

et 网上投稿

et 网上订阅

录用查询

汇款查询

杂志栏目

● 经济研究

● 西部大开发

● 改革探索

● 新观察

● 理论经纬

● 三农问题

● 热门话题

● 企业论坛

● 区域经济

● 财经论坛

● 对外开放和贸易

● 综合论坛

● 经济全球化

● 产业集群研究

● 社会主义劳动理论探讨

● 面向21世纪的中国经济学

论文正文

人力资本参与企业收益分配问题的探讨

上传日期: 2008年1月9日 编辑: 现代经济编辑部 点击:93次

胡光兰

(长沙理工大学 管理学院, 湖南长沙 410076)

摘要: 人力资本和物质资本共同创造企业的财富。按照谁贡献谁受益的原则, 人力资本理应参与企业的收益分配, 本文在对人力资本参与企业收益分配原因分析的基础上, 探讨了其参与企业收益分配的方式。

关键字: 人力资本; 企业收益; 分配

在人力资本成为企业核心竞争力的今天, 如何最大限度地激发企业人力资本的主动性和潜力成为理论界亟待解决的重要课题, 而人力资本参与企业收益分配正是问题研究的热点。本文在分析人力资本参与企业收益分配的原因的基础上, 来探讨人力资本参与企业收益分配的方式。

一、人力资本参与企业收益分配的原因分析

人力资本是凝结在劳动者身上的, 以体力劳动者和脑力劳动者的数量与质量相结合的资本, 是社会总资本的一部分, 当然也是企业资本的一部分, 其理应参与企业的收益分配, 究其具体原因主要有两点:

1、人力资本和物质资本共同创造企业的财富。美国著名的经济学家西奥多·舒尔茨认为资本有两种形式, 即物质资本和人力资本, 两者是相对应的。企业是人力资本和物质资本合作实现价值增值的契约。企业活动的本质是人力资本运营物质资本, 从而实现两种资本的增值。可见, 二者都对企业价值增值做出了贡献, 按照谁贡献谁受益的原则, 人力资本应该依据它对企业创造价值的贡献程度来参与企业收益分配。

2、人力资本与物质资本共同承担企业风险。传统的收益分配理论认为, 物质资本是企业风险的必然承担者, 因为其一旦投入企业, 就不容易退出企业。而因人力资本的所有者与其自然形态具有不可分离性, 可以随意退出企业逃避风险, 因此, 只能拿工资这种补偿性收入。而实际上, 人力资本所有者和非人力资本所有者都是企业契约的当事人, 那么对于契约执行所带来的风险, 自然既要有非人力资本所有者又要有由人力资本所有者来承担。而且, 无论人力资本还是非人力资本的所有者, 都要在契约形成以后的相当长时期, 或多或少承担不确定性带来的风险, 因而对于每个人力资本或非人力资本的所有者来说, 其契约收益都有一个除去固定收入的剩余收益部分, 所不同的是不同成员之间收益的固定部分和剩余各部分各自大小及其相互比例会有所差别, 而不是绝对地谁拿固定收入谁拿剩余收益的区别^[1]。所以, 无论企业所有权安排的最终结果如何, 从契约自由平等的根本原则来看, 人力资本与物质资本都有平等的权利要求参与剩余索取权和控制权的分配。

二、人力资本参与企业收益分配方式

企业收益是企业出售商品或提供服务所获得的价值总和。马克思的价值学说将商品的价值分成三部分, 即 $Q=C+V+M$ 。从广义上看, 企业收益为企业所生产的商品价值之和, 它包括了原材成本、工资、利息、利润等即为 $(C+V+M)$ 。从狭义看, 企业收益也即是企业的剩余收益, 是指企业全部收放在扣除生产成本、各种费用并上交国家税后剩余, 是企业的新增价值 (M) 。从这个意义上讲, 笔者认为人力资本参与企业收益分配的形式至少应该有两种, 即: 补偿性收益形式和增值性收益分配形式。

补偿性收益分配是指对生产过程中人力资本的价值进行补偿的那部分收益, 也就是马克思所指出的可变资本部分的补偿。它是由新创造价值的一部分来进行补偿的, 从形式上表现为人力资本的工资性收入所得, 包括以工资、奖金、福利等形式支付的现金、财务或者服务。对于这部分报酬, 从严格意义上来说, 不能把它作为收益性分配。如同在生中消费掉的生产资料需要补偿一样, 它是消耗掉的人的自然力的补偿价值, 因此, 在会计中, 把它作为费用在成本中列支。而从投资角度而言, 这是一笔现实的投资收益, 我们不妨把它作为人力资本收益看待。

增值性收益分配也可视为一种激励性的收益分配, 它体现了人力资本在企业利润创造中的贡献, 是人力本作为企业资本重要组成部分对企业税后利润的分配。在分配形式上采用期权和股权的形式, 是人力资本参与企业收益分配制度的核心层次, 既体现人力资本在企业价值创造中的作用, 又体现一种激励效应^[2]。美国的微软公司就是这方面的典范, 该公司的员工都是用自己的知识、技能对公司进行投资, 而后从公司获得亿万财富, 完成从“知本家”到“资本家”的转变的。

实际上,人力资本参与企业收益方式上还有一些辅助形式,比如说后续教育与技术培训,晋级升职等,当今时代是一个瞬息万变、飞速发展的信息时代,新知识、新技术层出不穷,因而后续教育和技术培训成了人力资本保值增值的重要途径。从人力资本的角度来看,员工的继续学习与培训实际上是企业对职工的一种收益分配。因为,从会计学角度而言,教育培训费减少了企业净利润额,从而减少了财物资本投资者的收益。可以说它实际上是财物资本所有者给人力资本所有者让渡的一部分收益。从经营风险角度而言,财物资本投资者支付付现成本,得到的却是或有收益,这无疑是一笔风险投资,而对受教育的员工而言,只有好外而无任何风险。正是由于财物资本所有者的这笔风险投资,使受教育者得到了资本的增值,从而使得人力资本能够获得更多的利益。对于员工的晋级升职,实际上是员工从企业获得的一种“好处”,是从企业获得的精神利益,把它作为收益分配形式是可以的。正是这些收益分配方式相互结合,才能更好的使人力资本参与企业的收益分配,才能更好的完善我国的社会主义收益分配制度。

三、结束语

人力资本参与企业收益分配是我国经济与世界经济接轨的必然选择,也是完善我国收入分配制度的必然趋势,因此,这一问题的研究有重要的现实意义,笔者将在以后的研究中对人力资本参与收益分配的相关问题作进一步的探讨。

参考文献:

- [1] 李宝元.战略性激励---现代企业人力资源管理精要.经济科学出版社,2002
- [2] 冯子标,焦斌龙.人力资本参与企业收益分本:一个分析框架及其实现条件.管理世界.2004

作者简介:胡光兰,长沙理工大学管理学院研究生.

[1] 李宝元 战略性激励---现代企业人力资源管理精要 经济科学出版社 2002

[2] 冯子标,焦斌龙 人力资本参与企业收益分本:一个分析框架及其实现条件 管理世界 2004