

论经营型人力资本的特征及其价值形成

廖泉文 宋培林

摘要:经营型人力资本具有稀缺性、异质性、难以度量性等特征;经营型人力资本的价值是在特殊生理因素和环境因素的交互作用下,通过学习劳动创造而形成的。

关键词:经营型人力资本;特征;价值形成;学习劳动

中图分类号:F240 文献标识码:A 文章编号:1008-1569(2002)05-0102-06

经营型人力资本是经营者成长为企业家的内在条件。在某种意义上,企业家之所以成其为企业家,正是因为其拥有不同于普通人的资本——经营型人力资本。那么,什么是经营型人力资本?经营型人力资本都有那些特性?其价值是怎样形成的呢?

一、经营型人力资本及其在企业中的地位

对于人力资本的概念,比较一般的理解是:以知识、技艺等形式体现于一个人身上而不是体现于一台机器身上的资本。更直接地说,就是个人所具备的才干、知识、技能和资历就是人力资本。笔者的观点是:人力资本与物质资本相对称,是人所具有的体现在人身上并能够满足特定社会需要的知识结构、能力结构、素质结构和经验经历等的价值总和。

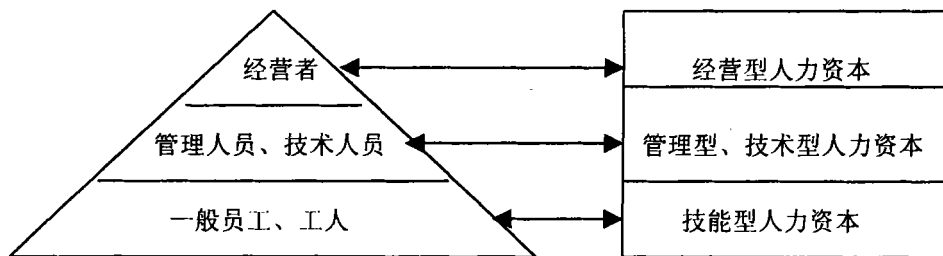
不同的人因其知识、能力、素质和经验的差异,使人力资本具有层次性。舒尔茨(1990,中译本)划分了五类具有经济价值的人类能力:学习能力、完成有意义工作的能力、进行各类文艺体育活动的的能力、创造力和应付非均衡的能力,并以此作为人力资本分类的标准。周坤(1997)对人力资本进行了初级和高级区分:初级人力资本是指健康人的体力、经验、生产知识和技能;高级人力资本是指人的天赋、才能和不断被发掘出来的潜能的集中体现——智慧。李忠民(1998)则通过将能力划分为一般能力、完成特定意义工作的能力、组织管理能力、资源配置能力,而将人力资本划分为四个层

作者简介:廖泉文,厦门大学人力资源研究所教授,博士生导师。

宋培林,厦门大学人力资源研究所副教授,博士研究生。

次,一般型人力资本、技能型人力资本、管理型人力资本、企业家型人力资本。还有人将人力资本分为异质型与同质型两类。

站在企业的角度,笔者认为,以将人力资本分为技能型、技术型、管理型和经营型四类为宜。技能型人力资本是指具有某种操作知识与技能,并能通过这些知识和技能合理使用四肢完成特定体力活动的人力资本;技术型人力资本是指具有某方面特殊知识和专长,并对在特定领域有所建树提供支持的人力资本;管理型人力资本是指具有较广知识面、能够对他人从事某些活动进行组织、指挥和协调的人力资本;经营型人力资本是指具有广博知识和各类经营能力(如分析判断、综合决策、组织协调、学习创新等)并能进行资源优化配置的人力资本,是一种边际报酬递增性质的异质型人力资本。



图表 1: 企业层级组织与人力资本的最佳对应关系

在企业中,四类人力资本的最佳配置为:工人拥有技能型人力资本、技术人员拥有技术型人力资本、管理人员拥有管理型人力资本、经营者拥有经营型人力资本(见图表 1 所示)。但由于用人机制的失效和人力资本的难以度量性,实际情况可能存在不少错位配置。

二、经营型人力资本的特征

与其他类型的人力资本相比,经营型人力资本至少具有以下几个方面的特征:

第一,稀缺性。经营型人力资本的稀缺性,一方面源于其形成的难度,经营型人力资本的价值形成不但依赖于个人天赋与环境因素共协作用下的一般学习劳动,还要求大量的“干中学”特殊学习劳动,而且由于其易于贬值,更新快,对学习效率和技巧的要求也高;另一方面源于其累积的风险,经营型人力资本的最佳使用是任职经营者,但由于从事企业经营的机会毕竟很少,加之筛选机制和用人机制存在失效的可能性,所以,即使累积了经营型人力资本也未必就一定能够任职经营者。

第二,异质性。人力资本的概念本身就是在挑战资本与劳动同质性假设的基础上产生的,所以,人力资本具有异质性毋庸置疑。但就不同类型的人力资本相比较,经营型人力资本的异质性最强,其次是管理型和技术型人力资本,技能型人力资本的异质性最弱。

第三,易贬值性。尽管人力资本通过学习可以不断自增值,但如果学习不足,和物质资本一样,人力资本也会贬值。而且由于受知识更新的速度和不同人力资本内涵的结构特征等因素的影响,经营型人力资本最容易贬值,其更新速度最快。相对而言,技能型人力资本最不易贬值,更新也慢。

第四,难以度量性。我们知道,人力资本是难以度量和监督的,而经营型人力资本又是最难以度量和监督的。这一特性包含两层含义:其一是指经营型人力资本存量难以界定,在计量上没有基

本单位,我们可以模糊地判断某企业家的经营型人力资本的存量较大,但是我们至今仍不可能确切地知道一个企业家的人力资本到底有多大。其二是指企业对人力资本的运用和发挥难以计量和监督。因此,企业家的职责是在不确定性的环境下,“发现相关价格”,“感觉并捕捉机会创造利润”(柯兹纳,1979),或者是“改革和革新生产方式”(熊彼特,1912)等。对所有这些经营决策活动,在事先无法加以规划与预测,而且事后也只有通过业绩检验等间接方法大体测定。因此,经营型人力资本的运用和发挥取决于激励机制与约束机制的安排和执行。

第五,“干中学”性。人力资本都具有使用和自身生产合一的特性,但经营型人力资本的使用和自身生产过程合一性最强,即所谓的“干中学”(Learning by doing)。我们知道,经营型人力资本在企业中的使用就是企业的经营决策过程。而在这一过程中,为经营决策搜集、加工和处理相关信息的过程就是一个“学习”的过程,而且由于学习内容大多不具有重复性,所以,“干中学”所耗费的时间、精力、财力等构成了对经营型人力资本的追加投资,是经营型人力资本的价值形成的重要方式。事实上,现实经济中的企业家大多是在市场中“摸爬滚打”出来的。

关于经营型人力资本的上述特性,我们可以与其他类型的人力资本作一对比,总结如图表2所示。

图表2: 比较中的经营型人力资本特征

比较项目	经营型人力资本	管理型人力资本	技术型人力资本	技能型人力资本
稀缺性	强 ←—————→ 弱			
异质性				
易贬值性				
难以度量性				
“干中学”性				

三、经营型人力资本的价值形成

通常,技能型人力资本(一般劳动力)的价值形成包括三个方面:“生活费用、教育费用与学习者自己的学习劳动所创造的价值”(王书瑶,1992)。作为一种特殊的人力资本——经营型人力资本,其价值形成也应包括生活费用、教育费用和学习者自己的学习劳动所创造的价值等三个方面。

生活费用是维持生命的基本支出,这一费用的支出对不同类型人力资本的价值形成没有本质区别,即使在数量上差别也不大。

教育费用或称教育投资,对不同人力资本的价值形成也没有本质区别,投资的额度不同,只会使人力资本价值量产生变化,如一般性教育投资和特殊性教育投资,可以决定人力资本的价值形成大小,但并不能区别不同类型人力资本的价值形成。教育投资少的人一样可以拥有经营型人力资本而成为企业家。

学习者自己的学习劳动所创造的价值是不同类型人力资本价值形成的主要方面。学习劳动是学习知识和参加实践活动的过程,在这一过程,可以形成不同属性的人力资本,但过程本身不能区

分出不同类型的人力资本。学习劳动不仅是一种劳动,而且还因学习者个人天赋和心理素质的不同,即理解、吸收、创造知识的能力和动力的不同,而形成和创造出不同的价值。“复杂劳动之复杂,并不在于教育费用之多寡,而在于学习劳动本身形成价值之多寡。而且,有同样学习经历的人,正因为他们之间学习劳动的勤奋程度与领悟程度不同,才形成才能的不同,解决问题能力的不同”(王书瑶,1992)。由此可见,正是由于学习劳动所创造的价值不同,才有不同类型人力资本之别。这就是,一起参加同样学习劳动的人,而其结果却从事了不同职业诸如企业经营者、银行职员、教师等的原因所在。因此,经营型人力资本的价值是在学习者具有某种特殊天赋和心理状态的前提下,通过学习劳动创造而形成的。

经营型人力资本的价值是学习者在学习劳动中创造而形成的,在这一过程中,影响其价值形成的因素主要有学习者自身的生理因素和环境因素。生理因素主要是个人所具有的身体状况、心理状态和天赋(智能)即理解、吸收和创造知识的能力;环境因素则是指个人所处的家庭、社会、政治、经济、文化和科技发展状况等。在生理因素中,健康的身体是进行正常学习劳动的保障,超常人的天赋和独特的心理状态是学习劳动创造经营型人力资本价值的根本。超常人的天赋和后天的努力结合,使学习劳动能够创造出特殊的价值。举世闻名的阿尔弗里德·诺贝尔,正是由于他的先天素质和后天努力,才通过学习劳动创造出其独特的经营型人力资本,从而既成为一名科学家、发明家,又是一位靠智慧生财的杰出企业家。

独特的心理状态是创造经营型人力资本价值的动力。这种状态正如熊彼特所说的是“征服的、战斗的和优于别人的愿望”。从美国企业家的出身分析研究可以发现,除一些是出身于企业家家庭外,其他企业家通常有一个贫穷而艰苦的童年,因此,有一种发自内心的力图改变现状的强烈愿望,这个“愿望”就是奋发学习而成才,并努力实现自己目标和价值的动力,这就是所谓“从破衣烂衫到富人的神话”。因此,独特的心理状态是经营型人力资本价值形成的一个重要因素。

独特的心理状态是后天形成的,也是环境因素作用的结果。环境因素包括外环境因素和内环境因素。外环境因素是指个人所处的社会、经济、政治、文化和科技发展状况等,这些因素从不同范围、不同角度和不同程度对经营型人力资本的价值形成产生影响。一般说来,充满竞争和风险的市场环境是催生经营型人力资本的沃土;现代高科技的发展使学习者不但能更容易掌握先进的学习手段,而且能更充分、快捷、全面地获取各类信息,因而能够花费较少的学习劳动累积更多的人力资本;一个和平、自由、公平竞争的社会环境更易使人们积累和利用人力资本,等等。内环境因素主要指家庭环境,包括家庭的宗教信仰、经济状况、人口、文化等因素,家庭环境对人们的行为方式、人生追求和价值观念等有着重要的甚至决定性的影响。根据国外有关研究,归纳起来,能够培养和产生经营型人力资本的家庭主要有“困境求生型”和“高度期望型”两类。前一类家庭出产的经营型人力资本来源于从小立志,不断奋发,坚韧不拔,逆境成长的自我式学习过程;后一类家庭出产的经营型人力资本的价值形成于典型示范,耳濡目染,预置轨迹,设计发展的辅佐式学习过程。“刀片大王”美国人吉列就是前者的代表,而“银行家”约翰·洛克菲勒则可以被列为后者的典型。

四、经营型人力资本价值形成的性质

通过上述分析,我们可以推理出经营型人力资本价值形成的几个性质:

第一,与其他类型的人力资本一样,经营型人力资本的价值是由学习劳动创造的。已有的理论认为,人力资本的价值是由教育、培训、医疗保健和“干中学”等投资形成的,其实这是人力资本价值形成的表象。假如是投资形成了人力资本价值,那么在同等投资条件下,应当形成大抵相同类型和相同价值的人力资本,但事实并非如此。如果说用投资形成说来解释技能型人力资本的价值形成主因还尚有一定说服力的话,用该理论去对其他类型特别是经营型人力资本的价值形成进行阐释就未免有些牵强了。为什么在同等投资条件下成长起来的人,有的只能当一般工人,有的却能够从事企业经营职业最后成长为企业家呢?或者在教育背景相差甚远的情况下,为什么有时受教育少的比受教育多的更有造诣?显然,除了机遇等偶然因素外,人力资本的类型和价值差别是导致个人职业选择和执业成长不同的根本,那么,没有接受过多少教育与接受过不少教育的人之间,或接受过同等教育的人之间,怎么会存在人力资本的类型和价值差别呢?显然投资形成说是难以回答上述问题的。

笔者认为,不是别的,是学习劳动形成了人力资本价值并导致了人力资本的类型差异。教育、培训、医疗保健、“干中学”等投资对个体人力资本的影响程度决定于个体学习劳动的时间与效率。

一般地,可以用函数式将学习劳动与经营型人力资本价值的关系表示为:

$$E_L = f(l, t)$$

一般而言,函数式满足以下条件:

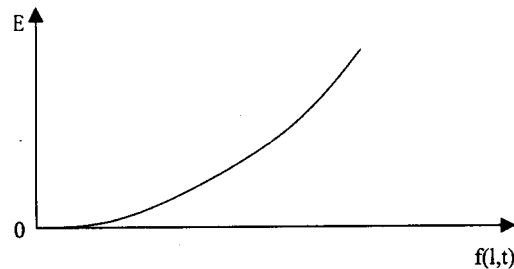
$$dE/dt > 0$$

$$dE/dl > 0$$

$$d^2E/dt^2 > 0$$

$$d^2E/dl^2 > 0$$

用二维图形可以表示经营型人力资本价值——学习劳动曲线(如图表3所示)。



图表3: 经营型人力资本价值——学习劳动曲线

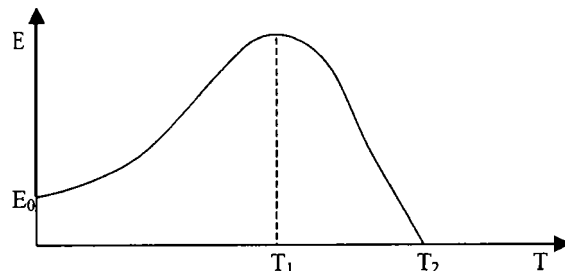
学习劳动形成经营型人力资本价值函数的曲线形状由学习劳动效率(l)变量和学习劳动时间(t)变量所决定。考虑到“干中学”因素,实际上人的整个生命历程都在学习,所以从广义上讲,人在整个自然生命时间内都有学习劳动付出。只是不同个体之间或同一个体的不同年龄段学习劳动效率的差异,导致了不同个体或同一个体不同年龄段的人力资本类型与价值差异。但总的说来,由于经营型人力资本同一般人力资本一样具有累积性,所以学习劳动对经营型人力资本的影响是递增的。

第二,尽管学习劳动会引致经营型人力资本的不断递增,但如果以年龄为自变量,与年龄相伴的生理因素和环境因素则会导致经营型人力资本的下降或损耗,所以从年龄的角度,可以将经营型人力资本价值形成用函数一般表示为:

$$E_T = \Phi(T)$$

一般而言,函数式满足以下条件:

$$\text{当 } \Phi(T) > 0 \text{ 时, } E = E_0$$



图表4: 经营型人力资本价值——年龄曲线

$$\begin{aligned}dE/dT &>0 \\d^2E/dT^2 &<0\end{aligned}$$

用图形可以表示经营型人力资本价值——年龄曲线(如图表4所示)。

在图表4中, E_0 表示经营型人力资本的天赋预置, T_1 是人一生中经营型人力资本最高的年龄, T_2 是人的死亡年龄。

在 T_1 以前, 由于通过学习劳动累积的经营型人力资本价值要大于经营型人力资本的损耗价值, 所以经营型人力资本价值在 T_1 以前呈递增趋势; 在 T_1 以后, 由于经营型人力资本价值的损耗大于通过学习劳动累积的经营型人力资本价值, 故经营型人力资本在 T_1 以后呈递减趋势。在 T_2 点为0。通常人力资本越是具有异质型, 就越是容易贬值。

第三, 经营型人力资本的价值, 是在个体天赋预置条件下, 通过教育、培训、医疗保健、“干中学”等投资, 由个体学习劳动而形成的。其一般函数式为:

$$E = F(f(l, t), T) + \epsilon$$

上式的意思是: 一个人的经营型人力资本由其学习劳动函数 ($f(l, t)$) 与其生命时程函数共同决定, 但受政治、经济、文化和技术等环境因素 (ϵ) 的影响。在一定环境条件下, $E(\epsilon) = 0$ 。

一般而言, 函数式满足以下条件:

当 $F(0, 0) = 0$ 时, $E = E_0$

$$\begin{aligned}dE/dT &>0 \\dE/df &>0 \\d^2E/dT^2 &<0 \\d^2E/df^2 &<0\end{aligned}$$

其实, 经营型人力资本价值的个体差异主要产生于个体生理因素和环境因素不同组合对个体学习劳动的影响。在理论上, 理解、吸收和创造知识能力强的人, 意味着已经有了良好的经营型人力资本天赋预置, 通过学习劳动的升值空间也大, 反之则反。但经营型人力资本价值形成的总量和总质由个体的学习劳动决定。和其他类型的人力资本一样, 经营型人力资本的累积也与人的自然生命为时间轴, 自然生命一结束(如图中 T_2 点), 个体的人力资本(无论什么属性)便立即消失。但总体而言, 经营型人力资本价值形成的峰值要比其他类型的人力资本滞后。

主要参考文献:

1. 陈阳:《企业家才能的价值分析》,《经济问题探索》2000年第7期第84—89页。
2. 丁栋虹:《论企业性质的经营型人力资本模式——兼论科斯交易费用模式的内在悖论性》,《财经研究》2000年第5期第3—8页。
3. 王书谣:《无形价值论》,东方出版社1992年版。
4. 郭竟成:《制度创新与企业家才能市场均衡分析》,《南京经济学院学报》1999年第6期第61—63页。
5. 冯子标:《人力资本营运论》,经济科学出版社2000年版。
6. 周坤:《论人力资本的特征及其价值实现》,《中国科技论坛》1997年第3期第20—23页。
7. 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》,西北大学博士论文,1998年。
8. 舒尔茨:《论人力资本投资》,北京经济学院出版社1990年版。
9. [美] 德鲁克:《革新与企业家精神》,上海翻译出版公司1988年版。