

秦兴方◎著

人力资本 与收入分配机制



经济科学出版社

人力资本与收入 分配机制

秦兴方 著

经济科学出版社

责任编辑：崔新艳
责任校对：王肖楠
版式设计：代小卫
技术编辑：潘泽新

人力资本与收入分配机制

秦兴方 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：www.esp.com.cn

电子邮件：esp@esp.com.cn

北京密兴印刷厂印装

880×1230 32 开 10.25 印张 270000 字

2003 年 12 月第一版 2003 年 12 月第一次印刷

印数：0001—1800 册

ISBN 7-5058-3835-0/F·3138 定价：22.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

序

本书是我指导的博士生秦兴方的博士学位论文修改稿，也是他多年来在收入分配问题上的主要研究成果之一。在攻读博士学位前，秦兴方的研究重点主要是按劳分配问题，代表作是其在中国人民大学攻读硕士学位期间完成的论文——《经典按劳分配理论与模型》。本书则将研究重点定位于要素报酬的分配与激励，从而开辟了收入分配研究的新领域。

秦兴方同志的博士论文的选题和研究视角，先后经过了多次修改，最终选择为：运用人力资本理论和信息不对称理论研究现代企业制度条件下的收入分配制度结构，着重于按要素分配结构的效率分析及相关制度设计。应该说，这一选题目前在理论上处于国内前沿，而且对企业治理结构特别是分配制度的完善有重要的实践意义。众所周知，激励匮乏是传统体制下社会主义经济缺乏效率的主要原因之一。所以，现行社会主义经济理论研究特别强调激励。而激励与收入分配密不可分，分配结构不仅仅是被动的生产成果的分配，它对生产能起到其他机制所不可替代的激励作用。从效率考虑，分配机制的功能不只是提高劳动效率，还要提高资源配置效率。在知识、技术、企业家等要素的所有权属于私人的情况下，收入分配和激励理论所要解决的核心问题是，鼓励各个要素的所有者自觉地将要素投入生产力发展过程，不仅要刺激劳动要素所有者的劳动投入，还要刺激资本、技术、管理等要素所有者的各种要素的投入，从而真正让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相

进发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，以造福于人民。本书正是围绕如何解决以上核心问题而展开，选择从微观的角度研究分配结构的效率并进行激励机制设计。无疑，这具有理论上的创新性和实践意义。

本书立论于收入分配结构的激励功能，突出收入分配结构的激励、要素分配的效率并做相关的可操作的分配机制设计，由此构成“要素报酬分配—激励—效率—机制设计”的分析框架，其立论和思路是科学的，也是有新意的。在现代经济中，企业就是各种要素的集合，企业中的收入分配是根据企业中投入要素的比例及相应的作用安排的。正如美国经济学家尤金·法马所说：“在企业中，每种要素都是由某个人拥有的。企业只是一个合同集，而这些合同不过是规定投入品的联合方式以创造产出以及从产出中获得的收入在投入品间的分配方式。”在这个意义上，从微观角度研究收入分配首先要研究企业中要素报酬的分配。如何研究要素报酬分配？这是值得探究的。本书不是一般地研究对既定的收入如何“分割”的问题，而是从如何发挥要素报酬分配的激励功能这一角度展开研究，具有前瞻性和现实意义。因为，激励各个要素的所有者自觉地将要素投入生产力发展过程，是我们全面建设小康社会过程中最重要的任务之一。

在研究要素报酬分配的激励功能的过程中，本书以下两个观点或研究成果尤其值得关注：一是提出了符合市场化、知识化背景的激励观，即要使要素报酬分配具有激励效应，必须实现要素市场化和要素资本化或股权化。要素市场化是指知识、技术成果和企业家分别进入各自的要素市场出售，由此实现各自的价值。要素资本化或股权化是指私人所有的要素投入企业后应该在股权结构中得到体现，从而在股权结构中包含技术股、经营者股权等。为了便于股权分割，这些要素股权需要还原为资本股权。在实践中，要素市场化和要素股权化可以结合起来，即知识、技术和管理在股权化时应该还原为多大的资本份额，应由要素市场上供求状况决定的要素价格

来决定。二是放弃了“只要建立某种分配制度就必然会产生激励效率”的传统分析假设,提出了分配制度的激励效应问题,借鉴信息不对称理论和相关分析工具,得出“如果不能克服分配过程中信息不对称所带来的逆向选择和道德风险,则某种既定分配制度可能无法作用于经济效率的提高,从而这一分配制度难以成为有效的激励制度”的结论。这一分析实际上也就解释了在经济实践中长期以来存在的“端起饭碗吃肉,放下筷子骂娘”的现象。对此,本书按照现代机制设计理论所提出的“目标已定—机制未知”分析范式,围绕发挥分配制度的激励效应,提高经济效率这一目标,对不同类型的要素所有者的报酬分配进行了机制设计。由此构建了本书的完整分析体系。

从此也可以看出,本书的主题鲜明,逻辑严密,结论合理。本书运用信息不完全理论研究现行收入分配结构中存在的逆向选择和道德风险,以及由此形成的低效率问题,并针对这种状况研究信息不完全条件下的收入分配机制设计,具有方法论上的创新。

本书的明显创新和特色是引入人力资本理论。本书依据马克思的劳动价值理论,充分肯定人力资本在财富和价值创造中的作用,并以此为主线,研究各种要素分配方式中以人力资本为中心的机制设计,包括劳动者人力资本报酬、技术人员人力资本报酬和企业家人力资本报酬,具有明显的创新价值。在现代经济分析中,作为新经济理论先导的新增长理论将资本区分为知识资本、人力资本和物质资本,新增长理论所阐述的内生性技术进步理论的核心内容是知识资本和人力资本的外溢作用。现代经济增长的主要说明因素是知识资本和人力资本,而不是物质资本。实践已经证明,知识资本和人力资本比物质资本的增值速度更快,增值能力更强,资本增值与其说是资本的自行增值,不如说是知识资本和人力资本的作用结果。因此,现在所讲的资本积累更多地要突出知识资本和人力资本的积累。

因此,本书在分析要素报酬分配过程中,不是泛泛地论述所有

生产要素的报酬分配问题，而是将相关生产要素进行抽象、归纳，纳入人力资本体系，首先研究了人力资本在社会主义收入分配结构中的耦合作用，然后研究了我国现行经济中急需解决的三个既相互独立又相互渗透的人力资本要素的报酬分配问题：一是劳动者人力资本报酬分配与机制设计，强调普通劳动者不只是以提供劳动对企业的价值创造做贡献，还以自己的人力资本对价值创造做贡献，他们不仅得到劳动收入，而且其人力资本价值与物质资本价值应该处于同等地位，在企业股权中得到体现并在经济上得到回报；二是技术人员人力资本报酬分配与机制设计，强调为鼓励技术人员进行人力资本投入，推进技术进步，不仅要使技术投入的价值在分配上得到体现，而且技术开发所付出的成本要得到相应的收益；三是企业家人力资本报酬分配与机制设计，强调企业家也是一种生产要素，而且是最缺乏的要素，对企业家的利益刺激不能仅仅限于收入分配利益刺激，还应考虑产权利益刺激。不仅要考虑经营者持有企业部分股权，还应该允许经营者持大股东。只有这样，才能鼓励更多的经营者成为企业家。

在我国，要素报酬分配还只是新生事物，因此，要素分配过程中的许多新现象、新问题还有待进一步总结、归纳、抽象，以探索其规律。在这个意义上，本书需要进一步补充和完善的是，通过实证研究检验本书的相关结论。

是为序。

洪银兴

2003年9月1日

前 言

现代市场经济的实践表明，一个经济制度要解决的关键问题之一就是要充分调动劳动者、知识与技术人员、企业家等要素所有者的积极性，检验一个经济机制或规则是否运行良好的一个基本标准是看它是否能够提供内在激励使人们努力工作并做出高质量的工作，激励决策者做出有利于他主管的经济组织的好决策，激励企业尽可能有效益地生产（田国强，2000）。列宁说，“劳动生产率，归根到底是保证新社会制度胜利的最重要最主要的东西。资本主义可以被彻底战胜……社会主义能造成新的高得多的劳动生产率。”^①

从社会主义现实经济运行看，社会主义公有制度的效率性还没有充分发挥出来，其中的主要原因是缺乏有效的激励。斯蒂格利茨认为，传统的社会主义经济之所以缺乏效率，“没能提供有效的激励被排在显著的位置上。也许更准确地说法应该是社会主义经济提供了激励……但是这种激励并没有直接作用于提高经济效率。”^②从实践的角度看，不仅在传统体制下，而且就是从我国改革开放20年来的情况看，虽然我们建立了以按劳分配为主体与各种奖金

① 《列宁选集》，第4卷，第16页。

② 斯蒂格利茨：《社会主义向何处去》，吉林人民出版社1998年版，第230～231页。

制度、津贴制度相结合的物质激励制度，以及表彰、职级升迁等精神激励制度，但由于这些制度没有很好地解决报酬与绩效之间的关系，特别是没有解决非对称信息下个人行为与社会（组织）目标之间的矛盾或没有解决激励相容的问题，所以，这些激励制度的效率也并没有完全发挥出来。

有效激励制度的匮乏是制约我国现行经济效率提高的主要因素之一，另一个主要制约因素是先进生产要素的短缺。因此，在党的十六大报告中指出，我们要“放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，以造福于人民”。

先进的生产要素，从创造价值的劳动而言是指复杂劳动，就财富创造来说是指企业家才能、技术和知识等要素。在人类社会的变迁过程中，促成经济效率提高的主导因素在不断地变化。20世纪50年代第三次科技革命以前，劳动和资本是影响经济效率的主要因素；从第三次科技革命到20世纪90年代的近50年时间里，技术、企业家才能等要素在效率提高中的贡献份额日益突出，而劳动、资本的影响力逐步下降。20世纪90年代以来，以美国为首的主要发达资本主义国家率先进入新经济时代，知识、信息等要素成为提高经济效率的关键要素。从我国的现实状况看，信息、知识、技术、企业家才能等要素都是先进生产要素，而且是经济运行中最短缺的生产要素。面对新经济对我国经济发展所带来的挑战，如何克服先进生产要素的短缺，发展先进生产力，是我国经济理论与实践需要解决的重大课题。

从联系的角度分析问题，激励制度的匮乏和先进生产要素的短缺这两个制约因素之间存在着前因后果的联系。因此，解决先进生产要素的短缺有赖于有效激励制度的建立。建立有效激励制度的途径多种多样，但激励主要是通过对人们的利益关系的调整发挥作用的。所以，科学、有效的分配制度结构及其实现机制的建立是解决激励制度匮乏的主要途径。然而，我国学术界在这方面的研究相对

滞后。在本书中，我主要是从以下两个层面展开分析的：

一方面，完善的分配结构，是解决激励制度匮乏和先进生产要素短缺的基本保证。目前，我国理论界在这方面的研究尚处于基本理论层面。众所周知，分配关系的研究至少有三个角度，即个人或家庭角度的规模收入分配、社会角度的国民收入分配和要素投入角度的功能性分配。在传统的社会主义经济分析中，国民收入分配是研究的重点；改革开放以来，日益突出的居民收入差距问题使规模收入分配研究成为经济学热点问题之一。而对于功能性收入分配，人们通常认为：“在公有制经济中，主要生产要素由社会或国家占有，功能分配表现为积累和消费的关系，它并不直接影响规模收入分配，这就决定了在讨论公有制经济发展中的收入分配时，不可能重点分析功能收入分配。”^① 1997年，我国提出了社会主义市场经济下可以而且鼓励按要素投入分配，从而在实践中逐步建立起了按劳分配为主体前提下允许和鼓励资本、技术、企业家才能等生产要素参与收益分配的社会主义分配结构。这是一个巨大的理论和实践创新，但学术界对功能分配的研究尤其是对这一分配制度的激励效应及在解决先进生产要素短缺中的功能的研究刚刚起步。受劳动价值理论大讨论的影响，目前人们通常把研究的重点集中在价值决定与价值分配的关系、按劳分配与按要素投入分配能否结合等基础理论问题上。从提高经济效率的角度研究社会主义收入分配结构及其效应，仍是一个未解的重大研究课题。

另一方面，要使激励制度真正成为提高经济效率的制度即有效的激励制度，不仅要有完善的分配结构，而且还需要进行分配机制的科学设计。在收入分配过程中，由于存在着信息非对称及由此产生的道德风险和逆向选择问题，一种分配制度并不能自然而然地成为有效的激励机制。在既定的分配结构下，需要对特定的分配制度的实现机制进行科学的设计。然而，在传统的社会主义经济分析

① 陈宗胜：《经济发展中的收入分配》，上海三联书店1994年版，第16页。

中,似乎并不存在分配制度的效率问题。这是因为,传统的经济分析内含着两个基本假设:一是完全信息假设,从而忽视了经济运行中的信息非对称,特别是对道德风险和逆向选择所产生的非效率现象认识不足;二是个人的目标与组织目标、社会目标的根本一致性假设,或个人的利他性假设,因而忽视了个人利益的存在,忽视了个人目标及其行动与组织目标、社会目标之间存在的矛盾。所以,传统的理论框架下的一个基本结论是:只要贯彻按劳分配制度,就一定能调动劳动者的积极性并保证劳动效率的提高。经济研究的任务事实上就是解释既定的分配制度是如何促进效率提高的。实际上,社会主义经济分析中的人也是一个具有自利性质并追求个人权益最大化的人,个人的自利行为有可能导致个人目标与组织目标、社会目标的矛盾;同时,在经济运行中,客观上存在着信息非对称,逆向选择和道德风险也就不可避免。这两种情况都有可能弱化分配制度的效率。为了使分配制度真正成为有效率的激励制度,需要针对非对称信息对分配制度的效率所带来的影响进行机制设计。通过分配机制的设计,给所有要素所有者提供一种激励,解决信息非对称所产生的非效率问题,实际上也就是协调个人目标与组织目标之间的关系,规范自利的实现机制和实现次序,使经济活动的参与者在追求个人利益的同时也实现组织的目标(秦兴方,2000)。

因此,研究社会主义市场经济下的分配结构并进行科学的机制设计,是解决我国现实经济中有效激励制度匮乏和先进生产要素短缺问题的重大课题。本书的研究主题是:从社会主义经济运行的角度研究信息非对称条件下收入分配结构的效率,并进行激励机制的设计,以提高劳动效率和资源配置效率。全书除第一章提出基本范畴、研究假设等等问题外,由三个部分的内容构成。

第一部分是理论基础,由第二、三章构成,即从总体上研究影响分配结构激励功能发挥的两个主要因素,也就是分配结构自身的完善性和分配结构在经济运行过程中的信息非对称,并一般性指出解决问题的路径;第二部分分别研究经济运行中的不同要素所有者

的收入分配及其机制设计问题，由第四～七章构成，其中，第四章又是第五～七章的理论基础。第三部分，即第八章，综合研究建立有效激励结构中的政府与市场的作用。

第一章是本书的导论，在文献回顾与评论的基础上揭示本书的研究主题、分析假说，同时阐明本书的研究视角和分析范式。

第二章研究分配结构与效率问题。本章认为，分配结构不只是对已有生产成果的分配，而且具有激励功能。有效率的分配结构是指具有激励效应并导致经济效率提高的分配结构，这里的经济效率包括劳动效率和资源配置效率两个方面的内容。要发挥分配结构的激励功能，首先需要以分配结构自身的完善为前提条件，完善的、有效率的分配结构要适合生产力的发展要求，要反映市场经济体制的客观要求，并与企业生产的技术特点和企业的治理结构相联系。

第三章主要分析分配过程中的信息与信息非对称问题，并对信息非对称条件下分配机制设计与契约设计的一般原理进行分析。本章认为，在社会主义市场经济下，分配结构要发挥激励功能，不仅需要建立按劳分配与按要素投入并存的分配结构，而且在这一分配结构的运行过程中，还需要针对要素市场和企业内部由于信息非对称所产生的道德风险和逆向选择问题进行分配机制的科学设计。本章是第四章至第七章的理论基础之一。

第四章将本书所需要研究的劳动力、知识、技术、企业家才能等要素纳入人力资本体系，主要研究人力资本与价值创造的关系，分析按人力资本分配的一般原理及其所形成的基本利益格局。本章认为，在现代经济背景下，要发展先进生产力，提高经济运行效率，必须调动要素所有者的积极性，激励其进行人力资本的投入。要激励人力资本要素所有者，一方面需要完善按人力资本要素贡献分配的结构，另一方面，在信息非对称条件下，需要进行人力资本分配机制的科学设计。

第五章主要研究劳动者人力资本的分配机制与激励问题。本章认为，劳动者有广义与狭义之分，狭义劳动者又根据其人力资本的

大小分为普通劳动者和知识型劳动者，本章主要分析作为狭义劳动者的分配与激励问题。一方面，在社会主义市场经济下，按劳分配在社会主义收入分配结构中占主导地位，它对全体劳动者的报酬分配都起作用，但对普通劳动者来说，通过按劳分配途径是其获得报酬的主要途径。实行按劳分配，即贯彻等量劳动获取等量报酬的原则，是调动其积极性的主要手段。但在信息非对称条件下，需要进行按劳分配实现机制的科学设计，即通过拓宽作为按劳分配依据的劳动的外延，将现实的劳动（数量与质量）、凝固的劳动（成果）与潜在的劳动结合起来，通过建立激励与约束相结合的调节机制体系，以及加强对企业内部劳动者组织制度与考核制度的创新等途径，协调劳动者个人行动与企业目标之间的矛盾，使劳动者的个人行动更符合提高劳动效率的目标。另一方面，对于高素质劳动者的收入分配与激励问题，关键是要允许其参与剩余收入的分配，激励其进行更多的人力资本投入。劳动者参与剩余收入分配的具体形式有员工持股、利润分享计划、递延式利润分享、浮动工资与资金制度、劳动分红、股权激励等。其中，劳动者有其股和劳动分红是可以选择的主要形式。面对信息非对称，企业要利用合同工资机制设计和效率工资机制等方法解决逆向选择和道德风险问题。

第六章研究技术要素所有者与企业内部技术人员的分配机制，以解决技术要素的投入不足和激励技术人员开展卓有成效的劳动。本章认为，在激励技术成果所有者方面，既需要完善技术成果的市场评价方法，在信息非对称条件下，更需要引入股权分配机制。为使股权分配机制有效发挥作用，需要科学界定技术成果出资入股的比例，并发挥风险投资机制的作用。在激励企业内部技术人员方面，从静态角度看，需要综合运用薪酬模式和股权模式，从动态角度看，要根据企业的不同发展阶段选择不同的报酬方式和激励类型。

第七章研究企业家的分配机制与激励问题。在企业激励结构的设计中，一方面需要综合运用经济利益刺激机制和事业刺激机

制。在经济利益刺激机制方面，要建立科学的企业家人力资本定价制度，要将短期性的收入分配激励和长期性的财产分配激励结合起来。在收入分配激励机制中，需要综合运用绝对绩效激励、相对绩效激励、差别激励、代理人—声誉模型和棘轮效应模型等方案，在企业家人力资本利益激励机制方面可以选择股票期权等方式。另一方面，在企业家人力资本激励体系的方案设计过程中，激励要与约束相结合，即通过建立企业家市场选择制度、“用脚投票”机制的约束、法律规范、意识形态等多种手段，使权利之间相对地均衡。

第八章主要从系统的、整体的角度研究有效分配结构建立过程中的政府与市场作用问题。本章认为，有效激励结构的制度安排，需要科学处理效率与公平的关系，在效率优先的前提下兼顾公平。这不仅对全社会来说是如此，对企业也是适用的；需要国家在产权制度安排，意识形态建设等方面有效发挥作用，同时加强市场制度的建设，为发挥分配结构的激励功能创造良好的经济环境。最后，本章综合分析了要素分配可能带来的经济社会矛盾及相关风险的防范问题。

本书的研究改变了传统经济分析中人的利他性假设和完全信息假设，放弃了既定分配制度一旦建立就必然会提高效率的传统假说，建立了新的理论假说和相关理论体系，可能的创新体现在两个方面：一是将能动性生产要素纳入人力资本体系，通过研究人力资本与价值创造的关系，借助按人力资本分配，建立了按劳分配与按生产要素分配有效结合的机制；二是将分配制度理论与信息非对称理论、现代企业理论结合起来，研究了社会主义分配结构的效率并进行信息非对称下的分配机制设计，为研究收入分配问题提供了一个新视角。

研究非对称信息下的分配制度效率及其机制设计，需要综合运用现代经济学理论和分析方法，以便对新经济背景下分配过程中的新现象进行归纳、抽象，探索其中的规律，很显然，本书与这一要求相比还存在着一定的差距，特别是在运用经济模型等现代分析工

8 ▼ 人力资本与收入分配机制 ▲

具阐述有关理论方面还显得很不够。同时，由于功能性分配的研究在我国刚刚起步，所以，它对规模收入分配的影响，特别是对居民收入差距变化的趋势还没有较充分的数据用作实证检验，这给本课题的研究带来了很大的缺憾。这些都是本书所要进一步研究的方向。

目 录

1 文献回顾与分析假说	(1)
1.1 三块理论基石	(1)
1.1.1 收入分配理论	(1)
1.1.2 人力资本理论	(6)
1.1.3 信息非对称与机制设计理论	(10)
1.2 三个分析假说	(13)
1.2.1 效率是一种制度或机制保持生命力的根本	(13)
1.2.2 分配结构激励功能的发挥是有条件的	(15)
1.2.3 有效的分配结构必须联系企业的组织形式	(17)
1.3 研究视角与分析范式	(18)
1.3.1 研究视角的转换	(18)
1.3.2 分析范式的调适	(21)
2 收入分配结构与效率	(25)
2.1 分配制度的结构与功能	(26)
2.1.1 若干范畴	(26)
2.1.2 分配结构的双重功能	(27)
2.2 经济发展阶段与分配结构	(28)
2.2.1 生产要素在经济发展不同阶段的贡献	(29)
2.2.2 有效率的分配结构的基本构架	(35)
2.3 经济体制模式与分配结构	(36)

2 ▼ 人力资本与收入分配机制 ▲

2.3.1	经济体制与分配结构的关系	(36)
2.3.2	我国不同体制下分配结构的变迁	(37)
2.4	企业治理结构与分配结构	(39)
2.4.1	企业治理结构与分配结构的关系	(39)
2.4.2	企业治理结构演变中的分配结构	(42)
3	信息非对称与激励机制设计	(48)
3.1	收入分配制度的实现路径	(48)
3.1.1	市场路径下收入分配制度的实现方式	(48)
3.1.2	收入分配过程中的信息问题	(50)
3.2	收入分配过程中的信息非对称	(52)
3.2.1	道德风险与逆向选择	(52)
3.2.2	收入分配与信息非对称	(54)
3.3	信息非对称与激励结构	(57)
3.3.1	激励的实质是信息问题	(57)
3.3.2	有效激励结构的基本框架	(58)
3.4	信息非对称下的激励机制设计	(59)
3.4.1	道德风险与最优分配机制设计的原则	(60)
3.4.2	治理逆向选择的基本思路	(64)
4	人力资本与利益分配	(67)
4.1	人力资本及其体系	(68)
4.1.1	人力资本范畴的界定	(68)
4.1.2	人力资本体系的层次性	(72)
4.2	价值创造与人力资本的作用	(76)
4.2.1	个体劳动向结合劳动的演进	(76)
4.2.2	结合劳动创造价值论	(78)
4.2.3	人力资本在价值创造中的贡献	(81)
4.3	人力资本价值的测定	(84)