

# 教育经济学视角下人力资源与人力资本的区别和转化

The Difference and Transformation of Human Resources and Human Capital from the Perspective of Educational Economics

刘元丽

Yuanli Liu

中国人民大学劳动人事学院  
中国·北京 100089

School of Labor and Human Resources,  
Renmin University of China,  
Beijing, 100089, China

**【摘要】**在知识经济与互联网时代，企业想长盛不衰，必须在人力资源方面占据绝对优势，同时对人力资源进行有效的管理、开发和利用。然而很多时候人们会把人力资源与“人力资本”混淆，为规避该误区，实现人力资源的最优配置，扩大人力资本的产出，本文对两者关系及转化谈些浅薄的看法，仅供大家探讨。

**【Abstract】**In the era of knowledge economy and the Internet, enterprises want to prosper, they must have an absolute advantage in human resources, and at the same time effectively manage, develop and utilize human resources. However, in many cases, people will confuse human resources with “human capital”, in order to avoid this misunderstanding, achieve optimal allocation of human resources, and expand the output of human capital. This paper talks about the relationship between the two and the transformation, for your discussion.

**【关键词】**人力资源；人力资本；人力资源开发与管理；企业契约

**【Keywords】**Human resources; human capital; human resource development and management; enterprise contract

**【DOI】**<https://doi.org/10.26549/cjygl.v3i1.1211>

## 1 引言

在经济学上，资源是为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素。当代经济学家把资源分为自然资源，资本资源，信息资源和人力资源几类。广义上讲，人力资源是指一个社会具有智力劳动能力和体力劳动能力的人的总和，包括数量和质量两个方面。从狭义上讲，它是指组织所拥有的用以制造产品和提供服务的人力。因此，人力资源是由具有正常智力和正常体力的人汇成的抽象集合。所以我们不能将人与人力资源简单地等同认知。人力资源是一种特殊资源，因为只有人才具有主观能动性，我们应该充分认识人力资源的特殊性，有效利用组织中的人力资源，使其发挥最大效益，促进企业可持续发展。

## 2 人力资本的概念

1935年，沃尔发表《人力资本观》一文，首先提出人力资本的概念。到20世纪50年代中期和60年代初期，人力资本逐渐形成了一种理论体系和学说，并对西方经济产生了巨大影响。美国经济学家西奥多·舒尔茨于1960年提出“人力资本”论。他在《论人力资本投资》报告中称，经济增长的源泉不能只靠增加劳动力的物质投资，更主要的是靠人的能力的提高。舒尔茨认为：①社会经济成长的源泉是人力资本的积累。②教育促进经济增长是通过提高人们处理不均衡状态的能力实现的。③人类时间是人力资本的组成部分。有效地合理的使用时间的能力，也是人力资本的构成部分。④教育也是使个人收入的社会分配趋于平等的因素。⑤人力资本投资的增加还可以使物力资本和财产收入趋于下降，使人们的收入趋于平等化。

### 3 “人力资源”和“人力资本”的联系与区别

“人力资源”与“人力资本”经常被当作一回事，被认为只是叫法不同而已。事实上，二者是既有联系又有区别的。

#### 3.1 人力资源和人力资本之间的联系

##### 3.1.1 人力资源与人力资本本质相同

经济学中“资源”是指可以为创造物质财富投入生产活动的一切要素，资本是资源的一部分，是被选择、投入再生产过程，与物质资料相结合，可能产生收益的生产要素，二者本质相同。人力资源与人力资本也是如此，它们都具备可塑性、社会性、能动性、资本积累性等特性，二者本质相同。

##### 3.1.2 人力资源和人力资本都与教育息息相关

人力资本的核心是教育投资，而教育投资的过程就是人力资本积累的过程。明智的企业家都十分重视教育和培训，而且设法通过教育手段来提升企业文化，有的甚至不惜重金引进高端人才。没有教育人力资源得不到合理开发，企业不能形成强大的人力资本。重视教育，就是重视企业的发展，就是在开发人力资源、积累人力资本。

##### 3.1.3 人力资源可以转化为人力资本

虽然人力资源与人力资本概念不同，但企业若将人力资源进行合理配置，通过教育培训、人员激励、文化建设等手段进行合理开发，就可以大大提高生产率，将人力资源转变为人力资本，为企业创造更多的财富，使企业在市场竞争中立于不败之地。因此，企业能否将人力资源转化为人力资本，是提高企业经济效益和竞争力的关键。

#### 3.2 人力资源和人力资本的区别

我们在区分“人力资源”和“人力资本”之前，必须先掌握“资源”和“资本”的差异。首先，资源是自然形成、未经开发的，而资本却是经过精心开发的，是企业产生利润的基础。其次，资源和资本在使用上考虑的角度完全不同。人人都想要最好的资源，例如钱越多越好，技术越先进越好，人越能干越好。但资本，人们就会更多地考虑投入与产出比，会考虑成本和利润。提到资源，人们多考虑拥有。而提到资本，人们会更多考虑增值。简言之：资源是未经开发的资本，资本是开发利用了的资源。

##### 3.2.1 基本概念不同

人力资源只是包含在人体内的一种生产能力。若这种能力未发挥出来，它就仅仅是一种潜在的劳动生产力，若开发出来，它就变成了现实的劳动生产力；只有当人力资源在它不断运用的过程中不断创造出更大的新价值来，人力资源才

具有资本的属性。

人力资本是通过一定的投资形成的、存在人体中的能力和知识的资本形式，强调以某种代价获得能力，而付出的代价会在人力资本的使用中，以更大的价值得到回报。

##### 3.2.2 理论基础不同

人力资源管理是通过对人的开发性管理来发掘人的潜力，从而使人发挥更大的作用。因此，人力资源管理是建立在资源利用最大化基础上。

人力资本管理是通过对人的投资来使人的价值最大化。因此，人力资本管理是建立在人员和价值共同最大化这一目标上的。

##### 3.2.3 参与收入分配的形式不同

按照著名经济学家、清华大学教授魏杰的观点，企业中的人力资源参与收入分配，属于工资制度，由企业人力资源部门决定和管理。作为传统意义上的人力资源激励，工资是人力资源作为劳动者而享受的回报。而人力资本参与收入分配，即人力资本的经济利益激励，叫薪酬制度，由董事会决定和管理。薪酬是人力资本作为资本享受的回报。

## 4 企业如何变人力资源为人力资本

### 4.1 人力资源与企业效益的分析

在现代人力资本理论中，美国经济学家西奥多·舒尔茨指出：人力是社会进步的决定性原因，但是人力的取得不是无代价的，只有通过一定方式的投资，掌握了知识和技能的人力资本才是一切生产资源中最重要资源。因此，人力、人的知识、技能，是资本的一种形态，我们把它称之为人力资本。同时，舒尔茨认为，人力作为一种生产能力，已经远远超过了一切其他形态的资本生产能力的总和，对人的投资带来的收益率超过了对一切其他形态的资本的投资收益率。1961年舒尔茨对1929~1957年的美国经济与经济增长关系进行了分析计算，得出两个著名结论：一是教育投资增长的收益在劳动收入增长中的比重是70%，另一是教育投资增长的收益在国民收入增长中所起的作用是33%<sup>[1]</sup>。

在一个较为完善的劳动力市场中，人力资本存量可以用人力价格或人力成本来间接衡量。人力资本的价值=人力资本存量×人力资本利用率。其中人力资本价值小于人力资本存量，则不能给企业带来利润。员工的人力资本利用率大于1，即人力资本价值平均高于人力资本存量，能产生剩余价值，但企业并不一定赢利，因为企业除了人力成本以外，还有诸多方面的支出。但如果各个员工的价值或产出平均低于人力成本，企业必然亏损<sup>[2]</sup>。

因此, 一个企业经济效益的好坏与该企业的人力资源状况有着很大关系, 它不仅取决于企业员工的人力资本存量大小, 还很大程度上取决于人力资本利用的程度。

## 4.2 企业人力资源开发与管理的对策

企业要将人力资源转变为人力资本的关键是提高人力资本存量和人力资本利用率, 从而提高劳动生产率。从人力资源开发与管理的角度看, 人的劳动生产率取决于以下几个方面:

### 4.2.1 数量调节

第一个基本途径, 人力资源的经济投入。企业人力资源开发与管理的第一个任务就是要重视人力资源规划的制订, 根据市场需求、企业战略及生产率状况, 分析现有人员的余缺, 余则分流, 缺则补充, 确保企业在恰当的时间、恰当的地方, 招聘到合适的员工。

### 4.2.2 合理配置

第二个基本途径, 人员的合理配置。由于每个企业生产经营活动是由各部门相互协作完成的, 因此, 企业各部门生产力必须均衡。另外, 企业人力资源开发与管理的另一个任务就是要根据企业目标和任务, 按照量才录用, 用人所长的原则, 对员工进行合理配置和组合, 努力发挥他们的专长和才能, 做到事得其人, 人尽其才, 才尽其用<sup>[3]</sup>。

### 4.2.3 教育和培训

第三个基本途径, 教育和培训。根据联合国教科文组织提供的研究结果, 劳动生产率与劳动者文化程度呈指数曲线关系, 如与文盲相比, 小学毕业可提高劳动生产率43%。初中毕业108%, 大学毕业提高300%。舒尔茨早在20世纪60年代也指出并论证了人力资本投资对经济增长的贡献远比物质资本的增加重要得多。可见员工的教育和培训是最有效的提高劳动生产率的途径, 也是企业人力资本增值的重要途径<sup>[4]</sup>。

### 4.2.4 人员激励

第四个基本途径, 激励。组织激励水平越高, 员工积极性越高, 组织生产力也就越高, 这既是一般常识, 也是科学研究得出的结论。如美国哈佛大学威廉·詹姆斯一项研究表明, 员工在受到充分激励时, 可发挥其能力的80%~90%, 而在仅保住饭碗不被开除的低水平激励状态, 员工仅发挥其能力的20%~30%。中国很多企业劳动生产率低, 与不合理体制压抑员工积极性有很大关系。知识经济时代, 企业的激励要有所创新<sup>[5]</sup>。例如通过知识资本化的方式, 或者股权的方式, 对那些在管理和科学研究中有突出贡献、有创新、能为企业增加效益的人员进行激励。同时将员工职业发展的诉求与组织发展的目标相结合, 既让组织稳步实现目标, 也让员工素质得到提高, 职业生涯持续发展<sup>[6]</sup>。

## 4.2.5 企业文化建设

企业文化建设是提高劳动生产率的第五个基本途径。企业文化犹如企业的灵魂, 是企业成员之间相互理解的产物, 是企业制度、企业精神、企业道德规范和价值取向的总和<sup>[7]</sup>。综观国际上许多成功企业的经验, 这些企业都有自己富有特色的企业文化。例如微软公司的文化强调创新、智力、朝气、辛勤工作、接近顾客、远见卓识等精神; 海尔集团“日清日毕、日清日高”; 华为的“狼”文化……由此可见, 加强企业文化建设是调动员工积极性, 提高企业效率和竞争力, 变人力资源为人力资本的又一重要和最基本的手段<sup>[8]</sup>。

## 4.3 促进人力资源向人力资本转化的关键途径: “企业契约”

企判断人力资源向人力资本转化是否成功, 应以二者转化所需的社会经济形态是否满足、生产关系是否建立为标准。现有社会经济形态中, 人力资源对收益的预期影响比物质资源更加显著, 且人力资源都有极强的主体意识, 转化的关键在于生产关系的建立。所以促进转化不需全程激励, 而应着力促进企业与人力资源生产关系的确立<sup>[9]</sup>。企业契约的设计对生产关系的建立十分重要。应遵循详尽与贴近需求的原则, 将契约双方权责、人力资本计价方式、剩余权利获取形式、结果鉴定与监控、风险的分担、日后协商形式等包含其中, 既方便人力资源理解思考, 避免未尽事宜可能导致的双方不快与人力资本封闭甚至离职退出的现象, 也能使人力资源在企业契约中感受到自身所需后, 主动向人力资本转化<sup>[10]</sup>。

总之, 知识经济的趋势下, 人力资源已成为企业维系竞争优势的关键性资源。要将人力资源从潜在的生产能力转化为现实的生产力, 进而转化为人力资本, 必须加强人力资源的开发与管理。一个企业只有将人力资源数量调节、合理配置、教育培训、人员激励、企业文化建设等手段联合利用起来, 再结合企业契约, 才可以大大提高劳动生产率, 真正将人力资源转变为人力资本。

## 参考文献

- [1] 黄晓梅. 让人力资源成为人力资本 [J]. 经营与管理, 2006.
- [2] 刘家强. 论人才资源向人才资本的转变 [J]. 财经科学, 2004.
- [3] 靳希斌. 教育经济学 [M]. 北京: 人民教育出版社, 2009.
- [4] 张德. 人力资源开发与管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2001.
- [5] 赵曙明. 人力资源战略与规划 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2008.
- [6] 范亚文. 企业人力资源向人力资本转化的路径探讨 [J]. 山西师大学报 (社会科学版) 2010.

综述性文章 Review

- [7] 韩桂玲. 论人力资本对人之发展的现实要求 [J]. 前沿, 2013.
- [8] 董建春. 论人力资源向人力资本转变的教育机制 [J]. 南阳师范学院学报, 2009.
- [9] 李莉. 人力资源向人力资本转化文献综述 [J]. 现代经济信息, 2010.
- [10] 彭剑锋. 战略人力资源管理 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2014.