

教育部人文社会科学研究项目

高等学校人力资源管理专业系列教材

人力资本管理

陈维政 刘苹 胡豪 著

高等教育出版社

文社会科学研究项目

高等学校人力资源管理专业系列教材

人力资本管理



陈维政 刘苹 胡豪 著

高等教育出版社·北京

内容简介

本书是教育部人文社会科学研究项目（02JA790041）研究成果，作为学术研究前沿成果，既有系统严谨的理论分析，又有密切联系实际的研究。

本书在总结中国企业管理发展历程的基础上，指出中国企业进一步发展的关键就在于人力资本和治理机制。本书以人力资本管理和公司治理为核心，提出了权变的人力资本激励策略和公司治理模式，对人力资本的激励、投资、回报和约束等方面进行了系统的论述，并援引了丰富的案例资料作为实证。

本书主要用作高校人力资源管理专业、工商管理专业和经济管理专业的教材以及相关理论工作者的研究资料，也可作为广大企业经营管理人员的实际工作参考书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资本管理 / 陈维政,刘苹,胡豪著. -- 北京: 高等教育出版社,2018.3
ISBN 978-7-04-049352-8

I.①人… II.①陈… ②刘… ③胡… III.①人力资本-管理-高等学校-教材 IV.①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 018248 号

策划编辑 奚 玮	责任编辑 奚 璿	封面设计 王 洋	版式设计 马敬茹
插图绘制 杜晓丹	责任校对 刘 莉	责任印制 赵义民	

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
印 刷 北京中科印刷有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 19.5
字 数 440 千字
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.hepmall.com.cn>
<http://www.hepmall.com>
<http://www.hepmall.cn>
版 次 2018 年 3 月第 1 版
印 次 2018 年 3 月第 1 次印刷
定 价 38.50 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换
版权所有 侵权必究
物 料 号 49352-00

前言

中国经济的改革和发展取得了巨大的成就，不但从宏观层面上实现了从中央计划控制向市场竞争调节的转变，而且在微观层面上企业正在朝着符合市场经济要求的方向转型。其中最重要的就是建立规范的公司制企业，充分利用公司制企业多方参与、有限责任、职责明确的优势，实现资本和人力两大生产要素在企业中的合理配置，形成宏观市场机制和微观企业制度的共同协调与作用发挥，保障经济的不断增长。

公司制企业要求建立一套规范的但又与其实际经营状况相适应的治理机制，明确界定股东会、董事会、监事会和经理层的职权，在统一的制度平台上各司其职，共同为企业绩效的提升和价值的创造提供基础支撑。公司治理机制在很大程度上是人力资本与财务资本在企业经营中不同作用的反映，现代企业中人力资本对公司治理机制的影响越来越大。由于经济全球化趋势和科技革命的迅猛发展，人才尤其是科技创新人才，已成为生产力发展的核心要素，人力资本已成为企业成长的核心动力。

2010年颁布的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》提出：“人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。”“我国正处在改革发展的关键阶段……全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，在继续发挥我国人力资源优势的同时，加快形成我国人才竞争比较优势，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。”

但是，如何激励人才？如何有效管理人力资本，仍是我国广大企业面临的共同难题。国有企业存在人力资本投入产出效率偏低、人才流失、人力资本激励不足、人力资本所有者以权谋私等较突出的现象。民营企业在人力资本管理上也存在诸多问题：①缺乏良好的人力资本激励机制，忽视员工的心理因素；②职业经理人与所有者家族的利益之争；③疏于选拔和培养接班人，家族领导人的交接问题容易引发企业的生存危机；④核心人员的流失常常给企业带来毁灭性打击。企业存在这些问题最主要的原因就是未能对人力资本的作用有深刻认识，没有合理实现人力资本价值。

企业的长远发展要求具备合理的企业制度和充分发挥生产要素的作用。合理制度建立的关键就是企业能够科学地考虑其发展阶段、经营规模、技术特征等因素建立适合自身的治理机制。生产要素作用发挥的关键则是企业能够发挥人力资本的作用，使人力资本在不同的治理机制下得以实现自身的价值。本书在总结中国企业管理发展历程的基础上，指出中国企业进一步发展的关键就在于人力资本和治理机制。本书以人力资本管理和公司治理为核心，提出了权变的人力资本激励策略和公司治理模式，对人力资本的激励、投资、回报和约束等方面进行了系统的论述，并援引了丰富的案例资料作为实证。

本书是教育部人文社会科学研究项目（02JA790041）研究成果，作为学术研究前沿成果，既有系统严谨的理论分析，又有密切联系实际的科学研究。本书主要用作高校人力资源管理专业、工商管理专业和经济管理专业的教材以及相关理论工作者的研究资料，也可作为广大企业经营管理人员的实际工作参考书。

在编写本书的过程中，我们参阅和借鉴了大量的相关文献资料，在此谨向这些文献资料的作者表示诚挚的谢意。本书还引用了部分已发表的案例，敬请这些案例的作者与本书主编联系，以致真诚谢意和稿酬。

另外，特别要感谢孙永生和谢智红，他们关于人力资本产权和人力资本测量的研究作为阅读资料引用在本书中。

由于作者的专业知识水平有限，错谬和遗漏在所难免，恳请读者坦率指出、不吝赐教。

陈维政

2017年12月18日于四川大学

目 录

第一部分 总 论

第一章 人力资本在企业发展中的	地位和作用	9
第一节 企业人员管理的演进	3	
第二节 人力资本在公司治理中的	地位和作用	9
第三节 人力资本激励的权变策略 ...	16	
案例 宝能系提议罢免万科 10 董事		
王石或出局	22	

第二部分 人力资本的权变激励

第二章 人力资本的内涵分析	29		选例	88
第一节 人力资本的理论回顾	29		第四章 人力资本权变激励策略	91
第二节 人力的资源与资本双重			第一节 影响人力资本激励的权变	
属性分析	34		因素	91
第三节 人力资本的分类	41		第二节 人力资本权变激励策略的	
案例一 5 亿豪送 14 人 信雅达			理论框架	99
“阳光圣殿”圈人计划	47		第三节 人力资本类型对激励策略的	
案例二 太平洋建设集团的严氏			影响	101
试验	49		第四节 企业技术特点对激励策略的	
第三章 人力资本的主要激励			影响	104
方式	54		第五节 企业治理机制对激励策略的	
第一节 人力资本激励理论的回顾			影响	108
和评述	54		案例 西藏天择生物科技有限公司的	
第二节 人力资本激励的主要方式 ...	57		股权激励	111
第三节 激励方式的组合策略	83		阅读资料 企业中人力资本产权实	
案例一 华为员工持股计划	86		现方式分析	118
案例二 上市公司高管股票激励方案				

第三部分 人力资本与公司治理

第五章 公司治理	127		第一节 公司治理概述	127
----------------	-----	--	------------------	-----

第二节 国外典型公司治理模式 比较	131	第四节 权变公司治理	176
第三节 中国公司治理形态	137	案例 川威钢铁集团建立现代企业 制度和公司治理方案	183
第四节 中国企业治理特征分析	147	阅读资料 “由内而外”的家族企 业治理变革	189
案例 英国罗罗公司的经营管理机制 分析	157	第七章 权变公司治理机制与人力 资本激励策略	192
第六章 企业产权安排与权变公司 治理	163	第一节 不同治理模式下控制权的 配置	192
第一节 产权概述	163	第二节 不同治理模式下的权变激 励策略	197
第二节 企业基本产权关系	167	案例 建国汽车高层强震	206
第三节 从企业产权安排划分企业 类型	173		

第四部分 人力资本管理与约束

第八章 人力资本的评价	215	第三节 人力资本投资的风险及其 防范措施	260
第一节 人力资本的评价方法	215	案例 南方航空诉原公司飞行员 贾××	265
第二节 人力资本评价指标	227	第十章 人力资本的约束	271
第三节 基于人力资本分类的权变 评价方法	232	第一节 企业制度约束	271
案例 广东国资委复制 TCL 模式 增量奖股制度出台在即	237	第二节 法律约束	276
阅读资料 人力资本维度结构及测 量研究	240	第三节 社会约束	282
第九章 人力资本投资及风险 防范	249	第四节 自我约束	288
第一节 人力资本投资概述	249	案例一 陈晓违“契约精神”终败 给国美	294
第二节 人力资本投资的主要 方式	254	案例二 华为前员工侵权？UT 斯达 康因购沪科被牵连	296

参考文献	299
------------	-----

第一部分

总论

第一章 人力资本在企业发展中的地位和作用

随着职业经理人队伍的壮大，企业的出资人与经理人之间的对立、冲突与合作已成为时下社会经济生活中的重头戏。最典型的案例莫过于大股东黄光裕和经理人陈晓之间爆发的国美控制权之争，以及宝能系投资财团与王石等经理人之间对万科控制权之争。这些争端在外人眼中，可能是一场“乱哄哄，你方唱罢他登场”的好戏，但在企业内部却往往引发了“多米诺骨牌”效应，各种矛盾一触即发，人心浮动、士气下降。这就引出一个有价值的课题：如果确认了“人力资本”（human capital，HC）的存在，人力资本与财务资本之间是什么关系？应当如何发挥人力资本的作用？企业员工的贡献和价值能不能资本化？

企业由多种要素组成，而投入企业的生产要素，可以分为两大类：人力资本和财务资本。人力资本是企业员工所拥有的知识与技能，财务资本是企业出资人投入企业的资金与物资。在不同的历史阶段，由于技术、经济等条件的变化，各种生产要素对企业产权安排具有不同的影响力。企业产权安排即是企业的剩余索取权和剩余控制权在要素成员间的分配，而公司治理机制则是在企业产权基础上对各要素在企业经营活动中不同作用状况的反映。由于企业对人的认识与管理从历史发展来看是一个不断前进、不断深化的过程，受此影响，企业产权安排也呈现出了多样性的特征。现代企业中人力资本的作用越来越明显，人力资本正不断影响着治理机制的建立和作用发挥。随着这个过程的持续进行，“人”在企业中的作用日益凸显，企业对人员的管理逐渐由传统的人事管理和人力资源管理向人力资本管理迈进。这就要求企业的治理机制必须随着环境的变迁而做出适宜的选择，以最大限度地发挥人力、物资和资金等一切生产要素的潜能。

第一节 企业人员管理的演进

19 世纪末 20 世纪初，在工业革命的推动下逐步形成资本主义社会化大生产，随着生产规模的扩大，机器和雇员增多，传统的经验管理已不能适应大工厂的需要，科学管理应运而生，劳动人事管理成为管理的重要内容，为现代人事管理奠定了基础。20 世纪 50 年代起，由德鲁克率先提出“人力资源”的概念。经过 10 多年的管理实践，在 20 世纪 80 年代基本形成了现代人力资源管理的框架。进入 20 世纪 90 年代，在以美国为首的发达国家中，信息技术等高新技术蓬勃兴起，“智力资本”“知识经济”“人力资本”等概念成为人们关注的热点。大家逐渐认识到人不仅是国家和企业的重要资源，而

且是企业的重要资本投入，企业人员管理进入人力资本管理阶段。因此，企业人员管理可分为人事管理、人力资源管理和人力资本管理三个阶段（见图 1-1）。

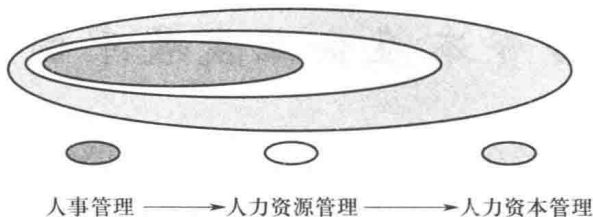


图 1-1 企业人员管理理论和实务的演进

以上三个阶段有各自不同的特征，隐含着不同的管理思想，下一阶段包含了上一阶段管理的重要内容，并在原有基础上有所提高。下文将着重分析人事管理发展的三个主要阶段及其特征，以及各个阶段相应的激励策略。

一、人事管理阶段

早期的管理学家们已经认识到工人的产出是企业效益的关键，他们使用了科学的方法来设计工作，以提高劳动生产率。泰勒提出了科学管理的四个原则：① 对员工工作的每一个要素开发出科学方法，用以代替老的经验方法；② 科学地挑选工人，对他们进行培训、教育并使之拥有工作所需的技能；③ 与员工齐心协力，以保证一切工作按已经形成的科学原则去做；④ 管理者与员工在工作和职责的划分上几乎是相等的，管理者把自己比工人更胜任的各种工作都承揽过来。① 在以上四条原则的实践中，泰勒主要致力于让工人学会如何采用正确的方法工作，而不是让工人通过经验的摸索来提高技能。他还主张让工人与工作之间相互匹配，管理的目标应让雇员的财富最大化，从而保证雇主的财富最大化，即“大蛋糕”理论。

亨利·甘特认为工人应科学选用。他指出，“在所有的管理问题中，人是最重要的因素”，强调必须在劳资之间发展一种共同利益，一种“和谐的合作”。为了达到这一目标，应当重视教育，工人和主管人员双方应增进理解。② 法约尔提出了 14 条管理原则，其中有五条都与人事管理有关，具体内容是：

- （1）劳动分工原则。为有效使用劳动力所必需的专业化分工。
- （2）职权和职责原则。职权和职责是有联系的，后者是前者的必然结果，同时是由前者产生的，职权来自主管人员的职位及其个人的智力、经验、道德价值、过去的贡献等各种因素的结合。
- （3）报酬原则。报酬和支付方法应当是公平的，并为雇员和雇主提供最大可能的满足。

① 赵曙明：《人力资源管理研究》，北京：中国人民大学出版社，2001：3。
② 孔茨，等：《管理学》，北京：经济科学出版社，1995：35。

(4) 秩序原则。实质上是一项关于安排人和事的组织原则。他遵循简单的箴言：“每一个人和事各有其位，每一个人和事各在其位。”

(5) 人员稳定原则。他发现人员的不必要流动乃是管理不良的原因和结果，并指出其危险和浪费。^①

在科学管理阶段，理论界意识到员工对企业生产效率的重要贡献，摒弃以前将员工视为“机器”的传统观点，对人性做出了“经济人”的假设（X理论），提倡通过金钱的刺激来调动人的积极性。这些观点虽然带有时代的局限性，但为后来的人事管理打下了坚实的基础。此后，行为科学理论弥补了科学管理的不足，行为科学认为人是具有感情的社会人，他们不仅追求物质利益，而且追求自我价值的实现，渴望良好的人际关系氛围，员工的态度和需求的满足决定了工作的质量。

人事管理理论在20世纪50—60年代已趋于成熟，同时在企业管理实践中，人事工作的管理职能逐步完善，主要的职能一直延续至今，如确定劳动力的需求、人员招聘和挑选、储备、提升、考评、报酬以及人员的培训或培养。这一阶段人事管理工作呈现出以下特征：

(1) 人事管理主要是事务性工作，在企业中地位较低，很少涉及企业高层战略决策。传统人事管理工作以提高企业生产效率为核心，而不是以人为核心，主要从事人员的招聘、选拔、工资发放、档案保管、考核和培训等行政事务工作，以短期导向为主，缺乏与企业战略相适应的人力规划。在人们普遍持有的观点中，人事管理是一项技术含量低、专业性差的活动，无法与生产、财务和销售工作相提并论。

(2) 员工与企业关系属于单纯的雇佣关系，相互之间没有归属感和信任感。从企业角度来看，员工是受利益驱动的“经济人”，因此金钱刺激和惩罚是最好的管理手段，培训和教育只是提高生产率的措施。从员工角度看，工作是谋生的手段，没有将自己的长远利益与企业的发展结合起来，因此员工行为出现短期化，人员流动较大。这一时期的激励手段着眼于短期激励，主要采用物质激励手段，计时或计件工资、奖金、佣金等是最重要的报酬方式。

(3) 同其他机器、设备一样，企业将员工视为成本负担，员工角色物质化。从雇主的角度，员工只是单纯为企业提供自己的劳动力，帮助雇主实现最大的投资回报率，同其他生产资料没有什么区别，因此在管理过程中，经常采用延长上班时间、压低工资待遇、高压式的管理手段来提高生产效率。

二、人力资源管理阶段^②

20世纪80年代以后，人力资源管理成为企业管理中的重要职能，受到了理论界的

^① 孔茨，等．管理学．北京：经济科学出版社，1995：36.

^② 参考：Victor M. Marciano. The Origins and Development of Human Resource Management. Academy of Management Proceeding, 1995 (2) .

广泛关注。企业也逐渐意识到人力资源是企业最重要的资源，是企业利润增长的源泉和动力，人力资源管理在企业中的地位也因此而逐步上升。追根溯源，“人力资源”这一概念早在 1954 年就由德鲁克提出。德鲁克认为管理具有更宽泛的三个职能：管理企业、管理其他经营管理人员、管理员工及其工作。德鲁克在《管理的实践》一书中写到，人力资源“和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人”。他还指出了当时人事管理的三个错误概念：① 假定人们都不愿意工作；② 视人事管理工作为专业管理工作，而不是每个经理人员工作的关键部分；③ 视人事管理为“救火队”工作或“解决麻烦”的活动，而不是积极的、富有建设性的活动。德鲁克认为当前的人事管理工作不能满足有效管理员工的需要，有必要发现并应用正确的管理方法。

继德鲁克后，社会学家巴克在《人力资源功能》一书中详细阐述了作为日常管理职能之一的人力资源管理。他认为人力资源管理为人们所忽视，但实际上它同财务、生产、市场等其他管理职能一样重要。他进一步指出人力资源管理包括所有人事行政管理、劳资关系、员工关系以及人员开发。

尽管德鲁克和巴克的理论在当时并未受到足够重视，但他们的观点对企业界和学术界都产生了重要影响。紧随其后，众多学者开始关注“人力资源”这一概念及其理论内涵。迈勒斯在《哈佛商业评论》上发表论文，提出了“人力资源管理模式”，他认为管理者应满足职工包括经济需求在内的更多需求，管理者应当视员工为个体，并重视每个个体的福利和幸福。他还提出应当通过主管长期的沟通和安慰使员工感觉自己对于企业的作用和重要性。进入 20 世纪 70 年代中期，人力资源管理活动对组织的重要性日益增长，相关的研究也蓬勃兴起，部分学者认为人力资源管理等同于人事管理，许多教科书中将人力资源管理定义为人事管理。而另一部分学者认为人力资源管理与人事管理在职能和内在特征方面都存在较大区别。直到“战略人力资源”这一概念的提出，才让人力资源与人事管理从概念和职能上区分开来。尽管人力资源管理职能同样包含招聘、录用、考核和薪酬等内容，但与传统人事管理相比，呈现出下述众多变化和特点：

(1) 人力资源管理上升到战略管理高度，与营销、财务等职能一样，对企业的长远发展有着至关重要的影响。企业逐渐意识到人是保证企业战略目标实现的核心要素，人力资源管理不仅要满足企业现实的需要，而且需要制定与企业总体战略相适应的人力资源管理规划。相应地，人力资源管理人员在企业中的地位也得到了提高，他们不仅是专业人员，而且需要熟悉企业管理的各个领域。

(2) 企业将人力资源作为企业的宝贵财富，认为员工的主要工作动机是寻求实现自我和自身价值，即“自我实现人”(Y 理论)。管理的重点从提高生产效率转移到人力资源的培养和开发、人员潜力的挖掘，使员工最大限度地发挥效用，做到“人尽其才、才尽其用”。企业逐渐将员工的激励、培训、教育、职业安全、职工福利等工作视为管理的重要活动，新的激励方法和措施在企业中得到了广泛的运用。

(3) 企业着眼于长远发展，通过人力资源管理来协调处理企业绩效与员工满意度

之间的关系。员工和企业之间虽然是聘用关系，但企业通过提高福利待遇、改善工作环境、关注员工的感情和个人发展等方式，使企业与企业之间形成良好的关系。不过，人力资源管理仍是站在企业的角度，目的是使企业绩效最大化，甚至在一定程度上人力资源的管理者可看成是雇主的合作伙伴，管理的出发点仍是将员工角色物质化，即将员工等同于资源。

三、人力资本管理阶段

20 世纪 60 年代以后，世界经济进入快速增长的阶段，尤其是作为战败国的德国和日本，经济迅速得到了恢复并进入高增长。舒尔茨、贝克尔、乌扎华、卢卡斯和罗默等经济学家认为利用传统经济理论无法解释这种经济增长现象，只有引入了“人力资本”概念才能有效地进行分析和解释。他们认为人力资本对经济成长具有重要推动作用，是经济增长的源泉，并自此掀起了人力资本研究的高潮。

舒尔茨在 1960 年提出了人力资本理论。其论述主要包括如下内容：① 人力资本体现在人的身上，表现为人的知识、技能、资历、经验和熟练程度等，综合起来，表现为人的素质。② 从经济发展的角度看，人力资本是稀缺的，特别是企业家型的人力资本更为宝贵。③ 人力资本像其他一切资本一样，都应当获得回报。人的时间经济价值的提高是一种趋势。④ 人力资本是通过投资形成的资本，投资渠道有五种：医疗保健费用、学校教育费用、在职人员培训费用、择业过程中所发生的人事成本和迁移费用。⑤ 人力资本使人的时间经济价值的提高对经济发展作用越来越大，是经济增长的主要源泉。^① 这些观点为以后的人力资本研究奠定了理论基础，舒尔茨本人也因在这一领域的卓越贡献而获得了诺贝尔经济学奖。

与此同时，员工持股和股票期权等激励手段开始在企业中进行实践。美国路易斯·凯索尔等人针对工人没有资本的问题，提出了资本所有权泛化的思想，即通过法律体系让工人拥有一定的生产性资源，形成了“员工持股计划”的雏形。经理人股票期权最初是为了合理避税、增加经营者实际报酬而产生，其后由于这种报酬方式能够使经理人员的利益与公司出资人的利益保持一致，并对经理人员产生很大的激励作用，在企业中得到了广泛运用。^② 员工或经理人的劳动投入股份化，使人力资本理论成为现实。反之，人力资本理论也是股票期权和员工持股等激励方式隐含的理论前提。在理论和实践的相互作用下，员工持股和股票期权逐渐成为美国公司普遍采用的长期激励手段，并在世界范围内推广。

比较而言，中国对人力资本理论的研究和实践相对滞后。20 世纪 90 年代中后期，中国学术界开始关注人力资本的研究，周其仁、张维迎、杨瑞龙、方竹兰等学者在这一

① 舒尔茨：论人力资本投资，吴珠华，等，译，北京：北京经济学院出版社，2003：7。

② 高闯，经理股票期权制度分析，北京：经济管理出版社，2003：30-31。

领域进行了有益的探索，讨论了人力资本及其产权特点，并提出人力资本所有者应参与企业剩余索取权和控制权的分配。2000年，政府以文件形式对企业内部改革进行引导，在《进一步深化企业内部分配制度改革指导意见》（劳社部发〔2000〕21号）一文中，明确提出“积极稳妥开展按生产要素分配的试点工作”，要求企业探索企业内部职工持股、技术入股、技术要素参与分配以及劳动分红等办法。在党的十六大报告中，更进一步确立了“劳动、资本和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”，这标志着人力资本理论在我国的推广和实践进入了新的时期。部分地方政府结合区域经济情况，进一步将这些原则细化，以推动经济的发展。例如，成都市政府在2003年6月制定了《关于进一步放宽市场准入 加快非公有制经济发展的意见》，规定投资人除可以用货币、实物、工业产权、非专利技术、土地使用权作为投资外，还可用版权、特许经营权、知名商号或字号、经营策划方案、劳动技能、企业内部债权、在建工程等对企业投资，享受投资收益。至此，可以清晰地看到员工不仅应当享受劳动报酬，其劳动技能和劳动成果还可视为资本，直接进行投资，并参与分配。

与人事管理及人力资源管理相比较，人力资本管理最大的特点在于：

（1）人力资本管理是站在员工的角度，视员工为人力资本的所有者和投资人（HC理论），企业与员工之间具有共同的利益和目标，从而将企业的长远发展与员工的长期利益紧密相连。

（2）企业是由人力资本与财务资本构成的。员工以其智力、体能、技能和知识等投入企业生产经营中，拥有人力资本；股东以货币、实物资产等投资，拥有财务资本。员工和企业除了聘用关系外，还存在投资合作关系。

（3）由于企业与员工的双重关系，因此员工应获得双重回报：一部分是由于聘用关系而领取的劳动报酬；一部分是由于投资关系而获取的利润回报。

四、人事管理、人力资源管理、人力资本管理的主要区别与联系

人事管理、人力资源管理和人力资本管理代表着人员管理不同的发展阶段，尽管每一阶段基于不同的历史条件和理论假设而各具特点，但彼此之间不可能完全割裂开来。人事管理基于传统工业经济条件，为满足企业短期目标实现而产生；人力资源管理基于后工业时代，为支持经济高速增长而产生；人力资本管理基于以知识经济为特征的新经济形势而产生。在这三个阶段中，前一阶段为后一阶段提供了主要管理框架；后一阶段弥补了前一阶段的不足，其管理内容基本一致，都包括招聘、考核、培训、薪酬等活动，但在管理目的、理论假设、管理深度、重要程度、员工与企业关系、员工的角色、激励方式等方面却有本质区别。三者的区别如表1-1所示。

表 1-1 人事管理、人力资源管理、人力资本管理的主要区别①

差异点	人事管理	人力资源管理	人力资本管理
管理目的	为提高企业劳动生产率，保障企业短期目标和实现	着眼于企业长远发展，满足员工自我实现和自我发展的需要	综合考虑企业利益与员工利益，形成利益共同体
理论假设	X 理论，视员工为“经济人”、企业雇用的劳动力	Y 理论，视员工为“自我实现人”、企业的重要资源	HC 理论，视员工同时是企业雇佣人员和人力资本投资人
管理深度	被动式管理，“救火队”，解决麻烦	主动式管理，注重人员开发和培养	主动式管理，注重战略性管理和决策
重要程度	企业管理的次要职能	企业管理的重要职能	企业管理的核心职能
员工与企业关系	雇佣关系	雇佣关系	雇佣关系和投资合作关系
员工的角色	劳动力	人性化资源	人力资本所有者
激励方式	短期激励	中长期激励	长期激励

第二节 人力资本在公司治理中的地位和作用

社会经济活动的开展需要人员来参与进行，要使人员的活动开展更有效率，要使人力资本的价值得以更大程度地体现，必然要以特定的组织形式将人员组织在一起，而公司制企业则是最普遍的经济组织形式。公司制企业的发展水平代表了一个国家、地区经济的发展状况，显示着各个国家、地区经济增长的潜在实力。公司制企业是变化发展的，从企业产权安排的角度出发可以发现公司制企业的形态在不断演进，形成了三类不同的组织形式：所有权与经营权合一型企业、所有权与经营权相对分离型企业、所有权与经营权完全分离型企业。与之相对应，公司制企业的治理机制也在随之不断演进变化，主要呈现出三种不同类型的公司治理模式：出资人控制的企业、出资人与经理人共同控制的企业、经理人控制的企业。本书对企业产权安排和治理机制的分析都是针对公司制企业，包括所有按《公司法》登记注册的具有独立法人资格的有限责任公司、股份有限公司、独资公司和上市公司等。

关于企业的形成与企业的性质，科斯提出“企业组织产生的目的是为了节约交易费用”，组合在企业内的各生产要素，通过“一个契约代替一系列契约”，用“一个长期

① 陈维政，等. 人力资源管理与开发高级教程. 2 版. 北京：高等教育出版社，2013：545.

契约代替一些短期契约”。^①就目前普遍接受的观点而言，企业由多种要素组成，而企业产权安排的内涵是：企业的剩余索取权和剩余控制权在要素成员间的分配。投入企业的生产要素可以分为两大类：人力资本和财务资本。因此，企业产权安排可以视为人力资本所有者与财务资本所有者对剩余索取权和剩余控制权的分配。这种分配的结果可以看作两种要素所有者讨价还价的谈判结果。随着企业发展阶段、经营规模、产权结构、技术条件的不同，两种要素的稀缺性及其对企业的贡献也不断发生变化，从而影响二者的讨价还价能力，进而影响企业产权安排和公司治理机制。公司治理主要指所有者与经营者之间的一种制衡机制，即通过一种制度安排，来合理地配置所有者与经营者之间的权利与责任关系。关于企业最优产权安排和治理模式，理论界一直存在不同见解。然而在现实中，企业是应该寻求一种普遍适用的产权安排和治理模式呢？还是应该引入权变观点，即根据企业自身不同的特点，在不同的情境、条件下采用不同的产权安排和治理机制呢？对此，我们在下面进行深入分析。

综观国内外经济学家的理论，对公司产权安排及治理机制主要有三类观点：“资本雇用劳动论”“劳动雇用资本论”和“超产权论”。这三种理论分别简要介绍如下：

一、“资本雇用劳动”的公司治理理论

持这种观点的人认为由于财务资本具有以下特点，由财务资本所有者来治理公司更有效率：

(1) 主观风险偏好差异。奈特在《风险、不确定性与利润》一书中提到由于风险偏好的不同，在企业中包括高级管理者在内的雇员只能领取固定工资或薪水，而资本所有者是剩余索取者。^②持这种观点的经济学家们认为，资本所有者或雇主是风险中性者，而雇工甚至高级管理者是风险厌恶者。由于风险偏好的不同，雇员愿意将有风险的收入转移给资本所有者，作为他们承担风险的报酬，自己则愿意领取无风险的、较低的报酬。因此，资本所有者由于承担了不确定性带来的风险，因此他们应当控制企业并享有企业剩余索取权。

(2) 资产流动性。在费茨罗和穆勒的理论模型中，“非流动性”是企业内部结构的主要决定因素，企业是一种合作契约，所有的要素加入企业时是可流动的，但由于交易费用或其他原因，会造成不同的要素具有不同的流动性，企业内权力的安排取决于非流动性在成员间的分布。他们提出：当企业成员间存在不对称的流动性时，权力将集中在非流动性成员的手中，因为非流动性成员将承担流动性成员的机会主义行为所带来的全部成本和风险。财务资本与人力资本相比，前者不易流动，因此管理和监督的权力归于

^① Coase Ronald. The Nature of the Firm. *Economica*, 1937 (4) .

^② 奈特. 风险、不确定性与利润. 北京：商务印书馆，2006：245-252.