

*QIYERENLIZIBEN
DINGJIAYUJILIJIZHIYANJIU*

企业人力资本定价与 激励机制研究

祝建军 著

 中国财政经济出版社

QIYERENLIZIBEN

DINGJIAYUJILIJIZHIYANJIU

企业人力资本定价与 激励机制研究

祝建军 著

江苏工业学院图书馆
藏书章

△ 中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资本定价与激励机制研究/祝建军著. —北京: 中国财政经济出版社, 2007.7

ISBN 978-7-5095-0019-4

I. 企… II. 祝… III. 企业—人力资本—研究 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 092860 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: (010) 88190406 财经书店电话: (010) 64033436

湖北南财文化发展有限公司 电话: (027) 88324370 88071749

华中科技大学印刷厂印刷 各地新华书店经销

787 × 1092 毫米 32 开 7.5 印张 200 千字

2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月武汉第 1 次印刷

定价: 15.00 元

ISBN 978-7-5095-0019-4/F · 0017

(图书出现印装问题, 南财文化负责调换)

前 言

企业之间的竞争是人才的竞争，想方设法调动企业各类人才的积极性是现代企业取得竞争优势的关键所在。人才是企业人力资本的所有者，调动人才积极性的根本措施在于恰当地进行人力资本定价和激励，因此，企业人力资本定价和激励是现代企业必须十分重视的问题。

然而，人力资本定价问题是一个理论难题，目前还没有完全解决。本书认为，人力资本定价和人力资本定酬关系密切，人力资本价值的高低影响人力资本的薪酬水平；反过来看，人力资本薪酬水平是人力资本价值高低的一种反映。人力资本价值可以用其未来收入的现值来表示，因此可以在人力资本定酬的基础上研究人力资本定价。实际上，企业人力资本定酬问题的研究更加具有现实意义。

企业人力资本的激励问题主要研究如何调动企业人力资本所有者的积极性，使其努力工作。对人力资本所有者进行激励的方式可以分为物质激励和非物质激励。物质激励主要是报酬激励，这与人力资本的定酬问题紧密相关。从这个角度看，可以认为人力资本定价与定酬是一种重要的人力资本激励方式。而非物质激励主要包括社会价值激励、声誉激励和控制权激励等方式，其激励强度有时会超过物质激励。

本书认为，对企业人力资本进行定价和激励，首先应该确定企业人力资本产权，只有明确人力资本产权，才能对人力资本进行适当的定价，才能鼓励人力资本所有者进行人力资本投资，才能使人力资本

所有者通过人才市场进行自由配置；其次，应该平等地看待人力资本和物质资本，它们都是企业进行生产经营活动不可或缺的资本，并且人力资本的作用有增大的趋势，因此人力资本也应该通过一定的途径拥有企业的所有权；再次，必须科学合理地评价人力资本所有者的业绩，因为业绩评价是对人力资本定价和激励的前提。

股票期权是一种激励措施，同时也是一种人力资本定价方式，因此本书对股票期权的有关问题，尤其是我国股票期权制度在实践中的有关问题，如性质认定问题和税收问题等进行了探讨。

由于作者水平有限，本书必然存在一些问题和缺陷，敬请读者批评指正。

作 者

2007年5月于东湖之滨

目 录

CONTENTS

第1章 绪 论	1
第一节 企业人力资本的概念及特性	2
第二节 人力资本理论发展历程概述	6
第三节 研究企业人力资本定价与激励机制的意义	11
第四节 本书的框架结构	12
第2章 企业广义资本结构与人力资本产权分析	13
第一节 企业广义资本结构	13
第二节 企业人力资本的产权特性	21
第3章 企业人力资本定价	30
第一节 企业人力资本价值特性及其构成	30
第二节 企业人力资本定价的基本原则	33

第三节	企业人力资本定价研究回顾	38
第四节	目前企业人力资本定价方法及其评价	43
第五节	企业人力资本内在价值的确定	49
第六节	企业人力资本外在价值的确定	57
第4章	几种常用的定酬方式	62
第一节	职位定酬模式	62
第二节	技能定酬模式	66
第三节	能力定酬模式	67
第四节	绩效定酬模式	71
第五节	市场化定酬模式	72
第六节	年功定酬模式	74
第七节	价值点定酬模式	75
第八节	影响员工定酬的其他因素	79
第5章	基于企业业绩的人力资本参与剩余分配方式	83
第一节	人力资本参与剩余分配的基本理论与过程	83
第二节	业绩考核与评价	88
第6章	企业经营者薪酬影响因素及实证分析	107
第一节	企业经营者薪酬影响因素	107
第二节	经营者薪酬影响因素的实证分析	113
第三节	公司治理、企业业绩与经营者报酬 之间关系的模型分析	127
第四节	经营者报酬的国际比较	129
第7章	企业人力资本激励理论分析	132
第一节	激励理论	132
第二节	激励理论研究基础与假设	144
第三节	激励目标与分类	154

第 8 章 企业人力资本激励机制的构建	157
第一节 企业人力资本综合激励体系的构建	157
第二节 经营者激励措施	160
第三节 经营者激励机制的设计	169
第九章 股权激励	176
第一节 股权激励概述	176
第二节 股票期权激励	180
第三节 股权激励方案设计	187
附录 1 上市公司股权激励管理办法（试行）	190
附录 2 财政部、国家税务总局关于个人股票期权所得 征收个人所得税问题的通知	201
附录 3 国光电器股份有限公司股票期权与股票增值权 激励计划（修订草案）摘要	205
附录 4 国光电器股份有限公司股票期权 激励计划考核办法	218
参考文献	222

{第1章}
绪论

企业的产生是推动人类社会经济发展最重大的事件。如果把整个社会经济体系看成一个有机体，那么企业就是这个有机体的细胞。从表面上看，企业是一个生产经营性组织，它与市场相联结，通过与外界进行资源 and 价值交换获取经济利益。从内在本质上看，企业是一个由各种资本构成的利益结合体，其中资本包括物质资本和人力资本。物质资本是企业参与市场经济活动的物质基础，人力资本则是企业参与市场经营活动的主导力量。如果将企业比作一个人，那么物质资本是企业的躯体，人力资本则是企业的灵魂。企业生产经营活动的效率取决于企业人力资本，因此如何调动企业人力资本的积极性至关重要。根据人力资本的特性，调动企业人力资本积极性的关键是对企业人力资本进行合理的定价，以及建立科学有效的激励机制。

第一节 企业人力资本的概念及特性

一、企业人力资本的概念

美国经济学家西奥多·W. 舒尔茨认为,人力资本是“人作为生产者和消费者的能力”。他还指出,人力资本是资产的重要组成部分,它有着资本的一些基本属性,是人力资本投资的结果,其中教育是最基本的投资形式。

美国经济学家加里·S. 贝克尔认为,人力资本不仅意味着才干、知识与技能,而且还意味着时间、健康和寿命,他进一步将人力资本与时间因素联系起来,突出了人力资本的时间价值。

中国学者李建民在前人对人力资本作出各种定义和解释的基础上,认为个体的人力资本与群体人力资本存在着差异。他给出的人力资本定义是:对于个体人力资本,是指存在于人体之中,后天获得的具有经济价值的知识、技术、能力和健康等质量因素之和;对于群体人力资本,是指存在于一个国家或地区的人口群体的每一个个体之中,后天获得的具有经济价值的知识、技能、能力及健康等质量因素之和。

李宝元根据舒尔茨的论述将人力资本定义成:人们花费在保健、教育、培训等方面的开支所形成的资本。李忠民则将人力资本定义为:凝结在人体内,能够物化于商品或服务,增加商品或服务的效用,并以此分享收益的价值。

由于角度不同,以上学者对人力资本给出的定义侧重点有所不同,舒尔茨是从“能力”角度所作出的定义,是人力资本的能力观;贝克尔和李建民从人力资本的构成角度明确了人力资本价值的构成,是人力资本的构成观;李宝元从形成人力资本所需投入的角度对人力资本加以定义,可以称之为人力资本的成本观;李忠民则从人力资本的经济作用角度对人力资本进行定义,是人力资本的产出观。这些具有代表性的定义都抓住了人力资本某一方面的特性,可以适用于不同的场合。

简单来说,人力资本是指人的能力价值。将人的能力价值称为人力资本既是一种对物质资本概念的借用和拓广,也说明了人的能力价值具有物质资本类似的属性。首先,物质资本是伴随经济活动产生的,离开经济活动物质资本就不会存在,人力资本也一样。其次,物质资本可以使自身增值,物质资本所有者会随着物质资本的增值而获得相应的回报;人力资本不仅可以使自身增值,而且可以创造新价值,人力资本所有者也应该获得一定的回报。总之,企业是物质资本和人力资本共同构成的,企业人力资本是指企业所拥有或相对控制的,能够为企业创造价值的各层次人才所具有的知识、能力、创造力等因素价值属性的总和。

企业中不同的人力资本具有不同的特征,其发挥作用的方式也不同,因此需要对企业人力资本加以分类。方竹兰从一般意义出发,将人力资本划分为经济型人力资本、政治型人力资本、文化型人力资本。本书主要论述的是企业人力资本,即经济型人力资本,其主体是企业员工。由于企业员工的工作能力可以分为一般能力、完成特定意义工作的能力、组织管理能力、资源配置能力,与之相对应,可以将企业人力资本划分为一般型、技能型、管理型和经营型四种类型。其中,一般型人力资本是指可以完成企业某个一般岗位工作任务的普通员工所具有的人力资本;技能型人力资本是企业中从事产品研发、技术指导、特定专业技能工作的具有较高知识和技能的员工所具有的人力资本;管理型人力资本是指从事企业中层管理工作的管理人员所具有的人力资本;经营型人力资本是指具有广博知识和较高经营能力(如分析判断、综合决策、组织协调、学习创新等),并能进行资源优化配置的经营者所具有的人力资本。经营型人力资本是企业人力资本的最高级形态,不可能被物质资本所替代,这也是本书研究的重点。

二、企业人力资本的特性

1. 异质性。由于每个人的个性都存在着一定的差异,加上每个人的经历各不相同,因此,企业人力资本存在较强的异质性。古典经济学将资本的同质性作为经济理论的先决条件,其认为资本的惟一形态

是物资资本,没有人力资本。人只是以劳动力的形态存在,并且劳动力在质量方面是同质的、无差别的,在数量上是无限丰富的。在古典经济学中,资本概念一开始就被纳入了同质化的轨道。舒尔茨认为,资本同质性假设对于资本理论来说是一场灾难,因为资本同质性假设对许多经济增长的原因无法作出令人信服的解释。当代经济学的研究表明,人力资本不是同质的,人力资本具有无限差异性。有学者提出人力资本可分为同质型人力资本和异质型人力资本(丁栋虹,1999),其中同质型人力资本是在某个特定阶段中具有边际收益递减特性的人力资本,异质型人力资本是指在某个特定阶段中具有边际收益递增性的人力资本。异质型人力资本作为“人”的资本,并不是被广泛、均衡地分配给每个人,即异质型人力资本的配置状况存在很大差异。这种差异主要表现在两个方面:一是配置类型的差异。各人拥有的异质型人力资本类型可能是不同的,有人拥有技术才能,有人拥有管理才能。二是配置数量的差异。即使各人拥有的异质型人力资本类型是相同的,在数量上也可能存在很大差异,有人拥有大量的知识,有人只拥有少量的知识。在企业人力资本中,经营型人力资本的异质性最强,因为经营型人力资本主要体现为对企业的经营管理能力,而企业的经营管理工作具有极强的非程序性和挑战性。一个合格的经营者应该具备较高的复合能力和综合素质,这些素质并不是通过正规化的教育就可以形成的,而需要经营者具有一定的天赋和悟性,并通过企业管理实践磨练出来。

2. 稀缺性。人力资本的稀缺性一方面是由人力资本的异质性决定的,另一方面是由于在人力资本的形成过程中需要较高的投资,并且形成过程中的不确定性因素较多。在企业人力资本中,经营型人力资本的稀缺性也最强,因为一般的人力资本可以通过正规教育、短期培训和“干中学”的方式获得,而经营型人力资本的形成不但需要理论知识和实践经验,还需要一定的个人特质和一定的机遇,这使得经营型人力资本的形成具有更高的门槛和不确定性。

3. 专用性。威廉姆森认为,一项耐久性的投资用于支持某种特征的资产具有专用性。专用性是指专门为支持某一特定的团队生产而进

行的持久性投资,并且一旦形成再改作他用,其价值将大跌,或者说专用性的资产价值严重地依赖于团队的存在和其他团队成员的行为。通过长期实践形成的有关本企业的知识和处理本企业各项事务的能力,使经营型人力资本具有很强的专用性。专用性的存在使经营者在企业中的投资往往具有不可收回的沉淀成本的特性,由此构成可置信的承诺。此外,管理型人力资本和技能型人力资本也具有一定的专用性,从而中国古代就有“隔行如隔山”的说法。

4. 专有性。企业人力资本的专有性是指企业员工所独自拥有的关于本企业的各种知识、管理技能和企业内外部的各种关系。人力资本的专有性是企业员工的专用性投资长期积累的结果,其进一步强化了人力资本的稀缺性和难以替代性。

5. 难以计量性。首先,由于企业人力资本包含很多因素,这些因素如知识、能力、经历及社会关系等都难以计量,所以更加难以对人力资本进行整体计量;其次,由于企业人力资本的团队特征使企业人力资本计量不宜采取直接的方法,因此只能采取间接的计量方法;再次,人力资本与其载体不可分离,具有易变性,其价值大小受到员工心理状态的影响;最后,人力资本是一个典型的复杂系统,比如人力资本具有开放性、非线性、不确定性、多样性、多层次性、非对称性等复杂特征,并且,几乎人力资本的所有经济活动都处在更为复杂的社会、经济、人文环境中,进一步加大了人力资本计量的复杂性。由于以上原因,人力资本计量是目前人力资本理论研究中最难解决的问题之一。

6. 人力资本的层次性。从组织结构角度看,企业人力资本具有明显的层次性,一般可以分为高层人力资本、中层人力资本和基层人力资本。其中,高层人力资本主要对应于企业经营者,中层人力资本对应于企业中层管理者,基层人力资本对应于一般员工。企业人力资本层次越高,可替代性越差,其在企业中的作用越重要。在企业中,高层人力资本发挥着关键作用,因为所有的资本(包括人力资本和物质资本)全部由高层人力资本配置和运用,各类人力资本作用的发挥程度取决于高层人力资本。

7. 人力资本的能动性。“人力资本理论之父”舒尔茨认为,人力资本最大的特性在于其具有能动性。人力资本的能动性说明,人力资本发挥作用的大小受到人力资本所有者思想意识的影响,因此在对人力资本的定价过程中,必须考虑对人力资本的激励,充分调动人力资本所有者的积极性。

8. 人力资本的竞合性。企业人力资本之间具有竞争与合作关系,正确处理这种关系,可以极大地提高企业的经济效益。一般来说,企业内部人力资本之间应该以合作为主、竞争为辅。合作是为了产生“合作生产力”,竞争是为了调动人力资本个体的积极性。从某种意义上说,企业内部的竞争与合作是对立的,但是如果处理得当,便可以达到相互促进的最佳效果。

第二节 人力资本理论发展历程概述

一、人力资本理论的萌芽阶段

人力资本思想起源于对人的经济价值的研究,最早的人力资本思想可以追溯到古希腊思想家柏拉图,他在《理想国》中论述了教育和训练的经济价值。英国古典政治经济学创始人之一的威廉·配第(1623—1687)早在其代表作《政治算术》中就提出了“土地是财富之母,劳动是财富之父”的著名论断,他已经认识到人在财富创造中的重要作用。

古典政治经济学鼻祖亚当·斯密(1723—1790)则较为系统地论述了人力资本思想,他在名著《关于国民财富的原因与性质研究(国富论)》中指出:“学习是一种才能,须受教育,须进学校,须做徒弟,所费不少。这样费去的资本,好像已经实现并固定在学习者身上。这些才能,对于他个人自然是财富的一部分,对于他所属的社会,也是财富的一部分。”这段话包含了三层关于人力资本的思想:(1)认为人力资本是一种固定成本,人一旦掌握了某种知识或技能将终生受益;

(2) 论述了人力资本获得的主要途径是接受正规教育和非正规的经验传授; (3) 论述了人力资本的私有性和社会性。他的这些思想后来成为人力资本理论形成的直接源泉。德国农业经济学家屠能 (Johann Heinrich von Thünen, 1783—1850) 认为在同样原材料商品装备的条件下, 受过更高教育的人可以创造更多的收入。新古典经济学的主要代表人物马歇尔 (Alfred Marshall, 1842—1924) 明确指出, 对人本身的投资所形成的资本是所有资本中最有价值的。他们三人被舒尔茨称为“那些把人视为资本的少数人中的三位杰出人物”。

庸俗经济学派的代表人物有法国的让·萨伊 (1767—1823)、德国的弗里德里希·李斯特 (1789—1864) 和英国的约翰·穆勒 (1806—1873), 他们在各自的著作中都阐述过一些有关人力资本的重要思想。萨伊认为, 既然技能是通过一定成本获得, 并能够提高劳动者的生产率, 应该被视作一种资本, 由此创造了“劳动、土地、资本”三位一体公式。他还认为, 公共教育费用有助于财富的增长和社会幸福的增进, 因此国家应该大力发展学术机关和高等学府, 以提高全社会劳动者的知识水平。李斯特在他的《政治经济学的国民体系》一书中将资本分为物质资本和精神资本两类, 其中精神资本指的是“个人所有的或个人从社会环境和政治环境中得来的精神力量和体力”, 这个概念非常类似于人力资本概念。对人力资本理论做出过贡献的经济学家还有边际效用学派创始人之一法国的莱昂·瓦尔拉斯 (1834—1910)。美国近代经济学家欧文·费雪 (1867—1947) 在 1906 年出版的《资本的性质和收入》一书中率先明确提出了人力资本概念。

在这些研究中, 马歇尔对人力资本的论述是较为经典的, 并为现代人力资本理论的形成提供了有力的理论依据。他认为, “人是生产的主要要素和惟一目标”、“一切资本中最有价值的莫过于投在人身上的资本”。此外, 他还对人力资本的基本特性及其与工业组织问题、企业家人力资本等问题进行了论述。但可惜的是, 马歇尔虽然已经清楚地认识到人力资本的重要性, 然而他又认为在经济分析中把人当作资本与市场的实际情况不一致, 因此马歇尔最终没有将人力资本概念引入经济学分析。

二、人力资本理论的形成阶段

1960年,美国经济学家西奥多·W.舒尔茨在就任美国经济学会主席时发表了题为《人力资本投资》的演说。直到这时,人力资本概念才被正式纳入主流经济学,同时标志着人力资本理论的形成。舒尔茨指出:“人们获得了有用的技能和知识……这些技能和知识是一种资本形态,这种资本在很大程度上是慎重投资的结果,在西方社会这种资本的增长远比传统资本(物质资本)要快得多。”他系统地研究了人力资本形成的方式和途径,并对教育投资的收益率以及教育对经济增长的贡献做了定量研究。由于杰出的贡献,他被誉为“人力资本之父”,并荣获1997年诺贝尔经济学奖。

美国经济学家雅各布·明塞尔(Jacob Mincer)则从收入分配领域进行了同样的研究工作。他在博士论文《个人收入分配研究》中指出,美国个人收入差别有缩小的趋势,其中原因是人们受教育水平的普遍提高,即人力资本投资的结果。他继博士论文完成后又发表了《人力资本投资与个人收入分配》、《在职培训:成本、收益及意义》、《劳动收入分配:特别关于人力资本研究的一次调研》等文章。在这些文章中,明塞尔系统地论述了人力资本及人力资本投资与个人收入及其变化之间的关系,提出了人力资本投资收益模型。

1962年,美国著名经济学家肯尼斯·阿罗(Kenneth·J·Arrow)提出了“干中学”(Learning-by-Doing)模型,把从事生产的人获得知识的过程内生为经济增长模型。他从普通的Cobb-Douglas生产函数出发,推导出了一个规模收益递增的生产函数,并把其归结为学习过程和知识的外部效应。从根本上说,产生经济增长的规模收益递增的原因是人力资本的作用。

1964年,美国经济学家贝克尔在其著作《人力资本》中较为明确地阐述了人力资本的概念。他认为,“对于人力的投资是多方面的,其中主要是教育支出、保健支出、劳动力国内流动的支出或用于移民入境的支出等形成的人力资本”。贝克尔从家庭生产和个人资源,特别是时间分配角度系统论述了人力资本和人力资本投资问题。贝克尔对

人力资本与个人收入分配的研究表明：人力资本投资水平或人力资本存量水平与个人收入水平呈正相关的关系。贝克尔的研究为人力资本理论提供了微观研究基础，从而使人力资本研究更具科学性和可行性。由于在人力资本理论方面的突出贡献，他于 1992 年获得诺贝尔经济学奖。

三、人力资本理论的发展阶段

在舒尔茨、明塞尔和贝克尔等人完成了现代人力资本理论的创建工作以后，人力资本理论转入了进一步深化的阶段。1986 年，保罗·M. 罗默建立的一个基本与实际情况相符的经济增长理论框架——知识推进模型，除考虑资本和劳动因素外，还加进了第三大因素——知识，对经济增长的解释趋向合理。罗默于 1990 年又构造了第二个经济模型，其中假设有四种投入：资本、劳动、人力资本和技术。他认为，特殊的知识和专业化的人力资本不仅能自身形成递增收益，而且能使资本和劳动等投入因素也产生递增收益，从而使整个经济规模收益是递增的，并保持经济的长期增长。

用人力资本解释持续经济增长的另一个著名尝试者是罗伯特·卢卡斯。1988 年，他在《论经济发展机制》一文中将人力资本作为独立的因素纳入经济增长模型，运用更加微观的分析技术，将舒尔茨的人力资本和索罗的技术进步概念结合起来，形成一个新的概念——专业化的人力资本，并且认为这是经济增长的原动力。

进入 20 世纪 90 年代以后，理论界对人力资本在宏观经济中的作用已经有了较为充分的认识。人们开始研究人力资本如何在企业中发挥作用，因为人力资本是通过与企业物质资本的结合而发挥作用的。由于人力资本是一种主动性的资本，调动人力资本的积极性对企业价值的创造至关重要，因此对人力资本进行激励成为人力资本理论研究的一个主要方向。对人力资本进行激励，除了短期的现金报酬激励以外，长期的股权激励显得越来越重要。加尔布雷思、埃德文森、沙利文、斯图尔特等人认为：如果人力资本产权遭到破坏，其价值将立即贬值或荡然无存。