

企业家人力资本产权的内涵、结构与功能

侯锡林

(鞍山科技大学, 辽宁 鞍山 114044)

摘要: 企业家是经济生活中最为稀缺的人力资本资源。企业家人力资本既不同于非人力资本资源, 也不同于一般的人力资本资源, 在经济增长和社会进步的过程中扮演着不可替代的角色, 发挥着举足轻重的作用。借助于西方人力资本理论和产权经济学理论, 较为系统地分析了企业家人力资本产权的内涵、结构与功能, 得出关于企业家人力资本产权的 3 个重要结论。

关键词: 企业家; 人力资本; 产权

中图分类号: F272.91

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)08-0183-02

0 前言

企业家人力资本产权的理论研究和社会实践, 在我国曾长期被视为学术禁区和实践禁果, 而国有企业经过 25 年的改革虽然在很多方面都有重大进展, 但改革的实践却一再向世人宣告, 我国的国有企业问题主要是出在企业制度上。企业制度的核心是产权制度, 财产权利的界定和自由交易是市场经

济最基本的竞赛规则。在国有企业改革的“放权让利”、“承包经营责任制”、“现代企业制度”等各阶段上, 都是围绕着物质资本的产权展开的, 从而回避了人力资本产权, 特别是企业家人力资本产权的明确界定和合理安排。

1 企业家人力资本产权的内涵

企业是一种以契约方式把各个合作者

的资源集中起来的组织。提高了生产力的这些来源各异的资源称之为“协作”的生产力, 企业的产出已经不是这些合作者贡献的投入而形成的各自产出的总和, 而是由这些合作者组成的“团队生产”所生产的难以归因于个别合作者的价值。换句话说, 人们已经无法指出其中每一种资源单独的最终产出价值是多少。为此, 明确界定作为不同产权主体的各个合作者的权利边界, 是合理分享

表 3

姓名	学历值	职称值	工作年限值	岗位转换值	市场供需值	薪酬水平值	总分值
张三	1	0	0	1	-1	0	1
李四	1	0	1	1	-1	0	2
王五	-1	1	4	1	-1	1	5

会招聘一名会计, 收到应聘信 56 封, 其中有财经大学刚毕业的张三, 本科学历做了 3 年会计工作、月薪 1 700 元的李四, 中专学历工作 15 年、具有会计师职称、月薪 3 000 元的王五。根据上述情况列表 3。

从表 3 中张三、李四、王五的“总分值”看, 王五总得分为 5, 超过了 4 分的合格值, 评价的结论是: 王五是人才, 李四和张三目前算不上人才。如果仅用学历和职称两个指标来评价, 很难断定王五是否是人才, 录用与否很多情况下取决于招聘者的主观感觉,

而李四和张三有可能就会被当作人才, 而事实上在完成岗位工作时李四和张三是不如王五的。当然用本体系评定后, 还需进一步地考察王五的其它非专业素质方能确定取舍。另外, 虽然同是本科毕业的张三和李四暂时都算不上人才, 但将张三和李四进行比较, 显然李四的价值高于张三, 同样, 如果仅用学历和职称两个指标来评定, 是无法说明张三和李四谁更具有价值的。

通过上述两个事例我们可以清楚地看到本人才评定体系的优点, 它反映了社会对人才的要求以及人才的相对价值, 这些将对组织配置、开发与更新人力资源给予方向性的指导。此外, 运用本体系需要注意的是:

岗位转换指标的取值。如果所学专业与工作岗位的专业要求对口(或基本对口), 不论其是否工作过都取 1, 如果不对口则要看转换后的工作岗位是不是管理岗位, 是则取 2 不是则取 0, 如果首次工作岗位与所学专业不对口则取 0。确定被评定人。被评定人起点是具有专业技术或从事管理工作的人员, 而非仅从事简单劳动的人员。

由于本文提出的人才评定体系是根植于大量的人力资源管理实践且通过理论研究得出的, 因此它解决了仅用学历与职称判断出的人才与实际需要的人才存在差距的问题, 使得人才概念动态化并与社会实践紧密结合。当然这一人才评定体系还需要不断完善, 笔者在此抛砖引玉了。

(责任编辑: 来扬)

收稿日期: 2005-10-18

作者简介: 侯锡林(1960-), 男, 博士、教授, 研究方向为企业家理论。

包括“不确定的最大化利益”或称企业“团队生产”产生的利润在内的价值的前提。事实上,为企业提供资源的合作者可以划分为3类:一类是异质型(具有边际报酬递增的生产力属性)人力资本资源的所有者,即企业家;另一类是同质型(具有边际报酬递减的生产力属性)人力资本资源的所有者,即普通雇员;第三类是物质资本资源的所有者。本文的讨论仅限于异质型人力资本产权。

企业家人力资本产权是企业家作为异质型人力资本的所有者享有的一种特殊产权,它是在一定的委托—代理契约和国家的法律、法规的约束下,由于其拥有的异质型人力资本而引起的受益或受损的权利,体现的是企业家在规定的权利界限内一组行为性权利,或者说是一个“权利束”。企业家人力资本产权的内涵中包括以下6层含义:

第一,企业家人力资本产权既不同于同质型人力资本产权,也区别于物质资本的产权,这是因为企业家所拥有和使用的异质型人力资本是一种更为稀缺的经济资源。异质型人力资本所附着权利数量和稀缺强度是其经济价值大小的决定性因素。

第二,企业家人力资本产权不是有形的东西或物品,而是一种抽象的社会关系,是人之间由于稀缺的异质型人力资本的存在而引起的、与其使用相关的关系。

第三,企业家人力资本产权是一种行为权利,是界定企业家行为关系的一种规则。正如德姆塞茨在揭示产权起源时指出的那样:“在鲁宾逊的世界里,产权是不起作用的。产权是一种社会工具,其重要性就在于事实上它们能帮助一个人形成与其他人进行交易时的合理预期,这些预期通过社会的法律、习俗和道德得到表达。产权的所有者拥有他的同事同意他以特定的方式行事的权利。”这里“要注意很重要的一点是,产权包括了一个人或其他人受益或受损的权利^[1]。”企业家人力资本产权规定了企业家可以做什么,不可以做什么。如果企业家在与其他人相互作用的过程中严格遵守了这些规定,就会受益(例如,分享和配置企业剩余控制权和剩余索取权);反之,如果企业家做了这种产权规定不该做的事情,就会受损,即必须承担不遵守产权规定所引起的惩罚成本(例如,承担违约责任)。

第四,企业家人力资本产权是可以分解

的一束权利。如异质型人力资本的所有权可以横向分解为使用权、收益权和转让权等,也可以纵向分解为出资权、经营权和管理权等,分解后的每一种权利还可以进行更细致的分解。企业家人力资本产权的分解过程,也是权利界定的过程,权利界定是否合理直接关系到交易费用的高低。因此,企业家人力资本产权是一个复数的概念。这种产权分解的必要性,取决于生产力发展与生产关系矛盾运动的规律。从发展的趋势看,随着生产社会化程度的提高,企业家人力资本产权由合一到分解是社会分工的发展在这种产权权能行使方面的具体表现。

第五,企业家人力资本产权是可以交易的产权。产权的排他性是产权交易的前提,特定的产权主体是唯一的和垄断的,特定的产权是有边界的和可以计量的,否则就不能把特定产权从其它产权中分离出来用于交易,也不能在交易过程中对产权进行有效计量,只有排他的、界定清晰的产权才具有可交易性。

第六,企业家人力资本产权并不是一种不受限制的权利,它不但受到委托—代理契约的约束,还要受到法律明确规定的限制的约束,无论这种约束合理与否,其结果是缩小了异质型人力资本的所有者可以做什么的选择集合。

2 企业家人力资本产权的结构

产权的结构是通过产权的界定来加以划分的。产权的界定就是把特定产权的行为“权利束”通过分解界定给产权的主体。界定的方法有两种:一是法律机制;二是私下交易与商定。目前,理论界对企业家人力资本产权结构的分析框架的认识是不统一的,有些学者将企业家人力资本产权结构主要划分为权利、权能、权益和权责4个基本组成部分^[2,3];也有的学者是从剩余索取权的角度,对企业家人力资本产权结构进行了卓有成效的考查^[4]。

笔者认为,在考可企业家人力资本产权结构时,不能忽视生产力发展水平所决定的社会制度和经济制度对产权结构的影响,也不能忽视异质型人力资本与同质型人力资本的区别及其相互转化。因为一定的制度安排决定了谁拥有人力资本产权以及人力资本产权与其载体的分离程度。换句话说,人力资本载体并不天然拥有人力资本所有权,

人力资本载体并非天然就是人力资本产权主体。这个结论可以通过考察制度变迁来获得。同时,资本同质性的假设是资本理论的灾难,而既有人力资本理论并没有能够明确界定人力资本非同质性的存在^[5]。

在既定制度安排的约束下,一个完整的企业家人力资本产权包括使用权、收益权和转让权,其中每一种权利又可以细分。例如,某企业家既可借助自己拥有的异质型人力资本和物质资本创办自己的企业,并且亲自经营管理;也可以契约的形式受雇于别的企业。这样异质型人力资本的使用权就可以由企业家本人行使,也可以全部转让或部分转让给别人。转让权又可分解为两种不同的权利:当使用权全部归企业家本人时,异质型人力资本的收益由他独享;而当使用权非永久性转让时,收益则在异质型人力资本的所有者和使用权购买者之间分享。这里又体现了收益权的分解。需要指出的是,笔者并非把产权视为使用权、收益权和转让权的简单加总,而是企图深入分析产权可转让条件下产权的全部权利在空间和时间上的分布形态,以及产权内部各种权利之间的边界和相互制约的关系,可归纳为如下4点:

第一,企业家人力资本产权中的使用权和转让权源于占有权和支配权,而占有权和支配权是由所有权衍生出来的权利。

第二,企业家人力资本产权中的收益权是由企业家对其拥有的异质型人力资本使用权的行使,或者是使用权与转让权行使而引起的剩余控制权和剩余索取权。如上例所述,如果企业家放弃异质型人力资本的转让权,则他享有相对完整的剩余控制权和剩余索取权。然而,在现实经济生活中,由于企业家个人拥有的物质资本可能是匮乏的,为了追求自身效用的最大化,通常借助于完善的经理市场来行使自己拥有的异质型人力资本的转让权。此时,他只拥有部分剩余控制权和剩余索取权。

第三,剩余控制权是指那种事先没有也不能在契约中明确界定如何使用的权利。剩余控制权之所以存在,原因在于企业契约在本质上是不完备的。与剩余控制权相对应的是占有权、支配权以及使用权、转让权。剩余索取权是相对于契约收益权而言的,是未在契约中事先规定,而是在企业总收入中支付契约费用后的余留收益权。剩余索取权的主

体应该是企业风险的承担者,因为剩余是不确定的,没有保证的。剩余控制权与剩余索取权共同构成了企业所有权。

第四,企业家人力资本产权中的收益权隐含着受损的权利。这是因为如果企业家人力资本产权的行使不受任何制度约束,那么产权主体行为的后果所引致的外部性难以内部化,即企业家人力资本产权主体行为会对其他经济个体造成损害,而且极端的自利追求会导致企业利益有机体内部矛盾的显性化,从而影响企业整体经济效益的提高^④。因此,如果企业家做了产权规定不该做的事情,就会受损,即必须承担不遵守产权规定所引起的惩罚成本。

3 企业家人力资本产权的功能

在一个资源不稀缺的世界,或者是鲁宾逊的世界里,产权是不起作用的。但是人类社会面临的是一个资源稀缺的世界,每个人的自利行为都要受到资源的约束。如果不对人们获取资源的竞争条件和方式做出具体规定,也即没有设定产权安排,就会发生争夺稀缺资源的利益冲突,以产权界定为前提的交易活动也就无法进行。因此,通过建立产权制度能够让人们知道应该如何获取资源,以及在什么样的权利范围内可以选择资源的使用。在产权规则能够得到有效实施的前提下,每个交易当事人都将得到他应得的权益,同时也都将支付应由他承担的成本。所以,德姆塞茨认为,产权的一个主要功能就在于“引导人们实现将外部性较大内在化的激励”。外部性或称外部效应是指平等的所有权主体之间在直接或间接的交易过程中所产生的一种损益现象。

企业家人力资本产权的主要功能也在于引导企业家“实现将外部性较大内在化的激励”。这种激励功能的发挥是借助于剩余控制权和剩余索取权的分享来实现的。拥有异质型人力资本的企业家作为平等的产权主体与同质型人力资本的所有者、物质资本的所有者以契约的形式共同分享了企业的所有权。企业家所获得的部分剩余控制权和剩余索取权,从本质上看,是企业家人力资本产权衍生出来的权益回报。这种权益回报所产生的激励功能可以概括为如下3个方面:

第一,企业家人力资本产权可以促使企业家通过学习和实践,不断地积累、开发和再投资于他所拥有的异质型人力资本,以保持边际报酬递增的生产力属性。从长期的角度分析,任何个人通常都不愿投资于边际报酬递减的项目。只有在产生边际报酬递增的生产力条件下,才有长期投资的经济价值。

第二,企业家人力资本产权可以促使企业家对其活动所触及范围内的经济资源进行最有效率的配置,最大限度地提高企业绩效,从而证明其具有专用性的异质型人力资本的价值存在,满足其异质型人力资本投资的贴现需求。

第三,企业家人力资本产权可以促使企业家减少道德风险和机会主义倾向。尽管异质型人力资本可能比同质型人力资本、物质资本具有更多的道德风险倾向,但是,一个理性的企业家不可能随意地采取机会主义行为,因他清楚地知道机会主义行为本身存在着风险成本和机会成本,而且最重要的是,机会主义行为可能使其拥有的异质型人力资本的市场价值贬值,从而减少其拥有的

剩余控制权和剩余索取权的份额,并使他在企业的谈判地位大打折扣。

4 结语

综上所述,我们可以得出关于企业家人力资本产权的3个重要结论:一是异质型人力资本产权是一组行为“权力束”,它区别于同质型人力资本产权和物质资本产权。二是通过对异质型人力资本产权结构的分析表明,该“权力束”内部的各项权能是分层次、有秩序、相互制约的有机整体,而非各项权能的简单相加。异质型人力资本产权的衍生顺序为:所有权 占有权、支配权 使用权、转让权 收益权或剩余控制权与剩余索取权。三是企业家人力资本产权具有内生的激励功能,其中最主要的功能是“实现将外部性较大内在化的激励”。

参考文献:

- [1] 德姆塞茨.关于产权的理论[C].陈郁编译.财产权利与制度变迁[A].上海:上海三联书店,1991. 91-104.
- [2] 盛乐,色迪鸿.对企业家人力资本产权关系的界定[J].财经科学,2001,(6):70-71.
- [3] 沈西林.论企业家人力资本产权的特性[J].经济体制改革,2003,(3):73.
- [4] 杨立岩.从索取权的角度考察人力资本的产权结构[J].经济与管理,2001,(3):38-39.
- [5] 丁栋虹.从人力资本到异质型人力资本与同质型人力资本[J].理论前沿,2001,(5):13-14.
- [6] 色迪鸿,盛乐.论企业家人力资本产权及其特性[J].生产力研究,2001,(6):135.

(责任编辑:赵贤瑶)

The Connotation, Structure and Function of Property Rights on Human Capital of Entrepreneur

Abstract: The entrepreneurship was one of the scarcest human capital in economic life. Entrepreneur's human capital differed from not only material capital but also general human capital. An entrepreneur gave full play to his prominent function in the process of economic growth and social progress. With the aid of the western human capital theory and the economics of property rights, this paper profoundly and systematically analyzed the connotation, structure and function, trying to answer the focus problems from theoretical levels.

Key words: entrepreneur; human capital; property rights