

人力资本管理应纳入国资管理轨道

○ 吴维山

人力资本管理是指人力资源充分合理的开发、利用,通过优化组合、合理流动、教育培训使其智力、技能、体能得到充分体现。笔者在实际工作中感到国资管理中应包括人力资本管理的内容。人力资本投资是一种有高回报率的投入,它是对物的投入的根本保证。目前我国国有企业人力资本的投资大幅度减少。30%以上的企业只是象征性地拨一点教育、培训费,年人均在10元以下;20%左右的企业教育、培训费年人均在10—30元之间;只有不到5%的企业在增加人力资本投入。

一、人力资本管理在企业管理中的地位

人力资本管理是企业管理工作中的重要组成部分。日本著名经济学家伊丹敬之在“人本主义企业体制”理论中提出建立以人为中心的企业制度,其中特别强调了人力资本的重要性。企业要想发展必须充分利用好存量人力资本,优化人力资本组合,提高人力资本的使用效率,并不断提高对人力资本的投资数量,加强对人力资本增量管理。美国经济学家肯尼思·布兰查德认为最有价值的投入是对人力资本的投资。

贯彻以人为本的原则,以人力资本管理为核心,全面强化管理是深化企业改革所必须重视并应着力解决的一个根本性问题。树立以人为中心的管理思想,是现代企业管理理论的基本命题。在社会生产力的三大要素中,劳动者是最活跃的因素。一个企业经过改革,在建立新的产权制度的同时,建立了以人为本的科学管理制度,造成一种人才脱颖而出的氛围,广大职工的聪明才智得到充分的发挥,各种生产要素,

在人的作用下,就能够实现优化组合,就能不断生产出适合市场需要的产品,就能创造出较高的劳动生产率。反之,若职工的主人翁地位得不到保证,英雄无用武之地,那么再先进的设备也难以发挥作用,先进的科学技术就失去了向生产力转化的条件。那种只抓产权改制,不抓科学管理;只爱惜货币资本,不爱惜人力资本,只见物不见人的思想观点,有悖于现代企业制度的基本要求,应当予以纠正。

二、国有资产管理中不应忽视人力资本管理

目前谈到国有资产管理,不论是企业国资管理,还是行政事业单位国资管理都忽视了其中的人力资本的管理,在现有的企业、行政事业单位帐务上均未反映人力资本的价值,即人力资源均未实现价值化。实际上,国家每年花在人力资源上的投入数额是相当大的,单从大学教育方面来看,国家每年花费大量教育经费,除一部分投入到有形的教育设施和教育者自身外(这部分经费实际已归于行政事业单位国资管理),还有相当数量资金投入到了受教育者身上,这部分投入最终可以通过人力资源价值化的人力资本予以体现,当这些人力资本为用人单位所用时,即表明国家将人力资本投入到了这些单位。这部分人力资本应该是国有资产,使用单位应上交人力资本占用费。这种国资收益实质上是对国家投入教育的回报,可以再用来投入教育。忽视人力资本管理,实际上是忽视了一部分国有资产管理,无形中造成国有资产的流失。据1996年10月至1997年8月对全国40多家国有企业人力资本状况进行的广泛的问卷调查,我国国有企业人才流失严重。流失的人

员,绝大多数是人力资本含量高的管理人员、技术骨干和技工,有的企业流失人员高达60%。凡经济效益不好的国有企业,人才流失都比较严重。外资企业、私营企业的中、高级技术、管理人员和技工,70%以上来自国有企业。

如果从国有资产保值增值角度分析这个问题。人力资本既然是国有资产,那么使用单位就应该负人力资本保值增值责任。从企业来看,企业的厂长(经理)在任期目标责任制中除了要对有形资产保值增值外,也要有人力资本保值增值的目标要求。不能因为职工年龄增长、知识老化、人才流失而使职工队伍整体素质下降。虽然具体人员有流动,如年老退休、因工死亡、调出调入等是不可避免的因素,但要通过选拔、吸收、培训人才等办法,使职工队伍的结构合理和相对稳定,素质不断提高。如果说没有达到这个要求,就表明国有资产有流失现象。

那么当前企业单位(含行政事业单位)中的人力资本如何反映呢?笔者认为要想如实反映企业单位的人力资本的价值,有必要就企业的人力资源进行清查核实,查清企业单位的人员数量、素质、结构、比例等详细情况,再根据一定的标准进行评估确定其价值,并在财务报表中的“无形资产——人力资产”和“实收资本——人力资本(国家资本)”予以反映。究竟如何评估人力资本价值,是项难度很大的复杂的工作,不是本文所能解决的,笔者写此拙文,希望有更多的人来研究人力资本管理问题。

(作者单位:江苏连云港开发区财政局)