



中青年经济学家文库
ZHONGQINGNIAN JINGJIXUEJIA WENKU

按知分配与企业 剩余分享研究

张广科 / 著

ANZHI FENPEI YU QIYE
SHENGYU FENXIANG YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

中青年经济学家文库

按知分配与企业 剩余分享研究

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

按知分配与企业剩余分享研究 / 张广科著. —北京:
经济科学出版社, 2009. 11

ISBN 978 - 7 - 5058 - 8761 - 9

I. 按… II. 张… III. 企业管理 - 收入分配 - 研究
IV. F275. 4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 200137 号

责任编辑: 王冬玲

责任校对: 张长松

技术编辑: 董永亭

按知分配与企业剩余分享研究

张广科 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

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)

北京中科印刷有限公司印刷

河北三佳集团装订厂装订

880 × 1230 32 开 7. 625 印张 220000 字

2009 年 11 月第 1 版 2009 年 11 月第 1 次印刷

印数: 0001—3000 册

ISBN 978 - 7 - 5058 - 8761 - 9 定价: 22. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

序 言

本书是我指导的博士研究生张广科的博士学位论文修改稿，也是其多年以来在企业剩余分配领域进行研究的主要成果之一。在攻读劳动经济学专业硕士、博士学位期间，张广科的研究兴趣一直聚焦在收入分配的微观层面——企业框架内的人力资本如何参与企业剩余分配，其硕士毕业论文获得2004年湖北省优秀硕士毕业论文，其博士论文获得2007年中南财经政法大学校级优秀博士学位论文。本书则是其对企业框架内剩余分配结构研究的进一步深化和升华。

本书分析视角新颖。收入分配问题历来是劳动经济学最重要的研究领域之一。目前主要研究成果集中在宏观或社会层面，而针对“按劳分配”、“按生产要素分配”等分配方式在市场经济的活动主体——企业框架内实现形式的研究则相对薄弱。张广科的博士论文则在分析企业框架内“按劳分配”中“劳”的具体存在形态的基础上，结合企业的知识的本质属性，提出了“按知分配”的理念与路径，并探讨了企业框架内“按劳分配”、“按生产要素分配”、“按人力资本分配”以及“按知分配”等各种分配方式之间的内在耦合关系。

本书的研究及其相关结论具有较为重要的理论和现实意义。在知识经济背景下，只有知识资本才能构成企业的核心竞争力。企业内部的人力资本所有者把知识作为一种资本，以投资形式参

与企业各种生产经营过程,理应凭借知识资本要素对企业利润的贡献,参与企业剩余分配和所有权分享。在实践中,深圳华为公司更在《华为基本法》中明确提出要实行“按知识资本分配”。结合长期为企业提供人力资源管理咨询的经历,作者关于在既定的所有权结构下,技术创新性劳动、经营劳动如何实现“按知分配”的微观分析,以及国有企业内部“C+V+M”的静态性、动态性分配结构的实证探讨,对我国国有企业改革以及企业内部技术研发人员和经营管理者的薪酬设计都具有一定的借鉴价值。

在研究各类人力资本所有者如何参与企业内部剩余分配的过程中,本书以下三个观点或研究结论值得关注:

(1) 关于企业节约交易成本的根源、企业权威形成的根源的分析。本书认为,企业实质上市场中的专业化“知识合约”中介、企业的知识结构以及知识的学习成本决定了企业与市场的边界。企业存在的依据就在于它能取得合约过程的规模经济、生产的规模经济、产品或服务交易的规模经济。企业存在的功能之一即为将大量的合约同质化并集中起来,从而降低交易和生产的单位学习成本。同时,知识资本的权威性将最终影响企业内部权力的行使效率和剩余分享结构效率。

(2) 关于企业知识动态能力的分析。本书在对理论界提出的“企业知识理论”、“企业能力理论”以及我前期研究提出的“人力资本张力”理论进行整合和挖掘的基础上,提出真正促使知识转化为企业核心竞争力的是企业内部的“人力资本张力”;“人力资本张力”是导致企业生产或服务的单位学习成本递减的主因,也是企业内部知识扩张、知识创新和学习成本节约的主要源泉;而人力资本扩张的源泉则主要由知识的需求效应、收入效应、替代效应、学习效应、群力效应构成。

(3) 关于企业框架内“按知分配”的理论与实现模式的分析。“按知分配”是建筑在现代知识分工基础之上,以知识资本

的占有、配置、开发、使用为核心，并以此测定其创造价值大小的新型分配方式。这里的“知识”既包括以物为载体的知识形态，也包括了以人为载体的知识形态。对于以“物”为载体的知识价值形态，主要采取按知识物化价值分配（即按生产要素分配）；对于以“人”为载体的知识价值形态，主要采取按知识资本本身的价值（潜在形态）分配以及运用知识的劳动创造的（流动、凝结和现实形态）价值分配两个层次。从一个侧面揭示了现实企业中经营者或技术人员的报酬与企业经营利润相挂钩的内在根源。

当然，“按知分配”目前还只是理论界的一种学术性探讨，实践中也只有少数企业组织明确提出了这种分配模式。因此，本书的相关分析结论、机制设计和政策建议是否完全科学、合理，还有待在理论上进行更为深入的研究，也有待通过实践的进一步检验。

陈金明

中南财经政法大学 MPA 中心主任、教授、博士生导师

2009 年 9 月

前 言

在知识经济背景下，只有知识资产才能构成企业的核心竞争力，才最难以被模仿和市场交易。但真正给企业带来核心竞争力的不是一般性、通用性的知识，而是企业内部不断扩张，“偷不去、买不来、拆不开、带不走”的知识资本。因此，“知识资本化”实质上就是企业内部的知识资本不断扩张，其所有者把知识作为一种资本，以投资形式参与企业各种生产经营过程，进而凭借知识资本要素对企业利润的“结构性”贡献，参与企业剩余分配和所有权分享，形成企业“结构性分配”的过程。

现代分配理论主要包括三种：马克思的按劳分配理论、要素分配理论和分享经济理论。我国的收入分配制度设计一直是围绕马克思的按劳分配理论展开的，核心都是考虑人力的劳动收益，而忽视了人力的知识资本收益。但在知识经济和知识资本化背景下，这种分配思路就出现了一系列亟待回答的新问题。

例如，在知识经济条件下，创业、资本、管理相分离，企业的本质是否发生了变化？企业和市场的边界在什么地方确定？企业和企业之间的异质性在什么地方？企业核心竞争力的根源在哪里？企业是知识资本集合的本质属性对企业的所有权结构和效率有何影响？知识资本的存在形态有哪些？其与马克思劳动三形态（潜在形态、流动形态、凝结形态）的划分有何联系？按劳分配与按生产要素分配能否在内涵和外延上解决“知识资本化”（如爱迪生发明电灯）问题？按劳分配模式下企业中技术类员工、

经营者的薪酬水平确定是否能体现其知识资本的价值?理论界提出的按知分配模式与按劳分配、按生产要素分配的关系如何?随着知识经济的发展,在知识资本主体的身份越来越综合,进而形成对企业剩余创造的“结构性”贡献的情况下,组合劳动中的各个主体如何形成企业的“结构性”分配,实现自己的剩余索取?在实践中,企业,尤其是上市公司经营者的报酬水平应该与哪些因素相关联?如何相关?在分配模式上如何进行完善?具体到国有企业产权改革而言,在企业扩大再生产过程中,经营者、技术人员等知识资本所有者的权益如何实现?“C+V+M”的M如何分割才能最大程度地保障国家、投资者、知识资本所有者的权益?

本书主要依托交易成本理论、契约理论、企业能力理论、企业知识理论等新制度经济学工具以及我的导师在国内率先提出的“人力资本张力”理论^①进行相关理论和实证研究。

本书以知识资本对企业本质、企业核心竞争力、企业边界、企业所有权效率以及分配方式的决定性影响为主线,从企业的本质、企业节约交易成本的根源以及企业核心竞争力入手,力图对现代企业内部剩余分享的结构、实现的方式及其内在机理进行梳理、分析和扩展,尝试回答上述问题。

根据对上述逻辑框架的分析,本书研究共分为四大部分,共7章。

第一部分:本书的导论,即第1章,引出本书所要分析的基本问题、基本分析框架、主要创新点和有待深化之处。

第二部分:本书的理论基础,即第2章、第3章,旨在以新的视角研究企业中知识资本所有者分享企业剩余索取权的必要性

^① 关于人力资本张力理论的论述,详见陈全明:《论人力资本运营》,载于《中国人力资源开发》1999年第8期。

和可能性。涉及市场中企业的本质、企业与市场以及企业与企业之间的边界（即企业的异质性和核心竞争力），知识资本所有者为什么要分享企业剩余索取权，以及分享企业剩余索取权在经济效率上是否可行等问题。

第三部分：本书研究的重点，包括本书的第4章、第5章和第6章。旨在回答按知分配与按劳分配、按生产要素分配的关系，以及技术人员、经营者等知识资本所有者如何通过按知分配分享企业剩余，形成“结构性”分配的问题，涉及理论分析、实证分析和计量分析。

第四部分：本书理论和实证分析的落脚点，即本书的最后一章，旨在回答国有企业内部剩余分享什么和如何分享的问题，属于理论分析和政策建言。

依据上述问题和分析框架，本书的主要内容如下：

1. 知识经济条件下，企业是市场中专业化的知识合约中介。

古典和新古典理论抓住了企业的本质特征——生产性，并着重对企业的生产行为进行了分析，但是它忽视了生产的制度结构，忽视了企业的另一个重要特征——交易性。现代契约经济学的企业理论弥补了古典和新古典理论的这个缺陷，将分析的重点集中于对企业交易性的考察上，但他们忽视了企业的生产性特征。

本书依据交易成本理论和企业动态能力理论，认为知识的可交流性和交流频率决定了交易方式选择，决定了企业、市场的边界以及市场与企业中间地带的边界。知识的可交流程度和交易频率越高，准一体化组织的交易方式就越趋向于松散，直至被市场取代；知识的可交流程度和交易频率越低，准一体化组织的交易方式就越趋向于紧凑，直至被纵向一体化组织即企业所取代。

在此基础上，本书尝试提出了“企业是市场中专业化的知识合约中介，企业的功能就在于将企业的明言知识和难言知识转

化为可感知的知识形式（即产品或服务），企业的纵向边界和横向边界最终都由企业的知识结构和学习成本来确定”的观点。进而从新的视角界定了现代企业的本质、企业边界、企业内部权威的形成功理以及企业交易成本和生产成本节约的根源。

2. 企业性质影响企业的核心竞争力与所有权效率。

企业的本质是知识合约的中介，企业节约交易成本的根源在于企业内部知识的自我扩张（导致企业生产或服务的单位学习成本递减，并形成新的知识和企业新的核心竞争力）。而知识的扩张以及知识的权威性必然影响企业内部剩余分享的结构和效率。

本书在提出“人力资本张力”理论以及企业知识扩张、知识创新的主要源泉（知识的需求效应、收入效应、替代效应和学习效应）的基础上，具体探讨了知识的权威性，知识、信息的获取成本，知识资本的主动性等对企业内部所有权结构和运行效率的影响。

在上述分析的基础上，本书采用了制度经济学家康芒斯关于“买卖交易”、“管理交易”和“配额交易”的观点，将企业所有权的两项核心权能（剩余控制权和剩余索取权）的成本大致划分为经营管理人监控成本、集体决策成本、风险承担成本、市场交易成本等四个方面。并按照美国学者汉斯曼（Hansmann, 2001）的观点，把有效率的企业所有权配置方式的含义界定为“产量既定条件下企业所有客户的市场交易费用和所有权成本总量最小化”，具体分析企业内部不同利益团体所有权结构的形成功理，评判古典企业、股份制企业、股份合作制企业等不同企业形态下剩余分享的效率。

本书认为，在目前的知识、交易和分工条件下，能真正分享企业剩余索取权的只能是企业的“扩张性”人力资本（知识资本中以“人”为载体的部分，其所有者主要包括企业的经营管

理层和核心技术人员)、物化的知识资本(知识资本中以“物”为载体的部分,如专利、商标等),以及企业的物质资本。企业中在市场上处于供过于求状态的一般劳动力(即“均衡性”人力资本所有者)分享企业的剩余索取权的效率太低,即企业的所有权,尤其是国有企业的所有权目前不宜泛化。而物质资本凭借对使用价值创造的贡献获得的剩余分享在严格意义上已经不属于“剥削”范畴,市场经济条件下真正的剥削是那些凭借垄断、非法经营而获得的非正常资本回报和超额剩余的活动。

3. 在既定的所有权结构下,企业中剩余分享模式的组合与优化。

按照舒尔茨、贝克尔以及国内学者的界定,人力资本是蕴涵在人身上的知识、技能、经验、体力,以及有价值的信息和社会关系等全部资源。本书认为,“知识资本”主要包括“扩张性”人力资本和以“物”为载体(知识可以物化为发明、专利等)的知识资本两个范畴。

在存在方式上,知识资本包括为“静态”和“动态”两个部分。其中,静态知识的价值构成具体可分为两部分:物化劳动中物化智力转移的知识价值、前人以及个体前期“积累劳动”所形成的知识的价值。动态知识资本的价值构成具体可分为三部分:运用知识的劳动创造的价值、劳动转移的价值及知识的流通价值。

就价值实现的过程而言,静态和动态的知识资本在现实中又可以具体划分为“潜在的”、“流动的”、“凝结的”、“现实的”四种形态。

在分配的依据和对象方面,以物为载体的知识资本,一般要按照“按生产要素贡献”进行分配,即按生产要素分配。对于以人为载体的知识资本,则需要综合考虑知识资本的四种形态。

其中,知识资本的潜在形态(学历、职称、资历、经验

等), 本身不创造价值, 但却是知识劳动者创造价值的基础和前提, 应遵循“按知分配”的思路, 充分考虑知识的流通价值。知识资本的流动形态和凝结形态, 要么是价值的创造过程, 要么是价值本身的凝结, 应按照“按劳分配”的思路进行, 主要考虑知识劳动创造的价值。知识资本的现实形态主要是指知识劳动的凝结形态(如技术发明、专利、经营决策、战略等), 依托其他一般劳动者的“活劳动”与物质生产资料结合后, 所创造的价值。企业在对一般劳动力的简单劳动进行“按劳分配”的同时, 应对技术人员或企业经营者知识创新实行“按知分配”, 即核心技术人员和企业经营者既可以通过“按劳分配”获得报酬, 也可以通过“按知分配”获得报酬。他们的报酬实际上是由潜在知识资本报酬+流动和凝结知识资本报酬+现实知识资本报酬三个部分构成, 是“按知分配”、“按劳分配”或“按生产要素分配”相结合的产物。而一般劳动者的报酬则主要取决于“按劳分配”的结果。

在分配的主体方面, 三种分配结合的现实途径是国家(宏观)和企业(微观)的分配作用相结合。

4. 在既定的所有权结构下, 技术创新劳动“按知分配”的实现。

根据对我国目前技术创新劳动参与企业剩余分配过程中存在的问题, 以及本书关于知识资本形态的划分, 本书提出了“按劳分配+按生产要素分配+按知分配”的技术要素综合分配模式。

对于以物化形态存在, 且产权归个体所有的技术劳动成果, 其参与企业剩余分配的最有效方式是“按生产要素分配”。

对于以活劳动形态存在, 且产权归个体所有的技术劳动成果, 考虑到交易的风险以及技术开发的连续性, 这种形态的技术劳动参与剩余分配的最有效方式就将个体招聘进入企业, 转化为

企业对内部技术人员的激励问题。

对于以物化形态存在,且产权归企业所有的技术劳动成果,其收益权一般归企业(物质资本所有者)所有,并按照“按生产要素”分配的原则确定其所有者剩余分享的数额。这种形态的技术劳动的收益一般与技术人员关联不大。

对于以“活劳动形态+物化形态”存在,且产权归企业和个体共同所有的技术劳动成果,技术人员参与企业剩余分配则主要依据“按劳分配”和“按知分配”进行。这种形态的技术劳动是企业技术创新成果存在的主流方式。一般是在技术人员和企业有一定劳动合同的背景下,由技术人员提供“活劳动”,企业提供机会和前期研究基础,并最终形成的技术创新成果。

对企业而言,要形成真正具有增值性的技术劳动物化形态,就必须对技术劳动的形成条件、形成过程以及最终结果进行全面激励。需要综合考虑短期激励、长期激励,事前激励、事中激励、事后激励,以及技术资本的潜在形态、流动形态、凝结形态和现实形态等多种因素,采用“薪资性分配+效益性分配+股权性分配”相结合的模式。

最后,根据本人进行人力资源管理咨询过程中的数据积累,以及医药行业中技术研发的战略地位,本书选取具有一定代表性的武汉MY药业股份有限公司技术人员薪酬分配模式进行了实证分析。

5. 在既定的所有权结构下,经营劳动“按知分配”的实现。

企业经营者管理活动就其本质而言,还是一种劳动,而且是一种倍加的复杂劳动,其对企业价值创造和价值实现的贡献,远远超出了其他生产要素的贡献度。

经营者经营劳动价值形态,与技术劳动类似,就其对企业的价值创造贡献而言,应包括了“潜在形态”、“流动形态”、“凝结形态”和“现实形态”。在具体的存在形式上可分为“潜在形

态”(经营管理能力)、“活劳动形态”(经营管理行为)和“物化形态”(战略、决策等)等三种类型。从理论上分析,企业经营管理者报酬水平的确定,应综合考虑经营者知识劳动的上述四种形态。同时,实践中经营者的报酬水平还会受到非劳动价值因素的影响,如企业的性质(影响企业经营者的薪酬模式和水平),或者是国有股的比例,以及企业所在地域(当地的物价指数会影响经营者报酬的绝对额)等。

本书选取了2006年上海和深圳两个交易所上市的1372家上市公司,2005年上海、深圳两个交易所上市的1314家上市公司中,符合本书严格研究条件的559家企业为分析样本,来验证本书提出的理论与观点。

2005年与2006年我国上市公司经营者薪酬影响因素的多元回归分析结果对比显示,我国近三年来经营者薪酬的确定主要贯彻的还是按劳分配思想,主要考虑流动形态的知识资本(主要是企业的员工总人数)和非知识资本因素(如公司所在的区域标准、行业的平均标准,或当地政府的政策规定)等,基本上忽视了经营者知识资本的潜在形态和现实形态价值。这从一个层面揭示了在企业中真正落实“按知分配”的艰难性。

6. “按知分配”与国有企业内部剩余的结构性分配。

最后一章中,本书将在国有企业内部探讨按知分配的具体实现问题。

本书认为,国有企业内部剩余索取权实现的关键在于确立知识资本要素核心地位的观念,解决在企业价值“C+V+M”中C、V和M部分的结构性分配问题。

在静态上或简单再生产的基础上,解决这个问题关键是要明确界定企业知识资本所有者(经营管理者和专业技术人员)和投资者(即国家或全民)作为企业的直接产权主体以及所有权主体——拥有企业剩余索取权和剩余控制权的主导地位和直接

作用；改变间接产权主体——政府的职能和观念，确立间接产权主体只拥有合约权利（税收）的辅助地位和间接作用。

在动态上或企业扩大再生产的基础上解决这个问题的关键是确立企业价值“ $C+V+M$ ”中扣除了生产资料成本，管理费用、销售费用、研发费用以及财务费用，固定工资、利息、租金和税收等“成本”后的净剩余的结构性分配；以及这部分净剩余用于企业扩大再生产后所形成的新的净剩余的结构性分配。

当然，本书研究属于基础理论及其应用的探讨，不可能涉及到所有现实问题的解释和分析，不可避免地存在诸多值得商榷的提法和观点。本书在写作的过程中，发现以下相关范畴有待进一步的深化和完善：

（1）相关范畴的界定及其关系有待进一步的完善和实证分析。

本书中涉及了较多的专业术语和概念，在相关范畴内涵和外延的界定和相互关系分析上，本书主要停留在理论分析和探索层面，部分观点提出的依据有待进一步深化，具体的结论也需要进一步的实证分析来验证。

（2）知识资本的认定问题、知识资本对企业绩效的贡献度问题。

企业的知识结构以及知识的学习成本决定了企业的合约边界，但实践中如何准确计量、确定企业最优的规模和边界？如何区分知识资本在企业价值创造中所占的比例，即如何区分企业绩效和企业经营者绩效，如何区分经营者绩效与其他劳动者绩效等，仍然是一些比较复杂的问题。本书在上述方面缺乏具体的实证和量化分析。

（3）按知分配依据确定中的道德风险和短期行为研究。

知识资本可以具体划分为“潜在的”、“流动的”、“凝结的”和“现实的”四种形态。在理论上和实践中，按知分配要综合考虑四种形态，但四种形态各自所占的比重如何确定？如何

避免按“潜在的”知识资本分配中“高学历低能力”现象、按“流动的”知识资本中的“出工不出力”现象、按“凝结的”知识资本分配中的知识资本价值评价失真以及按“现实的”知识资本分配中的“追求短期绩效”的道德风险等?上述问题也都需要进行进一步的理论探讨和实践论证。

张广科

2009年9月

目 录

序 言	1
前 言	1
第1章 导 论	1
1.1 选题背景与意义	1
1.1.1 选题背景	1
1.1.2 文献回顾与评价	7
1.1.3 研究意义	13
1.2 主要内容与逻辑结构	19
1.2.1 主要研究内容	19
1.2.2 研究框架与技术路线	24
1.3 主要创新观点与基本结论	26
1.3.1 观点创新	26
1.3.2 研究方法创新	29
1.4 有待深化之处	29
第2章 知识、交易成本与企业异质性	32
2.1 古典和新古典理论以及契约理论的企业观	32
2.1.1 古典和新古典理论的企业观——生产计划集	32
2.1.2 现代契约理论的企业观——市场交易合约	34
2.2 企业本质新解——知识交易合约	36