

# 异质型人力资本与企业的收入分配

叶晓倩,关培兰,韩 锐

(武汉大学 商学院,湖北 武汉 430072)

**摘 要:**异质型人力资本由于其产权在归属、运用和责任3方面具有自身的特殊性,其报酬只能从产出的角度进行度量。基于企业的绩效——报酬模型,探讨了企业经营者报酬的度量模式,指出必须建立一种异质型人力资本产权和物质资本产权相结合、参与企业财富分配的制度。在实际操作中可以考虑将对异质型人力资本的评估分为标准合约和流动性合约两部分,两种合约互为补充并不断调整,渐次逼近异质型人力资本创造的真实价值。

**关键词:**人力资本;产权结构;收入分配

**中图分类号:**F240

**文献标识码:**A

**文章编号:**1001-7348(2005)03-0149-03

## 1 异质型人力资本不同于其他资本

所谓人力资本,在现代经济学看来是劳动者藉以获得劳动报酬的专业知识和技能。而把人力资本的本质与边际报酬递增的属性紧紧联系在一起,我们可以将人力资本分成两种形态:异质型人力资本(Idiosyncratic Human Capital)与同质型人力资本(Essential Human Capital)。凡是在某个特定历史阶段中具有边际报酬递增生产力形态的人力资本称为异质型人力资本,反之,具有边际报酬递减生产力形态的人力资本称为同质型人力资本<sup>①</sup>。但异质型人力资本的边际报酬递增性质是一种变数,在历史的运动过程中,会逐渐演变成边际报酬递减生产力,从而使异质型人力资本演变成为不具有边际报酬递增性质的同质型人力资本。

在现代股份制公司中,异质型人力资本主要包括以下3种类型:企业家人力资本、特殊性人力资本、专用性人力资本。企业家人力资本表现为企业家才能;特殊性人力资本承担着监督和经营管理的职能,还包括一些从事与企业发展密切相关的研究开发人员;专用性人力资本指某些人才具有特种专门技术、工作技巧或拥有某些特定信息。这

种异质型人力资本产权与非人力资本产权有着明显本质上的不同,主要体现在:

其一,异质型人力资本产权的归属具有明显的特殊性。如罗森(Rosen)所认为的,人力资本的“所有权限于体现它的人”<sup>②</sup>,周其仁则进一步明确指出:“人力资本天然只能属于个人”。而异质型人力资本比起一般人力资本,其所有者自身的主动性更强、灵活性更大、独立性更强。因此,“人力资本天然只能属于个人”的产权归属特性表现得更加明显。这样,只要物质资本所有者的意志与异质型人力资本所有者的意志不相协调,机会主义、道德风险顷刻间就会出现,其所拥有的异质型人力资本就不能得到充分有效的发挥与运用,创造价值的功能就不能顺畅的进行;此外,在人力资本市场上确立合约时根本无法做到“事前全部讲清楚”,异质型人力资本的合约是极不完全的,而且即使事先交代清楚,在合约执行过程中,异质型人力资本所有者仍会偷懒、怠工,这是较为常见的现象。

其二,异质型人力资本产权的运用具有明显的特殊性。异质型人力资本产权应用的另一个重要特征就是其创造利润的潜在性、时间性、动态性以及跳跃性。大量的经济事实表明,异质型人力资本尤其是企业家人力

资本从某种程度上决定着企业的命运。如在高新技术企业里,正是高科技研究人员、高科技应用骨干、信息优先拥有者等异质型人力资本所有者创造着绝大部分价值,而且他们创造出来的价值数倍甚至数百倍于一般劳动力创造的价值,因而在现代生产经济条件下,正是异质型人力资本的主动性、创造性和开拓性的劳动才使得企业价值呈几何级数递增,才使得社会生产力呈倍数发展。企业家、技术骨干创造的价值并不是一时的,而是长期的;并不完全是当期就能表现出来的,有的要经过一段时期才能体现出来;并不是均匀分布的,而是动态变化的;并不完全是连续的,而是阶段性的。

其三,异质型人力资本产权的责任具有明显的特殊性。由于物质资本日趋分散化和证券化的趋势,物质资本所有者与企业的关系日益弱化和间接化,使其日益成为企业风险的逃避者;而随着科学技术的发展和知识经济时代的到来,人力资本的异质化程度日益提高,人们的劳动越来越具有专业化和团队化的特征,使异质型人力资本的所有者日益成为企业风险的真正承担者。由于职业转换的退出和进入成本越来越高,使得企业一旦因经营不善而破产,其风险损失的最大承

收稿日期:2004-07-05

作者简介:叶晓倩,女,湖南邵阳人,武汉大学商学院讲师,博士研究生,主要研究方向为社会保障、人力资源管理;关培兰,女,河南人,武汉大学商学院教授,博士生导师,主要研究方向为组织行为学与人力资源管理;韩锐,男,湖北武汉人,武汉大学商学院博士研究生,主要研究方向为财政政策、企业管理理论。

担者首先是企业异质型人力资本的所有者。企业破产使物资资本所有者损失的只是数量有限的财产,而异质型人力资本所有者损失的则是职业生涯。因而只有使企业的异质型人力资本所有者具有企业的所有权,成为企业风险的真正承担者,异质型人力资本所有者才能真正发挥其“积极货币”的作用,实现社会、企业和个人三者之间的激励兼容。

## 2 异质型人力资本的报酬形态及其计量的特殊性

基于异质型人力资本的边际报酬递增以及总是向同质型人力资本演化的特性,其报酬形态表现为一种准地租<sup>①</sup>。所谓异质型人力资本的准地租是指异质型人力资本在短期内获得的超额报酬,它具有两个基本的经济特点:

(1) 超额报酬来源于过去的投资。这种过去的投资就是创造异质型人力资本的费用或代价,通常是种不可见的隐性投资。这既可以是教育投资,也可能是培训投资、健康投资、经济信息投资、迁移投资、经营管理经历,但主要表现为创新能力的高低、经验的丰富程度、洞察事务的能力和处理好各种社会关系的能力等。这是异质型人力资本的静态方面在报酬上的反应:

(2) 超额报酬具有短期性。准地租并不能永久存在,一方面,在长期内,异质型人力资本需要折旧,即需要继续投资以进行更新,因而准地租在长期内等于折旧;另一方面,异质型人力资本的边际报酬递增性并不是永久存在的,到一定阶段就会转变为边际报酬递减。这是异质型人力资本的动态方面在报酬上的反应。从而深刻地揭示了异质型人力资本作为一种主动性资本,要持续获取资本收益必须充分发挥自身的主观能动性进行动态地资本更新。

同时,由于异质型人力资本产权在归属、运用和责任3方面具有自身的特殊性,其报酬的计量相对于非人力资本产权而言存在着极大的差异:

第一,由于“人力资本天然只能属于个人”的产权归属特性带来的机会主义行为,决定了对人力资本的运用只可“激励”而不能“鞭打”,从而奠定“激励性报酬安排”的基础应该是以剩余索取权来激励企业监管者或是以利润来回报企业家才能。

第二,“由于人力资本天然只能属于个人”的产权归属特性带来的“根本无法事前完全讲清楚不完全合约”问题,决定了在人力资本市场上无法对其进行直接计量定价。而且在异质型人力资本使用过程中,他人对其质和量进行观察和控制的困难,也必然注定了在人力资本产权的交易过程中,对异质型人力资本产权报酬进行一次性计量定价的困难。

第三,“异质型人力资本是企业风险的真正承担者”内在要求产权的报酬与其承担的风险相匹配。但是,由于风险是难以计量的,使得与之相对应的报酬计量难度也随之增加。

第四,运用异质型人力资本产权创造利润的无限性、潜在性、时间性、动态性以及跳跃性等特征,决定了异质型人力资本产权报酬人为计量或计划计量的艰巨性和报酬给付形式选择的困难。

## 3 从产出角度对异质型人力资本的度量:以企业经营者为例

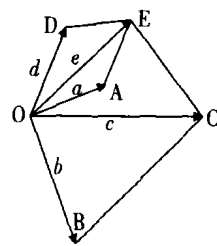
对异质型人力资本的度量可以从投入、产出两个不同的角度进行。从投入角度度量经营者的异质型人力资本的价值,主要是把异质型人力资本定性为一种投入,并将其与企业的其它资本放在同一资本范畴内来理解。具体思路为根据企业经营者所拥有的异质型人力资本占企业总资本额的比例和企业总效益,来确定企业经营者的薪酬,但是在具体计量上,正如舒尔茨所言“无论在理论上还是在实际处理上,如何区分后一类支出(即既具有消费功能又具有人力投资功能的支出)都是困难重重的。”而这一问题即使在21世纪的今天依然存在。这样,在对创造异质型人力资本的支出进行度量时,我们首先便会遭遇到巨大的契约成本约束。而且,即使我们忽视这一成本约束,并假定这一计量方法本身是科学可行的,这一思路仍忽视了一个基本的理论前提,即异质型人力资本是一种主动性资本,其使用过程是一个动态和主观能动性发挥的过程,在性质上与物质资本有着本质的不同。以一个静态的标准去衡量一个动态的劳动和分配过程,代理人的道德风险必然重现。因此,投入法又遭遇到了具体操作过程中的第二个困境——契约效率约束,使从投入角度来界定异质型人力

资本价值的分析只能停留在理论层次上<sup>④</sup>。

在从产出角度对经营者异质型人力资本价值进行度量时,舒尔茨认为“原则上有一种可供选择的方法,就是用它的产量而不是用它的成本来进行计算”。在此基础上,如果将产品的价格风险因素也纳入分析的框架,可以建立一种对异质型人力资本以企业绩效定酬的报酬模式。对此,一个可供选择的方案就是采用边际学派的分析方法:假定在一段时期内企业其他生产要素的贡献水平保持不变或只按一定增长率水平变化,以企业经营者任职前后其绩效的变动状况作为判断的依据。这种方案在理论上突破了契约效率约束,可以说是所有方案中最为科学的。但由于其假设前提在实践中难以严格满足,同样会因巨额的契约成本约束而失去付诸实践的可能性。因此,要相对合理地界定经营者的人力资本价格,我们必须在企业绩效——经营者报酬敏感性的提高上另寻途径。

实际上,企业绩效取决于企业的物质资本、异质型人力资本和同质型人力资本这3个变量,而部分学者在委托——代理理论框架内研究经营者报酬时,却往往忽视企业同质型人力资本对企业绩效的贡献,将经营者的异质型人力资本作为决定企业绩效的唯一因素,并因此将企业经营绩效和企业绩效混为一谈。因此,从理论上分析、建立经营者报酬和经营者经营绩效的敏感机制,才能通过最优契约提高绩效——报酬敏感性和减少代理成本。这也就是边际分析法下的经营者异质型人力资本定价模式是最有效率的根本原因。但构建这一机制的前提是必须把经营者的经营业绩从企业业绩中单列出来,而这一点一直是企业绩效理论中的一个难以逾越的难题。

这里借助企业绩效——报酬模型<sup>⑤</sup>来进行相应的探索。具体的企业绩效——报酬模型如附图所示:



附图

其中: $a(OA)$ ——企业物质资本量; $b(OB)$ ——企业经营者异质型人力资本量(价格); $d$

(OD)——企业其他普通员工的同质型人力资本量(价格); $c(OC)$ ——表示 $a, b, d$ 共同作用的合力决定的企业某一时点上的绩效值; $e(OE)$ ——表示有 $a$ 和 $d$ 共同作用的合力可能决定的企业绩效值。

在这里,首先定义企业经营绩效——经营者报酬敏感性系数为 $S$ ,表示企业绩效(或股东财富)每变化一个单位所引起的企业经营者报酬变化的单位数,并认为: $S$ 越大,经营者报酬与企业绩效的敏感性越高,且 $0 \leq S \leq 1$ ;定义企业经营绩效——普通员工报酬敏感性系数为 $S'$ ,其经济涵义与 $S$ 相同。同时假定:

(1)企业某一时点上的绩效或价值在常态下取决于企业的物质资本、经营者异质型人力资本和其他普通员工的同质型人力资本3个合力的大小;

(2)经营者报酬和企业规模正相关,企业规模主要由企业的物质资本量(实收资本+资本公积金)决定;

(3) $\angle \alpha$ (即 $\angle DOC$ )、 $\angle \theta$ (即 $\angle BOC$ )分别表示同质型人力资本所有者、企业其他普通员工和异质型人力资本所有者、企业经营者在多大程度上按企业绩效的利益行事。 $\angle DOA$ 和 $\angle BOA$ 分别表示企业其他普通员工和经营者会在多大程度上按照企业物质资本所有者(股东)的利益行事。 $\cos \alpha$ 和 $\cos \theta$ 分别表示企业其他普通员工和经营者对企业绩效的贡献率;

(4)最佳契约成立, $\Delta$ 企业异质型人力资本所有者对企业绩效贡献率= $\Delta$ 企业异质型人力资本所有者报酬变化率,即: $S' = \cos \alpha$ , $S = \cos \theta$ 。

$$S' + S = 100\%$$

这一假定在事实上包含了目前我国企业的现实状况,即经营者异质型人力资本的价格和企业其他普通员工同质型人力资本的价格处于联动状态;

(5)同质型人力资本所有者——企业其他普通员工的市场供求机制完善,其人力资本价格可以合理确定,即模型中 $d$ 可知。

这样,在模型中 $a, c, d$ 已知,因而:

第一,求出企业同质型人力资本对企业绩效的贡献率(敏感性系数) $S'$ 。在 $\triangle DOE$ 中:

$$d^2 = c^2 + a^2 - 2accos2\alpha$$

$$\cos \alpha = (c^2 + a^2 - d^2) / 2ac = S'$$

第二,求出经营者异质型人力资本对企业绩效的贡献率(敏感性系数) $S$ 。

$$S = 1 - S' = [d^2 - (a^2 - c^2)] / 2ac$$

第三, 求出经营者异质型人力资本量 $b$ (OB)。在 $\triangle BOC$ 中:

$$b^2 = a^2 + c^2 - 2accos\theta$$

$$\cos \theta = S = [d^2 - (a^2 - c^2)] / 2ac$$

$$\text{即: } b^2 = 2a^2 + 2c^2 - 2ac - d^2$$

$$b = \sqrt{(a-c)^2 + a^2 + c^2 - d^2}$$

因此对企业经营者而言,经营绩效是评价其工作质量的最主要的标准,如果经营绩效能够准确地反应经营者的主观努力程度,理论上可以确定合理的经营者报酬。但在现实经济生活中,往往由于信息不对称会产生不由主观意志决定的风险。因此,出于对风险的考虑,还需要在收入分配中确定一个风险报酬系数。

#### 4 基于异质型人力资本创新企业收入分配制度

在整个收入分配体系中,最关键的就是如何正确地处理资本和劳动的关系,进一步说,就是如何正确处理物质资本和人力资本以及不同的人力资本之间的关系。而异质型人力资本与一般性物质资本一样,都拥有产权性质。在生产经营活动中,只有异质型人力资本与物质资本的有机结合才能获得产品的产出,在这层含义上,异质型人力资本与物质资本只是生产要素的两种不同体现形态,没有本质的区别,同样对产出做出了贡献,承担了经营风险。因此对异质型人力资本要素也要进行补偿,让其享受企业适当的剩余权利。高异质型人力资本所有者获得高收入,低异质型人力资本所有者获得低收入。

这种异质型人力资本产权和物质资本产权相结合、参与企业财富分配的制度,恰好体现了现代公有制分配制度的基本原则,即按劳分配和按生产要素分配的有机结合:异质型人力资本所有者劳动力价值的实现方式是工资,这是按劳分配的机制,因为劳动力作为一种商品参与流通,其价值大小以工资的形式表现出来;异质型人力资本所有者的资本要素收入是企业利润的一部分,这是按生产要素分配的机制,因为异质型人力资本作为企业利润的创造者,理应与其它生产要素一样,参与企业利润的分配,体现出资本要素的共性,因此,异质型人力资本收益权的确认体现了劳动创造财富的经典结论,也体现了社会主义分配制度的本质。

在收入分配制度改革的过程中,首先需要考虑异质型人力资本的存量(投资成本)和流量的大小。因为付给异质型人力资本的报酬,其经济含义就是异质型人力资本的全部价值实现,这种实现并不能总是简单理解为维持异质型人力资本所有者劳动力再生产的需要,而大部分则是对异质型人力资本的生产消耗的补偿,所以需要把异质型人力资本存量和异质型人力资本流量的大小考虑进去。

在实际操作中可以考虑将对异质型人力资本的评估分为两部分:一部分由标准合约界定,另一部分由流动性合约界定。标准合约主要是实现的合约,参照市场上的劳动力价格来交割,是对既定的人力资本存量的静态评价,它的主要依据来自于对异质型人力资本所有者既有表现的评估和认同,可以认为那是当时市场认同的人力资源的价格,是一个静态的概念。流动性合约主要针对异质型人力资本所有者对问题现场的调节和处理能力,是对现场能力的动态认定。当在异质型人力资本成为生产要素以后,异质型人力资本的能动特性使得其拥有者在完成标准合约规定任务的同时做出了比合约更大的贡献。对于这种贡献就需要用另一组合约进行界定,重新定价。所以标准合约与流动性合约之间又存在着一定的转化关系,标准合约总是根据流动性合约进行着不断的修正,上次的流动性合约是这次标准合约的参考对象,这次的流动性合约又是下一次的合约形成的基础,流动性合约是标准合约的动态调整因子,两种合约互为补充。因此,我们可以运用上节所述模型不断地对合约进行计算调整,修正对异质型人力资本的评价,使之渐次逼近其创造的真实价值。

#### 参考文献:

- [1]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.
- [2]Putterman,L.The role of ownership and property rights in china's economic transition.The China Quarterly,1995.
- [3]Simon,H.A. A formal theory of the employment relationship.Econometrica 19,1951.
- [4]曹晓冬.人力资本要素贡献的评估及实现机制研究[J].上海经济研究,2002,(10).
- [5]张广科,黄瑞芹.经营者人力资本定价机制研究[J].财经科学,2002,(5).

(责任编辑:胡俊健)