

# 清华大学 中国经济研究中心 研究动态

总字53期

2001年2月24日

\*\*\*\*\*

## 关于人力资本作为企业制度要素的考虑

魏杰 赵俊超

内容提要：对于人力资本的研究始于60年代初，在我国也已有十几年的历史，但长期以来一直把它作为一种生产要素来研究，即将之与资本、劳动力要素相并列，分析其在企业产出中的定性的与和定量的作用。而实际上，人力资本对企业的影响远不止于它对产出的作用，它对企业的整个制度安排都带来了深刻的影响。本文正是将人力资本作为企业的一种制度要素来进行分析，探讨了它对于企业产权结构、法人治理结构和企业文化方面的影响。

人力资本与人力资源是两个非常容易混淆的概念，其实二者是有区别的。后者通常指是企业员工整体的劳动素质、生产技能和知识水平等，培养手段是不断招募优秀员工并对现有员工进行职业技能的教育和培训；而人力资本指的是劳动者投入到企业中的知识、技术、创新概念和管理方法的总称。具体来说，它仅包括企业中的两类人，一类是掌握核心技术的技术人员，另一类是具有企业家素质的经营者。这两类人的共同特点是作用突出且不可替代，也有学者认为他们的素质具有某种天生的特性，并非靠培养和培训而能得到。在现代经济中，人力资本对企业的影响越来越重要，甚至有时是决定性的。

在资本市场日益成熟的今天，企业的不断发展、壮大，甚至最终取得垄断的市场地位，唯有依靠先进的技术。我们可以看到，世界知名的制造业企业无不拥有自己的核心技术，这些核心技术既是使自己获取超额利润的重要来源，也是阻止竞争对手进入该领域的有效手段。只有不断进行技术创新的企业才能领导市场的潮流，产品老化、技术落后的企业则只能被市场所淘汰，这已成为企业界和学术界所公认的道理。而在现代经济中，技术越来越多地体现出“属人”的特性，即技术不再像以前那样仅仅凝结在企业物质资本(如生产设备)中，而是更多地储存在企业技术人员的头脑中。这时的技术人员已不仅仅是企业雇佣的高素质劳动者，更是一个资本的载体，我们称之为人力资本。这种形式的人力资本已越来越为社会所重视，近年来我国已经出台相关法律，允许技术成果拥有者将技术折价入股，成为公司的股东。

但是，对于一个企业来讲，仅有先进的技术是不够的，还必须要有高素质的经营者来经营。企业的目的是为了向客户提供产品和服务，因此它的行为必然是市场导向的，只有市场需要的产品才是好产品。美国铱星公司的破产为我们提供了很好的反例。铱星公司的全球卫星通讯系统是公认的最先进的通讯技术，但由于它在市场分析、营销策略方面的失误，最终陷于破产的困境。铱星公司的遭遇再一次说明技术的先进并不能保证商业上的必然成功，经营水平同样是必不可少的。每个企业的经营者都有一定的营销和管理方面的经验和常识，也同样遵循趋利避害、量力而行等行为法则，但只有那些眼光锐利，分析计算准确的经营者才能作出正确的决策，我们称这种高素质的经营者为企业家。

企业家的作用虽然看不见摸不着，但无疑是十分巨大的。改革开放以来我国很多企业乃至一个地区的发展可能就靠一两个人的带领，人们通常冠之以“能人经济”。假如有同行业同区域同规模的两个厂，派两个能力差异很大的人分别担任厂长，其收益肯定是不一样的。那么对于多出来的那一部分收益，我们既不能归之于资本，也不能归之于劳动，而只能归之于企业家的个人才能，我们同样称之为人力资本。

由核心技术人员和企业家构成的人力资本不仅成为企业的一种新的生产要素而对企业的产出增长起到了明显的作用，而且，由于它是一种人格化的资本形式，也给企业的制度安排带来了巨大的冲击和影响。我们在下文将分三个方面对之进行分析。

### 一、人力资本对企业产权制度构造的影响

在传统企业形式中，企业的产权是以企业成立时法定货币资产的出资为标志和起点的，即出资方依各自出资多少拥有企业产权，而经理、技术人员等只是资方的雇佣劳动者。劳动者按工作量取得相应的报酬，并没有企业的产权，也就没有对企业的收益权和处分权。在这种产权构造中，货币资本是主动方，而劳动力处于一种被动的、受支配的地位。但在人力资本出现并且作用日益凸显以后，企业中已不再是货币资本一统天下，人力资本开始拥有了部分产权。而且，二者的关系发生了某种逆转，货币资本逐渐变为被动资本，而人力资本逐渐变为主动资本。企业的产权构造发生了悄然的变化。

相较西方发达国家而言,我国人力资本拥有产权的进程要慢得多。依前文所述,技术入股刚刚开始尝试,而且有很多的限制条件;而企业家以其经营才能折价入股还没有起步。这也是传统观念的偏见所致,我国传统的政治经济学理论向来重视具体劳动,轻视抽象劳动;重视体力劳动,轻视脑力劳动;重视生产性劳动,轻视经营性劳动。这些偏见在很大程度上左右了相关政策的制定,阻碍了人力资本取得产权的进程。

人力资本价值得不到承认的后果是拥有人力资本的人缺乏动力为企业工作,企业凝聚力下降,甚至造成人力资本流失。国有企业受传统观念影响最深,因此人力资本流失问题也最为严重。流失的人员绝大多数是管理、技术骨干,据相关统计,有的国有企业流失人员多达60%,而外资企业和私营企业中,高级管理,技术人员和技工70%以上来自国有企业,我们经常听到这样的事例:某个国有企业搞一个大型研发项目,就在项目即将大功告成之际,该项目的负责人带着成型的项目到其它企业入股去了。国有企业的经营者带着管理经验、营销网络倒向其它企业或是另起炉灶的事例也屡见不鲜。因此,国有企业产权结构调整的关键是处理好货币资本和人力资本的关系,要改变以往那些只有实物资产才能拥有产权的条规限制,允许运用资产的人尤其是企业家和高级技术人员以其自身的人力资本折作股份,拥有一部分产权。

## 二、人力资本对企业法人治理结构的影响

公司的法人治理结构是现代企业特有的运行机制,其特点是权力的分立与制衡、决策的科学性与民主,它是与企业的产权结构紧密相连的。既然人力资本的形成对企业产权结构产生了冲击,这一影响就必然延及企业的法人治理结构。公司治理的基本要义是解决经营者与所有者的关系问题,按照简单的理解,就是董事长与总经理的分离,总经理负责企业的经营运作,董事长对总经理进行监督并决定公司的重大战略决策。人力资本形成以后,这一点逐渐发生了变化。无论是理论还是实践上,都不再强调董事长与总经理职能的截然分离。西方国家出现了CEO(首席执行官),CEO除对企业的经营管理直接负责外,还具有提名内部董事的资格,因此一般认为CEO拥有50%~60%的董事长权力。CEO受企业战略决策委员会的领导,而这一委员会的成员不一定是财产所有者,非财产人士占据了相当的席位。这说明在现代公司治理结构中已开始重视人力资本,而不再强调所有者对企业的控制。

独立董事(又称外部董事)制度也是一个新兴的事物。独立董事既不代表出资人,也不代表经理层,其成员往往是经济或法律方面的专家,职责是对企业进行监督并对公司的战略、运作等重大问题作出自己独立的判断。在西方国家,企业聘请独立董事已成为一个趋势,“1999年世界主要企业统计指标的国际比较”报告中列出了董事会中独立董事所占比例的国际比较,其中美国是62%,英国34%,法国29%。独立董事们能利用其专业知识和经验为公司的发展提供各种建议,为董事会的决策提供参考意见,从而有利于公司提高决策水平,改善经营绩效。独立董事的另一个作用是监督,对董事会和CEO的权力进行制衡,避免企业被大股东和内部人控制。独立董事本身也是人力资本参与公司治理的一种形式。实证研究表明具有积极的独立董事的公司比不设独立董事的公司的运作更为成功。(世界银行,1999)

## 三、人力资本对企业文化的影响

人力资本对企业的产权结构和法人治理结构都产生了巨大的影响,那么,企业文化也必然发生相应的变化。企业的整体价值观念必须进行调整,以维系人力资本在企业中举足轻重的地位。具体而言,人力资本对企业文化的影响包括以下五个方面:

(一) 强调协作和团队精神。科学技术的不断发展,经营才能的专业化,以及市场环境的日益复杂化,使得管理者往往领导的是比自己更专业的下属,管理的是自己并不熟悉的领域,不同的岗位人员具有很强的不可替代性,因此,传统的“胡萝卜加大棒”式的命令与控制手段已经落伍,必须充分尊重雇员的个人价值,给他们创造一个相对宽松的工作环境。企业管理目标的实现,也不再主要依靠指派和命令,而更多地依赖于成员间的配合和协作。由于人力资本具有较多的“属人”的特性,雇员的情绪和精神状态对人力资本的生产率影响很大,因此企业必须致力于培养“团队精神”,使每个成员找到自己的归属感、使命感,相互理解,相互协作。

(二) 强调个人之间的能力差异很大。新的企业理论认为,人与人之间不仅存在能力上的差异,而且这种差异的幅度可能很大,正是能力的差异导致了人们分工的不同,进而导致对企业贡献的不同。一个公司的清洁工大概不会比其老总具有更高的素质,因此老总就是老总,清洁工就是清洁工,他们的岗位差别已由其能力差别而决定。摩托罗拉公司的雇员每个季度都要交一个总结,其中第一条就是:你觉得目前的工作与自己的能力是否相符?这与我们传统的观念恰好相反,我们一直认为人与人之间不存在能力差异,每个人的贡献大小仅是由分工决定的。因此,把个人视为螺丝钉,拧到哪里就在哪里出力。与之相应的,是岗位与能力的不相匹配,经营能力较差的人可能成了厂长,经理,而真正的企业家可能只有很低的职位,这样的安排是缺乏效率的,也导致了高级人才的大量流失。这种状况不扭转,企业的效益就很难提高。

(三) 强调人们收益方式的不同。由于员工间的能力差异很大,由此导致他们对企业的贡献大小、贡献方式都是不同的,因此其收益方式也是不同的。对于一般雇员来说,仅根据其劳动量和契约获得劳动收益,而人力资本不仅要获得劳动收益,而且还要获得相应的产权收益,产权收益的大小以其自身价值折价入股来计算。这也是我们国有企业中长期存在的一个问题。国有企业中奉行严格的“按劳分配”原则,对于技术人员的特殊技术才能,对于企业家的经营才能始终视而不见,只承认他们的劳动收益,而不承认他们的产权收益,后果是企业的经营者往往想方设法扩大“在职消费”,铺张浪费、吃回扣、出卖企业技术机密等现象十分普遍,这些行为给企业带来的损失,远比承认人力资本价值而分配给他们的产权收益的部分为大。

(四) 强调个人之间收益差距很大。个人能力的不同,收益方式的不同,都会导致收益大小的不同。差距之大,有时可能超出了我们的想象。亚洲的工资差别(最高工资与最低工资的比值)是700倍,美国是1300倍,我国国

家则只有5~6倍。即便是这个5~6倍，也是对以前的“大锅饭”、“平均主义”进行了长期矫正的结果。人力资本必须得到相应的报酬，如果报酬不足以补偿它的损耗，或是不足以体现它的价值，那么，技术人员就没有动力去进行技术创新，企业家也没有动力去全身心地投入经营活动。当然，报酬的方式是多种多样的，美国收入最高的经理拿到的并不是现金，其中很大部分是公司的股权价值，这一点很值得我们借鉴。

(五) 强调企业讲求效率，不讲求公平。企业注定是要以利润为最终目的的。在企业中，衡量一切人力和物力贡献大小的标准，不是其自身价值的大小，而是其对于企业利润产生的作用。清洁工和企业老总同样是一个人，同样是一天工作八小时，甚至前者比后者出的力更大，受的累更多，但薪酬却只是后者的百分之一甚至千分之一。这或许有些残酷，但企业中只能如此，只有讲求效率才能在激烈的市场竞争中站住脚，才能为股东赢得更多的利润。至于公平，是社会的目标。政府通过向高收入者征收累进制的所得税和强制推行社会保障制度来控制贫富差距的过于扩大，维护社会的公平。企业是企业，社会是社会，二者的功能和目标定位决不能错位。

结语：人力资本指的是企业中的核心技术人员和企业家，人力资本的形成和作用日益凸显给企业的制度安排带来了很大的冲击，其影响主要体现在产权结构、法人治理结构和企业文化三个方面，企业必须顺应这一变化趋势，重塑自己的制度。政府也应当制定合理的政策法规，以保障和规范人力资本的权益和地位，使企业健康地成长和发展。

(版权所有，转载、转摘请与本中心联系)

-----  
主办：清华大学中国经济研究中心  
地址：清华大学经济管理学院中楼302

联系电话：(010) 62789695  
邮 编：100084

[返回](#)