

# 人力资本对企业价值优势提升的影响

邓英 常瑞兰

(长沙理工大学经济与管理学院 长沙 410076)

**【摘要】**本文分析了企业家人力资本、管理型人力资本、专业型人力资本对企业价值优势提升产生的影响,并提出了提升企业价值优势的措施,以期有关方面提供参考。

**【关键词】**人力资本 企业价值优势 企业行业类型 企业环境不确定性

## 一、人力资本影响企业价值优势提升的理论分析

1. 理论假设。企业人力资本是指企业在生产经营过程中,通过引进、教育、培训以及“干中学”等投资方式形成的凝结于企业全体员工身上并能够投入到价值创造和价值实现活动中的知识、技能和体能等价值存量的总和。基于人力资本在企业价值活动中的作用,本文将企业人力资本分成企业家人力资本、管理型人力资本和专业型人力资本三类。

彭罗斯认为,企业家是企业适应市场环境的对外机能与有效组织内部资源的对内机能的结合点,发挥推动市场与企业(组织)联动的作用,通过识别和利用企业中未被利用的能力以及潜在能力来促使企业发展。企业家洞察他人的能力、使他人相信自己的能力和处理不确定性事件的能力,往往能使企业在不能充分、准确观察和测定信息的情况下,通过不断收集信息和解析信息去持续发现价值提升机会,及时做出价值决策或价值决策调整,为价值机会转换为企业价值提供可能,从而促使企业价值优势的提升。因此,可以提出:

假设 1: 企业家人力资本对企业价值优势提升具有正向影响。

焦斌龙认为,管理型人力资本的职能主要表现为“发现相关价格”、有效预测生产和消费趋势、建立和配置企业资源的运行机制、运筹企业的资本、对付市场的不确定性、承担企业的生产及经营风险等的集合,其中最重要的是其应该具有识别和配置企业人力资本的知识和技能,为充分实现人力资本的最大价值提供可能。事实上,管理型人力资本本身并不直接对企业价值有所贡献,而是通过协调配置去提升企业每种资源的生产力,间接使给定的资源获得最大的利用效率,从而使组织从识别价值机会到利用价值机会的转换过程更加有效率,最终影响企业价值优势的提升。因此,可以提出:

假设 2: 管理型人力资本对企业价值优势提升具有正向影响。

罗默尔认为一般知识会产生外部效应,使所有企业都能获得规模收益;而专业知识则会产生内部效应,可以产生要素的递增收益,给个别企业带来垄断利润。专业知识与一般知识相结合,不仅使知识、技术、人力资本自身产生递增的收益,而

且也使其他追加的生产要素如资本、劳动的收益递增,特殊的知识和专业的人力资本是经济增长的主要要素。研究发现,企业每增加一个技术人员,可以取得 1:2.5 的经济效益。事实上,随着知识的日益复杂化,专业型人力资本作为专业知识的发明者、拥有者或占有者、实践者,是企业价值的直接创造者,不仅具有价值性、稀缺性、难以模仿性、独占性和排他性的特点,而且其行为的可观察性逐渐减弱,激励和约束难度也加大,这就强化了其在企业价值优势提升中的作用。因此,可以提出:

假设 3: 专业型人力资本对企业价值优势提升具有正向影响。

2. 理论模型。影响企业价值优势提升的因素除人力资本,还有企业规模等多种因素。为了确保所评价关系不受这些因素的不适当影响,更清楚地识别各种人力资本对企业价值优势提升的影响程度,本文将企业规模、企业行业类型、企业环境不确定性作为控制变量。

根据上述理论分析以及假设所反映的变量之间的关系,结合企业规模、企业行业类型、企业环境不确定性三个常用控制变量,本文构建影响企业价值优势提升的各种人力资本的理论模型如图 1 所示:

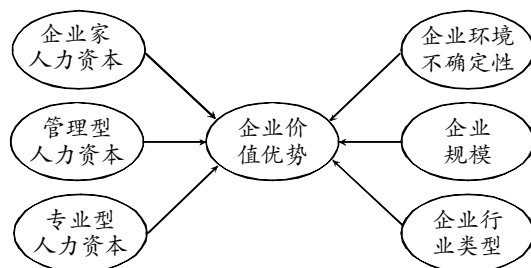


图1 影响企业价值优势提升的各种人力资本的理论模型

## 二、人力资本影响企业价值优势提升的实证分析

1. 研究样本的选取。本文通过调查问卷的形式获取样本数据,主要采用社会科学研究常用的李克特 5 级量表(Likert5)。本次问卷共发放 826 份,回收 294 份,回收率为 35.59%。经筛选,有效问卷为 258 份,问卷有效率为 87.76%。

2. 变量的选取。本文研究的变量分为解释变量、被解释

变量和控制变量三大类。解释变量分别为企业家人力资本、管理型人力资本、专业型人力资本，其具体测量指标是在 Laursen、Youndt 等开发的企业人力资本量表的基础上设计的。被解释变量为企业价值优势(股东价值优势、人力资本价值优势、合作伙伴价值优势、顾客价值优势)，其具体测量指标

是在 Kaplan 和 Norton、Helfat 等开发的企业价值优势量表的基础上设计的。对于控制变量，企业规模控制变量在参考 Lee 等(2001)的研究成果的基础上运用包括创业者及创业团队成员在内的“企业全部全职工作人员数量”这个单一指标测量；企业环境不确定性控制变量参考了张映红(2008)和李大元

(2008)的动态性和敌对性测量指标。另外，企业行业类型参考《高新技术企业认定管理办法》、《国家重点支持的高新技术领域》(国科发火[2008]172号)和《高新技术企业认定管理工作指引》(国科发火[2008]362号)，分为高新技术企业和传统企业。各变量的具体测量题项如表1所示。

3. 实证检验。本文先采用 SPSS13.0 软件对样本进行描述性统计分析、信度分析和效度分析并进行测量题项的筛选后，再采用 AMOS7.0 软件对影响企业价值优势提升的各种人力资本的理论模型及其相关假设进行结构方程分析检验，具体结果见图2。

(1)模型中各假设的检验结果分析。模型中各假设的检验结果如表2所示。

样本数据显示，模型中各假设对应路径系数完全标准化值均为正值，这与本文研究假设在方向上一致。其中，假设1、2、3对应的路径系数非标准化时的T值分别为3.492、3.870、2.170，分别大于3.29、3.29与1.96，显示该三条路径系数分别在1%、1%、10%的显著性水平上显著大于0，这表明模型中各假设均在不同程度上得到样本数据支持。

就控制变量效应而言，企业环境不确定性、企业规模与企业行业类型对企业价值优势的路径系数完全标准化值均为正值，且企业环境不确定性、企业规模与企业价值优势的路径系数非标准化时的T值分别为3.284、2.327，分别大于2.58、1.96，显示这两个控制变量对企业价值优势的影响系数分别在5%、10%的显著性水平上显著大于0，这表明样本数据支持本文研究选定企业环境不确定性和企业规模作为模型控制变量。但企业行业类型与企业价值优势的路径系数非标准化时的T值为0.878，低于显著性水平为5%时所对应的临界值1.96，这表明样本数据不支持本文研究选定该变量作为模型控制变量。

(2)模型变量之间关系层次分析和内在潜变量方差解释分析。模型只考虑了各类型人力资本对企业价值优势的直接效应与完全标准化路径系数在数值上相等，如表2所示。

表1 相关变量测量题项

变量性质	变量	具体测量题项
解释变量	企业家人力资本	V1.企业家团队人数很合理
		V2.企业家团队知识互补性强、结构很合理且决策经验很丰富
		V3.企业家团队对经营环境和市场机会有很强的预见力和洞察力
		V4.企业家团队有很强的适应能力、学习能力、创新能力和柔性决策能力
		V5.企业家团队都很积极、主动和敬业
		V6.企业家团队都有很强的合作精神和主人翁精神
	管理型人力资本	V7.企业各职能部门管理者人数很合理
		V8.企业各职能部门管理者知识互补性强、结构很合理且组织协调经验很丰富
		V9.企业各职能部门管理者能很好地领会并贯彻上级的意图和向上级反映下级的意见、建议以及帮助下级发展能力
		V10.企业各职能部门管理者有很强的组织能力、学习能力和协调能力
		V11.企业各职能部门管理者都很积极主动和敬业
		V12.企业各职能部门管理者都有很强的合作精神和主人翁精神
	专业型人力资本	V13.企业各职能部门操作人员人数很合理
		V14.企业各职能部门操作人员知识互补性强、结构很合理且技术很熟练
		V15.企业各职能部门操作人员能很好地完成上级布置的任务
		V16.企业各职能部门操作人员经常会主动提出改进工作的意见和建议
		V17.企业各职能部门操作人员都很积极主动和敬业
		V18.企业各职能部门操作人员都有很强的合作精神和主人翁精神
被解释变量	A1.股东价值优势	V25.股东对投资回报更满意
		V26.股东对本企业发展前景更有信心
	A2.人力资本价值优势	V27.员工认为能更好地实现个人成就
		V28.员工认为有更好的工作环境
		V29.员工认为有更高的薪酬
	A3.合作伙伴价值优势	V30.员工认为能更好地成长
		V31.供应商更希望与我们保持长期业务关系
		V32.分销商更希望我们长期供货
		V33.债权人认为利息和本金更安全
		V34.一贯诚实守信和依法纳税
		V35.控制排放物和能源消耗更严格
	A4.顾客价值优势	V36.慈善捐款等公益活动投入更多
V37.就业机会更多、更稳定		
V38.顾客对产品和服务的综合评价更高		
控制变量	企业环境不确定性	V19.本行业的技术进步和产品或服务更新很快
		V20.竞争者行为越来越多样化和很难预测
		V21.顾客的要求变化很难预测
	企业规模	V22.竞争越来越激烈
		V23.企业全部全职工作人员数量
	企业行业类型	V24.企业主导产品的行业类型

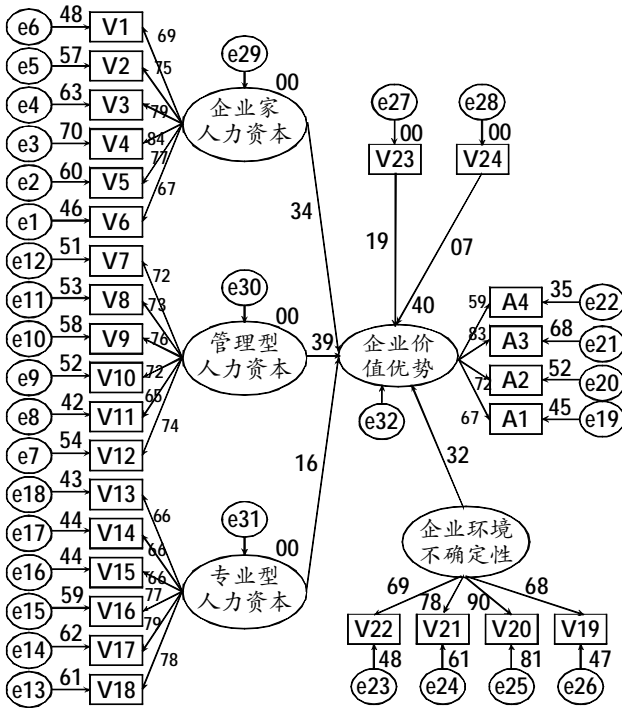


图2 各种人力资本与企业价值优势关系的结构方程

表2 模型路径系数及变量间直接效应与整体效应SEM分析结果

假设	路 径	估计 负荷	标准 负荷	误差 项	T值	是否支 持假设	
H1	企业价值优势 ← 企业家人力资本	0.399	0.342	0.114	3.492 ***	支持	
H2	企业价值优势 ← 管理型人力资本	0.474	0.389	0.123	3.870 ***	支持	
H3	企业价值优势 ← 专业型人力资本	0.229	0.156	0.105	2.170 *	支持	
控制 变量 效应	企业价值优势 ← 企业环境不确定性	0.318	0.316	0.097	3.284 **		
	企业价值优势 ← 企业规模	0.106	0.193	0.046	2.327 *		
	企业价值优势 ← 企业行业类型	0.108	0.071	0.123	0.878		
企业价值优势方差解释比例R <sup>2</sup>		0.430					

注：\*表示P值小于0.1，\*\*表示P值小于0.05，\*\*\*表示P值小于0.01。

企业家人力资本、管理型人力资本和专业型人力资本对企业价值优势的完全标准化路径系数分别为 0.342、0.389、0.156，表明管理型人力资本对企业价值优势提升的影响最大，企业家人力资本次之，专业型人力资本的影响最小。由表 2 可知，模型中各种人力资本和控制变量共同解释了企业价值优势 43%的总方差。

(3)模型对样本数据整体拟合水平分析。模型对样本数据的各项拟合指数如表 3 所示。表 3 显示， $\chi^2/df=2.963$ , RMSEA=0.025, GFI=0.906, AGFI=0.912, NFI=0.915, CFI=0.927, IFI=0.911, TLI=0.914, 均在要求值的范围内，显示模型对样本数据的拟合情况较理想。

表3 模型整体拟合指数

拟合指数	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI
实际值	2.963	0.025	0.906	0.912	0.915	0.927	0.911	0.914
要求值	<3	<0.05	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9

4. 研究结论。上述研究表明,企业家人力资本、管理型人力资本、专业型人力资本对企业价值优势提升均有正向影响,但影响程度不同,管理型人力资本的影响最大,企业家人力资本的影响次之,专业型人力资本的影响最小;企业环境不确定性和企业规模对企业价值优势提升也产生正向影响,至于企业属于哪种行业,对企业价值优势提升来说并不重要。

三、提升企业价值优势的措施

1. 增加企业人力资本存量。各类型人力资本对企业价值优势提升均有正向影响,企业要想提升人力资本价值优势,可以从增加人力资本存量入手。企业应通过合理的内部流动实现人力资本的优化配置,正确运用激励组合不断挖掘其内部存量,促进人力资本存量的内涵式增长;同时,加强与高校和科研院所的良好合作,有针对性地引进人才和开发人才,实现企业人力资本存量的外延式扩张。

2. 优化企业人力资本内部结构。各种类型的人力资本对企业价值优势提升的影响程度不同,管理型人力资本的影响最大,企业家人力资本次之,专业型人力资本的影响最小。为了提升价值优势,企业应当把优化人力资本内部结构作为一种战略决策,有重点、有目的地作出长远的发展规划。根据各类型人力资本对企业价值的现实贡献程度,可以确定各种人力资本在企业价值中的实际排序;根据实证研究,可以确定各种人力资本在企业价值中的理论排序;通过综合对比分析,可以发现理论上重要和实际薄弱的人力资本类型,从而有针对性地增加其存量。

3. 合理利用不确定环境中的价值机会。人力资本对企业价值优势的影响还与企业环境的不确定性密切相关,环境越不确定,高人力资本存量的企业就越有可能及时发现并有效利用价值机会。事实上,在动态环境中,企业家人力资本存量高的企业越有可能根据环境调整价值决策或重新作出价值决策;管理型人力资本存量高的企业越有可能更好地运营人力资本,保持人力资本与企业战略的一致性;专业型人力资本存量高的企业越有可能更有效率地完成价值创造。

4. 适当扩大企业规模。人力资本对企业价值优势的影响与企业规模密切相关,企业规模越大,企业越有可能比竞争对手抵御更大威胁和利用更多机会,对价值优势提升更有利。因此,企业可以通过适当扩大规模来提升价值优势。

【注】本文受湖南省软科学研究项目“面向组织资本的人力资本技术转移”(项目编号:2008ZK2001)和湖南省教育厅研究项目“人力资本驱动的高技术企业竞争优势形成机理研究”(项目编号:08C068)的资助。

主要参考文献

- Hayton J.C.. Strategic human capital management in SMEs: An empirical study of entrepreneurial performance. Human Resource Management Journal, 2004, 4
- 马宁,吴威.人力资本与企业竞争力实证研究——以中国民营企业为例.北京工业大学学报, 2009, 3
- 曹裕,陈晓红,马跃如.基于企业生命周期的智力资本与企业绩效关系.系统工程理论与实践, 2010, 4