

人才政策研究

动态

02/2012 第2期 总第25期

科学人才观与人力资本投资专题

本期专题

科学人才观与人力资本投资理论

陈凌/姚先国

论人力资本中的资源配置能力

朱明秀/吴中春

人力资本价值计量方法探讨

浙江省人才发展研究院



目录

- ◆ 编首语.....3

- ◆ 陈思静
 科学人才观与人力资本投资理论.....4

- ◆ 王明杰/郑一山
 西方人力资本理论研究综述.....7

- ◆ 陈凌/姚先国
 论人力资本中的资源配置能力.....12

- ◆ 朱明秀/吴中春
 人力资本价值计量方法探讨.....23

编首语 *Preface*

胡锦涛在全国人才工作会议上强调要“坚持人才工作指导方针，确立人才优先发展战略布局”。温家宝明确提出“要加大人才发展资金投入。建立健全政府、用人单位、个人和社会多元化的人才发展投入机制，较大幅度增加人力资本投资比重。”

李源潮在《大力宣传和普及科学人才观努力提高人才工作科学化水平》的讲话中指出：“要大力宣传和普及科学人才观，为加快建设人才强国提供思想动力和保证。”并进一步概括了科学人才观的十个重要理念，明确提出了“人才投资是效益最大的投资。”

本期《动态》在科学人才观提出的大背景下，着眼于人力资本投资领域中重要理论介绍和最新成果展示，既梳理了目前研究的焦点和热点问题，也进一步提出了在科学人才观提出后应当高度重视和深入研究的新问题。

科学人才观与人力资本投资理论

浙江省人才发展研究院 陈思静

李源潮在《大力宣传和普及科学人才观努力提高人才工作科学化水平》的讲话中概括了科学人才观的十个重要理念，明确提出了“人才投资是效益最大的投资”。人才投资要真正做到“一本万利”，就要掌握人才投资的科学规律。当前的人才工作中，人力资本投资问题应当受到高度重视，这主要有以下两点原因：

一、人力资本投资理论已经具备完善的理论体系和可靠的研究方法，可以直接服务于当前的人才工作

人力资本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，该理论认为物质资本指物质产品上的资本，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。人力资本理论的内容主要包括：（1）人力资源是一切资源中最主要的资源。（2）在经济增长中，人力资本的作用大于物质资本的作用。人力资本投资与国民收入成正比，比物质资源增长速度快。（3）人力资本的核心是提高人口质量，教育投资是人力投资的主要部分。不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费，而应视同作为一种投资，这种投资的经济效益远大于物质投资的经济效益。高技术知识程度的人力带来的产出明显高于技术程度低的人力。

二、在知识经济时代，人才是最先进的生产力，人力资本投资是效益最大的投资

在当今发达经济体系中，物质资本投入每增加1美元，产出增长为1~3美元；而人力资本投入每增加1美元，产出便增长3~10美元。这其中最关键的一条在于：知识正在成为主要的生产要素；知识工作者的生产力正在成为主导生产力。人才是人力资源中的先进部分，是科技创新的主要承担者，人才对经济社会发展的创造性贡献，决定了人才是最活跃的先进生产力。所以如何有效地进行人才投资，是未来经济发展过程中起着决定性作用的问题。

人才是人力资本中最先进和最有活力的组成部分，人才投资是人力资本投资

战略规划中最关键的一环。在人力资本投资问题的研究中，关键问题是如何看待人才投入与产出的关系。这个问题的重大意义在于：

一、人才投入与产出关系是构建科学人才评价标准的重要依据

科学人才观首先要解决的问题是“什么是人才”。当前我国的人才工作很大程度上受到人才评价标准落后与僵化问题的制约。从人才的投入与产出关系这个角度出发来构建科学的人才评价标准将是未来理论与应用研究的一个焦点问题。目前我们多用单一的指标来评价人才，比如从人才的投入角度，把学历、收入等指标作为评价人才的标准；从人才的产出角度，把税收、成果等指标作为评价人才的标准。目前已经有专家提出建立多指标复合式的评价标准，考虑投入与产出的关系，把人才定义为“投入与产出比达到一定数值的人”。这样的标准既避免了“一刀切”带来的问题，又符合科学人才观中“人人皆可成才”的理念。

二、人才投入与产出关系是“以用为本”的人才战略规划中的核心问题

科学人才观明确指出“人才是科学发展第一资源”。而人才资源与自然资源等其它资源相比有很大不同，主要体现在人才资源的滞后性。“十年树木，百年树人”，国家培养一个人才需要很长的时间，因此我们不可能等到缺少人才了才开始培养或者引进。这就要求我们的人才战略规划需要配合经济发展、社会进步的整体规划，这其中的核心问题就是如何根据战略规划中的人才产出来制定当前人才投入的方案。

三、人才投入与产出关系是人才政策与项目实施情况反馈机制中的关键指标

近几年党和国家对人才工作高度重视，各地的人才工作也开展得如火如荼。但这些人才政策落实情况如何、项目开展成效怎样却缺乏一个科学的评价与反馈机制。人才最终是要服务经济发展与社会进步的，人才工作的成效最终是要在整个地区乃至国家的发展进程中体现出来的。这一特点也给人才工作的评价与反馈带来了很大的困难。如何科学有效地对人才工作成效进行评价，这也就成为当前亟需解决的一个重要问题，而这其中最关键的指标就是人才投入与产出的关系，即是否人才投入产生了相应的产出。

当前人力资本投资领域的研究主要集中在三个领域：1. 人力资本的特性及其价值计量；2. 人力资本投入有效性的判断；3. 人力资本投资最优化问题。

我们认为在科学人才观提出后,人力资本投资的研究中可能需要更多关注的新问题有:

一、人才投入与产出问题要考虑三个层面

科学人才观中提出要“建立多元化人才发展投入机制”。人才的投入问题其实可以从三个层面来考察:政府层面、用人单位层面和个体层面。目前各地关注的多是政府层面如何直接投入,但很容易遭遇“政府热、企业冷”的尴尬局面。人才投入工作当然是政府工作的一个重要方面,但也需要充分认识到用人单位的主体地位,还要有意识地培育整个社会中个体的智力投资意识。所以政府的工作除了直接投入外,还要引导用人单位和个体主动地投入,在政建立政府投入与政策支持、用人单位人才规划与储备、个体职业生涯规划与教育投资这三个层面相互配合的多元化投入机制。

二、评价人才的产出要看到两个方面

科学人才观指出人才的根本任务是“服务经济发展”和“服务社会进步”。目前的人才产出评价绝大部分考虑的是人才在经济发展中所起的作用,很少考虑到对社会进步起的作用。在今后的人才产出评价中,我们除了看到人才的经济效益外,还要看到人才的社会效益;除了重视人才产出的数量与质量外,还要看到人才产出效益的分布是否合理,是否最大限度地符合当地经济发展与社会进步的需要。

三、人才投入要重“量”更重“质”

当前从中央到地方对人才投入都高度重视,很多时候甚至不惜血本、不计代价。这在一定程度上对推进人才工作起到了很大的作用。但是人才工作并不是投入越大产出越大,它有其自身的科学规律,需要我们进行深入细致地研究。在人才的投入上,单纯地提高数量并不能最有效地提升人才资源的数量和质量。除了保持一定的投入数量外,更重要的是投入的质量。人才投入有不同的形式与内容。投入的形式除了经济投入,还有政策投入、公共资源投入、舆论导向投入等等。投入的内容除了引才,还有育才、用才等。只有将各种投入形式与内容合理地分配,才能取得最大化的产出。

西方人力资本理论研究综述

王明杰 郑一山

【原文出处】《中国行政管理》(京)2006年8期第92~95页

【内容提要】西方理论界的诸多学者为人力资本理论的发展作出了很大的贡献。本文主要对西方人力资本理论的兴起和发展进行系统的分析和研究,对西方人力资本理论的思想渊源、人力资本理论的核心观点以及最新发展进行较为系统的梳理与评论。

一、早期人力资本思想溯源

1. 理论萌芽及人的货币价值视角

强调人在经济中的作用,这是最先从经济学的视角认识人的经济价值,从宏观和微观的角度评价人的货币价值,是人力资本理论的萌芽。用货币价值来衡量人的经济作用,主要有两种方法:一是计算用于“生产”人力所使用的货币成本;二是计算一个人的未来收益。但这种理论有其局限性:用生产成本法计算人力资本不能保证成本与收益成正比关系,而计算人力投资的未来收益时应对比收益的现今价值。显然按照这种思路无法得出现代意义上的人力资本理论。

2. 理论提出:人的资本价值思想

著名的古典经济学派代表亚当·斯密在其1776年出版的《国富论》中初步提出了人力资本的思想。他认为:固定资本中包含所有居民或社会成员获得的有用的能力。这种才能是通过包括教育、学校和学徒过程获得的,一般都需要付出现实的成本,因此,它可以被看作是固定在个人身上的、已经实现了的资本。他建议由国家“推动、鼓励,甚至强制全体国民接受最基本的教育”。十九世纪四十年代,德国经济学家弗利德里希·李斯特提出“精神资本”的概念,认为“精神资本”来自于智力方面的成果和积累。李斯特在这里所说的“精神资本”,在某种程度上接近于当代西方经济学所使用的人力资本概念。阿尔弗雷德·马歇尔认为教育可以开发人力资源的智力,教育投资的得失,不能看它的直接投资,而要看其给劳动者带来的能力和劳动力利用的机会。教育投资会使原来默默无闻的人获得发挥他们的潜在能力所需要的开端,并由此提出了一句有名的格言:“知识是推动生产力发展的最强大的火车头”。

这一时期的经济学家,认为人及其能力和获得的技能都应被包含在资本的范围之内。尽管古典政治经济学家已经看到劳动是创造价值的源泉之一,但他们仍

然认为劳动的报酬只是工资，而资本的报酬才是利润。不管是斯密的三要素说，还是马歇尔的四要素说，都是建立在资本一元导向的基础上的。他们至多是在比喻意义上认为劳动也是一种资本，但从来没有真正地把它当作资本。

二、现代人力资本理论形成

进入 20 世纪后，西方经济学界对人力资本问题的研究取得了新的进展。美国经济学家欧文·费雪首次提出人力资本概念，并将其纳入经济分析的理论框架中。前苏联经济学家斯特鲁米林率先提出了教育投资收益率的计算公式。新制度学派的代表人物加尔布雷斯指出，现代经济活动需要大量受过训练的人，对人的投资和对物质资本的投资同样重要，改善资本或者技术进步几乎完全取决于对教育和科学的投资。没有对人的投资，物质投资虽也能使产量增加，但这种增长是有限的。20 世纪 50 年代，美国芝加哥大学和哥伦比亚大学的经济学家们从这两个视角对教育与工资的差别、劳动力市场问题进行了研究，从而形成了现代意义上的人力资本理论。

1. 经济增长领域

在该领域构建人力资本理论的最重要的代表人物是美国芝加哥大学的西奥多·舒尔茨。他在 20 世纪 50 年代末 60 年代初连续发表了一系列重要文章，成为现代人力资本理论的奠基之作。特别是在 1960 年出任美国经济学会会长时发表的题为《人力资本投资》的演讲中，大胆而明确地阐述了人力资本概念与性质、人力资本投资内容与途径、人力资本在经济增长中的作用等思想。他不仅第一次明确地阐述了人力资本投资理论，使其冲破重重歧视与阻挠成为经济学的一个新的领域，而且进一步研究了人力资本形成的方式与途径，并对教育投资的收益率和教育对经济增长的贡献做了定量的研究。舒尔茨因其在人力资本理论方面的贡献而荣获了 1979 年诺贝尔经济学奖。

在舒尔茨之后，美国的爱德华·丹尼森运用实证计量的方法证明了人力资本在经济增长中的作用。由于在用传统经济分析方法估算劳动和资本对国民收入增长所起的作用时，会产生大量未被认识的、难以用劳动和资本的投入来解释的“残值”，丹尼森对此做出了最令人信服的解释。他最著名的研究成果是通过精细的分解计算，论证出美国 1929 年至 1957 年期间的经济增长有 23% 归功于教育的发展，即对人力资本投资的积累。由于教育水平的提高，劳动力的平均质量提高

了 0.9 个百分点，对美国国民收入增长率的贡献是 0.67 个百分点，占人均国民收入增长的 42%。丹尼森的研究为舒尔茨的理论提供了有力的证据，并引发了从 20 世纪 60 年代开始长达十多年的全球各国教育经费的猛增。

2. 收入分配领域

在收入分配领域作出突出贡献的是美国经济学家雅各布·明塞尔。他首次建立了个人收入分析与其接受培训量之间关系的经济数学模型。根据对劳动者个人收益率差别的研究，估算出美国对在职培训的投资总量和在这种投资上获得的收益率。明塞尔是最早提出“收益函数”的经济学家之一，他用收益函数揭示了劳动者收入差别与接受教育和获得工作经验长短的关系。明塞尔的研究从人的后天质量差别及其变化入手。他认为，工人收入的增长和个人收入差距缩小的根本原因是人们受教育水平的普遍提高，是人力资本投资的结果。

3. 人力资本理论的系统化

舒尔茨和明塞尔的研究，是从分析和解释其各自领域内出现的经济之谜出发的，虽然构建了相关领域人力资本理论的基本框架，但是缺乏对其进行更深层次的分析，没有对整个理论进行抽象化和系统化。加里·贝克尔正是进行了这方面的研究。他系统地阐述了人力资本与人力资本投资的问题，对人力资本的性质、人力资本的投资行为提供了有说服力的理论解释。

贝克尔获得了 1992 年的诺贝尔经济学奖，他的著作《人力资本》被西方学术界认为是“经济思想中人力资本投资革命”的起点。贝克尔提出了较为系统的人力资本理论框架，进一步发展了人力资本理论，使之成为系统而完整的理论体系。

从总体上看，西方人力资本理论产生及发展，使人在物质生产中的决定性作用得到复归。人力资本理论重新证明了人，特别是具有专业知识和技术的高层次的人是推动经济增长和经济发展的真正动力。这一时期的人力资本理论全面分析了人力资本的含义、人力资本的形成途径及人力资本的“知识效应”，并把人的消费视为一种重要的投资。这一理论也给资本理论、经济增长理论和收入分配理论的发展产生了革命性的影响。

三、当代人力资本理论发展

1956 年，索洛发表了题为《对经济增长理论的贡献》的论文，此后，一大

批经济学家卷入了对增长理论的研究。他们将人力资本因素结合进严谨的经济数学模型,使得能像生产函数方法分析资本和劳动要素投入的数量对经济增长的贡献那样分析人力资本,从而提出了一些以人力资本为核心的经济增长模型。在罗默和卢卡斯的模型中不仅将人力资本纳入进去,并且使其内生,同时也克服了经济均衡增长取决于劳动力增长率这一外生变量的缺陷。

1. 乌扎华:扩展的新古典经济增长模型

乌扎华修改了索洛单纯生产部门的模型,引进教育部门,把只包含单纯生产部门的新古典经济增长模型,拓展到包含教育部门和生产部门的两部门模型。由于乌扎华模型中加入了教育的因素,因而被认为是最早的人力资本增长模型。

2. 罗默:内生经济增长模型

罗默的内生增长模型对于经济增长理论的发展有着极其重要的作用。他将知识作为一个独立要素纳入了经济增长模式,并认为知识积累是促进现代经济增长的重要因素。由于知识的外溢性,使资本收益率是资本的递增函数,从而修正了传统增长中收益递减或不变的假定,这充分解释了目前世界经济高速增长的原因,同时也说明了发达国家和发展中国家经济水平差距日益扩大的缘由。

3. 卢卡斯:人力资本积累增长模型

1995年诺贝尔经济学奖获得者罗伯特·卢卡斯后来从另一角度解释了经济增长的内在机制。卢卡斯的模型以乌沙华建立的模型为基础,模型结构与阿罗-罗默模型相近,但强调了人力资本的重要性。他把舒尔茨的人力资本理论和索洛的技术决定论的增长模型结合起来并加以发展形成人力资本积累增长模型。其模型为: $H = h(t) \cdot \delta [1 - u(t)]$ 。式中 $h(t)$ 表示表现为劳动技能的人力资本, H 表示人力资本的增量, δ 表示人力资本的产出弹性, u 表示全部生产时间, $1 - u(t)$ 表示脱产学习的时间。公式表明:如果 $u(t) = 1$, 则 $H = 0$, 即无人力资本积累;如果 $u(t) = 0$, 则 H 按 δ 的速度增长, 即 H 达到最大值。由此可见,卢卡斯在模型中强调劳动者从正规或非正规的教育中所积累的人力资本对经济增长的作用。卢卡斯以阿罗(K J Arrow)“干中学”模型为基础,建立了人力资本积累模型,强调了外部溢出效应对人力资本积累的作用。

4. 斯科特:资本投资决定技术进步模型

与罗默、卢卡斯的模型不同,英国经济学家斯科特提出了“资本投资决

定技术进步”模型，虽然该模型与“新增长理论”相同，认为技术进步是经济增长的主要因素，但强调技术进步的作用是与投资密不可分的，这种作用可以用投资的数量来测量。这个模型依据对十个国家一百多年经济增长的统计和技术专利史的研究，强调了技术进步对资本投资的依赖关系，即资本投资决定技术进步。

斯科特模型说明，产出的增长率由年均投资率与年均生产率所决定。这个模型强调资本投资决定技术进步，但不是简单地重复古典的资本积累论，而是同时强调了经济增长中知识和技术对劳动力质量和劳动效率的影响。除此之外，他还强调了不发达国家发展国际贸易的意义，即国际贸易可以产生一种“赶超效应”，通过贸易来吸引外国的先进技术和管理经验，就会少走弯路，从捷径赶超发达国家。

四、简评

通过上述分析，我们可以看到，人力资本理论把人的知识能力作为经济增长的巨大源泉而加以系统论证，这不但比以前的理论前进了一步，而且在当代经济理论中，作为新开辟的经济研究领域而在众多经济流派中占有重要的地位。人力资本理论突破了传统经济理论在解释经济增长各种要素时的局限性，明确指出了人的质量不同，对生产所作的贡献就不同，高质量的劳动力可以获得较高的劳动生产率，对生产的贡献就大，因此人的质量的提高也是经济增长的因素之一。

在我们这个时代，由于知识无限增长的巨大效应，无限供给的人力资本克服了自然资源稀缺对于经济发展的制约，正成为经济增长的主导力量，人力资本的崛起和在经济发展中的作用也日益增大，这是人类经济社会发展的必然趋势。人类对经济进行研究的最终目的是如何提高投入的产出能力。通过研究投入产出率的提高，使单个企业的价值不断增加，进而促进整个国民经济的增长。我国是一个社会主义的发展中国家，对于我国来说，实现国民经济持续、健康、快速发展，逐步缩小我国与发达国家的差距并最终赶上发达国家，是保证我国经济实力增强和人民生活水平改善的关键。因此，从长期看，增长问题是我国经济面临的首要问题。深入研究人力资本理论以加强其在实际应用层面的作用，这对于我国当前蓬勃发展的社会主义经济建设具有重大的意义。而从政府、企业的人力资源管理角度以及从教育的方面来衡量，也是一项十分有价值的借鉴。

论人力资本中的资源配置能力

陈凌 姚先国

【原文出处】《经济科学》(京)1997年04期第27-34页

【内容提要】人力资源配置能力可以被定义为人们感知、正确地把握和采取行动重新配置资源，应付非均衡状况的能力。一个人的资源配置能力可以包括从开发新市场，引进新技术到对上司的察颜观色，投其所好各个方面。对人力资本的投资，是一切投资中收益最高，获利最大的投资，但我国人力资本投资收益率尤其是教育收益率明显低于世界各国平均水平。由于每个人是自己人力资本的投资者和受益者，所以我们强调每个人的资源配置能力，即根据外界具体情况作出生产要素重新配置的能力。因为这种能力是人力资本的组成部分，关于人力资本投资的所有结论都适合于它。增加资源配置能力的途径值得比这个概念本身更大的力气进行探讨。

一、问题的提出

现代经济学中的人力资本概念是相对于物质资本或非人力资本而言的。它是指体现在人的身上的各种知识或能力，它可以被用来提供未来的收入。知识范围包括天生具有的才能和后天获得的能力。它还包括运用和继续传授这些知识的能力，运用知识的时间和健康，所有这些方面构成人力资本。因为人力资本有天然属于本人，其开发利用完全取决于人力资本所有者意愿的特性，对人力资本存量的考察和分析，一直是人力资本学说的一个难点和重点。西奥多·W·舒尔茨曾经在他1975年发表在《经济文献杂志》上的一篇文章中列举了五类具有经济价值的人类能力：学习能力、完成有意义工作的能力、进行各种文娱体育的能力、创造能力和应付非均衡的能力。应该看到，具有经济价值的能力要比人力资本投资考虑的方面来得广泛，但是许多能力并没有得到经济学家的重视和研究，主要原因在于这些能力往往很难度量，比如心理学家对各种测试智商、创造力和适应能力方法的客观性和稳定性并无太大的把握，这些人力资本存量的开发和利用随时间推移的变化也只是社会学家关注的内容。经济学家很少研究这些能力的第二个原因在于，这些能力互相很难有效地区分开来，高度发达的市场经济体系中的人力资本投资，如教育、培训和迁徙，又综合地增强了以上各种人类能力中的一种或几种，因而现有的经济学模型往往已经包含了这些因素。某些能力就会从经济学家的视野中“消失”，只有在特殊情况下它变得异乎寻常重要的时候才引起人们的注意。舒尔茨就是在考察发展中国家从传统农业转向现代农业后提出他

关于应付非均衡能力的论述的。在研究从计划经济到市场经济转轨的现实中国也需要对这种能力进行分析和研究，从而为人们学会适应新环境，开发和发挥人的随机应变潜力提供思路。

提出问题的第二个出发点源于我们关于中国人力资源投资研究中遇到的困惑。世界各国的成功经验表明，对人力资本的投资，是一切投资中收益最高，获利最大的投资，但我国人力资本投资收益率尤其是教育收益率明显低于世界各国平均水平。60年代以来的许多研究表明，高质量人力资源的数量和比重已经成为一个国家经济发展速度和工业化程度的重要标志，具体说来，就是一个国家的经济发达与这个国家的人口平均预期寿命，各等级学生入学率，特别是中、高等教育普及率，以及医务和护理人员的数量具有明显的正相关性。这种关系理应在中国各省的经济社会发展情况的互相比较中显现出来。事实并非如此。我们对浙江和陕西的比较就得出与上述正相关性相反的结论：陕西省平均科技、教育和文化水平要高于浙江，而浙江省的经济发展明显优于陕西。一个国家或地区的经济发展在教育水平提高，其它形式的人力资本增加了的情况下仍然停滞不前并不只出现在中国或某些省份，而是一个许多发展中国家所遇到的问题。按照世界银行经济学家的分析，其主要原因有二：首先，人力资本可能使用不当，对人力资本更多的投资既不能补偿也不能克服不利于经济增长的环境；第二，人力资本投资的类型可能不当，投资效率和质量可能不高，现有用于人力资源的开支可能在资金更合理使用的情况下获得人力资本更合适的数量、质量或类型。我们也同样觉得，我国人力资源开发状况不平衡，区域分布不合理，人才结构偏重于基础研究和人才使用的低效率，与计划经济遗留下来的僵化劳动人事制度和不完善的劳动力市场有直接关系。制度因素总是跟在这种制度下生活的人的素质紧密相联的。我们在考虑同一现象的制度方面同时，也应考察人的素质方面的差异。中国处于经济体制转轨的关键时刻，对制度的强调是完全合情合理，切中要害的。但是同样制度下各国经济发展的巨大差异预示着其它因素也极大地影响着经济业绩。希克斯曾经强调，“资本同质性假定是资本理论的灾难。”人力资本学说将人口素质作为一种非同质的稀缺资源，从而探讨提高质量后的收益增加与获得质量提高的成本之间的关系。我们正是利用人口素质在中国现阶段文化素质与经济素质不相一致的现象，分析人力资本中的非文化素质。

二、人力资本中的配置能力

在本文中我们提出广义和狭义两种配置能力的定义。狭义配置能力可以结合一种生产函数来说明，我们的重点却是论述广义的配置能力。狭义的配置能力与一些经济学家讨论教育的所谓工作者效应和配置效应有关。这两种效应可以从人力资本所包含的两种截然不同的能力引伸出来：较高的人力资本与相同的其他生产要素结合能生产出更多的产品，这是人力资本所包含的生产能力。人力资本作为生产要素的边际产量是在其他要素数量不变的情况下每单位人力资本变化所增加的产量。另一方面，人力资本还应包括本人获取和处理各种生产要素和生产特征的信息的能力，尤其是应付可能引进的新要素的情况，这种能力就是人力资本所包含的配置能力。

广义的配置能力可以被定义为人们感知、正确地把握和采取行动重新配置资源，应付非均衡状况的能力。一个人的资源配置能力可以包括从开发新市场，引进新技术到对上司的察颜观色，投其所好各个方面，我们感兴趣的配置能力是指那些针对改变了的环境重新调整生产要素从而获得更高经济成果的能力。在现代经济里经济条件的变化是无处不在的，但人们的配置能力或应变效率一直未作为标准经济学的一部分，其原因在于理论上忽视了对人们的复衡行为的研究。复衡行为是经济人从失衡状态或非均衡状态通过复衡的努力达到新的均衡的过程，在传统均衡分析是被省略的。一般均衡理论不否认经济失去均衡的可能性，但它总是假定由于市场供求力量的存在，经济会在瞬间、自然地完成从非均衡状态到新均衡的过程。现实经济却告诉我们，复衡过程是需要时间的；其时间的长短，效果的优劣取决于人们有效地感知、把握失衡状态的能力，有效地对失衡作出相应反应并重新达到均衡的能力。

各种迹象表明，对改变了的自然环境和人文环境作出某种适应是人类最基本的天性之一。这种天性多大程度能表现出来，主要取决于三个因素，第一是这种配置能力的天生存量，这是个人的天生禀赋之一；第二是周围经济环境对配置能力发挥的激励，这是人力资本投资的制度因素；第三是这种配置能力的增进或培养。赫伯特·西蒙、奥里弗·威廉姆森等强调有限理性假定，其涵义是，从事经济活动的人“欲求成为理性的，但实际上只是有限地理性的”。有限理性存在的原因在于人在神经生理和语言方面的能力有局限性。生理限制是指人脑准确地接

受、储存、记忆和加工信息的能力是有限的，语言限制是指人们准确用词语、数字和图象表达自己知识和情感的能力也是有限的。这种有限理性存在的外部原因是外界事物的复杂性和不确定性，这使人们在理解、解决复杂问题和处理信息的能力上受到了限制。显然人们在这些方面的能力或所受到的局限性是非常不同的，就与人的其它经济能力一样。

每一个人的这种人力资本会非常有限，但它从不会为零。无论他的经济状况多么的窘迫，他的那种近似停滞的状态生活了多久，他的经验多么的有限，文化多么贫乏，他都不会对改善自己经济状况的机会无动于衷。在一个市场经济的社会里，每个人都面对无数可能性和机会，如果各种机会如升学、经商或迁徙能有较高的经济价值，发挥配置能力就能获得足够的激励。这时周围经济环境不光会激励天生配置能力从“睡眠”状态走向显性，而且会促使本人通过各种途径增进这项能力。如果周围经济环境对配置能力的激励极弱，比如落后地区农民的收成很大程度上取决于气候，周围又没有经商的可能性，迁徙的机会又被各种限制所阻塞，那么他们的天生配置能力会逐渐进入“睡眠”状态，对外显现出极大的惰性。这种气候也可能是非自然或人文的，在一个等级森严，提高自身社会状况的可能性几乎为零的社会里，一位处于社会低层的人即使再努力，也不可能太大地改变自己的经济状况和社会地位，那么他最明智的处世方式就是安于现状，知足长乐。由于外部缺乏建立在竞争基础上的统一市场，人们只能显示出个人理性行为。显然，我们只关心与经济理性相联系的资源配置能力。经济理性不同于个人理性行为，它是在理性的市场存在时经济人对自身利益的追求。加里·贝克尔强调，理性的市场存在时，非理性的经济单元经常被迫作出理性的反应。扭曲的外部市场关系虽然并不排除个人理性行为的存在，但它只是扭曲经济人的行为方式，而不可能产生经济理性。

资源配置能力，是人们针对不确定的经济状况作出相应决策的能力。值得讨论的是不确定性和相应决策的性质。这种不确定性可以包括各种情况，未来市场的不确定性，未来人们包括自己偏好的不确定性，未来政府政策的不确定性等等。不确定性不同于风险。根据奈特的分析，风险和不确定性是不同的，风险是指某事发生服从于已知或可知的概率分布，即人无法预测哪件事发生，但人知道这件事发生的概率；不确定性是指这样的概率分布也是未知的。因为风险是可测定的，

那么只要存在着运行良好，供给无比细化的保险市场，风险可以通过购买保险而消除，但许多决策所面临的不确定性是无法通过购买保险来消除的。无论静态还是动态经济都有风险，任何静态经济在达到经济均衡并只要这个经济均衡没有被打破，配置能力是不需要的，虽然这时经济也是带有风险的。静态经济一个典型例子是传统农业社会。农民在世代耕作后只要根据先辈们的作法循规蹈矩就行，不需要作出新的决策，此时农民的运作只是常规的和重复的，不需要创新能力。在这样的静态经济中，资源配置能力是没有经济价值的。

资源配置能力没有在现代经济学中得到充分注意是意料之中的。由于新古典经济是关于那些有严格定义的变量（如价格、产出等）最优化问题，在这些问题的解答中不需要资源配置能力或创新精神，所以有对创新精神的精彩描述和观察（像熊彼特、莱本斯坦所作的）但不是一般理论的发展，另外，这样的复衡行为往往是与经济人的收入改善联系在一起的，没有这样的收入改善作为激励，复衡行为就不会发生，显然这是与一般均衡理论中瞬时调整时的零利润假设不相一致；配置能力也很难度量，至今为止并不是一个可以严格定义的变量，它的存在也很少引起经济学家的注意。虽然人们在讨论人力资本概念时列举了许多人天生的或后天获得的能力和技巧，但具体研究时往往用教育存量如所教育年数来代替这些指标，这种代替在一些重要条件得到满足的时候是可以让人接受的。首先是运行良好的劳动力市场使得具有各种才能的人能够不受阻碍地合理流动；二是受教育机会向所有人开放，竞争机会比较均等；三是社会发展较为平稳，法制健全，竞争规则比较明了；四是教育内容符合整个经济发展，较高教育水平的人同时往往有更多的信息和技能，有较强的配置能力，在发达经济中，这些条件在较大程度上是存在的，配置能力就成为受教育程度的一部分隐藏起来。舒尔茨在他关于资源配置能力作为人力资本的一部分的论述中，其理论背景恰恰是发展中国家的农业现代化，在这种非均衡状态的经济中配置能力往往会与受教育程度分离而呈现它的作用。他探讨的主要问题即在于如果说教育和经验能增进人们的配置能力，那么这一增加有多大程度？这一关系能否有可度量的证明？哪些因素决定这些能力的经济价值？他强调配置能力应是人力资本概念的一部分，那些造成非均衡的事件也构成了对这种能力的需求。以下结合现有的材料对企业家和非经营者的创新能力作出简略的综述。

三、对资源配置能力的需求

结合人力资本学说分析人们各种能力及其获得这些能力方面的研究是一个很大的飞跃。熊彼特在经济发展理论中提到企业家的作用，但他的企业家只限于市场范围里追求利润的创新行为，这些企业家只是进行复衡行为者中的一类人，我们将摆脱这种局限性，更广泛地考察配置能力在中国现实经济中的作用和地位，同时考察如何获得和增进这种才能。现实中国经济对配置能力的需求，首先来源于所有经济参与者对体制转轨的适应。个人第一步学会作为消费者，在市场上买到自己想要的产品和服务，并学会利用各种法律手段来保护自己的消费者主权。个人同时要学会在市场经济中，合理使用自己的时间和进行人力资本投资。这可以从越来越关注自己未来职业状况的大学生求学行为得到证实。

1. 企业家的资源配置能力

企业家是市场经济中的无冕之王，1993年美国100名首富中61名是凭借卓越经营才能而获得巨大财富的企业家，他们分布在计算机、娱乐通讯、石油、房地产等各个产业。以企业家为例我们可以理解资源配置能力的经济价值。经济学中的企业家概念来自熊彼特的创新概念。创新概念是熊彼特在其《经济发展理论》（1911）中提出的，创新是指企业家对生产要素的重新组合，它与发明的不同在于：发明是指一种新产品，新技术或新经营方式的初次出现；创新是指把一种发明引入经济之中，从而给经济带来较大的影响或发生较大的变革。企业家的活动就是通过对不确定性的分析、领悟和预测，通过对资源的重新配置使经济从非均衡走向均衡。企业家因此获得一份租金，这份租金从动态经济的总量角度解释了国民收入增长的很大一部分，这部分至今未被经济学家解释清楚，说明企业家尚未在经济学中获得其应有地位。

鲍莫尔强调应该区分企业家和经理的功能。根据他的论述，经理承担的就是我们传统经济学理论中企业领导应负责的行为和决策，由于大部分企业都处于其生产可能性边界以内，经理的作用就是使得实际经营的成果逼近技术可能性边界。企业家的作用与此不同，他的任务是发现新思想并付诸实施。他的作用不仅是使实际状况改善，使企业经营逼近生产可能性边界，而且由于新思想的引进，企业的技术可能性边界也向外扩展了，同样价值的生产要素的组合现在能带来更大的产出。这一分析虽然能在理论上富有启发意义，但我们更强调从现代管理的

角度所理解的经理和企业家的共同之处。因为正如赫伯特·西蒙在其《管理决策新科学》中指出：组织中各层管理人员所遇到的问题可以根据其程度性和固定性等方面的情况加以分类：“在这个统一体的一端是高度程序化的决策：日常例行事务的处理或对标准产品的定价等。而统一体的另一端则是非程序化决策：制定新产品系列的一次性基本决策或在新协定上与劳工谈判的战略决策。在这两个极端之间存在着一种既包含程序化决策又包括非程序化决策和既包含例行也包含非例行性的程序化的混合型决策。”基层经理们也需作一些非程序化决策，只是非程序化决策所占比例与上层经理相比要小得多。因此经理和熊彼特式的企业家都会遇到非均衡现象，需要作出非程序化决策，需要或多或少的资源配置能力，对经理人员人力资本的研究也要求考虑资源配置能力。

企业家是最需要创新品格的人。田国强在最近的论文中强调中国企业家的政府关系能力（在生产中获得政府优惠待遇的能力）就是一种特殊的配置能力。在不完善市场和过渡经济中，政府官员控制着短缺生产投入。企业要从行政官员那里获得允许购买这些投入的定额。这些定额是有弹性的，企业能够买到的数量，取决于该企业的政府关系能力。另外，对控制并指导企业生产的规章的解释往往是含糊不清的，其范围也有局限性，对它们的解释大有伸缩余地，在引用这些规章时，行政官员大有心智，企业家的政府关系那里就显得极其重要。虽然这似乎是一种消极的配置能力，但对于中国经济却是一种必要的基本功。另外方面，只要市场机制不完善，或者经济处于变动之中，配置能力才可能获得经济价值和继续存在的理由。

2. 非经营者（经理和普通雇员）的创新能力

普通雇员的创新能力虽然未在经济中受到象企业家那样的重视，但在现代人力资源开发和企业管理中占据越来越重要的地位。企业家往往是从公司的最低层开始沿着等级阶梯向上提升最后达到公司的最上层的，他的创新能力需要他在漫长的职业生涯中逐渐积累、磨炼，很难一蹴而就。具体说来他需要在成为独立的经营者前获得足够的教育和资历；足够的人际交流能力；通过边学边干积累足够的工作经验；在许多情况还必须累积足够的财富。另一方面，企业家的任何一项创新内容都离不开经理和下属雇员的积极配合。事实上，熊彼特式的企业家所作的许多项创新，如新产品的开发和引进，新市场的发现和开发，组织方式的创

新等往往首先来自下属的发现，企业家的工作是对某种发明或创新作出关于采用、推广和企业相应总体调整的决策。普通雇员需要自身决策能力的方面又不只这些。首先雇员在进入劳动力市场以前就有一些个人关于自身人力资本投资的决策要做。比如作为大学生在选择什么专业，学到怎样的学位，什么时候进入劳动力市场。他根据具体市场状况作出自己拥有生产要素的重新配置，这些生产要素是他的时间、精力和花费在求学上的钱财。从这些角度他作为大学生也在充分利用自己的配置能力。大学生也是“企业家”。其次，雇员在其工作岗位上的劳动供给有很大活动，尤其是那些提供复杂脑力劳动的雇员。在劳动分工越来越细，脑力劳动占的比例越来越大的情况下，雇员的创能力或资源配置能力就显得更重要。

3. 农民作为企业家

“农民作为企业家”是舒尔茨等经济学家研究农业经济和人力资本后得到的一个著名论断。过去观点认为，传统农业社会中农民是愚昧从而缺乏经济理性的，他们对经济制度刺激的反应是迟钝的，由于生产要素配置效率低下，停滞的传统农业不可能成为经济增长的源泉。长期以来舒尔茨对此进行了大量细致的研究，他利用统计资料和理论分析，反驳了轻视农业在经济增长中作用的观点，并从历史上分析了农业在发达国家经济发展中的重要作用。他指出，发展中国家的工业化不应以农业的落后为代价；现代化的农业应该成为发展中国家现代国民经济的一个组成部分；传统农业转化为现代农业关键是通过人力资本投资提高农民的知识、技能和资源配置能力。具体说来就是，对发展中国家来说，向农民进行中小学教育和文化投资是最有利的人力资本投资，只有对农民进行文化教育，才能使其掌握诸如先进农具、化肥、良种、消除病虫害等各种改进耕作方式的技术和技能。教育提高了农民完成各种工作的能力，同时提高了农民加工和利用外来信息，以及采用新技术和生产工艺的能力。历史上大量关于农业经济发展的实证研究都证实了教育提高农民的各种能力。1994年林毅夫研究了我国采用高产粮食杂交品种的情况就说明了教育的正面效果：在考虑了农场规模和其它生产因素之后，研究报告发现，湖南受教育程度较高的农民使用生产率较高的杂交品种的可能性更大：一个农民的教育水平对杂交种的采用概率与采用密度都具有正效应。

由于改造传统农业，提高农业经济效率的方式有许多，农民必须根据自己的

实际情况，作出正确的选择，这就需要农民具有一定根据具体情况对各种生产要素作出重新配置的资源配置能力。费尼斯·维尔希（Finis Welch）在他 1970 年发表的论文中试图利用 1959 年美国农业的数据在概念上将教育的工作者效应（worker effect）和配置效应（allocation effect）分离开。工作者效应是指教育（在维尔希的论文中是指中学毕业的农民是否继续受农业方面的大学教育）对农民工作能力的影响，配置效应是教育对农民适应变化重新安排农业生产能力的影响。维尔希认为，在一个存在市场竞争而不断变化经济中，受过大学教育的农民比中学毕业的农民更适于严格地对新机会的价值进行评估，因为大学教育提高前者获取并理解有关其它投入的成本和生产特点各类信息的能力，配置效应占教育总的正面影响的至少三分之一。这也是我们所知的唯一间接对资源配置能力的实证估计。我们认为，分析个人非经营者的资源配置能力具有研究方法上的优势和潜力，因为在考察经营者的配置能力或创新能力时，往往通过对其经营的企业状况来分析配置能力的经济效果；由于影响企业状况的因素众多，搜集有用数据困难，各个企业只有有限的可比性，这是对于企业家的研究一直局限于现象描述而缺乏实证研究的重要缘由。微观的实证分析以较小规模的经济单位（如小型企业、农场和家庭）或个人为研究对象，有可能获得较大样本的有用数据，得到一些规律性的结果。

四、结束语：如何增加资源配置能力的供给

按照传统经济理论，一个落后国家经济的发展关键靠资本的投入，但是，第二次世界大战后半半个多世纪的发展历史表明，大部分经济落后的国家，就是因为它们只重视资本的投入，而忽视了人力资本的不断增值，因此未能成功改变落后状况。现在，越来越多的国家都认识到了人力资本投资，尤其是教育投资对经济增长和居民福利的重要性。但这些投资并不是总能带来更迅速的增长。这些人力资本的投资者（这包括政府、企业、家庭或个人）可能由于外部市场信息的扭曲和自身信息的错误加工而造成资源的浪费或闲置。由于每个人是自己人力资本的投资者和受益者，所以我们强调每个人的资源配置能力，即根据外界具体情况作出生产要素重新配置的能力。因为这种能力是人力资本的组成部分，关于人力资本投资的所有结论都适合于它。增加资源配置能力的途径值得比这个概念本身更大的力气进行探讨，以下简略提及。

1. 大量研究表明,教育能提高人们应付变化的能力,但不同教育完成这项任务的程度相差很多。普通教育教给人们将来从事各种职业和深入学习的基础知识。多年教育更主要的成果是使受教育者明确学习目的和方法,提高自学能力,高等教育就是建立在这种自学能力基础上的专业知识的学习,自学的比重要明显高于中初级基础教育。高等教育是否有更高的配置效应是一个值得探讨的命题。另一方面,教育制度的目的是要最充分地开发受教育者的潜力和能力,使他们在经济生活中不断地学会应付外界的瞬息变化。关于资源配置能力的经济价值的分析可以为教育体制和教育内容的改变提供思路。教育当然不是提高人们应付变化能力的唯一途径。

2. 直接接触和对配置能力的模仿。对技术的模仿是最廉价的学习和交流方法,只要可能模仿。由于每个人天生都有或多或少的配置能力,增加配置能力的第一步即是潜在能力的开发和利用。对新形势下的无所适从和忐忑不安最容易被旁人的“示范”所消除。这种模仿发生的前提条件是各种经验和经历的人的互相直接接触,这种互相接触的第一类情况发生在同一社区内的人与人交往。这些人天然生活在一起,那么某些人的较强的配置能力在达到利用的同时,周围的人也有了机会进行模仿,这可以是子女对父母的仿效,下级对上级的模仿,或者失败者向胜利者的虚心学习。如果这一社区的人没有机会跟外界接触,那么到一定时候,人们的配置能力会达到某种均势,停滞不前。在这种情况下人只能开发和利用他的配置能力的一小部分,其他部分处于一种“休眠”状态,甚至会逐渐退化。居住在各地的中国人由于地理环境的差异、地域文化的影响是文化人类学角度非常不同的人群,这是大家默认的事实,由于中华民族文化的统一性对于各地文化差异的研究一直只限于非常粗糙的描述,远未达到科学的分析。由于中国的幅员辽阔,许多学者坚持认为应该重视这样的地区差别,各地区居民的直接接触应该用类似国际间各国人民接触的角度来加以考虑。模仿的机会产生于改革开放以来中国与外界的各种渠道的接触之中。大量外资企业在沿海地区生根开花,为中国雇员带来了直接模仿西方先进管理和技术的可行性。这就是刘易斯在其《经济增长理论》所谈到的,历史上大多数殖民地国家一旦获得独立,就通过法律或采取其它措施来迫使外国企业向当地人开放管理职位这一现象。如果当地人只能作为廉价劳动力,为外国资本家工作,那么外国企业可能给本国带来的好处就会白白

浪费。配置能力的扩散，模仿是第一种扩散的途径，模仿的扩散范围是两个直接接触的个人。扩散的第二种途径是通过人员的流动，配置能力从一个地区或部门走向另外一个地区或部门。由于配置能力是人力资本的一部分，配置能力的扩散往往是与人员的流动结合在一起的。配置能力扩散可以等同于一种技术的扩散，外资企业的中国经理通过对外国同行的模仿，管理技术就从国外扩散到中国，并随着这位中国经理的流动走向各地。从这个角度我们怎么强调劳动力市场的培育和发展，各地人才合理自由流动的重要性都不是过分的。

3. 对配置能力的激励。又以企业为例，正如周其仁在他的最新论文中强调的那样，市场里的企业是一个人力资本与非人力资本的特别合约。企业里的人力资本应该包括企业家的人力资本、经理的人力资本和普通雇员的人力资本。关于企业家、经理们和普通雇员的激励方式往往是不同的。既然他们都有对其资源配置能力的激励问题，那么其激励方式会有某种趋同倾向。具体说来，对企业家、经理和普通雇员的激励方式往往是从完全的剩余索取权到完全的固定工资率连续光谱中的某一点，影响该点位置的因素主要在于信息不对称性情况、工资计划和奖励计划应如何激发配置能力等等。

4. 时代的精神。在同一国家的两个不同的时代，有才能的人和平庸的人数目相同。人的聪明才智的天生结构也不应该在代与代之间有太大的差别，这时时代气氛就会对各种才能作出选择。时代精神对艺术的影响是丹纳在其《艺术哲学》中重点探讨的命题之一，我们不妨抄录他的一段精彩描述，用来印证我们的观点，而且也可以作为本文的结束语，表达我们对一个追求创新，鼓励竞争的时代的期待。

人力资本价值计量方法探讨

朱明秀 吴中春

【原文出处】《中央财经大学学报》(京)2005年12期第65~69页

【内容提要】人力资本的特性决定了其不同于财务资本的价值计量方法。人力资本价值计量应以产出法为主导方法,并体现团队计量、分层计量、动态计量的要求。人力资本价值包含企业整体人力资本价值、团队人力资本价值和个体人力资本价值三个层次。从整体人力资本价值到团队人力资本价值再到个体人力资本价值的逆向评估法符合现代企业生产经营的特点,也具有相当程度的可操作性。

一、现有人力资本价值计量方法评析

人力资本价值是作为人力资本载体的人所具有的潜在的创造性的劳动能力,这种能力的外在表现就是人在劳动中新创造出的价值。(张文贤,2002)近年来,理论界对人力资本价值计量的研究形成了多种观点,主要有三类:以成本为基础的计量方法、以工资报酬为基础的计量方法和以收益为基础的计量方法。

1. 以成本为基础的计量方法。这类方法以企业为取得和开发人力资本所发生的支出作为人力资本价值,包括历史成本法和重置成本法。历史成本法将与招聘、挑选、雇佣、培训、安置与发展一个雇员有关的全部成本资本化,然后再将这些成本在这一资产的期望有效期限内摊销。重置成本法是估计重置一个企业现有人力资本的成本,包括与招聘、挑选、雇佣、培训、安置和发展新雇员直至他们达到现有雇员的能力所发生的有关全部成本。

2. 以工资报酬为基础的计量方法。该方法建立在工资是劳动力价格的货币表现的基础上,以企业支付给员工的工资报酬折算的现值作为人力资本价值,包括未来工资报酬折现法和调整后的未来工资报酬折现法。(1)未来工资报酬折现法用职工未来工资报酬的现值作为人力资本价值。(2)调整后的未来工资报酬折现法:在计算出工资报酬折现值后再用效率系数进行调整,从而确定人力资本价值。所谓效率系数是对所选取的此前若干年度(m年)全行业资产平均收益率与该企业在相应年度资产收益率的比值进行加权平均所得到的数值。

3. 以收益为基础的计量方法。以人力资本给企业带来的未来收益折算的现值作为人力资本价值,包括随机报酬计价法和机会价值法。(1)随机报酬计价法:一个人对于组织的价值与其未来在组织中所处的职位相联系,而一个人在未来时期处于何种职位是不可能确切判定的,因此一个人未来为组织提供服务的过程是

一个随机报偿过程。(2) 机会价值法：按照有无特定人力资本情况下自由现金流量计量的企业价值之差确定人力资本价值。该方法主要用于企业家人力资本价值计量。

综观上述三类人力资本计量方法，它们都存在一定的局限性。首先，以成本为基础的方法不符合人力资本价值的内涵。企业为取得和开发人力资本付出的代价只是人力资本投资成本中的极小部分，这部分成本的高低不能代表人力资本在企业中创造价值的大小。其次，以工资报酬为基础的计量方法虽属于产出计量角度，但工资本身并不是人力资本价值的全部；调整后的未来工资报酬折现法虽然考虑了人力资本素质差异而造成的不同企业间的效率差异，它同样只是反映了人力资本的部分价值。它们都低估了人力资本价值。第三，随机报酬计价法的设计思路符合人力资本价值的内涵，然而没有考虑到现代企业团队生产的特征，团队生产条件下某一个人在特定职务上给组织带来的经济利益是无法直接观察和测度的。第四，机会价值法突出了人力资本在企业中的关键性和不可替代性，强调利用自由现金流量计量人力资本价值，适用于企业家人力资本的价值计量。但该模型假定人力资本给企业带来的是持续、稳定的自由现金流量的增长，而且人力资本在企业中可以存续足够长的时间，这一假设与现实情况很难相符。

笔者认为，按计量依据不同人力资本价值计量分为“投入法”和“产出法”两大类。投入法是按照人力资本的形成成本作为人力资本价值的方法。人力资本的投资成本包括教育、医疗保健、培训、迁途等方面的支出。人力资本经投资形成，投资成本是人力资本载体为获取知识和能力而付出的代价，与财务资本一样，人力资本主体进行的人力资本投资将通过人力资本的使用而收回。产出法是以人力资本投入企业后在未来一定时期内所创造的新的价值作为人力资本价值的方法。从效用价值的角度来看，人力资本作为一种稀缺资源之所以具有价值，就是因为它能给企业带来未来收益。因此，产出法应成为人力资本价值计量的主导方法。但在无法相对准确地测算个体人力资本产出价值时，投入法将是人力资本价值计量不可缺少的辅助方法，如人力资本载体的学历、文凭、职称等都是人力资本投入成本的一种信号，这些信号对人力资本价值计量将起重要的参考作用。

二、人力资本特性与价值计量方法

人力资本具有不同于非人力资本的特性，而正是这些特性使得人力资本的价

值计量与非人力资本的价值计量存在根本性区别。人力资本价值计量方法的设计和选择需充分考虑人力资本的特性。

（一）隐性知识与产出法计量

人力资本价值创造能力的高低主要取决于人力资本载体所拥有的知识和能力。人力资本掌握的知识分为显性知识和隐性知识。显性知识指可以用语言、文字或图形等有形的东西进行系统化处理 and 传播的各种传统和现代化知识。人力资本载体的显性知识可借助于人力资本载体的受教育程度、工作阅历、技术技能等级等信号进行传递。隐性知识指深藏于人的头脑内部，属于经验、诀窍、灵感、创意等的那一部分知识，是一种只可意会不可言传的知识。隐性知识具有隐藏性，其信息通常不能借助于一些表象特征来传递，因而人力资本的隐性知识往往难以观察和度量。但也正因为它的隐藏性、不可言传和不易模仿性，隐性知识构成企业核心竞争力的重要来源，在企业价值创造中发挥着不可替代的作用。也就是说，隐性知识作用的发挥往往表现为人力资本载体产出价值的增加，对于隐性知识我们必须借助于人力资本的产出价值来度量。

（二）协作劳动与团队计量

现代社会专业化分工的细化使得企业团队生产的特征越来越显著。在高度分工的专业化组织中，几乎任何一件产品，都是集体劳动的成果和集体智慧的结晶。团队生产的基本特点是：（1）使用多种资源；（2）产出不是每种合作资源分别产出的简单相加；（3）团队生产所有的资源不属于一个人。企业中根据不同层级、不同职能部门、不同工序或工种、不同流水线等形成了不同的团队，团队提供的是联合产品，并不是团队每个成员的边际产品，团队生产中参与合作的成员的边际产品无法直接、分别、便宜地观察和测度。由此，人力资本价值计量应充分体现团队生产的特点，首先以团队为对象计量团队人力资本价值，在此基础上再分别测定团队成员的个体人力资本价值。

（三）异质性与分层计量

人力资本不同于财务资本，它是异质性资本。人力资本的异质性决定了不同人力资本的专用性程度、风险承担情况及边际报酬的差异，他们的投资成本不同，对企业价值创造的贡献也不同，最终表现在人力资本的价值量上也就不同。不同类型人力资本的社会分工不同，人力资本对企业价值的作用机理有别。人力资本

的分层计量将体现不同类型人力资本价值的差异性。只有对人力资本价值分层计量才能体现人力资本自身的特性，也才能使人力资本的价值衡量更具有客观性。

（四）过程性与动态计量

人力资本价值必须在其使用过程中通过绩效评价加以确定。只有在人力资本投入运营后，其真实价值才会以一定的形式表露出来。人力资本价值具有明显的过程性和事后性。由此，人力资本价值计量需结合人力资本的运营效果（经营业绩）进行动态调整。在进入企业一定阶段后，随着企业内外部环境的变迁以及人力资本素质的提高、团队组合的形成，人力资本所有者会要求与财务资本所有者进行新的谈判，对“事前无法全部讲清楚的合约”进行修正。由于合约的不完全性，人力资本价值需根据合约内容的调整而进行动态计量。

三、人力资本价值计量的新思路：逆向评估法

企业的价值取决于未来创造现金流量的能力，而未来现金流量则以其提供的产品和劳务为依托。现代社会分工的细化使得企业的产品生产和劳务供应体现出高度的团队协作性质。这种协作不仅表现为人力资本与非人力资本之间的相互依赖，更表现为人力资本个体之间的高度合作。企业是人力资本与非人力资本之间的一种合约，人力资本与非人力资本的结合产生了企业，它们之间的合作是企业价值实现的必要条件；同时，社会化大生产下发达的社会分工使得人力资本的专用性越来越强，没有人力资本个体之间的密切配合与通力协作，企业的价值创造也将无法实现。因此，离开企业价值而谈人力资本价值是不客观的，离开人力资本整体价值而谈人力资本个体价值也是不现实的。人力资本个体价值的计量应建立在人力资本整体价值计量的基础之上，而人力资本整体价值的计量则必须建立在企业价值评估的基础之上。

基于上述分析，笔者认为计量人力资本个体价值应遵循下列基本程序：

首先，评估企业价值。企业价值即企业的市场价值，在市场经济条件下，企业本身作为一种特殊商品，其价值的高低反映了市场对企业提供产品或服务的认可程度，以及对企业长期发展和增值潜力的预期。企业价值通常以其未来期间产

生的自由现金流量折成的现值表示，公式为：
$$V = \sum_{t=1}^n \frac{FCFF_t}{(1+WACC)^t}$$
，其中 FCFF 是公司在时期 t 的自由现金流量（Free Cash Flow of Firm），WACC 是

公司加权平均资本成本。所谓自由现金流量是指满足所有净现值为正的项目所需要的资金后剩余的现金流量；公司加权平均资本成本是股权资本成本与债务资本成本的加权平均数。目前，理论界对企业价值评估的讨论很热烈，且形成了不同的价值评估方法，企业可针对自身的实际情况选择合适的价值评估方法。

其次，在企业价值的基础上计量企业整体人力资本价值。企业价值由财务资本价值和人力资本价值构成。测算出财务资本价值后，整体人力资本价值则为企业价值与财务资本价值的差额。财务资本价值即财务资本所有者投入资本的帐面价值（历史成本）按照行业平均报酬率折算的现值。之所以按照行业平均报酬率计算财务资本的现值是基于财务资本同质性的特征，企业实际报酬率与行业平均报酬率的不同主要是由于人力资本作用的结果。

再次，在整体人力资本价值的基础上计量团队人力资本价值。企业由不同性质的团队构成，各团队人力资本价值之和构成企业人力资本整体价值。各团队人力资本价值在企业整体人力资本价值中所占比重，取决于该团队在企业价值创造中的贡献程度。团队贡献率的确定建立在科学的岗位评估、绩效考核基础上，团队绩效的考核由一系列定量指标和定性指标、财务指标和非财务指标所构成。

最后，在团队人力资本价值的基础上计量个体人力资本价值。各团队成员个体人力资本价值之和构成了该团队人力资本价值。个体人力资本价值依据个体人力资本贡献度和其所属团队人力资本价值而定。个体人力资本贡献度反映各人力资本个体对团队人力资本价值的贡献程度。该指标应结合各人力资本载体所传递的知识和能力信息、所处的人力资本层次，以实际业绩的定期考核评价而确定。实际业绩的考核需全面反映员工的整体素质，包括工作成果、工作努力程度、团队精神、创新能力等各个方面，并将定量指标与定性指标相结合。人力资本个体所属团队对个体人力资本贡献度的核定起着关键性作用。

企业价值、整体人力资本价值、团队人力资本价值、个体人力资本价值之间的关系以公式表示如下：

企业价值 = 财务资本价值 + 整体人力资本价值

整体人力资本价值 = Σ 各团队人力资本价值

某团队人力资本价值 = Σ 该团队个体人力资本价值
人力资本价值计量的逆向评估法如图 1 所示。



附图

图1 人力资本价值计量：逆向评估法

四、企业家人力资本价值计量的特殊性——协商定价

企业家是企业中特殊的、最高层次的人力资本，是企业价值的关键驱动因素。企业家人力资本的稀缺性、难以替代性、难以监督性、难以定价性均超过企业中其他类型的人力资本。Damodaran（1996）将企业家人力资本的价值定义为“有无特定人力资本情况下按照自由现金流量计算的企业价值之差”。也就是说，有无企业家人力资本将导致企业的价值发生巨大的差异。与其他类型人力资本相比，企业家的决策和资源配置能力决定了其在企业价值增值中有着独特的、不可替代的作用。企业家人力资本的定价会直接影响企业家价值的发挥和实现，从而对企业的长期发展、对财务资本所有者和其他人力资本所有者的利益产生直接影响。因为企业家的职责是在不确定的环境下，为了企业的生存与发展捕捉市场机会，创造利润或进行技术与制度创新，而在企业家所有的经营决策过程中，企业家是否尽心尽力是难以度量和监督的，即企业家人力资本的发挥无法监控。因此，对企业家人力资本的价值计量应考虑其特殊性，以充分发挥企业家人力资本潜能、调动其积极性为出发点。

由于企业家人力资本在企业价值创造中的特殊作用以及贡献测度的困难性，企业家人力资本贡献度的确定除了依据其所提供的显性信息外，更多依据的是企业家与财务资本所有者之间的协商谈判。即企业家人力资本价值由财务资本所有者与企业家之间进行协商谈判而定。协商定价以可供参考的市场价格为基础，双方在此基础上进行讨价还价。企业家的谈判能力对其人力资本定价起着关键性的作用。决定企业家人力资本谈判能力的因素有企业家的知识和能力、经历和经验、

企业家拥有的信息优势、企业家人力资本市场的供求状况、企业家的流动成本等。而这些因素并非一成不变，一方面随着企业家在企业中作用的发挥，企业整体业绩发生变化，导致企业家谈判能力的变化；另一方面，企业外部环境的变迁，人力资本市场供求状况的变化导致企业家谈判能力发生变化。谈判能力的变化导致企业家人力资本所有者与财务资本所有者开始新一轮博弈，人力资本价值将在新一轮博弈中进行动态调整。企业家人力资本对企业价值增值的贡献是调整其人力资本价值的关键依据。杜兴强、黄良文（2003）研究发现，财务业绩、管理能力、工作态度、团队精神和创新能力这五个方面决定着企业家人力资本对企业价值增值的贡献。

第 2 期/总第 25 期
2012 年 2 月

2012

人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展研究院

主 编：姚志文 姚先国

编 辑：陈丽君 陈思静

联系电话：(0571) 87952332

公共邮箱：zjsrcfz@163.com

地 址：浙江省杭州市浙大路 38 号

浙江大学玉泉校区公共管理学院 102 室

邮政编码：310027