



415名硕士博士为全球 58 个企业奉献义务劳动精神

## ■ 我们的使命是提高企业组织机构和运营管理系统 ■

中国办事处:北京朝阳区关光路 1 号嘉里中心北楼三层 邮政编码: 100020 电话: 6540-5388 传真: 6540-5399

<http://www.goodrose.org.cn>

### 人力资本理论

#### 人的生产能力分析的新思路

20 世纪 60 年代, 美国经济学家舒尔茨和贝克尔创立的人力资本理论, 开辟了人类关于人的生产能力分析的新思路。人力资本理论主要包括 (1) 人力资源是一切资源中最主要的资源, 人力资本理论是经济学的核心问题。(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。教育是提高人力资本最基本的主要手段, 所以也可以把人力投资视为教育投资问题。生产力三要素之一的人力资源显然还可以进一步分解为具有不同技术知识程度的人力资源。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。(4) 教育投资应以市场供求关系为依据, 以人力价格的浮动为衡量符号。

人力资本理论突破了传统理论中的资本只是物质资本的束缚, 将资本划分为人力资本和物质资本。这样就可以从全新的视角来研究经济理论和实践。该理论认为物质资本指现有物质产品上的资本, 包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等, 而人力资本则是体现在人身上的资本, 即对生产者进行普通教育、职业培训等支出和其在接受教育的机会成本等价值在生产者身上的凝结, 它表现在蕴含于人身中的各种生产知识、劳动与管理技能和健康素质的存量总和。按照这种观点, 人类在经济活动过程中, 一方面不间断地把大量的资源投入生产, 制造各种适合市场需求的商品; 另一方面以各种形式来发展和提高人的智力、体力与道德素质等, 以期形成更高的生产能力。这一论点把人的生产能力的形成机制与物质资本等同, 提倡将人力视为一种内含与人自身的资本——各种生产知识与技能的存量总和。

[国内]

#### 人力资本产权的三大特征

- 第一, 人力资本天然属个人;
- 第二, 第二, 人力资本的产权权利一旦受损, 其资产可以立刻贬值或荡然无存;
- 第三, 第三, 人力资本总是自发地寻求实现自我的市场。如果对人力资本产权形式的上述特点一无所知, 要理解现代经济学中热门非常的“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

### 股东权益

股东权益又称净资产, 是指公司总资产中扣除负债所余下的部分。是指股本、资本公积、盈余公积、未分配利润之和, 代表了股东对企业的所有权, 反映了股东在企业资产中享有的经济利益。

#### 分析说明

股东权益是一个很重要的财务指标, 它反映了公司的自有资本。当总资产小于负债时, 公司就陷入了资不抵债的境地, 这时, 公司的股东权益便消失殆尽。如果实施破产清算, 股东将一无所得。相反, 股东权益金额越大, 该公司的实力就越雄厚。

股东权益包括以下五部分:

1. 一是股本, 即按照面值计算的股本金。
2. 二是资本公积。包括股票发行溢价、法定财产重估增值、接受捐赠资产价值。
3. 三是盈余公积, 又分为法定盈余公积和任意盈余公积。法定盈余公积按公司税后利润的 10% 强制提取。目的是为了应付经营风险。当法定盈余公积累计额已达注册资本的 50% 时可不再提取。
4. 四是法定公益金, 按税后利润的 5%—10% 提取。用于公司福利设施支出。
5. 五是未分配利润, 指公司留待以后年度分配的利润或待分配利润

#### 计算公式

净资产=资产总额-负债总额。

#### 应用规律

股东权益比率应当适中。如果权益比率过小, 表明企业过度负债, 容易削弱公司抵御外部冲击的能力; 而权益比率过大, 意味着企业没有积极地利用财务杠杆作用来扩大经营规模。

#### 操作实例

例如, 上海汽车(相关,行情)1997 年年底的资产负债表上, 总资产为 40.56 亿元, 负债是 7.42 亿元, 股东权益就为两者之差, 即 33.14 亿元, 即是上海汽车的净资产。其 1997 年年底的股东权益比率为 81.71% (即  $(33.14 \div 40.56) \times 100\%$ )。

[编辑本段]股东权益的内容

#### 股本

即按照面值计算的股本金。

资本公积

GOODROSE FOUNDATION

Supporting Entrepreneurs @ Goodrose Foundation

Improving Performance Efficiency of Organization

415 professionally trained volunteers supporting 58 small businesses

<http://www.goodrose.org>



## ■ 我们的使命是提高企业组织机构和运营管理系统 ■

中国办事处:北京朝阳区关光路1号嘉里中心北楼三层 邮政编码: 100020 电话: 6540-5388 传真: 6540-5399

<http://www.goodrose.org.cn>

励, 单单遇到人力因素就非谈激励不可? 我的回答, 都是人力资本的产权特性使然。

包括股票发行溢价、法定财产重估增值、接受捐赠资产价值。

### 人力资本三种激励

第一, 产权激励。人力资本, 既是资本, 收益就不应该是工资(劳动报酬), 资本的收益应该是产权, 所以人力资本在企业中要拥有产权。这样就打破了一个提法, “谁出资谁拥有产权”, 这个提法已经过时, 因为有的人没有出资, 但是他拥有产权, 就是人力资本。现在已允许经营者持股, 既人力资本持股。但要克服两种偏差: 一是搞厂长、经理持股, 但厂长经理往往是任命的, 不一定懂经营管理, 让不懂经营管理的人持股, 企业越持越糟糕, 因为他不是人力资本。人力资本同厂长经理是两个概念。另一个偏差是搞员工持股, 实际是第二种大锅饭, 没有任何好处和意义, 这两种偏差都要克服, 做到真正的人力资本产权激励。

第二, 人力资本的地位激励。这种激励出现新的概念叫首席执行官 概栈 EO。CEO 不是董事长、不是总经理。董事会的功能已经不是对企业重大决策拍板, 仅只是选择、考评和决定首席执行官的薪酬。首席执行官不是企业的出资人, 是人力资本。首席执行官的权力很大, 谁来约束他呢?不是董事会, 企业有一个机构, 叫战略决策委员会, 由它来或否定首席执行官的决定。战略决策委员会的人也是人力资本, 是社会上的人力资本, 同样强调了人力资本的作用。在 CEO 和战略决策委员会产生之后, 还有一个就是独立董事, 也不是企业的出资人, 与企业没有利害关系, 顶多企业给个车马费, 但它的投票权跟出资的董事一样是极为重要的, 也属于人力资本。因此, 现在西方出现的首席执行官、战略决策委员会和独立董事, 都是在强化和提高人力资本的地位、作用, 这是一个体制上的重大转变。

第三, 企业文化激励。企业文化的涵义是一种价值观念, 和社会道德是同一范畴, 属于企业制度的组成部分。法律失效的时候, 靠社会道德约束。企业也一样, 靠制度来约束, 制度不是万能的, 制度失效的时候靠企业文化来约束。西方不同的大企业中强调能力的差异决定你在企业中的分工、能力大小、分工不同在企业中获利方式不同等, 就是从观念上要强调人力资本。

这三种激励机制, 充分体现了在现代生产力条件下人力资本的重要性。

形成人才成长的良性环境

### 盈余公积

分为法定盈余公积和任意盈余公积。法定盈余公积按公司税后利润的 10%强制提取。目的是为了应付经营风险。当法定盈余公积累计额已达注册资本的 50%时可不再提取。

### 法定公益金

按税后利润的 5%—10%提取。用于公司福利设施支出。

### 未分配利润

指公司留待以后年度分配的利润或待分配利润。

股东权益比率是股东权益对总资产的比率。股东权益比率应当适中。如果权益比率过小, 表明企业过度负债, 容易削弱公司抵御外部冲击的能力而权益比率过大。意味着企业没有积极地利用财务杠杆作用来扩大经营规模。

### 股东权益律师

随着中国经济的飞速发展, 有限责任公司与股份有限公司以及上市公司纷呈, 由于投资者、管理者缺乏法律意识以及先进的管理经验, 导致股东之间纠纷频繁, 为了使股东纠纷在法律的框架下得到解决, 从而使公司正常运营, 股东权益保护律师应运而生, 简称股东权益律师。

### 股东权益律师的职责

股东权益律师必定是熟知《公司法》、《证券法》、《劳动合同法》、《合同法》以及相关司法解释的资深律师, 他们以维护股东权益为己任, 通过制定公司章程、修订股东协议、调解纠纷、会计审计、诉讼等法律手段预防、解决各种股东纠纷。目前, 我国的股东权益保护比较薄弱, 尤其是对于中小股东的权益保护, 缺失较大, 专业的股东权益律师显然不多, 据搜寻, 只有北京市邦道律师事务所臧小丽、任景华两名律师打出了专业做股东权益律师的招牌, 市场呼唤更多的股东权益律师。

### 股东权益的概念

从法律的角度来讲, 权益是指当事人依法享有的权利和利益, 表示当事人由于付出某种代价, 可对关系自身利益的行为施加影响, 并且依法从该行为的结果中取得利益。股东是指依法持有公司的人, 股东按其所持有股份的种类和数量享有权利、承担义务。我国《公司法》规定, 公司股东按其投入公司的资本额享有所有者的资产受益、重大决策和选择管理者等权利。股东权益就是股东基于其对公司投资的那部分财产而享有的权益。

## GOODROSE FOUNDATION

Supporting Entrepreneurs @ Goodrose Foundation

Improving Performance Efficiency of Organization

415 professionally trained volunteers supporting 58 small businesses

<http://www.goodrose.org>



415名硕士博士为全球 58 个企业奉献义务劳动精神

■ 我们的使命是提高企业组织机构和运营管理系统 ■

中国办事处:北京朝阳区关光路 1 号嘉里中心北楼三层 邮政编码: 100020 电话: 6540-5388 传真: 6540-5399

<http://www.goodrose.org.cn>

肖灼基说,人力资本,比物质、货币等硬资本具有更大的增值空间,特别是在当今后工业时期和知识经济初期,人力资本将有着更大的增值潜力。因为作为“活资本”的人力资本,具有创新性、创造性,具有有效配置资源、调整企业发展战略等市场应变能力。对人力资本进行投资,对 GDP 的增长具有更高的贡献率。

我们不仅要重视自然科学、工程技术人才,更要重视管理科学人才,因为经营管理往往是企业兴衰成败的关键,对国家经济发展的作用也同样重要。管理人才的劳动,是复杂劳动,它所创造的价值与其管理企业经济效益和资产增值成正比,因此,给予管理人才以优厚待遇,不是优待,不是恩赐,而是应有所得。

人才的优秀程度,应由其实际绩效来决定。学历、学位高低,并不是取得绩效的唯一因素,因此唯学历论、唯学位论不可取。最近金融界流行一句话:“海龟上岸,土鳖滚蛋”,意思是近年从海外归来留学人员吃香了,而我们自己培养的博士却被认为不具有现代管理知识而不受重视。这种现象令人忧虑。应该说,从国外归来的留学人员接受了较系统的现代管理知识,了解发达国家的市场运作规范,但对国内情况了解相对不多,而且“硬套”国外一些规范理论,也难以适应国内的市场现状;而我们培养的博士在这些方面有自己的优势,所以对海内外人才要一视同仁。

选拔人才、使用人才要“不看学历看水平、不看背景看业绩,不看年龄看素质”。他说,35 岁至 60 岁的人经验丰富,年富力强,思想生活稳定。可现在有个怪现象:35 岁以上的人走不进人才市场了,因为许多用人单位设下“35 岁以下”这道“坎”,这是极大的人才浪费!

GOODROSE FOUNDATION

Supporting Entrepreneurs @ Goodrose Foundation  
Improving Performance Efficiency of Organization

415 professionally trained volunteers supporting 58 small businesses

<http://www.goodrose.org>



415名硕士博士为全球 58 个企业奉献义务劳动精神

---

■ 我们的使命是提高企业组织机构和运营管理系统 ■

中国办事处:北京朝阳区关光华路 1 号嘉里中心北楼三层 邮政编码: 100020 电话: 6540-5388 传真: 6540-5399  
<http://www.goodrose.org.cn>

GOODROSE FOUNDATION  
Supporting Entrepreneurs @ Goodrose Foundation  
Improving Performance Efficiency of Organization  
415 professionally trained volunteers supporting 58 small businesses  
<http://www.goodrose.org>