

人力资本的特性及其经济价值的实现

郭敏¹, 屈艳芳²

(1. 北京大学经济学院, 北京 100871; 2. 福州大学管理学院, 福建 福州 350002)

摘要:人力资本经济价值的实现是研究企业问题的一个重要命题, 而全面准确地认识人力资本的种种特性又是探讨其经济价值实现的先决条件。本文先阐述了人力资本的特性所在, 在此基础上, 说明人力资本经济价值的实现方式, 并分析了有关对企业制度安排的要求。

关键词:人力资本; 特性; 经济价值

中图分类号:F240 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2002)08-0046-06

人力资本已经成为我国理论界研究企业问题的一个热点。可是就笔者已阅读的文献来看, 虽然理论界对人力资本的许多问题已做了大量有益的研究工作, 但对人力资本特性的认识仍不够全面, 并在对人力资本与企业关系的研究中偏离了人力资本经济价值实现这一根本性问题。人力资本理论的重要奠基人舒尔茨早于1968年在《美国农业经济学》杂志上发表的“制度与人的经济价值的不断提高”一文中就明确提出人的经济价值在经济增长中的特殊作用, 并对此做了开创性研究。然而舒尔茨也只是从如何提高人的经济价值的角度来研究人力资本的投资问题, 没有涉及到人力资本经济价值的另一个重要方面, 即人力资本经济价值的实现问题。本文力图在理论界已有研究成果的基础上对人力资本的特性和人力资本经济价值的实现问题做进一步探讨, 以求得弥补当前理论界的某些缺憾。

一、人力资本的界定

大多数学者把人力资本作为非人力资本或说物质资本的对对应物来看待, 即把人力资本看作投入生产中知识、技能、体力、经验等一切存在于人体内的要素。^①也有学者认为人力资本是企业家和高级技术人员所拥有的特殊经营才能或技术才能, 而不包括普通劳动者所具有的一般劳动能力。^②笔者认为虽然以上两种对人力资本的理解不存在严格意义上的谁是谁非的问题, 但第一种界定使得我们看不到特殊的经营才能或技术才能与一般的劳动能力有什么区别, 尤其在公司治理结构和企业产权安排等方面地位上的差别。而现实中经营或技术方面的特殊才能与一般的体力劳动在公司中的地位的巨大差别是显而易见的。因此笔者认为如此宽泛地将人力资本界定为物质资本的对对应物使得理论分析过于笼统, 在现实中对如何恰当安排公司治理结构和公司产权等方面问题也缺乏指导意义。即使在确需要将特殊才能和一般劳动能力一起分析时, 至少应区分为智力型人力资本和体力型人力资本。同时表现为特殊才能的人力资本对传统企业理论更富有挑战性, 其经济价值的实现更富有特殊性和复杂性, 因而笔者主张将人力资本界定为企业

收稿日期: 2002-04-12

作者简介: 郭敏(1973—), 男, 山东青岛人, 北京大学经济学院博士生;

屈艳芳(1977—), 女, 内蒙古乌海人, 福州大学管理学院硕士生。

家和技术人员拥有的特殊经营才能或技术才能更为合适，而普通的劳动能力仍作为有别于资本意义上的劳动力看待^⑨。因而本文所探讨的问题都是在此种界定意义上进行的。

二、人力资本的特性及其影响

1. 人力资本产权的可分解性和可分解的不完全性

人力资本与非人力资本在产权方面有共同属性，都是一组权利束，包括所有权、支配权、处置权、使用权和收益权等，而且从提高资源使用效率出发，人力资本产权同非人力资本一样是可分解的，即人力资本的各种权能可以分解开来，分属于不同的主体拥有。产权经济学理论说明了一个主体完整地行使产权未必是经济的。出让部分产权给他人，不同的主体专门从事特定的权能分工的边际收益往往要大于同一主体从事多种权能分工的边际收益。不分解的人力资本产权是一种封闭式的产权结构，而人力资本产权的分解为人力资本流动、配置和使用创造了条件，这会极大地提高人力资本的使用效率。在市场经济条件下，在人力资本市场上，人力资本和企业是两个平等的利益主体和产权主体。他们通过签定契约后，人力资本产权便发生了分解和让渡，人力资本的所有权归人力资本的载体所有，作为法人的企业拥有对人力资本的占有权、使用权、支配权和决策权等。人力资本的交易过程就是人力资本产权的分解过程。对于这一点理论界基本已达成共识，然而笔者认为对人力资本产权分解问题的认识仅限于此问题是不够的。由于人力资本的自然属性决定了人力资本还具有与其载体不可分离的特殊性，使得人力资本产权的分解与其他产权的分解有着很大的不同。从法权的角度虽然可以实现人力资本的各项权能由不同的主体拥有，但人力资本无论如何不能脱离其载体而存在。人力资本所有者的意志和行为等因素对人力资本在何时、何地、以何种方式运用都要产生重大影响。当人力资本所有者感到人力资本的使用不符合自己的意志时，将限制人力资本的使用，结果使人力资本的使用效率大大降低，也就是人力资本的经济价值不能得到全部实现。因此当他人支配和使用人力资本时始终要受到人力资本所有者的影响和控制。这是由人力资本与其载体不可分的自然属性天然决定的。这就是为什么会出现所谓的“偷懒”，甚至如周其仁所说的产权的主人可以将相应的人力资本“关闭”起来，以至于这种资本似乎从来就不存在（周其仁，1996）。可见人力资本经济价值的实现不能完全由购买了使用权和支配权的主体来决定。因此也就产生了对人力资本使用上激励的特殊重要性，正如周其仁所言“非激励难以调度”（周其仁，1996）。总之，人力资本产权虽有其他产权可分解的一般属性，但由于人力资本的自然属性又使得这种可分解是不完全的，并使得人力资本经济价值的实现更为复杂。

2. 人力资本的高专用性与非流动性

由阿尔钦和德姆塞茨提出被威廉姆森、哈特等人强调和发展的“资产专用性”理论是新制度经济学中的一项重大贡献。它为因资产专用性而需要达到一体化契约和消除机会主义提供了一个理论依据。人力资本正是一个明显具有专用性的资产。人力资本的专用性源于专业化经济。专业化经济的实质是人力资本所有者知识结构的专业化，也就是人力资本所有者积累其专业知识的过程。随着社会分工的发展，经济活动的专业化程度越来越高，个人的人力资本也必然越来越向专业化知识或专项技能或专门领域经营才能汇聚。在当今社会，人力资本已经表现出相当高的专用性。人力资本的高专用性必然使人力资本的流动性受到极大的抑制，强行流动必然会使人力资本应有的经济价值大打折扣，这往往对人力资本所有者也是不经济的。由此产生了费次罗和穆勒说的所谓的“非流动性”或者说产生了“套住”效应。由于人力资本具有高专用性和非流动性也就使人力资本具有了抵押品的性质。当一个人力资本所有者在某个企业工作时也就意味着他（她）将其人力资本作为抵押品交给了这个企业。这一特性就从客观上制约人力资本所有者具有一种退出企业的惰性。人力资本经济价值的实现在很大程度上就和企业的兴衰联系在一

起,如果企业衰亡使得人力资本不得不“流动”时,人力资本必然难以实现其应有的经济价值,人力资本所有者将为此付出很高的代价;此时人力资本所有者的机会主义倾向也就难以抬头,同时人力资本所有者和非人力资本所有者所建立的契约关系也就有了可信度。

3. 人力资本经济价值的不稳定性

人力资本经济价值的大小及其变化要受到各种因素的影响而具有很大的不稳定性。它可以迅速升值也可以迅速贬值,甚至瞬时变得荡然无存(如死亡或被捕入狱)。人力资本的不稳定性主要体现在受三方面因素的影响。一是自身自然条件如年龄、健康等状况。二是外部客观环境的变化。三是人力资本所有者的主观努力程度。前两点是客观因素,不受人力资本所有者控制,对我们研究的问题没有实际意义,因而不作讨论。具有实际意义的是人力资本所有者的主观努力程度与人力资本经济价值稳定性之间的关系。人力资本所有者努力工作,就能增加企业价值,其人力资本就会升值;相反,人力资本所有者若是偷懒,就会降低企业价值,其人力资本也就会贬值。如果企业被搞得一塌糊涂而破产时,其人力资本会迅速贬值甚至为零,同时也就很难找到愿意聘用他(她)的企业了。^④由此看来人力资本所有者也是风险承担者,其风险体现在其人力资本随时都有贬值的可能。张维迎认为对一个没有非人力资本的所有者来说,其风险是不对称的,失败的风险由别人承担,而成功的收益由自己占有,并形象地比喻道“一个只有人力资本没有非人力资本的人就类似一个没有庙的和尚,怎么能得别人的信任呢?”(张维迎,1996)显然在张维迎看来在企业中承担风险的只是非人力资本所有者,而人力资本所有者随时可以“一走了之”。可见他否定了人力资本承担风险的可能性,忽视了人力资本经济价值的不稳定性对其所有者行为的强烈制约。因此认为在企业中只有非人力资本所有者承担风险,人力资本所有者不承担风险的观点是片面的。实际上人力资本所有者不但要承担风险,而且其风险相对非人力资本所有者有时可能更大^⑤。有时搞坏一个企业所造成的人力资本的贬值是永远无法弥补的。

4. 人力资本的强外部性及其经济价值信息的隐蔽性

人力资本的私有性质^⑥首先要求其使用的自利性,这是人力资本经济价值得以实现的基础。人控制着自身人力资本的使用,也要求对使用收益有合理的回报,因此人力资本的使用和收益具有功利性和排他性。但是私有的人力资本也是在社会中存在和使用,人力资本的使用必然有“利他性”或“损他性”,有人称之为超功利性(王开国、宗兆昌,1999)。一个企业中所有要素所有者在签定契约的同时也就不可避免地成了一个利益相关群体。这个群体中每个人的行为不但要影响自身利益而且会影响到他人的利益,即具有外部性。在这个利益相关群体中人力资本所有者的行为对其他签约人的影响尤为明显和强烈。因为这些持有特殊才能的人其努力程度和能力大小直接影响到企业的经营业绩甚至决定了企业的命运。其他签约人受益或受损很大程度上依赖于人力资本所有者的行为及其能力,或者说依赖于其人力资本经济价值的大小及经济价值的实现程度。因此我们可以说人力资本具有强外部性。

人力资本具有强外部性的同时其外部性又是难以及时观察到并进行测量与控制,即具有经济价值信息的隐蔽性。这一点与其他签约人也是极为不同的。一般来说,普通体力劳动的数量和质量可以直接评估和控制,物质资本又有很大的同质性,不存在经济价值信息问题。惟独表现为特殊才能的人力资本在使用过程中,外界难以在量上和质上进行有效地测量与控制,因为人力资本在使用过程中其经济价值的大小和实现程度往往不能与其使用同步表现出来,至少不能充分表现出来,即一个人能做什么,不能做什么,能力有多大,在工作中付出了多大努力,只有他(她)自己最清楚,别人是很难知晓的。这就使任何性质关于人力资本使用过程的契约都不可能完善。“偷懒”是人天生的倾向,在信息隐蔽时,别人监督的效果是非常有限的,而且成本也是很大的。提高人力资本使用效率,充分实现其经济价值的有效途径就是激励。也就人力资本所有者在其经济价值充分实现而在企业获得的增值中能得到自己满意甚至超过这个满意程度的收益

回报。这样人力资本的自身利益与所有签约人的共同利益也就结合在一起。比如在企业内，让人力资本所有者拥有足够的股份，享有剩余索取权，激发人力资本所有者最大限度地发挥其经济价值而不是采取机会主义行动。在这样一个真正的利益共同体中其他签约人就能从人力资本很强的正外部性获得利益。

三、人力资本经济价值的实现方式

从上面分析的人力资本的特性来看，在人力资本的特性中既有能自动激发人力资本经济价值实现的有利因素，也有对人力资本经济价值实现起阻碍作用的不利因素。正是因为某些有利因素的存在才使得进入企业中的人力资本有实现其经济价值并与其他签约人共同受益的可能性，但不利因素的存在又使得企业中人力资本经济价值的实现并不具备必然性。因此这就为企业制度的安排带来挑战。企业制度的安排关键在于能够有效地避免这些不利因素发挥作用，同时利用有利因素激发人力资本所有者充分实现其人力资本的经济价值。

从不同类型的企业来看人力资本经济价值实现的方式有两种：一是人力资本所有者将其人力资本与自有非人力资本结合起来创办企业，二是人力资本所有者与其他非人力资本所有者合作，达成“契约”，形成利益共同体。

人力资本经济价值实现的第一种方式是指拥有高新科技知识和创新成果或发现某一商机并富有经营才能的人力资本所有者利用其私人储蓄或变卖家产或到银行抵押贷款或利用其他形式进行内部融资，自己创办企业，并组织生产经营。在这里人力资本所有者本身就是非人力资本所有者，即人力资本和非人力资本统一于一个主体所有。如果只是从人力资本经济价值的实现动力的角度来看，无疑这是一种最佳实现方式。因为在此情况下，人力资本经济价值实现的过程完全是一个利益自享，风险自担的过程。人力资本产权无需分解，人力资本经济价值的不稳定性完全自控，非流动性的风险完全自担，强外部性也完全内部化，正的剩余或负的剩余都归人力资本所有者一人。人力资本使用无需监督，无需激励，“偷懒”和“机会主义”都不会产生，因此在这种情况下人力资本经济价值实现的动力最为强大。然而产权经济学早已证明这样的企业产权安排未必是有效率的，甚至常常是缺乏效率的。因为人力资本所有者常常是缺乏非人力资本的，而非人力资本又是企业生存和发展必不可少的要素。即使人力资本所有者有能力依靠自有资本创办了企业，在企业的发展中仅仅依靠内部积累，企业的发展空间和对商业机会的把握都会受到极大的制约。因而人力资本所有者更倾向于与非人力资本所有者合作，缔结“契约”，结成利益共同体，即通过第二种方式实现自己人力资本的经济价值，并同非人力资本所有者分享剩余。

第二种方式是现实中人力资本经济价值实现的主要方式，并且此种人力资本经济价值的实现更富有挑战性，很多在第一种方式中不成为问题的因素在此却成为问题。人力资本产权分解的不完全性、人力资本经济价值的不稳定性、人力资本的非流动性、人力资本的强外部性等都会从不同的方向影响着人力资本经济价值实现的程度，从而对企业的产权安排带来极大的挑战。企业产权如何安排直接影响到人力资本特性的作用形式。一种科学的企业产权安排可以有效地消除人力资本特性中对其经济价值实现的不利因素的影响，同时激发有利因素发挥作用。相反，不科学的企业产权安排就会出现相反的结果。在第二种方式中企业是一个交易性组织，是人力资本产权主体和非人力资本产权主体进行交易达成契约而形成的。这说明人力资本和非人力资本是相互独立和平等的产权主体。既然双方都拿出了一部分自己的产权进行交易，就应该从产权交易活动中获得自己的产权权益(杨瑞龙、周业安,1997)。这是人力资本经济价值得以实现的基本前提，否则人力资本所有者在产权权益没有得到保证的情况下，是没有理由将其人力资本应有的经济价值发挥出来。现在的问题是人力资本的产权权益是什么？这个权益如何体现？只有这个问题解决了才能从根本上保证人力资本所有者有动力将其人力资本的经济价值贡献出来并

和其他签约人共同受益。人们早已发现在企业的生产过程中会产生一个剩余。非人力资本虽然是产生这个剩余不可缺少的要素,但如果没有人力资本加入,死的非人力资本无论如何也无法自己造出剩余。人力资本经济价值就体现在人力资本在财富创造中除了补偿自身价值外,还能创造一个剩余,而且人力资本对剩余的大小起着决定性影响。这无论在什么类型的企业里都是没有异议的。人力资本种种特性都表明只有将人力资本所有者的自身利益与剩余联系起来,人力资本的经济价值才可能得到充分实现,否则人力资本将很容易处于“关闭”状态或不完全实现状态。再加之人力资本和非人力资本所有者又是产权交易中对等的主体,因而人力资本的产权权益就是分享这个剩余的权利或者说拥有剩余索取权。在古典经济学和新古典经济学中虽然认为各种生产要素都参与了创造新价值,但其理论是企业的剩余索取权只属于非人力资本所有者。既然人力资本也参与了企业剩余的生产,而且人力资本对企业剩余的大小起着决定性影响,为什么剩余索取权只归于非人力资本呢?原因是古典经济学和新古典经济学否定了人力资本的产权权益,从而使得非人力资本和人力资本成了一种雇佣和被雇佣的关系,人力资本所有者也就只能领取固定的契约报酬。人力资本应有的权益没有得到保证,人力资本经济价值实现的动力就会丧失或者弱化,“偷懒”和“机会主义”倾向就会抬头,最终结果是制约了人力资本经济价值的实现。这就是为什么当今很多企业要采取年薪制、期权制等方式对人力资本所有者进行激励的原因。这不是什么新奇的发明,只不过是把手力资本应有的产权权益归还给人力资本所有者而已。随着人力资本在经济发展中的作用不断提高,对企业发展的影响不断增强,人力资本所有者不会再满足依附于非人力资本的雇佣地位,而要与非人力资本所有者一同参与分享企业剩余。只有人力资本所有者获得剩余索取权才能激励人力资本的经济价值得到实现。人力资本经济价值越能得到充分实现,企业的剩余就会越多,非人力资本的受益也就越大。这最终决定了非人力资本与企业的关系逐步弱化和间接化,人力资本与企业的关系却逐步强化和直接化(方竹兰,1997)。

四、结论与启示

总结上述分析我们可以得出一个重要结论:人力资本作为一种特殊的资本具有不同于非人力资本的特性,表现为产权的可分解性和不可分解的不完全性、经济价值的不稳定性、专用性和非流动性、强外部性和经济价值信息的隐蔽性等。这些特性从不同方面影响着人力资本经济价值的实现问题,从而得出科学安排企业产权制度的重要性。只有承认和尊重人力资本所具有的特性,并将剩余索取权归还给人力资本所有者,才能使人力资本的经济价值得到充分实现,从而使作为企业签约人的人力资本所有者和非人力资本所有者成为真正的利益共同体。

这个结论给了我们一个重要启示:历史上由于我们没有充分认识到人力资本的特殊性质和人力资本所有者与企业关系发展的历史趋势,因而偏重于非人力资本所有者的作用而忽视和轻视人力资本所有者的作用,致使人力资本所有者的积极性、主动性不高,从而使企业的经济效益不高,反而损害了非人力资本所有者的利益。今后企业尤其是国有企业的产权调整,必须处理好人力资本与非人力资本的关系,保证人力资本所有者分享应有的剩余,才能使对企业发展起着决定性影响的人力资本的经济价值得到实现。

注释:

- ①如周其仁,他认为:“企业合约的这个特别之处,来源于企业组织包含着对人力(工人、经理和企业家)资本利用”(周其仁,1996)。
- ②如魏杰,他认为:“这时的技术人员已不仅仅是企业雇佣的高素质劳动者,更是一个资本的载体,我们称之为人力资本。……企业家的作用虽然看不见摸不着,……那么对于多出来的那部分收益,我们既不能归之于资本,也不能归之于劳动,而这只能归之于企业家的个人才能,我们同样称之为人力资本”(魏杰,2001)。

③本文在此无意于轻视普通劳动力在企业中的作用,只是普通劳动力的问题不在本文研究的范畴。实际上劳动力在企业中也是一个非常重要的要素,很多有关劳动力产权的文献都说明了这一点。

④此处是针对市场经济而言的,有时在国有制下有人搞坏一个企业仍能“异地做官”,则另当别论。

⑤随着股份制和证券市场的发展,非人力资本的流动性越来越强,使得非人力资本所有者往往更容易逃避风险。

⑥人力资本是否是绝对私有的,理论界颇有争议。笔者认为人力资本私有性质是由人力资本与其载体不可分离的自然属性决定的。法权也无法剥夺这一天然的私有权。否则法权造成的人力资本天然产权残缺要么使人力资本被“关闭”,要么会消灭法权本身。即使奴隶制中法权上不能拥有自身的奴隶也实际上拥有自己的人力资本。

参考文献:

- [1]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).
- [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]张维迎. 所有制、治理结构及委托代理关系[J]. 经济研究,1996,(9).
- [4]杨瑞龙,周业安. 一个关于企业所有权安排的规模性分析框架及其理论意义[J]. 经济研究,1997,(1).
- [5]黄乾,李建民. 人力资本、企业性质与企业所有权安排[J]. 经济学家,2001,(6).
- [6]张维迎. 企业理论与中国企业改革[M]. 北京:北京大学出版社,1999.
- [7]王开国,宗兆昌. 论人力资本性质与特征的理论渊源及其发展[J]. 中国社会科学,1999,(6).
- [8]科斯,阿尔钦. 财产权利与制度变迁[M]. 上海:上海三联书店,2000.
- [9]魏杰. 人力资本应作为企业制度要素[N]. 经济消息报,2001-05-21.
- [10]哈特. 企业、合同与财务结构[M]. 上海:上海三联书店,1998.
- [11]贝克尔. 人力资本[M]. 北京:北京大学出版社,1987.
- [12]Schultz, Theodore W. (1980), Investment in Entrepreneurial Ability[J]. Scandinavian Journal of Economics 29.

On the Special Characteristics of Human Capital and the Way to Realize Its Economic Value

GUO Min¹, QU Yan-fang²

(1. School of Economics, Peking University, Beijing 100871, China;

2. School of Management, Fuzhou University, Fuzhou 350002, China)

Abstract: The realization of the economic value of human capital is an important subject in the study on enterprise, while a thorough and proper realization of the various characteristics is the premises of the discussion of the realization of its economic value. The paper first explains the characteristics of human capital and then with this as a basis, the paper explains the way of realizing the economic value of human capital and analyses the requirement relevant to the arrangement of enterprise system.

Key words: human capital; special characteristics; economic value