

企业专用性人力资本的投资风险及资本增值建议

何耀明

(益阳职业技术学院 湖南益阳 413049)

【摘要】 本文对企业专用性人力资本的投资风险进行了分析,并提出应做好人力资本投资的分析工作,在甄选、开发、配置和激励这几个环节实现人力资本增值的建议。

【关键词】 专用性人力资本 投资风险 资本增值

人力资本是与物质资本相对应的概念,是指凝聚在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力。根据人力资本转移成本的大小和人力资本对企业的依赖程度,我们可以把人力资本划分为通用性人力资本、准专用性人力资本和专用性人力资本。通用性人力资本一般指不是专用于某项任务或某个企业的能创造价值的那些能力和素质,其在企业之间转移的成本较低;准专用性人力资本是指可以被不同企业的相同部门使用的人力资本,它专用于某项任务,具有一定的迁移性,但它的转移成本相对较高;而专用性人力资本,一般来讲,它专用于某个企业或某个领域,这种人力资本一旦离开其专用的企业或领域,其应有的市场价值就显示不出来或者根本失去价值,因而其转移成本很高,故尽量不作转移。当然应承认,人力资本的专用性是相对而言的。本文对企业专用性人力资本的投资风险进行了分析,并对企业专用性人力资本实现增值提出了相关建议。

一、企业专用性人力资本的投资风险

1. 人力资本投资比例不高引发高技能人才缺失的风险。目前,很多企业在发展过程中过多地依赖物质资本,而不注重发挥人力资本的作用,将本该对人力资本的投入变为对非人力资本的投入,这导致职工技能难以提升、高技能人才普遍缺失。目前我国有关政策规定企业必须将工资总额的1.5%作为职工培训经费,但事实上这项政策并没有得到落实。据南京大学赵曙明教授等人的调查,我国30%以上的国有企业只是象征性地拨一点职工培训经费,每人每年平均在10元以下。这和发达国家形成鲜明对比:在德国的企业,每个职工每年的培训经费能达到六七万马克;美国的IBM、摩托罗拉等公司用于员工培训的经费占工资总额的5%~10%。

2. 人力资本投资对象选择存在风险。由于人力资本投资的期间较长,因此选择投资对象应注重其成长性。人力资本投资的对象应当是符合公司文化和具体工作岗位特点的人员,只有这样,投资才会有效果;否则,利用相同数额的资本进行投资会得到差异很大的结果。有些企业在选拔人才时看重的不是其智商与情商,而是其文化适应性、创业精神以及超越自

我的精神。有些企业很少招聘刚刚从学校毕业的学生,一般都招聘具有工作经验的应聘者,重视应聘者的成长性。这样做能避免产生人力资本投资对象选择的风险。

3. 特定岗位与特定能力匹配存在风险。特定的岗位对工作人员有特定的要求。例如,一个企业的财务部门对员工的思想道德素质要求很高,而研究部门对员工的专业能力要求较高。如果所选的人员符合特定岗位的要求,这个岗位的工作目标就能实现,工作就会有起色;反之,就会无所作为,甚至会造成重大损失。

4. 不加区别地进行激励存在风险。企业的奖惩制度是每一个员工都十分关心的内容,其能发挥激励员工的作用,同时能体现企业对每一位员工是否公平。人力资本具有很强的能动性。美国哈佛大学管理学院詹姆斯教授对人力资本的能动性曾做过专题研究,结果表明:如果没有激励,一个人的能力只不过发挥20%~30%;如果得到激励,一个人的能力则可以发挥80%~90%。如果对人力资本实施激励,突出专用性人力资本的特殊激励政策,就能提高特殊岗位员工的工作积极性,增强其能动性和创造性。

5. 人事变动引发的风险。一是选拔和提升员工引发的风险。一些员工在某方面具有较强的能力,其就会得到领导的重视,在适当的时候,其就会得到提升,然而提升后其所做的工作与原工作有较大的差异,从而其可能不能胜任新的工作。当这种情况出现时,被提升的员工就会失去工作积极性,从而公司在原工作岗位上失去了一名很好的员工,同时在另外的工作岗位上产生了较大的机会成本。因此,在选拔和提升员工时应当谨慎,应当征求多方面的意见,要对每一个员工进行较深入的了解后再做出决定。二是降级和辞退员工引发的风险。公司领导在做出降级与辞退员工的决策时,若决策错误,会给企业带来很大损失。如一些有经验的老员工被辞退,而一些新员工没有经验,这就会造成工作不能顺利开展。所以,在进行降级与辞退员工的决策时应当衡量被辞退员工的价值,这个价值是企业人力资本价值与员工为企业继续工作所带来的价值的总和。

二、企业专用性人力资本实现增值的建议

1. 辩证分析专用性人力资本作用的双刃性,避免机会主义行为对企业的发展产生制约。专用性人力资本是现代企业核心竞争力的源泉,其具有稀缺、高价值、无法复制且难以被替代的特征,其在财富创造和利润分配中的地位不断提高,在企业治理和重大决策中的作用日益凸显。但是我们也应该看到,它同时又体现了一种垄断力,容易产生机会主义行为,在一定程度上会制约企业的发展。当涉及资产专用性的时候,交易双方很容易形成双边垄断,在契约不完备的情况下容易产生“套牢”效应。一旦做出专用性投资,在一定程度上就锁定了当事人之间的关系,容易导致“要挟”即机会主义行为的产生。当企业对员工进行了专用性人力资本投资后,一般会形成专用于企业的知识和技能,即专用性人力资本。在机会主义动机下,由于信息不对称和契约不完备,这种专用性人力资本的所有者会借此要挟企业,比如要求企业提高工资,否则就消极怠工。与此同时,由于专用性人力资本只能专用于某一企业,无法转作他用,因此企业也可以借此要挟员工。可见,这种要挟行为是企业与员工之间相互博弈的行为。员工离开企业将会对双方造成损失:企业会因为一时难以寻找到替代者而导致生产经营效率降低和生产经营能力减弱,而员工会因为难以找到适合自己的工作岗位而遭受损失。由此可见,机会主义行为会导致专用性人力资本投资的激励不足,从而降低企业绩效。

2. 做好企业专用性人力资本投资的基本分析工作,使企业与员工的投资风险和收益达到均衡。要使企业和员工积极地进行专用性人力资本投资,就必须使企业和员工的投资风险和收益达到均衡。假设忽略企业和员工双方对于金钱和时间的偏好,企业对某一员工进行一次专用性人力资本投资的时间(培训期)为 T ,企业的投资成本为 C_0 ,而员工个人所花费的时间和精力以及金钱所折合的成本为 C_1 ,企业在培训期 T 内可以将员工的工资率降为 W_d ,则员工的投资成本变为 $W_d T$ 。假设培训前雇员的工资率为 W_0 ,其通过专用性人力资本获得的工资率为 W_s ,而企业在培训前从雇员的专用性人力资本中获得的收益为 W_s ,培训后雇员的工资率为 W_1 ,劳动边际产品增长率为 W_t 。设雇员接受培训后离开企业可能获得的市场工资率为 W ,此时给企业所带来的无形资产(声誉)损失为 D_r ,而雇员在市场上寻找工作的成本为 C_2 。雇员接受培训后继续留在企业的净收益为 M_p ,此时企业所能获得的净收益为 M_f ;雇员接受培训后离开企业进入劳动力市场所获得的净收益为 M_p' ,而此时企业的净收益为 M_f' 。同时假设雇员的专用性人力资本在企业和劳动力市场所能发挥作用的时间相同,都为 n 。由以上假设可以得出:

$$M_p = (W_1 - W_0)n - (C_1 + W_d T) \quad M_p' = (W - W_0)n - (C_1 + W_d T) - (C_2 + W_s n)$$

$$M_f = [W_t - (W_1 - W_0)]n - (C_0 + W_d T) \quad M_f' = C_0 + W_d T - D_r - W_s n$$

以上式子分别表示的是雇员接受人力资本投资(培训)后继续留在企业时其自身和企业所能获得的净收益。雇员和企

业可能获得收益,也可能承担损失,即双方在获利的同时也都必须承担一定的风险。若能调整好以上式子中的参数,使雇员和企业的投资与其收益和风险相匹配,就能有效地提高企业和雇员对人力资本投资的积极性。

由于专用性人力资本只适用于特定的企业环境,因此相对于通用性人力资本、准专用性人力资本而言,其投资收益较高。然而专用性人力资本一旦离开原企业,其对别的企业来说价值不大,即进入市场时其所获得的工资率 W 很低,这样当 $W_1 > W - (C_2/n + W_s)$ 时,可能使 $(W_1 - W_0)n - (C_1 + W_d T) < 0$;而当企业降低 W_1 时,雇员的收益也就减少,因而其面临着被剥削专用性准租金的风险。为了规避风险,雇员就不愿意进行专用性人力资本投资。与此同时, M_f 增大。由于专用性人力资本有较高的收益率,而企业热衷于对其进行投资,这样企业就承担了较大的投资比例,使双方的收益和风险与投资相匹配。然而,由于雇员在接受培训时必须投入沉没成本 C_1 ,即使 $W_d T = 0$,雇员也面临着 $M_p < 0$ 的风险。因此,只有通过以下安排,才能使 $M_p > 0$:首先,企业和雇员双方必须签订一份显性契约,明确双方的投资成本分担、收益以及意外情况出现时的再谈判程序;其次,可以通过签订隐性契约的方式来防止企业的机会主义行为;最后,可以通过建立内部劳动力市场来加强企业和雇员双方的信任与合作,促使双方进行专用性人力资本投资。

3. 重视专用性人力资本的甄选、开发、配置和激励等环节,使专用性人力资本实现增值。

(1) 专用性人力资本甄选。教育能够提高雇员的工作能力,从而可以提高劳动生产率。但是,受教育程度相同的员工的工作效率往往不同,因此在招聘员工时除了看应聘者的受教育程度,还要对其进行甄选测试。进行甄选测试除了能了解应聘者具备的技能和竞争力,识别高素质和具有专业技能的人才,还有助于新雇员迅速适应企业的环境。

(2) 专用性人力资本开发。由于企业的生产经营基本上是由人来完成的,因此员工的服务意识、专业技能对企业发展具有较大的影响。要想确保生产经营的高水平和一致性,就必须对员工进行系统、严格和定期的培训。在市场竞争激烈和市场竞争变幻莫测的情况下,企业必须根据不断变化的情况对员工进行培训,通过培训来培养具备竞争优势的核心员工,因为企业内部开发形成的专用性人力资本是难以被模仿的。在培训开发企业专用性人力资本的过程中,由于加深了雇员对岗位职责的了解,从而提高了他们的工作效率。如果企业工作流程比较复杂,则雇员所具备的隐性知识发挥的作用更大,专用性人力资本的作用也更大。所以,可以通过开展对企业有利的“特殊培训”,开发企业的专用性人力资本。为完成培训工作,企业需要对员工进行详细的职业生涯规划,并监督该规划的实施,以鼓励员工通过更有利于本企业而不是其他企业的个体化学习来增强其专用性。

(3) 专用性人力资本配置。专用性人力资本由其所有者自由支配,所以专用性人力资本的有效配置要体现“以人为本”的原则。我们可以从以下方面着手:专用性人力资本与特定工

国内外转让定价规范概览

林淑娟

(复旦大学管理学院 上海 200433)

【摘要】 本文对国内外的转让定价规范进行了介绍,特别对我国台湾地区的转让定价制度进行了分析并提出相关建议,以避免跨国母子公司被双重调整交易价格而造成租税成本的增加,失去产品的竞争力。

【关键词】 转让定价 跨国企业 转让定价报告

一、国内外的转让定价规范

转让定价又可称为转拨计价或移转定价,是指企业内部的部门之间或关联企业之间的劳务或中间产品的转让价格。劳务或中间产品从一企业转移到另一企业时,转出的企业将产生收入,转入的企业将产生成本(转入价格)。转让定价的确定要遵循“常规交易原则”。对跨国企业而言,转让定价是降低租税成本的重要工具,而各国政府为维护自身的税收权益,近年来纷纷加强对转让定价的规范,税务部门都极关注利用非常规交易巧妙减轻租税负担的问题,主动监视、调整不合常规的关联方交易,对其核课高额所得税。

美国是最早实施转让定价规定的国家,其规定也是最严格的。美国于1968年实施内地税法第482条的施行细则,

1992年修正决定常规交易价格的相关办法。而经济合作与发展组织(OECD)早在1963年就制定了《关于对所得和资本避免双重征税的协定范本》,范本中第9条详细规定了关联企业之间的交易价格的确定应遵循常规交易原则;1977年修订的版本中的第9条首次明确提出了转让定价的确定原则和避免重复课税的相应调整方法。OECD于1979年发布《转让定价与跨国公司》,其对确定有形资产、劳务及无形资产等的常规交易价格做出了明确规定。其内容受美国的内地税法第482条的影响很大,很多内容是以内地税法第482条为参考依据,但其不是内地税法第482条的简易翻版,而是吸收各国转让定价规则的优点,并陆续发布相关规定及报告。英国于1998年立法通过ICTA88/SCH29AA(公司所得税法88/附表28AA),

作岗位相匹配;专用性人力资本与要求特定专业知识结构的岗位相匹配,防止出现互相推脱、岗位之间忙闲不均或待工的现象;专用性人力资本与特定的工作团队相匹配,扬长避短、优势互补、协调优化,从而更好地发挥团队的作用;营造良好的工作环境,做到内部沟通机制完善、信息高度分享,使作为企业专用性人力资本的员工能安居乐业;实现权力与专用知识的匹配,专用性人力资本拥有专家性权力,在知识经济时代,专门的知识技能成为了权力的主要来源之一。工作分工越细,专业化越强,企业目标的实现就越依赖于专业人才。由于专业人才拥有的专用性人力资本是重要、稀缺且不可被替代的,因而组织对专业人才的依赖性将会增强,所以要实现权力与专用知识的匹配。

(4)专用性人力资本激励。专用性人力资本的激励制度应包括所有权激励制度、进入权激励制度。①所有权激励制度要求专用性人力资本所有者以人力资本折股,从而拥有企业的部分产权。人力资本的专用性及其垄断权力决定了人力资本所有者和企业必须通过一对一的谈判来签订合同,而不是使用标准化的市场合同。②进入权激励制度。拥有进入权,代理人就有了进入企业、接触企业的关键资源的机会。通过赋予进入权,使代理人对关键资源进行专用性人力资本投资,从而获得一种稀缺资源即专用性人力资本,这种专用性人力资本可

以使企业的关键资源发挥更大的效用。进入权对专用性人力资本投资的激励是一个动态的过程。给予代理人接触关键资源的机会,相当于赋予其一个看涨期权,可以使代理人自发地对关键资源进行专用性人力资本投资。在企业中,委托人对代理人进行进入权激励是有条件的,他希望代理人的能力和禀赋能够更好地与关键资源匹配,从而能为企业创造更大的价值。如果代理人的能力和禀赋与关键资源不匹配,其就难以使关键资源发挥效用,最终其会失去进入企业、接触关键资源的机会。另外,对拥有某种能力和禀赋的企业员工来讲,他们迫切需要一个接触关键资源的机会以进行专用性人力资本投资。如果他们得不到进入企业的机会,即使他们的能力再强、禀赋再高,也不能形成企业的专用性人力资本。

主要参考文献

1. 谢武,陈晓剑.人力资本增值对企业组织形式的影响.技术经济与管理研究,2002;6
2. 刘克星,迟蕾,黄杰.人力资源管理如何实现人力资本增值.山东交通科技,2004;2
3. 张延平,汪安佑.企业人力资本增值研究.技术经济,2003;4
4. 马小卉.浅谈企业人力资本增值策略.科技创业月刊,2005;1