# 人力资源转化为人力资本的战略意义[定稿]

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2025-06-26

*第一篇：人力资源转化为人力资本的战略意义[定稿]人力资源转化为人力资本的战略意义摘 要：人是生产力中最活跃的因素，人力资源是第一资源。当今和未来世界的竞争，大到国家之间、小到企业之间、从根本上说是人才的竞争。因此充分发挥人力资源的作用，提...*

**第一篇：人力资源转化为人力资本的战略意义[定稿]**

人力资源转化为人力资本的战略意义

摘 要：人是生产力中最活跃的因素，人力资源是第一资源。当今和未来世界的竞争，大到国家之间、小到企业之间、从根本上说是人才的竞争。因此充分发挥人力资源的作用，提高企业盈利水平，增强企业竞争力，是企业保持长远发展的一项紧迫任务。然而，仅将人力作为资源还不够，还应将人力变为资本，人力资源到人力资本的提升是一个客观与主观的相渗透，个人与社会相协调，阶段与历史相呼应的动态发展过程。它是一个系统工程，贯穿企业发展的始终，涉及企业管理的方方面面，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值，这是现在的管理者们想要有质的飞跃必须面临的问题。

关键字：人力资源与人力资本区别联系现状原因战略性

一、人力资源与人力资本的概念

戴夫·乌尔里克，被誉为人力资源管理的开创者，他最早提出了“人力资源”（humanresource，HR）的概念。在此之前，人力资源被叫做“人事管理”（humanmanagement）。乌尔里克认为，现在唯一剩下的有竞争力的武器就是组织，因为那些传统的竞争要素，如成本、技术、分销、制造以及产品特性，或早或晚都能被复制，它们无法保证你就是赢家。

现代的关于人力资源的概念有，人力资源（Human Resource，简称HR）指在一个国家或地区中，处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄但具有劳动能力的人口之和。或者表述为：一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口之后的人口。人力资源也指一定时期内组织中的人所拥有的能够被企业所用，且对价值创造起贡献作用的教育、能力、技能、经验、体力等的总称。

通常来说，人力资源的数量为具有劳动能力的人口数量，其质量指经济活动人口具有的体质、文化知识和劳动技能水平。一定数量的人力资源是社会生产的必要的先决条件。一般说来，充足的人力资源有利于生产的发展，但其数量要与物质资料的生产相适应，若超过物质资料的生产，不仅消耗了大量新增的产品，且多余的人力也无法就业，对社会经济的发展反而产生不利影响。在现代科学技术飞跃发展的情况下，经济发展主要靠经济活动人口素质的提高，随着生产中广泛应用现代科学技术，人力资源的质量在经济发展中将起着愈来愈重要的作用。

1979年度诺贝尔经济学奖得主西奥多·W· 舒尔茨在1960年美国经济学年会上的演说中系统阐述了人力资本理论，冲破重重阻力使其成为经济学一门新的分支。系统的关于人力资本的定义有，人力资本（Human capital）是指劳动者受到教育、培训、实践经验、迁移、保健等方面的投资而获得的知识和技能的积人力资本价格模型累，亦称“非物力资本”。由于这种知识与技能可以为其所有者带来工资等收益，因而形成了一种特定的资本--------人力资本。通俗看来我们可以说，所谓人力资本，是指凝聚在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力。这种能力是生产增长的主要因素，也是具有经济价值的一种资本。从个

体角度定义，人力资本指存在于个人后天获得的具有经济价值的知识、技能、能力和健康等质量因素之和。

二、区别与联系

资源和资本虽然只有一字之差，但却有着本质的区别，首先，资源和资本虽然只有一字之差，但却有着本质的区别，首先，资源是自然形成、未经开发的，而资本却经过精心的开发和筹划，成为企业产生利润的基础。其次，资源和资本在使用上考虑的角度完全不同，如果要资源，人人都想要最好的，钱越多越好，技术越先进越好，人越能干越好，但作为资本，人们就会更多地考虑投入与产出的关系，会在乎成本，会考虑利润。第三、提到资源人们多考虑寻求与拥有，而提到资本人们会更多地考虑如何使其增值生利，资源是未经开发的资本，资本是开发利用了的资源。同时对于二者的关系，著名经济学家，清华大学教授魏杰指出，人力资本的概念不同于人力资源，人力资本专指企业中的两类人，即职业经理人和技术创新者，这两类人的作用是否充分发挥直接关系到企业竞争力和优势的建立。正如由于上述区别，将人力视为资源和视为资本有很大的差别。具体看来他们的区别主要表现在以下三个方面：

1、两者所关注的焦点不同

人力资本关注的是收益问题。作为资本，人们就会更多地考虑投入与产出的关系，会在乎成本，会考虑利润；人力资源关注的是价值问题。作为资源，人人都想要最好的，钱越多越好，技术越先进越好，人越能干越好。

2、两者的性质不同

人力资源所反映的是存量问题。提到资源，人们多考虑寻求与拥有；人力资本所反映的是流量与存量问题。提到资本，人们会更多地考虑如何使其增值生利。资源是未经开发的资本，资本是开发利用了的资源。

3、两者研究的角度不同

人力资源是将人力作为财富的源泉，是从人的潜能与财富关系来研究人的问题；人力资本是将人力作为投资对象，作为财富的一部分，是从投入与效益的关系来研究人的问题。

究其联系，人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念，研究的对象都是人所具有的脑力和体力，从这一点看两者是一致的。而且，现代人力资源管理理论大多都是以人力资本理论为根据的；人力资本理论是人力资源管理理论的重点内容和基础部分；人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论进行的；两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。

二者有所关联，也有所区别，辩证的对待它们的关系，有利于调整市场经济下人的发展和社会的发展，也有利于企业长期的生产经营。

三、人力资源向人力资本转化的重要意义

1、经济方面：相对于人力资源，原始的资源投入。人力资本不仅可以促进经济总量或人均经济总量的增长，而且可以推动经济结构的优化和产业升级。人力资本投资时经济持续增长的驱动力。

（1）人力资本是生产过程中比不可少的投入要素

20世纪80年代，经济学家再“增长模型”和“发展模型”中把人力资本视为经济增长的内变量，认为人力资本是生产过程中必不可少的投入要素。形成内生产性经济增长理论，从人力资本角度揭示了经济增长的根本原因。理论认为，由生产中的专业化知识积累而形成的人力资本对经济增长会产生“溢出”效应，正规教育开发积累的人力资本对经济增长会产生“内生效应”，这些都是经济实现持续均衡增长不可缺少的条件。另外，经济学家名赛尔的研究表明，人力资本投资增加可以提高物质的边际生产率，从而提高整个生产过程的生产效率，产生递增的收益。巴罗和马丁野认为，人力资本投资的增加，可以减缓物质资本的边际生产率下降趋势。可以改善物质资本边际产出递减对经济长期增长的不利影响。；人力资本理论的引入，解决了经济增长理论长期难以破解的“索洛增长余值”之迷，也系统地说明了人力资本在经济发展中的地位和影响。

（2）人力资本是技术进步的基调

人力资本投入的增加一方面可以提高自身的生产效率，直接对经济增长作出贡献；另一方面野可以推动科学和技术进步，间接促进经济的增长。

（3）人力资本投资能够提高人的知识存量

人力资本的知识收入效应使人具有更高的生产力和更新的分辨力，能随时随地抓住投资获利的机会。在现代化生产过程中，一个普通工人拥有的一般人力资本和一个优秀的企业家拥有的企业家人力资本所起的作用肯定无法相比，一个熟练的技术工人和一个简单的劳工所创造的价值也大相径庭，知识存量水平的提高有利于更新人的思想观念，对促进社会经济增长具有积极地作用。

2、满足社会稳定和社会进步的客观要求

人力资源是资源中最具能动性的组成部分，人力资源首先体现为实体性资源，同时也是渗透性资源和运营性资源不可或缺的因素。人力资源转变为人力资本就意味着，劳动者已经在生产力系统中发挥作用，在作为实体性资源发挥作用的同时，还不断提高自身的素质，推动科学技术的进步，收集和传递各种信息，管理和协调生产力系统的运转，使生产力系统运转的效率不断提高和经济的全面发展。在社会主义市场经济条件下，劳动者只有通过市场转让存在于自己体内的人力资源，将人力资源转变为人力资本，即实现就业，才能取得收入，满足自己的各种消费需求。社会劳动者充分就业，不仅是经济发展的重要条件，而且是社会稳定的重要条件，而社会稳定又能促进经济的发展。

实现人力资源向人力资本的转变，促进生产力系统的高效率运转，劳动者可以为社会提供更多的剩余劳动，这是社会进一步发展的物质保证。一个社会剩余劳动率的高低，是一个社会文明程度高低的标志。社会主义反对剥削者将劳动者的剩余劳动据为已有，而不反对社会不断提高剩余劳动率。

人力资源转化为人力资本后，才可以为企业创造价值，才可能促进社会和经济的发展与进步。我国是一个人力资源大国，但不是一个人力资本强国，在知识经济时代，将人力资源尽快转化为人力资本是一项重要的任务。

3、人才是经济发展的财富之源，是真正意义上的第一资本，有其价值的必要性

（1）人力资源向人力资本转化是二者的属性使然

人力资源是潜在形态的人力资本，是形成人力资本的基础，只有当人力资源实现了价值的增值时，才能称之为人力资本，但是人力资源的数量和质量决定了人力资本的数量和质量。将人力资源转化为人力资本，关键在于如何把资源优势变成商品优势、资本优势。资源要转化为财富，要增值，必须要流动，要通过市场环节完成“惊险的一跃”，才能实现其价值和增值。在市场经济条件下，只有通过市场实现人力资源向人力资本的转变，人力资源才能作为现实的生产力要素发挥创造财富的作用，否则只是消耗资源的消费者，是生产力发展的压迫要素。

（2）人力资源向人力资本转化是为社会尽可能多地创造价值的必然选择

以舒尔茨[1]为代表的一些学者认为人力资源不仅是自然性资源，而且是更重要的一种资本性资源，人力资本的投资收益率高于一切其他形态的投资收益率。诺贝尔经济学奖获得者S.G..贝克尔教授认为：“人才是经济发展的财富之源，是真正意义上的第一资本”。在现代社会，知识、信息、技术成了社会经济发展的决定因素，而知识、信息、技术的生产、传播、应用，都依赖于高素质的劳动者，需要大批的科技人才和管理人才。因此，人力资源的开发和利用是推动经济增长的基本要素，人力资源通过开发转化为人力资本，一个地区的人力资本是该地区经济发展的决定性因素。

四、我国人力资本投入现状

人力资本投资状况对我国经济发展和劳动者个人收入水平有着至关重要的形象。从我国来看，自改革开放以来，人力资本在经济增长中的重要作用已被逐渐认识，我国对人力资本的投资总量在逐年增长，以政府为主多渠道的投入结构初步形成，但由于社会主义市场经济体制还不完善，受多种因素制约，人力资本支出还远远低于各国平均数；与物质资本投资相比较，人力资本的相对量还处于较低水平；从人均占有经费看，也远远落后于其他国家。另外，人力资本投入结构也不尽合理，实际收益低于潜在收益。具体来说，目前我过人力资本投资存在问题最主要表现在以下三个方面：

1、教育投资严重不足，教育体制不合理

我国教育事业的发展与国际相比有很大差距的重要原因就是教育经费严重短缺。目前，世界发达国家教育支出占GDP比重一般在6%左右，有的高达7%，发展中国家一般是4%。而2025年中国财政性教育支出仅占GDP得2.8%。2025年未5161亿元，2025年为4752.7亿元，下降了8%，仅占当年GDP的2.27%，低于发展中国家的平均水平。在我国，教育投资一方面严重不足，另一方面又因配置不合理而存在着浪费和失衡现象，这两方面的问题共同制约着我国教育事业的发展。有限的国家教育投资向高等教育倾斜，而对具有较高收益的初等和中等教育透支严重不足，严重影响了初等和中等教育问题的发展，实际上也影响到高等教育。对教育投资的不足与配置不合理势必影响到我国人力资本投资的数量和质量。

2、人力资本发展水平与发达国家相比存在重大差距

我国人口数量虽然多，但真正高质量的人口缺严重不足。首先是劳动力知识存量不足，特别是中西部地区人力资本严重缺乏；科研投入不足，科技人员拥有量以及企业部门的科技投入，都低于发达国家和新兴市场国家。其次，我国的人力资本是一种“小托大式”结构：搞智能。高技术劳动力所占比重极小。对人力资本认识不够全面，认识不到人力资本的高收益和高回报率，更积极与短期效益投资，阻碍人力资本在我国的发展。

3、人力资本短缺与闲置浪费现象并存

人力资本利用效率低下，难以适应国际经济竞争的需要。一方面专业技术人才短缺，另一方面无法吸收专业技术人才，增加了国家人力资本的投资成本。另外，在一些地区和企业缺乏良好的文化知识氛围，杰出的人才无用武之地，人才的高消费造成我国人力资本的极大浪费。

根据以上大点，更加详细我们可以总结现状有：（1）中国的人口数量虽然多，但真正高质量的人口却严重不足；（2）人力资本存量不足，特别是中国农村（尤其是中西部）的人力资本严重匮乏；（3）人力资本发展水平与发达国家相比存在重大差距。（4）我国的人力资本利用效率低下[2]（5）中国的人力资本结构是一

种“小托大式”结构：高智能、高技术劳动力所占比重极小。

五、导致人力资本现状的原因及相应的对策

关于人力资本现状形成的原因，归纳起来主要有以下几个方面：（1）认识上的误区，没有充分发挥市场在与人力资本有关的资源配置中的积极作用[3]。人力投资成本与收益遭到扭曲，这影响了人力资本投资。（2）资金的限制，政府财政投资是教育投资的主渠道，但受财政收入的限制；社会资金投资教育受体制的限制；居民特别是农村和中西部落后地区的居民的人力资本投资受收入水平的约束。另外人口数量的过度膨胀限制和影响了人口质量的改善和提高。这造成教育投资总量不足，结构不合理。（3）体制上的障碍，投资体制单一；就业体制僵化与人力流动机制的缺乏；行政官僚的管制过多[2]。（4）外部因素的影响，主要是“智力外流”造成大量人力资本的损失。有些学者研究表明我国中西部是人才的净流失地区。

对于上述产生原因，现行的措施我们可以从以下几个方面看：

（1）转变观念，认识人力资本投资的重要性，有学者提出了人力资本优先投资的观点。他们认为人力资本投资比物质资本投资重要，人力资本增长的贡献潜力大于物质资本增长的贡献；人力投资是一种最基本、最有价值的生产性投资；所以人力资本投资应该优先进行

（2）实行后发国家的人力资本“借贷策略”，获得人力资本投入与转移中的“后发利益”。通过创造优惠条件吸引吸纳各方人才，这可以节约实际投入成本，并产生递增的人力资本扩散和带动效应[4]。

（3）发挥政府在人力资本投资中的主体作用，并带动社会人力资本投资。人力资本投资中存在负外部性，会导致市场失灵，造成投资不足，而政府的人力资本投资能够弥补投资不足，消除市场调节造成的种种缺陷；保证人力资本形成中的机会均等[5]。财政人力资本投资具有极其重要的示范和引导作用。但受财政收入的限制，所以要广泛吸纳社会资本进行投资。

（4）加强制度建设。普及扫盲教育和九年制义务教育、建立“先培训后就业”制度和在岗培训制度；建立和完善有关的教育法规、培训法规、就业法规、劳动法规，加强劳动力市场的反不正当法规和劳动者社会保障法规的建设，从法制上保证人力资源素质的提高和消除劳动力自由流动的制度性障碍。

结 语：如果能够将人力资源管理真正转换为人力资本经营的话，对于个人来说，自身素质得以提高，就业择业将不是问题；对于企业来说，高级技能人才增多，人员素质提升，管理成本下降，企业发展更能适应时代的潮流；对于国家来说，市场经济条件下的就业问题得以一定程度上的缓解，刘易斯拐点的出现，更是提醒着我们现行的人力资源管理必将得以调整，顺利度过“黎明前的黑暗”。总之，管理始终都是企业乃至国家发展所必须重视的课题，合理的人力资源开发利用与人力资本的转化都必将带来丰厚的回报，同时也将成为企业在立足于竞争市场而处于不败之地的恒久动力。

[1] 西奥多·W·舒尔茨《人力资源——教育和研究的作用》出版社：商务印书馆，1990

[2] 张凤林《中国人力资源开发》1999年第05期

[3] 余雁刚《中国经济增长：格局与机理》出版社：人民出版社 [4] 夏业良《中国社会保障》2025年第7期

[5] 侯风云《经济改革与发展》1998年第11期

**第二篇：关于人力资源转化为人力资本的分析**

关于人力资源转化为人力资本的分析

人力资源这个词语被越来越多的企业所接受并利用，人力资源部已成为每个企业不可或缺的一部分，它是一个企业能够蒸蒸日上的基础所在。然而，仅将人力作为资源还不够，还应将人力变为资本，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值。资源与资本虽只有一字之差，但却有着本质的区别，资源是自然形成、未经开发的，而资本却经过充分的开发与筹划并加以利用，使之成为企业产生利润的基础。

一、案例陈述

人员招聘案例分析,本来销售部的工资成本可能是10000元/月，由于要满足高素质员工的薪金要求，使工资成本增加至20000元/月，而增加的10000元成本并不给企业带来任何价值。同时公司不能提供有竞争力的薪酬，招来的员工在了解到他们的收入状况后会产生不满，然后另谋高就，这样，不仅使公司已支出的招聘培训费打了水漂，还得不断再去“浪费”招聘培训费用，以维持公司在人才上的高要求，而这些增加的成本也不能给企业带来价值。

企业用人案例分析，孙某大学毕业后应聘到我公司做销售员，三个月过后，被炒了鱿鱼，原来人力资源部让他填写了各种表格，然后，就让他到销售部上班。销售经理将一摞产品和公司的介绍资料给了他，安排他去行政部领了笔、本等用具，向他介绍了部门的其他同事，最后，给他下达了销售指标，并让他坐到办公桌旁开始工作。孙某没有销售经验，由于拿到的资料是公司发给客户的宣传资料，对产品的介绍很简单，孙某对产品是什么也不甚了解，只能自己瞎闯，结果三个月过去了，仍是一头雾水，不要说完成销售任务，根本就没开张，结果被炒了鱿鱼。

以上两个案例说明，人力资源常有，但人力资本不常有，从字面来看，资源是没有属性的，它一直的都在那里；但资本却不同，资本是具有一定的所属性的，它是属于一个人，一个单位，一个团体的。因而，对于一个企业来说，怎么才能将没有属性的人力资源变化成属于自己的人力资本是很重要的，我们知道只有将人力视为资本，才能最经济地拥有人才，并拥有充足的人才，并使人才不断成长，为企业带来源源不断的利润，那么，我们应如何将“人力资源”变成“人力资本”？

二、案例评议

（一）适合的才是最好的

对于很多单位来说，大学本科，英语四级，优秀学生干部等条件成为招聘的必要条件，也可以说是一个门槛吧，只有满足这些条件，才能说明你有资格加入该单位，即使是招聘一名车床操作工。这样就势必造成了一种人力资源的浪费，对单位而言是一种成本的浪费，对个人而言，在不合适的平台上工作，有种有力无处使，是对能力的浪费。即使这样的人来到单位，由于接受过较高的教育，具有较高的学历，相应的能力也较强，这样的人，要么单位付给他较高的工资，以满足他的基本要求，但却与他的岗位不相匹配，对单位造成一种损失；如果不能付给其期望的报酬，势必造成人员的不稳定，跳槽是迟早的事，到时候单位又要花一笔钱在招聘上，回来之后加上培训，学习等，不可谓不是另一种损失。

我们可以分析一下，一个人的能力不同，其对薪金和发展前景的要求就会不同，一个不太会讲英语的人和一个能流利地进行英语听说读写的人对薪酬的期望会有很大差别，同样，一个营销专业毕业的大专生和一个MBA或EMBA对薪酬的要求更会大不相同，一个人具备了更多的知识和技能，社会就为他提供了更多的工作机会，使其容易不稳定，同时，由于他们投入了大量成本才成为了较为稀缺的人才，社会提供给他的报酬水平也会较高，一个企业如果想招募并留住这样的人才，只能按社会标准付给他较高的薪酬，这就意味着我们增加了成本。如果，我们将人力看作资本，这是我们会很自然地考虑一个问题：我们多付的成本能否给我们带来收益？我曾听一个年长朋友抱怨过，他工作的公司在招聘时要求能流利地用英语交流，那时，这个要求很普遍，为了找工作，他在应聘前还真在口语上下了不少功夫，应聘面试时与考官侃侃而谈，顺利过关，结果工作快半年了，除了“Hello”之类的就没说过什么英文。还有的公司，招聘话务员，要什么：“本科以上学历，英语四级以上，能用关于交流。”本不是一个名不见经传的公司，从来没有做过对外贸易，资源浪费啊！也许他们是为了长久之计吧！假设一个企业只做国内贸易，估计在一年之内都不会与国外公司打交道，如果招聘时非要求良好的英语水平，这对企业来说只会带来两种结果：

（1）增加工资成本。由于要满足高素质员工的薪金要求，使工资成本增加，而增加的成本并不给企业带来任何价值。

（2）造成流动，增加招聘培训成本。如果公司不能提供有竞争力的薪酬，招来的员工在了解到他们的收入状况后会产生不满，然后另谋高就，这样，不仅使公司已支出的招聘培训费打了水漂，还得不断再去“浪费”招聘培训费用，以维持公司在人才上的高要求，而这些增加的成本也不能给企业带来价值。

（二）将资源转化成资本

虽然我们在招聘时对应聘者的基本素质做了基本的规定和审核，但要想使应聘者的能力能充分为我所用，还需要我们对其进行进一步的培训。例如：当我们招聘一名销售代表时可能会要求他具备良好的语言表达能力，但如果我们不对他进行有关公司和产品知识的培训，他还是不能很好地向客户介绍我们的公司和产品，只有提供相应的支持，员工的才能才会被开发利用，从而给企业带来经济效益，使人才适应企业的变化和发展。随着市场的变化，企业也会不断发展和变化，因此，对人才的要求也会不断变化和提高，而企业不可能频繁地换人来适应这种变化，唯一可行的方法是根据企业的需求不断为员工提供学习提升的机会，使员工的能力不断增长，以适应企业的发展。从而降低人才成本，为公司节约开支。拿孙某来说，甲公司并没有对他这块资源进行有效的开发，从而造成后来的业绩不好，被公司炒鱿鱼的情况发生，但是如果换一种方式，可能就会产生完全不同的结果，假定孙某又去了乙公司，到人力资源部报到后，人力资源部对他们进行了关于公司文化、公司发展史、公司规章制度等方面的培训，使孙某对公司有了全面的了解，到了销售部，又受到产品知识、销售技巧等方面的培训，随后销售经理亲自带他到销售现场观摩其销售过程，在这之后，才让他独立进行工作。在每周的销售例会上，销售经理还会不断组织大家对销售中的疑难问题进行讨论，帮助大家解决问题，不断提高。孙先生不笨不傻，在这种周到的训练和辅导下，很快就入了门，加上孙某勤奋敬业，销售业绩迅速上升，渐渐成为销售员中的佼佼者，很快就被提升了。甲、乙公司对人才不同的处理方式反应了不同的人才观，甲公司将人才仅视为资源，只要招进来，就算完成任务，而乙公司将人才视为资本，根据企业的需要不断对其进行经营开发，使其升值，成为企业的利润来源。两种做法导致的结果可想而知：甲公司在感叹“人才难求”，一直忙于苦苦寻找好的“人力资源”，乙公司却人才济济，经济效益不断提高，而实际上他们拥有同样的资源，就像他们都招聘过孙先生一样。现在，我们了解了将人力作为“资源”和“资本”的不同做法和不同结果，我们知道只有将人力视为资本，才能最经济地拥有人才，并拥有充足的人才，并使人才不断成长，为企业带来源源不断的利润。

三、改进建议

（一）人力资源规划

现在许多企业尚无能力做全面的人力资源规划，但起码在招聘前应有一个针对本次招聘的规划，这个规划应包括如下主要内容：招聘的目的，为什么要招这个人？应聘者的工作任务，招进来的人将完成哪些工作？对应聘者要求，为完成上述工作应聘人需要具备哪些知识和技能？追求“门当户对”。招聘人才不要一味追求水平高，而要追求经济适用，根据企业的需要确定招聘条件。过高的要求将造成人力成本增加或人员流动频繁，人力资源部应该尽力为企业吸引人才，但吸引人才应靠有竞争力的人力资源政策，而不要仅靠招聘技巧。“骗”进门，留不住，不如当初就不让进门。因此，在招聘时应与招聘者充分沟通，首先，应让应聘者了解他到公司后将要完成什么工作任务，需要具备哪些技能，以使应聘者能判断自己是否喜欢并胜任这份工作，其次，应该向应聘者客观地介绍公司能提供的待遇和发展机会，这样，虽然损失一些人才，但愿意进入公司的人会相对稳定地为公司工作，从而减少因人才流动造成的招聘和培养等费用的损失。

（二）人才招聘

这个过程通常包括识别职位空缺、确定招聘策略、征召、筛选、试用、招聘评估等一系列环节。招聘过程中筛选环节是最重要的，其应遵循几个最基本的原则：合法的原则、公平竞争的原则、用人所长的原则、宁缺勿滥的原则。招聘常常考验一名HR人员各方面的综合能力，被招聘的人员直接影响到企业的效益和发展。

（三）人才的培训与开发

人才开发的主要方法就是培训，培训可以采用多种方式，即可以是参加培训课程，也可以是在工作岗位上的辅导和训练，还可以用鼓励员工自学的方式使员工自己通过读书、上学、进修等方法来进行自我培训，因为是以为企业开发人才为目的，因此，无论采用哪种方式，都应从企业对人才知识技能的需求出发，鼓励员工按企业的要求去不断提高自己。

恰当地使用人才，能调动员工积极性，使其为企业创造更多价值，并能引导员工向正确的方向发展，从而对企业发展产生积极影响。

人力资本与其他资本相比有其独特性，即其创造利润的能力有很大的弹性，一个工人可以每天生产20件产品，也可以每天生产50件产品，一个销售员可以每年带来10万元利润，也可以每年带来40万元利润，这关键看企业如何去使用员工。从人力资本开发的角度来讲，员工的合理使用主要包括两个方面：（1）提供良好的工作条件：要想使人才创造最大价值，就要为员工提供工作所需的各种支持，包括相关的培训、相应的办公设备、其他部门的配合等等，这样，员工的工作才能得心应手，保持较高的工作效率，从而为企业带来更大效益。

（四）薪酬激励

薪酬是员工因向其所在单位提供劳动或劳务而获得的各种形式的酬劳或答谢。其实质是一种公平的交易或交换关系，是员工在向单位过度其劳动或劳务使用权后获得的报酬。在进行薪酬设计时也应遵循几个原则，即：公平原则、竞争原则、激励原则、合法原则、团队原则，薪酬设计方案的优劣将直接影响到企业人才工作绩效。

激励的作用：激励一方面可以调动员工的工作积极性，使其能为企业做更多的工作，另一方面可以对员工进行引导，鼓励员工去做正确的事，使员工素质有所提高，从而使人才增值。

（五）绩效管理

企业的发展离不开好的绩效管理体系和管理制度，有效的绩效管理可以把公司的战略、资源、业务和行动有机的结合起来，所以有效的绩效管理有助于提高企业的竞争力。绩效管理能提高计划管理的有效性、能提高各级管理者的管理水平、能暴露企业的管理问题，能强化企业的聚焦能力、执行能力，能提高企业快速反应能力。

总而言之，坚持以人为本，实行人本管理。这里所说的以人为本就是以人为中心，以增强人的能力为重点，以开发人的潜能为核心，使人力资源充分地转化为组织和个人发展的资本，促进人的全面发展。人不仅仅是经济人，而且还在追求自我价值的实现，使自己成为全面发展的人。只有为人才创造成长的环境，才能真正留住人才，使人的潜能得到充分发挥，使人力资源最大限度地转化为人力资本。经济发展的实质在于人的发展，包括人的生存、享受及自我价值的实现。反过来，人得到了全面发展，又会极大地促进经济发展。实行人本管理，就是摒弃把人只当作创造财富的工具的观念，真正把人当作经济社会发展的资源和目的。

2025年4月19日第三稿

**第三篇：人力资源向人力资本的转化**

人力资源向成人力资本的转化

传化集团，从“人力资源”向“人力资本”转变

在新的经济环境下，人才是决定企业生存发展的重要资源人力资源在国外

比较新的说法叫做人力资本。在国内一个关于人力资源管理的年会上，与会者形成这样的共识：就像煤、石油在开采出来之前，它只是一种资源，因为它没有产生经济效益，还不是资本。同样，我们研究人的问题，更多地是从人力资本这个角度去思考从经济学的角度上来说，人力资源是一种生产性要素，指能够进入流通领域的劳动人口，既包括那些经过流通领域已经就业的劳动人口。也包括那些正在流通领域等待就业的劳动人口，还包括那些由于种种原因目前尚未进入流通领域但一旦条件具备就可以迅速进入流通领域的劳动人口。人力资源属于消耗并创造社会财富的人群。具有时代、能动、资本和时效等时代特性。在长期的社会生产发展中人力资源逐渐转化成人力资本。人力资本是指经过投资而形成的凝结在人体内的能够带来预期回报的知识、技能、健康和态度等因素的总和.如何把人力资源变成人力资本，这是企业必须面对的课题。

如果想成为一流的企业，就需要从多个角度考虑如何提高人力资本管理的价值和效益。世界上很多大企业通过多年实践，已经从很多角度证明，人力资本管理的有效提升至少可以在以下几个方面帮助企业：第一可以有效降低成本;第二能有效地提高员工满意度，进而提高服务质量;第三可以提升人力资本管理能力，如招聘、培训，从而增加人力资本的回报。

作为中国知名的多元化民营企业集团，传化集团的业务领域已覆盖化工、物流、农业和投资，深知人才是企业的发展之本。因此，除了招募人才，传化注重从企业内部培养人才，在人才的选、育、用、留方面更有着独特而有效的策略。传化集团党委书记、副总裁陈捷指出，与其说用工荒是东西部地域差异的问题，倒不如说是企业之间人力资源管理理念差异的问题。中国的劳动力市场总量相对还是比较丰富的，企业能否找到理想的员工，取决于自身有没有把人力资源管理的“内功”练好，有没有做到“事业以人为本、发展以人为先”。如果企业仅仅把人看作以体力交换劳动报酬的生产工具，而不是看成能持续创造企业价值的生产力要素，这样的企业，不管是在东部沿海地区还是在中西部地区，都将面临“用工荒”。所以，破解“用工荒”的关键，是要突破企业的文化理念、管理制度与组织机制。

人才发展应以宏观策略为指导

为此，传化集团始终至力于构建和谐的劳动关系，尤其关注员工的培养、发

展与保留。2025年开年传化一线员工返岗率达到99%以上，正是得益于传化集团人才培养的发展战略。

为员工提供发展平台

传化在不断做大产业发展平台的同时，也为员工创造出更大的发展空间。据陈捷介绍，截止2025年底，传化集团共拥有五大事业板块，包括化工、物流、农业、科技城、投资，共有员工7400多人，事业的高速发展将源源不断地为员工创造发展机会，并让员工看到了企业宏伟的前景。

开设职业发展“双通道”

基于“三百六十行，行行出状元”的理念，传化为所有员工开辟和设计了职业发展通道。让员工既可以成为业务专家，又有机会成为管理人才，避免“千军万马走管理独木桥”，让每位员工选择和制定自己的职业生涯发展路线。传化为不同的岗位设计不同的任职资格标准，让员工明确自身的发展要求。同时在明确岗位任职资格的基础上，不断帮助员工分析差距并提供相应的培训支持。另外，传化还应用职业发展的“赛马机制”，让所有员工都有公平的发展机会。加大人力资本投资力度

传化一直秉承“人才资源是企业唯一的再生性资源，投资人才工程就是投资企业未来”的观念。面对“十二五”战略发展的新要求，传化在理念上已经确立要从重视“货币资本”向重视“智力资本”转变，从“人力资源”视角向“人力资本”视角转变，从“以人为本”向“以人才为本”转变，进一步加大了人力资本投资力度。

人才培养是关键

有了宏观的人才战略作指导，传化在人才的用、留方面采取有效措施，保证了人才库的充足，为企业发展贮备力量。

把学习放在员工培养的首位

陈捷表示，为解决员工能力瓶颈问题，传化建立了一整套基于“素质评价、能力开发、职业生涯规划”三位一体的培训体系。传化用了10年时间，建立起完整的职位体系，制定了不同岗位的任职资格标准；6年时间里，建立了企业的六层培训模型，从初级工到高级工，从大学生到CEO，建立起28种分层分类、阶梯式的培训体系；开发了几十门培训课程，在实践中培养出了一大批内部讲师；坚持推行主管指导人计划，以“师带徒”方式，让年轻人有人带，让有经验的人有人跟；3年时间建立了传化网上大学，学习内容几乎覆盖到了集团所有职业类别，让职工可以更加灵活地学习。

为了培养专业技术人才，传化集团于2025年就成立了国家级、可颁发国家级职业资格证书的“杭州市萧山区化工行业职业技能鉴定站”，技能鉴定站依据《国家职业标准》为基础，结合集团化工产业特色，探索出一条具有本集团特色的技工队伍培养与管理的创新之路——“选、培、习、考、用”五位一体的生产技工队伍培养体系，培养出数百名合格的化工生产操作工。

大力开展“人才引进工程”

为全面提升商业模式创新、技术创新和管理创新的能力和水平，传化集团制订了“创新性人才十年引进与培养计划”。一方面通过引进关键经营型人才和各类技术专家，实现“引进一个，盘活一片”的组织建设目的；另一方面积极招募

培养大学生，为未来发展储备战略性资源。陈捷说，传化每年坚持确立“双百人才计划”。即在未来十年，每年引进百名职业化专业化程度较高的各类专业技术人才和经营管理人才，同时储备百名以上优秀应届大学生。通过十年引进计划和滚动培养，突破人才短缺瓶颈，逐步形成人才集聚。

激活企业内部人力市场

为更好地发挥员工专长，促进企业内部人力资源市场的开放性，传化不断优化员工内部轮岗机制。首先，有意识、有计划地为员工提供可供轮岗的机会，鼓励员工全方位发展；其次，集团在每年对外公开招聘需求前，优先对内开放，并优先录用，保证每位员工都能做自己最喜欢的工作。由此，最大程度达到人岗匹配的效果。

着力推进七大激励体系建设

传化构建了“文化理念激励人、发展前景激励人、企业形象激励人、工作氛围激励人、作为机会激励人、薪酬分配激励人、福利保障激励人”的全面激励体系，高度重视精神激励与物质激励的有机统一，让员工得到充分尊重，有归属感；价值得到发挥，有成就感；工作得到认可，有荣誉感。由此，最大限度地发挥人才的作用和实现人才的保留

从传化集团的成功的将人力资源转化成人力资本中可以看出企业要将人力

资源转化成人力资本的主要途径有：

1、加大人才教育、培训等人力资本投资力度。企业人力资本投资,就是为培养企业人才,提高员工的质量和高质量员工的比重,抽出一定的人力、物力和财力,用于员工的教育、训练等各种智力、知识、技能开发活动。

2、进行人力资源规划。人力资源规划要根据企业人力资源供求预测结果,制定相应的政策措施,使企业未来人力资源供求实现平衡,以保证组织中的各项工作得以顺利进行。[1]人力投入太多,会造成劳动生产率及经济效益下降;人力太少就难以形成专业化分工优势和协作优势,有时还会影响其他生产要素如厂房、设备的利用率。因此,企业人力资源开发与管理的第一项任务就是要重视人力资源规划的制订,根据市场需求、企业战略及生产率状况,分析现有人力的余缺,余则分流,缺则补充,确保企业在恰当的时间、恰当的地方,招聘到合适的员工。同时,对员工进行合理配置和组合,努力发挥他们的专长和才能,做到事得其人,人尽其才,才尽其用。人力资源规划是人力资源转化为人力资本必须跨过的门槛。

3、科学的激励机制。美国哈佛大学管理学院詹姆斯教授的激励研究中发现,如果没有激励,一个人的能力只不过发挥20-30%;如果得到激励,一个人的能力则可发挥到80-90%。因此,改革劳动、人事、分配制度,建立一个科学有效的激励机制,激发和调动员工的工作积极性、创造性是人力资源转变为人力资本的又一个关键。

4、建立以人为本的企业文化。以人为本就是以人为中心,以增强人的能力为重点,以开发人的潜能为核心,使人力资源充分地转化为组织和个人发展的资本,促进人的全面发展。人不仅仅是“经济人”,而且还在追求自我价值的实现,使自己成为全面发展的人。只有为人才创造成长的环境,才能真正留住人才,使人的潜能得到充分发挥,使人力资源最大限度地转化为人力资本。[3]但企2文化并不是一蹴而就的,它需要不断的引导、灌输和示范,最终形成一种制度,继而融入员工的思维和行动之中。

总之,在当今全球经济一体化、知识经济的趋势下,人力资源已成为企业取得和维系竞争优势的关键性资源,但是,要将人力资源从潜在的生产能力转化为现实的生产力,进而转化为人力资本,就必须加强人力资源的开发与管理。这就需要企业与管理着必须有意识的在工作中不断去重视、去学习、去运用,将人力资源有效开发与整合,以全面促进人力资本的增值。同时,企业也需要注意人力资本的风险管理。人力资本投资的收益率要高于物质资本的收益率,而根据风险收益均衡理论,高收益往往伴随着高风险。因此,企业还应根据实际情况,逐步形成合适的人力资本投资风险防范体系。

**第四篇：浅析人力资源向人力资本的转化**

浅析人力资源向人力资本的转化

发布时间：2025-7-11信息来源：中国论文下载中心 作者：何林林 代威

知识经济时代的到来，确定了企业人力资本的重要价值和地位。知识经济时代，“知识密集型产业”将取代传统的“劳动密集型产业”，人力资本的提高可促进生产过程中有效劳动投入增加或物质资本利用效率的改善，提高劳动生产率并使产出以更快速度增加；人力资本积累会提高劳动者素质，而劳动者素质决定了投入生产中的劳动质量的高低。加强人力资本的积累，提高人力资本的质量，对于企业保持旺盛的生命力至关重要。

人力资源转化为人力资本的可行性

随着科学技术的进步和发展，“知识=财富”的观念被大多数人接受，在知识经济时代，知识成了一种主要的生产要素。技术、管理、个人智力作为人力资源的具体体现，在企业财富创造中越来越居于主要地位。越是现代化的高科技、高风险企业，越是需要专门人才进行经营管理，人力资源在企业财富创造中的地位就越重要，导致社会对一些专门的人力资源的需求增加，其稀缺性问题也就凸现出来，这又在一定程度上强化了人力资源所有者的优势。

企业形态的演进以及投资者有限责任制度的确立，使能够大规模聚集资本的公司成为市场的“主力军”。股东的分散化，大大增加了物力资本的所有者直接控制企业的成本。而科学的能够相互制衡的公司内部组织机构又为经营管理的专业化分工创造了良好条件。结果是人力资源的所有者逐渐取代了物力资源的所有者而控制企业，企业内部发生了“经理革命”，经理阶层更多地控制了企业的支配权。

上述表明，人力资源的所有者对企业利润产生索取权具有合理性和可能性，但人力资源转化为人力资本的现实性却来自于高科技、新知识引起的财富创造和价值增值数额的巨大。人们已明显地感受到，与人力资本结合的投入流通中的物力资本带来的利润，同仅将货币化的物力资本存入银行所获利息相比，其间的倍数差越来越大。这种倍数差无疑可以证明人力资本具有比传统的物力资本更高的营运增值能力。特别在风险投资领域，企业营运成功与否，几乎完全取决于人力资本的作用。离开了人力资本，物力资本的增值能力大大降低。这也使得“资本家”乐于将自己独占的剩余索取权与人力资源所有者分享，以更好地调动企业中包括经营者在内的职工的积极性、创造性。当人力资源所有者依据自己的劳动才能可以索取剩余价值时，人力资源也就转化为人力资本了。

人力资源向人力资本转化的重要意义

（一）成为我国经济发展的关键

改革开放以来，我国经济发展的战略已逐渐从物质资本依托型向人力资本依托型转变。在经济全球化和知识经济、信息经济中，人力资本日益成为一个国家经济发展的决定因素，在经济发展中日益发挥着决定性作用。人力资本的积累直接提高了劳动者素质，而作为生产力诸要素中主体要素的劳动者素质的提高，必将有力地推动社会生产力的发展；人力资本的积累改善了物质资本的效能，促进了科学技术进步，提高了经济管理水平，从而推动经济发展；人力资本的积累还

可以在全球范围内吸收和组合生产要素，为经济发展创造一个良好的外部环境。

（二）社会稳定和社会进步的客观要求

人力资源是资源中最具能动性的组成部分，人力资源首先体现为实体性资源，同时也是渗透性资源和运营性资源不可或缺的因素。人力资源转变为人力资本就意味着，劳动者已经在生产力系统中发挥作用，在作为实体性资源发挥作用的同时，还不断提高自身的素质，推动科学技术的进步，收集和传递各种信息，管理和协调生产力系统的运转，使生产力系统运转的效率不断提高和经济的全面发展。在社会主义市场经济条件下，劳动者只有通过市场转让存在于自己体内的人力资源，将人力资源转变为人力资本，即实现就业，才能取得收入，满足自己的各种消费需求。社会劳动者充分就业，不仅是经济发展的重要条件，而且是社会稳定的重要条件，而社会稳定又能促进经济的发展。

实现人力资源向人力资本的转变，促进生产力系统的高效率运转，劳动者可以为社会提供更多的剩余劳动，这是社会进一步发展的物质保证。一个社会剩余劳动率的高低，是一个社会文明程度高低的标志。社会主义反对剥削者将劳动者的剩余劳动据为已有，而不反对社会不断提高剩余劳动率。

综上，人力资源转化为人力资本后，才可以为企业创造价值，才可能促进社会和经济的发展与进步。我国是一个人力资源大国，但不是一个人力资本强国，在知识经济时代，将人力资源尽快转化为人力资本是一项重要的任务。

参考文献：

1.杨薇臻.人力资源与人力资本.当代经济研究，2025（4）

2.邵云飞.论人力资源向人力资本的转变.软科学，2025（4）

3.李俊霞.我国人力资源向人力资本转化的问题及对策分析.经济问题，2025

**第五篇：人力资源向人力资本的转化（最终版）**

人力资源向成人力资本的转化

传化集团，从“人力资源”向“人力资本”转变

在新的经济环境下，人才是决定企业生存发展的重要资源人力资源在国外比较新的说法叫做人力资本。在国内一个关于人力资源管理的年会上，与会者形成这样的共识：就像煤、石油在开采出来之前，它只是一种资源，因为它没有产生经济效益，还不是资本。同样，我们研究人的问题，更多地是从人力资本这个角度去思考从经济学的角度上来说，人力资源是一种生产性要素，指能够进入流通领域的劳动人口，既包括那些经过流通领域已经就业的劳动人口。也包括那些正在流通领域等待就业的劳动人口，还包括那些由于种种原因目前尚未进入流通领域但一旦条件具备就可以迅速进入流通领域的劳动人口。人力资源属于消耗并创造社会财富的人群。具有时代、能动、资本和时效等时代特性。在长期的社会生产发展中人力资源逐渐转化成人力资本。人力资本是指经过投资而形成的凝结在人体内的能够带来预期回报的知识、技能、健康和态度等因素的总和.如何把人力资源变成人力资本，这是企业必须面对的课题。

如果想成为一流的企业，就需要从多个角度考虑如何提高人力资本管理的价值和效益。世界上很多大企业通过多年实践，已经从很多角度证明，人力资本管理的有效提升至少可以在以下几个方面帮助企业：第一可以有效降低成本;第二能有效地提高员工满意度，进而提高服务质量;第三可以提升人力资本管理能力，如招聘、培训，从而增加人力资本的回报。作为中国知名的多元化民营企业集团，传化集团的业务领域已覆盖化工、物流、农业和投资，深知人才是企业的发展之本。因此，除了招募人才，传化注重从企业内部培养人才，在人才的选、育、用、留方面更有着独特而有效的策略。

传化集团党委书记、副总裁陈捷指出，与其说用工荒是东西部地域差异的问题，倒不如说是企业之间人力资源管理理念差异的问题。中国的劳动力市场总量相对还是比较丰富的，企业能否找到理想的员工，取决于自身有没有把人力资源管理的“内功”练好，有没有做到“事业以人为本、发展以人为先”。如果企业仅仅把人看作以体力交换劳动报酬的生产工具，而不是看成能持续创造企业价值的生产力要素，这样的企业，不管是在东部沿海地区还是在中西部地区，都将面临“用工荒”。所以，破解“用工荒”的关键，是要突破企业的文化理念、管理制度与组织机制。

人才发展应以宏观策略为指导

为此，传化集团始终至力于构建和谐的劳动关系，尤其关注员工的培养、发展与保留。2025年开年传化一线员工返岗率达到99%以上，正是得益于传化集团 人才培养的发展战略。

为员工提供发展平台

人力资源向成人力资本的转化

传化在不断做大产业发展平台的同时，也为员工创造出更大的发展空间。据陈捷介绍，截止2025年底，传化集团共拥有五大事业板块，包括化工、物流、农业、科技城、投资，共有员工7400多人，事业的高速发展将源源不断地为员工创造发展机会，并让员工看到了企业宏伟的前景。

开设职业发展“双通道”

基于“三百六十行，行行出状元”的理念，传化为所有员工开辟和设计了职业发展通道。让员工既可以成为业务专家，又有机会成为管理人才，避免“千军万马走管理独木桥”，让每位员工选择和制定自己的职业生涯发展路线。传化为不同的岗位设计不同的任职资格标准，让员工明确自身的发展要求。同时在明确岗位任职资格的基础上，不断帮助员工分析差距并提供相应的培训支持。另外，传化还应用职业发展的“赛马机制”，让所有员工都有公平的发展机会。

加大人力资本投资力度

传化一直秉承“人才资源是企业唯一的再生性资源，投资人才工程就是投资企业未来”的观念。面对“十二五”战略发展的新要求，传化在理念上已经确立要从重视“货币资本”向重视“智力资本”转变，从“人力资源”视角向“人力资本”视角转变，从“以人为本”向“以人才为本”转变，进一步加大了人力资本投资力度。

人才培养是关键

有了宏观的人才战略作指导，传化在人才的用、留方面采取有效措施，保证了人才库的充足，为企业发展贮备力量。

把学习放在员工培养的首位

陈捷表示，为解决员工能力瓶颈问题，传化建立了一整套基于“素质评价、能力开发、职业生涯规划”三位一体的培训体系。传化用了10年时间，建立起完整的职位体系，制定了不同岗位的任职资格标准；6年时间里，建立了企业的六层培训模型，从初级工到高级工，从大学生到CEO，建立起28种分层分类、阶梯式的培训体系；开发了几十门培训课程，在实践中培养出了一大批内部讲师；坚持推行主管指导人计划，以“师带徒”方式，让年轻人有人带，让有经验的人有人跟；3年时间建立了传化网上大学，学习内容几乎覆盖到了集团所有职业类别，让职工可以更加灵活地学习。

为了培养专业技术人才，传化集团于2025年就成立了国家级、可颁发国家级职业资格证书的“杭州市萧山区化工行业职业技能鉴定站”，技能鉴定站依据《国家职业标准》为基础，结合集团化工产业特色，探索出一条具有本集团特色的技工队伍培养与管理的创新之路——“选、培、习、考、用”五位一体的生产技工队伍培养体系，培养出数百名合格的化工生产操作工。

大力开展“人才引进工程”

为全面提升商业模式创新、技术创新和管理创新的能力和水平，传化集团制订了“创新性人才十年引进与培养计划”。一方面通过引进关键经营型人才和各类技术专家，实现“引进一个，盘活一片”的组织建设目的；另一方面积极招募

人力资源向成人力资本的转化

培养大学生，为未来发展储备战略性资源。陈捷说，传化每年坚持确立“双百人才计划”。即在未来十年，每年引进百名职业化专业化程度较高的各类专业技术人才和经营管理人才，同时储备百名以上优秀应届大学生。通过十年引进计划和滚动培养，突破人才短缺瓶颈，逐步形成人才集聚。

激活企业内部人力市场

为更好地发挥员工专长，促进企业内部人力资源市场的开放性，传化不断优化员工内部轮岗机制。首先，有意识、有计划地为员工提供可供轮岗的机会，鼓励员工全方位发展；其次，集团在每年对外公开招聘需求前，优先对内开放，并优先录用，保证每位员工都能做自己最喜欢的工作。由此，最大程度达到人岗匹配的效果。

着力推进七大激励体系建设

传化构建了“文化理念激励人、发展前景激励人、企业形象激励人、工作氛围激励人、作为机会激励人、薪酬分配激励人、福利保障激励人”的全面激励体系，高度重视精神激励与物质激励的有机统一，让员工得到充分尊重，有归属感；价值得到发挥，有成就感；工作得到认可，有荣誉感。由此，最大限度地发挥人才的作用和实现人才的保留

从传化集团的成功的将人力资源转化成人力资本中可以看出企业要将人力资源转化成人力资本的主要途径有：

1、加大人才教育、培训等人力资本投资力度。企业人力资本投资,就是为培养企业人才,提高员工的质量和高质量员工的比重,抽出一定的人力、物力和财力,用于员工的教育、训练等各种智力、知识、技能开发活动。

2、进行人力资源规划。人力资源规划要根据企业人力资源供求预测结果,制定相应的政策措施,使企业未来人力资源供求实现平衡,以保证组织中的各项工作得以顺利进行。[1]人力投入太多,会造成劳动生产率及经济效益下降;人力太少就难以形成专业化分工优势和协作优势,有时还会影响其他生产要素如厂房、设备的利用率。因此,企业人力资源开发与管理的第一项任务就是要重视人力资源规划的制订,根据市场需求、企业战略及生产率状况,分析现有人力的余缺,余则分流,缺则补充,确保企业在恰当的时间、恰当的地方,招聘到合适的员工。同时,对员工进行合理配置和组合,努力发挥他们的专长和才能,做到事得其人,人尽其才,才尽其用。人力资源规划是人力资源转化为人力资本必须跨过的门槛。

3、科学的激励机制。美国哈佛大学管理学院詹姆斯教授的激励研究中发现,如果没有激励,一个人的能力只不过发挥20-30%;如果得到激励,一个人的能力则可发挥到80-90%。因此,改革劳动、人事、分配制度,建立一个科学有效的激励机制,激发和调动员工的工作积极性、创造性是人力资源转变为人力资本的又一个关键。

人力资源向成人力资本的转化

4、建立以人为本的企业文化。以人为本就是以人为中心,以增强人的能力为重点,以开发人的潜能为核心,使人力资源充分地转化为组织和个人发展的资本,促进人的全面发展。人不仅仅是“经济人”,而且还在追求自我价值的实现,使自己成为全面发展的人。只有为人才创造成长的环境,才能真正留住人才,使人的潜能得到充分发挥,使人力资源最大限度地转化为人力资本。[3]但企2文化并不是一蹴而就的,它需要不断的引导、灌输和示范,最终形成一种制度,继而融入员工的思维和行动之中。

总之,在当今全球经济一体化、知识经济的趋势下,人力资源已成为企业取得和维系竞争优势的关键性资源,但是,要将人力资源从潜在的生产能力转化为现实的生产力,进而转化为人力资本,就必须加强人力资源的开发与管理。这就需要企业与管理着必须有意识的在工作中不断去重视、去学习、去运用,将人力资源有效开发与整合,以全面促进人力资本的增值。同时,企业也需要注意人力资本的风险管理。人力资本投资的收益率要高于物质资本的收益率,而根据风险收益均衡理论,高收益往往伴随着高风险。因此,企业还应根据实际情况,逐步形成合适的人力资本投资风险防范体系。

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！