

国家社会科学基金课题 (02BJY057)

人力资本参与企业 收益分配研究

冯子标 / 等著



经济科学出版社

国家社会科学基金课题 (02BJY057)

人力资本参与企业 收益分配研究

冯子标 等著

经济科学出版社

责任编辑：王京平
责任校对：董蔚挺
版式设计：代小卫
技术编辑：董永亨

人力资本参与企业收益分配研究

冯子标 等著

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)

北京毕诚彩印厂印刷

河北三河永明装订厂装订

880 × 1230 32 开 14 印张 290000 字

2003 年 12 月第一版 2003 年 12 月第一次印刷

印数：0001—5000 册

ISBN 7 - 5058 - 3862 - 8/F · 3164 定价：31.00 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

人力资本参与企业收益分配研究 / 冯子标等著. —北京:
经济科学出版社, 2003. 12

ISBN 7 - 5058 - 3862 - 8

I. 人... II. 冯... III. ①收入分配 - 影响因素 -
企业管理制度 - 研究②人力资本 - 关系 - 收入分配 - 研
究 IV. F275.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 117554 号

“人力资本参与企业收益 分配研究” 课题组

课题负责人：冯子标

课题组成员：

冯子标： 山西财经大学教授、博士生导师

全面主持课题

主报告执笔人

子课题一主持人

焦斌龙： 山西财经大学副教授、经济学博士

主报告执笔人

子课题二主持人

范晋明： 山西财经大学副教授 子课题四主持人

郎永清： 西北大学经济学博士研究生

子课题三主持人



一、立项的目的

在知识经济、信息经济全面发展的 21 世纪，人力资本参与企业收益分配将成为必然趋势，但是，什么企业适合于实施，以及如何选择人力资本参与企业收益分配方式是企业面临的最现实的难题。对这些问题的研究将不仅对企业通过引入人力资本参与企业收益分配，建立企业高效的激励机制具有重要现实指导意义，而且对于我国企业建立适应于知识经济与经济全球化的企业组织，塑造核心竞争力，应对知识经济与 WTO 的挑战具有重要意义。正是基于以上认识，我们选择了研究这一课题。

二、国内外研究状况

人力资本参与企业收益分配是当前企业界流行的企

业收益分配方式,国内外理论界对此的研究集中于企业理论与管理理论。企业理论主要从企业制度安排角度研究人力资本权利收益的分配。在国外,Alchian 和 Demsetz (1972) 从团队生产角度提出人力资本代表——企业管理者参与企业权利分配的必要性,提出应该使管理者拥有剩余索取权,将剩余索取权收益作为管理者的收益;Jensen 和 Meckling (1976) 首创委托—代理分析框架,具体研究管理者参与权利收益分配的内在机制;Williamson (1975) 提出人力资本的专用性,并从人力资本与物质资本专用性角度构建企业内部结构;Grossman, Hart 和 Moore (1990) 从契约的不完全性出发,提出剩余控制权和剩余控制权收益,认为,剩余控制权应该给予拥有最重要人力资本的人,且应该遵循剩余控制权与剩余索取权匹配原则;Holmstrom 和 Tirole (1989) 认为,所有权应该与那些贡献最难以估价的投入要素相联系。在国内,张维迎 (1995) 从契约论角度研究人力资本的代表——企业家的一般均衡;张维迎 (1998),周其仁 (1997, 1998, 2001),黄群慧 (2000) 较全面地研究了企业家的控制权收益及在中国的作用;方竹兰 (1997, 2000) 研究人力资本产权与企业所有权分配。管理理论主要从货币收益分配角度研究人力资本参与企业收益分配问题。它注重于对人力资本收益的具体确定,人力资本参与分配对管理制度、股权结构的影响,以及对人力资本的激励、约束等问题的研究。

综观国内外对人力资本参与企业收益分配的研究现状,我们发现,现有研究注重于回答为什么人力资本应该参与企业收益分配,以及人力资本收益如何实现这两个问题,对人力资本参与企业收益分配的条件,以及企业应该如何选择人力资本参与企业收益分配方式,这两个对企业具有重大意义的问题研究非常不足。另外,现有研究对人力资本权利收益与货币收益的研究没有很好结合。最后,现有研究对人力资本的层次性重视不足,没有区分不同层次人力资本参与企业收益分配的差别。

三、本课题的研究对象

本课题所研究的人力资本特指以投资形成的,存在于活的企业员工机体中的知识、能力、技能与信息等。对于具有独立商品形态的人力资本结晶,如专利、技术和知识等不在本课题的研究范围之内。

人力资本参与企业收益分配有广义和狭义之分,广义的人力资本参与企业收益分配是指人力资本所有者被雇用后所获得的报酬,包括工资性收益和分享利润性收益;工资性收益包括基本工资、奖金、一般的福利等;分享利润性收益包括利润分享计划、股权分配等。狭义的人力资本参与企业收益分配是指,人力资本以资本形态获得企业收益,它特指分享利润收益。为了对人力资本参与企业收益分配进行综合全面的研究,本课题将研

究的重心放在狭义的人力资本参与企业收益分配上，但在关于人力资本参与企业收益分配方式选择方面将研究的范围扩大到广义人力资本参与企业收益分配。

四、研究思路

人力资本与物质资本的关系是企业收益分配制度的基础。本课题从人力资本的概念和性质入手，通过人力资本与物质资本博弈角度对企业性质的重新诠释，建立了分析人力资本参与企业收益分配的分析框架。以此框架为基础，围绕人力资本谈判力这一核心，通过对影响企业人力资本与物质资本博弈关系的社会发展阶段、法律条件、企业所在行业性质、企业类型、企业发展阶段和企业治理结构等的研究，探讨人力资本参与企业收益分配的条件，回答什么企业适合于实施人力资本参与企业收益分配问题。通过建立模型，考察不同层次人力资本参与企业收益分配的方式及收益的决定，探讨人力资本参与企业收益分配的方式，回答人力资本如何参与企业收益分配问题。在此基础上，结合中国实际，对中国人力资本参与企业收益分配的现状、误区、差距和方式选择做出了分析，提出了中国实施人力资本参与企业收益分配的政策建议。

五、研究方法

本课题以制度分析为主要研究方法，综合运用规范研究与实证研究、定量分析与定性分析、案例研究等方法，力求对这一问题进行深入研究。

六、研究过程

自2002年7月课题立项以来，在冯子标教授的带领下，课题组迅速开展课题研究工作。2002年8月，课题组集中对课题研究方案的具体设计进行了深入讨论和研究，制定了详细的研究方案，将课题分为四个子课题，分别为：企业发展中人力资本与物质资本关系演变、人力资本参与企业收益分配的条件研究、人力资本参与企业收益分配的方式选择和中国人力资本参与企业收益分配问题研究。根据课题组成员的研究特长进行了分工：冯子标教授全面负责课题的设计、组织和管理，并执笔总课题报告和主持子课题一的研究；焦斌龙执笔课题总报告，主持子课题二，参与子课题一、子课题三和子课题四的研究；郎永清主持子课题三、参与子课题二和子课题四的研究；范晋明主持子课题四。从2002年9月开始课题组分头进行研究。2003年7月各个子课题基本完成，并撰写了子课题研究报告。2003年7~8月份，冯

子标教授和焦斌龙博士共同完成总报告，即课题研究报告的最后合成。在研究过程中，课题组先后召开了八次讨论会，就课题研究过程中遇到的问题进行讨论。并咨询国内相关专家。课题组到北京、西安、山西省太原市和临汾市等地相关企业进行调研，并主持制定了有关企业进行人力资本参与企业收益分配的改制方案（具体分析见案例研究）。

七、本课题可能的创新之处

与其他类似研究相比，本课题可能的创新之处在于：一是弥补了当前理论界只注重对人力资本为什么参与企业收益分配的研究，对企业是什么条件下才能实施人力资本参与企业收益分配，以及如何选择人力资本参与企业收益分配方式研究不足的缺陷。对人力资本参与企业收益分配的各项条件、人力资本货币收益和权利收益方式的结合进行了深入研究。二是将企业理论从权利收益角度进行的研究和管理理论从货币收益角度进行的研究有机结合起来。

八、本课题的主要观点

第一，企业是人力资本与物质资本的合作契约。企业出现的根本原因在于人力资本与物质资本的合作能够

生产新的财富，交易成本对企业的出现产生正面影响，管理成本对企业的出现产生负面影响。人力资本与物质资本的合作能否导致企业的出现在于合作产生的收益和节约的交易成本之和与由于企业出现带来的管理成本的比较。

第二，人力资本与物质资本谈判力的变化是企业制度演变的主线。谈判力由要素的稀缺性、在生产中的贡献、退出成本、承担风险能力和要素的禀赋决定。古典企业时期，由于社会分工程度不高，人力资本仅以劳动方式出现，还没有形成一种独立的资本形态，因此，物质资本的谈判力远远高于人力资本，物质资本处于支配性主导地位。随着社会分工的深化，技术革命的兴起，加大了对人力资本的需求，同时，人力资本内部出现分层，管理人力资本和技术人力资本成为人力资本的代表。人力资本谈判力大大提高，引发了经理革命，推动古典企业向现代企业转变。

第三，人力资本参与企业收益分配是人力资本与物质资本博弈的产物，这一博弈均衡的出现受到多方面因素影响。从社会发展阶段看，人力资本参与企业收益分配要求社会分工使人力资本与劳动力分离，成为一种独立的资本形态，同时，人力资本内部分层，管理人力资本与技术人力资本成为人力资本的代表。从法律条件看，人力资本参与企业收益分配要求有限责任制度得到法律的承认，切实保护物质资本的利益，防止人力资本对物

质资本利益的侵蚀。从企业所在行业性质看,一般而言,技术密集型行业和资本密集型行业是实现人力资本参与企业收益分配的主要行业,劳动密集型行业实施人力资本参与企业收益分配的难度比较大。从企业类型看,公司制企业是人力资本参与企业收益分配的主要企业类型。从企业发展阶段看,在企业成熟期和衰落期往往是实现人力资本参与企业收益分配的较好时期,但是对于特殊行业企业而言,在起步阶段和成长阶段也可以实施人力资本参与企业收益分配。从企业治理结构看,市场主导型的治理结构比较适合实施人力资本参与企业收益分配,组织导向型的治理结构比较不利于人力资本参与企业收益分配的实施。

第四,人力资本参与企业收益分配的方式分为货币方式和权利方式,具体人力资本以何种方式参与企业收益分配在本质上取决于人力资本向企业提供了哪一类生产要素。如果他主要提供的是生产劳动,那么其所得也应主要体现为工资性报酬;如果提供的主要是企业才能,其所得则体现为分享利润性报酬。工资性报酬包括基本工资、福利及奖金。它根据人力资本的能力确定,取决于职业的不确定性、职业的转换成本和生产规模、以及影响人力资本供给的制度性因素与信息传递机制的有效性。分享利润性报酬包括利润分享制度、绩效计划、期权等。分享利润性报酬既取决于人力资本能力同时也取决于人力资本所有者的行为选择。人力资本分享利润

的份额取决于企业规模和企业所面临的风险。随着人力资本层次的上升，工资与分享利润水平都呈现上升的趋势，并且后者上升的速度要高于前者，因此人力资本层次越高，工资性收入所占的比重越低。

第五，中国虽然已经进行人力资本参与企业收益分配的多种尝试，但是，由于中国刚刚步入工业化中期阶段，人力资本还没有完全作为一种独立的资本形态出现，有限责任制度难以真正实现和企业治理结构还处于构建之中等原因，中国并不适合于全面推行人力资本参与企业收益分配，只可在个别行业和企业中实行这项制度。

目 录

前言	1
第一章 人力资本及其特性	1
一、西方人力资本定义	1
二、我们的人力资本定义	5
三、人力资本的特性：与物质资本比较	8
第二章 企业的性质	14
一、新古典理论中的企业：“黑匣子”	14
二、现代企业理论中的企业：一组契约	17
三、市场中的企业：人力资本与物质资本的 合作契约	24
第三章 人力资本与物质资本关系：企业制度 演变的主线	32
一、企业发展中人力资本与物质资本关系	

演变的逻辑·····	32
二、古典企业中人力资本与物质资本的关系·····	39
三、经理革命中人力资本与物质资本的关系·····	46
第四章 人力资本参与企业收益分配的理论基础·····	64
一、“三位一体”公式·····	64
二、“四位一体”公式·····	68
三、人力资本分配论·····	72
第五章 人力资本参与企业收益分配的条件·····	76
一、社会发展阶段与人力资本参与企业 收益分配·····	76
二、有限责任制度与人力资本参与企业 收益分配·····	81
三、企业所在行业性质与人力资本参与 企业收益分配·····	85
四、企业类型与人力资本参与企业收益 分配·····	90
五、企业发展阶段与人力资本参与企业 收益分配·····	97
六、企业治理结构与人力资本参与企业 收益分配·····	100
七、结论·····	105

第六章 人力资本参与企业收益分配的方式	108
一、人力资本收益的形式	108
二、人力资本参与企业收益分配方式选择	
模型	114
三、模型的实证检验	131
四、模型的运用：不同层次的人力资本	
收益方式	137
五、结论	145
第七章 中国人力资本参与企业收益分配研究	147
一、中国人力资本参与企业收益分配实践	147
二、中国人力资本参与企业收益分配的	
几个误区	154
三、中国距离人力资本参与企业收益分配	
条件的差距	162
四、中国人力资本参与企业收益分配方式	
选择	178
五、对策建议	190
第八章 结论	198
参考文献	203
附件一：子课题一研究报告	
企业发展中人力资本与物质资本关系演变研究	207