

知识型企业人力资本主导企业剩余权的依据

袁建昌¹,魏海燕²

(1.吉林大学商学院,吉林 长春 130012;2.复旦大学管理学院,上海 200433)

摘要:知识经济的到来改变了人力资本在企业中的地位,知识型企业的经济特征显示人力资本所有者是企业的主导者,人力资本的独特性决定他们是企业价值的真正创造者,知识型企业中人力资本应该主导企业剩余权的分享。

关键词:知识型企业;人力资本;企业剩余权

中图分类号:F276.44

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2005)10-0015-03

0 前言

企业剩余权是指在作为一组不完备契约集合的企业中对契约未事先明确的状态进行处置的权力。企业剩余权主要由剩余索取权和剩余控制权组成。剩余索取权是指对企业收入在扣除所有规定的契约支付后的剩余收益的要求权。剩余控制权是指契约中没有特别规定的活动的决策权。企业剩余权在人力资本与非人力资本之间如何配置取决于二者的博弈能力,即谈判力。谈判力又取决于各要素在企业价值增值中的地位和作用,主要表现在6个方面:①稀缺性。不同资源在不同时期的稀缺程度与社会分工及其所处的地位直接相关。在一定的社会分工水平上,一种资源在整个分工体系中的地位越重要,这种资源的稀缺性就越高,谈判力就越强^[1]。②贡献大小。对企业的贡献是要素谈判力的重要组成部分,要素创造的附加值越多,贡献越大,谈判力越强。③可抵押性。可抵押性越强,退出成本越高,在谈判中的谈判力就越强。④风险承担程度。市场是充满风险的,要素间进行博弈就是要制定出最佳的风险分担方案,因此,各要素的风险承担状况构成了要素谈判力的重要组成部分。承担的风险越大,谈判力越强。⑤主动性。要

素是主动性资本还是被动性资本影响其谈判地位,主动性越强,谈判力越大。⑥可监督性。要素行为是否容易观察和监督也影响谈判地位,越难监督的要素,其自主权和控制权越大,谈判力越强。这些方面从不同角度对博弈双方的谈判力产生极为重要的影响,它们共同决定了要素的谈判地位,也正是这些方面的变化导致了企业中人力资本与非人力资本博弈均衡的变化。那么,在知识型企业中人力资本与非人力资本的谈判地位又是如何?知识型企业中人力资本是否应该主导企业剩余权的分享?本文通过3条主线进行分析并给出充分的理由。

1 从人力资本在企业发展中的地位变迁分析

人力资本和非人力资本是财富增长的两大因素,在生产水平相对低下的时期,存在着非人力资本的稀缺程度超过人力资本稀缺程度的现象,因而“资本雇佣劳动”成为人类社会的一个必然阶段,非人力资本独享剩余索取权和控制权,而人力资本只能以工资形式取得回报。

随着生产力水平的提高,社会分工体系日益发达,人力资本在企业中的决定性地位

也日益显露出来,人力资本作为价值创造者才被逐渐认识。当然,非人力资本作为生产经营的前提条件是不可或缺的,人们已经普遍认识到:“不是消极资本,即非人力资本的存在,才使企业产生利润,获得增值;而是因为积极资本,即人力资本的作用,企业才能获得增值,非人力资本才能取得利益”(胡静林,2001)。随着人力资本价值得到全面提升,人力资本和非人力资本的地位在发生显著的改变,在企业制度演变中,“资本雇佣劳动”的逻辑正在受到冲击,人力资本开始逐步分离出来,成为独立的、稀缺的、可以带来未来收益的生产要素,人力资本所有者与非人力资本所有者开始平等地谈判。

在以知识为基础的知识经济条件下,传统企业在向知识型主导企业演进,知识型员工——人力资本所有者开始独立出来。此外,非人力资本的供给相对过剩,市场竞争加剧,创新成为企业获取增值的主要手段,知识型企业主要依靠人力资本的创造性劳动来谋求发展,所以以创新为主要任务的人力资本所有者成为企业兴衰的关键,成为企业最重要、最稀缺的生产要素,从而彻底改变了人力资本所有者与非人力资本所有者之间的地位。在知识型企业中“人力资本雇佣非人力资本”成为可能。因此,在知识型企

收稿日期:2005-03-29

基金项目:国家社会科学基金项目(02CJY011)

作者简介:袁建昌(1968-),男,甘肃静宁人,吉林大学副教授,企业管理专业博士生,研究方向为企业管理理论;魏海燕(1970-),女,吉林伊通人,复旦大学管理学院企业管理专业博士生,研究方向为人力资源管理、人力资本理论。

业中人力资本所有者应该主导企业剩余权的分享。

2 从知识型企业的经济特征分析

(1)知识型企业的第一资源是知识和知识型员工——人力资本所有者。“在知识经济社会里,知识是个人、企业乃至整个经济的首要资源,土地、劳动和资本——经济学家列出的传统生产要素——并没有消失,但他们是次要的”(德鲁克,1999)。在知识型企业中,知识是一个企业生存和发展的主要动力。如果对知识资产的比例进行量化,至少知识资产要占到企业总资产的70%以上。“我可以断言,一定有一些人在争论知识员工的定义。简而言之,知识员工就是那些创造财富时用脑多于用手的人们。他们通过自己的创意、分析、判断、综合、设计等给产品带来附加值。当然创造过程中也用到手,但只是用手将数据输入计算机而不是用手扛一个50磅重的麻包”(弗朗西斯·赫瑞比,2000)。虽然定义简单,但真实地反映了知识员工的工作特点。在知识型企业中,知识员工的比例至少在60%以上,而且研究与开发人员比例远远大于生产线人员。可见知识型员工这种人力资本成为企业最重要的战略资源,是企业获得竞争优势的根本保证。

(2)知识型企业是一种创造性企业,创新是其发展的动力,而创新依赖于人力资本的创造性运作。知识型企业的运作过程是:投入知识资本、进行知识创新、产出知识产品。知识资本就是那些能创造企业知识增量、导入企业超额收益的经济资源,知识产品是指那些市场竞争力主要来源于更多的知识含量的产品与劳务。显然,它的脑力劳动比重大、价值高而且不与制造成本正相关,而与知识含量成正比。知识型企业的创新活动主要是由知识员工推动的,没有高素质的员工,创新就无从谈起。与一般企业相比,知识型企业不断地发生着变化——产品和生产流程在更新、工作内容在变动、组织在调整等等,知识型企业的员工不得不时时刻刻面对、应付、适应着这些变化,他们在进行企业日常生产经营的同时,还要组成团队参与创新活动,这些活动包括:开发新产品、改进生产技术、改善生产流程、提高质量等。他们不再是机器设备的附属物,而是主宰企业命运的主人。知识型企业的生命在于创新,将使知识创新者不甘于以“打工仔”的身

份参与企业的发展、获取工资与奖金等形式的报酬,强烈要求拥有企业的剩余索取权和剩余控制权。

(3)知识型企业中人力资本所有者承担着更大的风险。从企业风险承担者的角度看,由于非人力资本社会表现形式的多样性和证券化趋势,使非人力资本所有者日益成为企业风险的逃避者,而人力资本的专用性和团队化趋势则使人力资本所有者日益成为企业风险的真正承担者^[2]。“人力资本的专用性是指企业中有些人才具有的某些专门知识、技术、技巧或拥有的某些特定信息”(威廉姆森,1987)。在知识型企业中,几乎在所有层面上工作的人都拥有这种专用性,只是专用性程度不同而已,创新者的创新能力其专用性最高。人力资本的高专用性表现了知识的强专门性,越是专门知识,知识转换的成本就越高,因此,专用性人力资本会越来越变得不易退出或流动^[3]。因此,人力资本的专用性反映了社会分工对人力资本所有者进入和退出企业的客观性制约。这一客观性制约使人力资本所有者具有一种退出企业的惰性,以及承担企业生产经营风险的自觉性和主动性^[2]。另外,在知识型企业中专用性人力资本更多地是组成团队参与创新活动,由这种共同努力而形成的团队协作力也会造成其退出企业的障碍。人力资本的团队性形成的有形和无形财产,只有在单个人力资本所有者参加特定的团队后才得以分享,离开便失去了分享的机会。由于这种团队性的有形和无形财产是单个人力资本所有者经过长期的时间投入和精力投入形成的,因此即便离开原来团队的人力资本所有者很快进入一个新的团队,他也不能很快就分享到新的团队的集体知识,新的集体知识的分享度由他新投入的努力程度和他与新团队的协作程度而定。可见,人力资本的团队性和人力资本的专用性一样,构成人力资本所有者退出企业的障碍,增强人力资本所有者对企业风险的承受度。

(4)知识型企业中人力资本所有者更具委托人的资格。企业是委托人和代理人之间围绕风险分配所作的一种契约安排,委托权的本质是承担风险,因此成为委托人的根本条件是承担风险^[4]。传统企业中风险主要表现在资本的风险上,非人力资本所有者几乎承担着企业的全部风险,所以传统企业的

委托代理关系是以非人力资本为核心要素构建的,即非人力资本所有者是委托人,人力资本所有者是代理人。在知识型企业中,由于人力资本所有者承担了更大的风险,因此应该以人力资本为核心要素构建委托代理关系。其实知识型企业合约不同于非知识型企业合约的关键,一开始就不是非人力资本所有者被授予委托人资格^[5]。在这里,非人力资本所有者从企业已经退出直接经营者的地位,或者只是作为出资者为选择投资才存在,或者只是作为债权人为了获取利息而存在。一个重要的结论是,既然非人力资本所有者不具备委托人资格,那么知识型企业合约的安排,只能是人力资本所有者是委托人,或者他将决策权委托给经营者,或者他“自己”拥有决策权。最理想的形态是,人力资本所有者就是经营者。因为只有当创新者本身就是经营者时,才不存在代理问题,或者说代理成本是最低的。

以上知识型企业的经济特征表明,由于知识存量的急剧变化,在知识型企业中最重要的资源是知识的创新者——人力资本,他们的创新能力是企业发展的动力和根本保证。知识创新者成为知识型企业真正意义上的经营者,他们承担着更大的风险,决定着企业的生产经营方向。因此,在知识型企业中,“劳动(主要是脑力劳动)雇佣资本”体制比“资本雇佣劳动”更具有生命力^[5]。

3 从知识型企业人力资本的独特性分析

知识型企业人力资本除具有一般人力资本的增值性、依附性、累积性、时效性、流动性等特点之外,还在以下几个方面表现出其显著特性(其专用性在上文中已有论述):

3.1 可抵押性

人力资本所有者一旦进入企业,就开始了一种难以进入市场交易的资源押出:一是时间和精力资源押出;二是未获取收益的金钱性资源押出(加护野忠男、小林孝雄,1995)。这两种情况都会因为企业外部市场的难以直接定价交易,而无法使其收回自己押出资源的预期性收益,从而成为他们自己在权力晋升征途上继续努力工作的抵押品(王开国、宗兆昌,1999),并且具有“下赌注”的性质。人力资本的可抵押性,既可以说明人力资本投资的非安全性,也可以说明人力

资本的难以流动性。同时,因人力资本与其所有者在自然形态上的不可分离性,人力资本所有者也往往成为企业的“抵押品”,带有一种“人质”的特性。这一特性在知识经济时代的知识型企业中得以强化或凝固化,由于资本市场的充分发育,非人力资本的社会表现形式如货币化、证券化等趋势,使得最有退出企业自由而且能够避免风险的是非人力资本所有者,而人力资本所有者难以避免风险或自由退出企业。

3.2 高异质性

异质型人力资本是指某个特定历史阶段中具有边际收益递增生产形态的人力资本^[6]。对于知识型企业来说,企业剩余的来源可以用人力资本的高异质性来解释。为什么知识型企业有时能够实现高利润率、快速扩张、垄断某些领域?这是因为异质性人力资本掌握的技术知识是超边际知识,获得的边际收益大于其边际成本,表现为一种较强的边际收益递增趋势,而非人力资本和同质型人力资本表现为边际收益递减或不变。知识型企业异质型人力资本的存量和流量大大超过任何非知识型企业,而且它也不像以往那样集中于企业的某一类人身上,而是集中于许多人身上,或集中于由许多群体代表组成的复合体即专家集团身上^[3]。专业化的人力资本蕴涵有丰富的知识特别是丰富的隐含知识和互补性的知识导致企业收益递增。知识要素收益递增的同时也隐含着拥有知识本身也是一种权力,需要维护这种权力主体——人力资本所有者的权益。

3.3 难以监督性

知识型员工所从事的工作,不是简单重复性的工作,而是在复杂多变和不完全确定的环境下完全依靠自己的知识禀赋和灵感,应对各种可能发生的情况,进行创造性的工作,推动技术的进步和产品的创新。知识型员工的工作是依靠大脑进行的思维性活动,劳动过程往往是无形的,其工作也没有明确的流程和步骤,其他人很难确切地知道应该怎样做,固定的劳动规则并不存在,因而对劳动过程的监控既没有意义,也不可能。在创新不断加快和难度不断加大的情况下,创新活动很难一个人单独完成。因此,创新成果多是团队智慧和努力的结晶,很难进行分割。知识型员工工作的成果也不像一般劳动者工作所获得成果一样容易量化。这些都说明知识型企业人力资本的难监督性和其工作成果的难衡量性。其实,对知识型员工最好的监督办法就是让他们自己监督自己,企业应给予他们充分的自主权。

3.4 学习能动性

知识型企业是一个知识密集、信息密集、人力资本密集的集合体。由于信息传递速度越来越快,知识更新越来越快,竞争越来越来趋于激烈,在这种环境下只有具备高度学习能力的人力资本才能驾驭和保证企业走向成功。知识型企业的人力资本是高度专业化的知识载体,具有连续不断地获取、积累、利用和创造知识的能力,具备很强的经济资源配置能力。这种人力资本也是高度信息化的载体,不仅直接表现为信息的聚集能力、信息的选择能力以及信息的处理能力,使知识和技术的创新成为现实,而且它还表现为对风险和不确定性的感知和预防性选择以及判断性决策(王开国、宗兆昌,1999),使知识和技术的创新者获得了对企业内生产、分配、经营过程的指挥和决策的权威。通过能动性的学习,一方面人力资本自身的知识存量不断增加,另一方面非人力资本的生产率也不断提高。这充分体现了人力资本在知识型企业中的主动性和主导地位。

鉴于知识型企业人力资本具有的独特性,所以对待知识员工不能采取压榨的方式,而只有通过有效的制度激励,才能把他们潜在的人力资本变为现实的人力资本,并且使其人力资本存量持续增加。企业剩余权应该主要分配给企业中创造价值能力强、承担风险大、具有专门技术和知识优势而且最难监督的创新型人力资本所有者。

4 结语

企业剩余权在人力资本与非人力资本之间如何配置取决于二者的博弈能力,即谈判力。谈判双方一般考虑以下因素:要素的重要性、稀缺性、抵押性、风险承担、监督成本等。在知识型企业中人力资本是第一资源、最重要的资源;人力资本的异质性、主动性、创造性决定企业超额利润的来源是稀缺的人力资本所有者;人力资本的可抵押性、专用性、团队性决定人力资本所有者是企业风险的主要承担者;人力资本的难监督性说明知识员工从事的是难以量化的创造性劳

动,对待他们不能采取压榨的方式,而只有通过有效的制度激励。非人力资本之所以与企业的关系逐步弱化和间接化,而人力资本之所以与企业的关系逐渐强化和直接化,其最根本的原因在于人力资本所有者是企业财富的真正创造者。可见,在知识型企业人力资本所有者与非人力资本所有者的博弈中,人力资本所有者完全处于主导地位,他们真正成为企业的主人,应该主导企业剩余权的分享。

参考文献:

- [1]冯子标,焦斌龙.人力资本参与企业收益分配:一个分析框架及其实现条件[J].管理世界,2004,(3):143-145.
- [2]方竹兰.人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势[J].经济研究,1997,(6).
- [3]牛德生.知识型企业:一个更为特别的合约[J].经济学家,2001,(3).
- [4]黄乾.高新技术企业人力资本与物质资本产权交易制度创新研究[M].北京:经济科学出版社,2004.
- [5]洪智敏.知识经济:对传统经济理论的挑战[J].经济研究,1998,(6).
- [6]丁栋虹.制度变迁中企业家成长模式研究[M].南京:南京大学出版社,1999.

(责任编辑:赵贤瑶)

