# 论人力资本股

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-08-11

*第一篇：论人力资本股文章标题：论人力资本股内容摘要：人力资本是相对于物质资本而言的，具有私人性、不可处分性、动态性等特点。人力资本是法律关系的客体，具有物的属性，但不同于农奴社会农奴所出卖的劳动力。人力资本具有追逐利润的本性，其结果是实现...*

**第一篇：论人力资本股**

文章标题：论人力资本股

内容摘要：人力资本是相对于物质资本而言的，具有私人性、不可处分性、动态性等特点。人力资本是法律关系的客体，具有物的属性，但不同于农奴社会农奴所出卖的劳动力。人力资本具有追逐利润的本性，其结果是实现了人力资本的股份化。人力资本股份化有两种方式：一是直接股份化，其产物是人力资本股；二是间接股份化，其

产物是物质资本股。人力资本股具有与职工身份的密不可分性、股权行使的非本人性、不可自由转让性等特点，发挥着确认人力资本价值、增强企业凝聚力和可持续发展能力、完善公司法人治理结构等作用。人力资本股要大行其道，还有很多法律问题需要解决，诸如：假人力资本股的认定与纠正，人力资本股占总股本的比例，职工持股会的地位，人力资本股的变动，含有人力资本股的公司的注册登记及其债务承担等。

主题词：人力资本人力资本股份化人力资本股

一、人力资本的概念、特点和法律属性

人力资本作为一种经济学说思想可追溯到1676年，古典经济学家威廉•配第首次严肃地运用了人力资本概念。其后，亚当•斯密、欧•费雪、H•冯•屠、马歇尔等经济学家都从不同侧面对人力资本做过论述，但人力资本明确的概念是由美国经济学家、1979年诺贝尔经济学奖得主西奥多•W•舒尔茨在20世纪60年代首先给出的。他认为，人力资本是相对于物质资本而言的，指凝结在人体内的能够使价值迅速增值的知识、技能及其表现出来的能力。[1]

资本是能够带来剩余价值的价值，“人力”之所以能成为资本，是因为它同物质资本一样具有稀缺性，具有能够使价值增值的能力。[2]但同物质资本相比，人力资本在很多方面又有其自身特点：（1）显著的个人性或私人性。人力资本体现、凝结、贮存在特定的人身上，与作为其载体或天然所有者的个人须臾不可分离，并须经由这个人形成、支配和使用才能发挥职能，其他任何组织和个人要想对之施加影响并从中获益，都不能无视或超越这个人。[3]（2）非同质性。从其自然属性来说，物质资本是“被生产出来的生产手段”，[4]可以相互代替或经过一定加工处理后相互代替，具有同质性；而人力资本是非同质性的，不但不同的人具有不同的人力资本，而且不能对之进行加工处理，不能相互代替。（3）不可处分性。物质资本的所有权是一种完全物权，占有、使用、收益和处分四项权能全都包含在内，并且所有权同其四项权能都可以分离；而人力资本由于与其载体或天然所有者不可分离，其所有权权能只包含占有、使用、收益三项，人力资本具有不可处分性，并且其所有权与三项权能不可分离。（4）专用性。特定人力资本的所有者一旦长期服务于某一企业，双方就会产生“共生”效应，任何一方离开对方都会造成价值贬损。（5）无形性。尽管人力资本的载体是有形的，但人力资本本身主要表现为无形的知识、技能、体力。（6）动态性。由于人力资本的构成要素（知识、技能、体力）不是凝固不变的，因此人力资本本身也处于动态发展过程中。[5]

“人力资本”现已成为普遍使用的经济学术语和日常用语，[6]并已发展成为拥有人力资本财富论、人力资本增长论、人力资本产权论三个分支的完备的、独立的理论体系，[7]其重要意义和显著作用也已得到经济学界和实务界的广泛认同，国家、社会、个人加大对保健、教育、培训、科研开发的投资，便是对这一认同的综合反映。但是，法学界对人力资本却态度漠然、声音微弱，纠其原因，主要在于人力资本在法理上仍然存在较多障碍，其中重要的一项是人力资本的法律属性有待明确。

1、人力资本能否成为法律关系的客体？在近现代法学领域，有一个著名的、不可动摇的理念和命题：“人是权利主体，不能成为权利客体。”人力资本虽然依附于人身上，但它并不是人本身，正如人的人格、荣誉等人身权益一样。要成为法律关系的客体，只需具备两个条件：一要具有客观性，即独立于人的意志之外并能为人的意识所感知和人的行为所支配；二要能够满足主体的物质利益和精神需要，并得到法的确认和保护。[8]人力资本就其实体形态来说，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，具有客观存在性，并能被人感知和支配的；人力资本可以在未来特定经济活动中给有关经济行为主体带来合法的剩余价值或利润收益，[9]满足其物质利益和精神需要，并受到法律的确认和保护。因此，人力资本可以成为法律关系的客体。

2、人力资本属于法律关系客体中的物，还是人身权益？法律关系的客体基本上可以分为4类：（1）物，包括自然物、创造物；（2）行为，包括作为和不作为；（3）智力成果，包括著作、专利、商标等；（4）人身权益，包括人格权、身份权。[10]人力资本所具有的特点之一是同其载体或天然所有者不可分离，因而具有人身属性；人力资本又是

人们在保健、教育、培训等方面进行投资形成的，能被人感知和支配，并可为其主体带来利润收益，[11]因而又具有财产内容和物的属性。但由于人身权概念的内涵与外延非常明确，即是与人身密切相关的、不具有财产内容的权利，[12]因此从严格的概念界定来说，人力资本不能归入人身权而应归于物，是物化了的个人所具有的知识、体力和技能。

3、人力

资本具有物的属性，是否类似于农奴社会农奴所出卖的劳动力？答案当然是否定的。现代社会的人力资本同农奴社会农奴所出卖的劳动力有着本质的差别。首先，从其载体或天然所有者来说，人力资本的载体或天然所有者享有人身自由和其他人身权利，可以依法自主决定其人力资本的占有、使用、收益状况，他是权利主体而非权利客体；而出卖劳动力的农奴则一点儿人身自由权利都没有，完全等同于农奴主所拥有的牛马等生产资料，其本身就是物，他是权利客体而非权利主体。其次，从人力资本和劳动力的关系来说，人力资本虽由劳动力转化而来，但二者属于不同的范畴。劳动力是商品形态的概念，瞬间可得，不需要成本（投资）；而人力资本则是资本形态的概念，是投资的产物，与物质资本相对应，具有非同质性，能够用来分享经济剩余。[13]

二、人力资本的股份化与人力资本股

马克思指出，资本的本质属性在于对利润的不懈追逐，人力资本也不例外。在现时的中国，人力资本对利润的追逐有两个方向：一是正向追逐，即以人力资本出资组建公司，然后分享公司的未来收益；二是反向追逐，即以过去投入的人力资本分享公司积累下的未分配利润。对于人力资本对利润的正向追逐，于情、于理、于法都是允许和能够接受的；对于人力资本对利润的反向追逐，则是中国特色使然。由于中国长期以来实行不合理的工资制度，公有制企业在历史发展过程中较多地截留了职工的应得收入，形成一定的历史欠帐，[14]这从人力资本的角度而言就是职工人力资本的投资收益，因此从国有财产或企业公共积累中划出一定比例向职工配送有其合理性，类似于公司以其资本公积金向股东转增股份。

人力资本对利润追逐的结果，是人力资本实现股份化。人力资本对利润的正向追逐的结果，是人力资本经评估后折算成一定公司股份，成为公司总股本（注册资本）的一部分；人力资本对利润的反向追逐的结果，是促使公司建立职工持股制度，职工作为人力资本所有者和出资人获赠一定的公司股份。可以看出，这是两种不同的股份化，前者可称为人力资本的直接股份化，后者可称为人力资本的间接股份化。[15]

1、人力资本的直接股份化：评估后直接折成公司股份，是公司总股本的两个基本组成部分之一（另一个是物质资本）。这是人力资本股份化的主要形式，国际通行，经久耐用，不含临时政策因素，但其实行有两大难点问题：第一个难点是人力资本的价值评估问题。可以根据生产人力资本的费用来估算其形成的资本量，主要的费用有5项：（1）医疗和保健，（2）在职人员培训，（3）正规的初等、中等和高等教育，（4）成人继续教育，（5）个人和家庭适应于变换就业机会的迁移，其中最主要的是教育投资。[16]但由于使用环境和使用绩效的变化，人力资本价值的衡量具有非恒定性，存在着许多非所有者所能控制的外部因素的影响。[17]第二个难点是人力资本导致公司资本不实的问题。虽然公司资本数量随其经营状况的好坏而不断变化，但立法者设计出“资本三原则”与之对抗。而人力资本依附于其天然所有者，且具有无形性和不可处分性，公司债权人对公司的人力资本股东无法追求责任，公司资本中的人力资本部分形同虚设，从而导致公司资本严重不实，“资本三原则”也对之失效。

2、人力资本的间接股份化：基于对过去投入的人力资本的承认及其投资收益的追索而产生的概念，职工所得的公司股份不是由其人力资本折算来的，而是由公司实有财产转送来的。这种股份化形式颇具中国特色，它把人力资本理念的引入与实践倒推了若干年，使中国成为世界上认可和践行人力资本的少数先进国家之一。人力资本的间接股份化也有两个难点问题：第一个难点是从企业的国有资产或企业资产中直接提取一定比例向职工配送股份是否违法的问题。虽然人力资本概念现已得到社会各界的广泛接受，但赋予其溯及既往的效力，以之追索和分享企业的存量资产，难免有违法之嫌，这也是国家三番五次地制止和停止公司发行职工股，迟迟没有出台职工持股的全国性立法的重要原因之一。[18]第二个难点是企业对职工的历史欠帐数额问题。从人力资本的角度而言，公有制企业所截留的职工的应得收入属于其人力资本的投资收益，而要对之进行清算，必须首先确定职工人力资本的价值量。由于人力资本的动态性，职工现时的人力资本价值与其若干年前进入企业时的初始人力资本价值已不可同日而语，中间发生了很多、很大的变化。以初始人力资本价值计算其投资收益显然是不公平的，以现时的人力资本价值进行计算也有失偏颇，最合理的办法是以动态的人力资本价值计算其投资收益，但这又面临着对人力资本价值进行动态评估的难题。

无论是人力资本的直接股份化，还是间接股份化，其结果都使公司职工拥有一定数额的公司股份，这些股份是否都是“人力资本股”呢？答案是否定的。人力资本股是人力资本直接股份化的产物，是人力资本的股权凭证，是人力资本评估后直接折算成的公司股份，所代表和对应的是一定的人力资本。人力资本间接股份化使职工拥有的股份不是人力资本股，而是物质资本股，这是因为：（1）人力资本的间接股份化虽然以公司职工的人力资本的承认、存在和发挥作用为基础，但向职工所配送的股份实质上是公司现存的物质资产，其中每一股都有相应的物质财富与之对应。（2）经过人力资本的间接股份化以后，公司资本没有增加也没有减少，且全部都是物质资本，而人力资本直接股份化后公司资本增加了，不但含有物质资本，而且含有人力资本，与人力资本直接对应的才是人力资本股。现在社会上有些公司通过人力资本的间接股份化建立了职工持股制度，但把职工股份界定为人力资本股，笔者称之为“假人力资本股”，由于人力资本股的固有特点使然，职工的股东权益受到很多不应有的限制和损害。区分真假人力资本股，消除假人力资本股的影响与损害，保护职工股东的合法权益，是实践向法律工作者提出的一个新的课题。

三、人力资本股的特点、作用及其法律完善

人力资本股是与人力资本相对应的，由于人力资本具有不同于物质资本的自身特点，人力资本股也同样具有不同于物质资本股的特点。（1）与职工身份的密不可分性。由于人力资本具有与其载体或天然所有者密不可分的特性，其投入除了履行评估、交付等物质资本投入应履行的手续外，其载体或天然所有者还须与公司订立劳动合同而成为公司的职工，或者已经是与公司具有劳动合同关系的职工。一言以蔽之，公司人力资本股股东同时又是公司职工，只有公司职工才能成为公司人力资本股股东。（2）公司股本的恒定性与个人股份数额的变动性。根据公司“资本三原则”，除非履行法定变更手续，公司总股本是恒定不变的，其中的人力资本股股本同样也不能随意变动。但由于人力资本是随其天然所有者素质和能力的变化而不断变化的，再加上人力资本股具有与职工身份的密不可分性，受到劳动合同期限的限制，因而职工个人人力资本股的数额不可能从一而终，而是变动不居的。（3）股权行使主体的非本人性。一般而言，行使股权的方式不外乎两种：一是由股东本人直接行使，二是委托他人代为行使。由于公司人力资本股股本要保持恒定，而职工个人的人力资本股数额变动不居，这样就产生了矛盾，解决这一矛盾的方法是将职工人力资本股股权全部委托职工持股会（或其他特定组织）代为行使，保持职工持股会所持人力资本股数额的恒定。（4）股份取得和丧失的无偿性。物质资本股的取得需要支付相应的对价，其丧失则可获得相应的补偿，人力资本股与之不同。虽然人力资本具有价值并可评估，但从形式上而言，同以往相比，公司职工取得人力资本股没有支付对价，其股息收入是工资福利以外的额外所得。人力资本股的丧失有两种情况，一是部分丧失，是职工素质和能力（人力资本价值）降低所致；二是全部丧失，是职工离开公司（劳动合同到期或解除）的结果。无论哪一种，所丧失的人力资本股都不能得到相应的补偿。（5）不可自由转让性。从职工个人的角度而言，人力资本股可以取得，也可以丧失，具有可转让性；从公司的角度而言，可以通过职工持股会给予新进职工一定人力资本股，收回离职职工持有的人力资本股，人力资本股也具有可转让性。但相对于物质资本股而言，人力资本股的转让受到更大的限制。由于人力资本与其载体或天然所有者密不可分，具有不可处分性，因而由它所形成的人力资本股不能在个人之间相互转让。人力资本股的转让行为只能发生在职工与职工持股会之间，并且人力资本股的取得与丧失都是无偿的。

中国的人力资本股实践始于上世纪90年代的股份制试点时期，源于职工持股制度的建立。目前在职工持股的地方性立法中，对是否允许职工以人力资本出资而持有人力资本股存在较大分歧，有些地方性立法明确规定可以，有些地方性立法则持否定态度，还有些地方性立法未表明态度。[19]笔者以为，允许职工以人力资本出资而持有人力资本股具有重要的意义和作用。（1）确认人力资本的价值，引导人力资本投资行为。允许以人力资本出资组建公司并持有人力资本股，是对人力资本价值最直接、最有效的确认方式，有利于引导人们重视和增加在教育、培训、健身等方面的投资，从而促进国民素质的提高。（2）增强企业的凝聚力和可持续发展能力。由于人力资本股具有取得和丧失的无偿性，实行职工以人力资本持股的公司就对各类人才更具有吸引力，公司现有的人才也会更能留的住；再由于公司职工持有的人力资本股数额因其个人素质和技能的变化而具有变动性，促使公司职工不断提高个人素质和技能，从而使公司更具可持续发展能力。（3）提高职工工作的积极性和主人翁责任感。由于人力资本股具有与职工身份的密不可分性，允许职工以其人力资本出资而成为公司的人力资本股股东，不但使其轻松取得职工和股东双重身份，而且与公司形成更加紧密的利益共同体，使职工工作的积极性和主人翁责任感提高到极至。（4）完善公司法人治理结构，促进职工参与民主管理。实行职工持股制度有利于加强对公司的监督，[20]但目前最大障碍在于职工购股资金不足。允许职工以其人力资本出资，使其在不支付任何物质对价的情况下而成为公司的职工股东，消除了公司实行职工持股制度的最大障碍，从而进一步完善了公司法人治理结构，促进了职工参与民主管理。（5）吸引国际人才，与国际接轨。西方企业大都实行了雇员持股计划（ESOP）、经理股票期权制度和管理层收购（MBO），[21]，允许职工以其人力资本持股，极大地增强了企业的凝聚力和可持续发展能力。随着中国加入WTO，中国企业正面临与国际全面接轨的问题，其中很重要的一项是企业制度的国际化，包括人才制度的国际化。实行职工持股制度，允许职工以其人力资本持股，是与国际接轨的现代企业制度的重要内容，它使企业所需的各类国际人才能够“进得来，留得住”。

虽然人力资本股特点很多、作用很大，但在目前的中国仍然是“犹抱琵琶半遮面”。要使人力资本股大行其道，还有很多法律问题需要解决。（1）假人力资本股的认定及其纠正。根据前面的论述可知，人力资本间接股份化而使职工拥有的股份不是人力资本股，而是物质资本股，有些公司将之界定为“人力资本股”，其目的无非两个：一是规避法律和政策，在企业改制中进行灰色处理，绕开对以企业存量资产向职工配送股份的限制和障碍；二是假借人们对人力资本股认识的不足，利用人力资本股取得和丧失的无偿性特点，限制甚至否决职工股份的转让、继承、保有行为，从而约束职工的市场化流动，使之忠实地为企业服务。假人力资本股的出现和存在，是对法律和政策效力的挑战，不但直接侵害了职工的股东权益，而且可能对国家利益、其他股东利益和社会经济秩序造成损害，应从法律角度予以认定和纠正。（2）人力资本股占总股本的比例。由于人力资本的无形性和不可处分性，实践中有人提出，为防止人力资本出资可能对债权人利益造成损害，应对人力资本股占总股本的最高比例作出明确限制，有些地方性立法也采取了限制主义的立法模式。[22]笔者以为，没有必要对人力资本股占总股本的最高比例作出统一规定，可根据所在行业特点由公司章程自行规定。至于人力资本股所带来的交易风险，可由注册登记机关通过公告和在公司营业执照中注明的方式提醒交易相对人。（3）职工持股会的地位。股权交由职工持股会统一行使是人力资本股的特点之一，由此职工持股会的地位举足轻重。对公司而言，它是主要股东之一，甚至极有可能是公司的控制股东、最大股东，对公司的经营和发展拥有最终决策权；对职工股东而言，它不但是其委托代理组织，而且具有独立的意思能力和行为能力，负责人力资本股的管理，同职工股东进行人力资本股的转让。因此，必须从法律上对职工持股会的地位予以确认和界定，以充分发挥其职能作用。（4）人力资本股的变动。由前面的论述可知，职工个人持有的人力资本股数额具有变动性，其变动主要有两种情况：一是量的变动或称部分变动，二是质的变动或称全部变动。前者源于人力资本本身的动态性，是职工素质和能力的升降所致；后者则表现为人力资本股的取得与丧失，是职工进入和离开公司的结果。无论哪一种变动，都只能在公司人力资本股股本范围内、在职工持股会内部进行。笔者以为，人力资本股的量变即对职工素质和能力的评估每年需进行1次，在6月30日前完成，以确保按其分取红利，人力资本股的质变可根据需要随时进行。（5）含有人力资本股的公司的注册登记及其债务承担。由于人力资本的不可处分性，为了降低或免除人力资本股所带来的交易风险，含有人力资本股的公司在注册登记时，应在其营业执照中明确公司资本中人力资本的数额和比例，以提醒交易相对人注意交易安全。至于公司终止时人力资本股股东的责任承担，笔者以为，要求其承担无限责任和有限担保责任都不合理。一是因为人力资本出资在评估确定后即已到位，不存在缺额填补和迟延履行的问题，同物质资本一样以其折股额为限承担有限责任；[23]二是因为股东所持有的股份金额与公司净资产数额不是对等关系，如果要求人力资本股股东在公司终止时以现金、实物等财产或权利交足股款，显然是不公平的。合理的做法是，在公司终止时，人力资本股股东承担与物质资本股股东责任相当的有限责任。既然人力资本股股东同物质资本股股东一样都按要求履行了出资义务，他就也应同物质资本股股东一样不再对公司资本的贬值承担担保责任。根据同股同权的原则，人力资本股股东所承担责任大小的计算方法是：首先计算出物质资本的贬值率，然后用它去乘人力资本的原始出资额。

注释

[1]西奥多•W•舒尔茨著：《论人力资本投资》，中译本，中国经济出版社1987年版，第12页。

[2]参见朱慈蕴：《职工持股立法应注重人力资本理念的导入》，原载《法学评论》。

[3]参见李宝元著：《人力资本运营》，企业管理出版社2025年版，第6页。

[4]前引[3]，李宝元书，第6页。

[5]参见蒋大兴著：《公司法的展开与评判（方法•判例•制度）》，法律出版社2025年版，第109页。

[6]参见前引[3]，李宝元书，第2页。

[7]参见李忠民著：《人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释》，经济科学出版社1999年版，第3页。

[8]参见周旺生主编：《法理学》，法律出版社2025年版，第105页。

[9]参见前引[3]，李宝元书，第6页。

[10]参见张中秋、杨春福、陈金钊编著：《法理学——法的历史、理论与运行》，南京大学出版社2025年版，第369页。

[11]参见前引[3]，李宝元书，第6页。

[12]参见王利明主编：《民法学》，法律出版社2025年版，第59页。:

[13]参见前引[7]，李忠民书，第27—28页。

[14]参见迟福林、唐新林、陈宝敏：《建立具有中国特色的职工持股制度的建议（25条）》，载于迟福林主编：《中国收入分配制度改革与职工持股》，中国经济出版社2025年版，第5页。

[15]参见前引[3]，李宝元书，第86页。

[16]参见西奥多•W•舒尔茨著：《论人力资本投资》，中译本，北京经济学院出版社1990年版，第9—13页。

[17]参见前引[5]，蒋大兴书，第117—119页。

[18]参见管荣齐：《有限责任公司的职工持股制度》，中国法学网\"来稿选萃”，2025年6月25日发表。

[19]参见前引[5]，蒋大兴书，第110页。

[20]参见前引[18]，管荣齐文。

[21]参见许亮编著：《劳者有其股》，企业管理出版社2025年版，第48、96、117页。

[22]参见前引[5]，蒋大兴书，第119—120页。

[23]参见前引[5]，蒋大兴书，第123页。

《论人力资本股》来源于feisuxs，欢迎阅读论人力资本股。

**第二篇：论人力资本激励机制构建**

论人力资本激励机制构建

2025-2-27 11:44:16人力资源管理2025年第11月字体：小 中 大

随着知识经济的发展，人力资本在价值创造中的作用越来越大，特别是企业家人力资本和科技人员资本，在各经济组织中获得了较高地位，一定程度上形成了物质资本对人力资本的依赖，因此，怎样构建人力资本的激励机制成为各经济主体面临的棘手问题。对这个问题的探讨，有助于调动人力资本的积极性，提高企业核心竞争力，从容面对知识经济的挑战。

人力资本产权特征属性

由于人力资本产权涉及到人，而人是有思想、能动的，这就使得明确人力资本产权是有效激励人力资本的前提条件。H.德姆塞茨认为:“产权是一种社会工具，其重要性在于事实上它能帮助一个人形成他与其他人进行交易的合理预期。产权的一个主要功能是引导人们实现将外部性较大地内在化激励。”要准确把握人力资本产权，首先必须了解“产权”的含义。从经济学的角度分析，产权是指由人们对物质的使用所引起的相互认可的行为关系，用来界定人们在经济活动中如何受益、如何损失，以及他们如何进行补偿的规则。一个产权的基本内容包括所有权（占有权）、使用权、收益权和处分权等权利在内的一系列权利。根据产权学派的理论，我们将人力资本产权定义为：人作为其人力资本的所有者拥有的一种特殊的产权权利束，以及不同人力资本的所有者在使用人力资本时所引起的相互认可的行为关系。人力资本产权除了具有排他性、可分解性和可交易性等产权的一般属性外，还具有自己的特征属性。

1.人力资本产权与其载体具有不可分割性。物质资本产权可以在不同主体之间转让，不会影响物质本身的价值。而人力资本产权的载体是人，一切体能、智能、情感、价值观念、思想道德等都依附于活生生的人而存在，同时人力资本的价值量和新增价值必须在劳动过程中才能得以体现。因此，人力资本产权只能由其载体天然地独自占有，具有不可分割性。

2.人力资本产权的本体构成具有阶段性。随着科技发展和社会进步，人力资本的存量、增加及其构成要素的价值都将处于不断变化之中。这是因为：主观上，劳动者刻苦学习，勇于实践，在不断潜心钻研中有所发现和创新，其存量和增量就会不断增大，价值量就会不断增值，反之，就会减少、贬值；客观上，人力资本构成要素的价值随着社会需求的大小而变动，在低生产力水平的社会，人力资本中的体能要素价值比重大，而后工业社会则明显表现为智能要素价值比重大，到了知识经济时代，体能要素进一步贬值，智能要素则大幅升值。

3.人力资本产权使用具有比较鲜明的个性差异。人力资本的形成是一个长期积累的过程，尤其是作为人力资本主要构成要素的知识、经验、技能等需要长时间的投资，需要人力资本承载者本人不断的学习和投入。并且，人力资本的载体经常性地会受到周边社会环境的深刻影响，不同的社会存在也往往导致人力资本具有不同的个体差异和心理特征。这意味着任何人不可能购买这个人本身。

4.人力资本产权价值的决定具有隐蔽性。人力资本不具有实物形态和价值形态，不能用一定的标准来衡量。物质资本显示的市场信号可以让参与者做出某种程度的依赖，具有风险承担能力。人力资本就不同了，没有令人信服的信息信号，难以直观量化，人力资本信息完全属于所有者的私人信息，其产权价值的决定具有隐蔽性。对企业来说一个人有什么特长，能否胜任工作，只有他自己清楚，别人无法知道。

5.人力资本产权权能享有“残缺”性。人力资本产权可以有一组或一束产权构成，也可以是单一产权。对于物质资本产权而言，投资者享有完备的产权，即享有所有权（狭义）、占有权、使用权、收益权和处置权等全部权能。但对于人力资本产权来说，非载体投资者所享有的人力资本产权是不完备的，人力资本产权发生了“残缺”，即不享有占有权、只享有使用权、收益权、处置权和一部分所有权（狭义）。与物质资本产权相比，人力资本产权要复杂得多，但是，清晰的产权界定将有利于提高资源效率。正是从这个意义上讲，产权理论的核心不仅仅在于明确产权的最终归属，更重要的是通过对产权分隔和权益界定，使产权明晰化，从而建立起一种高效的内在奖励机制，以实现社会资源的最优配置。

人力资本激励理论分析

1.人本能动理论从特征上指出了对人力资本激励的合理性。人本能动理论是指一切管理的根本在于调动人的积极性和潜能的发挥。人力资本是一种“主动资产”，它的所有者—个人—完全控制着资产的开发利用，也往往难以监督。因此，当人力资本产权束的一部分被限制或删除时，其所有者可以将相应的人力资本“关闭”起来，以至于这种资本似乎从来就不存在。更特别的是，这部分被限制或删除的人力资本产权，根本无法被集中到其他投资者的手里而作同样的开发利用。一块被没收的土地，可以立即转移到新主人手里而保持同样的面积和土壤肥力，但是一个被“没收”的人，即使交到奴隶主手里，他还可能不听使唤、“又懒又笨”、“甚至宁死不从”。如果对人力资本产权形式上的特点一无所知，要理解现代经济学中非常热门的“激励”理论就困难重重了。为什么土地和其他自然资源无须激励，厂房设备无须激励，银行贷款也无须激励，单单到人力因素就非谈激励不可？道理就在于人力资本的产权特征。一方面，人力资本天然归属个人；另一方面，人力资本的产权一旦受损，其资产可以立刻贬值或荡然无存。

2.需求理论从本质上揭示了对人力资本激励的可能性。按照需求理论，人为了满足自己的需要，才从事各种各样的经济活动，即需要的满足是人的行为的目的。而人的需要往往是通过激励获得的。人力资本的载体是人，人的行为受到其主体意志的控制和支配，行为的预期结果决定着主体的行动。因此，企业目标实现的前提是将目标和行为主体的意志调整一致，其关键之处是激励。H.A.马斯洛、D.麦格雷戈、F.赫兹伯格等研究了激励与人的需要关系，指出对人的需要的满足是对人力资本价值回报并促进人力资本的有效供给。实际上，经济学界诸如“经济人”、“有限理性人”、“社会人”和“复杂人”等关于人的本质的假定，都在一定程度上说明了不管人的本质如何，其行为无一例外地需要激励。

3.委托—代理理论从实践上阐明了人力资本激励的必要性。根据委托—代理理论，企业所有者（委托人）与企业人力资本（代理人）之间，委托人希望实现企业的市场价值最大化，从而获得更多的投资回报和剩余收入，而代理人的利益动机促使其追求货币利益和非货币收益的最大化，二者的目标会经常发生偏离。但是，由于代理人实际上掌握着企业的控制权，在信息的获得上具有比较优势，从而他们之间信息不对称，委托人对代理人行为的监督不仅成本高昂、可靠性差，而且代理人可以利用信息优势来逃避监督，这样代理人仍旧能够做出利己的但不符合委托人利益的决策，也就产生了所谓的“道德风险”问题。为了解决“道德风险”问题，委托人就需要设计一个有效的激励机制来解决二者之间的利益冲突，以促使代理人从委托人的利益出发，选择对委托人最有利的行动。委托人如果不能对人力资本进行有效的激励，代理人就不可能有积极性进行技术创新，出现“磨洋工”、“乱跳槽”的扭曲现象，甚至在技术创新方面“吃里扒外”，结果无疑会导致代理成本（监督成本、激励成本、剩余损失）的上升。特别要指出的是，中国企业过去的优势是，对人力资本支付低廉的价格。加入WTO以后，面对人力资本的“零距离竞争”，这种优势将很快消失。在外资企业的高薪和灵活的人事制度，以及可以享受国内外的专业培训的诱惑下，大量的人力资本向外企流动就成为不可回避的事实。人力资本的流失，伴随着知识、技能、经验以及市场资源的流失，势必对企业工作造成持续的负面影响。因此，如何使人力资本最大限度地发挥能量，施展才华，引进和留住人力资本，建立人力资本的激励机制就显得尤为重要

**第三篇：论企业人力资本管理**

摘 要：本文分析了人力资源管理和人力资本管理的区别，重点阐述了企业人力资本管理的重要意义，强调了在企业管理中必须充分认识并科学地利用人力资本，并就企业人力资本管理提出一些建议。

关键词：人力资源 人力资本 企业管理

自20世纪60年代美国经济学家舒尔茨提出“人力资本”的概念至今，人们对人力的重要性认识得到了不断深化和升华，尤其是进入21世纪，企业的管理主要是人才的管理。在人力资本、物质资本和货币资本中，人力资本作为企业最重要生产要素的地位更为突出。但是许多企业把人力资源和人力资本二者混为一谈。本文试图通过分析二者区别来进一步明确加强企业人力资本开发和管理的重要意义，并就此提出几点建议职称论文。

一、从人力资源管理到人力资本管理的重要意义

1、对企业人力资源管理的认识

所谓人力资源是指一定组织范围内人口总量中所蕴含的劳动能力的总和。即人力资源是包含在人体内的一种生产能力，包括一定工作标准下的体力和潜力。人力资源将人力视为一种自我形成的既定成本，强调的是人力作为对象，纳入成本收益核算。人力资源管理主要是利用其能动性、有价性、可配置性等特性支付一定的报酬，通过合理配置、综合开发达到资源的有效利用。对于企业来说首先是预测企业人力资源需求，然后是评估支付多少报酬能获取这些人力，最后是通过有效激励、结合企业与个人需要进行有效开发，使这些人力为我所用，这是企业人力资源管理部门的工作重心。

2、对企业人力资本管理的认识

所谓人力资本是指凝聚在劳动者身上的科学知识、生产技能及其表现出来的各种生产能力，而这种知识和技能可以带来剩余价值。即人力资本是指凝结在人体内，能够物化于产品或服务、增加产品或服务的效用，以更大的价值获得收益。人力资本管理是把人当作高增值性的活性资本，强调的是人力作为主体，强调在未来特定的经济活动中可以给相关经济行为主体带来价值或收益。人力资本是可以通过投资和积累形成的，可以增值扩大的。人力资本涉及具体的投资、积累、创造更高的价值，形成回报。人力资本管理就是要利用其投资性、价值性和增值性等特性将人力作为资本进行保值增值。企业人力资源管理部门的工作重心是要从战略性和全方位性的角度提高人力资源价值，为企业带来巨大的投资回报效益职称论文。

3、人力资源理念向人力资本理念的转变

人力资源管理阶段，实行人本化管理，人力资源被作为组织的第一资源。重视对人力的数量和质量水平的管理和对人力的使用和发挥的管理，但仍将人力视为一种成本消耗，因此注重的是控制消耗。

人力资本管理阶段是将人力被作为资本去管理，人力资源部门要考虑个人的持续发展和长期贡献。人力资源部门工作是提升人力资源的价值，通过合理地开发增加其价值，最终为组织带来巨大收益。

资源和资本是有本质区别的。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，可成为企业生产效益的基础。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，就要是最优的，但作为资本，企业就会更多地考虑投入与产出的关系。最后，提到资源企业会考虑寻求与拥有，而提到资本企业会更多地考虑如何使其增值。资源是未经开发的资本，资本是开发利用了的资源。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，促进企业的可持续发展。

在组织发展中，人力资本的作用大于物质资本的作用，对人力资本及人的知识能力、健康等方面的投资收益率远远高于对传统物质资本的投资收益率。人力资本所带来的未来收益

可以是货币收益的增加，也可以是社会的、心理的收益增加。以人力资本为核心的新增长模型，是与最终产品生产中的边际产出率正相关，与时间贴现率负相关的。所以，专业化的人力资本才是促进组织壮大，经济增长的真正动力和决定性因素。

二、企业人力资本管理的几点建议

人力资本投资是投资者通过对人进行一定的资本投入（货币资本或实物），增加或提高了人的智能和体能，这种劳动力的提高最终反映在劳动产出增加上。因此在企业管理中必须树立人力资本管理理念，将人力资本管理视为企业发展战略管理的重要组成部分。企业管理者必须真正把人才看作是资本，充分认识企业人力资本是第一资本，优先投资人力资本，高度重视人力资本的开发和管理，才能为企业创造更大的效益。

1、树立人力资本理念

对于企业来说，需要树立人力资本管理理念，视人才为企业资本，运用现代人力资本管理方法，通过提升人力资本的价值，增强服务能力。企业管理者必须把人才放在需要保值增值的主体地位，把工作的重点放到人力资本增值上。以投资的眼光看待在吸引人才、培养人才及激励人才方面的投入，把人才看成实现目标的资本。通过对企业人力资本合理有效的开发、利用，建立起一套能够持续促进员工成长和全面发展的长效机制，注重对其潜能的开发利用，促使员工进行自我激励，不断产生新的目标并努力进行实现，最终使员工处于一种良性的自主管理状态，使人才的知识转化为企业服务能力，增强创新能力和应变能力，从而不断提高企业参与竞争和可持续发展的实力。同时，在企业管理中要大力突出人力资本管理的核心地位，树立人力投资是企业发展最有前途的投资的理念，那些最好的、最优秀的人才是免费的，因为与他们为企业创造的价值相比企业付给他们的报酬是微不足道的。

2、加强员工培训

人力资本管理把培训作为一种具有重大意义的人力资本投资。在这个知识快速发展的年代里，只有科学合理的培训才能使企业实现人才价值的保值增值，实现员工个人发展与企业发展的双赢。因此，企业管理者必须加大对作为高新技术知识载体的人才及时培训和开发的力度。才能为企业发展提供源源不断的动力。企业应建立起一系列的培训开发体系，根据企业的实际发展需求，为员工制定长期、中期和短期培训计划，重点提高员工的实践能力、创新能力和应变能力，并将关键人才的不断发展和后备人才的培训作为重中之重。

3、推进企业文化建设

企业文化是指在一定的社会经济条件下通过社会实践所形成的并为全体成员遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和。企业文化，代表了企业员工拥有的共同认知，通常是指企业员工的核心价值观，这是企业长期形成的优良传统和文化底蕴。企业文化融入人力资本管理之中，是现代企业建设的重要内容，也是企业综合实力的重要标志。人力资本管理的最高层次是文化管理，也就是说企业人力资本管理最终要实现企业价值观与员工个人价值观的融合与渗透，使员工把个人追求与实现企业的目标统一起来。文化的整合功能、传递功能、凝聚功能在企业管理中都能发挥不可替代的巨大作用。因此，企业应致力于构建先进的企业文化,推行文化管理，特别着眼于人的价值观念。当员工真正树立企业的核心价值观，就能激活员工自我约束力和内在驱动力，在员工内心形成深刻持久的影响，鼓舞员工的士气和干劲，增强的凝聚力、向心力，从而把管理者的意志和企业目标变成自觉行动。同时，良好的企业文化也是留住人才、凝聚人心的关键。企业管理者要把以企业文化为导向理念贯彻企业人力资本管理中，使企业文化和人力资本管理有机结合，相辅相成。(责任编辑：论文图书馆编辑04)

终上所述，加强企业人力资本管理，建立起一个充满生机与活力的人力资本管理机制对企业的建设与发展至关重要。只有这样，才能为企业创造一个良好的发展契机，才能提高企业的核心竞争力。◆

参考文献：

[1] 西奥多·W·舒尔茨.人力资本投资——教育和研究的作用[M].蒋文斌，张蘅，译.北京：商务印书馆，1990.22－43．

[2]杨月坤:人力资源管理与企业文化:在融合中创新[J].中国建材，2025，6.(责任编辑：论文图书馆编辑04)

**第四篇：论人力资本的激励机制**

论企业人力资本的激励机制

摘要：健全的企业人力资本的激励机制是做好人力资源管理的一个重要内容。只有建立有效的人力资本激励机制，企业才能够更好地吸引人才、留住人才、人尽其才，充分发挥人力资源优势，团结一心，在激烈的市场竞争中，不断强化自身的核心竞争力，始终立于不败之地。因此，本文将主要从激励机制的概念、作用性质、主要形式、途径及我国现行人才激励制度的误区、我国企业人才激励制度构建的举措等方面进行初步探讨。关键词：企业；人力资本；激励机制

xxxx公司是一家以销售产品为主的弱电工程公司。以前只有三四个人的公司如今已经发展到拥有100多员工，三千万资产的企业。在经济效益不断增加的前提下，员工薪水也不断增加，同时，加薪也成为公司提高大家积极性的手段，薪水一直处在行业领先水平。在公司发展过程中，这个激励手段不仅调动了积极性，而且还吸引了不少的人才。但近年来，领导发现过去效果明显的加薪激励机制作用不如从前。同时，经理还发现员工的抱怨也比以前有所增加，员工们认为老板不重视他们的需求，给不了他们想要的东西。于是员工离职尤其是优秀人才的跳槽现象开始增多，这给企业造成了巨大的损失。

由此可见，员工的激励方式多样化、自主化是未来企业制定员工激励方案的发展方向。

一、激励机制的定义

激励机制（Motivate Mechanism），也称激励制度（Motivation System）是通过一套理性化的制度来反映激励主体与激励客体相互作用的方式。激励机制的内涵就是构成这套制度的几个方面的要素。

根据激励的定义，激励机制包含以下几个方面的内容：

（一）诱导因素集合

诱导因素就是用于调动员工积极性的各种奖酬资源。对诱导因素的提取，必须建立在队员个人需要进行调查、分析和预测的基础上，然后根据组织所拥有的奖酬资源的时期情况设计各种奖酬形式，包括各种外在性奖酬和内在性奖酬（通过工作设计来达到）。需要理论可用于指导对诱导因素的提取。

（二）行为导向制度

它是组织对其成员所期望的努力方向、行为方式和应遵循的价值观的规定。在组织中，由诱导因素诱发的个体行为可能会朝向各个方向，即不一定都是指向组织目标的。同时，个人的价值观也不一定与组织的价值观相一致，这就要求组织在员工中间培养统驭性的主导价值观。行为导向一般强调全局观念、长远观念和集体观念，这些观念都是为实现组织的各种目标服务的。勒波夫（M.Leboeuf）博士在《怎样激励员工》一书中指出，世界上最伟大的原则是奖励；受到奖励的事会做的更好，在有利可图的情况下，每个人都会干得更漂亮。他还列出了企业应该奖励的10种行为方式：（1）奖励彻底解决问题的，而不是仅仅采取应急措施。（2）奖励冒险，而不是躲避风险。（3）奖励使用可行的创新，而不是盲目跟从。（4）奖励果断的行动，而不是无用的分析。（5）奖励出色的工作而不忙忙碌碌的行为。（6）奖励简单化，反对不必要的复杂化。（7）奖励默默无声的有效行动，反对哗众取宠。（8）奖励高质量的工作，而不是草率的行动。（9）奖励忠诚，反对背叛。（10）奖励合作，反对内讧。勒波夫所列举的这些应该奖励的行为方式，对很多企业来说，都可作为其员工的行为导向。

（三）行为幅度制度

它是指对由诱导因素所激发的行为在强度方面的控制规则。根据弗鲁姆的期望理论公式（M=V\*E），对个人行为幅度的控制是通过改变一定的奖酬与一定的绩效之间的关联性以及奖酬本身的价值来实现的。根据斯金纳的强化理论，按固定的比率和变化的比率来确定奖酬与绩效之间的关联性，会对员工行为带来不同的影响。前者会带来迅速的、非常高而且稳定的绩效，并呈现中等速度的行为消退趋势；后者将带来非常高的绩效，并呈现非常慢的行为消退趋势。通过行为幅度制度，可以将个人的努力水平调整在一定范围之内，以防止一定奖酬对员工的激励效率的快速下降。

（四）行为时空制度

它是指奖酬制度在时间和空间方面的规定。这方面的规定包括特定的外在性奖酬和特定的绩效相关联的时间限制，员工与一定的工作相结合的时间限制，以及有效行为的空间范围。这样的规定可以防止员工的短期行为和地理无限性，从而使所期望的行为具有一定的持续性，并在一定的时期和空间范围内发生。

（五）行为归化制度

行为归化是指对成员进行组织同化和对违反行为规范或达不到要求的处罚和教育。组织同化（Organizational Socialization）是指把新成员带入组织的一个系统的过程。它包括对新成员在人生观、价值观、工作态度、合乎规范的行为方式、工作关系、特定的工作机能等方面的教育，使他们成为符合组织风格和习惯的成员，从而具有一个合格的成员身份。关于各种处罚制度，要在事前向员工交待清楚，即对他们进行负强化。若违反行为规范和达不到要求的行为实际发生了，在给予适当的处罚的同时，还要加强教育，教育的目的是提高当事人对行为规范的认识和行为能力，即再一次的组织同化。所以，组织同化实质上是组织成员不断学习的过程，对组织具有十分重要的意义。

以上五个方面的制度和规定都是激励机制的构成要素，激励机制是五个方面构成要素的总和。其中诱导因素起到发动行为的作用，后四者起导向、规范和制约行为的作用。一个健全的激励机制应是完整的包括以上五个方面、两种性质的制度。只有这样，才能进入良性的运行状态。

二、激励机制作用性质

激励机制一旦形成，它就会内在的作用于组织系统本身，使组织机能处于一定的状态，并进一步影响着组织的生存和发展。激励机制对组织的作用具有两种性质，即助长性和致弱性，也就是说，激励机制对组织具有助长作用和致弱作用。

（一）激励机制的助长作用

激励机制的助长作用是之一定的激励机制对员工的某种符合组织期望的行为具有反复强化、不断增强的作用，在这样的激励机制作用下，组织不断发展壮大，不断成长。我们称这样的激励机制为良好的激励机制。当然，在良好的激励机制之中，肯定有负强化和惩罚措施对员工的不符合组织期望的行为起约束作用。激励机制对员工行为的助长作用给管理者的启示是：管理者应能找准员工的真正需要，并将满足员工需要的措施与组织目标的实现有效的结合起来。

（二）激励机制的致弱作用

激励机制的致弱作用表现在：由于激励机制中存在去激励因素，组织对员工所期望的行为并没有表现出来。尽管激励机制设计者的初衷是希望通过激励机制的运行，能有效的调动 3 员工的积极性，实现组织的目标。但是，无论是激励机制本身不健全，还是激励机制不具有可行性，都会对一部分员工的工作积极性起抑制作用和削弱作用，这就是激励机制的致弱作用。在一个组织当中，当对员工工作积极性起致弱作用的因素长期起主导作用时，组织的发展就会受到限制，直到走向衰败。因此，对于存在致弱作用的激励机制，必须将其中的去激励因素根除，代之以有效的激励因素。

三、激励机制主要形式

（一）晋升激励机制

晋升激励机制就是依靠晋升来激励员工，提高工作积极性。晋升是指员工由较低层级职位上升到较高层级职位的过程。众所周知，劳动分工是提高效率的手段之一，于是在企业内部就按照专业划分为许多职系，这些职系又被分为许多职位，这些职位形成层级系列，于是就有了晋升的条件。企业需要评价员工，看其是否能晋升到高—层级的职位上去。

1.晋升激励机制作用

晋升机制有两个作用：一是资源配置，二是提供激励。这两方面都有利于降低员工流失率。首先，所谓资源配置的作用通俗地说就是合适的人做合适的事，实现能力和职位的匹配，这是人力资源管理的一项重要任务。其次，提供激励是指较高层级职位的收入和地位给处于较低层级职位的员工提供了激励。传统观念依然影响着现代社会的员工，他们的价值观中有一种根深蒂固的观念，就是在企业中身居要职是能力和地位印象征，甚至将晋升当作个人成功的主要衡量标准。所以，良好的晋升机制给员工创造了追求晋升的氛围，能够为其晋升提供支持和保障。于是，为了获得荣誉上的满足感，员工会努力工作，以求以更快的速度得到提升，他们的使命感增强，延缓了工作流动的行为，降低了工作流动的几率。

2.晋升激励机制原则

（1）德才兼备，德和才二者不可偏废。

企业不能打着“用能人”的旗号，重用和晋升一些才高德寡的员工，这样做势必会在员工中造成不良影响，从而打击员工的积极性。

（2）机会均等。

人力资源经理要使员工面前都有晋升之路，即对管理人员要实行公开招聘，公平竞争，惟才是举，不惟学历，不惟资历，只有这样才能真正激发员工的上进心。3.“阶梯晋升”和 4 “破格提拔”相结合。

（3）“阶梯晋升”是对大多数员工而言。

这种晋升的方法，可避免盲目性，准确度高，便于激励多数员工。但对非常之才、特殊之才则应破格提拔，使稀有的杰出人才不致流失。

3.晋升激励机制流程

员工提出书面申请，申请内容包括对未来经理工作的设想、自身所具备的能力素质、自身的工作经验等，交给人力资源部对应聘者递交的各项材料、《员工职业发展规划表》、《能力开发需求表》等进行初审，通过后，交给考核管理委员会进行复审，依据《员工职业生涯规划管理办法》中第二十五条各级职位复审需考察的主要因素，考核管理委员会通过后就可以让总经理签发任命通知，这样就完成了一次员工的晋升工作。

（二）薪酬激励机制

薪酬激励机制是企业运用薪酬的刺激，使得员工个人采取某种积极行为，努力实现某种目标，从而提高劳动生产率的做法，它对企业竞争力有巨大的影响。在现代市场经济中，它已成为各国企业人力资源管理的主要内容之一。这一机制对中国这样一个发展中国家而言，意义尤为突出。21世纪是充满机遇和挑战的时代，是优胜劣汰、适者生存的时代，是人力资源激烈竞争的时代。人力资源越来越多地被企业作为核心竞争力的关键和竞争优势的源泉。如何获得人才，用好人才，留住人才成为企业界的一个重大课题。其中最为复杂和困难的就是企业如何做好人的激励，如何运用好“薪酬”这把双刃剑，也就是如何有效地推行薪酬激励机制。制定激励性薪酬体系，一般要经历以下几个步骤：

1.薪酬调查

薪酬调查重在解决薪酬的对外竞争力问题。企业在进行薪酬体系设计时，有必要了解、研究、参考劳动力市场的薪酬制度、薪酬水平等的基本情况，尤其是与自己有竞争关系的企业或同行业的类似公司，重点考虑员工的流失去向和招聘来源。

2.制定员工绩效标准

在以职位定薪酬的传统薪酬体系下，员工只知道自己应该做什么而不清楚应当达到什么样的绩效标准，因此员工不知道该如何来提高自己的工作效率、如何把工作做得更出色，也没有动力这样去做。而以绩效定薪酬的制度则可以扭转这样的情况。

3.薪酬结构设计 薪酬结构设计是一个系统的工程。薪酬结构一般分为基本工资、绩效工资、加班工资、薪酬福利，另外还需进行内在薪酬设计。薪酬结构中各部分所占的比重的分配也是比较复杂的问题。企业需要针对不同层级的员工设计不同的薪酬结构，并且，随着员工职位变迁、技能提升、需求层次的变化，企业还应当适时针对这些变化对员工的薪酬结构作出相应的调整。

（三）年薪激励机制

对于一些条件成熟的企业，有必要推行年薪制的尝试，以形成对经营管理人员的有效激励，防止其怠工，提高其“偷懒”的成本，提高其经营管理效率和对企业的责任感与使命感。

企业实行年薪制具有重大的意义：

1.是对传统分配制度的突破，是对经营者特殊劳动的体现和承认。2.有利于理顺和明确所有者与经营者之间的责权利关系。3.有利于确保企业资产的保值和增殖。4.有利于促进企业改制，建立现代企业制度。

5.有利于造就职业经理人队伍。企业实行年薪制，需要谨慎行事：

一、有计划、有步骤地稳步进行，因为大多数企业的厂长经理多为任命制，还没有完全职业化，如果普遍推进，一旦失误，损失巨大，影响严重。

二、科学确定合理的年薪额，主要依靠经理人所实现企业经营目标的程度来确定。

三、必须建立有效的监督约束机制，防止腐败现象的发生。

四、建立有效激励机制的途径

（一）突破常规体制，实行人才动态管理

所谓人才的“动态管理”，就是要在企业中引入竞争机制，建立能者上、庸者下，以人为本、用人唯才的用人机制，使得到提升的员工产生强烈的成就感和责任感，其他员工树立更远大的进取目标，更使原有的干部产生危机感，从而激发全体员工的积极性和创造性。

在动态管理机制中，一方面要破除传统观念，大胆起用优秀人才，另一方面还在注重保持适度的下岗率。首先，人才是事业成败的关键，更要彻底打破论资排辈，构造全新的人才晋升渠道。大胆启用年轻人，营造人才脱颖而出的新机制，对有发展前途的年轻人才，要定向培训和培养，破格提拔，为他们提供一个能充分发挥自己优势的空间，做到人尽其才、才尽其用。其次，结合本企业实际，实行“末位淘汰制”。建立劳动用工置换机制，通过竞争上岗、二次竞岗，形成螺旋式提高队伍素质的用工、培训和再就业方式，逐步增加高素质的 在岗职工。所有干部岗位在全体员工中公开竞聘，一经聘用，到岗任职，落实待遇。不称职者下岗培训，再上岗后仍不能胜任者，易岗易薪，降职使用或解聘免职，空余岗位再行招聘。这样一来，就形成了竞争淘汰机制，增强了职工的危机感，从而促进了员工学习业务、提高素质的积极性。

进行动态管理，还可以在一些岗位实行换岗制。比如一些日常管理工作，通常分工较细，且多是事务性的工作，不具备太大的挑战性，而长期在一个岗位工作，容易使职工产生懈怠心理，影响职工积极性的正常发挥，但是如果在职工熟悉原工作之后，给他另换一个新岗位，面对新的工作、较为生疏的任务，任何人都会有一种精神一振的感觉，从而以充盈的斗志迎接挑战。这样既可提高员工的才干，又可充分调动员工的积极性，使企业充满生机和活力，可谓一举两得。

（二）建立科学的考核评价体系

对员工进行晋升、聘任、奖惩及调整工资待遇都要有一定的依据，这就需要有一套科学的绩效考核评价体系。员工绩效考核是按照一定的标准，采用科学的方法，检查和评定员工对职位所规定的职责的履行程度，以确定其工作成绩的管理方法，其目的主要在于通过对员工全面综合的评估，判断其是否称职。考核要坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则。考核的内容包括“德、能、勤、绩”四个方面，重点考核工作实绩。不同专业和不同职务、不同技术层次的工作人员在业务水平和工作业绩方面应有不同的要求。

科学、公平的绩效量化考核体系要真正做到客观、公正地评价每一位职工的工作业绩，使各项考核奖惩有本可依，同时为进一步开展减员增效提供依据。绩效量化考核激励机制能进一步加大内部分配的激励职能，适应现代企业减员增效工作的需要。同时绩效量化考核结果不仅在物质分配上体现，还在非物质分配方面，如培训机会、各项荣誉、晋升机会、下岗分流等方面进行体现，从而更有效地发挥绩效量化考核的激励作用，激发每一位职工的潜能，是企业充满生机和活力。

（三）加强企业文化建设，以远大的目标激励职工

人的需求多种多样，即有物质方面的，又有精神方面的。过于强调物质利益，会使自我极度膨胀，自私自利，工作积极性更是无从谈起；然而，过于强调精神方面的内容又会形成望梅止渴的现象，解决不了实际问题。因此，在满足员工的物质利益的同时，还应大力提倡 企业文化建设，形成讲牺牲、讲贡献的良好企业氛围，以精神内容的引导升华职工的各种劳动行为，充实员工的思想和生活，给他们以强大的精神力量，使之有目标可奔有方向可寻。

（四）注重经营管理变化。随时改变激励方式

由于人的需求是多变的，同时当低层次的需要满足后，就会上升到较高层次的需要。因此激励方式也不是一成不变的，而是应该随着员工生活水平、收入的提高有所变化。这样激励政策才能保持持续的有效性，员工积极性才能不断提高，创造力不断挖掘，使企业永葆生机和活力。除此之外，激励方式还应因人而异。应为人的层次不同、生活水平不同，需要自然也不一样。尤其是高学历人才与一般职工的需求相差很大。一般来说，高学历人才的需要偏重于晋升、有挑战性的工作、长远的发展等精神方面的追求，而一般员工则偏重于物质方面的鼓励或短期的利益。因此，对于不同人员的激励应有所差别，即所谓看人下菜碟，这样才能实现各取所需，达到提高员工积极性、创造性、吸引人才、留住人才及企业长远发展的目的。

（五）建立立体化、精确化的激励机制

企业要让团队有激情，只在企业内部设立激励机制，创造激情的工作氛围是不够的，还要有愿意接受挑战和对工作满腔热忱、富有激情的员工。否则，即使公司文化氛围再浓，如果一个员工本身不具备这样的性格，再培养也是徒劳无功。因为从本质上讲，员工的激情更多是带有天生的综合素质的一种表现，是自身品质、精神状态和对事物认识程度的一种外化表现，如果没有这些作后盾和基础因子，仅凭企业对该员工的培训也不一定能行。

（六）企业家的行为是影响激励制度成败的一个重要因素

企业家的行为对激励制度的成败至关重要，首先是企业家要做到自身廉洁，不要因为自己多拿多占而对员工产生负面影响；其次是要做到公正不偏，不任人惟亲；要经常与员工进行沟通，尊重支持下属，对员工所做出的成绩要尽量表扬，在企业中建立以人为本的管理思想，为员工创造良好的工作环境；最后是企业家要为员工作榜样，即通过展示自己的工作技术、管理艺术、办事能力和良好的职业意识，培养下属对自己的尊敬，从而增加企业的凝聚力。总之企业家要注重与员工的情感交流，使员工真正在企业的工作得到心理的满足和价值的体现。当然在激励中也不能忘记对企业家的激励，最近国家出台对企业家的年薪制就是要 充分调动企业家工作的积极性，进一步推动企业向前发展。

六、我国企业人才激励制度构建的举措

（一）了解员工的需要，增强激励的针对性

员工是带着自己的需要走进你的公司的，只有了解他的需要才能有效地调动他的积极性。设法了解他们的需要。这是做好激励的前提条件。一要把握需要的类型。心理学家按照不同的方式划分出了不同的需要。企业管理者应运用这些理论去掌握、分析职工的需要，以做到心中有数，有的放矢。二要认识主导的需要。不同的员工，其需要是不同的，要求管理者要善于抓住主要矛盾，抓住职工的主导需要。否则，激励就是纸上谈兵、无的放矢。三要区分不同的需要。企业管理者应该在本企业内搞一次全面的需要调查，把各种各样的需要进行分类，首先划出合理的需要和不合理的需要。对于合理的需要又分为马上能解决的需要和暂时还不能解决的需要。对于暂时不能解决的需要做好解释工作，说明道理，创造条件逐步解决。对能解决的需要又划出靠组织解决的和组织帮助职工自力更生解决的两种。同时，对于不合理的需要进行教育引导，使之逐步向合理化的需要转化。四要正确引导职工的需要。诚然，人的需要是无限的，也是良莠不齐的。因此，有必要对职工的需要进行正确引导，使职工树立正确的“需要观”。具体地讲，可以把引导职工树立正确需要的工作概括为“四要”：个人的需要要符合企业发展的目标；个人的需要要适应社会的需要；个人的需要要考虑环境的影响和客观条件的可能；个人的需要要考虑到自己个人的能力。

（二）活用激励理论，讲求激励的实效性

了解职工的需要,不是激励的目的，在充分了解需要的基础上，适时、适当、适度地进行激励才是目的。双因素理论管理心理学家赫兹伯格认为，工作动机涉及两个因素：一是保健因素，主要涉及工作背景，诸如薪水、工作条件及工作安全等；二是激励因素，主要涉及的是工作的内容或工作本身。激发人的动机并非易事，薪金、福利、退休方案等，这些东西只能使你的员工走进你的公司，但并不能保证他们为组织尽职尽责。这就对企业管理作者提出了更高的要求。一方面，要注意保健因素，并设法满足，防止产生不良情绪；另一方面要通过丰富工作内容、扩大工作范围、委以重任等方式满足其内在需要，充分调动积极性。公平理论这一理论指出，职工的工作动机，不仅受其所得的绝对报酬的影响，而且受其相对报 酬的影响。每个人会不自觉地把自己付出的劳动所得的报酬与他人付出的劳动和报酬相比较，也会把自己现在付出的劳动和所得的报酬与自己过去的劳动和报酬进行个人历史的比较。

（三）综合运用多种激励方式，丰富激励的内容

激励的方式很多，现在也有企业在试行多种多样的激励方式，并收到实效。一是物资激励。无疑，薪资等物质因素虽然不是员工的唯一，但却是员工关心的最重要方面之一。运用好物质激励首先是要有合理的薪酬设计。薪酬设计的要点，在于“对内具有公平性，对外具有竞争力。”这就要求我们要以实事求是的科学方法进行设计，而不是拍脑袋随意而定。其次是推出员工持股计划。员工持股是能极大地调动员工积极性，增强员工对企业忠诚度的重要激励方式。最后是要不断改善工作环境和安全条件。如果工作环境适宜，员工们感到舒适，就会有更佳的工作表现。二是升降激励。升降激励必须坚持任人唯贤，升降得当。坚持正确的任用方针，唯能是用，德才兼备。三是舆论激励。主要方式是通过文件通报、报刊、会议以及墙报、广播、网络等宣传媒介，对先进事迹进行表扬，对不良行为进行批评。从而，达到弘扬正气、抵制歪风的目的，形成奋发向上、你追我赶的良好气氛。四是民主激励。充分发扬民主，给予广大下属以参与决策和管理的机会，那么这个单位的生产、工作、员工情绪、内部团结都能处于最佳状态。广大员工参加民主管理的程度越高，就越有利于调动他们的积极性。领导者应当为广大员工参与民主管理提供一切方便，创造有利条件，采取多种形式，使其能切实地行使应有的管理的权力，焕发出更大的当家作主的热情，使积极性得到充分有效的发挥。

总之，人才的优势就是企业的优势，企业应该在引才、用才、留才及育才方面不断地进行激励，调动员工的积极性和创造性，才能保持企业的竞争之树常青。如何做好企业的激励机制建设，对管理者来说，既是一门高深的理论，更是一门领导艺术，是一个永无止境的值得探究的课题。在今后的工作中，应该根据不断变化发展的人力资源的情况和本企业的具体实际，把先进的管理理论与管理实践有机结合，最大限度的提高员工的积极性和工作绩效，为实现企业的经营目标而努力!参考文献

[1]邓子明.现代管理学[M].天津:科技出版社,1998 [2]斯蒂芬.罗宾斯.组织行为学[M].北京:中国人民大学出版社,2025 [3]李宝元.战略性激励:现代企业人力资源管理精要[M].北京:经济科学出版社,2025 [4]盛琳.构建国有企业经营者的激励和约束机制[J].求索.1999,(3)[5]石莉.深圳高新技术企业分配激励机制研究[J].广州财经管理学院学报,2025,(5)[6]崔镇南明星:激励机制与管理层持股[M].中国经济出版社，2025 [7][美]安妮.布鲁斯詹姆斯.伯比顿:员工激励[M].中国标准出版社，2025 [8]刘正周:管理激励[M].上海财经大学出版社，2025 致谢词

本文得到了xxx老师的大力支持，在此感谢！

xxx年x月x日定稿

**第五篇：论现代企业的人力资本**

论现代企业的人力资本

摘 要:知识经济时代,人力资本成为现代企业的第一资本。文章论述了现代企业人力资本的特征以及对现代企业发展的重要性,最后提出如何培育现代企业的人力资本。

关键词:人力资本 现代企业 企业发展

随着科技的进步和生产力的发展及全球经济一体化,世界已进入知识经济时代。知识经济时代,知识已成为发展生产力的第一要素,其核心是以智能资源为代表的人力资本。知识经济时代,企业核心竞争力是企业所拥有的知识与技能,而其体现则是企业的人力资本,人力资本将成为现代企业的第一资本。人力资源,就是在一定社会组织范围内,在人口总量中具有劳动能力的人口的总和。人力资本,是指企业在生产过程中所投入的人自身的力量,即蕴涵于人自身中的各种知识和技能的存量总和。人力资源同自然资源一样,很难体现人员素质的差异;而人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量,能直接反映人员素质,实质上是已经开发了的人力资源。

一、现代企业人力资本的特征与素质人力资本是指体现在劳动者身上,通过资本的投资转化,表现为劳动者的素质和其技术知识、工作能力的转化。人力资本是经济和企业运营的复合要素,同时具有“人”的属性和“能力”的属性。在现代企业中,属于人力资本的主要有四种人:企业家、高级管理人员、核心技术人员和高级市场营销经理。现代企业的成长从根本上是靠这几种人的推动。

1.人力资本依存于劳动力之中,与其他经营要素相比主要有以下特征:①人力资本是一种无形的具有极强主观能动性和创造性的资本,具有不可估价性和可开发性。人力资本的价值依据其创新能力和知识更新能力而定,其价值体现依赖于人力资本在现代企业创新中所产生的价值。②人力资本具有内外两种效应。内部效应是指人力资本具有自我学习、自我积累和自我进步的特征;外部效应亦称外溢效应,是指人力资本会导致其他资本生产率的提高。③人力资本具有收益递增的特征。人力资本的增值是通过现代企业家资本和创新能力的加倍增加而实现的。

2.知识经济时代的资本主要依靠对知识的掌握和将知识转化为资本的人力资本,人力资本在技术创新中起核心作用,而人的知识、技能是人力资本的核心内涵。人力资本应具备独立而有创意的思维能力、战略决策能力、管理与组织能力、经营能力、知识与技术能力、表达与交际能力等,并能推动现代企业的成长与发展。

二、人力资本对现代企业发展的重要性

1.人力资本是一种高收益和高增殖性的经济资源,它的提高可带来现代企业经济效益的增加。知识经济时代人力资本已成为经济增长的第一要素,知识性劳动正在取代资本,成为现代企业经济增长的主要源泉。世界著名管理大师彼·德鲁克说“人是我们最大的资产。”新经济增长理论的代表又进一步将人力资本因素作为内生变量纳入经济模型,揭示人力资本已成为经济增长的第一要素。人力资本的高收益性一方面反映在教育投资的直接收益,更大一方面反映在社会生产过程中通过创造物质财富体现出来。据美国统计学界根据1900～1959年的数据推算,美国的智力投资比物质投资收益高4倍。可见,人力资本的投资收益率大大高于物质资本投资的收益率,在现代企业的投资生产中发挥更大作用。西方现代企业经营者非常注重一

个企业是否拥有具有管理知识和科技实力的创造型人才。无数现代企业成功的事实已证实人力资本优势对经济发展的巨大作用。如世界著名的微软公司是一家把知识作为资本来发展经济的企业,该公司成功的秘诀是因为拥有一批精通最新技术又善于经营管理的高新技术人才。

人力资本作为一种高增值性经济资源,与一般物质资本的共同之处,是能创造剩余价值。人力资本不同于一般资本的是,一般实物资本普遍存在着收益递减规律;而人力资本是以技术变革和管理创新,实现生产要素的新组合,是以技术进步要素替代资本要素和劳动要素,来不断提高生产系统投入产出效益,呈现的是人力资本收益递增规律,即以持续的创新获得持续的经济增长,从而导致人力资本高增值性。人力资本是一种活性资源,它对现代企业资本运营增值具有能动作用和核心地位。人力资本不仅能够极大地提高有形资产的效率和价值增值程度,而且在现代企业的知识生产、应用过程中创造技术成果、商标等无形资产也成为新的资本增值点,从而使企业的资本总量迅速扩大,质量水平及增值能力迅速提高,大大增强企业的经济效益。

2.人力资本是现代经济发展的核心,也是现代企业竞争力来源的最能动和基础的因素。在知识经济的运行机制下,人力资本是形成企业创新力、发展力和竞争力的核心资源。现代企业竞争力的核心能力,是指本企业优越于其他企业的独特的异质性,即企业开发独特技术、发展独特产品和使用独特营销手段的能力,它一般以企业的核心技术为基础,以创新来获得持久的竞争优势。现代企业间的竞争表面上是对经济资源、产品质量和市场占有率的竞争,实质上是对核心技术的竞争,而技术和创新的核心是高素质人才,即企业的人力资本,所以现代企业的竞争从根本上说是人力资本的竞争。人力资本已成为判断一个现代企业的规模和实力的主要标志,大量实践证明具有竞争优势的企业都十分重视对人力资本的投资,而且都拥有丰富的人力资本。如美国的微软公司和英特尔公司为此制定了“人才青苗计划”,为自己培养高素质人才,保证人力资本的需求,以保障公司保持持续的竞争优势。

三、现代企业如何培育人力资本

1.现代企业要树立“以人为本”的人力资本意识,重视人力资本的开发、利用与投资。培育现代企业的人力资本,首先要从提高认识、转变观念上入手。在知识经济时代,科学技术已成为第一生产力,并以日新月异的速度推动着经济的发展,知识化的劳动是现代企业生产力和生产效率提高的主要动力和源泉;而人力资本也成为现代企业的第一资本,在企业竞争中发挥越来越重要的作用。成功的公司诸如:中国海尔集团坚持“以人为本”,非常重视人力资本的开发与使用,充分发挥人才的科技作用,发展成具有一定国际竞争力的现代化大型家电集团;美国的ＨＰ公司尊重员工,并为他们提供发展的机遇及分享成功的机遇;日本的ＳＯＮＹ公司尊重和鼓励每个人的才能和创造力等等。

2.现代企业要加大教育和培训投资。人的知识技能是人力资本的核心内涵,是人力素质最基本的反映。提高人的知识水平和文化素质最根本和最有效的方式是提供教育培训投资,开展普遍与专门的教育与培训。随着工业现代化的深入发展,现代企业所需的初级劳动力大量削减,并由劳动密集型产业转向资本密集型和技术密集型产业,掌握专业知识的劳动者特别是高级技术与管理人才将成为现代企业的稀缺资源。知识经济时代,现代企业的人力资本主要是投入到企业科技开发与市场开发活动中,复杂劳动的内涵发生了重大变化,从过去强调对劳动者的应用型技能培训,转向主要依靠科技知识教育,培养劳动者的创新意识和创造能力,复杂劳动发展成为一种知识性劳动。如“福建三钢”非常注重企业员工素质的提高,营造出“尊重

知识,尊重人才”的良好氛围,大力开展员工的教育与培训工作,提高了员工的整体素质,增强了企业的竞争力,为企业发展带来了最根本的活力源泉。

3.现代企业要创造良好的育人和用人环境,健全人力资本的激励和保障机制。现代企业要营造良好的工作环境与和谐的人际关系,充分发挥人才的知识与科技技能。在人力资本开发与应用中要采取激励方式,通过激励调节人的内在因素,充分发挥人的潜能,激发人奋发向上的进取精神,努力提高自身的文化素质和科技技能。现代企业还要健全人力资本的各种福利保障以及保险制度,留住人才,引进高素质的人才,使其为企业的发展贡献自己的才能。诸如美国3Ｍ公司尊重员工的个人进取心和个人发展,激励员工的个人发展,创造更多更高的人力资本,促进本公司的快速发展。英特尔公司是最早给予员工优先认股权的大公司之一,公司副总裁保罗·奥泰利尼说,公司必须实行全面的激励和保障机制,留住人才并充分调动他们的积极性,发挥他们的潜能,以便更好地为本企业效力,从而增强企业的竞争力。

在知识经济时代,人力资本已成为经济增长的第一要素,成为现代企业的第一资本。现代企业间的竞争实质是其核心技术的竞争,而技术创新的核心是企业的人力资本。所以,现代企业要重视人力资本,培育开发本企业的人力资源,同时留住和引进高素质人才,增强企业的人力资本,以提高企业的竞争力。

参考文献:

1.[美]舒尔茨.论人力资本投资[Ｍ].北京:北京经济学院出版社,1990

2.黄建军.论我国人力资本的新内涵及其产权性质.经济问题探索,1998(10)

作者:李剑玲 吴国蔚 来源:《经济师》2025年第5期

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！