

# 人力资本财务论

刘启亮

(四川大学 工商管理学院, 四川 成都 610064)

**摘要:** 本文通过对人力资本的分析, 根据两权分离的背景、现有的财务管理理论体系, 首次提出了人力资本所有者财务论、人力资本经营者财务论, 并分两部分分别对它们的特点、职能、内容等进行了阐述, 接着, 还阐述了人力资本财务论的现实意义。

**关键词:** 人力资本; 人力资本所有者财务论; 人力资本经营者财务论

**中图分类号:** F240 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-9952(2002)08-0052-07

## 一、人力资本财务论产生的背景

人力资本是指劳动者投入生产过程中的能给企业带来剩余价值的知识和技能的资本化。人力资本财务论产生的背景有以下几方面: (1) 人力资本的本质属性使然。资本的本性是追逐价值增值, 人力资本作为资本也不例外。这样, 同物质资本一样, 人力资本必然也要形成相应的投资观、筹资观、利益分配观等, 从而产生人力资本财务学。这是由人力资本作为资本两大组成部分之一的本质属性所决定的。(2) 人力资本所处的两权分离的经营环境与早期的两权分离相比存在较大的差异。在这里, 有一个历史的否定之否定的辩证发展过程: 从最初的资本家与企业家融为一体, 后经过资本家与企业家分离, 到最后企业家与“资本家”又融为一体(借用资本家一词, 实际上是指人力资本所有者与非人力资本所有者相融合)。起点的两者融合是以资本家即非人力资本所有者为主, 终点的两者融合是以企业家即人力资本所有者为主(方竹兰, 1997)。这中间的差异, 是笔者在阐述人力资本财务论时特别注意的方面, 它表明了人力资本所处的宏观背景的变异, 使人力资本财务具有巨大的现实意义。(3) 现有的财务理论成果提供了理论基础。这些理论成果有郭复初教授(1993)的国家财务论、干胜道教授(1995)的所有者财务论、汤谷良教授(1997)的经营者财务论、谢志华教授(1997)的出资者财务论等等。笔者在思考人力资本财务学的问题时, 借鉴了这些理论, 并将其中的一些运用于该文中。

笔者在研究人力资本财务时, 按上述理论进行了分层: 即人力资本所有者财务论与人力资本经营者财务论。当然, 一个人力资本所有者也可能同时是物质资本所有者, 但他作为人力资本所有者和物质资本所有者的身份是相互独立的, 因而, 这种分层在理解上应不会发生冲突。

## 二、人力资本所有者财务论

### (一) 人力资本所有者财务论的提出和特点

人力资本在投入企业后, 站在所有者的角度, 它是从产权方面而言的虚拟资本; 站在经营管

收稿日期: 2002-04-08

作者简介: 刘启亮(1970—), 男, 重庆人, 四川大学工商管理学院硕士研究生。

理者的角度,它是经营者拥有法人财产权的实物资本。同时,人力资本与物质资本相比,存在质态上的差异:(1)人力资本以“活生生”的人为载体,人的生命周期形成了人力资本发挥作用的时间性约束,而物质资本则具有时间上的无限延伸性;(2)人力资本具有能动性,而物质资本是一种要素性资本,发挥基础性作用,是一种消极资本;(3)人力资本的内在价值具有动态性,总体趋势是递增,而物质资本的价值相对较为稳定,其边际效益递减;(4)人力资本暗含有标准性,其标准因时因地而不同,因而具有进入起点性,而物质资本则无此“壁垒”,可以自由地进入或退出;(5)人力资本不具有抵押性,而物质资本具有可抵押性;(6)因人力资产的专用性,人力资本在行业间的流动具有不利性,而物质资本为谋求最大利益,可以在不同行业间自由流动。总之,与物质资本所有者财务论相比,人力资本所有者财务论存在以下特点:

1. 人力资本在投入企业前本身就有个筹资、投资等过程,这就属于财务学的范畴。人力资本在进入企业前,本身就在进行投资,以期待着投资成功。在这个投资过程中,消耗着各种稀缺的资源,也因此放弃一些机会而形成机会成本,这就形成人力资本的投资成本(或个别价值)。人力资本在进入企业时,物质资本所有者和人力资本所有者会通过评估或“讨价还价”形成人力资本的价格(或社会价值)。这就形成人力资本的初始保全,以此形成初步的投资效益观。这个过程包含着筹资、投资、初步的效益观,即初始收益。这些都是财务学的范畴。这是与物质资本显然不同的一个方面。

2. 人力资本所有者主体的单一性。在两权分离的过程中会出现物质资本所有者系列和经营者系列。所有者系列可以从整体上分为两种类型:一是终极所有者,它只能是国家和自然人;二是中间所有者,它实际是指各种法人。终极所有者是唯一的,而中间出资人可以无限延伸,表现为多层性(谢志华,1997)。但人力资本,在两权分离的情况下,其所有者职能与经营者职能是分离的。由于人力资本以单个的“活生生的”人为载体,就使人力资本的这两种职能无法延伸,也就是使人力资本的所有者具有层次上的单一性而不是多层性。并且,人力资本的这两种职能由人力资本所有者一并承担,使人力资本具有职能双重性:站在所有权的角度,人力资本承担所有者的角色;站在法人财产权的角度,人力资本承担经营管理者的角色。

3. 人力资本所有者财务对象的宽广性。物质资本所有者财务管理的对象是其资本的投放和收益活动(干胜道,1995)。具体表现在两个方面:一是所有者的投资活动,二是所有者需要监督和调控的经营者的筹资、投资和分配活动。人力资本所有者财务的对象仍是资本的投放和收益活动,同样,表现为这两个方面,但是,它包括人力资本在投入企业前形成人力资本过程中的筹资活动、投资活动和初步形成收益的活动。可以看出:人力资本所有者财务的对象在范围上比物质资本所有者财务更宽泛。

4. 人力资本所有者财务管理信息的充分准确性。由于物质资本所有者处于企业生产经营过程之外,虽然可以对经营者进行监督和调控,但这限制了他对企业经营管理状况充分了解的可能性,因而,具有“信息不对称性”。而由于人力资本以人为载体,使人力资本具有职能的双重性,人力资本所有者全部处于企业生产经营过程中,对企业经营管理各方面的情况就具有“信息对称性”。这样,虽然人力资本所有者和物质资本所有者同为企业的所有者,但这种信息的不一致性,使人力资本所有者更具有优势,进而影响他们的财务行为。

5. 人力资本所有者财务行为的个体性。对物质资本而言,所有者系列可以分为两类:一是终极所有者,即国家和自然人;二是中间出资人,即各种法人。其中,除了作为终极所有者的自然人以外,其余的所有者财务行为都是企业的组织行为,是一种相对于个体的组织行为。而人力资本以个体的人为载体,这就决定了它的财务行为都是个体行为,也即个人理财。当企业的人力资本所有者全体以某种组织集合起来,与物质资本所有者进行集体谈判时,如英美的集体谈判制、日本的经理仲裁制等,这时,人力资本所有者的财务行为也包含着集体的特征,但最终是个人理

财。

6. 人力资本所有者对人力资本营运方式的局限性。对物质资本所有者而言,其资本营运的方式有股权性投资、债权性投资和介于两者之间的投资,如优先股投资、可转换性债券投资等,其营运方式的可选择性较大,可以采取多种组合方式,规避风险。对人力资本而言,其资本营运的方式可选择性很小,仅限于股权型投资,也就是说,人力资本的载体决定人力资本进入企业只能采取股份形式,享有企业的剩余索取权,而无其他形式。

## (二)人力资本所有者财务的阶段性和内容

人力资本所有者财务可从过程上划分为两个阶段:一是人力资本从最初的投资积累到与物质资本所有者“讨价还价”确定其社会价值的阶段,也就是人力资本进入企业组织前的阶段;这是一个完整的投资、融资,形成初步收益的阶段;二是人力资本进入企业后的阶段,这个阶段是人力资本所有者以与物质资本所有者以谈妥的公允价值(或社会价值)为基础,正式以人力资本所有者身份投入生产过程的阶段。

相应地,对于人力资本所有者财务管理的内容,也应从这两个阶段来展开讨论。

### 1. 人力资本所有者进入企业前这一阶段财务管理的内容

人力资本所有者进入企业前主要是对自己进行投资,以使自己在未来能成为人力资本。而在投资过程中,他要消耗各种稀缺资源,形成投资成本(个别价值),因此,要发生筹资,要选择投资方向,要确定投资目标,如成功,则弥补人力资本投资的成本(个别价值),获得人力资本投资的初步效益。其内容主要包括:(1)筹资。对人力资本所有者的投资,在早期阶段,由其监护人导向,而在中后期阶段,逐渐地由其自己主导。整个过程的投资费用,可分为五大类:教育投资、科学研究费用、卫生保健投资、劳动力国内流动支出、国际移民费用。在第一阶段,主要是教育投资、卫生保健投资,筹资的资金来源有三个渠道:一是国家,二是家庭,三是个人本身。其中,国家投入部分,每个公民均可公平享受,对人力资本个体而言,可不必考虑,以使其保持公平性。对于家庭这部分,因家庭情况不同,其筹资方式也显示出差异性,有的用家庭积蓄,有的通过向亲朋好友借款或向银行贷款。同样,对于个人部分,其筹资的方式也各种各样。如打工挣学费、捐款助学等。(2)投资。在人力资本作为个体的人的早期阶段,投资的方向、定位和目标比较模糊,随着个体的逐渐成熟,自我意识的增强和对社会环境等逐步认识,对自我的定位、发展方向的逐步明确,投资的方向、投资的规模、投资的目标就逐渐明朗,尤其是在竞争日益激烈的当今社会。当然,传统的物质资本投资理论方法是不能用来研究微观的人力资本投资的。(3)进入企业时的人力资本产权额度的确定。当人力资本自身积累的知识和技能达到一定程度时,他便投入社会,与物质资本所有者“讨价还价”,这也形成对人力资本产权额度的确定(其中包含一个对人力资本价值评估的过程)。产权额度的确定要以价值评估为标准,受人力资本供求关系的影响,通过市场机制来形成。这时,他“讨价还价”的基础就是他前期的投资成本,包括直接投资成本(不含国家投入部分)和间接成本,直接成本是指受教育者个人直接负担的成本,主要包括缴纳学费、购买书籍文具和因上学带来的额外生活费等,间接成本是因受教育而不能参加工作和闲暇而失去的可能收入和效用,也就是机会成本。当然,还应考虑资金时间价值、教育投资的风险成本、其他机会损失等。(4)初步的投资收益。当讨价还价的结果(也即人力资本的社会价值)大于或等于投资成本时,人力资本便得到保全或增值。一旦他始终得不到社会的承认,不能获得社会价值时,他的投资即告失败,他的投资成本便得不到保全,更谈不上增值了。

在这个阶段,人力资本所有者只履行其所有者职能也即所有者自己的财务。

### 2. 人力资本所有者进入企业后这一阶段财务管理的内容

在这个阶段,人力资本所有者财务分为所有者对经营者的财务和所有者自己的财务。

首先,人力资本所有者作为资本人格化主体对经营者的财务管理的内容。人力资本所有者

利益集团作为所有者,有自己的利益取向、目标等,为达到自己的目标会对代表实物资本所有者集团利益的经营者的经营管理行为进行财务监督和调控。其主要内容包括:(1)确定人力资本经营者的财务责任,即资本保全和增值责任。这是建立在人力资本社会价值基础上的保全增值。(2)确立与财务责任相关的绩效考评办法,目的是通过奖罚建立一种激励约束机制,使人力资本经营者主动实现资本保全增值。由于经营者自身也是人力资本所有者,也参与剩余分配,其资本保全增值的动力易于解决,激励机制就比只有物质资本所有者的情况下容易建立。(3)建立对人力资本经营者的财务监督机制。人力资本所有者财务监督机制是建立在对企业所有权的基础之上。(4)对人力资本经营者进行人力资本筹资约束。随着经济的发展,筹资结构会从目前的负债与权益资本的比例,演变到人力资本与权益资本的比例、人力资本与物质资本的比例等,进而丰富资本结构的内涵,也以此来进行人力资本筹资的结构约束。这方面还有待进一步的探索。同时,对资本的理解要有观念上的突破,不仅包括“消极资本”,而且包括“积极资本”。(5)对人力资本经营者进行人力资本使用约束。对企业而言比较重要的人力资本,所有者会通过一些政策性的规定对人力资本的使用进行相应的约束,比如对监事会成员的任免等。(6)与人力资本经营者商定重要人力资本的产权额度。对公司非常重要的人力资本,如部分董事会成员,人力资本所有者将和物质资本所有者一同通过股东大会确定其在企业的人力资本产权额度,以便以此参与企业剩余分配。(7)与人力资本经营者商定重要人力资本收益分配政策。人力资本所有者享有企业收益的分配权,因此,必须明确重要人力资本收益分配的模式、份额和方式,并且,收益分配模式是动态性的。(8)建立相应的内部控制制度。人力资本所有者必然要求在企业内部建立内部控制制度,以维护所有者的利益。由于人力资本的所有者身份,就为企业内部自律提供了新的动力契机,也为企业外部的的产权监督提供了新的思路。

其次,人力资本投入生产领域后自己的财务。人力资本进入企业以后,随着对自己认识的变化,进而修正自己的人生目标,反映在他个人理财上,就是根据目标,采取恰当的方式,包括继续学习、干中学等,增强自己的能力,使自己的人力资本进一步增值。当人力资本所有者对自己现有的产权额度产生不满时,他就会要求与物质资本所有者等对“事前无法全部讲清楚的合约”进行修正,重新赋予他新的产权额度,并据之形成新的收益分配模式。这样,人力资本所有者进入企业后的财务内容就包括筹资、投资、收益分配等。这个阶段是人力资本所有者进入企业前那个阶段的继续。(1)在筹资来源上,主要来源于人力资本所有者自己;(2)在投资上,其方向和目标更为明确、投资理念更为成熟、投资规划更为合理,会形成一个“投资——收入——投资”的互动模型,进而形成人力资本价值的积累和层次上的提升;(3)在收益分配上,考虑更为具体合理,并且此环节直接影响到人力资本对自己的继续投入,解决其动力问题等,主要涉及激励约束模式的参与、建立在人力资本产权额度基础上的收益分配模式的参与、收益分配形式的选择、因产权额度的变动与企业管理当局对收益分配的讨价还价等。同时,人力资本进入企业后收益形式比进入企业时的收益形式更为丰富,主要有:企业剩余分配收入、福利收入、工资收入、在职消费等。当然,这个阶段在更大程度上形成了人力资本价值的变动,以及由此产生的一系列问题,如人力资本保值增值基础的动态性、合约模式的期间性、激励约束模式的动态性、收益分配形式的变化性等。在这个阶段,因人力资本价值的动态性,很有可能对人力资本价值(产权额度)重新进行类似人力资本进入企业时的重新确定。

通过以上分析可以看出,由于人力资本质态的特殊性,人力资本所有者财务论在内容的体系上和构架上都与物质资本所有者财务论有较大的差异,而显示出其独立性。

### 三、人力资本经营者财务论

#### (一)人力资本经营者财务的特点

物质资本是一种要素资本,发挥基础性作用,存在边际效益递减的趋势,而人力资本是一种能动性资本,在资本经营中发挥主导作用,具有边际效益递增的趋势,这两者具有质态上的差异。因此,虽然同样站在经营者的角度,但两者却各有自身的运行轨迹。与物质资本经营者财务相比,人力资本经营者财务有以下特点:

1. 人力资本保值增值基础的动态性。经营者的首要目标是保证资本保值增值,然而,物质资本和人力资本在此目标的表现形式上是有很大差异的,这源于人力资本和物质资本的质态差异性。物质资本保值增值的基础即物质资本的数额呈“稳定性”。而人力资本投入企业后,由于人力资本价值的动态性而必然会对人力资本所有者拥有的产权额度作相应调整。这使作为经营者法人财产的人力资本保值增值的基础呈现动态的变化性。

2. 人力资本运作方式上的特殊性。企业的经营是无能动性的物质要素和有能动性的人的要素的组合经营,通过边际效益递增的人力资本和边际效益递减的物质资本的组合来寻求新的发展空间,这就使得经营人力资本的运作方式与物质资本的相比有了大的变化,如不再强调劳动对资本的隶属关系而是人力资本与物质资本平等、给人力资本剩余索取权,有时甚至表现为符合人的本性而非理性的以示尊重人才的方式等。对人力资本的运作,重在求得其能动性的最佳发挥。

3. 财务目标的变异性。就物质资本经营者而言,遵循的目标是企业价值最大化,而这个目标对作为企业所有者以外的主体而言就没有吸引力。在人力资本的介入下,企业的经营目标开始发生变化,现有的观点有:(1)全体签约人的共同剩余的最大化(刘汉民,刘锦,2001);(2)利益相关者财富最大化(程宏伟,2001),等等。从现实可操作性看,笔者倾向于“全体签约人的共同剩余的最大化”。

4. 财务对象和主体的差异性。从财务对象上看,人力资本经营者的财务对象是人力资本组成的法人财产,物质资本经营者财务的对象是物质资本组成的法人财产。在物质资本经营者财务中,经营者受物质资本所有者的激励与约束,以求其所有者和经营者的目标一致,但由于没有从根本上解决经营者的动力问题,致使经营者始终存在录求自身效用最大化的动机(干胜道,1995),使经营者和所有者的目标不能达到协调一致。在人力资本经营者财务中,人力资本经营者和物质资本所有者同为公司的所有者,这就从根本上解决了人力资本经营者的利益动力问题,从而使这两种所有者在劳动与资本地位平等、利益均衡的基础上达成一致的目标,减少物质资本所有者的监督成本等。

5. 收益分配方式的巨大差异性。在物质资本经营者财务中,经营者对物质资本所有者的利益分配是在既定的经营结果的基础上,并在假定物质资本同质性的基础上设计相应的利益分配模式来分配利益,最终的根源仍在于物质资本的物质属性。这形成了一种“事后型”收益分配模式。而在人力资本所有者财务中,对人力资本所有者的利益分配是在事先的条件下,并假定人力资本不同质的基础上,设计体现所有者意图的一定的利益分配模式,以求最大限度地调动人力资本的能动性,求得企业经营成果的最大化,来最终实现各方所得利益的最大化,这最终的根源在于人力资本的能动性。这形成了一种“事前型”为主导的收益分配模式。

## (二)人力资本经营者财务的分层体系和经营者职能

### 1. 人力资本财务管理的分层结构

正如物质资本经营者财务管理存在分层性一样,作为法人财产权的人力资本财务管理由于其委托代理关系的分层性,仍然存在分层。这使得人力资本财务管理的职能由于人力资本的异质性和委托代理关系的层次性,呈现出不同的财务管理主体及相应的不同财务管理内容。这样,企业的整个人力资本财务管理活动就表现为四个决策层次:股东大会决定董事会监事会成员的任免及报酬;董事会聘任或解聘公司经理、副经理、财务负责人并决定其报酬;经理聘任其他管理

人员;人力资源部、财务部聘任或解聘普通员工。

## 2. 人力资本经营者财务的职能

在该文中阐述人力资本经营者财务的职能立足于人力资本,但可能不得不涉及物质资本。其主要职能包括:(1)组合人力资本。组合人力资本,就要确定企业对各类、各层次人力资本的需求,有一个合理的人力资本结构。其衡量的标准就是使企业效益持续最大化。这样,现有的资本结构因人力资本的介入就显得较为单薄,为此提出物质资本(包括股权资本和债权资本)与人力资本的结构比(刘汉民,2001)就显得顺理成章。当然,人力资本的组合结构以及人力资本介入下的资本结构的合理性标准还有待探索。(2)管理人力资本。企业的人力资本通过招聘、培训等方式进入后,重点在于管理,就是使合适的人到适合的岗位,使不同的岗位得到合适的人。因此,人力资本经营者必须具有识别各类人力资本能力的的能力,其目的是促进人力资本的进一步形成和增值,以形成人力资本的良性循环。(3)激励与约束人力资本。市场经济条件下对人的假设是有理性的经济人。为此,在考虑声誉机制等伦理因素的前提下,设计合理的激励机制,具体包括收益结构的设计、收入数量的确定方式、收益形式的设计等,同时注意形成企业内部的约束机制,建立评价与淘汰体系。(4)进行人力资本营运。人力资本的营运,包括对人力资本营运战略策略的谋划,以及对于人力资本的筹集、运用、投放、积累、扩张、淘汰等,其目的是为了人力资本的保值和增值,这个过程也在塑造公司人力资本经营者的人力资本观。

## 3. 人力资本经营者财务的内容

由于人力资本和物质资本在企业的运营中不是决然分开,因而,在阐述人力资本经营者财务管理的内容时,仍可能涉及它。由于人力资本和物质资本的质态差异,就总体而言,人力资本经营者财务管理的内容分为5个部分:确定人力资本结构、筹资、投资、设计激励与约束机制和收益分配。(1)确定人力资本结构方面。由于人力资本的异质性,使现有的资本结构理论的解释力显得非常有限。有关资本结构的构架,应从三个方面来考虑:人力资本、权益性物质资本、债务性物质资本以及每一方面内在的构成。对于人力资本,还要考虑作为物质资本资产表现形态的普通劳动者。尤其是在知识经济中,人的因素比物的因素更为重要,对人力资本和物质资本的结构、人力资本内部的结构探索就显得极为重要,而这又直接涉及到筹资的结构、方式、规模和收益分配方面等随之而来的一系列问题,这里要特别注意确定的资本结构与筹资结构、资本经营结构的一致性以及内在的动态适应性。因而,在这里笔者把人力资本结构列为独立的一部分内容。(2)筹资方面。就企业而言,要根据企业发展的需要,筹集人力资本,也即人才。当然,针对人力资本具有层次性的情况,其筹资的方式是不一样的。这要考虑三个方面:其一,要通过“筹资”增加人力资本存量。其二,要筹集对进入企业的人力资本进行培训和开发的资金来源。其三,对人力资本价值进行评估的问题。总之,围绕人力资本的引进需要解决的问题:预测、分析人力资本的市场供给情况和企业对人力资本的需求情况;与人力资本引进相配套的物质资本的筹集措施;人力资本的价值评估和报酬的确定;人力资本的筹集成本和人力资本介入下的资本结构等。(3)投资方面。人力资本经营者财务,从过程上讲投资包括对人力资本投资目标的确定、方案的规划、操作程序的设计、投资效益的分析等,其中投资收益的分析包括员工招聘投资收益分析、员工培训投资收益分析和人员内部流动投资分析。从方式上讲,对人力资本的投资包括:人员招聘投资、人员培训投资、人员内部流动投资。从内容上讲,人力资本投资包括:人力资本投资决策;人力资本投资收益分析与评价;企业对人力资本投资所形成的人力资本的确认;由于人力资本投资带来的对物质资本的投资、对企业整个资本结构的调整;对人力资本报酬的重新确定等。(4)设立激励约束机制方面。人力资本的收益分配是“事前型”,这就要在事前设计旨在最大限度调动人力资本能动性的激励约束模式。具体而言,就要根据企业的性质、所处的行业、企业的发展状况,人力资本的层次等,设计适合企业的激励约束模式,“激”要与“绩”相关,“束”要与“责”对应,

激励的手段要以物质为主、兼顾精神方面,激励的目的要近期与远期结合。从财务方面考虑,主要在物质收益方面。(5)收益分配方面。作为资本人格化主体,人力资本拥有剩余价值索取权,参与企业剩余的分配;作为劳动人格化主体,他获取工资,取得固定收入。这里的收益分配根据事前设计、事后的考核来进行。如果收益分配方式可选择,还要结合人力资本所有者的意愿而定。另外,还要考虑人力资本与物质资本在企业剩余分配中的形式、比重和相应的模式以及随着人力资本价值的变化而带来剩余分配的变化;人力资本参与剩余分配与取得工资收入的比例协调等。

#### 四、结束语

对人力资本财务论的研究,特别是从所有者和经营者角度对其研究,无论对现有的财务分层理论、学科体系建设、中国人关的现实需要,还是对现行的公司治理研究,都具有重大意义:(1)人力资本财务论从理论上弥补了针对物质资本而言的所有者财务论和经营者财务论,有利于进一步完善财务学科体系建设;(2)就财务基础理论而言,提出人力资本财务论,并从人力资本所有者财务和人力资本经营者财务展开研究,有利于进一步发展财务学的理论基础;(3)作为一种边际效益递增的要素资本,从所有者和经营者角度展开研究,有利于研究人力资本的财务规律;(4)从观念上突破对资本的传统认识,把对资本的认识从“消极货币”的范畴扩大到“消极货币”和“积极货币”并存的范畴,有利于从实质上形成全社会对人才的重视,尤其在国人关的情况下;(5)研究人力资本财务,将人的“有价值的知识和技能”产权化,有利于为公司治理提供一种新的思路。

#### 参考文献:

- [1]马克思.资本论(第一卷)[M].北京:人民出版社出版,1956.
- [2]西奥多·W·舒尔茨.论人力资本投资[M].北京:北京经济学院出版社,1992.
- [3]雅各布·明塞尔.人力资本研究[M].北京:中国经济出版社,2001.
- [4]郭复初.国家财务论[M].成都:西南财经大学出版社,1993.
- [5]干胜道.所有者财务论:一个全新的领域[J].会计研究,1995,(6).
- [6]汤谷良.经营者财务论[J].会计研究,1997,(5).
- [7]谢志华.出资者财务论[J].会计研究,1997,(5).
- [8]周其仁.市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约[J].经济研究,1996,(6).
- [9]方竹兰.人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势[J].经济研究,1997,(6).
- [10]程宏伟.利益相关者财务论——财务范畴的新探索[J].四川会计,2001,(1).

## The Theory of Human Capital Finance

LIU Qi-liang

(Accounting Department, Business School, Sichuan University, Chengdu 610064, China)

**Abstract:** Through the analyses of human capital, the writer, according to the circumstance of the separation of two rights and the system of existing finance theory, puts forward the theory of human capital owner's finance and the theory of human capital operator's finance first, and then elaborates respectively their characteristics, function, content and so on. Then the paper goes on to expounds the practical significance of the theory of human capital finance.

**Key words:** human capital; theory of human capital owner's finance; theory of human capital operator's finance