# 人力资本投资于劳动力供给

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2025-07-18

*第一篇：人力资本投资于劳动力供给人力资本投资与劳动力供给（班级：B0908 姓名：白云龙 学号：0114090827）人力资本的投资直接影响着劳动力供给的质量和数量，他们有着相互作用的关系。作为全球人力资源大国的中国，更有必要去研究人力资...*

**第一篇：人力资本投资于劳动力供给**

人力资本投资与劳动力供给

（班级：B0908 姓名：白云龙 学号：0114090827）

人力资本的投资直接影响着劳动力供给的质量和数量，他们有着相互作用的关系。作为全球人力资源大国的中国，更有必要去研究人力资本投资于劳动力供给之间的联系，以期望达到最理想的平衡体系。

一、人力资本投资与劳动力供给的含义

人力资本是给予劳动者身上一种能力，是一种获得性技能。人力资本投资的主要形式是：（1）正规的教育增加劳动力的知识存量（2）职业技术培训给劳动力一种职业能力（3）健康保健切实保证劳动力的人身利益（4）人口或劳动力的跨地区流动。此外人力资本还具有投资广益性；吃小型于长期性和多方面性。

劳动力供给是指在一定的报酬条件下，劳动力个人及家庭为社会提供的劳动数量。近年来，我国劳动力市场供求态势发生了重要转变。一方面，由于持续的经济增长产生了旺盛的劳动力需求；另一方面，人口转变对劳动力市场的影响开始显现。因此劳动力市场上劳动力的无限供给的时代已经趋于结束了。

二、我国人力资本投资现状

我国是人力资本相当匮乏的国家, 作为有着高收益的人力资本投资却呈现国家和企业投资不足以及家庭非理性人力资本投资的格局, 并导致宏观和微观人力资本投资低效率。人力资本投资可以有效促进经济增长, 但与此同时, 人力资本投资的收益在不同国家或地区是不尽相同的, 对我国而言, 人力资本投资的效率还有待提高。人力资本不同于投资主体, 存在较大的投资风险, 这是我国政府、企业人力资本投资相对不足以及家庭或个体人力资本非理性投资的根源之一, 这对人力资本投资理论提出了新的要求。具体表现在以下几个方面：

（一）、教育投资存在认识错误

政府将教育视为公共产品已成为不争的事实, 即便在我国市场经济体制下也没有发生根本变化, 长期以来, 教育福利作为我国社会主义经济制度的优越性加以贯彻和深化, 并在特定历史条件下形成了具有中国特色的人力资本投资福利化制度。但是而中国教育最大的问题是投资不足,中国教育投资占GDP比重仅为世界平均水平的一半,远远落后于发达国家。人才成为我们经济发展的瓶颈,因此,实现经济增长方式的转变,就必须实施以教育为基础的人力资本发展战略,加大对教育的投入。

(二)、人力资本产权残缺

人力资本投资的主体多元性是人力资本风险投资过程中分散风险的重要手段, 但由于我国市场经济不完善, 如何计量各人力资本投资主体的投入和确定其收益是一个有很

大难度的问题。因此, 人力资本产权受到中国现有市场环境和有关体制, 如分配收入制度的不完善等的影响, 人力资本产权是不完善的。特别是由于我国关于人力资本的抵押、转让、世袭等产权功能并没有在法律体系上得到体现, 其流动性较差, 导致转移风险和人力资本买方的讹诈风险, 从而导致人力资本投资各参与主体充分实现其产权比较困难。(三)、人力资本契约不完全

新制度经济学认为, 企业是由一系列复杂的合约关系所构成的。由于人力资本的私权性, 其交易的复杂性及度量和监督成本很高,人力资本除企业和劳动者占有的产权以外, 还有一部分未能有效确定的属性被置于公共领域内, 交易双方均能消费这部分属性, 影响收入流的产生, 因此处于公共领域的属性是人力资本中最具不确定性的部分。

(四)劳动力供给结构和市场需求的巨大反差加剧供求矛盾

目前进入就业市场的劳动力结构大致分为三种：第一种是具有中专、职高、大专及大专以上学历, 具备一定专业技术的劳动力；第二种是初中以上学历, 年龄在18到45岁之间的低技能劳动力；第三种是初中及以下学历, 无技能、高龄劳动力。这三种劳动力占市场比例大约为30%；30%；40%。而目前企业需求量最大的是第一种, 其次是第二种, 三种需求的比例大约为50%；40%；10%。

(五)个体有限理性

人力资本投资行为微观主体的选择同样受到认知、环境和信息不确定的约束, 由此产生人力资本投资的风险诱因, 出现诸如逆向选择、羊群效应等非理性的投资行为。个人选择动机的多样性与市场需求的不一致性。人们会或多或少的由于个人的需要或欲望而做出不理性的投资行为。

（六）、投资对象选择差异

人力资本投资对象的天赋、身体条件、受教育程度、人生观、价值观等是有差异的, 这些差异使得等量的人力资本投资所获得的人力资本增量有显著的差异。人力资本投资就会产生由于投资对象选择的不当而导致人力资本投资风险, 进而影响其运作效率。

三、原因分析

（一）、人口数量增长过快限制了人口质量的改善和提高

目前,我国人口已达到13亿,并且每年以1300万余人的速度增长,每年约有20%的新增国民收入用于新增的人口消费。现有的社会人力资本相对于巨大的人口规模明显不足,其结果必然导致人均教育投资、医疗保健投资等相对降低,进而为人口素质的提高乃至人力资本的发展带来沉重负担。

（二）、人力资本投资明显不足

中国人力资本投资的低水平,直接导致了教育水平的低下。与世界发达国家横向比较,我国的教育文化事业仍存在着重大差距。长期以来,我国教育的发展受到资源投入不足的严重困扰。沿海与内地的分布不均,制约了教育规模的扩大和质量的提高。

（三）、人力资本地域分布不合理

我国人力资本无论在地域、行业还是城乡分布上都不合理。我国现有科技工作者和高校在校学生的75%在沿海发达地区,2l%在内陆中部地区,而西部边远民族地区则不足4%。当前城市人力资本积累基本上处于中等和高等教育阶段,而农村上尚处于普及初中和小学教育阶段,我国现有文盲的四分之三分布在农村。

（四）、人力资本利用率较低

受计划经济遗留下来的僵化的劳动人事制度和不完善劳动力市场影响,人力资本的不到合理的流动和配置。据统计数据显示,我国的科技人员有80%远离企业生产实践,而集中于高等院校或科学研究所。

（五）、传统体制及行政制度阻碍了人力资本开发

从教育方面看,计划体制框架下运行的教育体系在供给上完全由政府控制,因而抑制了社会办学的积极性,而政府财力的匮乏又制约了其对教育的投入,结果造成了我国人力资本总量的不足。

四、解决对策

(一)、人力资本产权制度

1.在人力资本投资制度方面, 构建人力资本私人所有权制度;

2.在人力资本市场交易制度方面, 通过社会化中介平台实现人力资本风险和价值的评估, 通过人力资本产权交易市场实现人力资本的获得和退出;

3.通过股权化人力资本和人力资本权益会计帐户的建立, 实现人力资本与物质资本的剩余控制权和索取权;

4.构建人力资本产权退出制度, 以保护人力资本投资主、客体的权益, 并构建人力资本投资风险保险基金,以分散人力资本投资风险;

5.建立人力资本产权的保障制度, 通过良好的制度设计, 为人力资本投资者提供人力资本运行的良好外部环境。

(二)、人力资本组合投资

1.人力资本投资主体为分散和降低投资风险, 不应把全部资本投资于单一的人力资本投资对象, 而应挑选具有增长潜力和发展前景的若干项目, 并根据人力资本投资对象的发展状况进行分期投入;

2.人力资本组合投资应具有足够的分散化度与集中度;

3.人力资本投资主体要对投资对象进行全面地、动态地跟踪研究与管理, 以确认各项因素

变动对进一步人力资投资的影响, 为制定与调整组合投资战略提供决策依据;

4.人力资本组合投资并不是将资本简单地平分投入几个项目, 而是要根据各项目的综合风险性、收益性、风险偏好和项目群的整体配合安排等进行综合考虑;

5.在人力资本组合投资实际运行中, 关键是要及早削减、终止失败项目, 对成功项目增资, 随时予以准确的调整, 以形成最优组合。

（三）、.加强教育投入,改善不合理的教育投资体制,建设终身教育体系

由于人力资本是一种稀缺资源,要获得这种稀缺资源需要花费一定的费用。因此,必须加大教育投入以培养人才。为了解决教育经费短缺的问题,各级政府除了应继续加大对教育的财政支出外,还应广开筹资渠道,真正形成一个以国家办学为主体,多种力量共同办学的教育新体制。同时还应看到,由于人力资本存量不可能是由一次性投资而形成的,是不断进行多次投资的结果。面对下个世纪的发展,以及产业结构调整和企业工作内容的变化,加强职工教育培训是企业进行有效准备的最重要领域。

(四)、.改善人口健康和营养状况,提高劳动者健康水平

我们要把对劳动者的卫生健康投资作为一种生产性投入,纳入国家和地方政府的议事日程,不断提高劳动者的健康水平,不断改善医疗、卫生、保健服务体系,为全面提升人力资本的质量打下良好的基础,以增强综合国力和国际竞争能力。

（五）、建立起良好的人力资本激励机制

人力资本作用的发挥需要其创造性劳动。而人力资本的产权却相当特别,它只属于个人,与其所有者不能分离,这就意味着人力资本所有者容易“偷懒”,非“激励”难以调度,因此对人力资本所有者,要将激励政策落到实出,从分配制度入手,按效率优先的原则,建立起按劳分配与按生产要素分配相结合的分配制度。允许人力资本作价入股,直接参与企业的投资、注册和经营,按其价值、市场前景、风险程度等因素合理确定。

只有合理的人力资本投资，才能提供最优的的劳动力供给。努力做好人力资本投资，就是对人力资本供给的最有力推进。逐渐克服劳动力结构和市场需求的反差的供求矛盾、宏观经济政策促使农村非农就业增加等问题。

**第二篇：浅析企业人力资本投资回报**

广西职业培训网 报名地址：南宁市七星路广西商务厅西楼604室 0771-2800915林老师

浅析企业人力资本投资回报

摘 要：加大人力资本投入，加强人才教育培训，立足开发企业内部人才资源，是现阶段各大企业加强人力资本投资的重要举措。本文浅析了人力资本投资回报如何在企业中实现以及企业如何实现人力资本投资回报率最大。

投资回报是资本市场的基本准则。对人力资本的投资已经日渐受到企业管理者的重视。虽然在不同的行业和历史的不同阶段人力资本都会有着不同的特质，而且在对人力资本的投入上每家企业的做法不一，但是企业家的共性力图达到人力资本投资的最高收益率。

一、人力资本投资回报概述

人力资本是与物质资本相对而存在的一种资本形式，作用于人的身上，提供未来的收人。教育是人力资本形成的最重要的途径，教育通过人力资本的形成而对经济增长产生连续的作用。虽然人力资源管理专家与管理者对于人力资本的定义不同，但有一点认识是一致的，那就是人力资本代表组织在员工身上所做的投资与随后获得的回报之间的关系。企业对人的知识、才能、工作经验、自身身体状况等人力资本方面的投资收益率大大超出一切其他形态资本的投资收益率。上个世纪90年代以来美国经济100多个月持续增长主要得益于人力资本投资。

广西职业培训网提供人力资源管理师、企业培训师、物业师等国家职业资格培训认证，www.feisuxs

然而，人力资本有着其自身的特点，如人力资本的能动性、人力资本的投资连续性、人力资本的不可转让性及人力资本的异质性使得人力资本投资收益的不确定性增大，投资的回收期增长，这都预示着人力资本投资的风险增大。一旦人力资本投资失败，企业所损失的除了投资的成本(物质与时间成本)，而且还有人力资本所能创造价值的机会成本。尤其对于企业价值来源于员工的纯服务性行业，人力资本的投资风险防范是尤为重要的。

二、企业人力资本投资回报途径

了解人力资本投资回报路径有利于企业在日常管理中推动人力资本的生成，从而完善激励机制，发挥人力资本的潜能。企业追求利润增长必须储备作为战略性资源的人力资源，其主要途经是增加对人力资本的投资。目前，企业在人力资源方面的投人已经逐渐成为企业支出的最大部分之一。西方发达国家的平均人力资本支出占企业业务总收入的29%左右。企业为培养各种高管人才和技术人才付出了庞大的人工成本，但同时也从中获取了丰厚的利润。总体来说，人力资本的投资回报路径是员工参与企业生产经营活动，投人劳动而后取得薪酬等收人。

人力资本的投资回报大量涉及到个人的切身利益，同时个人的劳动贡献又关系到企业的发展壮大。激励机制是人力资本取得投资回报的重要路径，其具体形式包括:薪酬方式、福利方式、工作待遇与环境、提供学习机会、提供股权方式等内容。

三、实现企业人力资本投资回报率最大的策略

(一)完善企业工作分析

工作分析是确定完成各项工作所需技能、能力、如识、任务、责任和职责的系统过程，是一种重要的人力资源管理技术。工作分析的结果提供了与工作本身的要求有关的信息，而工作要求又是编写工作说明书和工作规范的基础。企业将工作分析规范化、系统化有利于避免因聘用不合适员工而造成人职不匹配的无效人力资本投资。

(二)建立完善的培训制度

企业培训涉及两个培训主体一企业和员工。由这两者的性质决定了其参加培训的目的存在一定的差别。因此要想提高培训的效率就必须建立一套完整的培训制度来明确双方的权利和义务、利益和责任，理顺双方的利益关系使双方的目标和利益尽量相容。培训制度主要包括：培训服务制度、人职培训制度、培训激励制度、培训考核评估制度、培训奖惩制度、培训风险管理制度以及培训实施管理制度、培训档案管理制度、培训资金管理制度等等。由于培训制度是由企业制定的所以制度的主要目的是调动员工参与培训的积极性，提高员工队伍的素质，提高工作效率，使培训真正满足企业生产发展需要并为企业创造未来效益。

(三)完善人力资本投资回报的测评体系

目前，人力资本投资的定量分析还没有完全确立，但是在很多方面已经有了一些研究成果。运用可靠的方法计算人力资本投资回报率需要综合考虑多个因素。其中四个重要因素包括:

1、系统性的评估体系。确定评估的不同程度、数据类型、获取数据的方法。

2、精准的流程模型。提供计算投资回报率的步骤，包括如何将人力资源项目为业务带来的经济影响从其他因素中分离出来。

3、规范性的操作标准。作为指导原则，这些标准可以确保评估过程的一致性，同时可以建立公司的关键利益相关者对评估的信任度。

4、为评估的实施准备足够的资源，确保计算项目投资回报率方法的可操作性，并使评估成为企业的例行工作。实施项目涉及的工作包括确定工作职责、政策、目标和技能培养等。

这四个因素构成了建立一个评估措施全面均衡、各方利益相关者高度信任、便于多次执行的综合评估体系的必要条件。作为人力资源管理者应当从战略上综合考量，利用经济学的方法，进行会计核算、效益评估等，降低人力资本投资的风险，不断完善和规范人力资本投资的定量分析，使企业得到最大的人力资本投资回报率。

**第三篇：企业如何进行人力资本投资**

企业如何进行人力资本投资

【摘要】 人力资本是企业生产经营中最具活力的因素，对企业发展具有重要的影响，因此，企业对人力资本投资具有现实意义。本文从多个方面对其相关问题进行了探讨。

【关键词】 企业； 人力资本投资

企业发展需要注重无形资产特别是商标、品牌价值的保护和提升，而企业中所有人力资本的存量是影响无形资产价值的关键因素。因此，企业的发展过程离不开对人力资本的投资，人力资本存量的增加会促进企业的发展，企业应充分重视人力资本投资。

一、企业对人力资本投资的现实意义

企业要想在激烈的竞争中发展下去，最离不开的就是具有创新能力的人，即—创新型人力资本，而人才的获得和利用同企业在人力资本方面的投资是密不可分的。创新型人力资本具有社会稀缺的创新能力，即发现市场非均衡，使市场恢复均衡的能力。他们的创新活动往往会突破既定技术或制度瓶颈和约束，引起企业生产可能性边界的外移或生产函数的上移。从企业家、管理创新人员到技术创新人员，都是企业的人力资本，这些资本使企业在发展中明确了发展的轨道，整合了企业的生产要素，提高了企业的技术竞争力，因此，企业对人力资本进行投资具有重要的现实意义。

二、企业如何对人力资本进行投资

（一）人力资本投资的形式

投资的资本存量，在各种投资中，对人本身的投资是最有价值和富有远见的。舒尔茨列举出五种主要的人力投资形式：1.医疗和保健，从广义上讲，它包括影响一个人的寿命、力量强度、耐久力、精力和生命力的所有费用；2.在职人员的培训；3.正规初等、中等和高等教育；4.厂商组织的为成年人举办的学习项目（包括那些多见之于农业的技术推广项目）；

5.劳动力适应于就业机会的迁移。后来又增添了用于移民入境的支出及提高企业能力方面的投资。舒尔茨把教育投资看作是整个人力投资最主要的一部分，指出：人们自我投资以增加生产能力与消费能力，而学校教育乃是人力资本的最大投资。教育的作用远远超过被看作是实际价值的建筑、设施、库存物资等物力的资本。对企业而言，企业不应该将对人力资本管理看成一项成本，而是一项创造价值的活动。由于人力资本理论把人力资本视为由投资而形成的，因此，就要考虑人力投资的效益，计算不同程度不同种类人力投资的收益，并与物质资本投资相比较。在企业的信息和价值创造的循环中，处于中心地位的是人。在一个循环中，一个阶段的信息可以返回影响前一阶段或几个阶段。价值增值是企业的战略目标，这个目标分解到各单元并最终落实到人力资源部门的主要活动——人力资本管理。（见表1）

在循环第一阶段，人力资源部门的组织效率会导致费用降低和循环时间减少，报酬激励计划和培训项目也能影响收入薪酬支出。在第二阶段，人力资本在不同业务单元被运用于各种任务和过程，产出表现为客户服务，产品或服务质量以及生产力的提升，这些都是以单位成本加以衡量。接下来的问题就是确定这些收益在多大程度上归因于人的活动。第三阶段，侧重于改进所产生的竞争优势，并最终导致企业目标的实现。透过这个持续循环过程，发现很多对企业盈利能力产生重大影响的地方可以得到改进。对于人力资本的投资及其产生的价

值，在实际运用中就可以得到考察。

（二）目前，我国企业在人力资本投资中存在的问题

当前，我国相当一部分企业，特别是国有企业在人力资本投资方面，存在着许多问题：

1.对人力资本在企业发展中所起的越来越关键的决定作用认识不够，对人才的重视不够。如山东省锅炉工刘宝敬，取得了30多项技术创新成果，其中25项获得国家专利，可是应得的待遇却迟迟没有落实，家居危房，债台高筑。2.企业中缺乏合理的机制，对于优秀的人才培养出来后难以留住。一位大学老师感叹道：“清华大学培养了大量芯片专业的研究生，百分之八九十跑到国外去了，于是就形成了这样一个逻辑，中国花高代价培养的人才流失到国外，给国外企业搞科研，然后这些外国企业再来到中国利用其创造的知识产权大发其财。3.根据表2的调查结果来看，难于找到受过良好教育和培训的合格劳动力是生产经营中的又一个重要问题。

（三）企业在人力资本投资中的对策

在激烈的竞争中，企业要发展就必须依靠创新，必须将核心竞争力保留在企业中，人力资本只有存在于企业之中才能够发挥作用，因此必须先留住人才。所以，针对前面讲的企业存在的问题，1.应当解决对人力资本思想认识上的问题。在实践中积极推行以人为中心的管理，即人本管理。必须树立以人为本的经营理念，通过全体成员的共同努力，实现企业的战略目标。2.解决好如何把培养的人才留住的问题。工欲善其事，必先利其器。想要人力资本发挥作用，必须建立一个合理的机制留住人才：（１）目标激励。要求企业各级主管让员工参与工作目标的制定，明确职责权利，帮员工制定个人目标，重点使他们理解个人目标与组织目标之间的关系。在目标实施过程中，对员工进行适度的授权以便其努力完成工作目标，通过实现目标，激发员工的工作积极性，保证企业总目标的实现。（２）鼓励创新、尊重知识，完善专利制度。诺斯对专利制度给予高度评价，“一套鼓励技术变化、使从事创新个人的收益率接近社会收益率的系统的激励机制，随着专利制度的建立终于被确立起来”。历史学者研究发现，中国在明朝中后期，欧洲在14、15世纪，大体一致出现了资本主义萌芽，而我国却没有经历资本主义社会，其原因之一是西欧在资本主义初期颁布了一部保护发明者权利的法规，刺激了当时人们的创造力。（３）提高凝聚力，树立企业理念。这需要企业更多地关注：目标的共识度、明确的责任、领导者的影响力和威望、严明的纪律、员工的参与度、对人的责任与尊重、利益共同体的形成状况、企业绩效的增长、员工的理想追求和思想境界以及和谐的人际关系。企业可以通过企业理念的贯彻实施，提高凝聚力。

【主要参考文献】

[1] 姚树荣.论创新型人力资本[J].经济科学，2025（5）.[2] 安妮·布鲁金，赵洁平.智力资本应用与管理[M].东北财经大学出版社，2025.[3] 舒尔茨.论人力资本投资[M].北京经济学院出版社，1990：第105页.[4] 韩强，袁红林.人力资本对企业战略的影响及评估[J].经济管理——新管理，2025，（1）：２.[5] 路平.现代人力资源与无形资产.[EB/OL] http：//.[6] 涂在奇，乔书详.论现代企业的人本管理[J].求实，1995（8）.

**第四篇：四、人力资本与人力资本投资**

银行业人力资本与人力资本投资

所谓人力资本，是指存在于人体之中的知识、技能及健康等素质存量的总和，也是指能影响人力资本所有者未来收入流的存量。在现代商业银行经营管理中，研究人力资本，并使之发挥应有的作用，是近年来金融改革发展中的一个崭新的课题。

一、银行人力资本的产权特征 银行制度

人力资本价值

与岗位价值结合 银行人力资银行经营

人力资本自身

1.从银行制度方面来讲，银行的可支配资本，表现为两种形式：货币资本和人力资本。其中，人力资本不同于人力资源，主要是强调对经济增长贡献重大的人力因素——主要是知识、技术、信息、事业心和创新精神等一切具有乘数效应的经济资源总称。

银行产权制度关心的是在这种组合资本中，剩余索取权和剩余控制权。应如何在人力资本所有者与货币资本所有者之间安排，才能使银行资本价值最大化。

2.从银行经营方面来讲，银行的经营活动是以人力资本和货币资本两类生产要素的存在和配置为基础，是资本投入、生长、增值和获利的载体。

银行资本增值取决于人力资本、货币资本以及银行的运行制度。银行资源配置效率和经营效率越来越不取决于货币资本，而取决于人力资本的开发和利用程度，呈现出人力资本主导货币资本的发展形态。可以讲，货币资本是银行资本增值的条件；人力资本才是银行资本增值的主要源泉，所以让人力资才是有银行剩余索取权和控制权就是逻辑的必然。

3.从人力资本自身方面来讲，现代商业银行具有专业化特点的人力资本可分为三类：一是经营管理型人力资本；二是技术创新或技术转移型人力资本；三是市场开拓或产品营销型人力资本。

商业银行经营效益及效率的提高日益依赖于人力资本，其原因就在于相对于货币资本来说，人力资本的内在价值得到了显著提高，因为在人力资本的要素结构中，需要较大投入的知识要素日益成为其主导要素，所以如同其他任何投资活动一样，对人力资本的投资也是成为资本投资的一种选择，并且同样应得到投资收益回报。

4.根据人力资本价值与岗位价值的必须结合性，运用市场机制，通过公开竞争的方式给高级管理人员和高级专业技术人员等关键岗位定价——岗位价值资本化和股权化，以体现竞争上岗者的人力资本价值及其对产权要求的初始界定，让人力资本所有者与货币资本所有者

一样分享银行剩余和分担银行亏损。离岗时，不管其在岗期间银行是增值还是贬值，都要求按当初岗位价值的货币值归还银行。如果银行盈利，则体现人力资本初始产权要求的股权就会增值，人力资本所有者将取得资本收益。反之，如果银行亏损，则人力资本所有者还应与货币资本所有者一样，承担必要的亏损责任，扣减相应的股权，充分体现责、权、利、险的结合。

二、银行人力资本投资

对人力资本进行投资主要是使人力资本得到增值，并能为银行创造价值。人力资本投资已经成为人力资源管理中的重要组成部分，这使得人力资源管理部门越来越多地在银行的经营决策和业务活动中扮演重要角色，其角色定位也由传统的控制人工成本的成本中心转变为增加产出的利润中心，大力资源管理的战略目标就是要不断地增加银行的人力资本。l.人力资本投资的主要内容

人力资本投资主要是指对员工进行普通教育、在职培训、健康保健等旨在提高人力资本存量的资本性支出行为，其中核心内容，就是针对银行员工的职业生涯和发展路径进行经常的、大量的教育投资和培训投资活动，这方面的投资对一个现代银行的生存和发展来说具有战略决定意义。

2.银行人力资本投资与形成银行人力资本可以理解为具有连续不断地获取、积累、利用和创造知识的组织能力。

（1）银行人力资本不是单个个人的人力资本的简单加总，银行作为一种社会有机组织实体，其人力资本水平和存量取决于组织整体协同的有效性和有机性。人力资本是凝结在人身上的知识和技能，其根本的功能规定性主要表现为在社会生产活动中所发挥的精神创造力。面对日趋激烈的全球一体化的竞争挑战，银行要想在市场中立足、生存、成长和发展都必须成为不断学习、创造和运作新知识的学习型组织

（2）银行人力资本的投资与形成，就是银行作为一种学习型组织进行系统思考和形成群体知识创造的过程；或者说，包括人力资本获取、融合、维持和再造在内的人力资本形成，是银行作为学习型组织运行和发展必须坚持的战略层面。银行人力资本形成的组织基础和首要任务，是发展、培育具有自我超越精神内涵或人力资本存量的组织成员。银行人力资本形成的关键环节和主要任务，是通过改善心智模式、建立共同愿景和实现团队学习，把个体的人力资本整合成银行人力资本。银行人力资本形成的最高境界和战略任务，是健全银行作为学习型组织的系统思考和知识创造功能，从组织发展战略的高度制定银行人力资本投资规划并动态推进其滚动实施。

（3）银行人力资本的形成是一种长期的、动态的过程，是通过战略性的人力资本投资活动来实现的。银行人力资本投资战略，作为整个银行投资战略的有机组成部分之一，是指从银行长期生存和持续发展的高度，根据外部环境变化的挑战和内部组织结构变革的要求，对银行未来时期人力资本形成和维持所需支出活动进行总体性的谋划和安排。银行投资经营战略规定了未来一个相当长的时期内银行经营的特定行业和领域、增长向量或成长方向、市场竞争策略和组织内部要素的协同机制，而人力资本投资及其战略选择则是决定整个银行投资经营战略顺利实现和最终成功的主导和关键。

三、银行人力资本激励

银行人力资本运用能否以人为本，有效激发员工的积极性，最大限度地发挥员工的主体能动性和创造性，就成为决定银行生产经营绩效优劣的关键因素和银行人力资本运营管理成功与否的核心问题。

PART1 银行人力资本激励体系

一、薪酬激励

银行员工薪酬由基本薪酬和现金奖金、股权激励、各项福利组成。薪酬激励可分为基本

薪酬激励和绩效薪酬的激励，短期激励和长期激励，货币化激励和非货币化福利激励。货币化薪酬激励的主要有基本工资、奖金或绩效工资、高管层风险基金、年金计划、其他津贴或补贴。非货币化薪酬激励包括股权激励、带薪假期、职务消费等福利。绩效薪酬是薪酬激励的重点，而高管层的薪酬激励又是直接影响企业核心竞争力的关键。

二、职业晋升激励

职业晋升激励包括组织内部职位晋升激励、组织外部职业经理人市场业绩提升激励。我国国有商业银行经历国有企业化变革，而非国有商业银行都由国家法人和政府部门控股参股，行政官阶晋升制度成为组织内一种行之有效的隐性激励，银行员工的个人人力资本价值在职业晋升中得到组织的认同和提升。银行组织外部银行职业经理人市场上，经理人的市场业绩可以相互比较竞争，也为银行职业经理人从组织外部为提供了个人人力资本价值得到行业认同和提升的平台。

三、组织文化激励

如果个人价值观与组织共同认同的价值观有存在极大地分歧，则即使薪酬激励和职位晋升激励投入很大，仍可能无法吸引和留住核心人才，因而组织文化激励也是人力资本激励体系中不可或缺的重要构成要素。

组织文化激励包括组织价值观激励、组织目标和理想激励、员工组织活动参与激励、榜样激励、荣誉激励等非常广泛的内容。

PART2 人力资本激励风险类型

1.薪酬激励风险类型

人力资本管理中委托代理矛盾和委托代理成本存在，使得代理人可能因追求自身利益最大化做出损害委托人利益的“道德风险”和“逆向选择”，组织经营环境的持续变化与薪酬激励机制的连贯性也相矛盾，这都会引致人力资本薪酬激励过高或过低的风险。

（1）低薪酬激励风险

在行业激烈竞争情况下，过低的薪酬不利于获得和维持优质人力资本，不利于银行竞争优势的构筑和保持，导致银行人力资本流失风险。国有商业银行在经济体制改革的过渡期，一度出现过薪酬水平普遍低于同行业水平的现象。国有商业银行高素质人才从流失的比例就非常之高。另外低薪酬激励体系不能正确反映不同岗位的价值和员工的工作业绩，直接影响员工的工作积极性和创造性，导致人力资本使用低效风险，形成银行组织内部的人力资本的隐性贬值。

（2）高薪酬激励风险

高薪酬激励与员工绩效考核紧密相连，过度激励易引起银行高层管理人员的短期行为风险。比如前雷曼兄弟CEO福尔德的基本工资只有“区区”75万美元，但他的现金和期权奖金部分通常高达数千万美元，最终高管层道德风险泛滥，银行面临破产。

另外过度激励易形成人才泡沫风险，如果企业一味通过高薪留住、吸纳人才，就会造成热门人才的价值与价格背离，为企业带来人力资本使用的高成本损失。

2.职业晋升激励风险类型

仅从组织内部的职位晋升激励来看职业晋升激励风险主要有：

一是岗位不匹配风险。因为银行员工从某一低职级调至高职级岗位的适应是个人和企业人力资本的一个积累过程，但人力资本具有异质性，在岗位适应期间会犯错误或失败会对组织目标的实现产生负面影响。

二是熟练技能转化为隐性人力资本的风险。人力资本具有显性和隐性的区别，并可相互转化。银行员工从熟练技术岗位转到领导岗位或从技术岗位转至行政岗位，个人人力资本的技能很大一部分得不到运用，从而形成银行人力资本的隐性流失或贬值风险。

三是团队负面效应风险。职位晋升机制实际就是一种设条件的筛选机制，晋升的职级是

有限的，对于具有同样能力的群体而言，一小部分人得到提升，另一大部分人的工作积极性和斗志却会受挫，造成人力资本激励风险。

3.银行组织文化激励风险

银行尽量建立能够被主要员工认同的组织文化，实现企业和员工的“共赢”，是一种有效的人力资本激励方式。

但是因为员工个体差异的存在、个人需求的不同、个人的人生目标和个人人力资本投资方向的不同，必然存在银行文化激励风险。企业经营理念、发展目标等组织文化不被个体员工认同，就容易产生人力资本流失风险或使用低效风险。

四、中外资银行间的人力资本竞争分析

1、中外资银行人力资本投资机制和激励机制比较

（1）人力资本投资机制比较

外资银行具有完善 的培训体系和健全的培训机制。外资银行非常重视人才的招聘和培训 ,而且培训的重点往往放在各级管理人员上。以汇丰银行为例首先人力资源总部每年都会制订完善的人才计划 ,到世界各地名牌大学开展招聘活动 ,选拔若干名候选先送到英国培训数周,再分散到香港各支行接受为期一年左右的跟踪培训 ,其目的就是要在这些人中产生来的金融精英。渣打银行也通过不断地招聘和培训员工 ,充实各主要岗位,顶替和置换自然减员人员 ,并促使不胜任岗位的人员淘汰出局。通过不断“吐故纳新”,使银行的人员流动形成一个良性循环,保证企业的持久活力。

中资银行人才培训机制和观念落后 ,不能适应形势发展需要。一是培训工作缺乏必要的具有前瞻性的规划 ,大多数银行基本上还没有建立起一个系统性的职业培训体系；二是培训与使用脱节,没有形成培训与使用相结合的育人机制和用人机制；三是培训资源使用效率不高；四是培训质量欠佳。高素质的教师数量不 足 ,教材内容不能及时反银行和它的客户的新业务、新产品、新要求的发展变化；每个金融单位系统内部各级 部门训 工作的发展参差不齐。

（2）人力资本激励机制比较

薪酬制度是吸引、留住、激励员工的必要手段,它对于银行在激烈的市场竞争中立于不败之地非常重要,外资银行在这方面都有一套行之有效的办法。西方国家在对经营者的薪酬设计中,除了固定收人（如 固定工资）作为人力资本再生产的补偿外,还包括不固定收人或风险收入（如 奖金、股票等）；既含有即期收人 ,也含有远期收人（如股票期权、退休金计划等）。不同形式的收人对人力资本行为具有不同的激励约束作用。特别是股票期权可以将人力资本的收人与企业的利益紧密结合在一起 ,这对人力资本的长期化行为 ,激励作用很大。

中国银行特别是国有商业银行普遍存在着激励机制不健全的问题。薪酬分配一般以人员地位等级为导向,与人员所的工作关系不大,与员工工作的绩效关系不大。这种薪酬制度存在显著不足。首先,忽略了岗位差异 ,一定程度上挫伤了那些从事复杂技术工作但级别较低的员工的积极性。其次,行员等级工资之间档次差距过小。再次,分配体现部门工作绩效的成分多,与员工个人的工作实绩挂钩少。不少国内银行存在着有的人学历低、职称低、能力低,但因为资历老、关系好,谋个一官半职,工资就比一般员工高出许多。

（3）中外资银行的人力资本竞争结果

在国内不完善、不合理、不科学的培训和激励机制下 ,人力资本水平得不到提高,一部分优秀人才的付出得不到应有回报,或者潜能得不到发挥,这构成了国内银行人力资本流失的内因。

当外资银行进人后 ,它们银行的规模、自身的声誉、完善的培训机制和激励机制、比国内银行高出数倍的薪酬 ,赋予员工的发展机会等,无不吸引着具有抱负的人力资本向其流动,这构成国内银行业人力资本向流失的外因。

在内因推动、外因拉动的合力作用下 ,便形成当今中外资银行业人力资本竞争的基本趋势：人力资本由国内银行流向外资银行。人力资本外流更加剧了这种矛盾,因为年轻、高学历的职员流失量正逐年递增,人才流失在很大程度上是优质客户的流失,就是企业生 产与创新效率的流失 ,这直接影响到国内银行的经营效率与持续发展。

2、中资银行人力资本竞争策略

第一,树立正确的人力资本观念

银行业发展与完善的关键在于人力资本的存量多少与水平高低。要培养和吸收高素质的金融人才,必须首先在人才观念上有所突破 ,因此 ,银行必须树立“以人为本”的经营理念,要爱惜人才。将人力资本看作是比物质资本和货币资本更重要的资本,树立人力资本投资观念和人力资本激励观念。明确人力资本的形成和增加要依靠多种多样的投资,人力资本潜能的充分发挥需要有效的激励机制。只有在正确的人力资本观念的指引下,国内银行才能够真正培育人才、用好人才、激励人才,并在与外资银行竞争中摆脱劣势地位。

第二 ,改革分配和激励制度

本着“一流人才、一流业绩、一流报酬”的思路,针对不同层次、不同岗位,实施不同的分配方式、分配标准,拉开收人档次。

一是建立以岗位工资为主体的基本工资制度,把职工工资分为岗位工资、绩效工资、奖励工资,做到“基本工资保吃饭,绩效工资靠实干、奖励工资凭贡献”；

二是对高级管理人员实行年薪制,实行年薪制是对平均分配主义的突破,此举将从根本上把管理人员的切身利益同银行经营效益捆绑在一起 ；

三是赋予高级人力资本企业股票期权,西方人力资本理论为我国金融企业家和职工以股权、股票期权分享剩余收益提供了理论依据。这种激励措施能够激励人力资本所有者的工作积极性和创新性 ,有利于保持企业的长期稳定发展。

第三 ,建立健全科学的教育培训体系和机制

国内商业银行要加快发展,必须加快现有人员存量的“盘活”和培养 ,建立“造血”功能。为此,商业银行要加大培训投人,完善培训内容,丰富培训形式, 建立健全独具特色的教育培训体系。首先,要把中高级管理人员作为培训的重点,加大培训力度,利用多种形式,提高中高级管理人员的理论水平、市场应变能力和驾驭全局的能力。其次,加大对业务骨干和特殊项目品种的专项培训。第三,实施业务人员持证上岗制度。对于会计人员、国际业务人员、稽核人员等实施全员持证上岗制度,确立上岗资格。

在金融全球化的今天,中国的银行业与世界银行业日益融合, 面对外资银行对人力资本的吸引和国内银行人力资本的流失,中国银行业应有强烈的危机感,强化人力资本的引进、使用、培养和激励,把握好“选才、用才、育才、留才”各个环节,逐步壮大人力资本存量、提高人力资本质量,增强企业的核心竞争力。

五、银行人力资本整合银行人力资本整合，就是通过协同调控组织成员的目标动机和行为倾向，使他们自觉地把自己的人力资本潜能调动起来，并最大限度地凝聚和转化为银行的整体竞争优势。

由于人力资本是依附于组织成员的个人行为而发挥作用的，组织成员的个人行为倾向性对其人力资本效用的发挥具有决定性影响，所以银行人力资本的整合在很大程度上是组织行为的整合，是组织成员在互动中调试自己行为以适应组织目标的过程。

1.银行人力资本的组织行为整合在内容上涉及三个基本层面上的整合任务：

（1）物质层面的整合。即基于员工生存和安全需要，通过加强劳动保护、改善福利待遇和建立保障体系等手段和措施，来维护和维持银行人力资本的向心力。

（2）制度层面的整合。即通过制定和形成适宜的制度规范，对于预测组织成员的行为倾

向、化解矛盾冲突具有重要意义，这是保证银行在组织层面上正常运行、保证银行人力资本整体链动运作的中坚整合介体。

（3）精神层面的整合。其主要任务是：与员工建立良好的心理契约，积极培育和提高员工的组织归属感、主人翁责任感及组织忠诚度，强化团队合作精神和组织文化建设，营造宽松和谐的人际关系环境和积极进取、学习创新的意识形态及文化氛围。

2.银行人力资本整合的管理任务：

（1）银行人力资本维护和福利保障；

（2）员工职业生涯设计与职业发展管理；

（3）信息沟通、工会组织等员工关系调控；

（4）团队精神与银行文化建设。

**第五篇：我国国有企业人力资本投资研究**

湖北民族学院经济管理学院

本科毕业论文（开题报告）

作者：胡江安

指导老师：祝涛

（一）人力资本投资相关理论概述

1人力资源与人力资本

1.1人力资源

广义地说，人力资源是构成一国生产能力的重要资源，智力正常的人都是人力资源。它是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动的人们的总称，包括质量和数量方面的评价标准。人力资源的质量标准要求它的作用发挥必须是正向的、积极的，即能

够推动整个经济和社会发展，人力资源的数量标准意味着这种资源的占有多寡是可以衡量的。具体到一个企业当中，人力资源是指经过开发而形成的具有一定体力、智力和技能并有时效性的资源，是企业经济活动中最积极、最活跃的经济要素，是企业拥有的在职职工队的总称。现代人力资源管理理论已经证实，在一个企业当中，人力资源是最重要的资源，只有有效地开发人力资源和合理、科学地管理人力资源，这个企业才能蓬勃发展。

1.2人力资本

人力资本的思想源远流长，早在二三百年前，中西方许多学者在其著作中就涉及了有关于人力资本思想的阐述。20世纪30年代初西方人群关系理论的兴起，打破了“科学管理之父泰罗对人的基本看法，即把人看作是机器上加满了油的“齿轮”的“经济人”观点，提出人是“社会人”的科学论断。到20世纪50-60年代，系统的人力资本理论及“人力资本”概念被正式提出。美国著名经济学家西奥多·W·舒尔茨，在1960年正式提出了“人力资本的概念；1964年，诺贝尔经济学奖获得者贝克尔出版了《人力资本-特别是关于教育的理论与经济分析》一书，成为西方人力资本理论的经典。此后，“人力资本”这一概念广泛见于国际学术界，许多经济学家都致力于该领域的研究。所谓人力资本，是指人们花费在人力健、教育、培训等方面的开支所形成的资本，是为提高人的知识和能力所进行的各种投资而形成的一种资本，人力资源的开发和管理过程实际上反映的就是人力资本的形成过程。就其实体形态来说，人力资本是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他精神存量的总称，它可以在未来特定经济活动中给有关经济行为主体带来剩余价值或利润收益；正如马克思所认为的，活劳动创造价值是在与非活劳动因素的结合中实现的，从资本形态来看，人力资本是指凝结在人体内能够物化于商品或服务增加其效用，并以此分享收益的价值。在企业中，资本的形式是多种多样的，但基本的形式是人力资本、实物资本和货币资本。其中，人力资本居于主导地位，起着决定性的作用。人力资源不等于人力资本，人力只有经过培训，才能真正成为资本。它具有实物资本和货币资本所不具备的根本特征和独特功能，是一种主动性和创造性的资本，是运用和经营其它一切资本的资本，是企业科技

创新和经济增长的源泉。

1.3人力资本的主要特征

从上述定义可以看出，人力资本之所以在经济发展中起着举足轻重的作用，是与其特点密不可分的。一般来说，人力资本主要有以下几个特征：

1.3.1依附性

与物质资本不同，物质资本所有权既可属于个人，也可属于家庭、社会或国家，但人的知识技能、健康等并不能与其载体分割，依附于活生生的人而存在，且以具有劳动能力的年龄为条件。幼儿时期的人，不具有人力资本；人老了，其“资本”便渐渐消亡；人死了，资本便不再存在。

1.3.2时效性

人力资本是以人口自身的再生产为存在方式的，当人的自身生长到劳动人口年龄时就可投入到社会再生产中去，但人的生命周期是有限的，人力资本如果不能及时地被利用，或者是不能适时适当地被利用，会随着时间的流逝而降低或丧失其作用。因此，人力资本的长期闲置和用非所长等都是极大的浪费，这种损失往往是无法弥补的，而对个体而言，人力资本的耐久性不能超过人的生命周期，因此，在年轻时期进行人力资本投资是明智之举，因为这样从获得的人力资本中受益的时间较长。

1.3.3可变性

人力资本的价值量永远处于变动之中，在通常情况下它是不断地进行多次投资的结果。主观上，努力学习，积极实践，在潜心钻研中有所发现，有所创造，其价值量就会不断增值；反之，就会贬值。客观上，人力资本的价值量随着社会的需求力度而沉浮，当简单的重复劳动被高新技术的机器取代，初级人力资本价值必然降低。

1.3.4外在性

外在性是指某个变量的变化不仅影响其自身，而且还同时影响到其他变量。人力资本具有内部与外部两种效应，即每一人力资本的提高都直接引起产出的提高，如受教育多的工人生产率与收入较高，也能获得更多的其他非经济性收益；同时也引起社会平均的人力资本水平的提高，如受教育多的工人还能提高其他人的生产能力。

1.3.5可投资性

只要人具有从事生产、经营及公益事业的本领，就可以随时投入，这种人力资本投资与时代进步有密切相关，科学技术的进步会带来人力资本的投入更为广阔的空间。人力资本越充足，就越会促进科技进步，美国著名人口经济学家朱利安·L·西蒙曾指出：“一个人口较多的国家有可能筹集足够的税收和人力来从事巨大的创造知识的工程，比如太空旅行。瑞典的人均收人比苏联（前苏联）高，但苏联如果只有瑞典那么大，就或许不能向月球发射飞船。结论：假设其余情况相同，则较多的劳动力总会使发达世界的技术进步更快。”这正是人力资本可投资性的有效说明，这对有7亿劳动人口的我国来说，是应该借鉴的，只有重视人力资本，才会推进现代化进程。

1.4关于人力资本投资理论

1.4.1人力资本投资的理论依据

一、人力资本投资思想与理论的萌芽

西方的古典政治经济学家在对劳动的研究当中，尽管还没有明确提出人力资本及其投资的概念，但其思想与理论的萌芽已经显而易见

了。最早提出人力资本投资思想萌芽的亚当·斯密，曾这样写到：“学习一种才能，须进学校才能学到，所费不少。这样花费去的资本，好像已经实现并且固定在学习者身上。这些才能，对于他个人自然是财富的一部分，对于他所属的社会，也是财富的一部分。”“学习的时候，固然要花费一笔费用，但这种费用可以得到偿还，赚取利润。”同时，亚当·斯密和大卫·李嘉图也认为，社会财富的增长取决于劳动者数量的扩大和质量的提高。这是因为劳动者人数的增多和高度密集，可以形成一定的新增生产率；而劳动者所受的基础与专业教

育越多，则可以提高文明程度和专业技术水平，将更有利于社会财富的创造。法国经济学家萨伊认为，花费在教育与培训方面的费用总和称为“累积资本”，受过教育与培训的人的工作报酬，不仅包括劳动的一般工资，而且还应包括培训时所垫付的资本的利息，因为教育培训是资本。

19世纪末，英国著名经济学家马歇尔也提出了知识与组织是资本的重要构成部分，是最有力的生产力；资本大部分是由知识和组织构成的，应该把知识和组织作为一个独立的生产要素来看待。马歇尔还特别论述了教育对劳动质量和经济增长的重要作用，他认为教育可以开发人的智力，教育投资的作用，不能只看它的直接投资，而要看其给劳动者带来的能力和劳动力利用的机会5。

二、马克思对于人力资本及其投资理论的贡献

尽管马克思没有专门研究过人力资源管理以及人力资本等问题，但他关于劳动的许多理论观点却构成了人力资本及其投资理论的重要思想基础。

首先，马克思继承和发展了关于劳动创造价值的理论。他认为，人在生产过程中是处于主导地位的，因为人的劳动不同于其它任何形式的生产要素，劳动是社会财富的主要源泉。他还特别强调了劳动对人自身发展的重要作用，在《政治经济学批判大纲》一文中曾指出：从直接生产的观点来考察，充分发展个人就是生产“固定资本”，而这种固定资本就是人类自身。实际上，马克思的观点已经蕴涵着人力资本的投资及其形成过程。

其次，马克思提出人的复杂劳动比简单劳动可以创造更多的社会财富。他指出，复杂劳动“是这样一种劳动力的表现，这种劳动力比普通劳动力需要较高的教育费用，它的生产要花费较多的劳动时间，因此具有较高的价值”。

第三，马克思提出了劳动力的价值构成理论。他认为，劳动力的价值就是生产和再生产劳动力所消费的生活资料的价值，其中包括恢复体力和智力所必须的生活资料、维持家庭及子女所必须的生活资料，以及教育和培训劳动者所必须的生活资料的价值。

三、人力资本投资理论的主要观点

第二次世界大战结束后，随着科技、经济、社会的飞速发展，西方发达国家的许多学者已经意识到了教育与培训在经济增长和发展中的重要地位与作用。舒尔茨在1960年出任美国经济学会会长时作了题为《论人力资本投资》的就职演说，指出人力资本投资的作用大于物资本投资的作用，因而他主张大力加强人力资本的投资；20世纪60年代以后，丹尼森、贝克尔等人关于人力资本投资理论的研究成果相继问世，标志着人力资本投资理论正式形成。人力资本投资理论的创立，再次将对人的研究提高到一个崭新的高度，并在付诸实践的过程中充分显示了这一理论的重大现实意义，产生了良好的实践效果。随着20世纪60--70年代人们对人力资本理论研究的不断深入与完善，人力资本理论也向更广泛的研究领域扩展，并且形成多门经济学的分支学科。其中，许多经济学家和各类科研院所致力于人力资本投资方面的研究，大大地推动了人力资本理论的发展。

人力资本投资理论的主要观点如下：

1、提出了人力资本投资的概念与范围。

2、人力资本投资包括所有增加人的资源从而导致未来货币和物质收入增加的活动。即为提高人的素质所进行的投资，包括对人的体力、智力和能力等方面的投资，其投资范要包括正规教育、培训学习、医疗保健、变换就业机会的迁移等方面的费用支出。

2、提出了人力资本投资比物质资本投资可以带来更多的经济效益

即“投资人”比“投资物”更合算，对经济增长的作用更持久。特别强调了教育培训在人力资本投资体系中的重要地位，指出教育是重要的资本形式，人接受了教育就会拥有这种资本，而拥有了这种资本才具有使人力资本增值的前提。

（二）我国国企人力资本投资现状

国有企业人力资本投资存在的问题：

一、人力资本投资呈现弱化趋势

国有企业人力资本投资额下降；多数企业在职工培训上只有象征性的投入甚至根本没有投入；许多企业的职工教育机构被撤并，场地被挤占，人员被分流„„上述现象，都是国有企业人力资本投资呈现弱化趋势的具体体现。

二、投资管理方法不科学

有些国有企业在主观意识上已经重视到人力资本投资，但由于管理方法，管理制度未及时跟上经济形势的变化，人力资本投资行为没有统筹规划，对人力资本的输入、使用和维护均不科学。加之国有企业经营者和管理人员的素质令人堪忧。国有人力资本投资管理、策略上的种种失误导致其投资收益率偏低、缺乏发展后劲，而经济效益恶化，反过来又进一步引起企业人力资本投资资金匮乏和人才外流，周而复始，形成恶性循环。

（三）研究思路方法和意义

1.研究思路和方法

第一部分：人力资本投资相关理论概述。首先就人力资源、人力资本及物质资本等相关概念的异同点进行了比较分析，并简要阐述了人力资本的五个主要特征，同时还指出，正是由于人力资本的上述特征，才使其在经济发展中起着举足轻重的作用。随着人们对人力资本理论研究的不断深入与完善，人力资本理论也向更广泛的研究领域扩展，许多经济学家和各类科研院所致力于人力资本投资方面的研究，大大地推动了人力资本理论的发展。

第二部分：我国国有企业人力资本投资的实证分析。通过分析目前我国国有企业经营状况入手，指出其在人力资本投资方面存在如下问题：投资总量严重不足、投资管理方法不科学、投资浪费现象严重及人才流失现象严重。将人力资本投资中存在的种种问题进行归纳，指出现阶段国有企业人力资本中呈现出来的投资不足，投资收益率偏低等特点是困扰其生存与发展的关键问题之一。

第三部分：我国国有企业人力资本投资问题产生的原因与对策研究。首先，本文对于造成国有企业上述诸多问题的原因进行了深入剖析，认为国有企业经营决策者自身的投资短视行为和长期以来传统计划经济观念的束缚，是造成国有企业经营决策者观念滞后的主要原因；国有企业普遍不景气、贷款困难、资金短缺，导致人力资本投入资金的匮乏，以及现行管理体制对于企业在用人和分配方面的制约，是国有企业人力资本投资中存在的现实困难；而人力资本投资特性，包括投资收益的不对称性、收益的滞后性、长期性和难以评估性和风险性，也给国有企

业人力资本的投资带来了一定的影响。在对策与措施方面，本文认为人力资本投资是影响企业长期发展的重要因素，强调要树立起以人为本的管理理念，通过建立、健全人力资本投资的考核、激励机制，并根据企业具体情况进行选择性投资，力图使得有限的人力资本投资能够获得尽量大的收益，以及创建学习型组织，从而使企业的人力资本得以保值、增值，提高职工人力资本存量和综合素质等

2.研究意义

现代社会，经济的全球化加速了企业对各类人才的需求，越来越多的企业意识到：市场经济条件下企业的竞争关键是人才的竞争。因此，企业应当加强对人力资的投资，切实把握人才资本投资的方向和重点，获取高效能的投资回报。在我国，国有企业在社会主义建设和国民经济发展中起着决定性的作用。改革开放以来，国有经济的整体实力虽不断增强，但国有经济的滑坡及国有企业长期大面积亏损 已成为不争的事实。造成国有企业困难的原因究竟何在因此，在现阶段，针对我国的国有企业展开的人力资本投资问题方面的探讨，将更具研究价值和深远影 响。

（三）主要创新之点或试图突破的难题

1、本文在分析国有企业人力资本投资方面所存在问题的原因时，不仅从国有企业自身所处的主、客观环境进行分析，而且还就人力资本投资自身所具备的原因分析，力求以全局性的眼光来看待问题；

2、本文在对国有企业人力资本投资方面存在的问题进行对策研究时，引入了一些目前较为先进的管理理念，如创建学习型组织，竞业避止等；

3、本文结合了国内外企业经过实践证实收到较好成效的方法：如采取竞业避止等手段保护企业的合法权益，从而使本文提出的对策措施具有较强的可操作性。

（四）写作提纲

一、文献简述

1.人力资本投资相关理论概述

2.我国国企人力资本投资现状

二．我国国有企业人力资本投资的实证分析

三．我国国有企业人力资本投资问题产生的原因与对策研究

1.企业决策者的观念滞后

2外部因素的影响

3.对策及措施研究

参考文献

1、奥多·W·舒尔茨：《论人力资本投资》

2、李建民：《人力资本通论》

3、安应民：《企业人力资本投资与管理》

4、吴国存：《企业人力资本投资》

5、周三多等：《管理学—原理与方法》

6、江洪明：《跳槽与反跳槽》

7、冯子标：《人力资本运营论》

8、何承金：《人力资本管理》

9、廖泉文：《人力资源管理》

10、窦胜功：《人力资源开发与管理》

11、徐颂陶：《中国人才战略与人才资源开发》

12、王金营：《人力资本与经济增长：理论与实证》

13、李玲：《人力资本运动与中国经济增长》

14、朱巧玲：《从加入WTO谈企业的人力资本投资》，《财贸经济》

15、胡凤玲：《人力资本理论的形成与发展》

16、李宝元：《人本方略—新世纪中国经济可持续发展的战略选择》，《中国可持续发展》

17、吴德贵：《知识经济挑战人才开发》，《中国人事报》

18、尔东：《我国企业人力资本的现状分析》，《市场报》

19、韩汉君：《世界国有企业：发展与改革》《,上海经济研究》

20周亚新：《国有企业人力资本投资弱化的原因及其对策》

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！