

人力资本特征与产权激励

赵世君 李 博

摘 要：现代企业中人力资本的利用无所不在，并随知识经济时代的到来和深化发展越发显现出不可替代的重要作用。因此，根据人力资本的特征，采用适当的激励手段使人力资本的产出水平最大化是知识经济时代的公司治理的一项重要任务。本文从人力资本的产权特征入手，论述了产权激励是实现优化公司治理，达到有效激励的行之有效的方法，并设计了以多元激励为核心的薪酬激励机制框架体系、并探析了我国企业高级管理者薪酬激励模式。

关键词：人力资本；产权特征；资本属性；产权激励

中图分类号：F27 **文献标识码：**A **文章编号：**1006-1894(2007)02-0010-07

一、人力资本的产权特征及资本属性

1. 人力资本的产权特征 如果将现代企业看作一个以经理人为代表的人力资本与股东和债权人等提供的非人力资本的合约联结，那么了解非人力资本和人力资本的产权特征及资本属性有助于提高对公司治理中激励问题的认识。对于非人力资本人们可能并不陌生，而对于人力资本，因其自身的特有属性似乎有必要简单加以介绍，通俗地说，所谓的人力资本是指有助于企业财富创造和价值增长的人的健康、体力、经验、生产技能和生产知识等精神存量的总称。现代人力资本（人力资源）理论将其细分为3方面：一是指工人的健康、体力、经验，生产知识，生产技能；二是指经理的“计量和监督”能力；三是指企业家的决策能力。

与非人力资本相比人力资本最显著的特征在于人力资本产权束中的不同“分枝”只能做为统一的整体而发挥作用，即人力资本只能不可分割地属于作为人力资本所有者的个人，人力资本不但是—种先天的私人财产，而且还是受所有者主观能动性影响的“主动资产”，它的所有者完全控制着人力资源的开发和利用。因此与非人力资本不同，人力资本的有效运用只能通过激励手段，在其持有者主观愿意的前提下实现，而无法通过诸如没收、压榨等手段来强制获得。如果制度强行剥夺、限制或侵害了人力资本的收益权，人力资本所有者首选的是行使人力资本的处置权，去寻求与其他组织缔结新的合约，如跳槽到其他企业以实现人力资本应有的收益权。如果制度或外界强制力侵害了人力资本收益权的同时也剥夺了人力资本的处置权，则人力资本将自行关闭使用权而应对之。如采用怠工、偷懒等其他出工不出力的行为，使组织无法真正获得人力资本的价值，此时组织只是表面上占有人力资本所有者的

躯壳,而真正的人力资本仍由其自己掌控。

2. 人力资本的资本属性 人力资本与其所有者不可分离的产权属性也决定了人力资本的以下资本特性:(1)人力资本使用的主动性,由于人力资本与其所有者不可分离的属性,使人力资本的使用变成了受其所有者主观控制的“活资产”或称“主动资产”,其所有者可在评价外部环境,如社会环境、企业环境以后,根据自身的感受和意志来决定对自身人力资本的最终产出水平,任何外部意志只有转化为人力资本所有者自己的意志才能得以贯彻。因此,人力资本的运用只可“激励”而无法“榨压”。(2)人力资本产出价值的不确定性,由于人力资本的使用受人力资本所有者主观控制,因此企业外部环境、企业内部激励机制的变化可能引起工人的努力程度时多时少,经理的管理水平时好时坏,企业家的创新精神时高时低。按照员工(潜在)业绩 = 能力 × 努力这一公式,在假定个人能力给定的前提下,个人的努力程度将是影响个人能力发挥和业绩水平的重要因素。因此受个人努力程度影响人力资本的产出价值具有很强的不确定性,此外按照组织的业绩 = 员工(潜在)绩效 × 组织资源 × 机会这一公式,人力资本总是与非人力资本(组织资源)相结合在一定的环境下(机会)发挥作用,人力资本所有者不但能控制自身人力资本的运用和产出水平,而且还能极大程度上影响甚至是决定着非人力资本的利用和产出效益,因为非人力资本是一种“死资产”或称“被动资产”,只有通过人力资本才能发挥作用。因此,在企业外部环境给定的前提下,企业激励机制的优劣、人力资本作用发挥得好坏将是决定企业成败的关键因素。(3)人力资本的多样性与专用性要求企业在人力资本的运用中要有灵活性与协调性。企业中包括形形色色的人,拥有着体力、脑力、知识、技能、技术专长、管理能力等不同方面的人力资本。从总体上看表现出人力资本的多样性,从个体上看则体现人力资本的异质性和专用性。要想充分发挥组织中所有人力资本的作用,组织必须建立科学合理的激励机制,以使不同人员之间有分工有协作,实现人尽其才,物尽其用并最终满足其各自的不同需求。人力资本总体上的多样性与个体上的专用性要求在其使用过程中发挥协调性,协调得好人力资本将形成巨大的合力作用,协调得不好人力资本将因内耗而抵消。(4)收益的外部性,经济理论中探讨的外部经济效应,是反映私人收益与社会收益,私人成本与社会成本关系的概念。人力资本收益的外部性,是反映人力资本产权主体的个人收益与社会收益之间的关系。通常,人力资本的使用带来的个人收益小于社会收益,则称人力资本的使用产生了正的外部性,反之则称人力资本的使用产生了负的外部性。企业所有者在使用人力资本时,要建立相应的企业家激励机制,以保证和提高人力资本的使用效率,充分利用和挖掘人力资本的价值,扩大组织和企业的收益,维持人力资本收益正的外部性。

综上所述,根据人力资本的产权属性及资本特征,在公司治理中激励的主体是非人力资本所有者,激励的客体是人力资本所有者。这是因为,人力资本一进入企业后,便形成一种“主动资产”,其所有者控制着人力资本的供给,决定着人力资源的产出水平。而企业激励水平的强弱与激励机制的公平程度是影响人力资本开发与利用的直接因素,因此,有效的公司治理应建立以人(人力资源)为本公平合理的激励机制。

二、人力资本的作用与产权激励

1. 人力资本的作用 知识经济时代人力资本的作用越来越突出,已成为先进生产力

的核心要素。人力资本理论也在20世纪80年代得到了逐步的发展和完善,经济学家在“增长模型”和“发展模型”中把人力资本视为最重要的内生变量。Tryggvi Thor Herbertsson利用北欧五国的历史数据,将正规教育、资本、工作时间和全要素生产力对经济增长的影响进行量化分析,结果表明北欧经济增长的12%~33%来自正规教育的投入。内生增长模型则说明了在物质资本积累的回报率逐渐减少的情况下,发达经济可以长期持续增长的原因就在于人力资本的投入,通过教育使人力资本投资与非人力资本投入的边际回报率相等,使经济以更快的速度增长。王金营运用柯布-道格拉斯生产函数对我国改革开放20多年时间里人力资本存量增长对经济增长的直接贡献和间接贡献进行估计,结果分别为9.99%和6.7%;沈坤荣从传统经济增长理论出发,介绍了人力资本对经济增长的影响,尤其是专业化的人力资本积累对经济长期增长的决定性作用。正因如此,欧美及日本等发达资本主义国家已经充分认识到人力资本是一种收益率很高的资本,作用远大于物质资本,是经济增长的主要源泉,也是缩小收入差别,解决贫困问题的主要途径。因而他们一方面通过教育、培训的手段加大人力资本的投入力度,例如发达国家企业在人力资本上的投入平均占销售收入的3%~5%。另一方面通过人力资本产权激励制度加以引导和保护,目前全球500家大企业至少89%的企业实施了期权与期股制度,而在美国绝大多数公司都通过管理层持股计划、员工持股计划等对人力资本实施产权激励,在代表新经济发展方向的高科技、网络信息公司尤为突出。美国大多数经理人员的报酬结构中固定工资、年终业绩奖(短期业绩激励)和股票期权(长期产权激励)的比例大约为4:3:3;日本员工参与剩余分配的比例高达公司利润的42%~76%。

发达国家先进企业这种对人力资本的慷慨投入、有效运用及合理回报的科学管理机制强力推动了企业价值的创造和国家经济的发展。相比之下,目前我国企业长期以来形成重有形资产投资、轻无形资产及人力资源开发投入的现象尚未得到完全解决。如我国企业在人力资本上投入占收入比例尚不到1%,同时企业人力资本产权制度相对缺失,传统的等级工资制无法可靠衡量人的知识、技能等人力资本对企业的贡献,员工的知识的多少、技能的高低、贡献的大小与其收益相关性不密切,人力资本既不能像非人力资本一样分享企业剩余,也不能获得与其投入相匹配的报酬,从而使其对人力资本所有者的激励功能钝化,严重抑制了员工对自身人力资本投入的积极性。众所周知,中国人不论从哪方面说都不笨,或者说很聪明,但是时至今日中国国有工业企业明亏1/3,暗亏1/3,真正有利润效益的不到1/3。关于国有企业效率的问题的讨论已进入了所有制结构调整的动态过程这样一个新的框架,樊纲认为,国有企业经济改革的重要性在于,他们若不改革,就要占用大量资源,而且还要从非国有经济转移资源作为事实上的对国有经济的补贴,他的分析是建立在非国有经济的增长率高于国有经济的增长率这样一个“基本假定”之上的^①。刘小玄也从实证的角度进行了分析,结果表明,私营个体企业的效率最高,三资企业其次,股份和集体企业再次,国有企业最低。不管是基本假定还是实证分析都没有从理论角度上说明国有企业的效率为什么低下。林毅夫和刘培林认为国有企业的低效率是因为国有企业不符合比较优势,没有自生能力^②。陆铭和陈钊则从就业的角度进行了分析,把国有企业的效率低下内生地归因于国有企业既承担了特殊的社会功能,又需要与非国有企业相竞争^③。另据有关机构对2000家亏损国有企业进行调查,结论是80%以上的企业是由于经营管理不善而导致。

2. 产权制度改革与产权激励 以上事实提醒我们该是反思制度的时候了,那么我

国企业改革,出路究竟在哪里呢?笔者认为关于改革的范式选择与时间路径设计在企业内部都应建立在产权明晰的基础上,根据收益风险对等的原则进行治理机制的创设和调整。随着经济的快速发展,非人力资本表现形式的多样化和市场化趋势必然会大大减少其作为实物型投资时的抵押品性质,使非人力资本所有者能迅速自如地进出企业,逃避企业的投资风险。非人力资本所有者与企业逐步弱化和间接化的同时,人力资本所有者与企业的关系却在逐步地强化和直接化。随着生产力的发展和社会分工的日益细化,人力资本的专用性变得越来越强,人力资本的专用性随着社会分工的深化逐步强化的同时,也使人力资本所有者自由地进出企业成为障碍。同时,社会分工的日益细化必然会促使社会协作的日益广泛,具有专用性的人力资本若不参加社会协作便会失去用武之地。可见,除了人力资本的专用性造成的退出障碍之外,各人力资本所有者共同努力而形成的集体协作力也会造成其退出企业的障碍,人力资本的专用性和团队化趋势使人力资本所有者日益成为企业风险的真正承受者。因此,在知识经济时代,人力资本所有者必将掌握企业的剩余索取权和控制权。推行产权制度改革,明确并强化人力资本产权,以制度保障人力资本的开发、利用、收益、处置等是解决问题的突破口;同时,对人力资本采用固定工资+绩效工资+期权或期股等多元化补偿方式是有效的激励机制。

为此必须转换思路,首先是从市场改革转向产权改革,产权改革也应从非人力资本产权的改革转向人力资本产权的改革。建立人力资本产权制度,使人的知识与技能及对企业贡献的大小成为分配剩余收益的依据,通过产权制度的安排使人力资本的剩余控制权与剩余索取权更加匹配。而采取人力资本产权制度指导下期权与期股激励机制有助于引导员工将个人未来的财富与公司当前业绩及公司长远发展有机结合起来,是一种十分有效的长期激励机制,不但可以有效吸引人才和留住人才,还可以引导和规范人才的即期行为及长期决策。西方发达国家的公司治理实践经验证明通过股票期权和期股方式授予人力资本以企业所有权是实现优化公司治理,达到有效激励的行之有效的方法。

三、企业薪酬激励机制框架

从以上论述可以得知:以人力资本产权制度为指导采用固定工资+绩效工资+期权或期股(以下用公式 $Y=a+\sum wx+\sum WX$ 代替文字叙述)等多元化薪酬机制是强化企业激励,实现优化治理的有效途径。然而根据企业中的委托代理关系及管理层级,可将企业中的人力资本大体分为3个层次:一是企业高管层,二是各部门经理,三是一线员工(包括班组长),由于工人的劳动、职业经理的管理知识和技能及企业家的决策水平这3种人力资本对企业生存、发展、获利的贡献是有区别的。因此,对他们采用的业绩指标及采取的薪酬激励方法也应有所不同。

首先,企业家面对不确定性经济环境,冒险对市场进行预测,并最终决定生产什么生产多少,他们及时发现市场、捕获机会并在一切方向上创新的能力对企业的生存、发展、获利起决定性作用。其次,企业中层、基层管理者(有人称之为职业经理人)是企业家所制定政策的执行者,并从事企业内部的计量监督工作,尽管他们无法改变决策本身的优劣,对企业的长期发展不起决定性作用,但他们的日常工作能力与努力直接影响到决策执行的好坏及企业运作效率的高低和经济效益的优劣,同时企业家与职业经理人的工

作都具有因信息不对称而难以监督的特征,因此,为了调动企业家及职业经理人充分发挥其人力资本潜能,缓解因信息不对称而引发的“道德风险”及“逆向选择”行为,充分发挥产权的激励约束作用,企业应提高对企业家及职业经理人薪酬模型中的浮动部分比例。即在薪酬模型 $Y=a+\sum wx+\sum WX$ 中,加大 $\sum wx+\sum WX$ 的比例,尤其应通过实施业绩分享计划、股票期权计划、管理层持股计划给予企业不同层次的管理人员以相应的剩余索取权,以提高薪酬机制的激励作用。此外,为扩大企业家决策影响的时间范围,抑制短期性行为,应侧重对他们长期业绩的激励,即增加薪酬模型中 $\sum WX$ 部分,也就是说对企业的业绩考核与薪酬激励,既要结合如会计利润等短期业绩指标,但更侧重产品市场占有率、研究开发费投入比例、创新项目的多少、股价高低等长期业绩指标。为提高职业经理人对企业家所制定政策的执行力,强化其计量监督行为,应侧重对他们短期业绩的激励,即增加薪酬模型中 $\sum wx$ 部分,在实际工作中应结合责任中心的设置,以责任会计为手段对部门及部门经理的可控因素与可控指标及时加以考核与奖励。至于业务单元负责人至一线工人,其职责是按中高级经理的指令进行操作,操作结果的好坏将影响到产品(服务)质量的好坏和成本的高低,而非决定企业的生存和发展。加上他们的工作相对于企业家的决策和高级经理的监督计量工作而言,有便于观察和易于监督的特性,因此对他们的薪酬激励应以固定工资为主浮动奖金为辅,即在薪酬模型: $Y=a+\sum wx+\sum WX$ 中,固定薪酬 a 占大部分,而 $\sum wx+\sum WX$ 占小部分,而且浮动部分应与他们可控短期业绩指标(基层员工可控业绩指标大多为非财务指标)如产品合格率、劳动生产率、顾客满意率指标挂钩。当然,不同企业之间不可能有统一的薪酬模式,理论上能说得清楚的决策制定职能与决策执行职能,在实践中可能交织在一起。因此,企业的实际薪酬激励也只能在上述思想指导下根据各类人员的重要程度和贡献大小相机行事。

四、股权激励模式及我国企业高级管理者薪酬激励模式探析

关于薪酬激励的基本理论及企业薪酬激励的模式框架已于上文中加以论述,因此,接下来首先简要介绍股权激励的基本模式,然后再具体讨论适合我国企业高级管理者的薪酬激励模式。由于股权激励制度实现了经营者与所有者利益的高度一致,因此,已成为受企业所有者、经营者普遍欢迎的薪酬激励制度。然而,由于股权激励制度在我国是近年来兴起的一种企业薪酬激励形式。因此,在探讨我国企业高级管理者薪酬激励模式之前,有必要对典型的股权激励模式^⑥加以简单介绍,以便我国企业在设计薪酬激励机制时加以借鉴。典型的股权激励模式包括:(1)业绩股票:是指在年初确定一个较为合理的业绩目标,如果激励对象到年末时达到预定的目标,则公司授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金购买公司股票并授予激励对象。(2)股票期权:是指公司授予激励对象的一种权利,允许激励对象在规定的时期内以事先约定的价格购买一定数量的本公司流通股股票,或放弃这种权利。股票期权的行权有时间和数量限制,且需激励对象自行为行权支出现金。(3)虚拟股票:是指公司授予激励对象一种虚拟的股票,激励对象可以据此享受一定数量的分红权和股价升值收益,但没有所有权,没有表决权,不能转让和出售,在离开企业时自动失效。(4)股票增值权:是指公司授予激励对象的一种权利,如果公司股价上升,激励对象可通过行权获得相应数量的股价升值收益,激励对象不用为行权付出现金,行权后获得现金或等值的公司股票。(5)

限制性股票。(6)延期支付。(7)经营者/员工持股。(8)管理层/员工收购。(9)账面价值增值权等。

尽管股权激励模式有诸多好处,但是,由于我国企业还没有真正建立起规范化的现代企业制度,目前并不具备在企业大规模推行完全股权激励模式的制度条件。因此,理论界与实务界均认为在现阶段,我国应以年薪制为目标模式,把长期激励因素注入其中,具体操作上可以根据企业的类型,把年薪制和股权激励做不同方式的组合,形成广义的企业经营者年薪制。针对上市公司,薪酬激励模式是将股票期权、经营者持股与年薪制相结合。因为单纯的年薪制下,风险收入往往只与企业的短期效益挂钩,这对消除经营者的短期行为是不利的,而经营者持股计划和股票期权正好可以弥补这方面的缺陷。经营者的持股计划要求经营者购入公司的股票并持有到卸任,购股资金起到了风险抵押金的作用,因此经营者持股更注重加强经营者的风险意识,促使其尽心竭力为公司工作。针对非上市公司,薪酬激励模式是将年薪制、奖金账户制度、股票回购制度科学组合。

关于我国企业高级管理者薪酬激励模式,还有一个需要解决的问题是如何确定经营者各种收入的比例。正如上文所说,由于我国企业还没有真正建立起规范化的现代企业制度,经理人才市场尚处于培育阶段,资本市场尚处于发展阶段,股权激励在中国还属于新生事物,因此,要求与股权相关的收入在经营者的收入中占很大比例显然是不现实的。就如何确定经营者各种收入的比例的问题笔者通过问卷对近500名CEO进行了调查:大多数被调查者认为当前我国经营者的固定工资收入、短期奖金与红利、持股收入的比例分别为5:3:2比较合理。被调查者同时认为随着我国经理人才市场的建立健全,资本市场的发育成熟,应逐步提高持股收入和期权收入的比例,比如大多被调查者认为未来3~5年三者的比例可调整为1:1:1,最终可达到2:4:4或者2:3:5,以便提高企业薪酬机制的激励作用。由于固定工资收入有助于经营者防范企业业绩及股价波动风险、短期业绩奖有助于强化经营者的行为,而持股收入能够抑制经营者的短期性行为,引导经营者为自身利益而努力为企业创造价值。因此,我国企业应根据各自的战略目标合理确定三者的比例。

实践证明:在现代公司制企业中,包含产权激励的多元激励比一元激励具有明显的优势。首先,从代理理论角度看,包含产权激励的多元激励比一元激励能更有效地克服管理者及工人的机会主义行为,减少道德风险,降低监督成本;其次,从组织行为学的角度看,包含产权激励的多元激励比一元激励能有效激发团队生产过程中的组织合力作用,减少内耗提高组织的运作效率和企业的经济效益,再次,从行为科学的角度看,包含产权激励的多元激励根据不同人的不同需求设奖,有助于提高激励价效,使有限的组织资源发挥最大的作用。最后,从理财学角度看,包含产权激励的多元激励促使经营者在制定决策时能兼顾收益与风险,长期发展与短期业绩,有助于创造企业可持续发展能力,并最终提高公司价值。

(作者单位:上海对外贸易学院)

参考文献:

- [1] 皮建才.企业家能力、企业家道德风险与经济增长[J].财经科学,2005,(6).
- [2] 王宇,焦建玲.人力资本与经济增长之间关系研究[J].管理科学,2005,(2).
- [3] 佟爱琴,徐晓东.人力资本的剩余索取权与资本收益的分配[J].管理科学,2005,(6).
- [4] 周其仁.市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约[J].经济研究,1996,(6).
- [5] 莫志宏.人力资本的经济学分析[M].北京:经济管理出版社,2004.