

人力资本产权 让渡与经营

周 游◆著

R
ENLI ZIBEN CHANQUAN
RANGDU YU JINGYING



中国社会科学出版社

人力资本产权 让渡与经营

周 建南 著

RENLI ZIBEN YU JINGYING

中国
财政
经济
出版社

（北京）

人力资本产权 让渡与经营

周 游◆著

R

RENLI ZIBEN CHANQUAN

RANGDU YU JINGYING



中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本产权让渡与经营 / 周游著. — 北京: 中国社会科学出版社, 2012. 11

ISBN 978 - 7 - 5161 - 1744 - 6

I. ①人… II. ①周… III. ①人力资本—产权—研究
IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 279008 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 王 茵
特约编辑 王福仓
责任校对 任晓晓
责任印制 王炳图

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.cn>
中文域名: 中国社科网 010 - 64070619
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京君升印刷有限公司
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2012 年 11 月第 1 版
印 次 2012 年 11 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 17
插 页 2
字 数 288 千字
定 价 49.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社联系调换

电话: 010 - 64009791

版权所有 侵权必究

目 录

第一章 绪论	(1)
一 问题提出	(1)
二 研究现状述评	(2)
三 研究框架与创新	(5)
第二章 人力资本产权让渡与经营研究的基础理论	(7)
一 人力资本理论概述	(7)
(一)舒尔茨人力资本理论	(9)
(二)人力资本剩余索取权理论	(10)
(三)人力资本激励理论	(11)
二 产权理论与科斯定理	(13)
三 委托—代理理论	(15)
(一)委托—代理问题	(15)
(二)委托—代理理论	(17)
四 新制度经济学的基本理论	(19)
(一)制度、制度变迁与制度创新内涵	(19)
(二)新制度经济学一般原理解读	(24)
第三章 人力资本产权让渡与经营概念界定及其内涵分析	(26)
一 人力资源与人力资本概念界定	(26)
二 人力资本产权概念界定及其内涵	(27)
(一)人力资本产权概念	(27)

(二)人力资本产权的内涵	(29)
三 人力资本产权让渡概念界定及其内涵	(29)
(一)让渡	(29)
(二)人力资本产权让渡概念及其内涵	(30)
四 人力资本补偿概念及其内涵分析	(31)
(一)人力资本补偿概念界定	(31)
(二)人力资本补偿概念的内涵	(32)
(三)人力资本补偿的价值意义	(33)
(四)人力资本补偿特征分析	(34)
五 人力资本经营概念界定及其内涵分析	(35)
 第四章 人力资本产权经营的目标定位	(38)
一 人力资本产权经营的战略规划	(39)
二 人力资本产权经营的路径选择	(40)
(一)积极实施“科教兴国”战略,为组织(企业)	
储备足够的人力资本	(40)
(二)创立吸引与聚集人才的良好环境,为人力	
资本经营搭建良好的平台	(41)
(三)加速产业及企业技术创新人才的培育	(41)
(四)正确引导人力资本合理流动,完善人力	
资本运行服务体系	(42)
三 人力资源开发组织的建立和人力资本培训	
机构的完善形成	(43)
四 人力资本存量和增量的积累、增加与扩展	(44)
(一)实施整体性人才开发,培养多元化的人力	
资本积累主体	(44)
(二)增加人力资源开发投资力度,加速形成	
人力资本存量和增量	(44)
 第五章 人力资本经营运行机制构建	(46)
一 人力资本经营运行机制的理论来源及其模型设计	(46)
二 人力资本经营运行机制构建	(48)

(一)人力资本经营的政策导向机制	(48)
(二)人力资本市场化定价机制	(49)
(三)人力资本市场服务机制	(50)
(四)人力资本经营的运行机制	(51)
(五)人力资本经营政府宏观调控机制	(54)
(六)人力资本经营调控评估机制	(55)
三 贵州省人力资源开发与人力资本经营的实证分析	(55)
(一)贵州省人口质量的提高推进了扶贫攻坚脱贫 致富的进程	(56)
(二)贵州省专业技术人才结构、教师人力资本 积累变化较快	(63)
(三)贵州省人力资源开发过程中存在的主要问题	(71)
第六章 人力资本产权补偿制度设计与运行机制构建	(75)
一 人力资本补偿机制的来源及其形成	(75)
(一)人力资本收益补偿的历史沿革	(75)
(二)人力资本收益补偿的条件约束	(76)
(三)人力资本补偿机制的缺损分析	(77)
二 人力资本成本补偿分析及模型设计	(79)
(一)人力资本成本分析	(79)
(二)人力资本成本投资收益分析	(80)
(三)人力资本成本补偿模型设计	(82)
(四)人力资本价格补偿机制的构建及其模型设计	(84)
三 人力资本补偿机制构建与环境分析	(95)
(一)人力资本补偿机制构建	(95)
(二)人力资本补偿路径选择	(97)
第七章 人力资本产权激励分析	(101)
一 股权激励概述	(101)
(一)股权激励的基本概念及其内涵分析	(101)
(二)股权激励的价值意义	(103)
(三)股权激励的类型	(106)

二 核心人力资本股权激励程度分析	(110)
(一)核心人力资本股权激励的广度分析	(110)
(二)核心人力资本股权激励的深度分析	(118)
三 核心人力资本股权激励与上市公司业绩的 相关性分析	(120)
(一)模型的建立和变量数据的选取	(121)
(二)相关性检验	(124)
第八章 人力资本产权配置效率分析	(128)
一 人力资源配置效率概念及其内涵分析	(128)
(一)人力资源配置效率概念界定	(128)
(二)人力资源配置效率的内涵分析	(130)
二 人力资源配置效率分析——以高校人力资本 投入产出效率为例	(131)
(一)高校人力资本投入产出分析	(131)
(二)高校人力资本效率评价模型的构建	(132)
(三)基于 DEA 的贵州省高校教师人力资本投入 产出效率分析	(137)
三 人力资源配置效率分析——以贵州省遵义地区基层 税务人力资本投入产出效率为例	(139)
(一)遵义基层税务管理人力资源状况	(140)
(二)遵义市税务管理局人力资源配置效率特点	(142)
第九章 核心人力资本对高新技术企业竞争力的影响研究	(148)
一 核心人力资本概念界定及内涵分析	(148)
二 核心人力资本与高新技术企业竞争力关系研究	(150)
(一)高新技术企业的核心人力资本	(150)
(二)核心人力资本对高新技术企业竞争力影响的作用机制 ..	(151)
三 核心人力资本经营与高新技术企业竞争力的循环机制	(154)
(一)人力资本经营的作用及意义	(154)
(二)企业核心人力资本经营机制分析	(156)
(三)构建核心人力资本经营与竞争力之间的	

良性循环机制	(160)
四 案例分析——核心人力资本对贵州省高新技术	
企业竞争力的影响	(161)
(一)贵州省高新技术企业现状	(161)
(二)核心人力资本与贵州高新技术企业竞争力的	
相关性分析	(166)
(三)提升贵州省高新技术企业核心人力资本存量的对策	(169)
第十章 资源型城市人力资本配置及经营机制分析	(177)
一 资源型城市相关概念阐述与界定	(177)
(一)人口概念	(177)
(二)资源型城市概念	(179)
二 确定资源型城市的数量标准及其对我国资源型	
城市量数认识	(180)
三 资源型城市在我国经济社会发展中的价值与功能	(183)
(一)资源型城市在我国经济社会发展中的价值	(183)
(二)资源型城市在我国经济社会发展中的功能	(184)
四 资源型城市人力资本经营对策路径选择	(185)
(一)提高效率性人力资本的对策	(185)
(二)提高动力性人力资本的对策	(189)
五 资源型城市人力资本配置状况及经营运行机制分析——	
以辽宁省资源型城市现状分析为例	(192)
(一)辽宁省资源型城市人力资源配置基本情况概述	(193)
(二)辽宁省资源型城市转型的探索分析	(195)
(三)辽宁省资源型城市现状分析	(197)
(四)辽宁省资源型城市人力资源现状分析	(207)
第十一章 人力资本让渡与经营危机的防范研究	(220)
一 人力资本让渡与经营危机防范概念及类型分析	(221)
(一)人力资本让渡与经营危机防范概念界定	(221)
(二)人力资本让渡与经营危机的类型	(223)
(三)人力资本让渡与经营危机产生的征兆	(225)

二 人力资本让渡与经营危机产生原因分析	(225)
(一)人力资本让渡与经营危机的内部原因分析	(226)
(二)人力资本让渡与经营危机的外部原因分析	(228)
(三)人力资本让渡与经营危机员工自身因素的原因分析	(229)
三 人力资本让渡与经营危机防范分析	(231)
(一)基于管理实践因素的人力资本让渡与 经营危机防范策略	(231)
(二)基于组织环境变量的人力资本让渡与 经营危机防范策略	(236)
(三)基于危机征兆的人力资本让渡与经营危机防范策略	(238)
(四)基于其他因素的人力资本让渡与经营危机防范策略	(239)
(五)人力资本让渡与经营危机防范体系构建	(241)
四 案例分析——贵州省中小企业人力资本让渡与 经营危机防范的实证研究	(242)
(一)贵州省中小企业的概况	(242)
(二)贵州省中小企业人力资本现状分析	(245)
(三)贵州省中小企业人力资本让渡与经营危机各 变量的描述性分析	(252)

参考文献	(263)
------------	-------

第一章

绪 论

一 问题提出

笔者对哲学、经济学、教育学曾经提出这样的观点：哲学是最没用的“科学”，说它是科学因为它解决了人的价值观和方法论问题，说它最没用是因为这两者的衡量标准随个人主观意愿而千差万别。经济学是美丽的皇后、裸体的皇帝和江湖郎中。美丽的皇后是因为这个世界离不开她，生活赋予她太多美丽的传说；裸体的皇帝是因为经济学过于高高在上、自以为是、不容置疑；江湖郎中是经济学看似包治百病其实什么也治愈不了，是自欺欺人。教育学是后妈：尽了母亲的责任却永远受气，不停地被人说三道四。

同样，在人力资本研究过程中，学者们通常考虑和论争的是“资本”“雇佣”了“劳动”还是“劳动”“雇佣”了“资本”的追问？人是物质的“奴隶”抑或是它的“主人”？在历史发展的长河中，单纯的物质与人力的对应关系已经变成我们所不愿意看到的错综复杂交替更迭的关系，人能够战天斗地改造自然怎么就不能拥有自己人力的“产权”？人就不能真正“主宰”自己的命运？当物质资本的拥有者在刻意剥夺其劳动力（人力资本）因为知识技能而生产出大量剩余价值时，谁能否认人力资本拥有者不是在对这种物质资本本身产生物质价值的“反剥夺”？依附在人身上的“人力资本”的价值回报必然会通过人力资本产权以货币、实物或声誉的方式通过产权让渡和经营得到真实的体现，这种体现不是外在的组织（企业）单方面的施与而是组织（企业）与人力资本主体进行产权让

渡与经营通过契约方式的市场交易。因此，在发生交易行为的主体之间必然会因为产权拥有量的大小而实现利益分配，都需要实现产权交易的最大化诉求，那么，人力资本产权让渡与经营自然而然就必将引起我们的关注和重视。

本书正是基于上述思量，才斗胆探索提出建立“人力资本产权让渡与经营”的理论框架与体系，这个理论框架与体系也许不尽成熟甚或粗糙简陋，但作为一种理论探索应该会对同行们有所裨益。倘若如此，也是本书的最大造化了！

二 研究现状述评

人力资本理论研究的开创性工作始于舒尔茨、明塞尔、贝克尔等人，尤以 1972 年诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨为代表，明确系统地界定了人力资本的概念和性质、人力资本投资内容与途径、人力资本在经济增长中的作用等方面的思想与观点。人力资本产权是人力资本理论的一个重要研究方向，这一点作为人力资本理论学派的舒尔茨与作为新制度经济学派奠基人的科斯都意识到了，但却没有成为他们的主要研究内容，由此，后来发展和形成的人力资本产权理论即是他们的最好的补充。

亚当·斯密认为劳动所有权是一切其他所有权的基础，所以这种所有权是神圣不可侵犯的，一个穷人所有的世袭财产，就是他的体力与技巧，不让他们以他认为正式的方式，在不侵害他人的条件下，使用他们的体力与技巧，那显然是侵犯这种神圣的资产，显然，那不但侵害劳动者的自由，而且还侵害劳动雇佣者的正当自由，妨碍一个人，使之不能在自己认为适当的用途上劳动，也就妨碍另一个人，使其不能雇佣自己认为适当的人。^①

虽然亚当·斯密并没有直接提出所谓人力资本产权的概念，但其所提到的劳动所有权却与后来的人力资本产权概念有着重要的联系，并且在论述中指出了现在许多的人力资本学者所强调的人力资本产权的天然私有性（周其仁，1996），对这种私有属性的破坏会导致人力资本不能正常地得

① [英] 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》，商务印书馆 1998 年版，第 115 页。

以配置，对雇佣双方都是不利的，从而也是对市场公平秩序的破坏。舒尔茨虽然把精力集中于人力资本投资与经济增长的研究，但在其研究中也指出制度变迁的主要原因是经济发展过程中人的经济价值的上升，人的经济价值的上升要求制度做出相应的回应（钟庆才，2002），并且认为意义重大，暗示出人力资本产权制度安排本身对于经济发展的推动作用，但舒尔茨却并没有对人的经济价值上升与制度变迁的规律做进一步的研究。道格拉斯·诺斯在分析长期契约实施的不完善时指出：在使用专用性的实物或人力资本的情况下，掠夺和攫取机会主义利润的事情时有发生。^①

在这里，诺斯把人力资本的性质等同于专用性的实物，实际上是意识到了人力资本产权的私有特征，并且指出了在不确定性很强的契约中，界定人力资本产权对于契约的最终效益具有重要的影响，同时这种界定本身可能很困难，有时约束与度量的成本会很高，但是很可惜，诺斯也并没有对如何界定人力资本产权和不同制度安排对契约效益的具体影响进行深入的研究。阿尔奇安、德姆塞茨、詹森和马克林把企业看做是生产要素间的一组契约，这个契约结构包括六个内容：联合投入的生产；若干投入要素的所有者；与联合投入的契约各方都发生关系的一方；它具有与这组契约中的其他投入所有者分别重新商谈契约的权利；他拥有剩余产品索取权；它具有让渡其契约中心地位和剩余产品索取权的权利（尤金·菲莫，1980）。但菲莫在《代理问题与企业理论》一文中指出：资本所有权不应与企业所有权相混淆，企业的每一要素都由个人所拥有，企业管理者把一大笔财富——他们的人力资本——租赁给企业，由管理者市场所标明的他们人力资本的租赁价格似乎取决于企业的成败，“企业的管理者如同一个球队的教练一样，他也许不承受由于他的球队现时表演所带来的现时工资上的直接收益或损失，但球队的成败影响他未来的工资，这使球队的成功变为与管理者相关的事情”。^② 菲莫已经意识到了人力资本要素参与剩余收益分配的对于企业收益的重要性，这种参与要靠人力资本产权制度在企业产权制度安排中实现，而不同于资本所有权的企业所有权当然少不了人力资本产权的份额。但是古典企业如何分离企业所有权进而明确人力资本产权的安排，这个制度演进菲莫却没有进一步的研究。

① 盛大洪主编：《现代制度经济学》（上），北京大学出版社2003年版，第299页。

② 同上书，第192—194页。

科斯定理指出：在完全竞争条件下，私人成本将等于社会成本（斯蒂格勒，1966）。也就是说，如果没有交易费用，经济效率与产权界定无关，这一理论同样适用于人力资本产权，正如舒尔茨所言：“特定的制度确实至关重要，它们动不动就变化，而且事实上也正在变化着，人们为了提高经济效率和社会福利正试图对不同的制度变迁做出社会选择。”^①

然而，其后的学者们对各种非人力资本的经济资源产权的界定做了许多研究，但对于人力资本产权如何界定，界定的交易费用如何，这种成本与明确人力资本产权所带来的经济效率的对比如何，人力资本产权运行模式与经营如何，以及人力资本产权制度变迁路径是什么等等，这些问题在外国学者中并没有确切的答案。^②

国内学者对人力资本理论的研究是从20世纪90年代初开始的，对人力资本产权理论、补偿机制、经营模式等研究是近年来发展起来的，这些研究多受舒尔茨、明塞尔、贝克尔等人的影响，着重研究人力资本投入与经济增长的关系，从经济理论上分析的有汪丁丁、张维迎、周其仁、方竹兰、李宝元、冯子标等人，另有段兴民、张志宏从人力资本的特征和产权属性、价格的构成和计量方法、定价的本质和交易特性，以及社会信用管理方面的基本理论进行了探讨，构建了人力资本定价的理论平台^③；李耘涛在对人力资本和企业高层管理人员人力资本进行界定的基础上，构建了基于灰色背景的企业高层管理人员人力资本定价模型，并对人力资本群体价值的货币性计量理论进行研究^④；王德劲通过对人力资本的物量、价格、折旧和重估价的定义，将人力资本纳入国民经济核算体系，构建人力资本价值量核算附属账户体系的基本框架^⑤。王俊杰、徐风华在《企业家本位与管理层收购中的人力资本补偿问题分析》中，认为建立市场经济体制的要害是确立企业家在经济运行和社会生活中的中心位置，基于企业家人力资本补偿和激励的管理层收购（MBO）是中国本土企业家成长的

① 林毅夫：《诱致性制度变迁与强制性制度变迁》，《卡托杂志》1989年春季号。

② 李琦：《人力资本产权研究综述》，《北京劳动保障职业学院学报》2007年第3期。

③ 段兴民、张志宏等：《中国人力资本定价研究》，博士学位论文，西安交通大学出版社2005年版。

④ 李耘涛：《企业高层管理人员人力资本定价模式研究》，博士学位论文，天津大学，2006年。

⑤ 王德劲：《我国人力资本测算及其应用研究》，博士学位论文，西南财经大学，2007年。

基本途径,也是中国管理层收购的基本出发点^①。董妙玲在《对我国人力资本价值补偿机制问题的探讨》中,认为我国人力资本价值补偿机制尚不健全,人力资本价值与收入分配之间并未呈现一定的正相关关系^②。劳动者地位虚化与人力资本产权缺损,是我国人力资本补偿机制不健全的根源所在;相应地,确立人力资本收益权,则是对人力资本价值进行合理补偿的根本途径;而人力资本股权化,又是确立人力资本收益权的具体体现。人力资本股权化的对象主要是企业中处于关键技术岗位和重要管理岗位的人力资本所有者。笔者在近几年的研究中提出了一般人力资本与核心人力资本的区别并由此探索建立了人力资本经营的概念与模型。^③

这些研究成果在三个方面孕育着突破:一是人力资本产权制度安排与宏观微观经济效率关系的定性定量描述;二是我国人力资本产权制度变迁经验的定量分析,以提供经济发展的制度供给因素;三是针对人力资本与物质资本的关系和人力资本产权的私有性特征的关键性内容进行深入的讨论。但是运用制度变迁理论和人力资本产权理论对人力资本产权补偿、人力资本产权让渡和人力资本经营进行深入研究的结果却很少见,特别是对人力资本产权让渡与经营的研究与探索并由此产生的人力资本产权经营理念、补偿机制、产权激励、运行模式、配置效率、风险防范和对具体区域性的实证分析等几乎没有推动,本书将对此进行系统完整的分析、研究、梳理,建立“人力资本产权让渡与经营”的理论框架,以期为同行抛砖引玉。

三 研究框架与创新

本书以人力资本理论、产权理论、委托—代理理论、新制度经济学的基本理论为研究基础,对人力资本产权让渡、人力资本补偿、人力资本经营以及核心人力资本等相关概念进行了界定并对其内涵进行了分析。同

① 王俊杰、徐风华:《企业家本位与管理层收购中的人力资本补偿问题分析》,《东南学术》2004年第6期。

② 董妙玲:《对我国人力资本价值补偿机制问题的探讨》,《北京市经济管理干部学院学报》2007年第1期。

③ 周游:《人力资本经营理念、模型及其运行机制构建研究》,《贵州教育学院学报》2009年第8期。

时,通过人力资本产权经营的目标定位研究,构建出人力资本经营运行机制、人力资本产权补偿制度与运行机制、人力资本产权激励等运行机制,运用数学模型工具 and 实际案例分析专门研究了人力资本产权配置效率问题、核心人力资本对高新技术企业竞争力的影响研究、资源型城市人力资本配置及经营机制分析,人力资本让渡与经营危机的防范研究等涉及组织(企业)运行的关键问题并为此寻找出解决的路径。

本书是笔者多年来在企业管理专业(人力资源开发与管理方向)指导硕士研究生一直思考和研究的一些人力资本主要问题,因此一些章节和思想采用了笔者部分研究生的数据和部分内容,包括孟甜甜(第六章)、汤中伟(第七章)、何玲(第八章)、郑昕(第八章)、成玲(第九章)、陈平(第十章)、田海燕(第十一章)等,所使用的材料和署名都在书中进行了标注,并同时对他们表示感谢。

本书第一次尝试提出人力资本产权让渡、人力资本经营以及核心人力资本等相关概念并力图建立一个完整的人力资本产权运行机制,每个案例都立足于现实,因此本书具有较高理论价值和实践意义。大多数资料数据为第一次使用,实践案例分析可操作性和适应性强,在研究过程中具有较高的理论创新和原创性,对广大研究者、决策者应该说都有所裨益。

第二章

人力资本产权让渡与经营研究 的基础理论

本书关键概念、内容框架和创新要素的逻辑阐释是基于人力资本产权让渡与经营研究的基础理论，这其中主要包括人力资本理论、交易费用理论与科斯定理、委托—代理理论和新制度经济学的基本理论。本章的目的与价值在于为全书做前期理论铺垫和实践支撑。

一 人力资本理论概述

人力资本理论是西方新经济理论的重要分支之一，它主要探讨人力资本的基本特征、形成过程、投资形式，以及投资成本与收益回报等问题。

人力资本理论的演进经历了早期人力资本理论的思想、人力资本理论的形成、人力资本的发展与完善及人力资本的拓展四个阶段，如图2—1。^①

一般认为，人力资本思想的最早萌芽是在1676年，英国古典经济学创始人威廉·佩蒂将人类生命的损失与战争中武器和其他军械等物质的损失进行了比较，这是“首次严肃地运用了人力资本概念”^②之后，亚当·

① 兰玉杰：《人力资本与企业所有权安排的研究》，中国科学技术大学出版社2006年版，第33页。

② 《新帕尔格雷夫经济学大辞典》第2卷，经济科学出版社1996年版，第736页。