# 人力资本增值与卢卡斯模型

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-06-16

*第一篇：人力资本增值与卢卡斯模型人力资本增值与卢卡斯模型所谓人力资本就是体现在劳动者身上的可用于生产产品或提供各种服务的智力、技能以及知识的总和。人力资本增值就是通过对人力资本的积累、投资和扩充，促使人力资本的价值得以提升。当代西方经济学...*

**第一篇：人力资本增值与卢卡斯模型**

人力资本增值与卢卡斯模型

所谓人力资本就是体现在劳动者身上的可用于生产产品或提供各种服务的智力、技能以及知识的总和。人力资本增值就是通过对人力资本的积累、投资和扩充，促使人力资本的价值得以提升。当代西方经济学认为，资本采取两种形式，即物力资本和人力资本。体现在物质形式方面的资本(即投入生产过程的厂房、机器、设备、资金等各种物质生产要素的数量和质量)为物力资本。2O世纪8O年代，罗默、卢卡斯等人在舒尔茨的人力资本理论基础上，进一步分析了提高劳动力质量对经济增长的具有极大的推动作用，学术界称其为“新增长理论”。卢卡斯的模型实际上是“专业化人力资本积累增长模式”。卢卡斯模型揭示了人力资本增值越快，则部门经济产出越快；人力资本增值越大，则部门经济产出越大。卢卡斯模型的贡献在于承认人力资本积累不仅具有外部性，而且与人力资本存量成正比。卢卡斯模型的贡献在于承认人力资本积累(人力资本增值)是经济得以持续增长的决定性因素和产业发展的真正源泉。

[编辑] 博弈论下的人力资本增值

1、博弈论及其构成要素

“博弈论所分析的是两个或两个以上的比赛者或参与者选择能够共同影响每一个参与者的行动或战略的方式”，“⋯ ⋯是研究机智又理性的决策者之问冲突及合作的学科”。现代博弈论的构成要素主要有四个:

第一是参与者。博弈的参与者至少有

两个。单人博弈已经退化为一般的最

优化问题。博弈论假定所有参与者都

是机智和理性的。

 第二是战略。战略是可供博弈参与者

选择的行动空间。

 第三是信息。

 第四是支付。支付是参与者得到的效

用或期望效用，是一种可评价的结

果。一种可评价的结果。

2、劳动者选择人力资本增值的博弈

人力资本的增值对于现代企业保持竞争优势具有战略性的意义，在一定程度上可促进企业的经济的增长。人力资本的增值对于增值者本人将来继续受雇于原雇主或另谋它职都是有用的，在一定程度上亦可引起报酬的增值。从这种角度上来讲，人力资本的增值，对于增值者本人和企业都是有益的。人力资本多是教育、培训、实践与积累的产物，因此具有生产成本。经典人力资本理论认为，企业应负责对员工进行培训，即培训成本由企业承担。而现代人力资本理论则认为，由于培训能增加员工未来工资收入，有利于员工的职业发展，因此员工应承担培训成本。其实，无论企业还是劳动者本人是选择人力资本增值还是选择不增值，不是由增值成本谁承担来决定，而是由最终收益决定的。设劳动者和企业正在决定是否进行人力资本增值，双方会受到对方决定的影响。该博弈可能的结果由如下表中的得益矩阵给出(各单元的第一数字是劳动者的得益,第二个数字是企业的得益)。

从上述的得益矩阵可以看到，如果劳动者和企业都选择进行人力资本的增值，劳动者将得到收益5，而企业将得到收益12。如果劳动者选择进行人力资本增值而企业不选择，则劳动者得到收益一2(付出了资金和时问成本)，而企业得到收益2(由于劳动者人力资本增值，作用于企业生产经营，使得企业经济效益得以提高)。如果劳动者不选择人力资本增值而企业选择，则劳动者得到收益1(属于被动的人力资本增值)，而企业得到收益一2。如果劳动者和企业都不选择人力资本增值，则各自的收益均为0。从上述的博弈结果来看，劳动者和企业都没有上策，并且也不存在纳什均衡。并且在上述的博弈中，两博弈方都是同时行动的。在各种博弈类型中有一种博弈为序列博弈，即各博弈方依次行动。还以上述的博奔矩阵为例，如果企业做出明确选择：进行人力资本增值(往往企业为了追求更高的经济增长都会选择人力资本增值)，则劳动者(假定为理性的)也会选择人力资本增值，以期获得更高的收益。这就是劳动者为何最终选择了人力资本增值的原因。

[编辑]

促使人力资本增值的策略

l、有效激励制度的建立

与激发人力资本增值相适应，企业必须进行制度的建立和健全，尤其是有效激励制度的建立和健全。在上面的博弈模型中已分析出，只有企业明确选择了人

力资本增值，作为劳动者才会选择人力资本增值。若企业制订了相应的有效的人力资本增值奖励制度，则显示出了企业选择人力资本增值的明确性。故而，劳动者才会非常性的选择人力资本增值，以期获得奖励，得到较高的收益。作为企业来讲，对人力资本增值激励需采用“现期激励力+预期激励力”的激励模式。

(1)现期激励力。现期激励力是指企业现在能够为人力资本增值的劳动者所提供的各项激励总和。一般的，现期激励力的建立有两种。其一是物质奖励，包括高薪与重奖。高薪就是说善于人力资本增值的劳动者高于其他一般劳动者的工资。重奖就是对于那些已将人力资本增值的那部分应用于实际工作中并起到了一定成效的劳动者给予各方面的丰厚奖励。其二是精神奖励。例如授予荣誉称号，举行隆重的表彰仪式等等。

(2)预期激励力。预期激励力是指企业能够为人力资本增值的劳动者乃至家庭的进一步发展所提供的给予。预期激励力有两种重要形式。其一为职位或职称的晋升。其二为人力资本人股。即按照劳动者的学识水平和能力，给予一定的股份，作为工资以外的收入。如果劳动者的人力资本得以增值，则所持的股份也需扩大。无论是应用现期激励力，还是应用预期激励力，有一点最为值得注意，即激励的程度要与人力资本的增值成正比。否则，在重复博弈中，劳动者有可能放弃人力资本的增值。

2、把握好人力资本增值的方向

与劳动者的人力资本增值程度相比，人力资本增值的方向显得更为重要。众所周知，在当今时代，技术、知识并不等于市场，各类企业都应以市场为导向，实现由传统的对市场需求的被动适应向现代的对市场需求的主动创造转变。这一转变要求每个企业都制定自己独特的企业战略，而企业的各活动都必须以企业战略为指导。劳动者的人力资本增值也不例外，劳动者的人力资本增值方向必需以企业战略为基准，不能也绝不准偏离企业战略所规定的大方向，否则人力资本的增值是无效的。另外，各个劳动者在以企业战略为基准进行人力资本增值时，也不能忽视市场导向的功能。因为，人力资本的增值一味的遵循“企业研究市场，再确定企业战略，劳动者再确定增值方向”这个模式的话，那么企业内劳动者的人力资本增值永远落后于市场的需求。因此，劳动者的人力资本增值方向有必要采用如下模式，即“以市场为导向，以企业战略为基准”。可用逻辑图形表示如下:

3、形成良好的人力资本增值氛围

对于提升企业经济效益来说，仅仅一个劳动者进行人力资本增值的作用是微不足道的。只有企业里全体员工或大部分员工都进行人力资本增值，才能够达到人力资本增值的规模效应，进而大幅度的提升企业经济效益。一个企业要形成良好的人力资本增值的氛围，最好的方式是将企业构建成学习型组织。彼得·圣吉在《第五项修炼》中最早提出了“学习型组织”这一概念。近年来，国外许多企业出现了创建学习型组织的热潮。而国内，热炒知识经济过后，并未见到有真正建立起学习型组织的企业。学习型组织是将系统动力学与组织学习、创造原理、认识科学、群体沟通对话与模拟游戏等结合起来并发展而成的一种新的组织蓝图，这种组织能让团体中的每一个成员学习越多越感觉到自己的无知；能让组织日新月异，不断创造未来。更让团体中的每一个员工通过学习而感悟人生的真谛。在学习型公司，企业更像学校，像一个学习“实验室”。它致力于新知识的创造、新技能的提升，目标是人力资本快速而准确的增值。建立学习型组织需注意两方面的问题。

其一，建立学习组织从转变“观念”做起。思想决定行为，行为产生结果这是客观逻辑。据此，真正的学习必须从转变观念人手，从转换思维模式开始。企业要尽快转变观念，把经济型的公司转变为学习型的公司。

其二，创建学习型组织，注意三个层面的学习。第一个层面是企业内部的学习；第二个层面是公司之间的相互学习；第三个层面是企业与环境的相互作用，美国教授马修斯称之为“经济学习”。另外，为了形成良好的人力资本增值氛围也不要忽视企业文化的作用。

[编辑]

案例:华为的人力资本增值

深圳华为技术有限公司成立于1988年，从事通信产品的研究、开发、生产与销售。2025年销售额为120亿元人民币，目前员工15000余人，其中40％从事产品技术研究与开发，35％从事市场营销和售后服务。员工中近85％具有大学本科以上的学历。华为公司每年将销售额的10％作为科研投入，为更好地发挥和利用本地人力资源，公司继在北京、上海、南京成立研究所后，又在西安、成都、杭州等城市筹建成立研究所。在激烈的市场竞争中，华为公司通过拥有自主核心技术而富有竞争力的产品和不断优化的服务，赢得了广大运营商的认可和支持，同时交换机、接入网、支撑网、智能网等设备在高层网和骨干网上得到越来越广泛的应用。

公司的发展离不开优秀的员工，认真负责和管理有效的员工是华为公司最大的财富。华为每年大量派遣管理人员、技术人员到国外考察、学习、交流。通过不断优化人力资源各个领域的管理，为员工提供良好的工作环境和事业发展的空间。

1.招聘--注重素质

华为依靠自己的宗旨和文化，成就与机会，以及政策和待遇，吸引和招揽一流的人才。华为公司每年从高校和社会上招聘大量的人才，在招聘和录用中，注重人的素质、潜能、品格、学历和经验。按照双向选择的原则，在人才使用、培养与发展上，提供客观且对等的承诺。公司有严格的面试流程，一般来说，一个应聘者必须经过人力资源部、业务部门的主管等四个环节的面试，以及公司人力资源部总裁审批才能正式加盟华为。为保证招聘质量，公司针对主要的岗位建立素质模型，对素质模型中的主要素质进行分级定义，统一各面试考官的考核标准，从而提高面试考核的针对性和准确性。另外华为公司建立面试资格人管理制度，对所有的面试考官进行培训，合格者才能获得面试资格。而且公司每年对面试考官进行资格年审，考核把关不严者将取消面试资格。

2.内部劳动力市场

华为公司通过建立内部劳动力市场，在人力资源管理中引入竞争和选择机制。通过内部劳动力市场和外部劳动力市场的置换，促进优秀人才的脱颖而出，实现人力资源的合理配置和激活沉淀层。并使人合适于职务，使职务合适于人。

2.员工的培养与发展

华为公司将持续的人力资源开发作为实现人力资本增值目标的重要条件。实行在职培训与脱产培训相结合，自我开发与教育开发相结合的开发方式。每个员工通过努力工作，以及在工作中增长的才干，都可能获取职务或任职资格的晋升。以此相对应，保留职务上的公平竞争机制，坚决推行能上能下的干部制度。公司遵循人才成长规律，依据客观公正的考评结果，让最有责任心的明白人担任重要的责任。华为公司不拘泥于资历与级别，按公司组织目标与事业机会的要求，依据制度性甑别程序，对有突出才干和突出贡献者实施破格晋升。

3.客观公正的考评

在华为公司，考评体系的建立依据以下假设：









 华为绝大多数员工是愿意负责和愿意合作的，是高度自尊和有强烈成就欲望的。金无足赤，人无完人；优点突出的人往往缺点也很明显。工作态度和工作能力应该体现在工作绩效的改进上。失败铺就成功，但重犯同样的错误是不应该的。员工未能达到考评标准要求，也有管

理者的责任。员工的成绩就是管理者的成绩。

员工和干部的考评，是按照明确的目标和要求，对每个员工和干部的工作绩效、工作态度、与工作能力的一种例行化的考核与评价。工作绩效的考评侧重在绩效的改进上，宜细不宜粗；工作态度和工作能力的考评侧重在长期表现上，宜粗不宜细。考评结果建立记录，考评要跟随公司不同时期的成长要求应有所侧重。在各层上下级主管之间要建立定期述职制度。各级主管与下属之间都必须实现良好的沟通，以加强相互的理解和信任。沟通将列入对各级主管的考评。

**第二篇：人力资本计价模型研究综述-03**

人力资本计价模型研究综述

摘要

人力资本价值的确定一直是国内外学者热衷研究的课题之一，它是现代人力资本经济学研究的前沿领域。现今国内外学者们对于人力资本价值计量的方法莫衷一是，有的从投入角度计量，有的从产出角度计量，有的从受教育程度角度计量，有的对各种因素进行综合计量。人力资本(HCM – Human Capital Management)理论最早起源于经济学研究。20世纪60年代，美国经济学家舒尔茨和贝克尔创立人力资本理论，开辟了关于人类生产能力的崭新思路。该理论认为物质资本指物质产品上的资本，包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等；而人力资本则是体现在人身上的资本，即对生产者进行教育、职业培训等支出及其在接受教育时的机会成本等的总和，表现为蕴含于人身上的各种生产知识、劳动与管理技能以及健康素质的存量总和。人力资本计价理论是现代经济学的前沿研究领域。国内外学者都对人力资本计价模型进行了研究。文章拟对国内外学者的研究成果作一个综述。

关键词：人力资本计价模型；研究；综述

一、国外学者的研究综述

第一个将人力视为资本的经济学家是经济学鼻祖亚当·斯密，一代经济学宗师亚当斯密在肯定劳动创造价值以及劳动在各种资源中的特殊地位的基础上，明确提出了劳动技巧的熟练程度和判断能力的强弱必然要制约人的劳动能力与水平，而劳动技巧的熟练水平要经过教育培训才能提高，教育培训则是需要花费时间和付出学费的。1930 年，达布林和洛特卡合作进行了人力资本的计量研究，估算了人力资本的个人收益现值，以此作为人寿保险合理购买量的衡量指标。1935 年，沃尔什首次对人力资本价值进行了成本估算。1944 年，奈特集中考察了经济增长中生产知识的社会存量的增进对克服收益递减的作用。但作为完整的理论分支，并对西方经济学界产生持续影响的人力资本理论，则是在50年代末、60年代初在解释“增长剩余”的难题时开始形成和发展起来的。次大战以后，随着计量经济学的兴起和统计数据资料的丰富和完美，丹尼森等人对若干国家经济增长因素进行了详细估算，结果发现产出总量除了（物质）资本和劳动投入量的贡献之外，还有一大部分未能清楚地解释其“增长剩余”。对于这种“增长剩余”的解释与争论就成为当代西方人力资本理论形成的一个基本背景和动因。这也从剩余贡献率角度为人力资本的定价研究提供了一条思路。从20世纪60 年代起，在舒尔茨、贝克尔、明塞尔、阿罗等人力资本理论的奠基人和开拓者们的著作中，都对人力资本的定价理论有了初步的研究。其中贝克尔的最大贡献在于他为这项理论研究提供

了坚实的微观经济分析基础，并使之数学化、精细化和一般化。20世纪80 年代起，经过罗默、卢卡斯、斯科特等一批经济学家的努力，形成了以构建技术内生化的新经济增长理论，将人力资本因素作为一个独立变量引入经济增长模型。这时期的人力资本理论主要集中在人力资本对社会经济增长的作用上。他们运用统计分析、时间序列分析等方法作了一系列实证研究。

二、国内学者的研究综述

我国对人力资本理论的研究起步较晚，可查的国内最早的关于人力资本理论的文章是1980年发表于《现代化工》上的《人力资本理论家舒尔茨》，该文章主要介绍了舒尔茨的人力资本理论，但作者无从可查。较早的文献还有曲恒昌（1985）的《西方国家的人力资本理论》和方仁叶（1986）的《人力资本理论》。近年来，学术界和管理界对人力资本定价的研究形成了多种观点，其中张凯瑞老师结合多年的管理工作经验研发出的《三维人力资本定价模型》是国内第一个以“资本”角度衡量“知识资本产权管理”的课程。她对此课题的研究主要集中在以下几个方面：三维人力资本定价模型实务，包括三个维度：（1）人力资本价值分析与评估。（2）人力资本价值计量模式与方法。（3人力资本价值链管理。

还有一些国内学者从经济理论上分析人力资本计价的有汪丁丁、张维迎、周其仁、方竹兰、李宝元、冯子标等人。他们对这一课题的研究方向主要集中在以下几个方面：（1）从企业契约理论和委托代理理论角度探索企业人力资本剩余索取权与控制权的实现；（2）从马克思劳动价值理论角度寻找人力资本定价的理论源泉；（3）从人力资本股权化角度提出人力资本运营论；（4）通过企业绩效和报酬敏感性分析建立人力资本定价模型；（5）采用布莱克$$斯科尔斯的期权定价模型进行人力资本股票期权定价；（6）通过博弈模型从雇主和员工双方博弈决定人力资本的均衡价格；（7）从资本资产定价模型来推导人力资本定价模型；等等。这些研究分别从不同角度对人力资本定价在理论上作了一番探讨。我国的管理学者在对人力资源价值计量的研究上，也取得了不少研究成果。其中尤其以复旦大学管理学院张文贤教授、湖南长沙交通学院财经研究所所长李世聪为代表。前者的主要思想是通过对人力资源管理贡献的确认与计量这一“支点”，采用管理入股、技术入股等手段，对人力资本进行定价。而后者在总结分析国内外人力资源价值计量研究现状和测算国内外人力资源价值计量模式的基础上，创造性地提出了人力资源当期价值理论，设计了一套全新的人力资源当期群体、个体、效绩、分配价值和未来群体、个体价值等一系列计量模式，实现了企业人力资源群体价值、个体价值、效绩价值、分配价值的四位一体化，并经过多家企业应用验证，取得了比较好的效果。其他学者还有：徐国君提出的“完全价值测定法”；文善恩提出的“未来净资产折现法”；樊培银、徐凤霞提出的“调整后的完全价值法”等等。

尽管近几年来国内学者对人力资本定价这一课题研究不断深入，也取得了一定成果，但与国外学者对这一课题的研究相比，国内的研究基本上还主要集中在对西方人力资本理论的介绍和推广上，还没有取得突破性进展，还需研究者们不断突破。

参考文献

[1] 赵宏中，罗伟宁.个人人力资本投资及其模型分析.科技创月刊.2025年第12期

[2] 杨小娟，徐琳，熊勇刚.个人人力资本投资优化模型.株洲工学院学报.2025年7月第18卷第4期

[3] 朗永清.信息决定机制：一个人力资本定价选择模型.经济理论与经济管理.2025年第6期

[4] 安应民，郑伟.关于人力资本价值度量模型的探讨.科技进步与对策.2025年4月号

[5] 西奥多·舒尔茨．论人力资本投资[M]．北京：北京经济学院出版社．1990：3-6．

**第三篇：人力资本与经济发展**

浅谈人力资本与经济发展

人类进入21世纪后，面临着经济的时代的变迁，一个以网络化、信息化、数字化、知识化为重要特征的新的知识经济时代正向我们走来，经济增长成为经济发展的主旋律。各国之间的竞争从表面上看是对经济资源、产品质量和市场占有率的竞争,实质上是对科学技术和人力资本的竞争。人力资本的发展已经受到世界各国的高度重视并成为经济发展的决定性因素，所以，研究人力资本与经济发展的关系问题，具有重要的理论价值和现实意义。

一、人力资本的提出

早期的西方经济学家一直注重物质资本和自然资源在经济发展中的作用,并把它们认为是“一切财富的源泉”,而忽视了人在经济发展中的作用。20世纪60年代中期以来,世界经济的发展变化使越来越多的经济学家意识到人力资本是一国经济发展的决定性因素。舒尔茨与1959年断言：“改善穷人福利的决定性生产要素不是空间、能源和耕地，决定性要素是人口质量的改善和知识的增进。”①舒尔茨在1960年就任美国经济学会会长的救治演说中，发表了著名的“论人力资本投资”的演讲，这可以说是正式宣告了现代人力资本理论的诞生。②从此以舒尔茨、贝克尔、哈比森为首的一些经济学家创立了人力资本理论,纠正了传统资本的概念,提出了完整的人力资本概念。在他们看来,所谓人力资本就是体现在劳动者身上,由资本的投资费用和机会成本转化而来,表现为劳动者知识、技能和技巧的资本费用。人力资本的提出,使我们把资本的范围由以前的有形物质资本扩大为物质资本和人力资本两个方面,并确定其为人类社会生产过程中的两个必不可少的因素。

二、人力资本是经济发展的决定性因素

人力资本概念的提出,将资本分割为两类:物质资本与人力资本,在人类社会发展的不同阶段,它们对经济增长的作用是不同的。在社会经济发展比较落后的阶段,经济的增长

人力资本作为发达国家长期经济增长的决定性因素及其在持续发展的经济中发挥着重要作用，这已经被许多事实所证明。例如：日本经济在二战以后的迅速腾飞，美国自90年代以来持续110多个月的“高增长、低通胀、低失业”现象等，依靠的就是以人力资本为依托的技术进步；与之相反的例证是被称为“亚洲奇迹”的东亚经济飞速增长，以1997年金融危机的爆发为标志，在一定程度上被证明是一种无技术创新基础，以外来“虚拟”投入为主的“泡沫”型经济增长。③由此，我们可以看到，人力资本同物质资本相比较，具有更加强大的能量，在今后的经济发展过程中，必将发挥着举足轻重的作用，或者毫不夸张的说，人力资本无疑将成为将来经济增长的根本动力。哪个国家率先将战略重点放在人力资本上，并以此为依据来制定和调整经济发展政策，那么，他将主要依靠物质资本的投入而增长,物质资本在经济增长中起着决定性作用。而当人类社会经济发展到一定阶段,物质资本在经济增长中的作用相对减弱,人力资本在这一阶段后对经济增长的作用不断增大,出现了经济主要依靠人力资本投入而增长的趋势。在这个充满激烈的竞争和严峻的挑战的新知识经济时代走在前列，为各国所瞻仰。

于是，人力资本对于经济发展的促进作用的理论分析

第一，人力资本可促进技术进步，从而加快经济发展。

科学技术的迅速发展，使得劳动力、资金、技术的比重在促使生产力的发展方面发生了重大变化。21世纪初，技术对生产力发展的贡献占5%~20%,而现在在工业发达国家中，已占到60%~80%，有些甚至达到80%以上；其次企业内部人员结构也发生了很大变化，体力劳动和脑力劳动消耗的比例，在以前机械化程度低的情况下为9：1；后来发展到中等程度机械化时为6：4；现在全自动化的情况正好相反，为1：9。正是基于这个原因，发达国家及其重视人力资本投资、智力投资，这些更多的是体现在对教育的投入上，这已经成为西方国家经济发展中的一股潮流。因此，人力资本理论是符合现代经济发展的规律。

人力资本的积累是科技进步的首要体现者和第一推动力。科学技术是第一生产力,这个第一生产力首先体现在科学技术人才方面。没有大批的科技人才,科学技术的发明、创新和使用都不能有效进行,科学技术不能充分发挥其作用,更得不到进步,而人力资本的积累是造就大批科学技术人才的基础。人力资本的提高推动了科技发展和经济的快速增长。

第二，人力资本的提高可以节省投入到生产过程中的劳动力数量,并使劳动力与物质资本更为有效地结合起来,从而提高生产效率。

一方面，人力资本的积累直接促使劳动者素质提高,从而减少了劳动的复杂程度, 使劳动者投入到生产中的劳动质量提高,即使是在劳动力数量不变的情况下,投入到生产中的总劳动量也会是增长的,这样,劳动创造的价值就更多,从而推动生产发展,促进经济增长。另一方面,人力资本积累促使劳动者素质提高,劳动者素质的提高使劳动者能够更有效地使用和改进各种复杂的机器设备,另外加上计算机技术的发展，将会更大程度上发挥出物质资本的作用,实现生产过程中人与物的有机结合,从而也促进了生产增长和经济发展。

第三，人力资本的提高为产业结构调整创造了必要条件。一国的经济发展与其产业结构状况密切相关,那些适合经济发展的产业结构将会极大地促进经济发展,反之则会阻碍经济发展。因此,世界各国的产业结构调整将随着经济发展的步伐而加快,大规模的劳动力将从第一产业中游离出来,涌向第二、第三产业。劳动力巨量流动,在转移过程中需要大面积、大幅度地提高劳动者素质,以适应新的岗位需要,促使产业结构得到顺利调整。

第四，丰富的人力资本能够在世界范围内吸收和组合各种生产要素来弥补本国资源的不足,从而更有效地推动经济的发展。当今世界是一个开放的世界,政治区域化、经济一体化趋势日益加深,一国所具有的资源、资本、技术对于其经济的发展并不是最重要的。一个后起国家,只要注重人力资本积累,拥有大量的具有较高素质的劳动者,就能够消化和吸收世界上的先进技术和管理经验,就能够在更大程度和范围内引进国际资本,充分利用这些技术和资本来为本国的经济发展服务。因此,国际上掠夺资源、市场和殖民地的重要性,已相对让位于人才竞争、知识竞争、高新技术发展的竞争,即让位于人力资本存量和质量提高的竞争。

人力资本的积累是经济增长的源泉，是决定经济增长与发展的最重要因素，成为经济发展和整个社会进步的最强大的助推器。

但是，另一方面，经济的发展反过来对于人力资本的发展也具有强大的促进作用，两者之间是一种相辅相成，互相促进的关系。这主要体现在以下几个方面。

首先，经济增长会促进教育的发展。④教育投资是人力资本投资的一种主要形式，主要包括初等、中等、高等教育，它是整个人力资本投资中最核心的组成部分。一个个人、家庭和国家，教育水平越高，也就意味着这个国家的人口素质和人力资本的水平也就越高。下面有实例来体现。

（1）美国对英国的追赶

19世纪与20世纪之交，美国经济起飞花了43年时间赶超英国。当时，英国的生产力水平居于欧洲所有国家（乃至全世界所有国家）之首，这时英国的教育也要高于其他国家。但在1871年到1913年间，美国迅速超过英国的经济。1820年美国人均GDP相当于英国人均GDP水平的73.3%,到1870年仍为75.3，而后美国开始经济起飞，1870—1913年GDP年平均增长率为3.94%，同期英国为

1.90%，到1913年美国人均GDP已超过英国GDP水平，达到英国水平的105.5%。美国经济的成功，是同其加速教育的发展是分不开的。1870年对1913也是美国教育对英国加速追赶的时期。美国在1820年人均受教育年限相当于英国的87.5%，到1870年相当于英国的88.29而到1913年则相当于89.12%。⑤

同样，日本对美国的追赶也同样得益于教育，教育在日本经济追赶、现代化进程中发挥了极为重要的先导作用。

其次，经济发展会刺激对于高技能人才从而人力资本投资的需求。⑥在这个新时代，达到一个国家，小到一个企业，经济的发展主要是建立在科技进步与创新的基础之上的。经济的增长意味着技术进步，邓小平同志早就指出科学技术是第一生产力，技术进步同人力资本的提高和物质资本的改进是分开的。经济的持续增长对提供更多的高科技人才提出了要求，人力资本的形成是对于人才进行投资而形成的，所以也就刺激了对于人力资本的需求。

最后，经济发展还会促进人楼质量对数量的替代，使得人员素质随着世代繁衍不断改善。⑦从经济学的角度来看，随着经济的高速发展，每个社会成员的时间成本不断增加，即机会成本逐步加大。作为一个家庭来说，夫妻双方就不得不考虑孩子的生育问题了，更多的理性的夫妇会作出少生孩子的计划，甚至是打破传统继承香火的习俗，不打算生育的决策。这样一来，那么对于较少的孩子的数量的需求就会更加注重对其质量的要求。当这些孩子长大后，由于其接受了高质量、高水平的教育，他们拥有了更多的科学文化知识和更高的素质，那么同样，对于他们的孩子，又将会接受到更加良好的教育，并且从此良性循环，也就是促进了人力资本的提高。

总的来说，研究人力资本与经济发展的关系，对于个人、国家乃至整个世界的发展都有重要的价值。加大人力资本投资，是每个家庭、每个国家的必然选择，以适应时代对于当前个人的素质和技能等方面的要求，只有这样，整个国家的经济才能不断向前发展，整个社会才能不断进步。

注：斜体部分为原文引用下面的参考文献

[参考文献]

① 人力资本与经济发展：理论与实证胡德龙/著江西出版社2025

② 人力资本理论及其应用研究张凤林/著商务印书馆2025

③ 人力资本运动与中国经济增长李玲/著中国计划出版社2025

④ 现代劳动经济学罗纳德·G·伊兰伯格罗伯特·S·史密斯/著中国大学出版社 2025

⑤ 发展经济中的人力资本——企业的策略与三元教育体系萧今/著北京师范大学出版社2025

**第四篇：人力资本与激励机制**

组织行为学论文对外经济贸易大学

人力资本与激励机制

2025级全日制工商管理硕士武艳辉

引 子

资料一:1999年1月20日,褚时健被判处无期徒刑.褚时健在担任云南玉溪卷烟厂厂长的17年间,使该厂的利税总额达到800亿元,并创造”红塔山”品牌,价值352亿元.与此形成鲜明对比的是,褚时健的全部收入仅约80万元.资料二:中国企业家调查系统近年来对中国的企业经营者做了连续六次的调查分析.在他们的调查报告中,企业家的收入是相当重要的一项内容.调查显示,企业经营者的年平均收入为4.86万元;从不同所有制看,私营企业者的年平均收入最高,为11.16万元,以下依次为外商投资企业,8.91万元;股份制企业,5.25万元;港澳台投资企业,5.21万元;集体企业3.16万元,国营企业经营者收入最低,平均2.63万元.资料三: 1996年,可口可乐公司总裁郭斯达年收入为885万美元,外加2500万美元的股票期权；据《财富》杂志介绍,1998年美国最高薪的企业老总为迪斯尼集团的行政总裁艾斯,其一年的总收入高达5.89亿美元；而全球最受赞誉的通用电气公司总裁杰克〃韦尔奇１９９８年的总收入高达２．７亿美元，其中股票期权所获得的收益占９６％以上。

关注人力资本

西方经济学家认为,企业家是使土地,劳动力和资本这三大基本生产要素有机结合而创造巨大财富的第四大生产要素.企业家的创新精神和冒险精神,不但造就了企业的利润和发展,也优化了社会资源的配臵,推动了整个经济与社会的发展.我们以前是没有企业家的.国有企业的厂长、经理与其说是企业家，不如说是另一种形式的行政官员：不仅每个国有企业上面都有人财物、产供销、党政工无一不管的企业主管部门，国企厂长、经理还身负着行政级别：科级、处级、局级、副部级、正部级。这几年不给企业定级了，但各级党政部门在企业干部的安排上和享受的待遇上，其实还是比照着行政级别的。这种思维的定势延续至今，使我们仍习惯于把一个国有企业的经营者看成是一个党培养了多年的干部.在中国的国情下,这似乎应该是个事实.但随着社会主义市场经济的不断完善和壮大,一个国企经营者的真实思想可能与一个市场中的普通商人相差无几.他既可以把企业经营好,实现政府规定的任期赢利指标,并且为企业留下足够的发展后劲,也可以在企业的生产经营中,或采取短期行为,在企业利益与自身利益冲突时,以追求自身利益最大化为依据;或加大在职消费,建立小金库,甚至授受贿赂,贪污腐败.近几年来媒体所披露的纷纷落马的某些企业家，都是国有企业或国有控股企业的厂长、经理。尤其当“褚时健”事件出现后,引发了一场研讨“59岁现象”的热潮.发生在褚时健等人身上的是与非,从表面上来看，是利益问题、分配问题，是党性问题、道德问题，但深入研究后便会发现其中很大一部分源于制度层面的原因：企业家是社会主义市场经济的主

角，是一种重要的人力资本，是一种稀有、宝贵的社会资源。但前些年由于对这个问题认识不透或重视不够，把企业经营者只视为国家干部，总在强调搞好国有企业，而忽视了想方设法搞活经营者，忽视了优秀企业家对企业成败兴衰的重要作用，以致出现了国有优秀企业家经济待遇偏低、自己为企业所做的贡献与所得到的报酬极不相称这种情况。国家规定60岁要告老还乡，到了55岁以后，厂长很自然地要考虑退休以后的问题了。于是，我们面对着这样一个令人担心的局面:庞大的国有经济掌握在一大批囊中羞涩的经营者手中,他们中的大多数可能很有觉悟,党性很强,但他们并无财力对庞大的国有资产负责.随着国有企业改革的逐步深化，国有企业经营者激励不足带来的弊病已日益暴露，并严重地阻碍了现代企业制度的建立和国有企业效益的提高。因此,站在所有者的立场上考虑,如何设计并建立起一套尤其在长期内激励经营者的机制,是当前的一个重要课题.建立对经营者的长期激励

经营者对激励的需要是多方面的,但中长期的激励办法是最具有战略意义,也是最重要的.根据《福布斯》杂志1990年对800家大公司的高层管理人员进行的调查显示,高层管理人员年均收入达到163.5万美元,其中43%来自于长期业绩的报酬。在可供选择的经营者激励办法中,目前被广泛应用的主要有年薪制,高级管理层持股制以及绩效挂帐奖励留存制等方式.而高级管理层持股制,即股票期权制是当前最为流行,也是最为有效的激励措施.股票期权（stock option）是指其持有者有权在某一特定时间以某一特定的价格购买或出售标的资产——股票，它是公司给予高级管理人员的一种权利。持有这种权利的高级管理人员可以在规定时期内以股票期权的行权价格

（EXERCISEPRICE）购买本公司股票，这个购买的过程称为行权（EXERCISE）。在行权以前，股票期权持有人没有任何的现金收益；行权以后，个人收益为行权价与行权日市场价之间的差价。高级管理人员可以自行决定在任何时间出售行权所得股票。股票期权制度源于美国。自80年代起至今，美国大多数公司都实行了这种制度。据资料显示，在1996年《财富》杂志评出的全球企业500强中，89%的公司已在其高层级管理人员中实行了这种制度。同时，股票期权数量在公司总股本中所占比例也在逐年上升，总体达到10%，有些计算机公司则高达16%。1996年以后，这一比例仍在上升，而且范围也迅速扩大到中小型公司。据统计，1998年美国高层管理人员薪酬结构中，基本工资占36%，奖金占15%，股票期权占38%，其它收入占11%。由此可见，在美国高层管理人员的收入中，来源于行使股票期权的收入所占的比重已跃居首位。

股票期权具有多重优点。首先，它有利于鼓励经营者按股东的目标行事。实行股票期权计划后，由于本公司未来股票的价格取决于公司现在和未来的经营状况，因此经营者为了能在将来通过购买公司股票而获利，在作出现行决策时势必要考虑公司将来的发展，这就使经营者不得不遵循企业价值最大化的目标，自觉按照股东的要求努力工作。

其次，它有利于防止经营者的短期化行为。经营者拥有了股票期权就有了追求利润最大化的动力，但由于股票期权的取得与行权之间有一定的间隔期，且一般公

司确定的行权期都比较长，这就使经营者不能只注重眼前利益，而应该树立长期观点，尽可能地把剩余利润用于再投资、扩大再生产。

再次，它有利于对经营者施加一定的约束。公司一般都要具体设计期权的行权期限、价格、方式等，必要时还附加一些条件，从而在较长的时间内分期分批、有条件地兑现期权，对经营者具有一定约束。此外，购买股权会占用经营者大量资金甚至银行贷款，为了确保安全性和赢利性，经营者会自觉约束自己的行为，避免由于自己的疏忽和过失给公司带来不利影响而使自身利益也受到巨大损害。

最后，它有利于激励经营者不断创新。在没有建立激励机制之前，经营者没有投资于高风险、高回报项目的动机，因为“道德风险”使他们有“不求有功，但求无过”的心态，不可能冒太大的风险。实行股票期权以后，经营者也能分享高风险投资带来的较高收益，所以，他们就会大胆地进行技术创新和管理创新，采用各种新技术降低成本，通过提高劳动生产率或投资于新兴的高风险行业来获取更多的利润。

一般而言，实施股票期权计划有四项关键内容:一是股票期权的受益人, 也就是需要激励的对象,一般是指公司的高级主管,偶尔也会扩大到少数有特殊贡献的其他员工;二是有效期，通常视企业的实际情况加以掌握，一般为5至10年;三为施权价，即股票当时的市场价格,也有视情况加以调整的;四是期权的数量:数量太少难以起到激励效果,数量太多又会损失所有者的利益.在我国首先提出实行股票期权和股份激励制度的，是部分上市公司和高新技术企业，其中以四通集团、联想集团、中国电信、中国联通等为代表。从全国来看，北京、上海、武汉、深圳等省市试点较早，正式制定发布了相应的试点办法，其中最为踊跃的是北京中关村高新技术园区。据对1997年我国A股750家上市公司的统计显示,前50家管理层持股市值最大的上市公司的平均资产收益率为16.65%,平均每股收益为0.50元,远远超过平均水平.当然,上市公司管理层持股与公司经营业绩之间的完全正相关,还取决于许多条件,比如管理人员持股的收益是否具有足够的激励作用,管理层不会利用内部信息损害外部股东的权益等等.考虑到我国的特殊国情，在实施股票期权等长期激励措施时，还应注意到与其相关的一些配套措施的问题：

一是公司实施股票期权等长或激励机制需要具备哪些必要条件，在西方市场经济国家或许不需要作出这样的规定，公司是否实施股票期权计划完全由公司股东会或董事会决定，但是在我国，对国有独资或国有控股的有限责任公司或股份有限公司是否允许其实施股票期权之类的长期激励制度，应当有一些最基本的条件要求，凡是达不到这些基本条件的，则不能实施股票期权等长期激励制度。

二是资本市场的问题。要想推行股票期权制度，完善的资本市场无疑是一种必要的“基础设施”。因为股票期权的实行以结构合理、动作有效的资本市场（主要是股票市场）为依托，否则股票的价值无法合理评价和兑现，股票期权的激励作用也会大打折扣。但是，我国资本市场起步较晚，市场规模狭小，股票结构扭曲，投机之风盛行，上市公司股票的走势与经营业绩严重脱钩，二级市场抵御风险的能力较差，市场的评价机制也处于起步阶段，因此很难充分发挥股票期权对经营者的预期激励效用。

三是企业家市场的问题。股票期权的激励对象是企业的经营者，只有真正的企业家才懂得股票期权对他的重要意义，也只有形成公正的、竞争性的企业家筛选、淘汰机制，才能使股票期权计划发挥预期效用。目前我国推行股票期权计划面临的一个关键问题就是缺乏健全的企业家市场，因为我国多年来一直习惯于由上级行政部门任命企业经营者，对经理人员的任职和离职没有有效的上岗竞争和离岗考核机制，没有经过市场的检验和考核，经理人员注重的不是企业的经营效益，而是职位的升迁，与股东的根本利益背道而驰。在这种情况下，显然股票期权计划无法充分发挥作用。

四是对国有独资、国有控股公司的高级管理人员实施了股份期权等长期激励机制，同时就要解决高级管理人员的在职高消费、灰色收入、“59岁现象”等问

题，这就需要对在职消费的合理界限、差旅费标准、公司配车规格、公司补贴住宅水平、兼职及兼职收入管理等一系列问题作出明确具体的规定，也就是说，既然开了“前门”，就要坚决堵住“后门”。

**第五篇：物资部门管理型人力资本的定价模型**

物资部门管理型人力资本的定价模型 才子城相关毕业论文这样描述：人力资本定价要建立定价模型，并建立评估指标体系。采取模糊综合评价法和层次分析法对其进行评估。在人力资本定价方法中有很多基于不同视角的定价方法。例如，基于期权定价的人力资本定价、基于复杂性观点的人力资本定价、基于贡献的人力资本定价、基于经济增加值(EVA)的人力资本绩效定价、基于契约属性的人力资本定价、基于资本资产定价模型(CAFM)的入力资本定价。

管理型人力资本的价值具有高收益性，通常，一般型人力资本使用效率提高l％，则生产增加0．75％，而管理型人力资本使用效率提高l％，则生产增加

1．8％。

在人力资本定价研究中，学者们一般将管理型人力资本分为以下三种类型：操作管理型人力资本、协调管理型人力资本和决策创新管理型人力资本。

操作管理型人力资本对知识和技能的要求较为简单。且其使用过程易于监督评价，在企业中一般集中在班组长、文秘、机关各类干事等这些管理岗位，此类型人力资本可以假定其同质性、市场的完全竞争性和使用过程的完全信息性。其定价依据为市场均衡原则．定价方法为完全市场定价法。协调执行管理型人力资本所有者具有较高的管理索质和技能，同时最关键的是其在管理过程中有很强的责任心。在企业中，主要集中在生产车间、机关职能部门、各种保证服务等部门的主要负责岗位，此类型人力资本可以假定其具有同质性，但是在市场中具有一定的垄断性，在使用过程中具有不完全信息性，其定价依据为不完全信息条件下的委托代理原则．定价方法为激励性定价法。

决策创薪管理层人力资本是影响企业价值创造以及企业生存发展的核心要素，在企业中主要集中在企业高层管理岗位、技术开发和市场开发部门的主要负责岗位，该类型人力资本可以假定为不同质性、完全市场垄断和信息完全不对称性。其定价依据应该是互补性要索联合生产的协同原则，定价方法应为人力资本与非人力资本动态博弈合约定价法。对物资部门人力资本来说，比较偏向于协调执行层管理型人力资本，其具有较高的管理素质和技能，有其专门负责的管理部门，需要特定的管理能力，对此类人力资本我们借鉴了国外的定价方法模型。

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！