

人力资本参与企业收益分配:文献综述

李汉通

(湖南科技大学 商学院,湖南 湘潭 411201)

摘要:人力资本参与企业收益分配的问题,目前是人力资本理论中的研究重点。检索了大量的有关人力资本参与企业收益分配的研究文献,同时结合本人的观点对这些国内外学者的研究文献进行了比较详细分析、评价与总结。

关键词:人力资本;收益分配;参与

中图分类号:F240

文献标识码:A

文章编号:1007-4074(2006)03-0104-05

作者简介:李汉通(1963-),男,湖南祁阳人,湖南科技大学商学院副教授,博士研究生。

对人力资本与收益分配问题的研究,可以追溯到亚当·斯密时代。斯密在经济学名著《国富论》中就明确指出一个国家全体居民在后天获得的有用能力是资本的重要组成部分,它可以被看成是每个人身上固定的,已经实现了的资本。在生活中,提高了技能和流动可以大大提高效率,取得更多的收益,这是以补偿工人为提高技能而花费的支出。马克思在继承了古典政治经济学劳动价值的基础上,建立以人为中心的科学的劳动价值论,科学地分析了价值的源泉、形成与分配,为人力资本价值分配理论奠定了基础。尽管这期间还没有出现人力资本的概念,但是经济学家已经意识到了人力资本对产出的重要作用,也意识到了人力资本应该获得其相应的收益的必要性。到马歇尔、穆勒时代,人力资本的概念才出现,马歇尔把人力资本界定为由知识和组织权威组成的资本。然而现代的人力资本理论是 20 世纪 60 年代以舒尔茨(《论人

力资本投资》1960 年)和贝克尔(《人力资本》1964 年)为代表的现代经济学家创立的。这以后在经济学界就掀起了一股研究人力资本参与企业收益分配理论的高潮。本文将对人力资本参与企业收益分配的一些观点进行系统的综述,文章的第一部分对国外学者的观点进行评述,第二部分对国内学者的研究进行评述。

一、国外学对人力资本参与企业收益分配的研究

国外学对人力资本参与企业收益分配的研究,开始于 20 世纪 60 年代前后,到现在还在进行研究,为了分析方便,本文将这些观点归纳成如下几个观点来进行分析。

1. 从人力资本增长论的观点说明人力资本参与收益分配的必要性

* 收稿日期:2006-04-19

20世纪50、60年代经济学家为了解析经济增长原因,提出了人力资本概念。舒尔茨(1961年)指出“国民产出的增加一直比土地、人和再生性物质资本增加幅度大,人力资本很可能是造成这种差别的主要原因”。Arrow(1962年)提出了“干中学(Learning by Doing)”模型,把从事生产的人获得知识的过程内生于模型,由此推导出一个规模收益递增的生产函数,而且他把规模收益递增的原因归因于人力资本的外部效应。到了20世纪80年代人力资本理论为一些所谓的新增长理论的经济学家发扬,代表人物有:罗默(知识溢出模型,1986年),卢卡斯(人力资本溢出模型,1988年)(边干边学模型,1988年)。Danilo Guaitoli(2000年)动态分析了分配与内生经济增长的关系。Jean-Marie Viaene Itzhak Zilcha(2001年)在研究收益分配与经济增长的关系时,指出由于人力资本的不同导致了收益分配的不同等。这些经济学家的主要贡献是将人力资本引入经济增长模型来分析人力资本对经济增长的作用。使人们懂得了人力资本投资不仅能使物质资本和劳动等生产要素产生递增效益,使得经济规模效益出现递增的态势,保持经济的长期增长,而且还能够使得人力资本投资所有者收益递增,这样就促使人们从微观上去考虑人力资本投资的收益分配问题,但是他们没有研究人力资本怎样参与企业的收益分配。

2. 从人力资本财富论的观点研究人力资本参与收益分配的问题

人力资本财富论主要包括三个方面的内容:一是人力资本生产理论,主要说明为什么人们要进行人力资本投资,其均衡状态是什么;二是人力资本的收益分配理论,主要探讨人力资本收益分配的规律;三是人力资本与职业选择问题。人力资本投资作为一种投资,那么按照经济学的基本理论,投资是为了得到预期的汇报。为此许多学者对这个问题进行了研究,Miner(1958年)在他的博士理论中,率先运用了人力投资的方法研究人力资本收益分配。他指出现实中收益分配的差异主要地不是表现为各种职能收益的差别,而是表现为个人收益之间的差别。对于这些差别,以往的理论(诸如强调“阶级”的社会学模型、“机会”的概率论模型等)未能给出满意的解析。在这种情况下,他提出了一个人力资本投资一般均衡分析模型,来研究人力资本收益分配问题。Becker(1964年)是通过未来收益流量的贴现值来计算投资的收益率。他们采用

的基本上是新古典均衡理论的分析框架,即是用物质资本投资的分析范式来分析人力资本的投资收益问题。因为在这种分析框架下,人力资本就变成了同质的。在这里“资本的同质性”假设就成为了灾难,静态的分析方法也是一个缺点。另外Rosen(1977年)从家庭背景、财务状况对人力资本投资的影响入手,研究了人力资本的投资与收益分配问题。Griliches(1970年、1977年)的研究也证实了家庭背景,财务状况对人力资本投资会产生较大影响。Jacob Mincer(1970年)通过对收益分配和劳动市场行为等问题的研究来研究人力资本与收益分配理论。同时他将劳动流动(labor mobility)阐述为一种人力资本的投资决策,认为劳动流动也影响到人力资本投资的收益。对这个问题有过研究的经济学家还有Pames, D(1972年),Becker, G. S(1975年)等。Teece(1982年)指出当经济行为人具有专业人力资本时,他可以利用自己的专业知识识别并选择行为路径以实现团队效用的最大化。Williamson(1985年)也从人力资本的专用性入手来研究人力资本所有者参与分配的问题。Yiming Qian(2003)的研究指出对人力资本所有者的激励要依据其人力资本结构的不同而不同,所谓人力资本的结构其实就是人力资本的不同质性质。Volker Grossmann(2004)研究指出个人收益分配变化通过存储功能成为经济的发展和动力(fueled),而个人收益分配的变化则主要通过人力资本投资的积累来完成,他用美国的经验数据对此加以验证。Bo Hansson(2004年)的研究指出由于人力资本投资者要预测未来的投资收益是不可能的,对人力资本存量的定价就缺乏一个标准,因此在市场里给人力资本投资者一个平均的回报是不正确的。这样就可能造成在市场里对人力资本配置的歪曲。这些经济学家的研究给我们一个启示,人力资本具有不同质性质,因此人力资本参与企业的收益分配模式应该与物质资本(具有同质性质)参与企业的收益分配模式不同。这就给研究人力资本参与企业的收益分配制度或模式提供了依据。

3. 从人力资本产权论的观点来研究人力资本参与收益分配的问题

这种方法主要是通过对企业产权在人力资本所有者和物质资本所有者之间的安排来研究人力资本的收益分配问题。Alchian与Demsetz(1972年)从企业理论的团队生产角度提出了人力资本的所有者—企业管理者参与企业权利分配的必要性,

指出管理者应该拥有企业剩余索取权,将剩余索取权得到的收益作为管理者收益的一部分。Jensen 和 Meckling(1976年)利用委托—代理理论的分析框架,从理论的高度研究了企业管理者参与收益分配的内在机制问题。Aoki(1984年)指出企业中每一个所有权主体的所有权份额都是所有者之间讨价还价的结果。Hart 和 Moore(1985年)从契约的不完全性来研究剩余控制权问题,提出了剩余控制权收益问题,并指出剩余控制权应该给予拥有最重要人力资本的人。Holmstrom 和 Tirole(1989年)的研究认为所有权应该与那些要素贡献难以估计的投入要素相结合。由此在西方一些发达的国家,针对人力资本参与收益分配的出现了许多激励人力资本的理论。股份期权、员工持股计划(ESOP)、利润分享等。股份期权作为一种长期的激励制度,在发达的国家得到了广泛的应用。Jensen 和 Murphy(1990年)从经验数据上验证了股份期权在激励经营者人力资本的有效作用。凯西·B·鲁克斯顿(1997年)通过对美国标准普尔 1500 家超大型企业的经理报酬的实证研究同样也得出股份期权经理的激励作用。George J. Mailath Volker Nocke and Andrew Postlewaite(2002、2003年)利用一个动态的代理模型分析得出当公司合并时,激励成本增加是由于管理者所拥有的公司特有的人力资本所造成的。员工持股计划(ESOP)则是对一般型人力资本产权的一种股份化。利润分享则是人力资本产权的契约化,Gompers and Lerner(1999年)对利润分享激励制度有过比较详细的研究,指出分享比例对企业的经营业绩具有很强的敏感性。Gompers and Lerner(1999年)指出激励问题产生于个人的能力,这种愿望影响到他的学习过程、收益过程(wages process),因此不自觉地影响现在的业绩。而影响这些的基本的、不协调的参数是个人的人力资本的回报与公司资产回报的比例。ens Sekum and Peter Ruehmann(2003年)通过一个两周期的随机分析结构,其中员工定其人力资本投资,分析发现激励均衡依赖于人力资本投资回报在公司与员工之间的分配比例。Ahmed Rashad Abdel-Khalik(2003年)指出在知识经济时代,人力资本作为一个重要的生产要素已经被人们所接受,但是会计制度上并没有承认人力资本作为一种财富体现它的赢得能力,因此设计了激励补偿制度,来替代人力资本的具体化。这些经济学家的研究告诉我们人力资本参与企业的收益分配其实就是企业的激励制度的设计问题,是

一个产权问题,而且大多数研究是针对企业家人力资本的收益问题,很少涉及到企业一般的人力资本的收益问题,也没有问答企业到底应该采用那种分配模式合适的问题。

二、国内学者对人力资本参与企业收益分配的研究

国内学者对人力资本理论的研究起步较晚,大约在 20 世纪 80 年代才开始。这一段时间主要是引进和介绍国外人力资本理论,如:1982 年上海人民出版社出版的《国外经济学评价》一书中,就系统地介绍了人力资本理论的产生和发展。1987 年北京大学出版社出版了贝克尔的《人力资本》。1990 年北京经济学院出版社出版了舒尔茨的《论人力资本投资》等。到了 20 世纪 90 年代,国内学者对人力资本的研究开始迅速增加,涉及到人力资本理论的各个分支,开始应用人力资本的理论来解决中国的实际情况,这期间我国高等教育事业的发展就是一个很好左证。近年来国内学者把人力资本与收益分配制度的研究作为重点,希望从理论上解决我国企业的收益分配制度改革中存在的问题。诸建芳(1995年)指出人力资本作为一种投资,要取得相应的收益,而收益的高低能够反映教育等人力资本投资对收益分配的作用;张维迎(1995年)从契约的角度分析了企业家人力资本的一般均衡;周其仁(1996、1997年,1998年,2001年)指出市场里的企业是一个人力资本与非人力资本的特别合约,那么人力资本就应该分享企业的剩余利润;方竹兰博士(1997年,1999年)指出人力资本所有者应该有企业所有权;周业安(1997年)指出人力资本是未来满足或未来收益源泉,应获得相当于要素价格的固定收益;李忠民(1999年)从人力资本的配置来分析人力资本参与收益分配的问题;董乾(2000年)指出人力资本具有收益权;柳思维(2000年)指出人力资本作为经济增长的最重要的要素,应该完全参与和享有经济增长的收益分配;涂文涛(2001年)指出人力资本、知识资本化的出现使得所有制与分配关系发生了重大变化;张建琦(2001)人力资本一旦进入了企业,就具有了资本的性质,无论企业的剩余和控制权归谁。人力资本都应该参与收益分配,这是人力资本对贡献和激励的需要;魏杰(2001年)指出人力资本不仅要获得劳动收益,而且还获得相应的产权收益;黄乾指出在我国企业中

进行的产权制度改革中,必须建立一个有效的人力资本产权制度,充分发挥人力资本产权的激励、收益分配及配置等重要功能;秦兴方(2003年)认为按人力资本分配是按生产要素分配的实现机制;冯子标(2000年、2004年)指出企业的出现本身就是人力资本与物质资本博弈的结果,双方对收益的争夺取决于各自的博弈能力,而博弈能力则取决于生产要素在生产中的地位、贡献等因素。

三、小结

由于综观国内外学者对人力资本参与企业收益分配的研究,有如下启迪:(一)人力资本是经济增长的重要因素之一;(二)人力资本投资的未来收益的不确定性,导致人力资本定价的困难;(三)人力资本所有者应该与物质资本所有者一样获得其应有的投资回报;(四)物质资本所有者与人力资本所有者之间存在着信息的不对称性;(五)人力资本的产权具有专用性、排他性,而且人力资本还具有不同质等特性。同时,可以发现大量国内的文献只是说明了人力资本为什么要参与企业收益分配,但对于如何实现人力资本参与企业收益分配,也没有好的方法。国外学者的研究主要是采用股份期权制,员工持股计划(ESOP)、利润分享制(国外主要针对合伙制企业)等来实现人力资本参与企业的收益分配。在国内由于资本市场不完善,特别是股票市场运行不规范,不能很好的反映企业的经营状况,因此股份期权制、员工持股计划等在实行起来还比较困难。由于这些原因,国内企业对人力资本参与企业收益分配的问题(同一企业中不同类型的人力资本如何参与分配,不同企业如何来选择合适的分配模式)还在进一步探索之中。因此可以说还没有找到一种理论、制度、方法能有效地解决国内企业中人力资本参与企业收益分配的问题。

参考文献:

[1] Arrow, K. The Economic Implications of Learning by Doing, *Review of Economic Studies* 1962, 29, 155- 173.
[2] A Alchian and H Demsetz "Production, information costs and economic organization", *AER*, 62, 1972, 777- 795.
[3] Ahmed Rashad Abdel- Khalik. Self- Sorting, Incentive Compensation, and Human- Capital Assets, *European Accounting Review*, 2003, 12(4) .
[4] Becker, G. S. *Human Capital*, 2nd edn. New Yoek: Columbia university Press, 1975. [5] Bengt R. Holmstrom. , *Managerial*

Incentive Problems- A Dynamic Perspective, *Review of Economic Studies*, 1999.

- [6] Blair & Kochan. *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*, Washington, D. C. : Brookings Institution, 2000.
[7] Bo Hansson. Is it time to disclose information about human capital investments? Working Paper, IPF ppsala niversity, 2004.
[8] D. G. Champernowne and F. A. Cowell. *Economic inequality and income distribution*, 1998.
[9] Danilo Guaitoli. *Human Capital Distribution , Growth and Convergence* , Working Paper, niversitat Pompeu Fabra, 2000.
[10] George J. Mailath Volker Noeke and Andrew Postlewaite. *The Incentive Cost of Internalizing Externalities* , Working Paper niversity of Pennsylvania, 2002.
[11] George J. Mailath , Andrew Postlewaite and Volker Noeke. *Business Strategy, Human Capital, and Managerial Incentive*, Working Paper niversity of Pennsylvania, 2003.
[12] Hart. O. and J. Moore. "Incomplete Contracts and Renegotiation" , Working Paper, London School of Economics, 1985.
[13] Holmstrom, Bengt and J. Tirole. "Theory of the Firm" . In Schmalensee. R. and R. Willig eds, *Handbok of Industrial Organization*, North Holland, 1989.
[14] Jensen, M, and Meckling, W. "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure" *J of Financial Eco.* Oct, 1976.
[15] Jean- Marie Viaene Itzhak Zilcha. *Human Capital Formation , Income Inequality and Growth*, Working Paper, CESifo, 2001.
[16] Jens Sekun and Peter Ruehmann. *Severance Payments and Firm- specific Human Capital*, *Labour*, 2003, 17: 47- 62.
[17] Masahiko Aoki. "the Co- operative Game Theory of the Firm" , Oxford , Oxford niversity Press, 1984.
[18] M. C. Jensen and K. J. Murphy. *Performance Pay and Top- Management Incentive*, *Journal of Political Economy*, 1990, 225- 264.
[19] Parsons, D. "Specific Human Capital: Quits and Layoffs" . *Journal of Political Economy*, 1972.
[20] Paul Romer. *Endogenous Technological Change* , *Jour2nal of Political Economy* , 1990, 8, 5, Pt. 2, 71~ 99.
[21] Paul. A. Gompers and Josh Lerner. *The Venture Capital Cycle*. Massachusetts: MIT Press, 1999.
[22] Robert Lucass. *On the Mechanics of Economic Development* , *Journal of Monetary Economics* , 1988, 22: 3~ 42.
[23] Schultz ,T. W. " Investment in Human Capital" , *The American Economic Review* , Vol. LI , 1961. 1~ 17.
[24] Schultz. *Investing in People—The Economics of Population Quality* , niversity of California Press: Berkeley, 1981.

- [25] Solow . Robert M. " A Contribution to the Theory of Economic Growth" *Quarterly Journal of Economics* 70(February) : 65-94. Reprinted in Stiglitz and zawa, 1957.
- [26] Teece. D. Towards an Economic Theory of the Multiproduct Firm. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 1982, 3: 39- 63 .
- [27] Tamura. Robert: Human Capital, Fertility, and Economic Growth, *Journal of Political Economy*, 1998. 10.
- [28] Volker Grossmann. Risky Human Capital Investment, Income Distribution, and Macroeconomic Dynamics . Discussion Paper, 2004.
- [29] Williamson, O E. " The Economic Institutions of Capitalism" Free press, New York, 1985.
- [30] Williamson, O E. *The Mechanisms of Governance* . Free press, New York, 1996.
- [31] Yining Qian. Human Capital Intensive Firms: Incentive and Capital Structure Working Paper, Tippie College of Business, 2003.
- [32] 亚当·斯密. 国富论[M]. 北京: 商务出版社, 1979.
- [33] 张维迎. 企业的企业家一契约理论[M]. 上海: 三联出版社, 上海人民出版社, 1995.
- [34] 朱 勇. 新增长理论[M]. 北京: 商务印书馆, 1999.
- [35] 李忠民. 人力资本, 一个理论框架及其对中国一些问题的解释[M]. 北京: 经济科学出版社, 1999.
- [36] 柳思维. 企业无形资产[M]. 北京: 中国财政经济出版社, 2000.
- [37] 胡 健, 等. 论双重体制下工资收益分配中存在的问题及原因[J]. *经济科学*, 1994, (1).
- [38] 诸建芳, 等. 中国人力资本投资的个人收益率研究[J]. *经济研究*, 1995, (12).
- [39] 杨瑞龙, 周业安. 一个关于企业所有权安排的规范性分析[J]. *经济研究*, 1997, (1) .
- [40] 周其仁. 市场里的企业: 一个人力资本与非人力资本特别和约[J]. *经济研究*, 1996, (6) .
- [41] 周其仁. 资本市场: 企业家能力竞争的舞台[J]. *改革与理论*, 2001, (7) .
- [42] 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) .
- [43] 李 实, 等. 中国经济转型与收益分配变动[J]. *经济研究*, 1998, (4) .
- [44] 陆维杰. 企业组织中的人力资本与非人力资本[J]. *经济研究*, 1998, (5) .
- [45] 冯子标. 人力资本分配论[J]. *学术月刊*, 2000. (3) .
- [46] 张春富. 论资本与经济增长[J]. *经济研究参考*, 2000, (6) .
- [47] 涂文涛, 等. 知识经济条件下生产关系的嬗变[J]. *经济学家*, 2001, (1) .
- [48] 张建琦. 人力资本的性质与企业的剩余分配[J]. *中国工业经济*, 2001, (5) .
- [49] 赵覆宽. 关于21世纪人力资源开发的几个问题[J]. *中国人力资源开发*, 2001, (5) .
- [50] 魏 杰. 关于人力资本做为企业制度要素的考虑[J]. *中国人力资源开发*, 2001, (5) .
- [51] 闫淑敏, 等. 人力资本对西部经济增长率的贡献分析[J]. *数量经济技术经济研究*, 2002, (11) .
- [52] 秦兴方. 论人力资本分配在分配结构中的耦合功能[J]. *经济学家*, 2003, (5) .
- [53] 冯子标. 人力资本参与企业收益分配: 一个分析框架及其现实条件[J]. *管理世界*, 2004, (3) .

(责任编辑: 张登巧)

A literature Review on Human Capital Participation in Income Distribution in Corporation

LI Han-tong

(Hunan University of Science and Technology, Xiangtan, Hunan 411201, China)

Abstract: Human capital participation in income distribution in corporation is the research focus of present human capital theory. This paper gives a literature review on the research.

Key words: human capital; income distribution; participation