

从马克思人力资本思想看中国中小企业转型中的人力资本问题

顾婷婷^{1,2}, 杨德才¹

(1. 南京大学经济学院, 江苏南京 210093; 2. 金陵科技学院人文学院, 江苏南京 210038)

摘要: 该文分析了马克思理论中的人力资本思想, 包括人力资本的类型、形成途径、积累特性、专用性与专属性以及与物质资本的关系等方面, 然后指出了中国中小企业在转型升级期间存在人力资本的畸形消费、频繁更替、专用性和运用不充分等问题, 并提出了相关的对策建议。

关键词: 马克思; 人力资本思想; 中小企业; 转型升级

中图分类号: F242 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-2404(2013)59-0040-07

1 马克思理论中的人力资本思想

1.1 劳动是价值创造的唯一源泉, 奠定了人力资本的重要作用

马克思《资本论》第一卷就指出人类劳动是价值创造的唯一源泉, 资本家要进行生产, 必须从市场上购买生产资料和劳动力, 其中生产资料的价值通过劳动者的劳动完全转移到新的商品中去, 而劳动者可以通过劳动创造出比自身更大的价值, 即剩余价值, 然后通过剩余价值转化为资本形成积累, 因此人类劳动也是资本积累的源泉。可以说没有劳动者的劳动, 资本家就不能获得剩余价值, 不能进行资本的积累, 也就不能扩大再生产, 因此劳动者的劳动是企业发展的源泉。这里的人类劳动就是人依据其本身所具有的知识和技能生产使用价值的过程, 因此劳动的重要性直接体现了劳动者所具备的知识和技能的重要作用, 即人力资本在价值创造、资本积累中的重要作用。

1.2 教育、培训提高劳动者的知识、技能, 点明了人力资本形成的途径

人力资本如此重要, 那么它是如何形成的呢? 对此, 马克思指出“要改变一般人的本性, 使它获得一定的劳动部门的技能和技巧, 成为发达的和专门的劳动力, 就要有一定的教育或训练, 而这就得花费

或多或少的商品等价物。劳动力的教育费随着劳动者性质的复杂程度而不同。因此这种教育费——对于普通劳动力来说是微乎其微的——包括在生产劳动力所耗费的价值总和中”。^① 他不仅明确的指出了人力资本的形成途径是教育和培训, 同时还认为普通劳动者的教育培训费用应该包含在其劳动力价值之中, 由资本家支付。这意味着企业有义务、有责任进行人力资本开发, 而开发的主要途径是提供员工培训和教育的机会。

1.3 人力资本需要适应社会经济发展的要求, 暗示人力资本积累的动态性和时效性

马克思不仅指出人力资本是通过教育、培训的方式来形成和积累的, 同时还指出人力资本积累过程不是静态的, 而是一个与社会经济发展相适应的动态过程, 马克思认为人力资本的积累水平的提高“是大工业发展生死攸关的问题”, 他认为“在现代条件下, 资本具有很大的流动性, 社会内部的分工变革很快, 劳动者如果不接受综合训练, 不开发智力资源, 是根本无法适应劳动的变换和全面流动性的”^②, 这意味着社会经济的发展会不断对人力资本的积累水平提出新的要求, 人力资本积累是一个无止境的动态过程, 因此企业在招聘人力资本时, 不仅要求人力资本满足企业的需要, 还要其满足社会经济发展的需要, 不能因为企业的落后而招聘不符合经济发展需要的人力资本, 同样, 企业还需要鼓励、引导现有的人力资本的动态积累, 促使其适应社会

收稿日期: 2013-06-18

作者简介: 顾婷婷, 南京大学经济学院博士研究生、金陵科技学院讲师, 主要从事旅游经济、人力资本等方面的研究; 杨德才, 教授, 博士生导师, 主要从事马克思主义经济学、发展经济学、新制度经济学、中国经济史等方面的研究。

① 《资本论》(第1卷)[M]. 北京: 人民出版社 1975 年版: 195.

② 于雁洁. 马克思哲学中“人力资本”思想的价值解读[J]. 人力资源管理, 2012(4).

经济发展的需要。

那么如果人力资本停止积累结果会如何呢?马克思对此没有直接的阐述,但是从他的论述分析中可以得知,一旦人力资本停止积累会直接导致人力资本价值的贬值,即人力资本价值是有时效的。马克思认为“劳动力的价值……就是维持劳动力所有者需要的生活资料的价值”。^③它包括三个部分:劳动者本人所必需的生活资料的价值、劳动者养育子女所必需的生活资料的价值和劳动者的教育或培训费用。随着社会经济的发展,劳动者本人及其子女所需生活资料的价值占劳动力价值的比重将不断下降,而学习、教育和培训的费用将直接决定着劳动力的价值。然而现代社会的迅速发展加快了知识更替的速度,新知识的教育、培训费用上升,使得原有旧知识的教育、培训成本相对下降,如果人力资本停止积累,固守于旧的知识、经验,其价值必然贬值。由此可以看出企业人力资本的保值、增值非常重要,如果企业人力资本固守于原有的知识与经验,缺乏实时动态的积累,必然会落后于社会经济发展的需要,也必然被社会所淘汰。

1.4 简单劳动、复杂劳动价值创造中的差异,区分了人力资本的层次性

马克思将劳动分为简单劳动和复杂劳动,他认为简单劳动是指“每个没有任何专长的普通人的机体平均具有的简单劳动力的耗费”。^④即是指一定时期任何一个正常的普通人可以从事的劳动。而“比社会平均劳动较高级较复杂的劳动……比普通的劳动需要较高的教育费用,它的生产花费较多的劳动时间,因此它具有较高的价值。既然这种劳动力的价值较高,它也就表现为较高级的劳动,也就在同样长的时间内物化为较多的价值”。^⑤从本质上说它“只是自乘的或不如说多倍的简单劳动”。^⑥

马克思还指出简单劳动和复杂劳动只是相对而言的,简单劳动的标准随着科学技术的发展和教育文化水平的提高会日益提高,原来的复杂劳动可能变成新的简单劳动。

可以看出,马克思其实间接的对人力资本进行了分类,将人力资本分为低层次的人力资本和高层次的人力资本。从事简单劳动的人力资本即是低层次的人力资本,而从事复杂劳动的人力资本则是高

层次的人力资本,比如企业技术人才、管理人才等,这些高层次的人力资本由于其接受的教育培训比较多,拥有较强的知识、技能,所以他们能够为企业创造更大的价值,在企业中具有十分重要的地位和作用,因此如何吸引、留住高层次的人力资本是企业发展的重大问题。

1.5 劳动力产权的有限转移,指出了人力资本运用的有限性

马克思在资本家购买劳动力时就注意到了劳动力的产权问题,他指出“劳动力所有者就必须始终把劳动力只出卖一定时间,因为他要是把劳动力一下子全部卖光,他就出卖了自己,就从自由人变成奴隶,从商品所有者变成商品。他作为人,必须总是把自己的劳动力当作自己的财产,从而当作自己的商品。而要做到这一点,他必须始终让买者只是在一定期限内暂时支配它的劳动力,使用它的劳动力,就是说,他在让渡自己的劳动力时不放弃自己对它的所有权”。^⑦这说明劳动力的产权是可分离的,资本家购买的只是劳动力的使用权,而不是其所有的权利。因为劳动力产权的有限转移,资本家不能获得劳动力所有的权利,这就给了劳动力所有者产生道德风险的可能性。“如果工人利用他的可供支配的时间来为自己做事,那他就是偷窃了资本家”。^⑧因此,资本家需要对劳动者进行监督管理“把工人划分为劳工和监工……的现象得到充分发展”。^⑨

但是,不是所有的道德风险都可以避免的,因为有些道德风险很难被观察到,或者它的监督成本过高,从成本收益角度考虑并不合理。比如劳动者协作完成商品的生产,虽然可以提高劳动的效率,但是却存在一个难题,即如何衡量每一位劳动者产出,对于无法通过计件的方式来衡量劳动者的产出的情况下,马克思提出了采用计时的方式,即根据劳动者工作的时间来衡量劳动者的产出、支付其报酬,这种方式同样给劳动者带来了道德风险的机会,只要其在合作中偷懒、搭便车,就可以以较少的成本获得较多的报酬。

可以看出,由于劳动力产权的有限转移,企业不可能完全控制劳动者的技能的使用,即由于道德风险的存在企业对人力资本的运用受到一定的制约,如何更好、更充分的运用企业现有的人力资本是企

③-⑨ 《资本论》(第1卷)[M]. 北京:人民出版社 1975 年版:194,57,223,58,190,260-261,464.

业所面临的一大问题。

1.6 人力资本与物质资本的匹配程度影响人力资本效能的发挥,点出了物质资本对人力资本运用的重要性

从本质上看,马克思的生产过程就是劳动者利用生产工具,运用一定的生产方法将生产资料转化为产品的过程,这个过程中,生产方法是劳动者拥有的知识、经验等,它们反映了人力资本的水平,但是不管何种水平的人力资本都需要依赖一定的生产工具即物质资本,才能顺利进行生产。人力资本与物质资本之间的依赖性不仅仅体现在联合生产这个方面,还体现在是否匹配方面,即它们之间的匹配程度关系着人力资本效能的发挥,关系着劳动的生产力水平,正如马克思所说的“劳动生产率不仅取决于劳动者的技艺,而且也取决于他的工具的完善程度。”^⑩“劳动力应该在正常的条件下发挥作用。如果纺纱机在纺纱业中是社会上通用的劳动资料,那就不能让工人使用手摇纺车。他所用的棉花也应该是正常质量的棉花,而不应该是经常断头的坏棉花。否则,在这两种情况下,他生产一磅棉纱所耗费的劳动时间就会超过社会必要劳动时间,但这些超过的时间并不形成价值或货币。不过劳动的物质因素是否具有正常性质并不取决于工人,而是取决于资本家”^⑪这说明生产资料的性能即物资资本的水平 and 人力资本的水平需要相互匹配,如果物资资本的水平低于人力资本,会降低生产效率;同样,如果人力资本的水平低于物资资本,会导致物资资本不能充分使用。因此,企业不应该仅仅关注其人力资本存量或物质资本水平,而更应该关注它们之间的匹配程度,只有相互匹配的人力资本与物质资本才能有效的发挥它们的作用,从而更好的推动劳动生产率的提升。

1.7 正负结合的激励手段,指明了充分运用人力资本的途径

人力资本如此重要,但是又有着不能被充分运用的人为制约,导致如何更好的、更充分的运用人力资本、发挥人力资本在价值创造中的积极作用成为资本家思索的一道难题。马克思虽然没有明确指出资本家是如何解决这道难题的,但是《资本论》的字里行间还是介绍了资本家的一些作为,本文将其总

结为“激励”,包括正激励和负激励。

关于负激励,即关于资本家主要通过监督、惩罚等强制手段来压榨劳动力方面马克思介绍的比较多,比如:“奴隶监督者的鞭子被监工的罚金簿所代替了,自然一切处罚都简化成罚款和扣工资”^⑫。“……并且使前面已经提到的监督劳动得到充分发展,同时使那种把工人划分为劳工和监工……的现象得到充分发展”^⑬这和马克思批判资本主义剥削的本意是一致的,这也间接的说明监督、惩罚等负激励的手段是促使劳动力充分发挥,即充分运用人力资本的一个途径。

正激励主要体现在两个方面,即劳动者薪酬的物质激励和企业文化的精神激励。对于劳动者薪酬的物质激励,马克思在劳动力价值和价格的概念及相关关系中有着详细的阐述。正如前文所述马克思认为劳动力的价值包括三个部分:劳动者本人所必需的生活资料的价值、劳动者养育子女所必需的生活资料的价值和劳动者的教育或培训费用;并且劳动力价值的主要差别在于教育培训费用,一般而言所投入的教育培训费用越高,劳动者的技能越高,劳动力的价值越大。另一方面劳动者获得的工资,即劳动力的价格受劳动力的价值决定,并受劳动力市场供求的影响。因此,企业在制定薪酬时应该考虑薪酬的公平性,即保持劳动者的工资与其劳动力的价值正相关,这是薪酬激励的前提保证,如果劳动者的工资不能正面的反应其劳动力的价值,必然会产生劳动者消极怠工,甚至解除契约等负面影响。而劳动者工资与其劳动力价值的这种正相关性也会激励劳动者努力提高自己的劳动力的价值,从而实现自身人力资本的提升。

在精神激励方面,马克思在介绍协作生产时提到了一种集体力,“这里的问题不仅是通过协作提高了个人生产力,而且是创造了一种生产力,这种生产力本身必然是集体力。且不说由于许多力量融合为一个总的力量而产生的新力量。在大多数生产劳动中,单是社会接触就会引起竞争心和特有的精力振奋,从而提高每个人的个人工作效率”,^⑭这种集体力就是积极的企业文化,通过这种积极的企业文化对劳动者的精神激励,这也有利于减少甚至消除劳动者的道德风险,促进其人力资本的充分发挥。

⑩-⑭ 《资本论》(第1卷)[M]. 北京:人民出版社 1975 年版:31,17,388,464,362.

1.8 团队协作生产有助于提高人力资本的专用性,降低人力资本的专有性

人力资本的专用性和专有性问题是人力资本的特性引申出来的两个问题,对于这两个问题马克思并没有直接的进行阐述,而是体现在《资本论》的字里行间。比如马克思谈到制造业发展形成了劳动力等级制度,而这种等级制度直接导致了“单个工人适应于一种片面的职能,终生从事这种职能;另一方面,各种劳动操作,也要适应这种由先天和后天的技能构成的等级制度”^⑤“在等级制度的阶梯的旁边,工人简单的分为熟练工人和非熟练工人,对后者说来完全不需要学习费用,而对前者说来,由于职能的简化,学习费用比手工业者更低。在这两种场合,劳动力的价值都降低了”^⑥。说明劳动分工形成了劳动力的等级制度,进而导致了人力资本的专用性,即人力资本专门从事生产中的某一过程、环节的生产,这种专用性降低了人力资本的价值,加深了其对企业的依赖。人力资本除了专用性之外,还有专有性特征,所谓人力资本的专有性是指人力资本所获得的关于企业的知识、经验、方法等信息专属于其所有者,这样一旦人力资本所有者离开企业,他将带走这些信息,进而可能会给企业带来一定的风险。因此对企业来说,提高对人力资本的专用性,降低人力资本的专有性有利于企业对人力资本的控制和运用。对此,企业可以通过建立团队协作的方式来实现,因为团队协作生产不仅可以通过增加人力资本所有者对企业的依赖度,即增加其人力资本的专用性来避免这种风险;也可以通过减少其对企业知识、经验等信息的掌握程度来降低其人力资本的专有性,进而实现降低风险的目的。

2 中国中小企业转型中的人力资本问题

企业的转型升级从本质上看是一个充满矛盾与冲突的过程,是一个新旧制度、文化、管理、技术、人才等交互更替的过程,要想超越这个过程转型成功,实现企业质的蜕变,必须正视并解决这些矛盾与冲突,人力资本问题作为这些矛盾与冲突中的一个问题受到了广泛的关注,纵观中小企业转型升级的过程,其面临的人力资本问题主要有以下五个方面:

2.1 “人力资本”与“人力成本”观念并存,导致人力资本的畸形消费

中小企业受传统观念的影响把人和其他投入资源一起当作企业的投入成本,而不是带来更多价值的资本,这一“人力成本”观念导致了其在人力资本方面的一系列短视行为,比如通过加班加点、克扣工资等手段来压榨员工。但是随着企业转型升级压力的加深,中小企业对自主创新、先进技术和和管理经验的渴求,又使其开始重视高级技术、管理人才在价值创造中的作用,形成“人力资本”的观念,如此形成中小企业内部“人力资本”与“人力成本”两种观念并存的格局。这种格局导致了中小企业人力资本的一系列问题,其中最重要的一个问题是人力资本的畸形消费问题。

所谓人力资本的畸形消费主要是指中小企业存在对人力资本的高消费和低消费两种极端,所谓高消费是指中小企业不顾自身实际情况,过分相信、依赖于高级管理人才,高级技术人才等高层次人才人力资本,并且不惜代价高薪聘用,却不能为其提供充分发挥作用的舞台,导致人力资本的闲置浪费;而人力资本的低消费则正好相反,对低层次人力资本的忽视导致企业内拥有低层次人力资本的普通员工不仅薪酬水平较低,还存在被压榨、过度使用的现象。这种畸形的人力资本消费现象的根源在于企业没有正确认识人力资本的价值,造成了企业内部人力资本的不公平对待,这种不公平可能会阻碍企业转型升级的步伐。

2.2 忽视人力资本的动态积累,导致新老员工的频繁更替

中小企业受自身实力和观念的影响,没有重视企业内部人力资本的动态积累,导致“干中学”成为人力资本积累的主要途径,而这种单调地、缓慢的人力资本积累方式显然不能满足转型时期的中小企业人力资本需求,为此企业选择通过市场公开招聘来提升企业的整体人力资本水平,这种以外部招聘为主的人力资本积累方式导致了中小企业内部新老员工的频繁更替,为企业带来了诸多人力资本问题。

首先,企业的这种重视外部积累,忽视内部积累的方式虽然可以降低企业人力资本投资开发的成本,却同时也降低了企业员工的忠诚度。

⑤-⑥ 《资本论》(第1卷)[M]. 北京:人民出版社 1975 年版:48,49.

其次,频繁更替的人力资本不仅会造成新老员工之间、老员工与企业之间的矛盾,增加了企业员工的管理成本,还不利于企业文化的建设的发展。

2.3 忽视物资资本与人力资本的动态匹配,难以实现最优的生产力水平

中小企业的转型升级是一个新旧交替的过程,这个过程不仅仅体现在人力资本方面,还体现在物质资本方面,这就产生了一个新的问题,即人力资本与物质资本的动态匹配问题。如果物资资本的变化与人力资本的变化始终协调一致,那么企业将会保持以最优的资源配置进行生产,企业的生产力水平也将实现最大。然而,在现实中,有的中小企业直接忽视了人力资本与物资之间的匹配关系,在转型过程中,要么依赖于人力资本的提升,要么寄希望于物资资本的改进。有的企业虽然看到了二者之间的关系,却由于某些原因比如企业资金规模的限制,企业声誉能力、人才市场信息不对称等因素的影响,不能及时的更新物资资本,或者提升人力资本的水平,因此导致企业内部人力资本与物质资本不能实时的保持动态匹配。

2.4 过分依赖于高级人力资本,导致人力资本的专有性问题

中小企业转型升级离不开高级技术人才和高级管理人才的作用,然而如果中小企业过分的依赖于这些高级人力资本,将容易导致其核心技术、商业秘密等稀缺资源掌握在少数个人手中,如果企业不能建立有效的监督约束机制,这些高级人才在企业不能满足其要求,或者在竞争对手的诱惑之下,很可能会选择离开,由于人力资本的专有性,他们离开的同时必然将企业的核心技术、商业秘密等稀缺资源一起带走,这将会给企业带来致命的打击。因此,在运用高级人力资本的同时如何对其进行监督约束,建立有效的监督约束机制是中小企业转型中所必须面对的人力资本问题。

2.5 新旧制度交替、新旧文化共存,导致人力资本运用不充分

中国绝大部分中小企业是家族企业,实施的是以血缘、亲缘为纽带的家族式人情化的管理方式,这种管理方式形成了中小企业特有的人力资本管理制度和企业文化,然而转型升级的需求,新型人才的引入,需要企业重新建立一套科学规范的企业管理制度,于是新旧制度的交替引发了诸多人力资本管理

问题。比如根据新制度要求,企业应该公平的对待每一位员工,凭绩效决定员工的薪酬、晋升等,但是传统的家族式管理的企业文化却倡导家天下的理念和对非家族成员的排斥,于是企业的重要岗位由家族成员或者亲朋好友担任,企业员工得不到真正的尊重和开发,所有这些限制了有能力的非家族内员工的发展空间,降低了他们对企业的认同度和工作积极性,人力资本的运用受到了抑制。

3 中国中小企业转型期人力资本开发运用的对策建议

3.1 统一观念,正确评估人力资本在价值创造中的作用

马克思虽然将人力资本分成不同的层次,并指出高层次的人力资本可以创造更高的价值,但是马克思并没有否认低层次人力资本在价值创造中的作用,因此企业不应该只认同高层次的人力资本价值,却将低层次的人力资本看作人力成本,而应该统一观念,正视低层次人力资本对企业发展的重要意义。只有企业正视所有层次人力资本在价值创造中的作用,才可能正确的评估人力资本的价值,避免出现高评、低估的现象,也就可以避免人力资本的畸形消费。

3.2 正视人力资本价值的时效性,重视企业内部人力资本的动态积累

正如马克思所暗示的人力资本的价值是有时效性的,如果人力资本不能与社会经济发展相适应,则其价值就会贬值,要实现人力资本的保值,甚至增值,就需要不断的进行人力资本积累,对于中小企业而言,保持其内部人力资本的动态积累,不仅可以实现其内部人力资本的保值、增值,还可以提高其员工的忠诚度,避免企业内部员工的频繁流动。

如何实现企业内部人力资本的动态积累?这需要企业建立一套完善的人力资本投资开发体系,这一体系通过对企业现状、社会经济技术发展的实时把握,以及对员工个人状况的充分了解,采取定期的培训、学习等方式来提高企业人力资本的水平,使其适应企业转型发展的要求。

3.3 正视人力资本与物质资本的动态匹配关系,通过资源的最优配置来实现企业的最大效益

正如马克思所暗示的在一个具体的生产过程中,人力资本与物质资本之间暗含着一个最优的匹

配关系,这种关系不是静态的,一层不变的;而是动态的,随着二者数量、质量的变动而发生改变。

中小企业在转型时期有追求先进物质资本和高级人力资本的需求,因此企业更需要关注二者之间的这种动态的匹配关系,人力资本提升的同时要考虑企业现有或者将要有的物质资本水平,不要盲目贪求高层次的人力资本数量,否则只会增加企业的成本;物质资本改进同时也要充分考虑企业现有或将可能拥有的人力资本水平,否则只会导致高价值物质资本的闲置浪费和贬值,只有二者在动态的变动中仍能实时保持相互匹配的关系,才可能避免物质资本或人力资本的闲置浪费,实现资源的最优配置,企业的最大效益。

3.4 重视高层次人力资本的团队协作,降低人力资本的专有性程度

马克思提出团队协作分工可以降低个人对生产的重要性,那么在中小企业的监督约束机制有限的情况下,为了降低企业内部少数核心人才对企业核心技术、核心资源的掌控力度,中小企业可以分散风险,采取团队协作的方式,将核心技术、核心资源分散在团队成员之中,通过降低高层次人力资本的专有性来降低企业高级人才流失的概率及其可能带来的风险。

3.5 重视企业制度的有效实施和文化的建设,推动人力资本的充分运用

马克思通过劳动力的产权理论指出人力资本的运用是受到限制的,但同时马克思也提出了可以通过适当的激励手段来促进人力资本的充分运用,这个激励手段包括以薪酬激励为主的正激励和以惩罚为主的负激励,还包括一把“双刃剑”——精神激励。以薪酬为主的激励体系体现在企业正式的规章制度之中,而精神激励则主要体现在企业文化方面。因此企业规章制度的制定和实施,以及企业文化的内涵和传播都关系着企业人力资本运用的程度。

转型期的中小企业新旧制度交替,新旧文化共存的格局不仅没有促进反而限制了人力资本的充分运用,因此,要想真正的激励人力资本,推动人力资本的充分运用,不仅需要建立科学完善的人力资本管理制度,比如薪酬制度、绩效制度,还需要认真地去贯彻实施这些制度,以真正地实现企业人力资本的科学管理;此外,重视企业文化对人力资本运用的“双刃剑”作用,避免任人唯亲的家族文化、雇佣文

化,建立积极进取、公正公平、科学管理的企业文化,充分发挥企业文化在人力资本运用方面的正向作用,推动企业人力资本的充分运用,提高企业经济效益,促进企业转型升级。

人力资本问题是中国中小企业转型升级中所面临的一个重要问题,它的形成、开发和运用的每一个方面都牵动着中小企业的发展,值得人们深入研究。本文由于研究的视角限于马克思理论,因此并不能将人力资本的方方面面阐述清楚,还寄希望于未来的进一步深入研究。

参考文献

- [1] 马克思. 资本论(第1卷)[M]. 北京:人民出版社, 1975.
- [2] 于雁洁. 马克思哲学中“人力资本”思想的价值解读[J]. 人力资源管理, 2012, (4).
- [3] 黄乾. 论人力资本产权理论的历史演进[J]. 财贸研究, 2002, (6).
- [4] 易金务, 胡磊. 《资本论》对人力资本理论的重要贡献及启示[J]. 南方经济, 2005, (1).
- [5] 张崇康, 邵秀军. 我国中小企业人力资本开发与引进的成本绩效比较[J]. 经济与管理研究, 2005, (2).
- [6] 张彦军. 现代民营企业人力资本投资风险的应对策略研究[J]. 湖北社会科学, 2010, (11).
- [7] 曾伟. 中小企业生存状况调查报告[M]. 北京:中国经济出版社, 2009.
- [8] 焦斌龙. 马克思的人力资本思想[J]. 当代经济研究, 1999, (6).

Human Capital Issues in the Transformation Process of China's Small and Medium-sized Enterprises from the Perspective of Marxist Human Capital Theory

Gu TingTing¹, Yang Decai²

(1,2. School of Economics, Nanjing University, Nanjin Jiangsu Province210093, China;
School of Liberal Arts, Jinling institute of technology, Nanjin Jiangsu Province210038, China)

Abstract: The author elaborates on the Marxist Human Capital Theory including the types of human capital, the forming of human capital, the accumulation of human capital, human capital specificity and monopoly, the relation between human capital and material capital, and so on; points out the human capital issues in the transformation and upgrading process of China's small and medium-sized enterprises, such as abnormal consumption, strong fluidity, specificity, underdeveloped and insufficient utilization, etc, and raises the relevant countermeasures and suggestions.

Key words: Marx; human capital theory; small and medium-sized enterprises; transformation and upgrading