# 浅析企业人力资本投资回报

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2025-07-18

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：浅析企业人力资本投资的回报管理论文**

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、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。

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)完不善企业工作分析

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：企业人力资本投资经济分析**

企业人力资本投资经济分析

一、名词解释：（每题6分，共30分）1.人力资本 2.决策

3.技术和知识资本 4.人力资本的外部性 5.人力资本投资成本

二、简答题:（每题15分，共45分）1.企业人力资本投资的内涵是什么？ 2.如何优化企业人力资本项目投资结构？ 3.人力资本管理的主要任务是什么？

三、论述题（每题25分，共25分）1．论述如何进行企业在职培训投资收益的核算？假设某企业对50名质检员进行了培训，培训产生的效果将维持三年，人均培训费用1000元，培训结束后对受训者进行了测试，让这些人对一个有缺陷的标准件限定时间进行检验，找出缺陷零件。同时还选择了50名年龄、教育水平等条件基本相同的员工，但他们没有接受培训，作同样的测试，评价者评分相关程度为0.64，评价效用尺度为0.64，SDY为5000，请采用间接收益法判断企业是否要进行改培训投资。

参考答案

一、名词解释：（每题6分，共30分）

1.相对于物质资本而言，就是指凝结在劳动者身上的知识、技能和体力等存量的总和，这种资本是通过教育、培训、保健交流及实践总结等途径来获得，是能够使价值增值的特殊资本。2.简单的说，决策就是作出决策。是为了达到某一预定目的对若干可行方案经过分析判断做出选择。具体来说，由以下几个层次构成：

首先，决策是为了达到某一预定目的，即有明确的目标。其次，决策要有若干可行方案，即有两种以上可能的方案。第三，决策要经过方案的优选过程。

3.是指一个人所具有的可以直接用于生产产品与服务的人力资本。该种资本主要通过专业学习，在职培训以及“干中学”的形式获得。可以分为通用技术和专用技术。4.即当一种新的知识或技能在某个企业或部门运用时，会很快对其他企业和部门产生示范作用，从而形成外部经济效益。

5.为了获得、开发和重新设置企业的员工所需付出的代价。企业必须对人力资本投资的成本进行全面计量，才能未进行科学的人力资源管理提供准确的经济核算资料，为提高企业经济效益服务。

二．简答题（每题15分，共45分）1.一、以企业作为人力资本投资的主体

二、投资的客体

从投资目的物来看，以企业全体劳动者为载体，表现为所有在职职工的能力和素质。从投资形式来看，体现在企业为提高劳动力素质的各项开支。从投资动机来看，体现在企业获得人力资本投资的预期收益。

三、投资的行为过程

体现在企业人力资源开发与管理的各种实践活动中。

2.（一）企业人力资本投资项目之间的结构

企业人力资本投资项目间的结构优化应遵循重视人力资本开发，加强教育投入的原则。重视招聘工作，适当提高招聘选择投资比重 丰富企业医疗保健支出内涵

重视各人力资源投资项目的互补关系

（二）企业人力资本投资项目内部结构问题分析 注重企业员工的层次性与企业教育培训投资 依据企业生命周期进行企业教育培训投资

根据企业员工知识能力结构需求进行企业教培投资

3.（1）人力资源的计划与配置。通过计划、组织、吸引、招聘、选择、配置等方式，保证供给足够数量和质量的劳动力和专业人才，满足企业发展的需要。

（2）人力资源潜力的发展。通过教育与培训等方式，不断提高员工的劳动技能和专业技术水平，增加企业人力资本积累，提高企业经济效益和社会效益。

（3）职业发展生涯。要通过对员工的选拔、任用、考核和奖惩，积极协助和引导每个员工制定切合实际的职业发展计划，并尽可能地得到实施，促进全体员工尽快成长。

（4）业绩评估和激励。通过工作分析，制定明确的工作说明书和严格的工作规范，并根据评估的结果，运用合理的报酬、福利、提升及其他激励形式，鼓励员工的积极性和创造性。（5）协调劳动关系。对管理者与被管理者、员工与雇主、员工与员工之间的关系进行协调，避免不必要的矛盾和纠纷。维护员工合法权益不受侵犯，保证劳动法的合理实施。

三．论述题（每题25分，共25分）

1.在职培训投资一般由企业承担，有时职工本也负担一部分。这种投资收益，一般由职工和企业分享。职工从在职培训中得到的直接收益是取得了更高水平的技能，它可以带来更多的工资收入。其计算方法如下：

某类在职培训投资的年收益率=（参加某类在职培训的员工人均年收入-未参加某类在职培训的员工的人均年收入）/用于该类在职培训的年人均成本 企业从在职培训中得到的收益，表现为员工的技能提高后，提高了企业的劳动生产率和竞争能力。可以采取两种方法进行计算，直接计算法和间接计算法。

直接计算法对职工受培训后的效果进行直接观察，并加以评价。这种方法简便易行，但是不确定性大，主观性强。

间接计算法是通过对职工在职培训有关指标计算来研究这种投资的收益。总的思路是：首先找出影响在职培训收益的因素-具体指标然后根据这些指标的相互关系进行计算，公式如下：

△U=T\*N\*dt\*SDY\*-N\*C 因此，该公司的培训投资的净收益为：

△U=T\*N\*dt\*SDY\*-N\*C=3\*150\*0.64\*5000-150\*1000=276000-150000=1440000(元)根据上面的分析，150名员工进行在职培训，将取得经济效益1440000元，平均每年创造经济效益9600元，这相当于培训费用的9.6倍，可见企业用于在职培训的投资，是卓有成效的。

**第五篇：投资回报期**

投资回报率=(期末财产-期初财产)/期初财产×100%;

投资回收期是指用投资方案所产生的净收益补偿初始投资所需要的时间，其单位通常用“年”表示。投资回收期一般从建设开始年算起，也可以从投资年开始算起，计算时应具体注明。静态投资回收期是不考虑资金的时间价值时收回初始投资所需要的时间，应满足下式：前t项之和（CI-CO)的第t项=0

式中：CI—现金流入，CO—现金流出； —第t年的净收益，t=1,2,···Pt；Pt—静态投资回收期。计算出的静态投资回收期应与行业或部门的基准投资回收期进行比较，若小于或等于行业或部门的基准投资回收期，则认为项目是可以考虑接受的，否则不可行。

静态投资回收期可以在一定程度上反映出项目方案的资金回收能力，其计算方便，有助于对技术上更新较快的项目进行评价。但它不能考虑资金的时间价值，也没有对投资回收期以后的收益进行分析，从中无法确定项目在整个寿命期的总收益和获利能力。

目录·什么是静态投资回收期？

·确定静态投资回收期指标的方法

·静态投资回收期的优缺点

什么是静态投资回收期？

静态投资回收期（简称回收期），是指以投资项目经营净现金流量抵偿原始总投资所需要的全部时间。它有“包括建设期的投资回收期（PP）”和“不包括建设期的投资回收期（PP）”两种形式。

确定静态投资回收期指标的方法

1、公式法

如果某一项目的投资均集中发生在建设期内，投产后一定期间内每年经营净现金流量相等，且其合计大于或等于原始投资额，可按以下简化公式直接求出不包括建设期的投资回收期：不包括建设期的投资回收期（PP„）=原始投资合计/投产后前若干年每年相等的净现金流量包括建设期的投资回收期（PP）=不包括建设期的投资回收期+建设期

2、列表法

所谓列表法，是指通过列表计算“累计净现金流量”的方式，来确定包括建设期的投资回收期，进而再推算出不包括建设期的投资回收期的方法。因为不论在什么情况下，都可以通过这种方法来确定静态投资回收期，所以此法又称为一般方法。

该法的原理是：按照回收期的定义，包括建设期的投资回收期满足以下关系式，即：

这表明在财务现金流量表的“累计净现金流量”一栏中，包括建设期的投资回收期恰好是累计净现金流量为零的年限。

无法在“累计净现金流量”栏上找到零，必须按下式计算包括建设期的投资回收期：

包括建设期的投资回收期（PP）=最后一项为负值的累计净现金流量对应的年数＋最后一项为负值的累计净现金流量绝对值÷下年净现金流量

或：=累计净现金流量第一次出现正值的年份-1＋该年初尚未回收的投资÷该年净现金流量静态投资回收期的优缺点

静态投资回收期的优点是能够直观地反映原始总投资的返本期限，便于理解，计算也比较简单，可以直接利用回收期之前的净现金流量信息。缺点是没有考虑资金时间价值因素和回收期满后继续发生的现金流量，不能正确反映投资方式不同对项目的影响。只有静态投资回收期指标小于或等于基准投资回收期的投资项目才具有财务可行性。

投资回报期

“投资”意思是把你个人的金钱、时间或精力资源都投入到你预期有利润或有令人满意的可回报的事物中去。开办你自己的公司就是你使用自己的资源的一项大投资。你决定开办什么样的公司，是不是对自己的金钱、时间和精力的最佳投资呢？在这一章中，我们将研究顶尖商人在做这样的决策时所运用的方法。?

投资回报率?

你开办企业就意味着把自己的时间、精力和金钱进行长期、日常的投资。你这么做是因为你相信有一天公司的回报将大于目前所投入的时间、精力和金钱的价值。不经意间，你已经计算了你的投资回报率并已经发现该回报率是可以接受的。?

商人们需要了解他们的投资回报率将是多少。通常回报率被称为投资回报率Return on inve

stment(“Return回报”意为“利润profit”，介词“on”指“除以”)，它是以最初投资额的一个百分比来表示的。?

我发现任何一个年轻人都能学会有关回报率的计算。在我的公司，我看出回报率对于一个新的创业者来说是极其重要的一种决策帮助。我以32 000美元起家，对所花的每一分钱，我都计算了该投资能带来多少回报。我问自己：这项支出能否提高我的投资回报率？这种不断的分析的确对我帮助很大。?

如何计算投资回报率?

以下介绍如何计算你的投资回报：??

1?首先计算某一个商业期满时你所拥有的财产额，称之为你的期末财产与A。?2?扣除你对该公司的最初投资额。最初投资额成为你的期始财产与B。?3?所得的结果再除以你的期始财产。?

4?最后乘以100以表示你的回报的百分比。??

公式：A-BB×100=ROI(投资回报率)??

比如说你查明教会正计划为当地的孩子举行一个美术和手工艺赛事。他们需要为孩子们准备50件丝网印刷衬衫。你去批发市场以每件4美元的价格买了50件衬衫，共花去200美元：??

50件衬衫×4美元/每件=200美元??

然后你以400美元的价格将衬衫卖给教会。采用以上的4个步骤来计算你的该投资回报率为多少？??

400美元-200美元200美元=200美元200美元=1×100=100%??

该投资回报率为100%。?

这里有一个简单的方法来记住该公式：?

你的所得你的付出×100%=投资回报率?

练习部分?

下面花几分钟时间来练习投资回报率的计算。你的公司能实现的回报对公司事业的成功将是十分重要的。?

投资回报率?

期末财产-期初财产期初财产×100%=投资回报率?

假定投资期为一年，计算下表中的投资回报率。（商只保留两位小数，即只计算到美分，以简化计算。）??

期末财产期初财产回报率

＄2＄1100%??

4010

155

205

350175

80605001 000

7525

?2-11=11=1×100-100%?

答案：投资回报率??

期末财产-期初财产期初财产×100%=投资回报率??

假定投资期为一年，计算下表中的投资回报率（商只保留两位小数，即只计算到美分，以简化计算）。??

期末财产期初财产回报率

＄2〓〓＄〓〓1〓〓〓100%

40〓〓10〓〓300〓

15〓〓5〓〓200〓20〓〓5〓〓300〓6〓〓3〓〓100〓350〓〓175〓〓100〓80〓〓60〓〓33〓1 500〓〓1 000〓〓50〓9〓〓3〓〓200〓75〓〓25〓〓200〓?〓〓投资回报率是我每天使用的决策工具，你不仅可将这个概念应用到商业事务，还可以将其引入你个人事务的决定。记住，当你在某个事情上花了时间、金钱或努力，你就是在进行一项投资。如果你还不能决定要不要做一件事，那么看看它的投资回报率?〓〓在商业公式中，“Return回报”意为“利润profit”，介词“on”指“除以”。投资回报率指回报（A-B）除以投资（B）?

投资回报率与风险成比例?

投资者要求的回报依赖于他或她心中的投资风险有多大。如果一项投资极具风险，投资者就会期望一个高的回报率。?

风险因素包括时间（time）和流动性（liquidity）。一项投资所需的时间越长，它的回报率就应该越高。别人用你的钱时间越长，因某种不可预见的意外而使资金遭受损失的机率就越大。你作为一个投资者，就会希望这种风险能有所补偿。?

作为一个投资者，你还必须考虑资金的流动性。流动性指一项投资的资金投入和抽回的容易程度。投资资金的流动性如何？在你特别急需用钱的时候，你能从你投资的公司抽回投入的资金吗？如果可以，这项投资的流动性就强，或者说，资产很容易兑换为现金。?总之，你的投资回收需要等待的时间越长，回报就相应地越高。你投入的资金越容易收回，也许投资回报就越低。?

小企业风险和高回报?

小企业的投资回报率可以是十分高的。对多数的小企业来说，失败的风险也非常高。根据小企业管理局（the Small Business Administration）的估计，7个小企业中只有1个能够在激烈的竞争中生存下来。但另一方面，也有许多创业者经历了失败却没有被打倒，相反，他们开办新企业成为百万富翁甚至亿万富翁。只要你基本的储备不因商业上的失败而消耗殆尽，失败就可成为一次很好的经验教训。?

对失败一定要做好准备。坐下来仔细想一想，如果你因为成本支付力不足而不能够生产或提供可吸引顾客的产品和服务，结果会如何？你会退回去接着为别人打工，还是去开办其他企业？在你下一次赢利之前，你是否有足够的储蓄来支付你基本的生活支出？?投资风险越高，所要求的回报率也就越高。

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！