人力资本参与企业收益分配探析

文/李 静 曾琼芳

一、 人力资源参与收益分配探索

人力资本如何参与企业的收益分配，需要不断实践并加以完善。包括收益分配的具体方式、企业各项生产要素参与分配的比例安排，以及各要素对企业风险的分担等问题。现有的人力资本参与收益分配的方式有职工股、效益工资、劳力股及人力资源权益股等。人力资源权益股是劳动者按其投入企业的人力资源所形成的人力资本在企业中所拥有的股份，是在劳动者进入企业时就确认其所拥有的人力资源投入企业时就采取适当的方法进行计量确定其价值，并以此确定其应享有的利益分配权。将劳动者投入企业的人力资源视为对企业的投资形成人力资本，劳动者作为人力资源的所有者享有由人力资本产生的剩余索取权。笔者认为这种方式是合理的且是可行的。

企业收益在进行分配时，比例确定实质上是受各方关系作用均衡的过程。劳动者要选择能使自身价值得到有效实现、能获得尽可能多的收益的地方投入其拥有的劳动力。投资者要选择能获得更大的投资收益率的方向进行投资。人力资本的所有者和物质资本的所有者一样，都拥有资本的所有权、补偿权和收益权。投资者将物质资产投入企业后，企业取得了投资者投入资产的自主处分权，因此资金的利用率主要取决于企业的劳动者。劳动者的补偿权通过获得工资报酬来体现，而投资者的补偿权应当体现为企业收益中无风险收益率以下的收益，即企业低于无风险报酬率时的收益应当全部作为投资者的补偿权归投资者所有。人力资本和物质资本在取得了自己的补偿权以后，再按照他们贡献的大小对企业超过无风险收益率以上的收益进行分配。按照人力资本投入企业时相关机构或者人员对其价值的确认及物质资本的实际价值的确认数额，确定人力资本和物质资本分别在企业资本中所占的比重来对两者应当享受的企业收益进行分配。首先，以行业的平均收益率为均衡点，当企业收益正好达到行业平均收益率时，企业收益超过无风险报酬率以上的收益，按照原来确定的人力资本和物质资本所占的比例来进行分配，这时，人力资本和物质资本的搭配使两者的作用正常发挥，它们的结合正好使企业的收益率达到了行业的平均收益率。其次，当企业的收益率低于行业平均收益率但高于无风险收益率时，企业收益在无风险报酬率和行业平均收益率之间的部分，应该按低于人力资本总额在总资本中所占的比例来向劳动者分配收益，而向物资资本投资者多分配收益。这是企业劳动者的努力没有达到行业的平均水平，因此要按调低的比率来向劳动者进行收益分配。最后，当企业收益高于行业平均收益率时，对于无风险报酬率至行业平均收益率之间的部分，仍然按照人力资本在总资本中的比例进行分配。对于超过行业平均收益率的部分，应按照高于人力资本在总资本中所占比例的比率进行分配，多向劳动者分配。因为这时企业劳动者的努力超过了行业的平均水平，人力资本的贡献大，应调高比率进行分配。

二、人力资本对企业风险的承担

传统的收益分配理论认为，物质资本的所有者应该享有剩余资产权，因为物质资本与其所有者在自然形态上可以分离，物质资本一旦投入企业，就不容易退出企业。因此，物质资本是企业风险的必然承担者。而人力资本的所有者与其自然形态具有不可分离性，劳动者可以随意退出企业，逃避风险。因此，劳动者只能拿工资。在当代，虽然人力资本与所有者具有不可分离性，但其知识、能力、权力、地位、荣誉、机会、人际关系、心理平衡状态等，都是特定经历和特定环境的结果，一旦离开这个企业，这些人力资本要素不可能完全随身带到另一个企业去，这会使原有的人力资本贬值，在新的企业中，还需要进行新的人力资本投资的积累。同时由于当代生产经营的复杂程度越来越高，人力资本所有者必须共同协作形成的集体的合作力，才能更好地发挥自己的作用，使其人力资源的价值得以实现。因此人力资本也是企业风险的必然承担者，而且具有承担风险的自觉性和主动性。

人力资本既是剩余收益的享有者，当然也是风险的承担者。当企业发生亏损时，劳动者应对此承担主要责任，因为亏损不是投入企业的资金有问题，而是全体劳动者的责任。即如果劳动者提供的劳动没有创造出新的价值，则其应对物资资本投资者损失的投资部分和本应得到的收益做出补偿。因此在企业有收益的年度进行分配时，从应当由人力资本享有的收益中提取一定比例形成人力资本公积金，在企业发生亏损的年度，首先以这一部分公积金进行弥补，不足的部分再由物质资本的盈余公积进行补偿，仍然不足的，在以后年度的收益进行补偿，补偿完后的收益再在人力资本和物质资本之间进行分配。当企业破产清算时，企业的人力资源对于企业来说已彻底贬值，它的分配顺序应在物质资本的投资者之后，实质上也是人力资本承担破产风险的体现。

总之，人力资本参与收益分配是现代经济发展的必然要求，探索新的分配模式具有理论和现

实意义。

（作者单位：李静/山东省轻工工程学校；曾琼芳/江西井冈山学院商学院）

相关链接

360度绩效考评系统初探
市场导向与就业能力培养
人力资本参与企业收益分配探析
区域人才能力建设对策探讨
浅析高校人力资源会计
善用人才和用好人才是企业立身之本
eHR是实现全面人力资源管理的纽带
人事管理、人力资源管理、人力资本管理

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心