# 人力资本证券化与金融创新论文

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2025-05-31

*第一篇：人力资本证券化与金融创新论文摘要：结合人力资本理论与证券化理论提出人力资本证券化的概念，进一步揭示出人力资本证券化实质上是一个终身的跨期最优消费-投资决策问题。这一新型证券化品种的提出符合金融产品创新的内在需求，同时能够为劳动者个...*

**第一篇：人力资本证券化与金融创新论文**

摘要：结合人力资本理论与证券化理论提出人力资本证券化的概念，进一步揭示出人力资本证券化实质上是一个终身的跨期最优消费-投资决策问题。这一新型证券化品种的提出符合金融产品创新的内在需求，同时能够为劳动者个人一生的收入与消费水平做最平滑的安排。

关键词：人力资本；人力资本证券化；金融创新

问题的提出

人力资本，顾名思义是通过对人力投资而形成的资本。通常认为，它是经过一定的教育、培训等手段形成的劳动者的知识和技能，正如《新帕尔格雷夫经济学大词典》给出的定义：“人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。”因此，人力资本是蕴涵于劳动者中的一种能力，而劳动者则是这种能力的载体。回顾人力资本理论的发展，从20世纪50年代开始到80年代，人力资本理论得到主流经济学的承认和重视，人力资本理论体系得以形成和发展。现代人力资本理论的研究是沿着宏观和微观两条思路展开的。宏观思路主要探讨人力资本对经济增长和经济发展的影响等问题。另一种思路是人力资本理论的微观研究思路，这一思路通过建立收益率函数，对个人及家庭的收入及其职业选择等行为进行微观层面的分析。主要有如下的三条线索：（1）Theodore W.Schultz结合经济增长问题的分析，明确提出了人力资本概念并阐述了人力资本的内容及其对经济增长的重要作用；（2）Jacob Mincer在对有关收入分配和劳动市场行为等问题进行研究的过程中所开创的人力资本方法；（3）Gary S.Becker从其关于人力行为的一切方面均可以诉诸经济学分析的一贯方法论出发，将新古典经济学的基本工具应用于人力投资分析，提出了一套较为系统的人力资本理论框架。 人力资本证券化：概念与特征

作为经济增长基本要素的人力资源连同它的各种表现是天生附着在个人身上的资产，个人实际上控制着人力资产的发挥和生产性供给。与货币、土地和厂房等非人力资本相比，人力资本与其所有者具有不可分的特性。周其仁（1996）的研究表明，不管在什么样的社会中，人力资本与其所有者不可分离的状况都是无法改变的，不仅在罗森（Rosen，1985）所说的“自由社会”里，而且在巴泽尔（Barzel，1971）所考证的奴隶社会里人力资本只属于个人的命题仍然成立。从资本的一般意义上理解，根据 fisher（1930）的观点资本是现在和将来收入流的源泉，因此，凡是可能产生未来收入的资源都是资产——这其中当然包括人的劳动能力和知识存量，而资本不过是资产的市场价值。资本作为资产动态的、价值化的表现形式可以在资本市场上被出售、收购、兼并，并相应地增值或贬值。人力资本同样是一个具有价值的存量，能够以存在于人体之中的知识、技能、健康等带来现在和未来的产出与收益。人力资本与其他实物形态或价值形态的非人力资本不同，是难以用得到普遍认可的标准来进行度量的。而且在人力资本市场上，类似学历证书、职业证书等人力资本价值显示信号信息是残缺的，难以直观量化。因此，人力资本不像非人力资本那样易于流动，存在承担风险的可能性。

证券化作为目前国际金融市场上最具潜力的金融创新之一，其最大的作用就是提高资产的流动性。人力资本的证券化是基于把人力资本看作是个人所拥有的能够在未来带来一系列收入的知识和技能资产化，为更好地理解这个概念，我们首先对资产证券化从一般意义上做一个描述。资产证券化是将缺乏流动性但能够产生稳定现金流的资产通过一定的金融结构安排，对资产中的风险与收益进行组合从而转换成可以出售和流通的有固定收入的证券的过程。资产证券化是在资本市场上进行直接融资的一种方式，与发行其他金融产品（例如债券及股票）类似，资产证券化发行人在资本市场交易中是通过向投资者发行资产支持证券进行融资。不同之处在于，资产证券化产品的还款来源是一系列未来可回收的现金流，产生这些现金流的资产可以作为基础抵押资产对资产证券化产品起到支持作用。因此，资产证券化的核心原理是以可预期的现金流进行融资。现在，几乎任何金融资产——只要具有可预测和可回收的未来现金流，都可被用做资产证券化的基础资产。因此，作为可带来预期现金流的人力资产也可被用做证券化的基础资产。人力资本证券化的中心思想是以可预期的收入为当前的消费融资。人力资本证券化问题实质上是一个终身的跨期最优消费-投资决策问题，利用金融工具把个人一辈子的消费和收入做一个更加平滑的、互相补充的安排，使得个人不至于在年轻、最需要钱的时候没钱花，年纪大了有了钱，却没有时间、精力去享受。而“人力资本”的价值就在于劳动力潜在薪水的价值。3 人力资本报酬的证券化：金融产品创新需求

从个人主观需求角度考虑，正如家庭经常要进行工作、职业培训、退休计划等经济活动决策一样，拥有人力资本所有权的个人最为重要的经济决策是要在储蓄与消费之间作出效用最大化的抉择，而这一效用最大化的抉择主要集中体现于具体的理财决策上，即他关注的是持有怎样的金融资产。大多数有收入的个人对范围广泛的各种金融资产抱有潜在的兴趣，这些资产的吸引力很大程度上取决于个人的收入状况，即便从税收和风险偏好这一有限的角度考虑，也能导致对金融资产需求的很大变化。而正是对各种金融资产的这种需求在背后推动着金融创新。投资者的需求刺激了各种金融机构提供投资者需要的资产组合。另外，风险动机也导致投资者对其所拥有的金融资产多样化及规避风险方法的需求。

从宏观经济学的角度，我们可以把资产分为实物资产和金融资产两大类。实物资产在我们经济生活中的重要性不言自明，那么金融资产在我们的经济生活中起什么作用呢？从理论分析的角度来说，金融资产的作用大致可以被归纳为两条。（1）金融资产可以很容易地传递生产与消费之间的间隔。生产的目的是为了消费，由于有了金融资产，这两者之间就可以拉开一个横向的或纵向的距离。所谓横向距离，是指在同一时间周期内人们可以把属于自己的产品暂时“转让”给他人消费或用于再生产，这就是投资和信贷。所谓纵向距离，就是时间上的间隔。人们可以在年轻时多生产，以投资或储蓄的形式把一部分产品转化为金融资产，年老之后无力生产时，再把这部分金融资产转还回商品消费。同时人们还可以以借贷的形式消费自己目前尚未生产出来的东西，即把将来的生产提前到现在消费。如果没有金融资产，类似这样把生产和消费在时间上前后推移是无法进行的，至少是相当困难的。（2）金融资产的使用可以大大地减少经济活动的交易成本。交易成本是作用于货币需求的一个重要因素，不同的需求产生对不同类型金融资产的要求，交易成本高低使个人对需求预期发生变化。金融交易得以顺利进行的前提正是双方的预期，为了使交易按照自利的预期达成，交易双方必然尽可能多的收集有关交易的准确信息，这会带来支付成本的增加。此外，由于信息不对称，会使金融交易合约不完全，往往容易陷入“逆向选择”和“道德陷阱”的困境，这会带来更高的交易成本。金融创新加强了金融资产之间的替代性，降低了融资成本，促进了交易主体通过金融市场融资从而推动了经济发展。

参考文献

［1］［美］加里·S·贝克尔，梁小民译.人力资本［M］.北京：北京大学出版社，1987.

［2］陈志武.金融创新拉动居民财富效应［N］.南方周末，2025-5-8.

［3］T.W.舒尔茨.制度与人的经济价值的不断提高［M］.上海：上海三联书店，上海人民出版社，1994.

**第二篇：金融创新与风险**

20111310276刘璐金融七班

金融创新：规避了风险还是加剧了风险

金融创新是现代金融新渠道。它给金融机构带来更多利益的同时，也加剧了风险。所以，我认为，金融创新，既规避了风险，也加剧了风险。当然，风险是不同类型的。

金融创新主要是指金融工具和金融服务等业务创新,包括:表外业务,主要是金融衍生交易;技术风险性较强的业务,主要是电子银行和银行卡,以及理财业务资产证券化商业银行投资设立基金公司保险公司等业务活动。

当前，我国金融创新的主要特点有：

第一、金融监管的自由化与国际化。监管的自由化，国际化的趋势，导致了风险也在不断地加大，同时，这些扩大的风险又要求监管更加的严格。于是，国家政府更重视国际间的合作与交流，促进金融体制改革的进程。受国际金融发展趋势的影响,我国金融管制必将趋于放松,宽松的外部环境也将推进金融创新的发展毋庸置疑。

第二、金融创新很重要的一个特点是业务的创新。随着金融业的日益成熟与发展，业务种类越来越多，趋于多样化趋势发展。业务的增多，不管是从系统还是非系统上来讲，风险都会增大。但同时，资金在各个业务的分散，对资金的风险来讲，确实是规避了风险，这就是我们平时所学的，鸡蛋不装在一个篮子里的理论，即风险分散化。

第三、也是我们现在最流行的一种金融创新方式，就是金融交易的电子化。现在金融机构里面的业务统一采用电子化，既可以降低业务操作过程中的成本也能降低人力产生的错误风险。当然，也增加了操作系统错误的风险，以及系统中断风险，但是相比之前纸质化操作来讲，风险降低了很多。另外，交易的电子化，在很大程度上提高了业务的处理效率，效率提高了，业务同时也扩大了，支付宝的出现，以及各大银行的客户端，在人们日常交易过程中充当着重要角色。而且，最重要的一点是，银行交易大多是数字化，现金业务大幅度的降低，有利于银行将这些现金拓展其他业务，提高银行的收益，促进银行业更好的发展。

总之，金融创新规避了风险，同时也增大了风险。规避了一些业务的系统风险，也增大了一些表外风险。

**第三篇：金融创新会计制度研究论文**

［摘 要］ 现行中国金融会计制度现状已难以适应金融业的发展，应从把握基本点、注重协调性和建立新机制等方面加强金融创新中的会计制度建设，对会计原则、会计计价基础、会计报告和会计要素等进行系统化的改革与调整。

［关键词］ 金融创新；新金融工具；会计制度；措施

金融是现代经济的核心，金融创新成为当今世界竞争与发展的显著特征。随着中国金融市场体系逐步建立，新的金融工具如远期合约、期货合约、掉期交易等层出不穷。解决好金融创新中的会计问题，对确保金融稳健运行、促进经济平稳较快协调发展至关重要。为更好地发挥金融创新活跃市场的作用，笔者将就金融创新中的会计制度建设问题进行研究并提出相应对策，以进一步促进中国金融业的发展。

一、中国金融会计制度的现状分析

改革开放以来，中国金融业始终保持稳健发展的良好势头，金融体制改革加快推进，金融会计制度不断完善，对金融业稳健运行发挥了不可替代的作用。相对于现代经济对金融发展的要求而言，中国金融会计制度仍存在不少问题。

（一）金融会计制度不适应性的几个表现

1.对金融业特殊性不够适应。其主要体现在制度规定过于笼统，强调金融业同其他行业会计制度的一致性，在资产、负债、中间业务的规范上，会计科目过于概括，尤其是忽视了银行业支付清算业务的特点，带来了现行会计科目在实务操作中可行性差的共性问题。

2.对账务处理规范性不够适应。主要是制度规定不细致，账务处理随意性较大。现行金融会计制度在不少金融业务会计处理方面不同程度地存在模糊现象，易造成会计人员理解上的差异和操作上的无所适从或随意性，不同系统或单位会计信息的可比性受到影响。

3.对会计电算化不够适应。现行金融业会计制度主要是基于长期以来传统的手工操作方式设计的，需要根据会计核算手段的变化进行重新设计。这一滞后使得目前各行会计资料异常复杂和不规范，会计基础数据难以实现标准化。

4.对稳健性要求不够适应。主要体现在会计制度支撑不足。一方面稳健性原则执行不到位。贷款呆账准备的提取没有按照贷款的质量状况和贷款的风险度进行提高，贷款风险分类在会计核算上的体现不全面。对固定资产加速折旧法限制较死，易造成企业前期虚增利润、资产超期服役的现象。另一方面，金融会计内部控制制度不完善。机构设置上缺乏权力制衡机制，内部治理结构不健全，会计体系不完善，时有滥用会计科目、账务核对制度执行不严的问题发生。

（二）新金融工具对传统会计带来的新挑战

20世纪80年代以来，衍生金融工具层出不穷，带来了金融市场活跃发展的局面。一方面，衍生性金融产品大多具有以小搏大的高杠杆效应，十倍或数十倍的巨额收益吸引着大量的投资者；另一方面，新金融工具筹资成本低，融资手段多样化，既为资金需求者提供廉价的多种融资手段，又为投资者提供防范和规避投资风险的多种选择。新金融工具自身的特点，对传统会计提出了新的挑战。

1.要求规范相应配套的会计制度。新金融工具的出现，使金融会计面临着确认、计量和揭示的新问题，尤为突出的是缺乏与金融衍生工具相配套的规范的会计。这些新的金融工具发展较快，种类繁多，不同种类金融工具的性质、条件、金额、期限均不相同，风险程度也不同，金融会计对它的反映、控制能力不足，造成相当部分新金融工具被排除在财务报表之外，这些资产负债表外项目对报告使用者构成了隐藏的潜在隐患，存在资产负债表外损失的风险。

2.要求改变传统的会计原则。传统会计的主要任务是报告实际已经发生的经济业务，在会计要素的确认、计量和报告过程中，贯彻客观性、稳健性、历史成本等相关原则。而新金融工具会计的主要任务是预测性报告尚未发生、将来发生后才能精确核对的经济业务，具有高度的不确定性，这就带来了会计制度设计基点上的分歧，传统的会计制度在原则上受到影响。

3.要求改变传统的会计计价基础。传统会计主要以历史成本作为计价基础，所有会计要素的计量均采用历史成本，在客观形成的基础上对已经实际发生的经济业务进行确认、计量和报告，因而计量模式讲求精准，计量结果具有确定性。对新金融工具会计要素的计量，由于不存在历史成本问题，因而改变了传统会计的计价基础，更多地依赖经验数据和知识性、规律性预测，其计价基础具有明显的不确定性。

4.要求改变传统的会计报告体系。传统会计报表主要报告会计主体源于过去的交易及事项的会计信息，报表体系、报表内部结构及其项目均无法完全满足新金融工具的信息使用者的信息需求。就要求对传统会计的报告体系从结构设计、项目内容和关联性等方面进行大的调整，否则将难以体现报告体系的实际价值。

5.要求改变传统的会计要素构成。在传统会计制度下，所有资产和负债确认的基本前提条件是要符合会计要素的定义，对其未来经济利益的测算，从企业的流入和流出都必须来自过去的交易或事项。而对新金融工具来说，其金融资产和金融负债则来自双方签定的契约，规定的是未来的经济活动，不能据以确认购销业务。传统会计要素已经不能适应新金融工具会计对信息披露的要求。

由上可知，金融产品创新对传统会计带来的挑战是原则性、根本性和全方位的，需要对传统会计制度从设计原则、计价基础、报告体系和会计要素等各个方面、各个环节进行调整，逐步建立体现金融创新特点的会计制度。

二、金融会计制度创新的思路

（一）把握金融会计制度设计的基本点

1.强化理论基础支撑。金融会计制度的理论基础主要涉及哲学、经济学、管理学与法学等方面。其中，哲学作为方法论，是构建会计制度研究方法和工作方法的基石；经济学和管理学作为会计学的基础学科，是构建会计制度目标的两大支柱；法学作为上层建筑的一部分，是构建会计制度思想的支柱。经验表明，任何一项会计制度都是一定环境的产物，不同环境造就了不同内容和形式的会计制度，产生了法典式、规章式、混合式和社会式等会计制度模式。从中国会计环境出发，应该继续坚持规章式会计制度模式。

2.体现制度设计的多重性。不同层次的会计制度，其设计主体也不尽相同。规章级会计制度的设计主体可以是财政部、国务院其他部委或地方人民政府，企业内部会计制度的设计主体是企业本身。

3.坚持科学性与有效性相结合。在会计制度设计过程中应遵循一定的设计原则，包括符合政府要求、考虑企业特点、采用综合导向、实施国际协调、坚持稳定适用、供求平衡以及遵循成本效益等方面。

4.遵循会计制度的基本规律。会计制度的规律性主要表现为：会计制度的构建离不开会计制度概念框架的支持，会计工作的正常秩序离不开会计制度的规范，会计制度的规范内容有赖于会计实践，会计制度的繁简程度有赖于政府政策，会计制度的运作方式有赖于文化背景，会计制度的国际协调源于经济全球化等。

5.重视信息技术应用。信息技术既推动了会计制度变革，又给会计实务、会计理论和会计制度带来了较大的冲击。计算机的出现，将原来的手工会计改变为计算机会计，因特网的普及和发展，产生了电子商务、ERp，形成了财务业务一体化，并引发了网络会计的发展趋势，由此必然引起相关会计理论和会计制度的重新思考与调整。

6.扩大信息量，减少不确定性。符号经济的不确定性有两类：一类是初级的，即由自然的随机变化和消费者偏好所带来的不确定性；另一类是次级的，即由信息的不对称而引起的不确定性。前者系经济体系之外的力量所引起的，具有根本的不确定性；而后者则是经济体系中内生的。信息是不确定性的负量度，减少不确定性必须获取和处理更多信息。制度决定着信息的提供、处理、传递、分布及信息本身的准确性，成为对抗不确定性的有效手段，为突破个人不确定性的理解力和结算力限度、规避风险提供了现实途径。

（二）正确处理金融会计制度创新中的协调性问题

1.金融业系统内会计制度与金融业统一会计制度的协调。金融业统一会计制度的修订应经过充分酝酿论证，保证其科学性和可操作性，尽量减少金融业各系统内部的补充制度。从务实的角度确定金融企业会计制度的完善内容，既要适应金融业务的需要又要有一定的前瞻性，既要突出重点又要注意基本的技术层面，既要考虑中国经济环境又要体现国际惯例，保证金融业统一会计制度在各系统内的适用性，以及各系统切实按统一会计制度从事会计工作。这样，一则可以使各系统有权威性的参照依据，二则可以保证各系统会计信息与平时账务处理的一致性，便于企业管理者和投资者披露真实全面的会计信息。

2.金融业会计制度的国际协调。资本市场是市场体系的核心，资本市场全球化已经成为不可否认的事实。公平和效率是发展和完善资本市场的基本准则，资本市场的顺利运作和健康发展有赖于会计及其信息披露的质量。目前，会计的国际协调得到了大多数国家及有关国际性组织的支持，成为各国政府增强本国资本市场的融资能力、跨国上市和发行证券的公司企业降低国际资本市场筹资成本和提高筹资效率的重要途径。财务信息的真实、可靠、透明、可比和充分披露成为各国政府、财务信息提供者、财务信息使用者和有关国际性组织的一致性要求。会计作为一个信息系统，其程序和会计方法具有可通用性，各国在同类经济业务的会计处理方面差异并不大，其国际协调存在现实性。

（三）建立稳定性与应变性相结合的机制

会计制度作为一种会计规范，一方面要求保持稳定性，另一方面由于新的经营方式、新的金融业务不断涌现，会计制度也必须及时修订与完善。建立稳定性与应变性相结合的机制，有效防止由于会计制度的滞后影响金融业务的发展或导致金融会计信息的失真或混乱，是金融会计制度改革的前提和关键。根据新制度经济学的交易成本理论，会计制度的本质是节约交易成本。会计制度具有浓缩的特征，是内生性的“共有信念”，所有的交易主体从这些浓缩的信息中受益。这种“共有信念”建立在相互信任的基础之上，当随机变量因素作用过大以至于动摇了信任基础的时候，就容易出现大的偏离，产生“诚信危机”。为了防止陷入危机的恶性均衡，会计制度要通过纠错机制进行“补漏”，这既是制度完善的要求，也是制度演进的动力。按照演进博弈论，会计制度是在反复博弈中形成的渐进稳定动态均衡，即“进化均衡”，规则决策与“混合策略决策”相对应。这表明，正是随机因素的累积，而不是纯粹的竞争本身，确保了有效结果的长期稳定性。这一多重进化均衡，决定会计制度必然随着形势的发展而发展。在经济全球化和知识经济条件下，随机因素不断增加，会计制度的动态博弈过程比以往任何时候更为明显。知识经济为合同的可实施性在技术上提供了保障，这就使得一些原本不可能的制度创新成为可能。可以预见，由技术创新带来的成本—收益相对变化必然会带来会计制度的创新，催生新的运行机制，成为与知识经济博弈的演进动力。

三、积极应对新金融工具挑战的对策措施

从当前中国金融发展的现实看，需要特别关注解决新金融工具的会计问题。借鉴发达国家的经验做法，应对新金融工具对传统会计的挑战，需要从以下几方面采取措施。

1.对会计原则进行重大调整。考虑到会计所确认和计量的业务特点，采取区别对待、分类指导的办法，确立适宜的会计原则。对已经发生的经济业务的会计确认和计量，仍应坚持现行的一系列会计原则，以确保这类会计信息的质量；对新金融工具业务的确认和计量，借鉴国际通行的做法，采用与传统会计相区别的原则，更加强调和注重相关性原则和重要性原则。对新金融工具的会计计价，应调整传统会计坚持的历史成本原则，针对该类业务风险大、不确定因素多等特点，确立并坚持公允价值原则，并形成根据市场进行适度调整的机制，着力提高信息的相关性。

2.采用多重化的计价基础。传统会计采用历史成本作为计价基础，具有客观性、精确性等优点，应继续坚持并不断完善。根据新金融工具不存在历史成本的情况，其会计计价最可行的办法是按公允价值进行计价。从国外经验看，不论是金融资产和负债的初始确认的计价，还是在新金融工具契约生效后的财务报表日对金融资产和负债的计价，均可采用公允价值进行计价。这样，会计的计价基础就不再是单一的历史成本，而至少是以历史成本和公允价值并存的双重计价基础，不同的会计计价基础适应着不同的经济业务的计价要求，更符合金融发展的客观实际。需要强调的是，理论界有人主张按持有目的对金融工具进行分类并分别以不同的计价标准来计价。笔者认为这种观点在实务操作中难以实现。金融工具分类本身就具有一定的不确定性，金融工具创新更是源源不断，尤其是对合成金融工具的归类计价难度很大。

3.对会计报表进行动态化改造。适应新金融工具信息披露的要求，比较可行的方法是在传统会计报表体系的基础上进行系统化的改造。对资产和负债，不仅按流动性分类，还按金融资产和负债和非金融资产和负债分类；对非金融资产和负债可沿袭现行做法，即按流动性大小顺序排列；对金融资产和负债则可按风险程度大小顺序排列，以更好地适应人们对风险往往特别关注的要求。进一步改造表外附注，使属于表外项目的一些新金融工具得以充分披露。对于报表改造后仍无法披露的重要信息，可考虑增设一些诸如“金融头寸”表等报表。根据国外经验，新金融工具揭示的项目内容至少应包括两点：一是面值或合约金额，如果两者均无，则应当揭示名义金额；二是金融工具的性质及条件，其至少应当包括衍生金融工具的信用风险与市场风险、现金要求、金融工具的存续期间、金融工具的交易不履行合约时可能遭受的最大损失的金额和相关的会计政策。

4.重构财务会计要素。针对传统财务会计要素及一些基本概念不能涵盖新金融工具的问题，需要对财务会计要素及有关基本概念进行重构。具体而言，应把握好两个重点：资产不再限定为由过去的经济业务产生的能够为企业带来未来经济利益的经济资源，还应包括由现在契约约定的在未来可以直接为企业带来经济利益的经济资源；负债不再限定为由过去经济业务产生的、现在由企业承担的经济责任，还应包括由现在契约约定的、在未来需要由企业承担的经济责任。这样会计要素的概念将明显扩大。对涉及金融工具的资产和负债，即通常所讲的金融资产和金融负债，在会计要素确立时应充分考虑其具有不确定性的突出特点，与一般的非金融资产和负债在概念上有所区别。会计要素重构后，资产和负债按其确定性理所当然就分为确定性资产、负债和不确定性资产、负债。国内外实践已经表明，能够揭示金融与非金融关系的资产负债会计报表，有助于提高会计信息的相关性，对会计报表使用者更具有实际价值。

**第四篇：2025资产证券化融资创新思路**

2025资产证券化融资创新思路

李耀光：证券化已经不是我们以前的创新和小众的品种了，请各位嘉宾站在各自机构所擅长的相关角度上，简单回顾一下2025年，在资管新规这个大方向下，展望一下2025。李耀光

渤海汇金资本市场部总经理叶晓明：回顾2025年的资产证券化市场，资产轮动非常快。从管理人角度，如果要在这个市场上有更好的表现，就要踩准和把握市场轮动的节奏、政策导向；另外，管理人还需要足够支撑资产管理和资产服务的能力。ABS这一类产品发行后的持续管理比其他信用债更加复杂，需要的专业人员更多；最后，围绕市场价格竞争的现状，管理人和券商需要走特色化、差异化的经营路径，而不是整个市场资产或热点都去接触。

叶晓明

德邦证券结构金融部总经理2025年德邦证券从消费金融切入，全年发行了将近3000亿规模的ABS，上半年明显感受到消费金融占据了市场主角的未知，德邦储架了1500亿规模。2025年9月开始，监管体系对市场化的消费金融公司在内的互联网金融的专项整治，对行业而言是相当规范化的管理，也确实给业务带来了一些阻碍。与此同时，可以看到供应链金融，包括绿色、扶贫、一带一路以及后面更火一点围绕供应链金融的新经济业态的企业，陆续都在交易所有非常好的表现。金威：总结市场在2025年呈现量价提升的过程，这一高速增长在2025年还会持续下去。在市场活力方面，如发行市场、发行主体、区域、投资者机构等方面都出现了诸多创新，像债券ABS、REITs，包括消费金融、一带一路供应链等各类产品层出不穷。市场参与方面，我们看到证券化市场的发行机构和中介机构数量也增长比较多，呈现出多样化趋势，在一些专业领域出现了第三方资产服务商，与跟传统券商、银行为核心的专业服务机构，起到了很好的作用。金威

华福证券创新业务部总经理潘莹：2025年总结下来有两句话，一个是规范发展，一个是回归本源。个人总结2025年市场是越来越接近企业内升性的融资需求，回归结构化融资等技术本源的市场。

新规不断出台对我们管理人是一个挑战，资产证券化产品和债券最大的区别是，大概有50%的工作量是放在了对机构资产的监管，转变角色后存续期内如何规范管理这些资产，这对我们来说是很大的挑战。新规对我们最大的影响是要提升对自己需求，过去我们做这个产品的时候是看作是一个债务融资，现在要把它当成一个IPO一样，还要观察资产是不是健康运营，任何一个环节出现问题，这单做出来以后效果就会有非常大的折扣，所以新规对我们来讲需要加强炼内功。潘莹

国开证券业务创新部副总经理张冀：从个人从业来说，2025年、2025年从事资产证券化业务，当时聚焦在房地产行业，这个阶段比较艰难，但现在满世界都证券化，我们的风口来了，到了2025年基本上所有人都在资产证券化，给我的压力比较大。

去年整个地产行业证券化分为两大类产品，第一是是非信用类，第二是信用类，主要包括REITs，大概有700多个亿，信用类包括物业费、供应链，也是在700多个亿，供应链占大体，这些数据跟整个行业相比占比非常小。

张冀

长城证券投行结构化证券部总经理ABS非常复杂，比如说要做高速公路的证券化，不是给公路局发一笔债就可以了，是要了解高速公路怎么运营、建设、管理，做每一个产品都需要对这个行业有很深入的了解。对于税收也是这样，证券化是一个很好的专业化经营的行业，这是我们为何坚持的原因。

李耀光：站在不同的角度每个人选择一类资产证券化，如果在投一家证券化或者做证券化的时候最可能出风险的地方在哪？

叶晓明：从我的角度来说，消费金融资产是最适合资产证券化的资产。所以我们这个初心不会改，依然会围绕着消费金融ABS去深耕。个人认为，整个ABS是一条链条，有自己的微笑曲线，在ABS的发行端是处于一个价格竞争的状况，ABS的前端和后端我们做一些劣后的资金投资，未来会是这个行业新的增长点。消费金融ABS哪一个环节最容易出风险？2025年下半年以来，监管的趋严包括监管逻辑、监管思路，还有杠杆限制更加严格。一系列政策的出台，很多消费金融公司、普惠金融公司2025年出现了流动性问题，导致资产收缩、不良率的上升等很多问题都涌现出来。

大家在做消费金融ABS的时候更多去关注交易结构，关注管理人的存续期管理能力。我们现在开发了专门的系统，其中一套系统是我们要求做的消费金融的ABS跟企业系统对接，会安排专人跟踪资产包在存续里的所有表现，而且会在整个系统里设置发起，一旦有发起我会跟原始权利人循环购买这个资产的调整，会告诉他接下来怎么做。潘莹：我们关注的是以下几个点：首先是政策性的业务，国家会有统一的安排，我们要关注政策上的合规性，保障房是不是在国家统一安排每年的保障房计划上，这个是我们第一个要看的；第二个我们要看房屋建设，是否合规，证照齐不齐全；第三我们会去现场看一下，拿到安置价格还有安置计划，看现金有多少，安置价格是否合理，如果这个安置户没有能力去购买这个安置房，我们就去看能不能变现。有政策性安置的需求，所以应该有统一的安置部门按照既定的价格来购买，这就决定了资产本身的安全；第四，关注安置方本身是否有这样一个能力进行安置，比如我们要做财务报表的分析。

张冀：对投资人来说，投资风险是什么？投资人要问问自己投的是什么。我认为是两个方面，第一个投资是收，第二个投资是购。投资人的收益是什么要求。从2025年下半年以来，我觉得投资主体有非常大的变化，包括信用债、ABS、银行还是一直在投。从收益的角度，每一个投资者要知道你收益的需求，区间才可以去做好投资，很多投资人是跟投，哪个银行去领投，他们就去看收益的比例，如果收益大就去投。每一个投资对不同收益要求的投资人，风险不是一概而论的，对投资人来说，首先你要搞清楚你的目标收益，才能知道风险，如果你想投无风险的，那你的收益很高了。我个人来说，在我的选择来说很简单，客户最重要，客户选择是非常重要的。对客户的了解是识别风险的第一要务，一定要选择自己了解、安全的、好的交易对手和客户，这个是对我们控制风险最重要的。当然，资产可能在以后的证券化真正到来的一天会最重要，现在对我个人来说还是第二位。

**第五篇：新制度经济学论文人力资本**

新制度经济学人力资本产权理论与当今人才的现状分析

21世纪什么最重要？人才！

大家都知道《天下无贼》这部电影吧，其中的一个镜头也许会令你发笑不止，贼老大（葛优饰）当着贼徒们说了这么一句话：21世纪最重要的是什么？是人才！

人，创造了历史；人，创造了文明；人，创造了工业化、商业化；人，也将创造未来。人力资本理论主要包括：人力资源是一切资源中最主要的资源，人力资本理论是经济学的核心问题。在经济增长中，人力资本的作用大于物质资本的作用。人力资本投资与国民收入成正比，比物质资源增长速度快。人力资本的核心是提高人口质量，教育投资是人力投资的主要部分。不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费，而应视同为一种投资，这种投资的经济效益远大于物质投资的经济效益。

一个企业、一个集团、一个想成就宏图大志的人，如果没有人才，所有的理想都将成为空中楼阁、虚幻泡影。越来越多的企业将人才视为企业发展的根本，并不断地寻找更好的方法来获得人才、留住人才，人才储备成为企业获得竞争优势的重要途径。战略性人才储备是指根据企业发展战略，通过有预见性的人才招聘、培训和岗位培养锻炼，使得人才数量和结构能够满足组织扩张的要求。然而，人力资源的固有特性却使企业人才储备陷入困境。

盖茨称雅虎工程师价值400亿美元

据国外媒体报道，微软董事会主席比尔•盖茨(Bill Gates)周二表示，雅虎之所以价值400亿美元以上，并不是因为丰富的产品线、庞大的广告客户群体、或者市场份额，而是因为优秀的工程师团队。微软目 前正致力于在网络搜索和广告市场追赶谷歌，因此对雅虎的技术团队可谓求贤若渴。

盖茨在接受国外媒体采访时表示，为广告客户打造工具、开发移动和视频产品、改进核心搜索算法、以及建设云计算基础设施都需要大量人力资源。他 说：“要完成这些工作，肯定需要大量的计算机专业人士。如果工程师的数量达到一定的规模，就可以加快工作的进度。庞大的广告客户和终端用户群体固然很好，但我们更为重视雅虎的员工和工程师。”

盖茨同时表示，如果雅虎继续实施前任CEO特里•塞梅尔(Terry Semel)制定的战略，其吸引力可能会小一些。他说：“如果雅虎朝着媒体公司的方向发展，不重视软件创新，那么微软同雅虎之间可能不会有交集。雅虎联合 创始人杨致远重新出山就任CEO后，重新调整了公司的发展方向，让很多优秀的工程师有了用武之地，这样的做法值得赞扬。这也是我们认为合并后的公司将更加 强大的主要原因。”

各国“亮剑”人才争夺战

2025年12月19日，我国召开了新中国历史上第一次全国人才工作会议。近7年，我国人才队伍不断壮大，人才工作蓬勃发展，人才发展步入新境界；党和国家爱才、识才、用才、聚才，造就了一支支规模宏大的人才队伍，探索了一条条人才工作的创新路径，奏响了一曲曲人才强国的时代乐章。

“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”

“江山代有才人出，各领风骚数百年。”

21世纪00年代，一场空前激烈的无声无息的战争——人才争夺战，正在全球悄然打响。虽然没有硝烟、没有战火、没有兵剑、没有血肉，然而，这一场战

争却是决定和改变一个国家前途与命运的持久大战。

发达国家很早就意识到“科技、知识和人才就是第一生产力”。最典型的就是美国。

美国这个移民国家，科学、经济的崛起在很大程度上得益于外来人才，是全球人才流动的最大受益者，美国的人才策略也最具代表性。

⑴放宽移民限制。

美国《移民法》明确提出只要学术、专业上有突出成就的人，美国不考虑其年龄、国籍和信仰，一律优先入美国国籍。

⑵增加签证名额。

2025～2025年，美国对高科技人才引进的名额增加至20万。美国众议院移民小组委员会通过法案，撤销有关外国技术人员在美国工作所必需的签证限制。⑶聘用外国专家。

美国核武器的研制、阿波罗登月计划的实施、计算机的诞生和应用等，在很大程度上都是通过国外专家实现的。在美国59%的高技术公司里，外籍专家占了90%。目前在计算机产业领域的博士中50%以上是外国人，美国还以合作攻关的名义，借用外国专家的智慧。

⑷争夺本土人才。

具体措施包括：设立研究机构吸引大批优秀人才；设立“管理学院”或“培训中心”，加快人才本土化进程；争夺人才幼苗。近年来，美国跨国公司人才资源竞争的理念发生了重大变化，不仅重视挖掘现有人才，而且发展到寻找人才苗子。如，摩托罗拉公司2025年在中国启动“希望之星奖学金”，将单纯的人员资助转变为人才培养。

⑸实施留学政策。

1999年在美国大学深造的外国留学生共49.1万人，占全球留学生总数的 1/3，美国还通过实施“绿卡制”来吸引国外留学生定居美国。

⑹增加福利待遇。

在美国，学位越高收入越高，美国很多高技术公司还实行配股方式，即公司除了给高薪外，还视高技术人才工作的重要程度额外配给股票期权。

全球人才竞争趋势

1．争夺顶尖人才。

世界人才战争所争夺的对象，正是那些能够左右全世界经济、军事、金融、能源、科技等所有重要领域命运的顶尖人才。

人才战争早已改变了小规模常态。全球化的深入，市场经济的确立，新的科技革命，全球分工协作的细化，国际产业的转移，以及跨国公司的崛起，推动人才战争在全世界范围内不断激化。

很显然，人才流失是以削弱自己的方式去增强了对手，不仅仅是人才教育、培养、培训、替代成本的不可收回，还意味着经验、理念、技术、知识、资金的损失，最严重的是导致自身错过重要的发展机遇。

在这场不见硝烟的世界大战中，中国和印度并不是人才流失比例最高、受害最深的国家，但绝对是目前世界上数量最大、损失最多的人才流失国。改革开放后移居海外的新华侨华人已经超过600万，2025年以来每年都有大约40万人离开中国，大部分是通过技术、投资移民以及留学等渠道流失国外的。截至2025年，中国已经派出接近140万留学生，居世界之最，而归国留学人员却只有39万，滞留在海外的留学生已经超过百万，无论数量还是比例都是世界罕见。需要

指出的是：学历越高，专业在全球越紧缺，回归的比例就越小。1990～1999年，大约47%外国出生的博士选择留在美国，最重要的科学和工程领域的中国博士生滞留率高达87%，超过同样以人才流失严重著名的印度（82%）。

清华和北大是中国最顶尖的两所大学，但自1985年以来，清华大学高科技专业毕业生80%去了美国，北京大学这一比例为76%。从2025年开始，清华和北大已是美国大学博士生来源最多的两所院校。2025年，被美国高校研究生院录取的中国留学生人数也居世界各国留学生之首。由于留学生大多学成不归，因此，中国逐渐成为了美国最大的高科技人才供应国。美国《科学》杂志就把清华、北大称为——“最肥沃的美国博士培养基地”。

日本的崛起历史证明，要走全球化时代的强国之路，没有能源、土地、交通，却可以依赖人才资源而揽全世界的土地、资源、市场为己所用，进而成为世界经济强国。美国则证明了全球化时代领袖世界之路，不仅仅要培养以及挽留本国的顶尖人才，还要获得全世界大多数的顶尖人才，以期成为真正唯一的超级大国。

2．控制人才流走。

目前，全球人才流动出现了两个新趋势：一是新兴国家前些年出国学习进修或工作的专家及技术人员开始“回归”；二是一些新兴国家和发展中国家也千方百计从全球吸引人才，包括中国在内的一些国家原来都是人才“输出国”，现在正努力成为人才“进口国”。中国国际人才交流与开发研究会人士说：“任何商品总是朝其最大获益的方向在市场上流动，人才也不例外，总是朝着高收益、高回报的方向流动。但这并不意味着发展中国家面对大量优秀人才外流时只能处于束手无策的境地。国家正在用利益激励机制控制人才外流。”

3．确立人才立国战略。

“新加坡什么也没有，只能靠人才立国了。”新加坡政府为了吸引人才，推出了一系列计划，比如国外人才居住计划、减少就业障碍计划、港人永久居留计划、技术移民计划、外籍人士居留权计划、特殊移民计划等等，尽可能地为外来人才提供方便。

在新加坡现有的三所大学中，外国学生约占22%，其中中国留学生又占了一半左右。他们在入学前一般都要签署协议，承诺毕业后为新加坡服务5～6年，然后才可以到其他国家择业或继续深造。还有一部分是新加坡为吸引人才而招收的硕士生、博士生，毕业后只要找到用人单位就可在新加坡工作。为直接吸收海外人才，他们在海外设立了8个“接触新加坡”联络处，负责海外宣传和招聘联络工作。还定期举办“新加坡职业博览会”，在全球大城市巡回展出并现场招聘。为了资助各国人才来新加坡访问与服务，建立了新加坡国际资金。

新加坡现有常住人口400多万，其中有近100万是外籍人士。该国经济增长中有1/3是外来人才所做的贡献。

4．完备留人制度。

加拿大拨出9亿加元的专款，专门设立了一项加拿大研究学者计划。2025年前，它已在全国设立2025个加拿大研究学者席位，以吸引世界一流的学者和为本国有可能处世界领先水平的研究项目服务，政府还在考虑设立像罗德斯奖学金那样的世界一流的奖学金，并修改移民法规，使更多的人才能够进入加拿大。

德国政府的目标是使德国的大学成为“未来国际领袖人物的熔炉”，并为此先后推出旨在吸引欧州以外国家信息技术人才的“绿卡”计划和新移民法，为外国学者、科学家提供更多的优惠条件。

5．加大青年人才培养力度。

保住人才的前提是要有人才，为此各国纷纷加大了对青年人的培养力度。韩国政府则在全国设立了15个“科学英才教育中心”，对有发展潜力的学生进行重点教育培养，为国家科技发展储存后备力量。

我国2025年人才总目标

2025年我国人才发展总体目标：培养造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

1．人才规模明显扩大。

截至2025年底，我国人才资源总量已近1.14亿人。其中，科技人力资源总量达4600万人，居世界第一；研发人员总量超过196.5万人年，仅次于美国。从规模上看，我国已是世界人力资源大国。到2025年底，我国技能劳动者总量突破1亿人。

2．人才素质显著提高。

近7年，全国参加各类脱产学习培训的党政干部约1600万人次，企业经营管理人才约900万人次，专业技术人才约2600万人次。改革开放以来，我国累计选派72万余人次赴国（境）外培 训，仅2025年，就培训10505人次。

3．人才结构明显改善。

2025年底，国有单位已聘用专业技术人员中，高、中、初级专业技术职务之比为 7.3:33.4:53.2；到2025年底，这一比例已调整为9.9:36.8:44.2；人才所有制结构发生了历史性变化，到2025年，我国非公组织专业技术人才已达38.5%„„

4．培养高层人才力度加大。

近几年，培养选拔高层次人才力度不断加大。“新世纪百千万人才工程”国家级人选和政府特殊津贴专家选拔，高校“高层次创造性人才计划”启动，“优 秀科技创新人才培养工程”实施„„中央有关部门新政频出。截至目前，我国有“两院”院士1400多人，有突出贡献的中青年专家5000多人，享受国务院政府特殊津贴专家15.8万人，博士后研究人员7万余人，高层次专业技术人才队 伍初具规模。

5．“千人计划”圆梦中国。

“海归”人才，已成为加快自主创新、缩短我国与世界先进技术差距的一支重要力量。这几年里，一批优秀海外留学人才纷纷归来，在各自领域做出了突出的业绩。截至目前，回国留学人员累计超过50万人。2025年底，中央实施海外高层次人才引进“千人计划”。两年来，有关部门抓住有利契机，大力引进海外高层次人才，目前已引进662名海外高层次创新创业人才。目前，20多个省区市成立了海外人才引进工作小组，制定实施了本地区海外人才引进计划。

6．社工人才建设取得显著成就。

随着我国经济社会发展水平的提高，社会工作人才队伍逐步进入公众视野。特别是2025年全国人才工作会议以来，社会工作人才队伍建设取得显著成就，社会工作人才在社会福利、社会救助、减灾救灾、扶危帮困、社区建设、社区矫治、医患关系调整、特殊人群服务等领域广泛开展了“助人自助”的专业服务，在社会建设与管理中扮演了越来越重要的角色。

7．农村实用人才建设成效显著。

国家把加强农村实用人才队伍建设作为发展现代农业、推进社会主义新农村

建设的重要抓手，作为巩固党在农村的执政基础、加强党的执政能力建设和先进性建设的重要途径，摆在突出位置，列入议事日程，采取多种方式，狠抓工作落实，取得了积极成效。一是队伍规模稳步壮大。二是队伍结构明显优化。三是农村实用人才对农业农村经济发展的支撑作用明显增强。

8．创新型科技人才建设梨园花开。

随着人才强国战略的深入实施，我国更加重视创新型科技人才的培养，坚持用事业凝聚人才，用实践造就人才，积极营造良好环境，构建创新载体和平台，支持科技人才在创新活动中成就事业。经过各方面的共同努力，我国创新型科技人才队伍建设取得长足进展，科技人才资源总量稳步增长，素质不断提高，结构持续改善。一是造就了科技领军人才。二是培育了大批优秀青年科技人才。三是吸引和凝聚海外归国高层次科技人才。四是造就了一批跨部门、跨单位的强强联合的优秀团队。

人才是民富强国之基，人才资源是民富强国第一资源。只有把人才建设放在国家经济社会发展总体的高度，才能为实现以科学发展观为指导的发展战略总目标；只有全面完善育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势，才能不断增强我国核心竞争力；只有把对人才的培养和选拔放在一切之首位，才能在日趋激烈的综合国力竞争中永立潮头；只有重塑当代中国全新的育才观和用才观，才能全面提高国民素质，以期促进13亿人的全面发展；只有培育和吸引更多优秀人才为国家和社会贡献力量，才能早日圆梦和复兴全面小康与科学发展的和谐盛世。

对大学生就业难问题的分析与研究

中国高等教育的迅速发展使普通高校本科生在学人数达到了2 700万的规模，毛入学率超过23﹪，进入了大众化的阶段。从2025年普通高校毕业生突破100万人（103.63万人）以来，每年都有数以百万计的大学毕业生涌入劳动力市场。与此同时，大学毕业生就业问题也引起了社会各方面的高度关注。每年“两会”期间，人大代表和政协委员都要就大学毕业生就业问题提出质询议案，甚至中央政治局也开会专题研究大学毕业生就业问题，这些现象是前所未有的。大学毕业生就业难的问题已经引起了政府和社会前所未有的关注。这个问题形成的原因很多，归根结底是大学生的知识结构和企业需求人才之间的素质不对称，甚至脱离甚远。那么到底什么才是企业需要的优秀人才，以下的八项要点或可做为基本的标准：

一、始终如一的敬业精神

“敬业”一时易，“敬业”一世难！敬业是判别人才的第一标准。现下，很多企业拒绝招收刚毕业的学生，很大的原因是因为年轻人没有工作的耐心和韧劲，工作没几天就这山望着那山高，跳槽而去或不能安心把手头的工作作好。还有的人刚到一个新岗位时热情很高，积极认真，时间一长就陷入疲惫，不再把工作当会事了。而真正敬业的人，每天都一样的勤奋、认真，在岗一天就绝不松懈。

二、孜孜以求的学习能力

企业和员工有时是一对矛盾体，但在发展和学习上却是相辅相成的关系。企业的发展也需要员工一同成长，否则，停滞不前者只能被淘汰。而员工在自己的工作领域中努力学习不断提升自己的专业水平，又会对企业的发展起到良性的促进做用。工作当中学习与在校学习不同，更强调个人的自学能力和钻研精神。

三、积极向上的道德品行

规范的商业社会中，企业也要讲伦理道德。企业中的人就是企业道德的施为

者、传播者和发扬者。个人的道德品行不仅指社会伦理，这里尤指其商业道德。中国企业普遍的诚信缺失，令人担忧，其实是企业中的人的道德出了问题。只有企业中的人，将自身的修养与企业道德合而为一时，才能将企业文化发扬光大。

四、雷厉风行的工作能力

商场如战场，很多工作来不得半点拖沓，优秀的人才时间观念极强，行动迅速果断。而做到这点，需要一些前提条件：

１、观察力强，能够及时发现问题；

２、分析力强，能够迅速把握问题的实质；

３、专业力强，熟悉工作流程并能敏捷实施。

五、乐于助人的团队精神

本部门的人抱团不难，难的是与其他相关部门的人也能抱团。本分内的工作讲团队也不难，难的是遇到有额外的工作，甚至毫不关己的工作时，也能毫不抱怨的贯彻这一精神，那才是真正的团队精神的体现。

六、健康活泼的身体条件

高度商业化的社会，带来高度的竞争，国家之间的、企业之间的以及同事之间的，这种竞争的氛围，压迫于每一个个体的身上。这就要求优秀人才，内外兼修，不仅有强健的体魄（物质基础），更要有积极抗压和自我调节的良好心态，这是使之能够长期适应变化无常的工作氛围的精神力量。

通过对以上的分析，我们不难得出结论，人类要进步，社会要发展，不仅需要实物资本的积累，更重要的是一个社会的人力资本的积累，这才是经济发展长盛不衰永不枯竭的源泉！

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！