

—— 盖骁敏◎著

企业人力资本 产权研究

QIYE RENLI ZIBEN



经济科学出版社

企业人力资本产权研究

盖晓敏 著

经济科学出版社

责任编辑：吕 萍 于海汛

责任校对：杨晓莹

版式设计：代小卫

技术编辑：邱 天

企业人力资本产权研究

盖骁敏 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](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京富达印刷厂印刷

韩各庄装订厂装订

880 × 1230 32 开 7 印张 180000 字

2005 年 8 月第一版 2005 年 8 月第一次印刷

印数：0001—4000 册

ISBN 7 - 5058 - 5066 - 0/F · 4338 定价：12.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

对人力资本产权的深入研究

(代 序)

“人力资本”概念首先由费雪 (Iring Fisher) 于 1906 年在《资本的性质和收入》一书中提出, 由于受到种种质疑, 这一概念并未得到主流经济学的认可。1935 年, 美国经济学家沃尔什 (J. R. Walsh) 在《人力资本观》一书中, 对人力资本概念做了阐释, 并通过个人教育费用和个人收益相比较计算了教育的经济效益。到了 20 世纪 50 年代中期和 60 年代初期, 尤其是在舒尔茨 (T. W. Schultz) 1960 年于美国经济学年会上发表了题为《人力资本投资》的演讲之后, 有关人力资本的理论逐渐形成了自己的体系并成为一种学说。以后, 随着先进技术和管理能力的作用不断提高, 这一理论日益引起经济学界的重视并得到较快发展。受其影响, “人力资本”在近年来也成为我国经济理论界经常提到的热门话题。但是, 迄今为止, 对人力资本理论的研究大多侧重于人力资本的形成、人力资本的投资和收益及其对经济增长和收入分配的影响, 至于有关人力资本产权, 尤其是企业中人力资本的地位及其与企业所有权界定关系等问题的研究还不多见, 也缺乏应有的深度。在这种背景下, 盖晓敏将她深入研究企业人力资本产权的博士学位论文整理出版, 是很有意义的一项工作。

从理论上讲, 作者运用唯物辩证方法, 对人力资本的概念、特征、人力资本在企业所有权安排中的地位以及人力资本产权的实现

等问题进行系统和深入的分析,具有拓宽经济学研究,进行理论创新的重要价值。在经济理论界,人力资本所有者能否拥有企业所有权,是一个争议颇多的问题。到底应该如何看待企业中人力资本的地位?要回答这一问题,又必须探讨另一些基本问题,即什么是人力资本?人力资本是否等同于劳动力?是不是只要经过人力投资所形成的知识和技能都属于人力资本范畴?人力资本反映了什么关系,具有哪些特征?这些问题不弄清楚,对人力资本的研究不仅在理论上会出现混乱和偏差,也必然同社会经济生活的现实相脱节,失去理论源于实际又能指导实际的特有性质和能力。本书作者认为,劳动力能否成为人力资本,能否享有企业所有权的问题不能孤立地去讨论,而必须结合社会生产方式、企业性质和类型等因素综合考察。在不同的社会生产方式下,劳动与资本的相对地位不同。在不同性质和类型的企业里,人力资本所有者的地位可能存在非常明显的差异。例如,在物质资本密集型产业中,始终是物质资本支配人力资本,甚至使人的技能等不能成其为人力资本。而在那些极少依赖物质资本、却对人的知识和技能有强烈依赖性的产业中,人力资本的地位无疑会得到提高。不将这一问题放在特定的环境条件下研究,而只在一般意义上进行探讨,就很难得出令人满意的结论。基于这种认识和分析方法,作者首先通过人力资本产生过程的考察,对人力资本的概念进行了界定,论述了劳动力转化为人力资本的前提条件,对人力资本与人力资源、人力资本与知识资本等概念作了辨析,并对人力资本的特征进行了归纳总结。接着在对产权与所有权进行考察之后,对人力资本产权的涵义进行了界定,分析了人力资本产权的性质和特征,考察了人力资本产权的实现条件。继之评价了关于企业所有权安排的理论分歧,分析了企业所有权的决定因素,并运用交易成本分析方法,比较了不同类型的企业所有权安排的成本效率,考察了人力资本在企业所有权安排中的地位变化。这些步步深入的分析,解决了有关人力资本的一些理论问题。

从实践上看,本专著对深化企业改革,完善企业内部产权结

构,建立和完善企业人力资本激励机制也有重要意义。随着我国经济的迅速发展和改革的不断深化,人力资本的开发、配置、利用等方面的改革显得日益重要,而这些都与人力资本产权问题密切相关。比如,目前我国许多企业尤其是国有企业对人才的重视还远远不够,包括企业家在内的高级人才的价值没有得到应有的重视和合理的回报,导致了“五九现象”等具有中国特色的社会问题的出现,也影响了国有企业改革的成效。加入WTO以后,面对跨国公司的激烈竞争,如果没有合理的收入分配制度,不能给予拥有专门知识、技能的人才以合理报酬,人才的流失就难以避免,企业的竞争力更无从谈起,而改革以后发展起来的一些国有、非国有高科技企业也面临着产权纠纷不断,内耗严重的局面。这些问题的解决都有赖于合理的人力资本产权机制的建立和完善。本书在解决了有关人力资本的主要理论,分析各种企业所有权实现形式的基础上,探讨员工分享企业所有权的不同格局,提出了不同于理论界和经济界主流观点然而更加符合我国现阶段国情的改革建议。

综观全书,作者在全面吸取国内外人力资本研究成果的基础上,选准切入点和中心论题,思路清晰,结构合理,研究方法得当,分析比较深入细致,观点明确,逻辑严密,论据充分,阐述清楚,文字流畅,引证规范。可喜的是,书中对有关人力资本研究的一些观点进行了较好的评析,提出颇有价值的独立见解。

当然,将人力和资本这对本来是相对立的范畴合而为一,构成为一个范畴,是否科学,需要在理论上解决一系列的问题,还有待于深入进行更具本质意义的研究。对此,像盖骧敏这样理论功底扎实而聪慧的同志,也只能了解到问题的复杂性而暂时置而不论。

学术研究是艰辛的,而且永无止境,衷心希望盖骧敏在今后再接再厉,取得更大成绩。

吴宣恭 于厦门大学敬贤楼
2005年3月

摘 要

人力资本概念是对传统资本概念的拓展。社会生产方式发展到一定阶段以后,一部分高级劳动力具有了资本的某些特征,从而资本化为人力资本。以往对人力资本理论的研究主要是从人力资本的形成及其对经济发展的作用等角度展开的,对人力资本产权问题则缺乏专门、深入、系统的研究。人力资本产权是一种重要的经济关系,研究人力资本产权问题对于促进人力资本配置的市场化、建立劳动者长期激励机制等具有重要意义。本书在借鉴前人研究成果的基础上,对人力资本的产权特征、人力资本在企业所有权安排中的地位以及人力资本产权的股份化实现等问题进行了比较全面而深入的分析。

本书除导论以外共包括五章,主要内容如下:

导论部分在提出本书的研究课题及其理论和实践意义之后,主要对人力资本理论的研究现状进行了评述,并介绍了本书的研究方法、结构安排以及主要创新之处。

第一章,人力资本概念。在对人力资本概念产生过程进行考察的基础上,对人力资本的内涵进行了深入分析,考察了劳动力“资本化”为人力资本的前提条件和历史过程,并对人力资本的特征进行了归纳总结。

第二章,人力资本产权分析。在考察了人力资本产权含义的基础上,对人力资本产权的性质和特征进行了分析,与一般财产权利相似,人力资本产权也具有排他性、有限性、可交易性、可分解性

等基本属性。但是，人力资本产权又有许多不同于一般财产权利的独特之处，比如人力资本与其载体不可分离的天然性、人力资本使用权的不确定性、人力资本产权收益分配上的困难等，这些特征决定了对人力资本所有者进行激励、实现人力资本产权的必要性和复杂性。本章还简要考察了人力资本产权的实现条件。

第三章，人力资本与企业所有权安排。本章首先介绍了企业所有权安排方面的理论分歧，指出了企业所有权一元论者的理论缺陷，考察了企业所有权的实际决定因素。然后采用交易成本分析方法，对不同类型的企业所有权安排的成本效率进行了比较，认为不同的企业组织形式具有不同的优越性，能够相对较好地解决某种类型的交易成本，在一定条件下，人力资本所有者享有企业所有权可以是有效率的企业组织形式。本章最后还考察了企业所有权的历史演变过程以及人力资本在企业所有权安排中的地位变化。

第四章和第五章研究人力资本产权的股权化实现。第四章首先探讨了人力资本分享企业所有权的各种实现形式，包括剩余索取权的分享、股权分享以及控制权的分享等。接着，对国外员工持股计划的经验进行了借鉴，并通过博弈分析，探讨了员工持股有效实施的条件。在此基础上对我国的员工持股制度进行了考察，提出了由员工持股到人力资本持股的改革建议。由于企业家人力资本的特殊性，在第五章对其进行了专门探讨，并对股票期权、MBO等制度在我国的实施提出了对策建议。

关键词：人力资本 产权 企业所有权

ABSTRACT

The concept of human capital is an expansion of the traditional concept of capital. As the social production style has developed to a certain period, labors with high quality obtain some characteristics of capital, and capitalized as human capital. The traditional study on the theory of human capital is mainly on the formation of human capital, its effect on the economic growth, etc. However, there is not professional, deepening or systematical study on the problem of human capital property rights. Human capital property rights are very important economic relationship, and the study in this period has great significance on the market allocation of human capital, and on the construction of long-term labor incentive systems. On the basis of the previous work, this dissertation has made a comprehensive and deepening analysis on the characteristics of human capital property rights, the role of human capital in firms, and the realization of human capital property rights in the form of stocks.

This dissertation consists of five chapters besides the introduction, and the major content of each chapter is highlighted as follows.

The introduction provides the research task of this dissertation, and its theoretical and practical significance. Then it makes a comment on the previous study of human capital and introduces the methods used in the dissertation, the structure of the dissertation, and the main points of the

dissertation.

Chapter one is the concept of human capital. After the examination of the beginning of the concept of human capital, the dissertation deplores the meaning of the concept, the conditions needed by labor to become into human capital, and the historical process. Then the dissertation makes a generalization of the characteristics of human capital.

Chapter two is the analysis on human capital property rights. After the study on the definition of human capital property rights, the dissertation analyzes the nature and characteristic of human capital property rights. Compared with common property rights, human capital property rights also have the nature of exclusiveness, limitation, transitiveness, disintegrative etc. But human capital property rights also have many characteristics that are different from common property rights. For example, human capital could not be separated from its owner; the use of human capital is not definite; there are difficulties in the benefit allocation of human capital property rights, etc. These characteristics have determined the necessity and complexity of the incentive system about human capital and the realization of human capital property rights. This chapter also examines the conditions of the realization of human capital property rights.

Chapter three is the human capital and the arrangement of the ownership of firms. First the dissertation examines the theoretical differences on the arrangement of the ownership of firms, points out the drawbacks of the theories of "single ownership", and studies the determining practical factors of the arrangement of the ownership of firms. Then by using the transaction cost method, the dissertation compares the efficiency of different types of the arrangement of the ownership of firms. The conclusion is that, different type of ownership arrangement has different advantages, and could resolve certain kind of transaction cost. Under certain

circumstances, the ownership of firms could belong to the owners of human capital, which could also has efficiency. At the end of this chapter, the dissertation studies the historical evolution of the arrangement of the ownership of firms, and examines the change of the role of human capital in this process.

Chapter four and chapter five discuss the realization of human capital property rights in the form of stocks. In chapter four, the dissertation first discusses the different methods for the human capital to share the ownership of firms, which includes the share of residual claim, stock-ownership and the share of control rights. Then it studies the Employee Stock Ownership Plan (ESOP) in foreign countries. By using the analysis method of game theory, the dissertation also discusses the conditions for the effective execution of ESOP. After that, the author examines the employee stock ownership system in China, and put forward the suggestion of human capital stock ownership instead of employee stock ownership. Because of the distinctiveness of the human capital of entrepreneur, the author concentrates on it in chapter five, and makes some suggestion for the execution of stock option and MBO in China.

Key Words: *Human Capital Property-rights the Ownership of Firms*

目 录

对人力资本产权的深入研究（代序）	1
摘要	1
ABSTRACT	1
导论	1
第一节 问题的提出	1
第二节 人力资本理论研究现状评述	3
第三节 本书的研究方法、结构及主要观点	11
第一章 人力资本概念	15
第一节 人力资本概念的产生过程	15
第二节 对人力资本概念的深层次思考	24
第三节 人力资本的特征	38
第二章 人力资本产权分析	46
第一节 人力资本产权的含义	46

第二节 人力资本产权的特征	53
第三节 人力资本产权的实现	67
第三章 人力资本与企业所有权安排	78
第一节 企业所有权安排的理论分歧与决定因素	78
第二节 企业所有权的交易成本分析	95
第三节 企业所有权安排的实际演变	111
第四章 人力资本产权股权化 (I)	
——从员工持股到人力资本持股	129
第一节 人力资本分享企业所有权的实现形式	129
第二节 员工持股: 经验借鉴与有效性分析	136
第三节 我国的员工持股制度: 现状及对策	152
第五章 人力资本产权股权化 (II)	
——企业家人力资本产权的实现	170
第一节 企业家的角色与功能	170
第二节 企业家人力资本回报	174
第三节 股票期权制度	181
第四节 管理层收购	190
结语	194
主要参考文献	195
后记	204

导 论

第一节 问题的提出

自从美国著名经济学家、1979 年诺贝尔经济学奖得主 T. W. 舒尔茨 (Schultz) 于 20 世纪 60 年代初提出人力资本投资的概念, 并创立人力资本理论以来, 人力资本在经济增长和经济发展中的作用日益受到人们的关注。但是大多数经济学家在人力资本理论的研究中, 把注意力集中在人力资本的形成及其对经济增长和收入分配的影响方面, 而忽视了一个重要问题——人力资本产权问题, 即使是人力资本理论的主要代表人物对此也很少论及。舒尔茨在创立人力资本理论时, 曾经意识到了人力资本所有权问题的存在。例如, 他提出了“接受了人力资本方面公共投资的个人, 应该得到这类投资所产生的收益吗”这样的问题。^① 人力资本理论的另一位代表人物, 加里·贝克尔 (Gary S. Becker) 也注意到了人力资本产权关系对人力资本投资的影响。他指出, 企业之所以不会承担一般技术或通用技术的培训费用, 是因为具有这种技术的人一旦流动到其他企业, 该企业就会蒙受损失, 而其他企业获益。相反, 专用性人力资本所有者一旦离开原企业, 其价值就会消失, 所以理性的个人不会为特殊培训而付费, 只能由企业来承担专用性人力资本的投

^① 参见舒尔茨:《论人力资本投资》, 北京经济学院出版社 1990 年版, 第 15 页。

资。^①虽然他们的这些见解很有启发意义,但是相关论述只是散见于个别文献中,而且也没有从人力资本产权角度去专门论述。现代企业理论对人力资本产权问题的研究做出了开拓性贡献。一些中国学者也对人力资本产权与企业所有权问题进行了有益的探讨,并产生了一些具有较高价值的研究成果。^②但是这一领域的研究还缺乏系统性与全面性,研究现状不令人满意,尚有待于进一步深化。

本书之所以选择企业人力资本产权问题作为研究题目,主要出于以下两方面考虑。一方面,随着新技术革命的兴起,知识和技术在经济中的作用日益提高,人力要素受到普遍重视。在我国,人力资本也成为人们耳熟能详的时髦名词。理论界对于人力资本能否享有企业所有权的争论更是此起彼伏。观察现实中的企业,我们看到的是绝大多数劳动者依然是受雇佣者,资本仍然是占统治地位的生产要素。即使在高新技术行业,劳动控制物质资本的企业制度模式也并不多见。那么到底应该如何看待企业中人力资本的地位问题呢?而要回答这一问题,必须探讨的另外一个基本问题是什么是人力资本?人力资本等同于劳动力吗?是不是只要经过人力投资所形成的知识和技能都属于人力资本范畴?这些问题不弄清楚,对人力资本的研究就会出现混乱和偏差。另一方面,随着我国经济的迅速发展和改革的不断深化,人力资本的开发、配置、利用等方面的改革显得日益重要,而这些都与人力资本产权问题密切相关。比如,目前我国许多企业尤其是国有企业对人才的重视还很不够,包括企业家在内的高级人才的价值没有得到应有的重视和合理的回报,导致了“五九现象”等具有中国特色的社会问题的出现,也影响了国有企业改革的成效。加入WTO以后,面对跨国公司的激烈竞争,如果没有合理的收入分配制度,不能给予拥有专门知识、技能

^① 参见李建民:《人力资本通论》,上海三联书店1999年版,第52页。

^② 比如北京大学的周其仁教授在研究市场里的企业的性质时,对人力资本产权特征做了简要分析;南开大学李建民教授在其专著《人力资本通论》中专门用一小节的篇幅对人力资本产权问题进行了研究。

的人才以合理报酬,那么人才的流失就难以避免,企业的竞争力更无从谈起。而改革以后发展起来的一些国有民营高科技企业也面临着产权纠纷不断,内耗严重的局面。这些问题的解决都有赖于合理的人力资本产权机制的建立和完善。出于以上两方面的考虑,本书选择了这一研究课题。在借鉴前人研究成果的基础上,本书对人力资本的概念、人力资本的产权特征、人力资本在企业所有权安排中的地位以及人力资本产权的股权化实现等问题进行了比较全面而深入的分析。

第二节 人力资本理论研究现状评述

以舒尔茨于1960年在美国经济学年会上发表《人力资本投资》的演讲作为人力资本理论产生的标志,人力资本理论从诞生到今天也只有不到半个世纪的时间,但是这一理论对现代经济学的影响之深远令人瞩目,理论界从不同视角对于人力资本理论的研究也方兴未艾。概括起来看,对人力资本理论的研究主要集中于以下几个领域。

一、人力资本与经济增长关系研究

人力资本理论的产生起因于对第二次世界大战之后“经济增长之谜”的探索,人力资本与经济增长之间的关系始终是人力资本理论研究的主流。舒尔茨对人力资本的研究就是从探索经济增长和社会丰裕之谜开始的。舒尔茨对传统的经济理论认为经济增长必须依赖物质资本和劳动力数量增加的观点提出质疑,他认为单纯从自然资源、实物资本和劳动力的角度,不能解释生产力提高的全部原因,而被遗漏的重要因素就是人力资本。舒尔茨指出,人力是社会进步的决定性因素,但人力的取得不是无代价的。人力——包

括人的知识和技能的形成是投资的结果。并非一切人力资源，而是只有通过一定方式的投资，掌握了知识和技能的人力资源才是一切资源中最重要资源。因此，人们的知识和技能是资本的一种形态，舒尔茨称其为人力资本，并进一步指出人力资本的形成有教育、培训、医疗保健和迁移等方式。舒尔茨提出的人力资本理论对经济增长的动力做出了全新的解释，之后他采用收益率法测算了人力资源投资中最重要的教育投资对美国 1929 ~ 1957 年间的经济增长的贡献，其比例高达 33%。这一数据后来在世界各国被广泛引用，用以证明教育及人力资本对经济增长的作用。另一位美国经济学家爱德华·丹尼森（Denison, E. F.）对用传统方法估算劳动和资本对国民收入增长所起的作用时所产生的无法解释的余数（Residue，或译为“残差”）做出了令人信服的定量分析和解释。丹尼森将经济增长的余数分解为规模经济效应、资源配置和组织管理的改善、知识应用上的延时效应以及资本和劳动力质量本身的提高，等等。经过分解计算，丹尼森论证出 1929 ~ 1957 年的美国经济增长中，23% 的份额归因于教育的发展，而并非舒尔茨所讲的 33%。学术界后来普遍认为，丹尼森的计算方法要比舒尔茨的方法更严密精确。其方法在实际中得到广泛传播，被用于世界各国的经济分析中。

20 世纪 80 年代中期以后，以知识经济为背景的新经济增长理论在美、英等国兴起，使人力资本理论的研究掀起一个新的高潮。美国经济学家罗默（Paul Romer）、卢卡斯（Robert Lucas）、英国经济学家斯科特（A. D. Scott）等分别提出了将人力资本作为独立内生变量的新经济增长模型。^① 1986 年，美国经济学家罗默发表了《收益递增与经济增长》一文，把知识作为主要的独立因素纳入生产函数之中，使其成为增长模型的内生变量，同时把知识分解为一

^① 以下的分析参考了刘雯、唐绍欣：《西方人力资本理论的新发展评述》，载《经济科学》1998 年第 4 期。