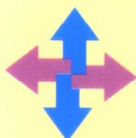


组织人力资本论

——人力资本理论的拓展研究与应用

叶正茂 叶正欣 著



復旦大學出版社
www.fudanpress.com.cn

RENLI ZIBENLUN ZUZH RENLI ZIBENLUN

组织人力资本论

——人力资本理论的拓展研究与应用

叶正茂 叶正欣 著

復旦大學出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织人力资本论——人力资本理论的拓展研究与应用/
叶正茂,叶正欣著. —上海:复旦大学出版社,2007.7
ISBN 978-7-309-05565-8

I. 组… II. ①叶…②叶… III. 人力资本-研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 085708 号

组织人力资本论——人力资本理论的拓展研究与应用 叶正茂 叶正欣 著

出版发行 复旦大学出版社 上海市国权路 579 号 邮编 200433
86-21-65642857(门市零售)
86-21-65100562(团体订购) 86-21-65109143(外埠邮购)
fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

责任编辑 罗翔

总编辑 高若海

出品人 贺圣遂

印刷 浙江临安市曙光印务有限公司

开本 850 × 1168 1/32

印张 8

字数 201 千

版次 2007 年 7 月第一版第一次印刷

印数 1—3 100

书号 ISBN 978-7-309-05565-8/F · 1259

定价 20.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

内 容 摘 要

本书以组织人力资本为核心尝试构建了一个组织人力资本的理论体系,并应用组织人力资本理论,重新构建公司治理结构与企业收益分配机制。

本书除导论外共有五章组成。第一章从企业理论的缺陷、人力资本理论的拓展等方面提出组织人力资本并界定它的范畴、特征与特性;从组织学习的角度,提出组织人力资本的形成途径。第二章主要是从马克思经济学里关于简单劳动与复杂劳动关系的论述、分工协作理论,以及西方经济学中的社会资本理论、团队生产理论、以知识为基础的企业理论、企业团队成员利益分配博弈模型等挖掘组织人力资本的理论渊源。第三章在对组织人力资本产权界定的基础上,结合企业产权制度的演变,指出企业的本质是一个双层合约;并通过一系列博弈模型,对组织人力资本产权配置的最有效方式进行求证。第四章,应用组织人力资本理论,进行企业治理结构的重新塑造。第五章从组织人力资本的角度,企业收益应该由物力资本、个体人力资本、组织人力资本三者共同分享。

本书适合各大专院校经济、管理等专业师生,经济理论工作者、研究者等。

序

经济学的核心是经济利益,经济学是研究生产、交换、分配和消费过程中经济利益问题的科学。通过讨论研究,我们已经取得的基本见解如下:

(1) 一切经济学的核心是经济利益。无论是马克思主义经济学,还是西方经济学,虽然各种说法不同,实质上都是以经济利益为核心的。马克思主义经济学公开声明是为无产阶级的利益服务的,是以谋求无产阶级(即大多数人)利益为目的的经济理论体系。毛泽东说过:“马克思主义的基本原则,就是要使群众认识自己的利益,并且团结起来,为自己的利益而奋斗。”^①西方经济学对经济学的核心虽有多种说法,但是,实质上是以谋求资产阶级(即少数人)利益为目的的经济理论体系。康芒斯说过:“自从经济学的研究开始和哲学、神学或者自然科学分开,研究者采取的观点决定于当时认为最为突出的冲突以及研究者对冲突的各种利益的表态。”^②

(2) 一切经济活动的核心是经济利益,经济活动包括生产、流通、分配和消费。马克思说过:“人们奋斗所争取的一切,都同他们的利益有关。”^③人们从事生产,实际上是创造经济利益,流通实际上是交换经济利益,分配实际上是分享经济利益,消费实际上是实现经济利益。人们从事各种经济活动,实际上都是企图以最少的

① 毛泽东:《毛泽东选集(第四卷)》,人民出版社1991年版,第1261页。

② 康芒斯:《制度经济学(上册)》,商务印书馆1962年版,第134页。

③ 马克思、恩格斯:《马克思恩格斯选集(第一卷)》,人民出版社1972年版,第82页。

耗费,取得最大的经济利益。

(3) 一切经济关系的核心是经济利益。在各种社会关系中,首要的就是利益关系,各种经济关系实质上就是经济利益关系。恩格斯说过:“每一既定社会的经济关系首先表现为利益。”^①例如,现实中的国家、企业和个人之间的关系,实际上就是三者的经济利益关系、中央与地方之间的经济关系,其核心是经济利益关系;国家与国家之间的关系核心也是经济利益。

从经济利益的角度,我们应该如何处理企业内部的经济利益关系呢?在2001年,我和叶正茂等在上海人民出版社出版了《共享利益论》这本书,认为共享利益是劳动与资本共享企业内劳动创造的利益。如果从主体角度来看,共享利益是指劳动力所有者与资本所有者共享企业内劳动创造的利益,当时我们主要研究的是股份合作制企业的经济利益关系。

现在叶正茂、叶正欣两位博士的这部新著《组织人力资本论》,通过进一步研究,认为人力资本之间的合作会产生一种新的资本,并附着在企业组织之上,它使得企业的规模与收益不断的增加,作者把它称为组织人力资本。因此可以说,本书是研究一般企业(公司制企业)的经济利益关系,尤其人力资本所有者之间的经济利益关系的一本力作。因此,它的出版具有重要的理论与现实意义。

尽管西方经济学家在人力资本理论研究方面取得了极大的、可以说是划时代的成果,但是不难发现,他们对于人力资本的研究一直都局限在比较宏观的层次。对于企业这样一个微观层次的考虑却是较少的,而且他们的研究大都集中于人力资本对经济增长的贡献性大小的研究上,而对于现代人力资本在经济学中引出的许多问题却未能给予很好的说明。其中最重要的一点就是:面对

^① 马克思、恩格斯:《马克思恩格斯选集(第三卷)》,人民出版社1972年版,第209页。

经济发展中人力资本的作用越来越突出,企业的人力资本产权应当如何界定?在“新经济”面前,企业的所有权应当如何重新考虑?对这些问题,西方人力资本理论并没给出令人满意的答案,而这恰恰是现实生活中一个极其重要又亟须解决的问题。

人力资本在经济发展中的决定性作用已越来越为人们所承认和重视,但迄今为止,我国在研究产权问题时,基本都把焦点对准“物”、财产,而对劳动者的人力资本产权却很少提及。产权的一般分析,通常是指实物资本产权,这是不全面的,完整的产权应包括实物资本产权和人力资本产权。

人们研究人力资本都集中于个体人力资本,认为人力资本与其产权主体具有不可分离性,组织人力资本的提出,它拓展了人力资本概念,企业内的每个人拥有个体人力资本,整个企业组织拥有组织人力资本,从而能够解释个体人力资本与组织的可分离性。因此本书的研究,也就拓展了人力资本理论和产权理论。

作者还挖掘了马克思经济学与西方经济学中的组织人力资本的理论渊源,例如,马克思经济学中关于简单劳动与复杂劳动关系的论述、分工协作理论等都蕴含着丰富的组织人力资本思想;西方经济学中的社会资本理论、团队生产理论、以知识为基础的企业理论、企业团队成员利益分配博弈模型等也能从中提炼出组织人力资本的思想。这些都具有一定的理论意义。

同样本书的研究具有重要的现实意义。改革开放以来,我们一直在寻求企业的一种有效的治理结构与企业收益分配机制。无论是在国有企业改革早期的放权让利、利改税阶段,还是在后来的经营承包、现代企业制度的构建以及产权制度的改革,始终没有理顺企业所有者、经营者和劳动者三者之间的利益关系。怎样处理好三者之间的利益关系呢?本书作者认为,首先,人力资本所有者与物力资本所有者应该共享企业创造的收益,而组织人力资本因其也是企业的人力资本,因此也要参与企业收益的分配,即企业收

益由个体人力资本、组织人力资本与物力资本所有者三方面共同分享；其次，个体人力资本的产权主体应该拥有企业收益索取权，不同层次的个体人力资本应该分享不同的企业收益，更高层次的个体人力资本享有更多的企业收益。这些观点，我都是非常赞同的。

当然，就本书的不足之处而言，怎样更为科学地界定组织人力资本，以及组织人力资本能不能量化、怎样量化等等，我认为有待进一步探索。

总之，叶正茂和叶正欣合著的《组织人力资本论——人力资本理论的拓展研究与应用》一书，是一份较高质量的课题研究成果。本书独辟蹊径，抓住“组织人力资本”这一中心范畴，展开研究和论述，从理论到应用，一路道来，不乏独到见解，很有新意。我乐为之作序。

洪远朋

2007年5月于复旦大学

目 录

导 论	1
第一节 研究缘起与研究意义	1
第二节 基本内容与主要观点	9
第三节 研究方法 with 主要创新	17
第一章 组织人力资本的界定	22
第一节 从企业理论到组织人力资本	22
第二节 从个体人力资本到组织人力资本	29
第三节 组织人力资本的内涵	41
第四节 组织人力资本的形成途径	55
第二章 组织人力资本的理论渊源	66
第一节 马克思经济学关于组织人力资本的思想	66
第二节 西方经济学关于组织人力资本的思想	75
第三章 组织人力资本产权及其配置	93
第一节 组织人力资本产权的内涵	93
第二节 从企业产权制度的演变到企业本质	109
第三节 组织人力资本产权的配置	116

第四章 组织人力资本与公司治理结构重建	137
第一节 公司治理理论及评析.....	137
第二节 人力资本以组织形式参与公司治理.....	157
第五章 组织人力资本与企业收益分配机制重建	180
第一节 基于不同分配主体的企业收益分配机制重建.....	181
第二节 不同层次的个体人力资本参与企业收益分配 方式与比例.....	208
第三节 企业员工薪资制度的创新模式.....	222
主要参考文献	230
后 记	244

导 论

由诺贝尔经济学奖获得者、美国的著名经济学家西奥多·W·舒尔茨和G·S·贝克尔等人于20世纪50年代末和60年代初所创立的“人力资本理论”，从经济学角度揭示了人的素质的经济价值及其在现代经济增长和社会发展中的重要作用。人力资本概念自提出以来，在经济学界受到了广泛的关注。但作为完整的人力资本理论，还有一块空白有待进一步的研究与拓展，那就是组织人力资本^①，它是从原来人力资本概念引申出来的，并附着在企业组织之上的一种特殊形式的人力资本。

第一节 研究缘起与研究意义

1. 研究缘起

从历史的角度看，企业组织形式大体上经历了从业主制、合伙企业到公司制企业，从无限责任公司到有限责任公司，再从股份公司到分享制股份公司发展演变过程。企业组织形式的演变蕴涵着这样一个经济事实：随着企业组织形式和相应的企业治理结构的变迁，人力资本所有者在企业中的地位不断上升，而非人力资本（或物力资本）所有者在企业中的地位不断下降，这是一个人力资本在企业中逐步被挖掘和重视的过程。显然，这个基于历史事

^① 组织人力资本是笔者首次提出的一个理论范畴，而把原来的人力资本概念称为个体人力资本，这样人力资本分为个体人力资本与组织人力资本。

实的发展过程,对“非人力资本投资者(或股东)独占企业所有权”的传统观念是一个挑战,同时也要求我们把人力资本作为现代企业发展的内生因素进行研究。时代呼唤新的理论产生,以应对新的问题和挑战。

首先从理论层面来看,组织人力资本的提出,来源于目前我国理论界对企业所有权如何安排的争论。有人认为企业所有权应该安排给非人力资本所有者(物力资本所有者),也有人认为企业所有权应该安排给人力资本所有者,我们认为应该由两者共同分享企业所有权。

后者看法认为,企业是一个由人力资本与非人力资本组成的特别合约,其特别之处来源于企业组织包含着对人力资本的利用。他们从人力资本的产权特性即人力资本与其所有者的不可分割性的前提出发论证说,在古典企业里,企业的物质资本所有者同时又兼任企业的管理者和企业家,这种非人力资本与人力资本的所有者合为一身的现象,造成了经济学上一个笼统的“资本”概念,“资本雇佣劳动”的命题就是由这种含糊的资本概念支持着的。现在才看清,不是“消极货币”即纯粹的企业财务资本的存在,使个人经理和企业的人力资本的所有者“有碗饭吃”,而是“积极货币”的握有者——企业的人力资本的存在才保证了企业的物力资本的保值、增值和扩张。因此人力资本所有者应该拥有企业所有权(周其仁,1996)。

与此相对,前者看法认为:(1) 物力资本与其所有者的可分离性意味着物力资本具有“可抵押性”,是一种“抵押品”,其所有者难以任意退出企业,即“跑了和尚跑不了庙”;而人力资本与其所有者的不可分离性意味着人力资本不具有可抵押性,其所有者可随意退出企业,逃避风险。(2) 人力资本与其所有者的不可分离性意味着人力资本所有者容易“偷懒”,因而需要激励或监督;而物力资本与其所有者的可分离性意味着物力资本容易受到“虐待”,因

而需要一个监护人。所以,物力资本所有者是企业风险的真正承担者。就理解企业制度而言,与物力资本相比,人力资本的弱势也正是来自这个“不可分离性”,这为“资本雇佣劳动”提供了解释(张维迎,1995)。

针对物力资本所有者是企业风险真正承担者的命题,持后者看法的还有人认为,由于物力资本社会表现形式的多样化趋势和证券化趋势,使得物力资本所有者与企业的关系逐步弱化和间接化,而日益成为企业风险的逃避者;因人力资本的专用性和团队化趋势,使得人力资本所有者与企业的关系却逐步强化和直接化,从而日益成为企业风险的真正承担者。这一变化的根本原因在于人力资本所有者是企业财富的真正创造者。现代企业“分享制”的出现,从实际上看,这是人力资本所有者作为企业财富的真正创造者这一内在本质在企业产权契约关系上的逐步体现。因此,人力资本所有者拥有企业所有权是历史的必然趋势(方竹兰,1997)。

企业所有权在利益相关者之间究竟应如何分配?我们认为,现代企业既不能单纯由物力资本所有者拥有企业所有权,也不能单纯由人力资本所有者拥有企业所有权,而应由二者共同分享企业所有权,从而共享企业收益。这是因为,现代企业不应是股东们的实物资本的集合,而是作为一个物质资本和人力资本的联合运用,可以看做一种治理和管理着专用性投资的制度安排。作为专用性投资的主体不仅包括股东而且还包括经理和员工,他们谁都承担着一定的投资风险,他们都是平等的产权主体,因而都必然要求参与企业所有权与企业收益的分配。

其次再从实践层面来看,一方面企业管理的实践要求我们研究企业运行的内在规律,也迫使我们思考这样的一些问题:(1) 企业管理的首要任务是什么?企业到底归谁所有、企业的本质到底是什么?(2) 在几乎相同的外部市场条件下,起初规模相差无几的生产同类产品的企业,经过一段时间后,为什么有的发展

壮大,而有的却夭折了?(3)无论是国有企业,还是民营企业,如果撇开所有制性质,应该怎样运行一个企业?等等。

如果把企业管理看做是通过组织企业生产力、调节企业生产关系来实现企业目标的活动过程,那么,对于企业管理的首要任务则有合理组织生产力或协调生产关系的两种看法。

组织企业生产力的目的有两个:一是合理配置企业资源,实现企业的既定目标;二是正确预计未来环境的变化,合理调整生产力方向。与此相对应,企业管理分为经营管理与战略管理。协调企业生产关系则集中表现在企业内部的利益分配上,也就是要处理好人与人之间的关系,具体包括物力资本所有者与人力资本所有者之间的关系,以及个体人力资本所有者与个体人力资本所有者之间的关系。

我们知道,企业生产力组织中的经营管理与战略管理具有很强的规范性和工程性,严格地说在技术上有解的,也是过去管理理论中研究最多的领域。但如何协调企业生产关系问题始终没有得到很好的解决。因此理论上研究这类问题有一定的创新空间。所以我们认为企业管理的首要任务是协调生产关系,而协调生产关系就是要正确处理企业内人力资本之间的关系。

另一方面,中国企业能不能成为拥有自己品牌的跨国公司,笔者认为关键在于能不能形成一套既借鉴国外经验又符合中国国情的企业治理结构与激励约束机制。改革开放以来,我们一直在寻求企业的一种有效的治理结构与企业收益分配机制。无论是在国有企业改革早期的放权让利、利改税阶段,还是在后来的经营承包、现代企业制度的构建以及产权制度的改革,始终没有理顺企业所有者、经营者和劳动者三者之间的利益关系。处理好三者之间的利益关系,关键在于构建一个合理的治理结构与收益分配机制。

怎样构建现代企业治理结构与企业收益分配机制呢?通过对业主制、合伙制、股份公司制等企业产权制度的分析,得出现代企

业应该为人力资本所有者与物力资本所有者共同拥有。建立人力资本与物力资本之间的产权合作是构建现代企业治理结构与企业收益分配机制的内在机理,因为企业收益是由这种产权合作以及运行所创造的。

进一步研究,人力资本之间的合作会产生一种新的资本,并附着在企业组织之上,它使得企业的规模与收益不断的增加,笔者把它称为组织人力资本。组织人力资本是随着组织(或团队)的存在而存在,随组织(或团队)的消亡而消亡,主要是承载于企业组织之上的,是整合个体人力资本后形成的团队协作、集体智慧、组织文化、企业理念、科学规范的规章制度等特殊形式的人力资本,它是企业存续和发展的原因、基础或动力。正是因为有了组织人力资本,它使得人力资本与物力资本之间的产权合作才会为企业创造出更大的收益。

由此,将人力资本分为个体人力资本与组织人力资本。笔者认为,个体人力资本是指附着在劳动者身上的知识、技能和经验,它与物力资本所有者之间签订的合约是第一次合约^①,这一合约是企业产生的基础。

而企业怎样运行,在企业外界条件相同的情况下,进入到企业团队的个体人力资本所有者的产权安排,这种产权安排取决于个体人力资本所有者之间所签订的合约,这种合约称为第二次合约,这一合约才是企业正常运行的基础和发展的源泉。由此引申出组织人力资本的范畴。

这种组织人力资本不同于个体人力资本,它是企业形成以后,附着在一个企业的团队(组织)之上的,由董事长、总经理等企业经营层与技术人员和操作工人等运作层共同努力而产生的。正是这

^① 笔者认为企业的本质在于:企业是一个两次合约,第一次合约是个体人力资本与物力资本之间形成的合约,第二次合约是个体人力资本之间形成的合约。

种组织人力资本的存在,它使企业不断发展、长久不衰。这也就解释了为什么有些企业昙花一现,而有些企业却是“百年老店”,其根本原因就在于企业是否拥有组织人力资本,特别是是否注重组织人力资本的投资与维护。也就是说,组织人力资本是企业存续和发展的根本原因。因为企业只有拥有由个体人力资本整合而成的组织人力资本,才能创造出更大的收益。

2. 研究意义

组织人力资本的提出,既具有重要的理论意义,又具有重要的现实意义。

(1) 提出组织人力资本这个新范畴具有重要的理论意义,具体表现在如下几个主要方面。

第一,拓展了人力资本理论,迄今为止,人们研究人力资本都集中于个体人力资本,认为人力资本与其产权主体具有不可分离性,企业内的每个人拥有个体人力资本,整个企业组织拥有组织人力资本,组织人力资本的提出能够解释个体人力资本与组织的可分离性。因为组织人力资本是随团队存在而存在的,与个体是可以分离的,至少不是片刻也不可分离的。这样,虽然个体人力资本将随个人生命周期的变化而变化,并会随个人自然寿命的完结而消失,但组织人力资本却呈现出相对稳定增长的趋势。在企业内,组织人力资本可以通过企业传统、文化、制度、意识、知识、习惯、常识等形式得以保存和积累。当然,也会因为企业不注重投资与维护组织人力资本,而使之荡然无存。

组织人力资本不会因为个体人力资本的进入与退出而发生质的改变,因为整合的机制是相对稳定的。这样,由于组织人力资本的相对稳定性,从而保证了组织的存续与发展。换句话说,组织人力资本的提出,从其整合机制的相对稳定性解释了组织存续与发展的原因。

第二,拓展了企业理论,组织人力资本为重新认识企业提供了一个新视角。在传统企业契约理论认为企业是一个合约体的基础上,笔者认为企业是一个两次合约或双层合约。首先企业是一个个体人力资本与物力资本之间形成的第一次合约,也就是说,物力资本的代表(资本家)与个体人力资本的代表(企业家)签订的一个委托——代理合约;而另一层合约则是企业内的各种个体人力资本所有者签订的第二次合约,这一合约是由企业家人力资本为主导签订的,由一系列内部人事管理和激励制度、企业文化等组成。目的是塑造组织粘性,本质上是创造组织人力资本。企业第二次合约的签订和组织人力资本的形成是同一过程。

然而,企业的主流契约理论依旧没有很好地说明市场交易费用的节约与企业管理成本增加之间的关系。例如,科斯理论告诉我们,企业为什么会存在,企业替代市场是因为市场交易费用的节约大于企业管理成本的增加。但是,如果市场交易费用的节约小于管理成本的增加,企业是否就不能存在呢?企业存在与发展的根本原因在哪里呢?组织人力资本的提出可以较好地回答这一问题。组织人力资本的存在与发展将会使企业产生其独特的优势提高“队”生产率,从而保证有一个更大的价值产生。从而实现了通过企业组织生产,使得市场交易费用的节约与企业生产增加的价值之和大于或等于企业管理成本的增加。如果这样,企业就能存续。从而重新解释了企业的本质。

第三,通过挖掘组织人力资本的理论渊源,我们发现马克思经济学与西方经济学都能找到组织人力资本的理论渊源,例如,马克思经济学中关于简单劳动与复杂劳动关系的论述、分工协作理论等都蕴含着丰富的组织人力资本思想;西方经济学中的社会资本理论、团队生产理论、以知识为基础的企业理论、企业团队成员利益分配博弈模型等也能从中提炼出组织人力资本的思想,尤其是人力资本理论直接成为组织人力资本的