

文章编号: 1001-148X(2003)08-0086-03

论人力资本的文化激励

易 应¹, 童庆赞²

(1. 华中师范大学 经济学院, 湖北 武汉 430079; 2. 厦门大学 管理学院, 福建 厦门 361005)

摘要: 随着人力资本地位的提升, 如何对人力资本实施有效激励是企业理论的重要课题。人力资本的特性使得要充分发挥人力资本供给, 必须对其载体进行更合理且多元化的驱动, 尤其是人作为一种社会的人, 其个人行为必须镶嵌到一定的社会文化环境之中。为此, 必须超越产权激励探寻新的激励方式。

关键词: 人力资本; 激励; 产权; 文化

中图分类号: F270 **文献标识码:** A

On Culture Inspiration of Human Capital

YI Ying¹, TONG Qing-zan²

(1. The College of Economics, China Central Normal University, Wuhan 430079, China;

2. The College of Management, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: With the upgrading of human capital, how to practice efficient inspiration becomes an important issue. Its carries more rational needs and polynary drive because of its character supply demand. Especially, as social beings', mans' behavior must be set into certain social and culture environment. Thus, we must seek for new method exceeding property right inspiration.

Key words: human capital; inspiration; property right; culture

企业理论的最新发展认为: 企业就是指各种生产要素的所有者为了追求自身利益, 通过契约方式而组成的经济组织。但生产要素的范畴已突破传统的货币、实物资本, 而转为强调知识、技能的投入。这里, 知识、技能的投入即人力资本概念的狭义所指, 而拥有知识与技能的人为人力资本所有者。因此, 企业实际上又可看成是人力资本与非人力资本的特别合约。法人治理结构新的课题关心的是人力资本所有者与非人力资本所有者之间的契约如何安排? 如何激励和监督人力资本所有者以防“偷懒”? 如何监护非人力资本以防非人力资本被“滥用”, 或是受到“虐待”? 所有对这些问题的关注实际上都反映了人力资本地位的提升。随着知识经济时代的到来, 生产力的大幅度提高以及经济增长余数的不断增多已经不再是物质资本或财物的投入能解释得了的。人力资本理论的奠基者舒尔茨、贝克尔、卢卡斯、罗森等经济学家正是从这一现

象出发, 认为人力资本是现代经济和收入增长的重要源泉。

一、人力资本激励的重要性

人力资本理论的奠基者、诺贝尔经济学奖得主舒尔茨在 1960 年的美国经济学会上发表演讲并指出, 人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献要比物质资本、劳动力数量增加重要的多。人力资本的提高包含双重含义, 一是人力资本存量的增加, 即人力资本的投资; 二是人力资本效率的提高, 即人力资本的供给。存量与效率的关系, 也就是绝对量与增量的关系。显然对于其他形式的投资而言也具有重要的意义, 但对人力资本来说更具有特殊的意义, 原因在于人力资本产权的特性。

人力资本产权的特性表明人力资本与其所有者具有不可分离性, 这也是人力资本的自然属性。知识、技能及健康等只能依附于作为个体的“活生生的人”才有意义, 因此人力资本是生产要素中唯一具有能动性的活要素, 是一种“主动产”。人力资本的这个自然属性决定了个人行为的重要性, 在研究人力资本的问题时

收稿日期: 2002-05-24

作者简介: 易应(1979-), 女, 湖北荆州人, 硕士研究生, 研究方向为社会主义市场经济理论。

参考文献:

- [1] 张维明, 邓 苏. 信息系统建模技术与应用[M]. 北京: 电子工业出版社, 1997.
- [2] 廖力平. 企业经济决策[M]. 广东: 中山大学出版社, 1997.

- [3] Hans-Jürgen Zimmermann, Fuzzy sets and Operations Research for Decision Support, Beijing Normal University Press, 2000.

(责任编辑: 席晓虹)

就不能忽视个体行为决策。首先,人力资本的形成绝大部分取决于个人选择。以教育培训投资为例,个人是否花费于教育、是否追加离校后教育投资等均依赖于个人效用函数及成本—收益比较。但是,人作为一种社会存在,这种个人选择还可能会受到经验、习惯及社会文化结构的影响。其次,在一定的人力资本存量下,人力资本是否充分供给直接取决于个人的努力程度。也就是说,个人努力程度大小使得人力资本具有一定的弹性,即个人若努力工作人力资本的效率会提高,而一旦个人偷懒,人力资本的供给必然减少。显然,个人努力程度难以观测和监督,需要激励。正如周其仁所指出的,人力资本与其所有者不可分离性意味着即使奴隶主也不能无视奴隶的积极性问题。

人力资本重要性及人力资本的产权特性引发了激励的必要性。由于人力资本的载体是人,因此对人力资本的激励也就是研究如何满足人的需要,这也是人力资本理论与行为学交叉的原因。从行为学的角度出发,激励就是使行为主体的意志和组织目标调整一致,增强行为主体的意志,调动积极性并促进目标的实现。因此,激励不仅是一种手段,而且是一门科学,其理论基础是马斯洛的需求层次说及赫茨伯格的双因素模式。他们的研究指明对人的需要的满足是对人力资本价值的回报。因此,可以说经济发展水平和企业经营绩效取决于人力资本的供给。

二、激励方式的选择与激励手段的设计

在人力资本的投资、使用过程中,激励机制的设计成为首要解决的问题。在激励方式的选择上,制度经济学派的产权理论显得格外引人注目。在产权经济学看来,人力资本的有效激励取决于一个有效的产权制度安排。产权激励的理论根源是人力资本的外部性。在人力资本早期理论中,舒尔茨认为人力资本投资除了会给投资者本人带来收益外,“作为邻居和纳税人的其他家庭都将得到某些收益”,从而“必然会存在一个已在社会中广泛扩散开来的教育收益序列”。¹ 贝克尔则从人力资本、生育和经济增长三者关系出发论述了外部性。但这时“外部效应”的概念并没有明确的提出来,直到新增长理论的代表人物卢卡斯指出经济的持续增长源于人力资本的外部效应,“外部效应”的概念才被明确提出并构成新增长理论的基础。外部性的存在导致了产权的重要性,因为在科斯看来,外部性可能带来侵权行为,只有界定产权,才能达到边际收益等于边际成本的目标。对一个企业而言,“一个最大化企业总价值的所有权安排一定是使每个参与人的行动的外部效应最小化的所有权安排。在企业理论里,这个原则表现为‘剩余索取权和剩余控制权的对应’……”。^④

在企业中,人力资本主要指两种人,一种叫技术创新者;另外一种叫职业经理人。考察企业产权激励的设计,其一,控制权方面,针对技术者主要是保护专利权;对经理人则实行控制权回报制度,包括建立集中的经理人投资制度,让经理人拥有较多的股份、在职消费、建立控制权损失制度等。其二,剩余索取权方面,主要是对技术创新人及经理人的薪酬制度。除了年薪、奖金外,股票选择权日益受到重视。以美国为例,

到 1988 年,美国实行分享制的企业达 30%,而截止 1997 年底,45% 的上市公司实行了认股权计划。可以说,产权激励手段的设计在很大程度上确实激励了人力资本的供给,带来了企业经营业绩的提高,以及价值目标的实现。但是理论的完善是否意味着实践上的一帆风顺呢?或者说,产权激励真的就万无一失吗?

三、产权激励的不足与对激励的深层次思考

让人力资本参与公司的产权安排,从理论上讲可以增强载体的归属感,尽量使外部效应内在化,以最大化企业总价值,但事实上,在实践中却不可避免的存在度量的问题。

度量困难的首要体现是人力资本的薪酬设计。首先,薪酬结构难以确定。在总经理的薪酬设计中,固定的薪水报酬消除了外生事件(利率、天气、和平与战争、政治选举等变动)对报酬的影响,但会产生当业绩受总经理决策影响而改变报酬的错误;股票选择权把报酬与企业的股票市场业绩联系在一起,却无法区分这种业绩是由总经理决策还是有外在事件影响。所以实践中的做法通常是使总经理的报酬部分根据固定薪水,而部分根据股本的价值变动。但是如何保证这种结构是合理的?或者说,如何保证报酬同人力资本的贡献成正比呢?实际上,“为了奖励或惩罚总经理而实行报酬计划,并不能明确地区分股本价值变动原因。例如,用一个报酬委员会来评价股本价格的较大变动,以便决定哪一部分股票价格变动是由总经理的决策引起的,哪一部分是由其他人的行为或某些完全外生的事件引起的,这种做法是不现实、不可信的错误倾向。”⁽⁹⁾ 其次,薪酬水平的确定有同样的问题。从副总经理升为总经理,薪水可能有三倍的增长,但总经理的生产率就一定是副总经理的三倍吗?对此问题拉齐尔和罗森试图以比赛理论加以解释,他们认为,总经理报酬是给予那些成为总经理的人的奖金,这不是因为这些人的生产率与这种奖金等值,而是因为这种奖金会使所有第二层经理人员付出更多的努力。但是,为什么不是两倍或其他呢?可见,薪酬制度有很大的不确定性。“所有的一切表明,大公司管理者报酬制度与企业业绩的关系似乎是微弱的,尽管这种制度的目的之一是把报酬与业绩联系起来,但看来这种制度的设计并不好。”¹⁴

产权制度试图按每个人力资本的生产率贡献来确定其企业产权份额的努力,这不仅是困难的,而且是不现实的。产权激励不仅是体现在经济利益度量的困难上,实际上,人力资本的两大趋势也使我们不得不重新对激励的本质再认识。

首先,人力资本的团队化趋势。社会分工越来越发达,专业化程度越高,相互间的协作就变得很重要,企业作为“团队生产方式”决定了企业生产绩效是团队共同努力的结果。协作生产的方式只能说明区分每个人资本的贡献是困难的而不是相反,按个人贡献明确产权也就是不现实的。“管理者的团队结构不仅使得把业绩报酬分给管理者团队的每个成员是困难的,而且使得在管理者与股本之间分享这种报酬也是困难的。”¹⁶ 人力资本的团队化趋势还表明,人力资本进入企

业,会获得一种集体协作力,这种协作力使得单个人力资本所有者对企业集体有一种归属感。汪丁丁认为,一个人除了掌握专业知识外,还必须具备“制度知识”,这些知识使得他们知道什么时候和以什么方式与其他的工人交流信息。因此,人力资本的发挥还有赖于个人与个人之间、个人与集体之间以相对长期时间投入和精力形成的特有的信任、尊重、友情、团队精神、集体荣誉感等。而这些显然不是产权能解决的。

其次,人力资本的投资日益表现为追求自我福利最大化的选择。在马斯洛看来,人的最高需求是“自我价值实现”(Self-actualization),人力资本效用使得这类动机越来越占据主导地位。赫兹伯格的双因素模式则认为对人的需求分为保持因素和激励因素,前者包括人际关系、企业方针、工作安全、现场工作条件、个人生活等,后者则包括成就、提升、发展前途、重视、工作本身、责任等。总而言之,个人选择的效用评价已从简单利益最大化转变为福利最大化,人力产权不仅仅是以经济利益为驱动目标,要充分发挥人力资本供给,必须对人力资本进行更合理、更高级多元化的驱动。为此,仅仅停留在产权激励上是不够的,我们还必须超越产权的范围探寻新的激励方式。

四、激励方式的创新:文化激励

我们从人力资本的产权特性出发,得出人力资本的投资和使用较大的呈现为一种个人选择,但是这种个人选择并不完全的自由和随意,因为个人不仅是自然人、经济人,更是一种社会人。人作为一种社会存在,其个人选择必然直接镶嵌到社会文化结构之中。因此“在基本生活满足以后,社会成员必然面对各种不同的基本价值以及价值选择问题,必然在各自的价值选择之间达成某种方式的谅解和兼容。”¹⁴这种“价值”就属于文化的范畴。微缩到一个企业范围,就是要构筑企业文化,对人力资本实行有效的文化激励。

但长期以来,文化因素并未获得足够的重视,原因在于社会发展的各个方面,文化发展不如经济发展显得重要,而且,文化发展及文化因素的影响通常是长期而缓慢,不易察觉。但这并不能否认文化因素的作用,相反,文化的作用不是体现在表面层次,其作用是深层次的,带来的影响也是深远的;文化中包含的价值制度为人力资本带来了更高级的激励。我们说,在知识经济下有没有任何纯粹的“经济”问题,这也是我们要跨越产权的范围,重视其他包括文化禀赋在内的其他基础条件的原因所在。

界定文化概念无疑是十分困难的,但广义一般的文化至少包含下列三方面含义:一是文化依群体而存在,群体规模可有大小之分。它不仅是群体中不同个体的普遍本质,还包括个体间处理相互矛盾的准则和模式。二是文化是历史的沉积,同时也随历史的演进而变化,文化是过去形成、现在仍存在并发生作用的传统,一般而言,基于过去生活条件和人们的认识能力限定下的理性选择沉积而成。当文化选择理性选择发生偏差时,文化就会做出调整。三是不同群体之间的文化特性有很大差别,“每个社会应该根据本身的文化特性,根据本身的思想和行动结构,找到自己的发展类型

和方式。有多少社会,就应有多少发展‘蓝图’和发展模式。共同适用的统一发展模式是不存在的。近几十年的经验充分表明,任何发展模式都不是普遍适用的,也不能推广,无论从地域还是从时间上讲都不能推广。”¹⁵

当我们试图对企业中的人力资本实施激励时,应该认识到:企业文化的作用是长期的深层次的,是随企业经营而沉淀的,同时它又是独特的,一个企业只有形成适合自己企业发展的文化特质,才能拥有长期竞争力。那么,作为一个企业来讲,文化的核心在于一种“价值评价体系”。具体而言,就是在企业成长过程中,将其中优秀的积极的的东西加以沉淀,并融合国家的、民族的文化传统与变化发展的环境进行整合、总结、梳理、提升、升华,从而对内凝聚成企业的精神力量,形成一种信任、团结、合作同上的激励氛围,对外则转化为产品力量、市场业绩。在一个优秀的文化氛围中,人力资本获得的是一种价值的肯定,包含尊重、成就感以及自我发展,这比单纯的经济利益更高级,也更有效。综观企业经营实践,松下有他的“松下精神”,并植馨创立了“三洋哲学”,微软则主张自由、创造与发现;在中国,“海尔文化”也开始吸引人们的眼光。人们正逐渐认识到文化生存也许才是一个企业最高的生存方式,探寻有效的文化激励手段正成为一个世界性的话题。

注释:

- ¹ 舒尔茨.论人类资本投资[M].北京:北京经济学院出版社,1990.
- ² 张维迎.所有制、治理结构与委托—代理关系[J].经济研究,1996,(9).
- ³ 四 ¼、½[美]哈罗德·德姆塞茨著.企业经济学[M].北京:中国社会科学出版社,1999.
- ⁴ 汪丁丁扩展秩序与演进道德[J].公共论丛,1997,(4).
- ⁵ 王 询.文化传统与经济组织[M].大连:东北财经大学出版社,1999.

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] 程远亮,黄 乾.人力资本产权激励:知识经济时代激励制度的选择[J].经济经纬,2001,(4).
- [3] 魏 杰.企业前沿问题:现代企业管理方案[M].北京:中国发展出版社,2001.
- [4] [美]托马斯,戴依.谁掌管美国一里根时代[M].北京:世界知识出版社,1985.
- [5] 崔保华.人力资源整合[M].合肥:安徽人民出版社.
- [6] Lazear E. P. and Rosen S. Rank- Order Tournaments as Optimum Labor Contracts [J]. Political Economy 1981, 841- 64.

(责任编辑:阿 莲)