

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学 号: B200214003

UDC\_\_\_\_\_

厦 门 大 学

博 士 学 位 论 文

企 业 人 力 资 本 投 资 分 析

The Analysis on Enterprise Human Capital Investment

刘 志 坚

指导教师姓名: 廖泉文 教授

专业名称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2006 年 10 月

论文答辩时间: 2007 年 1 月

学位授予日期: 2007 年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2006 年 12 月

# 厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。  
本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

# 声明

本人声明：本论文是我申请厦门大学管理学院企业管理专业博士学位的组成部分。根据厦门大学研究生院颁布的《厦门大学关于博士研究生培养方案的规定》和《厦门大学研究生学位论文规范的通知》的要求，本人在撰写过程中，严格遵守学术研究的道德规范和标准。本人感谢导师廖泉文教授及其他导师组成员的指导和帮助。本文中的疏漏概由本人负责。

博士学位申请人：刘志坚

签字：

时间：2006 年 12 月

## Statement

I state that this dissertation is a part of work for my application to doctoral degree of Management. Following the guidelines of Regulations on the Education Scheme of Ph.D. Candidates of Xiamen University and Regulations on Dissertation Criteria for the Graduate Degree of Xiamen University issued by the Graduate School of Xiamen University, my work on this dissertation complies with the academic ethics and criteria. Acknowledgements are given to my supervisor, Professor Quanwen Liao and other members of my supervisory team. I myself answer for any error in this dissertation.

Ph. D. Candidate:

Signature:

Date: December. 2006



## 论文摘要

知识经济环境下，人力资本在企业中起着至关重要的作用，获取企业所需人力资本的企业人力资本投资成为企业投资不可或缺的一项活动。然而，目前理论上对有关企业人力资本投资的研究不多且存在一定程度的局限，实践中企业人力资本投资活动也存在诸多问题。因此，进一步揭示企业人力资本投资活动的内在规律、给企业提供进行人力资本投资的投资分析方法就成为一个既有理论价值、又有实践意义的研究课题。

本文是基于企业的视角，以企业人力资本投资活动作为研究对象，以企业人力资本投资项目的经济效益评价过程作为研究主线索，尝试探讨企业人力资本投资的投资分析方法。内容包括：第一，以人力资本理论为理论基石，从企业角度较为深入地阐述企业人力资本、企业人力资本投资等相关概念的内涵及企业人力资本投资过程中的特点。第二，阐述了企业人力资本投资的经济效益评价体系。先是从投资需求分析入手，接着分析投资供给，而后对企业有能力投资的设计方案进行效益评价与风险分析。

本文对一些基础性问题进行了创新性的处理。例如，在测度问题上，是把企业人力资本看成是一个静态的概念进行分析，而将其动态的含义置于风险中考虑，从而解决了企业人力资本投资分析中人力资本测度的难题；在投资需求分析上，认为可以从人力资本的量 and 结构方面预测需求，并较详细地阐明企业人力资本结构类型的划分，为企业人力资本投资结构合理性的分析及投资方案的拟定带来了便利；在项目的总投资估算中，把投资分为获取投资与运营投资，为投资方案的成本与收益估算以及经济效益评价奠定了基础；在投资风险分析上，认为是由于风险因素的出现，促使投资方案的不确定因素往不利方向发展，最终影响到投资的预期经济效益，通过对不同类型风险因素的分析，来达到避免或减轻风险；在企业人力资本投资收益分配上，认为应按投资主体对人力资本形成的贡献拥有相应的人力资本所有权，这为投资收益的分割以及投资风险的控制提供了依据。

**关键词：**人力资本；投资效益；评价方法

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## Abstract

In the era of knowledge-based economy, the human capital is playing the crucial role in the enterprise, therefore the enterprise human capital investment (EHCI) that gains the human capital for enterprises becomes an indispensable investment for enterprise. At present, however, few theoretical researches on the related EHCI are done and also have their limitations to a certain degree, and EHCI's activity often encounter problems in the practice. Therefore further research to unveil the inherent laws of EHCI, and provide the analytical method of human capital investment for enterprise will become a valuable research focus that is of its practical significance.

The paper based on the view of enterprises, using EHCI as the research target, using the process of benefit evaluation of EHCI's project as the main clue, attempts to discuss the analytical method of EHCI. The paper covers the following aspects: Firstly, the paper takes the human capital theory as the theoretical foundation, elaborates the implied meaning of correlative concept about the enterprise human capital and the EHCI, and the characteristics in the process of the EHCI. Secondly, the paper sets forth the evaluating system of the EHCI, which starts with the investment demand analysis, then followed by analyzing investment supply, and finally evaluating the EHCI's plan and analyzing its risks.

The research has provided some creative ideas for solving some primary problems. For example, in terms of the measurement of the enterprise human capital, the paper analyzes the enterprise human capital with a static concept, and then considers its dynamic meaning in the risk of the EHCI, consequently it solves the measurement problem in the EHCI's analysis. Concerning demand analysis of the EHCI, the paper indicates that the enterprise may predict the demand from analyzing the quantity and types of the enterprise human capital, and discusses in detail the types of the enterprise human capital, which provides the advantage to analyze the rationality of the EHCI's types and determine the investment plan. The comprehensive budget of EHCI's project is divided into acquiring investment budget

and operating investment budget, which establishes foundation for estimating cost and income and assessing the EHCI's benefit. In the investment risk analysis, the paper states that the risk factors lead to the uncertainty of the investment plan that may develop towards the disadvantage direction, which finally affects the anticipated benefit of the EHCI. Through the analysis of the different type of risks, the enterprise can avoid the risk or reduce the influence of the risks on the EHCI's benefit. Considering the relationship between the investor and the investment income, the paper presents that the human capital property rights should be possessed by investor according to the proportion of their contribution to human capital. This will serve as a criterion to divide the income of the EHCI, and control the risk of the EHCI.

**Key Words:** Human Capital; Investment Benefit; Evaluating Method



<b>第一章 导论 .....</b>	<b>1</b>
第一节 研究背景和论题.....	1
第二节 研究对象和研究方法.....	5
第三节 研究架构和基本观点.....	14
<b>第二章 企业人力资本投资的理论分析 .....</b>	<b>24</b>
第一节 本文的理论基石——人力资本理论.....	24
第二节 人力资本理论对本文研究的启迪.....	35
第三节 企业人力资本投资内涵分析.....	37
<b>第三章 企业人力资本投资的测度分析 .....</b>	<b>51</b>
第一节 相关测度方法介绍.....	51
第二节 相关测度方法评析.....	63
第三节 企业人力资本投资分析的测度选择.....	65
<b>第四章 企业人力资本投资的需求分析 .....</b>	<b>73</b>
第一节 企业人力资本投资需求的产生.....	73
第二节 企业人力资本投资需求的影响因素.....	78
第三节 企业人力资本投资需求预测方法.....	84
<b>第五章 企业人力资本投资的供给分析 .....</b>	<b>99</b>
第一节 企业人力资本投资形式分析.....	99
第二节 企业人力资本投资项目的总投资估算.....	109
第三节 企业人力资本投资项目的资金筹措.....	117
<b>第六章 企业人力资本投资项目的经济效益评价 .....</b>	<b>124</b>
第一节 企业人力资本投资项目经济效益评价原理.....	124
第二节 基础数据的估算与评价基本报表的编制.....	131
第三节 企业人力资本投资项目的经济效益评价方法.....	142

<b>第七章 不确定性风险分析 .....</b>	<b>150</b>
第一节 企业人力资本投资风险.....	150
第二节 不确定性因素分析.....	161
第三节 激励风险分析.....	166
<b>第八章 结语 .....</b>	<b>173</b>
<b>参考文献.....</b>	<b>178</b>
<b>后 记.....</b>	<b>186</b>

厦门大学博硕士论文摘要库

## Index

<b>Chapter One</b>	<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
Section One	Research background and thesis.....	1
Section Two	Research target and method.....	5
Section Three	Research framework and basic views.....	14
<b>Chapter Two</b>	<b>The theoretic analysis of EHCI.....</b>	<b>24</b>
Section One	Theoretical foundation-Human Capital Theory.....	24
Section Two	The enlightenment of human capital theory.....	35
Section Three	The meaning analysis of EHCI.....	37
<b>Chapter Three</b>	<b>The measure analysis of EHCI.....</b>	<b>51</b>
Section One	The introduction of correlative measure method .....	51
Section Two	The comment of correlative measure method .....	63
Section Three	The measure choice of analysis on EHCI.....	65
<b>Chapter Four</b>	<b>The demand analysis of EHCI .....</b>	<b>73</b>
Section One	The appearance of EHCI's demand .....	73
Section Two	The influencing factors of EHCI's demand .....	78
Section Three	The forecasting method of EHCI's demand.....	84
<b>Chapter Five</b>	<b>The supply analysis of EHCI.....</b>	<b>99</b>
Section One	The analysis on EHCI's investment form .....	99
Section Two	The comprehensive budget of the EHCI's project .....	109
Section Three	The financing of EHCI's the project.....	117
<b>Chapter Six</b>	<b>The benefit evaluation of the EHCI's project.....</b>	<b>124</b>
Section One	The principle of the benefit evaluation.....	124
Section Two	The estimation of the data and the workout of the report forms .....	131
Section Three	The method of the benefit evaluation .....	142

<b>Chapter Seven</b>	<b>The analysis of the uncertainty and the risk.....</b>	<b>150</b>
Section One	EHCI's risk .....	150
Section Two	The analysis on uncertain factors .....	161
Section Three	The analysis on incentive risk.....	166
<b>Chapter Eight</b>	<b>Epilogue.....</b>	<b>173</b>
<b>Reference.....</b>	<b>.....</b>	<b>178</b>
<b>Postscript .....</b>	<b>.....</b>	<b>186</b>

厦门大学博硕士论文摘要库

## 第一章 导论

“由于目前的员工成本可达企业总开支的 40%以上，因此衡量人力资本中的投资回报是非常必要的。”<sup>[1]</sup>

——雅克·菲兹-恩兹

本章作为导论，首先介绍了选题背景，由此提出研究论题，接着阐述了本文的研究对象、研究方法、研究思路 and 结构框架，最后阐述本文研究的若干基本观点。

### 第一节 研究背景和论题

#### 一、选题的背景

##### 1. 企业人力资本投资是企业投资中不可或缺的重要活动

土地、资本与劳动被古典经济学称为社会生产的三大要素。然而，在经济发展的不同时期这三大要素因其稀缺性和不可替代性程度不同，导致在经济生活中所起的作用不同。稀缺程度高、不可替代性强的要素往往在生产中扮演着决定性的关键角色。奴隶社会，稀缺性的生产要素是劳动力；封建社会，稀缺性的生产要素是土地；资本主义社会，最为稀缺的资本成为制约社会生产发展的关键性生产要素。在生产高度发展的知识经济时代，由劳动力演化而来的人力资本因其稀缺程度高、不可替代性强已超越非人力资本（本文以下均称之为物质资本）成为社会生产的关键性要素，这种关键性体现在：一方面，在总资本存量中，人力资本所占的比重逐渐上升；另一方面在经济增长和社会财富的创造过程中，人力资本的作用越来越突出，已成为比物质资本更重要的资本。不可否认物质资本在知识经济社会生产中的作用，但物质资本仅是一种被动的资产，它不会自动增值，其增值必须内含于人力资本价值实现的过程中。

知识经济时代，世界经济进入主要以人力资本为依托的经济增长时期，企业之间的竞争不仅仅是资本、技术等传统资源的竞争，而且最终体现为企业间人力资本的竞争，人力资本已成为决定企业竞争成败的战略要素，企业对人力资本

的占有将比对物质资本的占有更为重要。“钢铁大王”卡内基在事业达到顶峰时曾讲了一句流芳业界的名言：如果把我的厂房设备、材料全部烧毁，但只要保住我的全班人马，几年以后，我仍将是一个钢铁大王。这其中的“全班人马”主要指的就是企业所拥有的依附在人身上的知识、技能以及健康等，即企业人力资本。企业如何才能拥有自己所需的人力资本呢？唯一的途径就是依靠企业的投资，因此，增加企业人力资本存量的企业人力资本投资行为也就必然成为这一时代企业投资不可或缺的重要活动。企业投资需要讲究经济效益，企业人力资本投资也不例外，而经济效益很大程度上来自于对整个投资活动过程的把握、谋划、组织与控制。由是可见，从企业长期生存和发展的高度，针对企业人力资本投资活动进行研究，研究其运行规律、研究其经济效益评价与决策方法，为企业进行人力资本投资决策提供较为系统、操作性较强的投资分析方法将至关重要。

## 2. 已有研究的局限性<sup>①</sup>

自 20 世纪 60 年代由西奥多·舒尔茨 (T. W. Schultz) 等人创建现代人力资本理论以来，关于人力资本及其投资的研究已取得举世瞩目的成就，并从书斋走向实务界。之后，学术界对人力资本投资问题的研究仍然基本沿袭了现代人力资本理论的研究内容，主要是从个体、区域和国家的角度进行探讨，较少直接从企业层面研究人力资本投资问题。国内一些学者也已注意到从企业层面研究人力资本投资问题的重要性并进行较为系统的探索性研究<sup>[2][3]</sup>，然而，目前诸多的与企业人力资本投资分析有关的研究文献资料仍存在一定程度的局限性，具体体现在：首先，对企业人力资本以及企业人力资本投资的相关概念没有统一的认识。例如，一些文献资料把企业人力资本投资视同为企业的教育培训，因此对企业人力资本投资分析仅仅局限于在职培训分析。而本文认为能增加企业人力资本存量的活动就是企业人力资本投资活动，因此除企业的教育培训投资外，还包括“外购”（长期雇佣、短期雇佣）和企业内部流动等基本投资形式，企业某一次的人力资本投资活动可以采用其中一种基本投资形式，也可以是若干基本投资形式的组合。其次，一些文献资料认为企业之所以进行人力资本投资（企业的教育培训）仅是因为企业外部人力资本供给短缺、或是外部供给的成本高。而本文认为，当企业人

<sup>①</sup> 本文并非否认这些研究文献资料的价值与意义，事实上这些文献资料的研究成果与研究方法对理论研究和实践都做出了很重要的贡献。因此，本文此处的“一定程度的局限性”特指是从企业人力资本投资分析的角度而言的。

力资本不能满足企业之所需时,应根据企业人力资本投资需求与各种基本投资形式的特点,设计若干投资方案而后就投资方案的成本收益及风险进行评价并进行多方案比选。第三,孤立地研究某一投资形式的短期效益,如对一次招聘效果进行短期评估,对一次在职培训进行短期评估等。而本文认为相对于企业的生产经营性活动而言,企业人力资本投资活动是不经常发生的一次性业务,每一次的人力资本投资均可视为企业的一个投资项目来加以分析、设计与决策,因此应该整体、综合地考虑人力资本投资活动全过程的效益。事实上,许多评估计划失效的原因是这些计划要么是从整个程序的中间部分开始的,要么是没有将程序间如何相互作用的所有因素考虑在内。最后,企业人力资本决策方法较多地停留在定性分析和 NPV 方法的简单介绍上,没有具体解决计算 NPV 所需基础数据的获取、整理与分析问题,也就是仅给出企业人力资本投资决策方法的大致程序,而没有深入进行研究(特别是一些相关细节的处理),以给企业提供确实可操作的程序方法。本文也认同 NPV 方法是目前企业人力资本投资经济效益评价中一种最基本、最实用的定量分析方法,然而在使用该方法时事实上面临着许多需要加以特别处理的问题,这些问题如果不能得到妥善解决, NPV 方法也就成为无本之源。另外,有些文献资料在涉及企业人力资本投资时,是从人力资本承载者个人的角度(或者说是从承载者投资收益分配方面)来考察,侧重于人力资本产权问题,而不是立足于企业所有者角度来探讨企业人力资本投资问题。

### 3. 企业人力资本投资实践存在的问题

从我国企业实践的角度看,目前很多企业虽然已认识到人力资本投资在企业中的重要作用,但仍然存在以下问题:一是企业人力资本投资仍不足。2000 年诺贝尔经济学奖获得者詹姆斯·赫克曼(James Heckman)在北京大学作学术演讲时指出:在当前中国经济发展的情况下,人力资本投资与物质资本投资之间的不平衡,已经减少了物质资本投资的回报,实际上浪费了本可以用来促进增长的物质资本投资<sup>[4]</sup>。赫克曼是从宏观层面来阐述中国人力资本投资与物质资本投资存在的不平衡,而宏观的不平衡是由微观的不平衡导致的,因此这一阐述隐含着在中国企业内部人力资本投资不足的问题。长期以来,很多企业在物质资本投资方面舍得花钱,买设备、上项目不惜一掷千金,而在人力资本投资方面所占比例甚少,以至物质资本大量闲置或效率低下。二是企业人力资本投资计划性差。企

业人力资本投资缺乏规划，随意性大，不能与企业战略有效结合，从而表现出只在人手不足时才匆忙到外部劳动力市场招聘，只在员工知识老化情况严重时才进行培训，再加上不健全的激励机制，导致员工大量流失，使投资无法回收，这种做法就像是坐等着船儿开始沉没，然后再发疯似地往外舀水；还有一些企业是随大流，看人家有培训，自己也组织培训，没有培训需求分析、没有培训计划的制定等一套管理体系，临时组织，临时拼凑；有些企业不是把企业培训当作是一种投资，而是看成一种福利，大家轮流进课堂，培训后没有任何评估，也没有考虑如何使员工发挥学到的新技能，更谈不上投资收益问题；另外还存在着“大材小用”的现象，不顾企业自身对人力资本的需求情况，盲目追求高学历人才，但把高素质的人才招进来后，又将其放于低价值岗位上，从而造成企业人力资本投资成本上升、投资效益下降。实践中出现的企业人力资本投资不足以及投资效益低下等问题再次突显理论指导的缺乏，这进一步说明针对企业人力资本投资活动进行系统的投资分析研究、为企业提供投资分析方法是必要的。

## 二、论题的提出

鉴于企业人力资本投资已成为企业各种投资中不可或缺的重要活动，以及理论与实践的现状，笔者认为以下问题需要在理论上加以研究：

现代企业要生存且持续发展，不仅需要物质资本的投入，而且也需要知识和技能的投入，即人力资本的投入。企业是通过投资形成、发展起来的，通过物质资本投资形成企业的物质资产，通过人力资本投资形成企业的人力资产，然后由企业的物质资产与人力资产共同创造企业的产出，在此意义上，我们可以认为企业是物质资本所有者与人力资本所有者共同投资的结果。问题是在相当长的时间内，物质资本概念处于经济分析中的主流，从理论到现实真正重视的仅仅物质资本，虽然将人的知识、技能视为一种资本的努力不时出现，但未能得到充分的认同和研究。因此在谈到企业的投资问题时，企业各方关注的往往是企业的物质资本投资，研究最多的也是企业的物质资本投资，企业的人力资本投资仅仅是其中的配角或是一个事先约定的常数<sup>①</sup>。随着人力资本在企业中地位的彰显，企业人力资本投资也就成为各方关注的对象，企业人力资本投资必然以独立的角色成为

<sup>①</sup> 目前管理教科书中所涉及的企业投资管理部分，基本上限于物质资本投资（如固定资产投资、金融资产投资等），甚至一般的无形资产（如专利权、专营权、商标权等）的投资管理也很难看到。



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库