

纪念中国改革开放 30 周年 (1978~2008)

股叙之迷



“冯根生难题”解析

张文贤 傅 颀 / 著



立信会计出版社
LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

纪念中国改革开放 30 周年 (1978~2008)

张文贤 傅 颀 / 著



立信会计出版社

LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE



股权之谜： 『冯根生难题』解析

图书在版编目 (C I P) 数据

股权之谜: “冯根生难题”解析 / 张文贤, 傅頔著.
上海: 立信会计出版社, 2008.5
ISBN 978-7-5429-1997-7

I. 股… II. ①张…②傅… III. 股份有限公司—股份制—研究 IV. F276.6

中国版本图书馆CIP数据核字 (2008) 第061984号

责任编辑 徐小霞
封面设计 周崇文

股权之谜: “冯根生难题”解析

出版发行	立信会计出版社	
地 址	上海市中山西路 2230 号	邮政编码 200235
电 话	(021) 64411389	传 真 (021) 64411325
网 址	www.lixinaph.com	E-mail lxaph@sh163.net
网上书店	www.lixinbook.com	Tel: (021) 64411071
经 销	各地新华书店	

印 刷	立信会计常熟市印刷联营厂	
开 本	787 毫米 × 960 毫米	1/16
印 张	14	插 页 6
字 数	260 千字	
版 次	2008 年 5 月 第 1 版	
印 次	2008 年 5 月 第 1 次	
印 数	1—3 000	
书 号	ISBN 978-7-5429-1997-7/ C · 0030	
定 价	30.00 元	

如有印订差错, 请与本社联系调换

“冯根生难题”寻求破解(代序)

徐冲

1997年10月22日下午,杭州。浙江省11位著名企业的董事长、总经理,浙江省体改委的领导、浙江省企业家协会的领导,放下繁忙的工作,齐聚一堂,专题讨论中国青春宝集团(以下简称“青春宝”)董事长、正大青春宝药业有限公司(以下简称“正大青春宝”)总裁冯根生到底该不该持有“正大青春宝”300万元股份?如果应该持有,这笔购股资金从哪里来?

“董事会决定”掀起轩然大波

10月6日,“正大青春宝”董事会全票作出一项决定:从公司1.5亿元的净资产中划出20%的股份卖给职工,实行“工者有其股”。根据董事会的改制方案,公司总裁冯根生至少应该认购2%的股份,计300万元。但是,冯根生当场表示:我买不起!

这种改制,被冯根生称为“内部股份制”,被“正大青春宝”的员工们形象地称为“第二次合资”。其目的很明确:想以股份为纽带,把职工、经营者和企业更紧密、更规范地捆在一起。但是,这个改革方案,在杭州、在浙江,掀起了一场轩然大波。焦点就是冯根生的300万股金问题怎么解决?冯根生说因为买不起所以不准备买。但不少职工说,你老总不买大股东,说不定你对企业前景没有信心,我们怎么敢买?

围绕“冯根生难题”,人们提出一个个更加发人深思的问题:这仅仅是冯根生一个人的尴尬,还是所有国有企业经营者的尴尬?这是不是国有经济久久难以走出困境的最重要原因之一?是不是“又一次思想解放”必须破解的难题?这类发问,使“300万股金的风波”,已远远超出了它原来的含义。

冯根生以惊人的直率,谈了他对这个问题的看法。

他说,他今年63岁。14岁进胡庆余堂当学徒。半个世纪以来,一直在中药行业摸爬滚打,当了26年国有企业的厂长、有30多年党龄。1972年,他接手原杭州胡庆余堂一个26万元固定资产的驴皮膏车间,26年来,没有要国家一分钱的投

资,带领职工把昔日的“驴皮膏”变成了今天的“青春宝”。目前的“青春宝”已经拥有7亿元资产。1992年,与泰国正大集团合资的“正大青春宝”成立,他作为中方代表被派进董事会,又被董事会聘任为总裁,目前的总资产4亿元、净资产1.5亿元;今年预计可创造利税1.45亿元,是1992年的10倍。去年12月8日,他又受命兼管百年老字号“杭州胡庆余堂”,现在已经带领该厂从去年亏损750万元的困境中走了出来,预计今年可创利税1500万元。

正因为有这些经历,冯根生被人誉为“国宝”。党和人民也给了他很多荣誉。也正因为如此,有人说,你“冯根生”这块“牌子”就值300万元,把这块“牌子”卖给企业,不就换来了300万的股份吗?无独有偶,一位马来西亚老板还真给他开了个价:只要你冯根生来为我服务,我给你100万美金的安家费,另外,年薪由你自定。像这样给他开价的还不少,但都被他拒绝了。

冯根生陷入了深深的沉思之中。

沉思之一是:作为国有企业的经营者,作为共产党员,他把自己的一生都融入了国有企业。在这种“融入”过程之中,他有没有资格说:我也形成了一笔属于自己本人的无形资产。这笔无形资产,对企业的发展起到了不小的作用。对此,他能否拥有所有权、使用权?

沉思之二是:如果应该拥有,那到底值多少钱?由谁来评定?怎么评定?能不能货币化?能不能折成股份入股?

“冯根生们”的自述与他人的评说

事情是复杂的。

首先,是如何向国有资产管理部門交代。按照过去对“资产”一词的界定,国资部門主要管机器、厂房、树木、存款等等有形资产、货币化资产,而且是“谁投资、谁所有、谁受益”,现在“正大青春宝”的1.5亿元净资产,除外方资本外,都是国有资产。即使当初只是26万元,也不能改变这一性质。按这个逻辑,冯根生必须自己掏出300万元,才能得到那2%的股份。否则,就是“国有资产流进了冯根生个人的口袋”。但冯根生认为,要自己掏钱去买本来就有部分属于自己的东西,这合理吗?相反,那些亏损企业倒好,花很少的钱,就能买下企业的国有资产,这不是鼓励亏损、歧视赢利吗?

其次,是如何对待社会的评价。“冯根生难题”经过当地报纸报道之后,已经在公司内、在杭州市民中引起了巨大反响。《钱江晚报》专门为此设立了两条“热线电话”,接受市民意见。比较集中的意见有三种:一是十分支持。认为这样做对优秀经营者是一种公开合理的奖励,而且拿在明处,有利于消除腐败。公司职员、教师、

医生、工人和个体经营者持此观点者居多。二是大体赞同,但操作要规范、奖惩要同步,不要“刮风”。而且要科学地界定企业经营者的无形资产,对于亏损的、资不抵债的国企,不适用这种办法,特别是不能分“干股”。专家学者多持这种意见。三是反对。认为一个成功的企业经营者,党和国家已经给予他应有的物质奖励和荣誉,持股可以,但必须掏钱买。对身份是共产党员的企业经营者,为党和国家奉献是他的本分,更没有理由无偿占有企业的股份。机关干部和亏损企业的职工多持这种观点。还有其他的各种议论。

看来,真是一石激起千层浪。

众说纷纭之际,10月22日,11位知名企业的老总、政府官员等等齐聚杭州。这就是文首向读者展示的那一幕。

浙江万事利集团总经理沈爱琴首先发言:我认为对冯根生来说,300万元还是小数目。别说2%,我看5%也可以。这些年来,他一直是带头冒险的,而且实践证明他是对的。这得有胆识,要知道,有多少企业厂长经理是失败了。

浙江省企业家协会的李铁峰、沈惠臣同志说:按十五大精神,生产要素也可以参加分配,而人是生产要素,经营者的才能是重要的、最活跃的生产要素,当然应该参与分配。

冯根生插话说,我为国家奉献了一辈子,也没有计较过报酬,现在63岁了再来谈钱的问题,本意根本不是为了钱。现在常常说,要我们厂长经理调动职工的积极性,可是谁来调动我们厂长经理的积极性?如果我们没有积极性,又让谁去调动职工的积极性?这个怪圈不打破,国企难搞好。

万向集团董事局主席鲁冠球说:我觉得得有人出来说话。我看一是能不能先承认300万股份,然后用每股产生的效益来补上。二是在增值中,能不能用奖励股份的办法解决?亏损企业的厂长就地免职。这些都得有政府同意。冲锋陷阵可以叫企业家带头,但重奖应该由主管部门带头。

据悉,鲁冠球本人在万向集团的股份已经解决,他是按照浙江省政府关于乡镇企业经营者的有关文件解决的。因此,乡镇企业在这方面的经验是否值得借鉴?

浙江省第三建筑工程公司总经理葛相校说:我们公司5000多人,就我一个人的股份没有落实了。对于冯根生的难题,我觉得,第一,政府应该有明确态度。不然,就是董事会给他300万元,我谅他也不敢拿。第二,一定要通过股东大会。

杭州凯地丝绸股份有限公司董事长陈炳芳说:私人企业现在都用高薪高股请高手,长期下去,国企的人才会跑光的,这也是一种国资流失,冯根生的难题,是国有企业的普遍问题。

华日集团总经理陈励君说:奖励股份也好、无形资产评定也好,都必须在法律的范围之内,得到群众的理解。如果没有这两条,企业家要是自我“落实政策”,就会

成为众矢之的。

杭氧集团董事长俞兴华说：今天讨论的不是冯根生的问题，而是承不承认人是生产要素、如何体现人的要素的问题。

杭州电化集团公司总经理黄招有说：冯根生碰了一根“高压线”，但这根线非碰不可。像我们这个企业，越并越大，但周围的小企业越来越活，如果我们不能把内部机制搞活，竞争力就会下降。

杭州新华造纸厂厂长江秀珊说：一个企业要好，必须要产品好、机制好、班子好、路子好，其中关键是机制，班子最重要。但怎样调动班子特别是班长的积极性，把分配机制搞好了，才是根本。

杭州中策橡胶集团公司总经理傅冬明说：现在科学家有了知识产权保护，但企业家呢？能否请权威部门来评估一下冯根生的价值。

浙江省体改委主任章荣高说：我有四点想法，第一，一定要把企业家和公务员区别开。第二，企业家要逐渐实现年薪制。第三，现在我们正在研究奖励股份。但过去的问题怎么处理，很棘手。第四，我今天不来评价 300 万，但是我相信，办法总比困难多。

十五大代表、杭州钢铁集团公司董事长孙永森说：“正大青春宝”是属于混合经济。现在要搞劳动者的资本联合和劳动联合，这是明显符合十五大精神的。但好事遇到了难题。我们杭钢的原料是全国最贵的，但盈利却不少，这就是人的智慧和才能的体现。我觉得，经济体制改革到这种程度，就会牵涉到行政管理体制了，这是“外壳”，要突破它，否则改不动。

会上，大家争先发言。据说，在会场之外，不少理论家、专家学者们也展开了热烈的讨论。

如何看待国企中的人力资本

讨论会上，人们争相提及十五大报告的有关提法。十五大报告从资本构成的角度，提出要调整和完善所有制结构，实现所有制结构多样化。与此相应的是，资本构成多样化后，必须带来分配形式的多样化。所以，十五大报告又提出不仅应该按劳分配，也可以让生产要素参加分配。资本、劳动力、技术都属于生产要素，而企业经营者的才能，既包括劳动力，又包括技术和管理能力，还包括无形资产（如名人效应），因此，“企业经营才能”是一种综合的、特殊的生产要素。这种生产要素在企业到底具有怎样的作用？很少有一个明确的评估、界定。现在公开报道的，大概只有广东格兰仕集团的总经理梁庆德无形资产值 3 亿多元人民币。

现在，一种观点认为，很多国有企业所以搞不好，主要问题就是班子问题特别

是班长的问题。但怎么促使班子和班长们搞好企业,一靠约束,二靠激励。现在是约束多、激励少,尤其是物质激励少。特别当一些国企经营者同一些私人企业、乡镇企业经营者比较后,越发觉得自己的所得太可怜。由于激励少,又使得约束越来越难,企业经营者的腐败、侵吞国家利益的行为趋于严重。

让我们把目光移向市场经济较发达的国家。从历史看,企业制度出现了三个阶段,第一是单一业主制阶段,第二是支薪经理制阶段,第三是利润分享制阶段。工业革命以前,劳动者的技能水平普遍不高,企业也小,非人力资本相对缺乏,所以形成了古典的单一业主制——谁出钱投资,谁就拥有企业的控制权和剩余索取权。工业革命之后,企业规模扩大、技术与管理越来越难,人力资本的作用明显上升,非人力资本越来越显示出它“货币的消极性”。于是出现了支薪经理层阶段,经营权和所有权逐渐分离。钱德勒称之为“经理人员资本主义的兴起和企业资本主义的衰落”。但是支薪经理制的含义仍然说明,经理人员只是受雇于所有者,感到激励不够,于是“内部人控制”问题严重,有时经营者甚至与职工合谋侵吞所有者的利益,严重影响了企业的发展。于是,近几十年来,又出现了利润分享制。在这种制度里,非人力资本、人力资本都享有各自的股份,按股分红。当然,具体操作方法不一。

企业制度的发展史,实际上是资本内涵与外延的扩大史。起初的资本仅仅包括货币、机器、厂房、树木等等,即非人力资本。现在的资本还包括人的技术、管理能力等等,即人力资本。在现代,摒弃人力资本仅靠非人力资本来发展企业,是不可想像的。

对于我们来讲,“冯根生难题”主要难在两个方面。

首先,如果给冯根生评定300万元的无形资产,他用这笔资产购买了“正大青春宝”的股份,那么,他就是一位百万富翁了,这在国有经济领域大概是第一个“吃螃蟹”的。再推而广之,在企业界、在科技界,都可能出现一批“冯根生”,这允许吗?其次,我们的国资管理显然还沿用着“非人力资本”的管理模式,对于虽然客观存在、却游离于管理体系之外的“人力资本”的管理,还感到陌生。怎样评价国企的“人力资本”,又怎样使它得到应有的回报呢?恐怕这还是“盲点”。

“冯根生难题”,引发了一连串难题,解放思想,深化改革,才能逐一加以破解。

(注:原文刊登于1997年10月28日的《人民日报》)

作者简介

徐冲:《人民日报》主任记者,《国际金融报》总编辑。

目 录

导论	1
第一章 “钱塘大潮”	8
一、“冯根生难题”之一:经理人能不能成为股东?	8
1. 利润分享模式	9
2. 收益分享模式	10
二、“冯根生难题”之二:购股资金从何而来?	12
三、“冯根生难题”之三:管理贡献能否折价入股?	13
四、“冯根生难题”之四:管理贡献如何计量?	14
第二章 从“同床异梦”到“同舟共济”	17
一、激励机制与内在动力	17
二、激励理论的发展	18
1. 早期的激励理论	18
2. 当代的激励理论	20
三、委托代理和代理成本	21
1. 交易费用理论	21
2. 代理理论	22
3. 企业家理论	23
4. 人力资本理论	24
四、产权激励与企业改革	26
第三章 企业家人力资本定位	29
一、企业家是冒险家	29
1. 古典经济学阶段	30
2. 新古典经济学阶段	31
3. 新制度经济学阶段	31
二、企业家人力资本的特性	32

1. 企业家人力资本的专用性	33
2. 企业家人力资本的高度稀缺性	33
3. 企业家人力资本的难以观测性	34
4. 企业家人力资本的风险承担性	34
5. 企业家人力资本的可抵押性	35
6. 企业家人力资本定价的复杂性	35
三、企业家人力资本的价值内涵	36
1. 企业家价值的含义	36
2. 企业家价值的构成要素	36
3. 企业家人力资本价值的特殊性	38
第四章 企业家人力资本定价	40
一、企业家人力资本定价原则	40
二、人力资本定价方法	41
1. 人力资本定价方法：成本法	41
2. 人力资本定价方法：价值法	42
三、人力资本定价模式	46
1. 人力资本当期价值理论	47
2. 人力资本价值计量的生产者剩余及报酬价值模式	48
3. 人力资本价值的模糊计量模式	49
四、企业家人力资本定价方式	50
1. 人力资本股权期权化价值计量	51
2. 企业家管理贡献测评	55
第五章 企业家人力资本产权	59
一、产权的含义	59
二、人力资本产权的含义	61
三、人力资本产权的特征	63
四、人力资本产权的界定	67
第六章 从学徒到总裁	72
一、胡庆余堂的传人	73
二、“青春宝”走向世界	73
三、搏击风云再腾飞	75

四、企业改制鹰展翅	76
五、2.8 亿元身价的背后	79
第七章 冯根生的管理贡献	81
一、四处奔走纳贤才	81
二、500 年前的“青春秘方”	83
三、中药针剂的革命	84
四、披“洋衣”，换机制	84
五、胡庆余堂“梅开二度”	86
第八章 冯根生的贡献如何计量	88
一、企业价值的内涵	88
1. 企业的使用价值	88
2. 企业的市场价值	89
二、价值创造的源泉	89
1. 马克思关于价值创造的观点	89
2. 知识经济条件下劳动形式的变化对价值创造的影响	90
三、价值创造的过程	92
1. 价值运动的“心电图”	92
2. 传统的价值链理论	93
3. 价值链理论的新发展	95
4. 价值驱动因素分析	95
5. 智力资本的价值创造活动	102
四、企业价值创造系统	104
五、经济增加值(EVA):人力资本所创造的价值	105
1. EVA 价值管理模式与传统价值管理模式的比较	105
2. EVA 价值(资本收益)分解模式	107
3. 非能力性 EVA 的计算	114
4. 能力性 EVA 的人力资本价值创造计量模型	114
六、资本收益分解法	114
1. 柯布—道格拉斯生产函数模型的分析	114
2. 柯布—道格拉斯生产函数模型的新发展——索洛理论模式	115
3. 罗默、卢卡斯对索洛模型的修正	116
七、投入—产出价值分析法	118

1. 贡献计量的基本思路	118
2. 贡献分离模型的构建	119
3. 计量模型评价	122
第九章 冯根生管理贡献明细账	124
一、冯根生经营管理贡献的确认	124
二、冯根生经营管理贡献的计量	126
1. 冯根生的创业贡献	126
2. 冯根生的创利贡献	127
3. 冯根生的创新贡献	127
4. 冯根生的社会贡献	127
三、企业家价值评价体系	127
第十章 股权激励：人力资本放异彩	140
一、人力资本产权激励的制度基础	140
1. 人力资本产权激励的内在基础是人力已成为一种特殊的资本品	140
2. 人力资本产权激励的外在基础	145
二、人力资本产权激励的实现路径	148
三、人力资本产权激励的实现模式	152
1. 联想模式：两次改制，由分红权置换为认股权	153
2. TCL 模式：增量奖股制	154
3. 华为模式：知本主义，以知识入股	155
4. 襄樊模式：动态股权制	157
四、人力资本：一个更高的平台	158
附录	161
一、中国（杭州）青春宝集团公司大事记	161
二、青春宝记	213
致谢	214

导 论

1997年10月6日,中国(杭州)青春宝集团公司、正大青春宝药业有限公司董事会一致决定,从公司1.5亿元的净资产中划出20%作为个人股售给员工和企业经营者。根据这一改革方案,公司总裁冯根生应认购2%的股份,计300万元。冯根生该不该持有300万元的股份?如果该持有,购股资金从何而来?冯根生上任26年以来长袖善舞、惨淡经营,为企业作出的贡献能不能形成属于他本人的无形资产?如果可以,其贡献的价值怎样评估?由谁来评估?能不能货币化?能不能折成股份入股?这一人力资本定价的难题被舆论界称之为“冯根生难题”。

1972年7月,冯根生被任命为杭州第二中药厂(中国(杭州)青春宝集团公司前身)厂长。当时,这个厂只有26万元净资产。从那时起至1997年,经过26年的变迁,当年的工厂已经成为现代化的中药生产经营企业集团——拥有中外30多家全资、合资及参股企业,总资产11亿多元,净资产5.8亿元,年销售收入11亿元,年利税2.6亿元,年利润1.5亿元。请问,这11亿多元的产权应该归谁?应该如何清晰界定?按照传统的观点,资产负债表上的“所有者权益”只能记在最初的出资者头上。但是,从37万元增加到11亿元,难道都是物质资本或货币资本带来的吗?马克思在分析资本有机构成时,把资本分为不变资本和可变资本两个部分。用于购买机器、设备、厂房以及原料、材料的资本是不变资本,不能创造价值,只能转移价值;只有用于购买劳动力(支付工资)的资本才能增加价值,因此是可变资本。劳动是创造价值的真正源泉。这是劳动价值论的真谛。货币不会生金蛋,货币资本或物质资本不会自行增加价值。货币的时间价值可以表现为存入银行或购买债券的利息,即无风险报酬。如果把37万元原始资本交给另一位经营者王根生或李根生去经营30年,结果将会怎样?有可能早就亏损或破产。这样的例子在现实生活中屡见不鲜。由此可见,企业价值的增加或减少在很大程度上取决于经营者的运筹帷幄,或者说人力资本在起重要作用。既然如此,我们就有理由重新回到马克思的劳动价值论的立场上来,并在此基础上进一步发展这一理论,明确不仅生产劳动创造价值,而且非生产劳动也能创造价值。作为非生产劳动的经营管理是创造价值的特殊劳动,也是企业价值增加的源泉。重新强调不变资本和可变资本的科学划分,明确不变资本具有重要的作用;通过生产过程把消耗的价值转移到产品的成本中去,仅仅是价值转移,而不是价值增值,只有可变资本才能实现价值增

值,才能带来剩余价值。于是,就引出一系列问题:

(1) 企业为什么会亏损? 同在一片蓝天下,为什么有的企业盈利,而有的企业却亏损? 同一家企业,为什么不同的人当家会有不同的结果,有的人当家连年亏损,而换个人当家就能扭亏为盈?

(2) 经营者为什么缺乏动力和压力? 一般来说,经营者的待遇并不低,为什么大部分经营者感到激励不足? 而与此同时,“职务消费”挥金如土,公款吃喝屡禁不止,为什么对经营者的约束往往失灵? “五九现象”为什么会成为一种普遍的现象? 有些功勋卓著的企业家为什么会纷纷中箭落马?

(3) 产权为什么难以清晰? 货币资本的所有者拥有产权,人力资本的所有者是否也应当拥有产权? 产权如何计量? 以原始资本为基础,还是以现有资本为基础? 是否要考虑资本增减变动过程中的各种因素? 如果以劳动价值论为指南来衡量人力资本所有者的产权,如何考核和计量经营管理者的贡献? 如果人力资本所有者拥有产权,那么,长期以来困扰我们的所有权与经营权分离的问题以及由此派生出来的委托代理关系、代理成本问题、道德风险问题、信息不对称问题、内部人控制问题、激励和约束机制问题等等也就会迎刃而解。

“冯根生难题”其实也是中国企业改革过程中遇到的普遍性难题。

马克思在分析资本有机构成时,把资本划分为不变资本和可变资本两部分:资本家用于购买生产资料的这一部分资本叫做不变资本,用 C 来表示。凡是投资在生产资料上的资本,不管它是用来购买哪一种生产资料,都是把它的价值转移到新的产品中去,并不创造新的价值,也不改变原有的价值量。因而,它不会产生剩余价值,也不是剩余价值的来源。资本家用于购买劳动力的那一部分资本叫做可变资本,用 V 来表示。劳动力在产品价值形成中不同于生产资料,其价值不是被转移,而是再生产新的价值。这个新价值大于资本家用在购买劳动力上的资本的价值,其中超过劳动力本身价值的部分就是剩余价值,用 M 来表示。不变资本和可变资本的划分是马克思关于资本有机构成理论的基础。如果我们在这个基础上,把生产要素划分为物质资源和人力资源两部分,相应地把资本市场划分为物质资本和人力资本两部分;如果我们把不变资本理解为物质资本,而把可变资本理解为人力资本,即不仅从资本的功能上,而且从资本的实体上加以考察,那么不难发现,真正创造新价值的是人力资本而不是物质资本,换句话说,能够形成“蛋糕”的是人力资本而不是物质资本。但是,迄今为止的收益分配制度,恰恰是物质资本即不变资本的所有者在参与收益分配,而创造新价值、生产“蛋糕”的人力资本即可变资本的所有者却无权参与收益分配。这种历史的传统惯例难道不应该打破?

迄今为止,只有货币资本的出资者才有资格参与收益的分配,而人力资本的出资者还没有确认为企业的所有者,因而没有资格参与收益的分配。应该承认,货币

资本也是生产的要素。但是,货币本身不会生“金蛋”。货币资本的作用充其量是货币的时间价值,或者说是资本成本。换句话说,货币资本的所有者可以将钱存入银行或者购买国库券,从而获得利息。这是货币资本的无风险报酬。货币资本的所有者也可以通过投资而获得风险报酬。

价值增值的真正原因还得用马克思的劳动价值理论加以说明。马克思指出:“活劳动是创造价值的唯一源泉。”“创造价值的生产劳动就是一切加入商品生产的劳动(这里所说的生产,包括商品从首要生产者到消费者所必须经过的一切行为),不管这个劳动是体力劳动还是非体力劳动(科学方面的劳动)。”他还说:“一切依某种方法参加商品生产的人,从真正的体力劳动者,到经理、工程师(各种和资本家有别的人),当然都属于生产劳动者的范围。”(《剩余价值学说史》第1卷第147页,郭大力译,人民出版社1975年版)

货币是资本,生产资料是资本,人力资源也是资本。拥有货币资本的是所有者,拥有人力资本的也是所有者,都是产权的主体,都有分配权。

人力资本指的是人的知识、技巧和才能。它能促进人的生产能力的提高,集中表现为科学技术和经营管理方面,能够创造新的价值。现在,人们已经形成共识:知识已经是土地、资本(严格地说是货币资本)和劳动力以外的第四要素。人类社会创造出的价值有50%以上来自知识,而知识的运用有80%是依靠管理,只有20%依靠工艺。

国际上的企业,人力资本所有者并没有投入货币资本,但据统计,其拥有企业产权平均水平接近38%,打破了长期以来谁出资(货币资本)谁拥有产权的传统观念。

加利·贝克尔指出:我们正在逐步走向知识经济时代,也就是人力资本时代。所谓“人力资本时代”是指,迄今为止,人力资本是现代经济中最为重要的资本形式。个人,乃至整个社会的经济成就依赖于人们如何广泛而有效地投资于他们自身。

研究显示,美国对社会上男男女女的投资在社会总资本构成中超过了70%。美国对学校教育、在职培训、健康、信息和研究开发的投资超过了GDP的20%。如果技术是现代经济特别是高科技部门发展的发动机,那么人力资本一定就是这台机器得以运转的“燃料”。

类似于美国的经济形式曾经被叫做资本主义经济,但更准确的叫法应该是“人力资本经济”或“知识资本经济”。尽管所有资本包括机器、工厂和金融资本都是重要的,但人力资本却是最重要的。

引入人力资本概念后,就可以将资本分为物质资本和非物质资本即人力资本两大类。物质资本和人力资本在资本结构中的相对地位不是固定不变的,而是处

于动态变化的过程之中。资本结构的变化体现在两个方面：一方面，在总资本存量中，人力资本存量所占比重逐渐上升而非人力资本存量所占比重相应下降，这是资本结构的量的变化。有的研究者认为，在新经济出现、新世纪到来的时候，由人力资本、物质资本和土地资本组成的世界国民财富中，人力资本已占到60%以上。另一方面，在经济增长和社会财富的创造过程中，伴随着科技的进步和人力资本存量的上升，人力资本所发挥的作用越来越突出，其他物质资本的重要性则有所下降，人力资本已成为比其他物质资本更重要的资本，是首要的生产要素，这是资本结构的质的变化。

美国在20世纪60年代以后，专业和技术人员的增长率是劳动力平均增长率的2倍，而科学家和工程师的增长率是劳动力平均增长率的3倍。这使美国白领阶层在劳动力总量中所占的比率在1956年第一次超过蓝领阶层，并继续上升。这一切促进了人力资本存量在美国社会总资本存量中所占比率的增加。在70年代，美国总资本存量为15.6万亿美元，其中人力资本存量为8万亿美元，占总资本存量的52%，人均人力资本存量达到3万美元；美国人力资本对经济增长的贡献率也由以前是物质资本对经济增长的贡献的3倍增加到4倍，并且这一作用还在继续增大。

世界银行的专家利用公开发表的数据对全世界192个国家的资本存量进行了粗略计算，提出了“国民财富”新标准。认为目前全世界人力资本、土地资本和货币资本三者的构成比为64:20:16，而人力资本则是全球国民财富中最大的财富。

据世界银行估计，1950~1970年，科技进步在发达国家对经济增长的贡献为40%，进入80年代，贡献率上升为60%，90年代，贡献率已经超过80%。这充分说明科技作为第一生产力所起的重要作用。

17世纪以来，从威廉·配第的《政治算术》到亚当·斯密的《国富论》，从大卫·李嘉图的价值理论，到卡尔·马克思的劳动价值论，再到西奥多·舒尔茨的人力资本理论，都提出了人力资本和人力资源的价值计量问题。

威廉·配第在《政治算术》原序中表示要“用数字、重量和尺度的词汇来表达我自己想谈的问题”；“英国的土地耕种者每周劳动所得不过四先令，而海员通过工资、食品以及房屋等其他各种供应所得到的收益多到十二先令，所以，一个海员实际上等于三个农民”。

人力资本价值的计量可以采用成本计量和价值计量两种模式。

人力资本的成本计量从对人力资本价值的投入的角度来确认和计量，也就是人力资本价值的成本计量模式。人力资本成本由原始成本(Original Cost)、重置成本(Replacement Cost)、机会成本(Opportunity Cost)和边际成本(Marginal Cost)组成。

在人力资本会计发展的 30 多年来,国内外多数学者主张采用货币计价和非货币计价相结合的方式计量人力资本价值,利用模糊集合论计量非货币计量内容,人力资本价值可以按个人价值和群体价值进行计价。

按人力资本价值的外在表现,可以将人力资本价值分为补偿价值(或交换价值)和剩余价值两部分。补偿价值体现为支付给人力资本的所有者即劳动者的工资报酬(包括工资、奖金、福利费等,下同),它是对劳动者参与组织活动过程中所消耗的脑力和体力的补偿。如马克思所说,这部分价值是“由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值来决定的”。它是人力资本的必要劳动的价值,也即人力资本的交换价值。它包括三个部分:维持劳动力自身生存所必需的生活资料的价值;养活劳动力家属和子女所必需的生活资料的价值;一定的教育或培训费用。剩余价值是劳动者的剩余劳动所创造的那部分价值。人力资本的补偿价值和所创造的剩余价值共同构成了人力资本的使用价值。

人力资本价值会计应当反映人力资本的完全价值,即要反映包括补偿价值和所创造的剩余价值在内的整个人力资本价值。如果只反映补偿价值或只反映剩余价值,都会造成人力资本价值的低估,也使人力资本价值计量的真实性和客观性受到影响,还会影响人力资本价值信息使用者决策活动的有效进行。

人力资本价值还可分为基本价值部分和变动价值部分。任何能从事简单劳动的劳动者即自然人都具有基本价值,纯粹的自然人力其创造新价值的能力是很低下的,对经济增长的贡献也是很小的。因此,在劳动力素质很低的国家,经济的增长主要依赖于资本投入的增长。通过货币的和非货币的投入,劳动者的知识和技能能够得到增长,从而劳动者的价值也得到增值,这个增值部分就构成人力资本的变动价值。变动价值的大小与投资的数量多少有关。实质上,我们这里所说的人力资本的变动价值部分就是人力资本。

应该认识到,是人力资本价值的客观存在决定了对人力资本价值的评价,而不是对人力资本价值的评价决定人力资本的价值。既然任何能从事简单劳动的劳动者都具有其基本价值,因此作为提供组织人力资本价值信息的人力资本价值会计就应该尽力如实地给予评价和反映,而不能漠视这部分人所具有的基本价值。经过培训的劳动者从事复杂劳动。复杂劳动是加倍的简单劳动。马克思关于简单劳动和复杂劳动的理论是人力资本定价的基础。

人力资本价值还可分为个体价值和群体价值。人力资本个体价值的体现会受到许多因素的影响,如组织的管理水平、自身的主动性积极性创造性、组织的环境等。要提高人力资本的个体价值,必须注重对其进行投资,并创造能使个体价值得到充分体现的环境。要提高群体价值,不但需要提高每一个体的价值,还要注意人力资本群体价值的整体优化,注意发挥组织整体的协同效应,因为人力资本群体价