



私营企业发展的两个维度：人力资本和社会资本构建

陈光金 2010-12-05 18:41:02

现在，我们应当将更多的注意力转向非公企业的内部，转向其内部治理问题，而不是仅仅停留于批判外部制度环境的缺陷。

研究非公企业内部治理的完善问题，有许多重要的视角和维度，例如现代企业制度建设、经营决策机制创新、家族制企业接班人培养等等。这些问题无疑都是极为重要的。但还有两个视角和维度，至少是同样重要的，这就是企业人力资本的发展和社会资本的建构。

所谓良好的劳资关系，其核心就是雇主与雇工之间良好利益互动关系，对于一个企业组织来说，雇主与雇工都属于基本的利益相关方，他们之间的关系好坏，在最基础的层面取决于其利益分配是否比较公平合理，用流行的术语来说，就是能否实现利益双赢。经过30多年的发展，非公有制经济在中国经济中已经占据主体地位。从全国第二次经济普查的初步统计结果中可以看到，在企业法人单位占领的非农经济领域，内资非公有制企业已经牢牢占据了主体地位，如果加上非农经济领域的2873.7万个个体工商户（从业人员8195.4万人，占第二三产业从业人员总数的23%，并拥有固定资产总额约7191亿元），非公有制经济可以说是三分天下有其二。

因此，我们在关注非公有制经济组织尤其是私营企业的发展时，仅仅注意到其外部环境（尤其是外部制度环境）已经远远不够。无论这种外部制度环境如何有问题，非公经济从其在20世纪80年代末期获得合法地位以来，一直处于超常发展过程之中。在这个过程中，外部制度环境也一直在不断改善，尽管其中至今仍然存在这样那样的问题，例如私营企业仍然难以进入被国有经济垄断的领域，其中的中小企业继续面临融资困难等等。换句话说，现在，我们应当将更多的注意力转向非公企业的内部，转向其内部治理问题，而不是仅仅停留于批判外部制度环境的缺陷。

研究非公企业内部治理的完善问题，有许多重要的视角和维度，例如现代企业制度建设、经营决策机制创新、家族制企业接班人培养等等。这些问题无疑都是极为重要的。但还有两个视角和维度，至少是同样重要的，这就是企业人力资本的发展和社会资本的建构。

所谓人力资本发展，包含非公企业各级各层次人才的发展。然而，根据我们的观察和研究，对于不少企业家来说，中高级管理人才和专业技术人员的发展确实是攸关企业长期良好发展的关键问题之一。目前，这个问题在广大中小型企业中显得尤为突出，在部分大中型企业中也有种种表现。比如“富二代”接班问题或危机，其实也内在地包含着这个层面的人才培养问题：一方面，一些“富二代”对于是否接班或者有不同看法，或者还不具备接班能力；另一方面，由于企业内部制度和企业

观念上存在着差异，加上职业经理人队伍不成熟，与企业主们在许多情况下还难以实现良好合作，也是值得关注的议题之一。

与此同时，在非公企业中，专业技术人才队伍和拥有技能的熟练劳动力队伍的发展，也是至关重要的。在一些大中型非公企业里，专业技术人才队伍的发展可能已经不成为问题，但在更多的非公中小企业中，专业技术人才队伍的成长状况却并不令人乐观，这就严重制约了企业技术创新能力的发育发展。当然，并不是每一家这样的企业都需要追求技术创新，但它们至少需要有承接社会和各种核心企业推动的技术进步、工艺进步、产品开发、品牌发展的技术能力储备，这也是它们能够很好地参与市场竞争的基本条件要求。现在的问题是，例如，虽然各类大中专毕业生在就业困难的形势下开始选择非公企业，但这往往是一种不得已而为之的选择，可能从一开始就制约积极性和创造性的发挥。其中的原因是多方面的，但从企业层面来讲，缺少预期的发展条件是阻碍其进入的关键原因之一，在不少中小企业尤其如此，而这种阻碍的形成，既有社会方面的原因，也与部分企业主们缺少与他们分享企业发展成果的意愿相关。

至于熟练劳动力队伍的发展，在许多非公企业中更是一块短板。长期以来，许多非公企业，尤其是中小型私营企业，已经习惯了单纯使用各种非熟练劳动力，并不害怕员工的频繁流动，因为这样可以保持较低的人工成本，在短期内是有利可图的。然而，从长期来看，这不利于熟练劳动力队伍的成长和发展，因而也不利于企业自身的发展。曾经有一个时期，非公企业可以从国有企业和城乡集体企业挖到人才以及熟练劳动力，然而，今天这种模式已不可行，因为集体企业已经所剩无几，国有企业经过大规模改制，也已成为相当一部分人的就业选择。企业很少对雇工进行必要和发展性的职业培训，社会提供的这种培训也严重不足，这可以说是中国目前劳动力队伍发展的一个瓶颈问题。推动熟练劳动力队伍的成长和发展，不仅是社会的责任，同样也是企业的责任，因为在业已形成买方市场的今天，产品质量是在市场竞争中制胜的关键，劳动者的技能和服务水平、工作熟练程度则是产品质量的重要保障。

企业的社会资本建构，是一个非常复杂的话题。不少相关研究表明，企业的良好发展需要积累和建构起良好的社会资本，包括良好的企业文化、劳资关系以及良好的企业与社会关系等。企业文化建设在不少大中型企业中已经或者正在成为一种重要自我发展取向，当然其中也仍有很多问题需要研究。而在许多中小企业中，不少业主仍然把资本利润最大化作为唯一的目标，甚至还没有认识到，即使从资本利润最大化的角度来看，企业文化建设至少也是重要的手段。在现时代，国家发展要讲究软实力，任何组织的发展同样也要讲求软实力的发展，这种软实力的重要内涵就是文化，对于一个企业组织来说，就是所谓的企业文化。企业文化的内涵也是非常丰富多样的，不同企业有不同的特色，而且理应形成自己的特色。

发展良好的劳资关系是企业社会资本建设的一个重要方面。简单地说，所谓良好的劳资关系，其核心就是雇主与雇工之间的良好利益互动关系，对于一个企业组织来说，雇主与雇工都属于基本的利益相关方，

他们之间的关系好坏，在最基础的层面取决于其利益分配是否比较公平合理，用流行的术语来说，就是能否实现利益双赢。长期以来，这个问题在许多非公企业中一直没有得到很好的解决，进入21世纪以来，甚至变得更加突出。我们这样说，至少有两个宏观上的证据。一是根据《中国统计年鉴》提供的数据，在地方GDP的收入法构成中，劳动者报酬所占比重已从最高年份的50%以上降到面前的40%以上，而经营盈余比重则已从最低时的不到20%提高到30%以上，这样一种分配关系在国际上都是比较少见的。二是劳资冲突呈现一种加剧态势，光是劳动仲裁部门受理的各种劳资纠纷案件，几乎每年都以两位数的比例增长，与劳资关系相关的群体性事件也呈增加趋势。一些论者指望通过国家干预来减少劳资冲突，但现实情况是，国家干预的效果并不理想，例如，政府发布的最低工资线，在一些地方甚至成为企业主们执行的最高工资线。从发达国家的经验来看，劳资关系的调节与劳资矛盾的缓和，更需要从企业治理的角度加以考虑，亦要在适当的制度条件下，形成雇主与雇员之间平等谈判协商的机制，在谈判和相互妥协中解决各种利益关系问题。这当然是一个过程，但有远见的企业家们不应当忽视这个方面的治理问题，要重视把劳资关系的协调与企业人力资源管理结合起来，而不是将它们对立起来。

良好的企业劳资关系不仅具有直接增进企业社会资本从而有利于企业发展的作用，还具有某种外溢效果，即有利于改进企业与社会的关系。当然，企业与社会的关系，其内涵远比这丰富。概括地说，企业与社会的关系，从企业方面来讲，是较好地承担社会责任的结果。所谓企业的社会责任，包括依法纳税、积极承担环保责任以及参与社会慈善事业发展等，也包括在力所能及的范围内积极参与所在地区的社区建设和发展等。即使在社会参与方面能力有限，那么至少也要认真考虑，在企业利益与社会利益尤其是与所在地区的社会利益发生某种矛盾的时候，主动争取减少对社会利益的侵害，或者通过协商等和平途径致力于达成企业与社会共赢的局面。总之，企业发展所需要的社会资本有着多方面的内涵，值得我们广泛深入地加以研究，更值得企业家们认真思考和对待，把增加企业社会资本纳入企业内部治理的范围。

作者简介：陈光金，中国民（私）营经济研究会理事、中国社科院社会学所副所长

文章来源：《中华工商时报》2010年6月9日

文档附件：

编辑： 文章来源：

版权所有：中国社会科学院社会学研究所
E-mail: ios@cass.org.cn

欢迎转载，敬请注明：转载自《中国社会学网》[<http://www.sociology.cass.cn>]