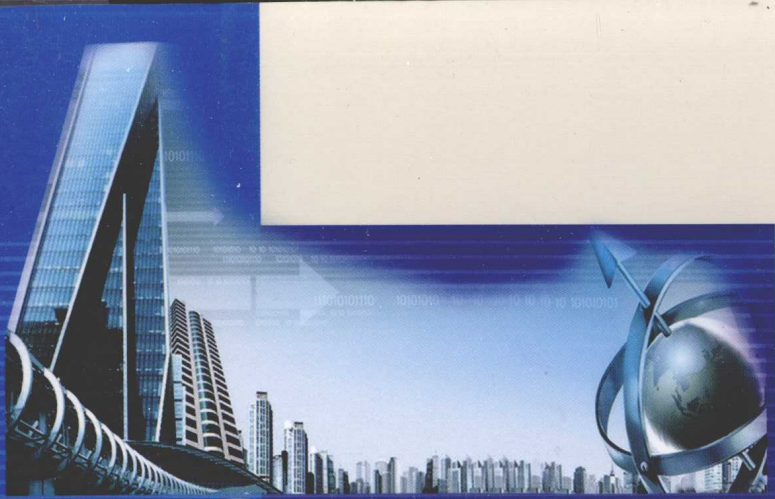




基于贡献率 的收益分配研究

——理论与实证

莫山农 著

 中南大学出版社
www.csupress.com.cn

基于贡献率的收益分配研究

——理论与实证

莫山农 著

中南大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

基于贡献率的收益分配研究——理论与实证/莫山农著.

—长沙:中南大学出版社,2010.6

ISBN 978 - 7 - 5487 - 0032 - 6

I. 基... II. 莫... III. 收入分配 - 研究 IV. F014.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 103314 号

基于贡献率的收益分配研究

——理论与实证

莫山农 著

☐责任编辑 彭达升

☐责任印制 文桂武

☐出版发行 中南大学出版社

社址:长沙市麓山南路

邮编:410083

发行科电话:0731-88876770

传真:0731-88710482

☐印 装 长沙理工大印刷厂

☐开 本 880×1230 1/32 ☐印张 7.5 ☐字数 181 千字 ☐插页

☐版 次 2010 年 6 月第 1 版 ☐2010 年 6 月第 1 次印刷

☐书 号 ISBN 978 - 7 - 5487 - 0032 - 6

☐定 价 28.00 元

图书出现印装问题,请与经销商调换

前 言

本书所做的是种尝试,作者试图解决人力资本是如何参与企业剩余收益分配的问题。本书是在作者博士论文的基础上,经过作者5年的企业实践和调研,对理论部分作了进一步的修正,并以企业实例作检验而完成的。

全书共7章。第1章导论,主要说明本书的研究目的、范围、内容和意义,并对企业人力资本参与收益分配的历史和现状作了详细的回顾。第2章包括4个部分的内容,即首先从人力资本的经济增长功能和人力资本的产权功能两方面对人力资本参与收益分配的理由作了诠释,为人力资本参与收益分配提供理论依据,在此基础上探讨了人力资本产权化的途径,最后说明了由于对前面的研究得到的几点结论性启示。第3章首先解释了“多层次动态收益分配”模式的含义,得出“产权主体形式从多元化到多样化的转变”是多层次动态收益分配取得合法地位的理论前提的结论,再从不同的人力资本类型和不同的企业类型两个方面研究了人力资本参与企业剩余收益分配制度的对应性选择。第4章从分析传统的企业收益分配的具体模式入手,提出了“以贡献率为基础的动态收益分配模式”,并详细研究了“以贡献率为基础的动态收益分配模式”的实现前提、理论模式、模式的构建以及对人力资本贡献率的测算方法,最后还对“以贡献率为基础的动态收益分配模式”的特点进行了总结。本章是全书的核心所在。第5章和第6章是“以贡献率为基础的动态收益分配模式”内容的延展,通过第5章和第6章的完善,“以贡献率为基础的动态收益分配模

式”才能完整。在具体的结构安排上，第5章主要从岗位测评和绩效考核的角度进行完善，研究了不同岗位的“岗级调整系数”的确定以及相同岗位不同人力资本所有者个体的“绩效调整系数”的确定，从而实现了企业收益分配从企业范围到岗位范围再到个人的分解。与传统岗位测评和绩效考评的定性处理方法不同的是，本书更多的是从定量的角度进行的测算，这也再次体现了本书的创新之处。第6章首先阐述了“以贡献率为基础的动态收益分配模式”是人力资本参与收益分配模式的理性选择，这实际上也是全书理论部分的结论。然后提出了要顺利实施本模式应采取的配套措施。在第7章，作者在综合几家企业实证的基础上，具体以W企业为例，对“多层次动态收益分配理论”进行了实证分析，既是对本书理论观点的检验，也是把理论运用于实践的演练。

莫山农

2010年3月25日

摘 要

本书研究的是“基于贡献率的收益分配研究”的问题，属“人力资本收益分配理论”的范畴。

本书以“人力资本经济增长理论”和“人力资本产权理论”作为理论基础。为了遵循共同的研究规律，作者首先介绍了收益分配理论的发展过程，然后借助于“人力资本经济增长理论”和“人力资本产权理论”的理论原理，论证了人力资本参与收益分配的必然性和必要性，并认为，企业产权结构从“多元化”向“多样化”的转变，是人力资本参与企业收益分配的前提。以此为依据，本书提出了按照“多层次动态收益分配”的模式进行企业的收益分配，并通过对人力资本类型的划分以及把人力资本价值分为“显性价值”和“隐性价值”两部分，提出了不同类型的人力资本在不同的行业 and 不同企业参与收益分配的对应性选择，并建立了人力资本对企业剩余收益的贡献模型，这也是人力资本参与企业收益分配的依据。

根据贡献率计算出的人力资本参与收益分配的额度还只是群体意义上分配量的大小，为了把用于群体的分配额度落实到人力资本个体上，本书借助于传统的岗位测评方法和绩效考核方法进行人力资本个体价值的测算，并对人力资本参与企业收益分配提出了一些实施措施。

最后，对上述理论进行了实证分析。

目 录

第1章 导 论	(1)
1.1 选题的目的与意义	(1)
1.2 企业人力资本参与收益分配的发展历程	(4)
1.2.1 早期的收益分配思想	(5)
1.2.2 人力资本产生后的收益分配思想	(13)
1.2.3 人力资本收益分配理论的继续发展阶段	(17)
1.3 研究的目标和内容	(20)
1.3.1 研究的目标	(20)
1.3.2 研究的内容	(21)
1.4 本书的创新之处	(22)
第2章 人力资本参与企业收益分配的理论基础	(24)
2.1 人力资本与经济增长理论	(24)
2.2 人力资本产权论	(28)
2.2.1 产权的起源及功能	(29)
2.2.2 人力资本产权及特征	(33)
2.3 人力资本产权的资本化	(38)
2.4 几点结论	(42)
2.5 本章小结	(45)

第3章 人力资本参与企业剩余收益分配的制度选择

.....	(47)
3.1 “多层次动态收益分配”模型的含义	(47)
3.1.1 “多层次动态收益分配”模型的理论前提	(47)
3.1.2 “多层次动态收益分配”模型的内容	(49)
3.2 人力资本的对应性选择与收益分配的制度安排	(50)
3.2.1 经营管理型人力资本的收益分配形式	(54)
3.2.2 科技创新型人力资本的收益分配形式	(55)
3.2.3 生产、服务型人力资本的收益分配形式	(57)
3.3 企业类型的对应性选择与收益分配的制度安排	(59)
3.3.1 劳动密集型企业中人力资本的收益分配安排	(59)
3.3.2 资本密集型企业中人力资本的收益分配安排	(60)
3.3.3 知识密集型企业中人力资本的收益分配安排	(62)
3.4 本章小结	(64)

第4章 人力资本参与企业收益分配的理论模式

4.1 企业收益分配模式的演变及述评	(65)
4.1.1 对传统的企业收益分配模式的述评	(65)

4.1.2 对现阶段企业收益分配模式的述评	(71)
4.2 以贡献率为基础的企业收益分配模式	(77)
4.2.1 以贡献率为基础的收益分配模式的理论 前提	(78)
4.2.2 以贡献率为基础的收益分配模式的理论 论述	(79)
4.2.3 人力资本贡献率的实现	(90)
4.3 以贡献率为基础的收益分配模式的特点	(94)
4.4 本章小结	(96)

第5章 人力资本参与企业收益分配的考核方法设计

.....	(97)
5.1 岗位测评体系设计	(97)
5.1.1 岗位测评指标体系设计	(97)
5.1.2 岗位权重的确定	(101)
5.2 岗位测评方法设计	(102)
5.2.1 岗位排序法	(103)
5.2.2 因素比较法	(103)
5.2.3 点数法	(104)
5.2.4 海氏岗位评价系统方法	(107)
5.3 人力资本绩效考评指标体系设计	(112)
5.4 绩效考评方法设计	(117)
5.4.1 面向管理人员的绩效考评方法	(117)
5.4.2 面向基层程序性工作者的绩效考评方法	(119)
5.4.3 面向非程序岗位工作人员的绩效考评方法	(121)
5.5 本章小结	(123)

第6章 人力资本参与企业收益分配实施的配套措施

..... (125)

6.1 对“以贡献率为基础的多层次动态分配模式”
的理性选择 (125)

6.2 以贡献率为基础的多层次动态分配方案实施
的配套措施 (128)

6.3 本章小结 (132)

第7章 案例及实证 (133)

7.1 案例企业的背景简介 (133)

7.2 W公司目前的人力资源状况简介 (135)

7.2.1 W公司人力资源现状 (135)

7.2.2 W公司的人员招聘 (139)

7.2.3 W公司的人员培训 (144)

7.2.4 W公司的人员薪酬管理 (147)

7.2.5 W公司的员工绩效管理 (151)

7.2.6 W公司的员工职业生涯规划 (156)

7.3 多层次动态收益分配理论的案例运用 (159)

7.3.1 研究对象选取的标准 (159)

7.3.2 确定X工厂的剩余利润和人力资本总价值
贡献额 M (160)

7.3.3 岗级调整系数 G_i 的确定 (164)

7.3.4 个人绩效考评系数 R_{ij} 的确定 (180)

7.4 本章小结 (206)

参考文献 (209)

第1章 导论

一切财富的生产过程都可以看作是各种生产要素结合成的系统在不断扩大规模、进行再生产的反复循环的过程。组成该生产系统的各种要素不论其表现形态如何复杂，都可归结为两大类：物力资本要素和人力资本要素^[1]。这其中任何一种都是不可缺少的，但任何一种又不能单独发挥作用。在这里就产生了两个问题：第一个问题是对这两大类要素而言，在财富的创造过程中到底哪类是主要要素，哪类是次要要素？第二个问题是既然两类要素在生产中都是不可缺少的，那么在对财富分配时到底如何进行分配、到底孰轻孰重？随着社会的发展和进步以及社会财富的不断积累，对第一个问题已有明确回答。相比人力资本特别是具有专业技能和知识水平的人力资本而言，物力资本要素的稀缺性正越来越淡化，而人力资本的作用正越来越凸现出来，在财富的创造中，“资本决定论”^[2]（特指物力资本决定论——笔者）开始受到质疑，它解释不了社会经济中的许多问题，“人力资本决定论”^[2]得到了广泛的认同。至于第二个问题，也正是本书所要研究的内容。

1.1 选题的目的与意义

概括地讲，企业资源分为两大类：即人力资源与物力资源^[1]。人力资源指某个特定人口总体所具有的劳动能力的总和，包括人口的数量和质量^[4]。显然，劳动能力既指体力劳动的能

力,也指脑力劳动的能力;既指简单劳动的能力,也指复杂劳动的能力。在企业这个特定的经济组织,人力资源具体包括企业家的经营管理能力、技术人员的科研开发能力、生产人员的生产劳动能力、营销人员的沟通交往能力等^[5]。而物力资源指除人力资源以外的企业其他资源,包括企业的机械设备、办公用品、机器厂房、原辅材料、货币资金等^[6]。从资产的角度看,物力资源指企业所拥有的固定资产、流动资产以及依附于固定资产上的如企业商誉、商标、专利等无形资产。显然,作为企业的基本生产要素,与物力资源一样,人力资源具有资产的属性,表现为企业的人力资产,但前提是“劳动者”要成为企业的劳动者^[7]。当然,随着企业形式的不断演变和劳动用工制度的改革,作为企业劳动者的方式也可以有多种形式,如长期固定性成员、合同性成员、招聘性成员、临时性成员、租借性成员等形式^[8]。劳动者只有成为企业的劳动者,才能与企业的物力资源结合并共同创造出价值和价值增值,也才能得到劳动的报酬。尽管这种报酬的本质在目前更多的是表现为一种劳动力的价格。按我国《企业会计准则》的规定,资产是企业拥有或控制的能以货币计量的经济资源,因此当“劳动者”成为企业的劳动者时,其人力资源的表现形式即劳动者为企业所拥有或控制,被赋予了企业资产的含义。

但是从本质上讲,劳动者都是一个个独立的个体,与任何企业或组织并没有天然的依存关系,劳动者要想成为某个企业的劳动者就只有通过出卖自己的劳动能力,同时与企业合作形成一种“合同”或“契约”关系,来完成对自己的“寻租”行为,即“劳动力寻找资本”的过程,这是现阶段的主要形式。另外一种劳资双方的合作形式是当资本过剩,或者说物力资源寻找不到合适的出路时,此时劳动力成为一种稀缺资源,则也会产生“资本寻找人”即对资本进行“寻租”的现象^[9]。按照“供求影响价格”的价格确定机制,不管是人力资源也好,还是物力资源也好,只要成为稀缺

资源,则都有可能成为“合作”双方的主宰者,并能够据此决定“合作”双方的“合作价格”。可见:①企业新增价值的产生是由人力资源与物力资源共同作用的结果,二者缺一不可;②“劳动者”要想成为企业的劳动者,只有出卖自己的劳动力;③劳动者在出卖自己劳动力、与物力资源合作时的“合作价格”,在总体上是按供求平衡的基本规律确定的,但不排除“合作”决定者利用主宰地位操纵“合作价格”;④当劳动力资源出现过剩时,从理论上和逐利的个人动机上看,物力资源的拥有者确实有可能利用“合作”双方主宰者的身份规定和控制劳动者,使劳动者以较低的“合作价格”参与到与物力资源的合作中来;⑤从发展的观点看,当劳动力不再是过剩资源而是一种稀缺资源时,即人力资源通过投资和积累而上升为资本、变成一种异质性很强的资源时,人力资本所有者也有可能成为“合作价格”的决定者。但双方的合作还只是第一步:一旦劳动者与物力资源所有者确立了“合作”关系,实现了人力资源与物力资源的结合后,在创造价值与价值增值的过程中,劳动者可能会因其“合作价格”达不到预期目标而出现不满情绪,并把这种不满一方面是带到工作中,导致不能充分发挥自己的积极性和创造性而出现工作的低效率,另一方面也会不断地寻找新的“合作”机会,导致企业人员的不稳定^[10]。因此不合理的“合作价格”无疑会增加劳资双方的合作成本。所以,如果能科学地确定出劳资双方的“合作价格”,消除这种因“信息不对称”而带来的合作代价,就可以使劳资双方真正出现“双赢”的结果^[11]。

本书正是基于此开展的。笔者试图寻找到一种合理确定“合作价格”的方法,以此尽量减少劳资双方的合作代价,在给企业创造稳定秩序的同时,使劳动者的劳动付出能得到合理回报,从而又进一步激发劳动者的工作热情和创造性,为企业创造更多的价值。所谓“合作价格”,本书指劳动者利用自己的劳动能力与物

力资本所有者进行合作、共同为企业创造价值增值所应该获得的工作回报。这种回报形式可以是货币性的报酬,如工资、奖金、津贴、福利、股票、股票期权等货币形式,也可以是非货币性的报酬,如工作职位、工作环境、工作条件、带薪休假、在职培训等非货币形式。为了讨论问题的方便,本书主要针对的是货币性的报酬^[12]。

另外,不管“合作价格”是否合理,只要劳动者为了生存和发展的需要而出卖自己的劳动力,使劳动力商品化,就完成了人力资源资本化的过程^[13]。在人力资源资本化的过程中,劳动力作为一种商品,劳动者是以其使用价值与物力资本所有者进行合作的,而劳动力商品的使用价值主要是由劳动者的人力资本所体现。所谓“人力资本”,按舒尔茨的观点,即“体现在劳动者身上,通过投资形成,由劳动者的知识、技能和体力所综合构成的资本”^[14]。因此,理论研究中大都是从人力资本的角度进行的,也就不足为怪了。并且,人力资本实际上是具有双重含义的。对人力资本的所有者即劳动者本人而言,正是凭借自己的劳动能力而得以获取自己及家人生存和发展的足够资金;对获取到人力资本的物力资源所有者而言,通过利用已掌握的人力资本创造更大的利润,使自己的资本得以不断地发展、扩大。所以尽管劳资双方没有天然的联系,但却有天然的联系动机,只不过是合理的“合作价格”可以使双方获利更大^[15]。

1.2 企业人力资本参与收益分配的发展历程

关于人力资本参与收益分配的问题,最早可追溯到17世纪对劳动价值的讨论,只不过当时并没有用“人力资本”的概念而已。从威廉·配第提出劳动价值论开始,经过了如魁奈、亚当·斯密、萨伊、大卫·李嘉图、凯恩斯等人的发展,直到20世纪60

年代,人力资本理论才作为一门理论体系出现在科学的丛林里^[16]。与此同时,随着对人力资本在实践中作用认识的不断深入,有许多问题需要在实践中得到解决,在理论上得到佐证,所以对人力资本参与收益分配问题的研究其理论的和实践的意义是不言而喻的。

为了讨论问题的方便,笔者根据理论上对人力资本在创造财富和价值时的作用的认识,把人力资本参与收益分配的发展历史分为3个阶段,即早期的收益分配思想、人力资本理论产生后的收益分配思想和收益分配理论的继续发展3个阶段(在此,笔者主要是从分配理论的角度论述收益分配的发展历程,至于企业收益分配的具体模式的发展变化,笔者将在第4章作详述)。

1.2.1 早期的收益分配思想

在此阶段,尽管各种理论都显示劳动在创造财富和价值中的重要作用,但并不认为是决定性的、第一作用的因素^[17]。相反的,认为以货币为实质的其他资本才是创造价值的首要因素。因此,在进行分配时,资本所有者掌握了对收益的分配权,而劳动者只能获得工资作为对其劳动的补偿。在这一阶段又包括了农业社会时期的收益分配思想、工业社会早期的收益分配思想、工业社会成熟期及以后的收益分配思想等3个阶段的内容。

1. 农业社会时期的收益分配思想。主要包括英国学者威廉·配第、法国学者魁奈和杜尔阁等人的分配思想。

(1)威廉·配第(William Petty)的分配思想。1662年,配第在其名著《赋税论》中提出:“劳动是财富之父,土地是财富之母。”^[18]认为财富的创造是因为人的劳动施加于自然资源之上的结果。承认劳动与土地、生产资料等物质资源一样,都是生产中不可缺少的因素。在论述关于工资、地租、生产资料的关系时,他认为:工资是维持劳动者生活所必需的生活资料的价值,地租

是土地产品的价值扣除生产资料的价值以及劳动力的价值(即工资)之后的剩余部分,而生产资料的价值是既定的,地租的大小取决于工资的多少,二者存在“零和效应”的关系^[19]。在对收益的分配上,他认为工资是对劳动者劳动的补偿,其多少是为了维持劳动者生活所必需的生活资料的价值。所以在对收益分配的决定上,劳动者是处于从属地位的。

(2)魁奈(F. Quesnay)的分配思想。魁奈认为一国财富的多少是以它的农业收成的多寡而定。他考察了当时法国农业经营的3种形式:一是只用人力的自耕式经营;二是使用牛耕技术的封建租佃式分成经营;三是使用马耕技术的大农业经营。他认为,这3种方式由于“预付资本”不等,耕作技术不一,从而产量和纯产品不相同,只要预付资本充足,有能力雇佣工人,就会增加财富。农业资本投入越多,资本收益越高。资本是高效益农业的主要推动力^[20]。

(3)由于劳动工人在创造财富时的作用,因此杜尔阁在其代表作《关于财富的形成和分配的考察》中,把社会收入分成“工资、利润、利息和地租”4种形式,农业工人获得的是工资,土地的所有者获得地租,而资本所有者能获得利润,资金的所有者获得的是利息。

2. 工业社会早期的收益分配思想。主要包括亚当·斯密、萨伊、大卫·李嘉图、杰文斯等人的分配思想。

(1)亚当·斯密(Adam Smith)的分配思想。1776年,亚当·斯密在《国民财富的性质和原因的分析》中指出:“人所具有的优越技能,可以和职业上缩短劳动的机械工具一样,作同样的看法,都是社会的固定成本。学习固然要消耗一笔费用,但这种消耗可以得到补偿,而且还得赚取利润。”^[21]他不但肯定了劳动的作用,即劳动是财富的源泉,同时认为通过学习、培训等方式可以提高劳动技能和劳动熟练程度,并最终提高劳动效率,这种劳

动效率的提高所带来的利润增加要大于对学习、培训等的投资。在他看来,商品的价值或交换价值由三部分构成,即劳动工资、土地地租和资本利润,劳动不仅是衡量商品价值中包含工资的部分,而且也是衡量商品价格和利润的部分。因为地租和利润也是由“劳动创造的交换价值中扣除劳动自身价值(工资)后的剩余部分”^[21]。可见,亚当·斯密尽管充分肯定了劳动在创造价值中的作用,但在进行分配时却认为劳动工人只能得到比其创造的价值少得多的工资部分。

(2)萨伊(J. B. Say)的分配思想。1803年,法国经济学家萨伊发表其代表作《政治经济学概论》。萨伊认为,生产包括三要素,即劳动、资本和自然力(如土地)。“对借用劳动力所付出的代价叫工资,对借用资本所付出的代价叫利息,对借用土地所付出的代价叫地租”^[22]。他认为,每种生产力都有特殊的市场价格,能给所有者带来收益。他还把劳动分成3种类型:①科学家和哲学家的脑力劳动;②农场主、工厂主或商人的经营性劳动;③工人的体力劳动。各种不同的劳动,其劳动收入不同。企业资本家的收入包括他自己的经营性劳动收入和资本的利息,“资本的生产性服务虽和劳动的生产性不同,但在创造财富的过程中却是劳动的生产性服务的有力同盟者”^[22]。所以萨伊认为,财富是由劳动和资本所共同创造的,并且萨伊也首次对劳动进行了分类,但他并没有在进行收益分配时把劳动力所有者与资本所有者的地位等同起来。

(3)大卫·李嘉图(D. Ricardo)的分配思想。与前述思想基本相同。1817年,英国古典经济学家大卫·李嘉图在《政治经济学及赋税原理》中提出了自己的分配思想。他认为:“土地产品应在土地所有者、耕种者所需资本的所有者以及进行耕种劳动的劳动者这3个阶级之间进行分配,在不同的社会阶级中,全部土地产品在地租、利润和工资的名义下分配给各阶级的比例是极不相