

# 人力资本理论与中国金融企业管理<sup>\*\*\*</sup>

□齐亚莉 刘 勇 [西南财经大学 成都 610074]

□李志荣 [西南民族大学 成都 610041]

[摘要] 人力资本作为一种有经济效率的成本,是企业生存和发展的核心要素。人力资源的发挥,在受到企业利益和意志影响的同时,还受到人力资源个体利益和意志的影响,因此,要求高风险、知识密集型的金融企业,充分重视人力资本的主体性,通过了解人力资本的经济特征和人的动机,将管理者和被管理者的需求,有效地引导到组织的目标上去。

[关键词] 人力资本; 金融企业文化; 管理

[中图分类号] Jc93 [文献标识码] A [文章编号] 1008-8105(2004)02-0029-04

## 一、人力资本问题在经济学中的阐述

人力资本理论的“原始状态”,可以追溯到早期的统计家和国民收入核算家威廉·配第(William Petty)。“由于他在1676年把作战中军队、武器和其他军械的损失与人类生命的损失进行了比较,一般被认为是首次严肃地运用了人力资本概念(见《新帕尔格雷夫经济学大辞典》,人力资本条目)。亚当·斯密在其代表作《国民财富的性质和原因的研究》中,把工人技能的增强视为经济进步和经济福利增长的基本源泉。他首次把劳动者身上的知识技能与其他的有形要素区分开来并讨论劳动者技能如何影响国富民强<sup>[1]</sup>。

第一次正式提出“人力资本”这一概念的是美国经济学家J. R. 沃尔什(Walsh),他在《人力资本观》一书中,做出了第一个人力资本价值的成本估计,从个人教育费用和个人收益相比较来计算教育的经济效益。真正形成比较完善的人力资本理论是在20世纪60年代,其代表人物主要是舒尔茨、贝克尔和阿罗。舒尔茨在1960年发表了题为《论人力资本投资》的演讲,系统阐述了人力资本理论,被西方学术界视为“人力资本之父”。他认为体现在人身上的技能和生产知识的存量,即人力资本:①由于人力资本增长

比物质资本、收入增长都快,因而资本——收入比率下降;②投入与产出间增长速度不一致,部分是由于人力资本带来的技术进步的结果;③战后工人工资增长主要来自于人力资本,说明了“传统的产出总量要比要素投入总量以更快的速度增长”的真正原因<sup>[2]</sup>。

贝克尔是人力资本理论的又一代代表人物,其研究重点主要在微观分析上,他认为“教育和培训是个人财富和收入的主要决定因素,并围绕着由比较各项活动的收益流量的贴现值而计算的投资收益率<sup>[3]</sup>”。

20世纪80年代中期以来,随新“经济增长理论”在美、英等国的兴起,人力资本被纳入经济增长模型之中。新经济增长理论的代表人物罗默尔在1986年发表的《收益递增与经济增长》中,建立了两个增长模型:简单的两时期模型和两部门模型,将知识作为主要的独立因素纳入生产函数中,视为增长模型的内生变量。另一代表人物卢卡斯于1988年在《论经济发展的机制》中,提出了两资本模型和两商品模型,从不同角度得出了人力资本积累对经济增长的作用。1990年,罗默尔又建立了一个包括最终产品、中间产品、研究与开发三部门在内的增长模型,得出了人均收入的增长率与社会投入研究与开发的人力资本比重成正比,与人力资本研究开发的边际生产率成反比,与时间贴现率成反比的结论。

\* [收稿日期] 2004-03-05

\*\* [作者简介] 齐亚莉(1978—)女,西南财经大学金融学院金融学博士;刘勇(1975—)男,西南财经大学研究生部金融学硕士。

## 二、人力资本的经济特征

人力资本的经济特征主要表现为人力资本的产权特征。人力资本产权重在研究拥有这些人力资本的人与其人力资本的关系,以及不同人力资本所有者之间的关系<sup>[4]</sup>。人力资本产权具有以下几个特征:

### (一)人力资本的私有性

与非人力资本与其所有者可以分割不同,人力资本的所有权——人的体力、健康、生产知识、技能、经验、精神存量的所有权不可分割地属于其载体——人本身。在巴泽尔所考证的奴隶社会里,尽管奴隶作为一种财产,在法权上属于奴隶主,但奴隶作为一种“主动的财产”,依然控制着自己人力资本的有效供给。张维迎、周其仁对人力资本产权特征的研究也同样说明了这一结论。人力资本与其所有者不可分割,意味着企业激励问题不会因社会制度的变迁而改变。金融企业人力资本作为人力资本的一种形态,同样具有这一特点,而且,由于金融企业是高风险、知识密集型企业,面对金融市场的更不确定性,对人力资本的要求更高,这一特点也表现得更为充分。

### (二)人力资本的专用性和协作性

随着社会分工的发展和专业化程度的提高,人力资本的专用性特征越来越明显。一种在某一领域很有价值的人力资本,若被配置在不相关的领域,其价值就会贬值或不复存在。这使得人力资本的管理者在配置人力资源时必须充分考虑人力资本的适用性程度,真正做到人尽其才;同时,由于企业是以团队生产为特征的经济组织,人力资本的专用性,决定了人力资本使用过程中必然对其他专业性人力资本的依赖性。因此,人力资本的所有者,要使人力资本的价值达到最有效率,通常必须经过协作的方式。

### (三)人力资本的价值隐蔽性

首先,人力资本与非人力资本不同,非人力资本不管是实物形态还是非实物形态,都可以通过一定的尺度来衡量,而人力资本更多地体现为人的专业知识和技能,用时间或劳动纪律已很难度量出脑力劳动投入;其次,由于人力资本市场的信息不对称具有特殊性,使得表象上的诸如学历学位证书等价值显示信号,难以合理、直观地考核量化;再其次,由于人力资本价值主要是在人力资本使用过程中体现出来的,人力资本价值信息相对与非人力资本价值更具有隐蔽性。再次,人力资本的完整性和自主性。一般,人力

资本的所有者完全拥有其人力资本,不容许对其进行任何分割和分享,人力资本所有者完全有权自主决定、调控其人力资本的开发和利用。人力资本的完整性和自主性要求金融企业在开发、使用人力资源时,充分重视人力资本的激励机制。西方学者根据这一特点,提出了人力资本激励比监督更重要的观点。最后,人力资本的收益性。人力资本投资与其他投资一样,都应该有相应的回报。人力资本产权的私有性、专用性,决定了人力资本对个人功利性货币收入和非货币收入追求的无可争议性。

## 三、构建以人为本的金融企业文化

企业管理不仅是一门科学,还是一种文化。企业管理在经过经验管理、科学管理阶段之后逐渐进入文化管理阶段。企业文化这一现代企业管理方式也逐渐渗透到经济的各个领域,以及我国的金融企业。企业文化是企业员工在较长时期的生产经营实践中逐步形成的共有价值观、信念、行为准则及具有相应特色的行为方式、物质表现的总称。

(一)以人为本,建设“利益共同体”与“命运共同体”相结合的现代金融企业文化

人是企业的主体,在现代企业管理的六大要素——人、财、物、设备、技术、信息中,人是最活跃、最积极并起决定性作用的因素,对于国有金融企业而言也是如此。银行的员工是银行经营管理的主体,在构建企业文化过程中,应始终坚持“以人为本”的思想,尊重人的价值,激发人的积极性和创造性,极大地调动人的主观能动性,为企业创造更高的经济效益和社会效益,同时促使人的发展和自我价值的实现。国内外成功企业的典范,以其业绩证明:构建“以人为本”的企业文化,在经营管理中“网聚”人的力量,最终能够带来现代管理学所说的系统效应,带来企业经济效益和社会效益的不断提高。

就企业文化结构而言,大致可以分为“利益共同体”和“命运共同体”两种模式。前者主要是通过物质利益共享、物质风险共担,把全体职工捆在一起。后者则通过某种以文明取胜的价值观念、精神境界和理想追求,在职工中形成共同的使命感,建立“风雨同舟、命运与共”的思想感情,进而使企业成为命运共同体。结合国有商业银行的实际情况,应构建“利益共同体”和“命运共同体”相结合的现代商业银行企业文化,在培养共同的价值观念、精神境界和理想追求的

基础上,制定全员经营方针,实现风险共担、利益共享、民主参与的经营目标。

(二)充分发挥企业文化的导向功能、凝聚和激励功能、协调与约束功能,推动银行不断发展

一般地说,任何文化都是一种价值取向,规定着人们所追求的目标,具有导向的功能。银行经营决策是在一定的观念指导和文化气氛下进行的,它不仅取决于领导者及领导层的观念和作风,还取决于整个企业的精神面貌及文化气氛。企业文化的核心是形成共同的价值观念。银行内共同的价值观、信念及行为准则是一种强大的精神支柱,使员工产生认同感、归属感和自豪感,起到相互激励的作用。目前国有商业银行正处在转轨时期,充分发挥企业文化的凝聚和激励功能,在员工中形成强烈的使命感和持久的驱动力,显得尤为重要。银行作为高风险的特殊行业,提高职工职业道德素质,增强法制观念,防范金融犯罪,构建现代商业银行企业文化,为银行内部加大自控力度、防患于未然提供了新的思路。

#### 四、中国金融企业人力资本激励机制创新

长期以来,我国国有商业银行对人力资本的激励机制主要是思想教育和荣誉激励。入世以来,更多的外资金融机构在我国设立分支机构,中国金融机构与外资金融机构在人力资本激励机制上的差异,会造成对高素质专业人才的争夺。为此,中国金融企业应按人力资本的产权要求,进行相关激励约束机制的设计。

##### (一)薪酬机制

这里的薪酬是指狭义的货币形式的收入。建立中国金融企业人力资本所有者的激励约束机制,主要是解决三个问题:

##### 1. 薪酬结构

随着现代经济的发展,人力资本收入形式日趋多元化。西方国家在薪酬设计中,除固定收入(如工资)作为人力资本再生产的补偿外,还包括风险收入(如奖金、股票等),既含有即期收入,也含有远期收入(如股票期权、退休金计划等)。多元化的经营者报酬方案使不同形式的收入对企业家行为具有不同的激励约束作用。赠与股票,特别是股票期权可以将经营者的收入与企业的利益紧密结合在一起。美、英、日等国的企业从70年代开始推行的职工持股计划。我国金融企业在确定最优报酬结构时,也应充分考虑多元

化的要求,在四大国有商业银行还没有股份化的情况下,积极探索适应国情的长期性激励计划。

##### 2. 薪酬数量

据西方的一份研究资料表明,人力资本薪酬数量绝对值的高低对其积极性的影响并不大,其薪酬的社会、行业“横向”比较或历史“纵向”比较的相对值,往往与其积极性相关性更大。故中国金融企业为吸引人才,适当提升人力资本报酬时,并不意味着一定要实行绝对的高薪。适当的薪酬数量,应主要取决于企业的绩效,而不是一味地高薪养人、留人。

##### 3. 薪酬确定依据

人力资本薪酬机制的有效性,在很大程度上取决于人力资本所有者业绩指标选择的科学性、准确性。与中国金融企业人力资本薪酬相关联的企业业绩指标主要有两大类:一是会计指标;一是市场价值指标。在设计人力资本薪酬方案时,指标的选择取决于哪类指标更能准确地提供更多的信息。从总体上说,通过资本市场建设剔除市场“噪音”,通过会计、财务、审计监督减少企业会计指标的“操作空间”,将提高这两类指标的准确性<sup>[5]</sup>。

##### (二)荣誉机制

在管理学中,荣誉激励被认为是一种重要的激励手段,追求良好的声誉,是马斯洛的尊重和自我实现的需要。因为大部分人力资本所有者在得到货币报酬外,还期望得到高度评价和尊重。通过赋予优秀人才社会的、政治的、精神方面的荣誉,建立并形成尊重人才的企业文化,培育企业职工职业自豪感与成就感,为有建树的人才提供各种机会和权利,提高其社会政治地位,对声誉好的优秀经营管理人才委与企业控制权等等,是中国金融企业留住人才的有效手段之一。

##### (三)竞争机制

市场竞争机制属于隐性激励机制,其激励约束作用不同于显性激励。竞争能形成一种无形压力,强制企业经营管理者自我激励约束。同时,竞争和市场有着天然的联系,经理市场、资本市场、劳动力市场等外部治理市场对企业家和一般员工的激励约束,就表现为对企业家和一般员工的竞争激励和竞争约束。市场竞争机制的优势在于能够从外部无形的压力中调动人的积极性,并创造性地完成工作。对我国金融企业而言,目前最关键的:一是需要完善金融企业内部治理结构,逐步改变企业高层行政任命方式;二是彻底改革干部人事制度,实现金融业从业的资格化、职

业化、社会化。

### 参考文献

#### (四)感情激励机制

感情激励是一种既不同于物质激励又不同于精神激励,而是以人与人之间的感情联系为手段的激励方式。感情激励机制的优势在于能够从内心调动人的积极性,即产生管理学中所谓的“内激力”。我国、日本与东南亚诸国的许多人都崇尚儒家思想,我国优秀的文化传统,作为人类思想的一部分,其伦理道德观念仍有机地存在于上层建筑和经济基础之中,对我国金融企业较好地开展业务仍有较强的现实指导作用。

- [1] 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究[M]. 北京:商务印书馆,1972.
- [2] W. 舒尔茨. 论人力资本投资[M]. 北京:经济出版社,1992.
- [3] G. S. 贝克尔. 人力资本[M]. 北京:商务印书馆,1990.
- [4] 焦斌龙. 马克思的人力资本思想[J]. 当代经济研究,1999(6)
- [5] 黄慧群. 企业家激励约束与国有企业改革[M]. 北京:中国人民大学出版社,2000.

## On Manpower Capital Theory and Chinese Financial Industry Management

QI - Yali LIU - Yong

(Southwest University of finance and Economy Chengdu 610074 China)

LI - Zhirong

(Department of Students Affairs Southwest University for Nationalities Chengdu 610041 China)

**Abstract** It introduces the concept of manpower capital theory. Then on the explanation of manpower capital, it points out the character of manpower capital. Finally it concludes that manpower capital and financial industry culture have strong relationship, and the manager of the financial industries should enforce the function of manpower capital.

**Key Words** manpower capital theory; financial industry culture; management

·学术动态·

## 人文社会科学基础理论研究取得重大进展

### 高校成为我国哲学社会科学基础理论研究事业最主要的基地

据统计,1992年—2000年9年间,高校人文社会科学平均每年在研究基础类研究课题9651项,9年共投入研究与发展研究人力101363人年。从各种渠道获得经费2.9亿元。1992年—2000年9年间,高校人文社会科学工作者共发表学术论文98.1万篇;共出版各类著作13.5万部,其中出版学术专著5.6万部;共获得各类成果奖励1万余项。2000年,高校人文社会科学工作者共出版著作16597部,占全国人文社会科学各类新书总量的27.5%,充分展示了高校人文社会科学的研究实力。1991年—2000年,高校人文社会科学共获各类政府成果奖励30135项。其中,在国家图书奖、“五个一工程”奖、中国图书奖、国家社科规划项目成果奖中,高校获奖数都占有较大比例。1999年,全国社科规划项目共评出获奖项目成果151项,其中高校85项,占获奖总数的56.4%。基础理论研究取得许多重大理论研究成果,各学科、各研究领域精品成果不断涌现。

·宣文·

# 人力资本理论与中国金融企业管理

作者: [齐亚莉](#), [刘勇](#), [李志荣](#)  
作者单位: [齐亚莉, 刘勇\(西南财经大学, 成都, 610074\)](#), [李志荣\(西南民族大学, 成都, 610041\)](#)  
刊名: [电子科技大学学报\(社会科学版\)](#)  
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA\(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)  
年, 卷(期): 2004, 6(2)

## 参考文献(5条)

1. [亚当·斯密;斯密 国民财富的性质和原因的研究](#) 1972
2. [W舒尔茨 论人力资本投资](#) 1992
3. [G·S贝克尔 人力资本](#) 1990
4. [焦斌龙 马克思的人力资本思想](#) 1999(06)
5. [黄慧群 企业家激励约束与国有企业改革](#) 2000

本文链接: [http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical\\_dzkjdxxb-shkx200402007.aspx](http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxxb-shkx200402007.aspx)