

财政投资参股 

企业制度与管理创新

知识问答 

湖北农发投资有限公司 编著

CAIZHENG TOUZI CANGU

QIYE ZHIDU YU GUANLI CHUANGXIN

ZHISHI WENDA

湖北科学技术出版社

财政投资参股 企业制度与管理创新 知识问答

湖北农发投资有限公司 编著

CAIZHENG TOUZI CANGU

QIYE ZHIDU YU GUANLI CHUANGXIN

ZHISHI WENDA

湖北科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

财政投资参股企业制度与管理创新知识问答/湖北农发投资有限公司
编. —武汉:湖北科学技术出版社,2008.2

ISBN 978-7-5352-3949-5

I. 财… II. 湖… III. 股份有限公司—企业管理—问答 IV. F276.6
-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 012136 号

财政投资参股企业制度与管理创新知识问答 ©湖北农发投资有限公司 编著

责任编辑:高诚毅

封面设计:喻 杨

出版发行:湖北科学技术出版社

电话:87679468

地 址:武汉市楚雄大街 268 号湖北出版文化城 B 组 12—13 层

邮编:430070

印 刷:湖北省荆州市荆州印刷厂

邮编:434020

787 毫米 × 1092 毫米 16 开 16.25 印张

167 千字

2008 年 2 月第 1 版

2008 年 2 月第 1 次印刷

定价:25.00 元

本书如有印装质量问题 可找承印厂更换

财政投资参股企业的制度安排与价值管理

(代序)

罗 辉

财政投资参股经营农业产业化龙头企业,是市场经济条件下市场配置资源与政府引导资源配置相结合的有益探索。实行财政投资参股经营试点,有利于充分发挥公共财政的发展职能,促进参股企业做大做强,促进主导产业培育发展,促进农业经济结构调整,促进农民就业增收致富,进而有力地促进地方经济社会协调发展,做大经济和财政“蛋糕”。财政投资参股经营试点企业,尽管由财政投资所形成的国有资本,是只参股、而不控股,但是,从企业所有制的角度看,则是将投资参股前的民营(有)企业,变成了混合所有制的股份制企业。理论与实践表明,从企业制度层面看,为了实现既要充分发挥国有资本的引导作用,做大做强农业产业化龙头企业,又要继续发挥投资参股前民营企业灵活的经营机制,实现财政投资参股经营的预期目标,就必须充分发挥物质和人力两类资本出资人的积极性、主动性和创造性,大力推进企业制度与管理创新。

企业制度安排的核心问题是所有权分配问题,也就是企业剩余的索取权与控制权如何分配的问题。而这里所说的“分配”又包含两层意思:一是谁有资格分配企业剩余?二是企业剩余的内涵是什么?这个问题可以用一个形象而通俗的比喻来说明:即甲(可以是国家、法人或自然人以及他们之间的组

合)出资 100 万元资金创办(注册)了一家企业,请乙(以经营者为首的人力资本团队)来经营,若干年后这家企业的净资产达到了一千万、一个亿或十个亿,即乙将起初甲的 100 万变成了一千万、一个亿、十个亿,而乙仅按传统的报酬方式拿了一些工资与奖金,那么这个企业是谁的?或者说这个企业的所有权如何分配?其核心在于怎样看待物质资本和人力资本?如何界定人力资本产权和保障人力资本权益?人力资本参与企业剩余分配中的“剩余”到底指的是什么?这些问题是不同股权结构的现代企业所共同面临的问题。然而,由于大多数第一代民营企业的老板,既是物质资本家,又是人力资本家(尽管人们往往只看到他们的物质资本),并实行所有权与经营权高度统一的企业运营模式,所以其紧迫性一时还不突出(但并不是说未来就不突出),但是,一旦企业采取所有权与经营权相互分离的运营模式,那么企业剩余的索取权与控制权如何分配的问题就十分现实与紧迫了。

作者长期以来从理论与实践的结合上研究企业制度与管理创新问题,并结合相关企业改革与发展的实践,提出了基于人力资本(HC)理论和经济剩余(EVA)思想,创新企业制度与管理的基本构想,并有幸在一些企业进行过有益的探索。作者的这些思想,先后在《动态股权制》(中共中央党校出版社出版)、《再造企业制度》(经济科学出版社出版)和《国有企业制度与管理革命》(中国财经出版社出版)等著作中作过系统阐述。当前,这些思路又正在我省财政投资参股经营试点企业中应用,并显现出较好的运行态势,《财政投资参股企业制度与管理创新知识问答》一书,就是试图将这些方面的情况作一深入浅出的介绍。作为代序,这里我想联系财政投资参股农业产业化龙头企业的实际,将相关思考作一简要的梳理,以便更好地求

教于对这一课题有兴趣的广大理论与实践工作者。

一、制度与管理决定企业效率与价值。财政投资参股农业产业化龙头企业,不但要充分发挥国有物质资本放大民有物质资本的作用,还应通过制度与管理创新,充分发挥人力资本的作用,进一步促进国有与民有物质资本的保值增值,加快做大做强做久参股企业的步伐

在市场经济条件下,现代企业能否立足市场、决胜市场,其竞争力取决于企业效率与价值,也就是企业经济剩余的创造力。国内外许多成功企业的实践表明,所有制无过,“国有”、“公有”、“民有”、“私有”或“混合所有”都不应成为企业效率与价值的先决条件。企业效率与价值主要取决于“三大要素”,即物质资本、人力资本以及企业制度与管理。可用一个公式来形象表示:

企业效率与价值=物质资本“+”人力资本

公式中的“+”表示企业制度与管理。其内涵:一是表明创办企业必须要有物质资本与人力资本,两者缺一不可;二是单纯有物质资本和人力资本还远不够,这两类资本能否有机结合与充分合作,还得有一个良好的契约“中介”,这就是企业的制度安排与管理方式,特别是与企业经济剩余分配与控制密切相关的产权与分配制度的科学安排,以及通过各项行之有效的管理活动,使企业制度(包括有形的制度安排与无形的企业文化)的激励与约束机制发挥效力,切实做到人尽其才,才尽其用,让企业人力资源特别是拥有较多人力资本的关键人的积极性、能动性和创造性充分发挥出来。

物质资本对企业生存与发展的基础性作用是众所周知的。没有必要的物质资本,企业不但不能运行,就是连注册都不可

能。但是,在买方市场条件下的企业生产,又不同于卖方市场条件下的企业生产。在卖方市场条件下,商品短缺,只要生产出来,不管产品的质量或品种如何都有人买,这时对企业的技术创新,对产品的升级换代压力小。所以,物质资本的多少决定着企业的生产规模,进而决定着企业效率。在买方市场条件下,商品丰富,企业之间的竞争日益激烈,如果企业缺乏技术创新能力,产品十年一贯制,那么纵使企业拥有很多物质资本,生产规模和生产能力都很大,但由于产品的技术含量低,卖不起价钱,甚至根本无人买,这时恐怕再多的物质资本也亏不起,更谈不上企业效率与价值了。对于上市公司而言,在企业缺乏或失去经济剩余创造能力的情况下,不但难得增资扩股,甚至连稳定物质资本都困难,因为更多的股东还将用脚投票,三十六计,走为上策,致使企业股票的市场价值大跌。

物质资本又表现为“消极货币”,是不能自动增值的。企业要盈利,产品和市场都要创新,而产品和市场创新靠什么?都必须靠有能力从事技术创新和市场创新的人才,这就是人力资本。人力资本是“积极货币”,是主动性资产。如果说物质资本是决定企业经济剩余创造力的物质基础的话,那么人力资本则是关键。因为在日益激烈的市场上,企业要有盈利能力,必须要有竞争力,具体则表现为其产品要有竞争力。产品要有竞争力,必须人无我有,人有我廉,人廉我新,人新我特。当然,能够拥有别人没有的核心技术,搞垄断性经营,那就更具市场竞争力,进而更具经济剩余创造力。这些不是靠物质资本,而是都靠人力资本,靠人力资本所有者的技术(包括管理技术与工程技术)创新。可见,人力资本在形成和提高企业经济剩余创造力的过程中发挥着关键作用。

应该说,财政投资参股农业产业化龙头企业以后,国有股

权的特殊地位,必然不只是增强了参股企业的物质资本总量,同时还会增强参股企业配置人力资本的能力,这是参股之前这类企业所无法比拟的。这就是说,在物质和人力两类资本配置环境这两方面,财政投资参股企业都会较原来有很大的发展。但是,正如上述公式所表明的那样,有了物质资本和人力资本还不够。如果将物质资本比作一辆“车”,将人力资本比作一匹“马”,车大马壮,但没有路或路不好,这辆马车还是不能“行走”、或走不快的。这条路就象征着财政投资参股企业的制度安排与管理方式。

更需要注意的是,财政投资参股农业产业化龙头企业,是在国有企业改革(特别是其中的中小型企业)“国退民进”的大背景下,实施“国进”促“民进”的改革探索,其中有的参股企业本身原来就是由国有企业改制成民营企业的。所以,从企业制度安排的角度讲,防止传统国有企业经营管理机制僵化的弊端重演,也就成了非常现实的问题。对于传统的国有企业而言,尽管企业家是廉价的,但企业的制度与管理成本却是昂贵的。谋事在人,成事和败事也在人。在社会主义市场经济条件下,加快做强做大财政投资参股企业的步伐,不断提高参股企业的效率与价值,既需要物质资本“油壁香车”,也需要人力资本“千里马”,更需要能让“千里马”拉着“油壁香车”纵横驰骋的制度与管理高速公路。在财政投资参股企业物质与人力两类资本的这组特别契约中,由产权、分配、人事制度安排以及企业文化建设所形成的一系列有形或无形、完全或不完全、激励或约束、自动实施或强制实施的契约,决定着参股企业人力资本这匹“马”——“活资本”的积极性、能动性和创造性的发挥。如果财政投资参股企业物质和人力两类资本这组特别契约所涉及的各项制度安排科学合理,激励性和约束性对称,且有很强的自

适应性,那么参股企业所拥有的人力资本,通过其所有者自身主观能动性的充分发挥,就会将全部潜力发掘出来,促进参股企业国有和民有物质资本的持续快速增值,创造出高于比财政投资参股经营之前原有企业更高的效率与价值,有效实现财政投资参股农业产业化龙头企业的既定目标。

二、财政投资参股农业产业化龙头企业的社会效益是在创造企业价值的过程中实现的。在市场经济条件下,财政投资参股企业与其他企业一样,其价值表现为企业创造经济剩余的能力。物质资本是经济剩余之母,人力资本是经济剩余之父,财政投资参股企业是在为物质和人力两类资本股东创造经济剩余的过程中创造社会价值

20 世纪末,以经济剩余 EVA(Economic Value Added 的英文缩写,国内学者通常直译为“经济增加值”或“经济附加值”,作者从制度安排的角度译为“经济剩余”)为核心概念的企业价值理念引入我国。所谓经济剩余,是指以货币形式衡量的企业盈利与资本(指物质资本)成本的差值。它不同于通常意义上的净利润,而是着重考核剩余利润,即企业利润去除经营成本、应交所得税和全部资本(包括权益资本和债务资本)使用成本后可增加股东财富的那部分收益。根据我国的企业会计制度,经济剩余可理解为是税后净利润去除权益资本成本后的剩余。从经济意义上讲,企业价值是在特定的制度安排与管理方式下,企业人力资本运营物质资本所表现出来的,也就是被市场所认可的创造经济剩余(EVA)的能力。

现代企业对生产经营活动的组织和管理,从根本上来讲就是对物质和人力两类资本的组织和管理。追求企业资本增值是企业生产经营活动的首要目标。众所周知,物质资本是企业

进行生产经营活动的物质基础,但物质资本的运营,则是通过以经营者为代表的一批拥有较多人力资本的“关键人”(主要包括经营管理和科学技术这两种类型的人力资本所有者)来进行的。人力资本的效率,表现为创造经济剩余的能力,决定着物质资本的效率。马克思明确指出,“劳动是一切价值的创造者。只有劳动才赋予已发现的自然物以一种经济学意义上的价值”。威廉·配第有句名言:“土地是财富之母,劳动是财富之父。”这句话曾被马克思高度称赞。马克思在《资本论》等著作中强调,“劳动是脑力与体力的统一支出”。作为历史范畴的“劳动”概念,其内涵也伴随着社会历史的发展而不断演化。由于科学技术的不断发展,社会生产力不断提高,拥有较多人力资本,从事脑力劳动、复杂劳动、创造性劳动的科学技术和经营管理工作的关键人,远比以基本劳动力为主,从事体力劳动、一般劳动、重复劳动的一般员工,对创造企业经济剩余的贡献大。脑力劳动、复杂劳动和创造性劳动在社会生产中的作用,并不只是在商品价值形成中与简单劳动有着量的区别,而是代表着更先进的社会生产力。当代知识经济不断发展的实践进一步证明,体现为脑力劳动、复杂劳动和创造性劳动的人力资本决定着社会生产力的进步,它在价值形成和社会财富创造中的重要性呈不断上升的趋势,人力资本对经济增长的贡献和意义,相对于物质资本和基本劳动力来说将变得越来越突出和重要。物质资本是经济剩余之母,人力资本是经济剩余之父。对现代企业而言,体现“第一生产力”的人力资本所有者,其创造使用价值和价值的“活劳动”,才是创造企业经济剩余的源泉。

显然,财政投资参股农业产业化龙头企业,首先是作为企业,包括国有资本在内的所有物质资本投资者的一个共同目标,都要追求企业资本增值。一个连自身资本的保值增值都难

于实现的农业产业化龙头企业,哪有能力去履行推动农业发展与促进农民增收的社会责任呢?所以,需要理直气壮地说,为全体物质和人力两类资本股东创造经济剩余是财政投资参股企业目标的经济内涵。企业物质资本是财政投资参股企业从事生产经营活动和自主创新活动的物质基础,但物质资本的运营或自主创新活动的实施,则是通过以经营者为首的一批拥有较多人力资本的“关键人”(主要包括经营管理和技术创新这两种类型的人力资本所有者)来实施的。一个企业创造经济剩余的能力,取决于人力资本的效率,关联着自主创新活动的成效,决定着物质资本的效率。现代经济和科技发展的实践表明,现代企业资本增值的主要源泉是人力资本这种代表“第一生产力”的“活劳动”,是创造性的“活劳动”,而不是一般性的“活劳动”。一般而言,现代企业的核心业务就是资本经营,包括两个方面的内容:一是在一定的资源配置结构条件下,企业通过自身的资本经营活动,也就是在企业资本三种职能形态(货币资本、生产资本和商品资本)的循环过程中,通过改善企业的经营管理、实施技术和产品创新、提升营销水平和劳动者素质等措施,提高经营效率,创造更多的经济剩余,实现企业资本的增值;二是让企业资本融入社会资源的优化配置,通过裂变、组合等重组方式,从改善配置结构角度来提高企业资本的配置效率,进而增强这些企业创造经济剩余的能力。显然,这两方面的工作都是通过人的“活劳动”,更主要的则是依靠拥有较多人力资本的关键人的“活劳动”来实现的。人力资本所有者的“活劳动”,把企业所拥有的各类存量资本变成可以增值的“活资本”,并通过资本循环或流动重组等各种方式进行有效运营,最大限度地实现企业资本的持续增值,并在为物质和人力两类资本意义上的股东创造经济剩余的过程中创造社会价值。对于

财政投资参股企业而言,必须遵循商品交换与市场竞争规律,通过发挥市场机制的作用,充分履行农业产业化龙头企业的社会责任,不断推进农业经济结构调整,大力促进农民就业与增收。

三、基于人力资本理论与经济剩余思想的制度创新,其主要内容是在科学界定人力资本产权的基础上,围绕经济剩余索取权与控制权的分配,实施动态管理的产权制度安排、“三位一体”的分配制度安排和人力资本价值与岗位价值有分离有结合的人事制度安排

现代企业制度安排的基础问题是产权,核心问题是分配,即如何进行经济剩余索取权和控制权的分配。基于人力资本理论与经济剩余思想的财政投资参股企业的制度与管理创新,旨在构建促进参股企业做大做强持续健康发展的动力机制,让国有股权的有效运行与人力资本的权益保障紧密结合起来,既见物,更见人,持续激发人力资本创造经济剩余的动力与活力,始终注意建立“用自己的钱办自己的事,既讲节约又讲效果”的内部运行机制,有效预防“用别人的钱办别人的事,既不讲节约又不讲效果”的现象发生,让以经营者为首的人力资本关键人,在为国有和民有物质资本股东创造财富的同时,维护好、实现好和发展好自身的人力资本权益,进而不断提高财政投资参股企业的效率与价值。

党的十六大报告明确提出,“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则,完善按劳分配为主体、多种分配形式并存的分配制度。”这里所说的“资本”属于物质资本范畴;而这里所说的“劳动、技术和管理”则属于劳动力资本的范畴,其中“技术和管理”属于人力资本范畴。在现代企业

管理的实践中,为了贯彻落实好党的十六大所确立的分配原则,让技术和管理等典型的人力资本要素按贡献参与分配,还必须解决好三个问题:一是要解决好分配的基础问题,即扬弃传统物质资本至上的“一元化”产权观,确立物质和人力两类资本并举的产权观,科学界定人力资本产权,进而名正言顺地让技术和管理等典型人力资本要素按贡献参与分配;二是要解决好分配的对象问题,即确定技术和管理等人力资本要素按贡献参与分配的对象,它不是传统的企业利润,而应是经济剩余,让作为经济剩余之母的物质资本与作为经济剩余之父的人力资本共同分享经济剩余的索取权与控制权;三是要解决好技术和管理等人力资本要素按贡献参与经济剩余分配的实现形式问题,即体现人力资本价值的分配制度的具体安排问题。

我们说劳动创造价值,人力资本创造经济剩余,那么,让劳动参与价值分配,也就是让人力资本分享经济剩余,当然是天经地义的。但是,这并不是说由劳动独享价值,让人力资本独享经济剩余。其原因在于不能将创造价值与分配价值,创造经济剩余与分享经济剩余混淆在一起。人力资本表现为以脑力劳动、复杂劳动和创造性劳动为主的“活劳动”,是企业经济剩余的创造者,物质资本不可能创造价值,进而也就不可能创造经济剩余。一个企业如果没有物质资本出资人的资本金,以经营者为首的人力资本所有者,犹如巧媳妇难为无米之炊,再有创造力和能动性,也难有用武之地。只有物质资本出资人先肯冒着一定风险进行投资,人力资本才有用武之地,物质资本才能与人力资本合作,建立起物质资本和人力资本之间的特别契约。物质资本是经济剩余之母,是承担企业经营风险的第一载体,分享经济剩余是物质资本投资者对所投入物质资本风险报酬的必然要求。人力资本是经济剩余之父,作为经济剩余的创

造者,毫无疑问,当然应当拥有经济剩余的分享权。通常,物质资本只有在人力资本的运营下,才能不断增值,并最终体现为经济剩余。所以,经济剩余的分配,应是物质和人力资本两类资本共享,而不是任何一类资本独享。如果说物质资本从独享到分享经济剩余,人力资本从不享到共享经济剩余,是产权理论从物质资本至上的一元化的产权观,到物质和人力两类资本并举的产权观的理论飞跃的话,那么,如何在实践上实现让人力资本分享经济剩余,则是人力资本理论、分享经济理论和产权理论应用的实践突破。

一般而言,在土地、资本(指物质资本)、一般劳动力(注意与“劳动力”概念的区别)和人力资本这四种生产要素中,除一般劳动力将会在较长的时间内出现供大于求的现象外,物质资本(土地、原材料、资本等)和人力资本都是稀缺或有限的。进而由于生产要素的稀缺性和这种稀缺性对生产性活动所施加的限制,产出也是有限的,全社会不可能生产和消费所有它想要的产品和服务。但是,在不同时期,就不同产业和不同企业而言,物质资本和人力资本的稀缺性却是不同的,有的往往差别甚大。一般而言,物质和人力两类资本不同的供求关系,决定着物质和人力两类资本的博弈关系,即各自的谈判力。在物质资本占主导地位的生产方式下的“古典企业”,其生产力发展水平比较低,且往往是“出资人”与“经营者”统一于一身,这时的企业需要的是一般劳动力,还谈不上对人力资本的需求问题,所以物质资本出资人独享经济剩余。在市场经济条件下,市场在资源配置中发挥着基础性作用,人力资本在创造经济剩余上体现为主动性,并不代表人力资本在分配经济剩余上就是处于主动地位;物质资本在创造经济剩余上体现为被动性,也决不意味着物质资本在分配经济剩余上就是处于被动地位。

物质和人力两类资本各自分享经济剩余的比例,代表着每一类资本在企业契约中的地位,取决于物质和人力两类资本的稀缺程度,进而表现为两者市场供求关系的比较与博弈。

财政投资参股农业产业化龙头企业以后,无论是“代理型经营者”,还是“老板型经营者”,企业的所有权与经营权必然相对分离,为了降低委托代理成本,增强以经营者为首的人力资本所有者的股东意识和信托责任,必须让物质与人力两类资本所有者在创造企业经济剩余目标上高度一致,所以与财政投资参股前纯粹的民营企业相比,科学界定人力资本产权、保障人力资本权益的问题更具紧迫性和必要性。然而,物质和人力两类资本各自的契约地位,既取决于各自的稀缺程度,又取决于各自的需求程度,对于不同时期、不同领域或不同类型的财政投资参股企业而言,物质和人力两类资本各自的分享比例及其分享形式(包括现金形式或股权形式、所有权形式或分配权形式、受惠形式或变现形式等)是没有固定形式的,需要从企业实际出发,视具体情况,一企一策,通过具体的契约来实现。与此同时,从人力资本的特征出发,界定人力资本产权,并不是直接给某位人力资本所有者定价,而是给某个要求人力资本的岗位定价。实施岗位价值与人力资本价值有分离有结合的人事制度安排,是基于人力资本理论与经济剩余思想的产权、分配和人事三项制度安排的重要内容。

“动态股权制”从理论与实践的结合上,为基于人力资本理论和经济剩余思想的制度创新作了积极的探索,其主要内涵:一是提出并运用“新的两权分离”的理论概念(即部分出资人资本的终极所有权与盈亏分配权阶段性分离),通过人力资本价值与岗位价值的结合来界定人力资本产权,实现人力资本产权的岗位化、价值化、股权化和货币化,让人力资本所有者不是以

“无产者”的身份而是以“有产者”的身份(人力资本股东身份)参与企业的经营活动,进而促进企业资产经营的人格化;二是通过“三位一体”的分配制度安排(包括按基本劳动分配、按两类资本分配和按特殊贡献分配),扬弃传统的(终极)所有权与(盈亏)分配权高度统一的单一产权结构,变成相对分离的所有权与分配权两个结构,实施动态管理的产权制度安排,让以经营者为代表的拥有较多人力资本的关键人,不是“打工仔”,而是企业股东,还能够为企业创造经济剩余的同时将自己造就为“老板”,甚至还可能成为大“老板”,切实履行优先分享“蛋糕”或“苦果”的权利与责任;三是以物质和人力两类资本为基础,以界定这两类资本之间的关系为中心,优化企业法人治理结构,让人力资本所有者与国家及其他物质资本所有者一同成为企业的股东,按照自己的物质和人力两类资本所占的份额,既通过“三位一体”的分配制度安排参与对企业经济剩余的分享,也通过股东大会、董事会或监事会等形式参与对企业经济剩余的控制。同时,从机制上解决企业非生产性费用控制难题,将非生产性费用与相关经营指标(如销售收入)刚性挂钩,实行按比例总额控制,节约或超支部分增加或扣减“按特殊贡献分配”总额,变“内部人控制”为“内部人监督”,最大限度降低监督成本。

首先,确立物质和人力两类资本并举的产权观,运用“新的两权分离”的理论概念,科学界定人力资本产权,创新企业产权制度,为促进企业资产经营人格化建立良好的产权制度平台。按照物质资本至上的“一元化”产权观,人力资本权益从产权基础上就被剥夺了。这时,企业产权结构有两种模式:一种是独资型产权结构,即企业的物质资本投资主体只有一个;另一种是合资型的产权结构,即企业的物质资本投资主体有多个。按

照物质和人力两类资本并举的产权观,不管企业的物质资本出资人是一人(独资)或是多人,所有企业都是产权多元化的混合所有制企业。这里所说的产权多元化,既包括所有权主体的多元化,又包括盈亏分配权(收益权)主体的多元化,并通过这两种含义上的产权多元化,来实现“以混促清,以混促效”和“以动促清,以动促效”的产权制度创新目标。

其次,立足于人力资本价值,实行“三位一体”的分配制度安排,充分调动以经营者为首的企业人力资本团队创造经济剩余的积极性、主动性和创造性。现代企业选择什么样的分配制度(包括分配原则与分配方式),直接决定着经济剩余在各个利益主体之间的分配关系与分配结果,进而决定着资产经营人格化的水平。物质和人力两类资本意义上的产权清晰则是分配制度改革的基础或称“平台”。企业制度安排的核心问题,与其说是产权问题,还不如说是与利益紧密相关的经济剩余分配问题。一般而言,人力资本价值可以分成三部分:一是补偿价值,也就是作为人力资本基础的基本劳动力,需要通过价值补偿来维持简单再生产;二是交换价值,也就是需要通过价值交换,用物质资本的分配权来得到人力资本的使用权;三是增值价值,也就是人力资本创造了经济剩余,需要通过优先分配“蛋糕”,来体现人力资本的价值增值。基于人力资本理论与经济剩余思想的“三位一体”的分配制度安排,充分体现了对人力资本这三个方面价值的回报,其中按基本劳动分配对应着补偿价值;按两类资本分配对应着交换价值;按特殊贡献分配对应着增值价值。“三位一体”分配制度所内涵的“按劳分配”中的“劳动”,包括主要与劳动时间相联系的基本劳动、与岗位职责相联系的劳动质量(劳动内容)和与劳动成果相联系的贡献大小;“按生产要素分配”中的“生产要素”,包括物质资本和人力资本。“三