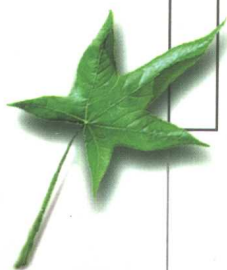


ZHONGQINGNIANJINGJIXUEJIA WENKU

中青年

经济学家文库



人力资本与 企业制度创新

胡静林 / 著

RENLIZIBEN YU
QIYE ZHIDU CHUANGXIN



经济科学出版社

中青年经济学家文库

人力资本与企业 制度创新

胡静林 著

经济科学出版社

2001·北京

责任编辑：樊曙华

责任校对：董蔚挺

版式设计：周国强

技术编辑：邱 天

人力资本与企业制度创新

胡静林 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：www.esp.com.cn

电子邮件：esp@esp.com.cn

北京天宇星印刷厂印刷

河北三河德利装订厂装订

850×1168 32 开 6.25 印张 150000 字

2001 年 7 月第一版 2001 年 7 月第一次印刷

印数：0001—2000 册

ISBN 7-5058-2612-3/F·2004 定价：9.50 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本与企业制度创新/胡静林著. —北京: 经济科学出版社, 2001.7

(中青年经济学家文库)

ISBN 7-5058-2612-3

I. 人… II. 胡… III. 人力资本—关系—企业管理制度—研究 IV. F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 041998 号

摘 要

一、人力资本与财富增长之源

一切财富生产都可以看作生产要素结合成系统，不断扩大规模进行再生产的反复循环过程，而组成该系统的各种生产要素无论其表现形态如何复杂，都可归结为两种生产要素，即物力资源和人力资源。这当中，任何一种都是不可或缺的，但任何一种又不能独立发挥作用，这就使得何种要素在生产过程中起主导作用，何种要素是财富创造之源等问题成了一个千古话题。但在人类漫长的生产实践中，由于受到生产力水平和资源的有限性约束，物力要素的稀缺垄断着生产过程，在经济运行中始终成为决定因素，物力资本似乎成为财富的惟一来源。而真正在生产过程中创造劳动价值的人的劳动能力却被视为是不起决定作用的。但是，这种统治了人类几百年乃至上千年的惯性认识到了今天的时代终于发生改变了。

应当说，早期的经典学者都是崇尚劳动，将劳动看作是财富之源的。威廉·配第是最早创建劳动价值学说的经济学家，斯密作为一代宗师，曾说：“一国国民每年的劳动，本来就是提供给他们每年消费的一切生活必需品的方便的基础”。穆勒认为技能和知识都是对劳动生产率产生重要影响的因素。马歇尔对“个人财产”作出的表述是：“我们已将个人财富定义为具有那些精神、能力与习性，可直接有益于使工作勤奋、具有效率……如是可视

为资本”。

但是，随着经济发展进入资本积聚时代，与大资本、大机器相比，人的劳动似乎是微不足道的，资本决定论逐步成为财富产生的主角。哈罗德和多马建立的模型也证明了在资本产出不变的前提下，储蓄率是决定经济增长的惟一因素。到了发展经济学，某些学者更加绝对，认为发展中国家有的是人，只要有资本，配上生产函数，经济起飞就指日可待。

资本决定论到了当今时代开始受到严峻的挑战。按照新古典主义理论，出现了许多难以解释的经济增长之谜，即经济产出增长远远超过生产要素的投入增长，到底谁在当中起了作用？

在寻求解决这些经济增长之谜的努力中，人力资本理论开始轮廓初现。人力资本理论重要奠基人舒尔茨、明赛尔、贝克尔等经济学家从人力资本提高角度，阐述了人力资本在经济增长中的关键作用。舒尔茨认为，经济学家面临的经济增长之谜，是我们自己造成的，因为我们使用衡量资本和劳动的方法和口径太狭窄，没有把这些资源质量提高因素考虑进去。美国经济学家 E. 丹尼尔森在进行了大量实证研究的基础上，得出结论。他说：“由于知识成倍于生产的发展……知识进展是最大和最基本的原因”。

20 世纪 90 年代兴起的新经济增长理论更将人力资本理论研究推向新的高峰。新经济增长理论认为，新古典增长理论依据劳动投入量和物力资本投入量为自变量的生产函数建立的增长模型，把人力资本、技术进步作为外生不变量因素来求解经济增长。由于人力资本提速和技术进步加快，其对经济增长的作用已经超过了物力资本和劳动力数量投入影响，假定人力资本或者技术进步不变和生产函数相对固定的前提已经不复存在。新经济增长理论没有一个完整体系，有多种观点和学派，但它们的共同点是都认为人力资本是经济增长的主要源泉，都强调人力资本的生产比物力资本生产重要。

新经济增长理论重要代表罗莫认为，经济运行可作如下分

解：创意和物力是两种不同类型的生产投入，其中，“创意”是可以不断积累的非竞争性知识，“物力”是具有质量的竞争性商品，可以用创意来重组物力。经济增长来源于新配方的发现和事物由低价值组合向高价值组合转型，而掌握配方的人是经济增长之关键。一块铀石，对于普通人就是一块石头，对于一位科学家，就是一颗原子弹。石头还是石头，但不同的人有不同的配方。这就是人力资本的作用，人类最大的资源不是在自然界，而是在人本身。

人类探求财富之源，从物力资本终于回到人本身。

二、人力资本提升与企业制度演进

人力资本实质就是人的劳动能力，在传统经济条件下，劳动力以体力和人类经验积累为主，而随着以知识为基础的经济到来，劳动力更多地体现人的专业知识和技能。

人力资本的最本质特征就是人力资本存在于人体之内，人力资本必须承载于人的身上，与人力资本所有者不可分割，人的意志和情绪始终控制着人力资本的利用和开发，当人力产权受到限制或者侵害时，人力资本所有者可以使人力资本的利用价值下降甚至产生副作用。因此，人的主观动机、努力和敬业责任决定着人力资本作用的发挥。此外人力资本还具有难测性、协作性和专业性等特征。应该说，不同层次的人力资本，表现出来的特征强弱也不同。以体力和常规劳动为主的人力资本表现出的特征稍弱，而以智力和创造性劳动为主的人力资本特征更强。

一般认为，对人力资本管理，主要有两个手段，即监督和激励。通过对劳动过程的监督，可以减少劳动者休闲和偷懒的可能。尤其在以体力和常规劳动为主体的劳动中，通过劳动时间和操作规范可以度量出劳动投入，如计件工资等，监督起着主要作用。而随着知识经济到来，人力资本提高，在以智力和创造力为主体的劳动中，用时间或劳动纪律很难度量出脑力劳动投入。

因此，通过有效的激励方式，鼓励人力资本所有者全身心投入劳动和创造将是知识经济时代的企业制度和管理面临的主要问题。

众所周知，人力资本和物资资本是财富增长的两大因素，在生产水平相对低下的历史时期，存在着物力资本的稀缺度超过人力资本稀缺度现象，因而资本雇佣劳动成为人类社会的一个必然阶段。物力资本独享剩余索取权和控制权，而人力资本则只能以工资形式取得回报，这一切给人一个错觉，即物力资本是财富的创造者，人力资本是一个辅助手段。

随着生产力水平提高，社会分工体系日益发达，人力资本在社会财富创造中的决定性作用也日益显露出来，人力资本作为价值真正创造者的真相才被人们认识。诚然，物力资本作为生产经营的前提条件仍然是不可缺少的，也正因为如此，我们在强调人力资本作用同时，也不能完全忽视甚至否定物力资本作用。但应当指出，物力资本的各种社会表现形式都只是过去劳动的结晶，是没有生命的东西，如果没有人力资本的作用，就不能成为新产品，也不能创造价值。从重农学派代表魁奈提出劳动是创造价值之源，经斯密、李嘉图的古典劳动价值理论，马克思的科学劳动价值理论，到当前人力资本理论，人们已经普遍认识到：不是消极资本，即物力资本的存在，才使企业产生利润，获得增值；而是因为积极资本，即人力资本的作用，企业才能获得增值，物力资本才能取得利益。

随着人力资本价值得到全面提升，人力资本和物力资本的历史地位在发生显著的改变，在经济发展和企业制度的演变中，资本雇佣劳动的逻辑正在受到冲击。人力资本开始逐步分离并独立出来，成为独立的、稀缺的、可以带来未来收益的生产要素，人力资本越来越要求改变过去的企业制度，要求参与所有权剩余的控制和索取，人力资本所有者与物力资本所有者开始平等地谈判。

从实践发展看，人力资本的提升过程也是企业制度不断演进的过程，从古典企业制度向现代工商企业制度演进时，发生了企

业家职能分离并独立出来，形成了经理阶层。在以知识为基础的知识经济条件下，传统企业在向创新型主导企业演进，专业型人力资本正在独立出来。这些变化已使得经理阶层及各类专业型人力资本分享企业剩余的要求越来越迫切，从而推进了企业制度的演变。

古典企业的核心是资本家同时掌控企业经营管理，资本家行使企业所有权和剩余控制权。劳动者将劳动力出售给资本家并接受监督。由于剩余索取权和控制权全部属于资本家，资本家具有相当大的创业和勤勉激励，具有极强监督动力。由于古典企业规模小，品种单一，组织管理简单，劳动者以体力劳动为主，监督较为容易。这使得资本家管理企业即物力资本所有权独享的模式得以存在。

现代工商企业由于企业规模扩大，企业内部经营管理复杂，专业经营管理对企业的发展起着决定作用，尽管经营管理者不会完全达到物力资本所有者的资本增值动机，但在物力资本所有者的适当监管下，由于专业管理，其经营效果会大于资本家自己管理的水平，因此，出现了支薪阶层，支薪阶层获得了资本家让渡的经营管理职能，实质上是分享了一部分收益。物力资本所有权垄断模式开始动摇。这其中一个关键，就是经营管理作为一种人力资本，是稀缺的，是可以带来更大效益的生产要素，而且难以像对普通体力劳动一样实行监管，只能给予激励的制度安排。可以说，经营管理者分享物力资本所有者权利是人力资本所有者对物力资本逼宫的开始。

随着生产力迅猛发展，物力供给的过剩，市场竞争加剧了企业创新，创新成为企业获取增值的主要手段。创新型企业要求必须依靠人力资本对企业各个方面进行创新，从而不断建立企业新的生产函数，以达到企业在市场上竞争的优势。以创新为主要任务的人力资本所有者成为企业兴衰的关键，成为企业最重要的生产要素，从而彻底改变了人力资本所有者和物力资本所有者之间

的地位。激励企业人力资本全身心投入创新是现代企业制度安排所要解决的主要问题，而对企业人力资本所有者具有有效和长期激励作用的最佳制度安排，就是让人力资本所有者将同物力资本所有者共同拥有企业的所有权。

还需指出的是，那种认为只有物力资本所有者才承担风险从而应支配劳动的看法也在发生根本性改变。随着现代公司制度和证券市场的形成，物力资本所有者正由过去的风险承担者转为风险规避者。相反，人力资本所有者由于人力资本专业性、协作性等特点，越来越成为风险承担者，人力资本所有者与企业兴亡联系更加紧密。

从企业制度不断创新的实践看，人力资本所有者拥有企业已经是趋势，并已经经过了几个阶段的发展。这些发展体现出两个趋势，一个趋势是企业所有者的范围在扩大。应当说，支薪经理的出现，就宣告了人力资本所有者分享企业所有权的开始，尽管还处于萌芽阶段。随着物力资本所有者从开始激励少数经理人员和少数高层管理人员的工作动力，发展到向大多数管理人员和普通员工，企业所有权人的范围正逐步扩大。如认股期权从最早授予少数经理人员，现在转向高级员工乃至普通员工，ESOP更是把广泛参与作为实施该计划的一个前提条件。另一个更引人注意的趋势是企业所有权在发生质变。员工入股开始从过去采取现金或融资购买方式，转向凭借自身的劳动能力、技术、管理以及自身劳动成果入股并参与分配，即直接凭借人力资本的价值分享企业所有权，这实际上已经开始挑战资本雇佣劳动了。可以说，企业所有人范围的扩大，股权质的拓展预示着人力资本所有者正逐步拥有企业的所有权。

三、国外人力资本分享企业所有权实践及我国员工持股制度改革方向

尽管资本雇佣劳动一直处于绝对统治地位，物力资本拥有

企业所有权仍然还是企业制度的基本特征，但是无论是传统的以体力为主的劳动者，还是以智慧为主的人力资本所有者，都从未停止过与物力资本所有者抗争，以争取应有的地位。尤其是随着以知识为基础的知识经济形态到来，人力资本作用得到质的提升，人力资本所有者分享企业所有权的方式越来越多，深度越来越广，已经成为企业制度变革的一个主要方向。

西方人力资本分享企业所有权制度没有一个严格的形式，主要模式可分为三类：第一类是合作社，其特点是强调民主参与，劳动者联合。合作经济最初萌芽产生于早期的空想社会主义，后来在西方国家得到广为推广，国际合作社联盟将合作社原则归结为六条，即“罗奇代尔”原则，主要内容是以劳动联合为基础，一人一票。国际上比较成功的有蒙德拉贡等合作社。第二类是认股期权计划。主要是针对企业高级管理人员，重点是侧重激励机制。认股期权的实质是员工尤其是企业管理型、技术型人力资本分享企业成果。由于人力资本受主体控制且难以度量，通过认股期权设计，将企业未来收益与企业员工收益联系起来，激发员工工作动力。美国的认股期权有比较规范的做法，根据国家税收优惠分为两类，激励型认股期权计划和任意型认股期权计划。第三类是福利和激励并重的员工持股计划，主要形式是美国的ESOP，其特点是对企业大多数员工，既侧重福利刺激，同时也将企业的收益与员工利益连在一起，主要形式是采取设立员工持股机构，由员工间接持有本企业股票，同时国家给予税收、金融和社会保障等政策支持鼓励和引导企业员工持股。这三类形式的共同之处就是通过员工分享制度安排，使员工分享业绩增长，激励员工工作动力，提高效率。

中国员工持股制度从试点初期的债券式股票，带资入企内部股等不规范做法，到依法清理整顿，规范操作，经过政府，理论界的推进、引导，尤其是企业员工的实践和探索，我国员工持股的实践中也创造出了许多可贵的经验，对员工持股制度进行了许

多有益的创新，尽管总体上仍不够成熟，但也形成了一些具有中国特色的做法。比较典型的有深圳金帝普通员工持股模式，上海、武汉的经理阶层认股期权，诸城股份合作制以及长沙的泛股制。

中国员工持股制度主要问题是缺乏激励机制，有些成了单纯集资手段，有些变相成为福利工具，有些沦为了向内部职工发行的社会股，真正从鼓励员工持有本企业股票，分享企业业绩增长的形式较少。

中国员工制度模式改革方向。要区别不同企业、不同人群及不同模式的功能。要区别老企业与新企业的特点，区别上市公司和非上市公司特点，区别科技型企业与传统企业特点，区别经营者与普通员工特点。建立科学合理的员工持股制度。主要模式方向：

一是经营者和高级员工认股期权制度。侧重以激励高级管理和技术人员，建立认股期权制度。

二是普通员工持股制度。侧重以激励企业普通员工，鼓励普通员工长期持有本企业股票的 ESOP 形式。

三是建立真正的合作制。通过与国际惯例接轨，改革中国的股份合作制，真正建立符合“罗奇代尔”的合作社制度。

四是探索建立符合人力资本平等参与企业所有权分享的泛股制。泛股制是指按照生产诸要素，如劳动、资本、技术、管理生产过程中所做的价值和贡献，分享企业所有权和剩余利润。

完善企业员工持股制度的配套政策。要通过建立员工的法律体系，通过财政、税收、金融以及财会制度的改革，鼓励企业建立员工持股制度。

Abstract

I . Human Capital and Source of Wealth Growth

Any wealth production can be regarded as an incremental recycle process of a reproduction system comprised of different production factors, which, no matter how complex they are in expression forms, can be resolved into two factors, i.e. material resource and human resource. Either is indispensable, but neither can work independently, leading to the legacy argument on which factor is the dominant one and which is the source of wealth. In production practice of the mankind in past millennia, restricted by productivity and resources, material deficiency dominated the economic operation, making material capital seemingly the sole source of wealth, and devaluing the labor capability of mankind, the genuine value creator in production. Such a long-playing vision finally comes to its end in the era of today.

It can be said that classical economists were advocating labor and highlighted it as the source of wealth. Adam Smith, representing a milestone in economics history, once said, "Labor of a nation's citizen in each year is virtually the convenient basis for all living necessities accommodating their consumption in the year." Muller argued both skill and knowledge were factors that produced important impacts on productivity. Marshall expressed "Individual property" as, "We have defined individual property as those featur-

ing spirit, capability and characteristics that may directly lead to more diligent and efficient work…… which can be regarded as a kind of capital.”

However, with advent of the capitalist economy, compared with capital and machines, mankind's labor seemingly became negligible, making capital dominance the overwhelming voice in argument about wealth source. The Harold-Thomas Model also demonstrated that savings ratio was the sole factor deciding economic growth given that capital yield kept unchanged. In the time of development economics, some scholars even reckoned that economic take-off might be expected if only capital was available in developing countries which had ample human resources.

Today the capital dominance proposition is exposed to severe challenge. As revealed in theory of neo-classical economics, many economic puzzles hard to be explained have been witnessed, i.e. economic yield growth significantly exceeds growth of production factors input, leading to such a confusing question— which factor plays?

The human capital theory took the shape when economists worldwide were seeking answers for these puzzles. The founders of human capital theory, including Schultz and Becker, elaborated the crucial role of human capital in economic growth from the angle of improvement of human capital. Schultz argued, the economic growth mysteries confronted with economists were caused by ourselves, for the methodologies and calibers we used to measure capital and labor were too narrow, and we failed to consider the factor of quality improvement of these resources in the economic growth. US economist E. Daniel, based on amount of empirical studies, concluded that “Thanks to knowledge expansion at a speed equivalent to

multiple times of that of production growth.....Knowledge progress is the most fundamental and critical reason.”

The neo-economic growth theory emerging in 1990s drove the human capital study to its peak. As challenged by the theory, the neo-classical's growth model established on the production function regarding labor input and material input as independent variables destined to portray economic growth by attributing human capital and technological advancement as external invariable factors. Thanks to acceleration of human capital and technological progress, their impacts on economic growth have gone beyond the material capital and labor input. The assumption boasting unchanged human capital or technological progress and relative stability of production function has become invalid. Notwithstanding the diversified views and schools in the neo-economic growth theory, a coincidence attributes human capital as the main source of economic growth, and highlights human capital a production factor more important than material capital.

As reckoned by Rom, an important representative of neo-economic growth theory, economic growth can be resolved as follows: creativity and material are two different kinds of production inputs, the former is a kind of non-competitive knowledge that accumulates ceaselessly, while the latter is a kind of competitive commodity of different quality level. Economic growth originates from the discovery of new formula as well as the migration from low-value combination to high-value one. The person who commands the formula is crucial to economic growth. A block of conffinite is just a piece of rock to common people, however, to a scientist, it means an A-bomb. The stone is a stone in nature, but different people command different formulas. This just demonstrates the role of human

capital. In this sense, the most significant resource of mankind is human itself rather than the nature.

The mankind finally relocates the source of wealth – human capital.

II . Human Capital Improvement and Corporate System Evolution

Human capital is virtually the labor ability of mankind. Under traditional economic conditions, manpower exhibits as physical force and experience. With advent of the economy based on knowledge, the manpower more exhibits as expertise and skills of people.

The most essential attribute of human capital is that human capital exists inside human body, which is inseparable from the owner of the capital. Human's will and emotion always dominate the use and exploration of human capital. When the proprietorship of human capital is restricted or infringed, the owner may manage to reduce the use value of the capital or even lead to side effects. To this end, the subjective motive, effort and commitment will decide the role-playing of human capital. Besides, human capital also features unpredictability, collaboration and specialization. It can be said that human capital of different layers exhibits features of different strength. The human capital mainly embodied as physical force and conventional labor exhibits weaker feature, while that embodied as intelligence and creative labor exhibits stronger feature.

In general sense, there are two major approaches applied in human capital management, i.e. supervision and motivation. Supervision over the labor course may reduce possibility of leisure and laziness in work. Especially in work with physical and conventional labor as the cores when it is possible to measure the labor input via la-

labor time and on strength of operation rules, such as piece work, supervision plays a major role. However, with advent of the knowledge economy, it is hard to measure the brainwork input with time yardstick or labor discipline. In this sense, how to motivate owners of human capital to devote themselves to work and creation via effective motivation is a major difficulty that shall be addressed in business management in the emerging knowledge era.

As known to all, human capital and material capital are two major factors of wealth growth. In the past when deficiency of material capital was more severe than that of human capital, labor being employed by capital became inevitable. In this stage, the material capital enjoyed the exclusive right for surplus value, while the human capital could only get the reward in form of wage. This has led to an illusion in which material capital is regarded as the creator of wealth, while human capital is just deemed an auxiliary means of wealth creation.

With steady improvement of productivity and increasing diversification of labor, the decisive role of human capital in wealth creation is becoming more and more obvious and recognized more and more widely. It is sure that material capital, as the premise of production and operation, is indispensable, therefore we shall not neglect or ignore the role of material capital when emphasizing that of human capital. It should be pointed out that various expressions of material capital are lifeless outcomes of past labor, which would not lead to value and wealth if no human capital had been in place. Retrospectively from the theory of Kuina, the representative of physiocratic school, who argued that labor was the source of value creation, via Smith' and Ricardo's classical labor value theory, Marx' scientific labor value theory, to the emerging labor capital theory, a