

人力资本产权化与企业治理机制创新

王家华

(浙江师范大学工商管理学院 浙江金华 321001)

【摘要】如何激励企业人力资本所有者进行长期而有效的创新,已成为现代企业制度安排必须解决的问题。为此,本文提出人力资本产权化,即明确人力资本所有者的剩余索取权,并论述实施这一构想对传统企业治理机制所带来的挑战。

【关键词】人力资本 人力资本产权化 企业治理

一、人力资本产权化的理论基础

在现行企业制度中人力资本产权是不完整的,因为人力资本所有者仅有权索取必要劳动报酬而没有剩余索取权,因此本质上人力资本所有者所拥有的还不能称为“人力资本”,仅人力资源而已。

产权既是权力的基础,也是责任的体现、收益分配的依据。明晰企业的产权,不仅要明确投资者的产权,还要明确经营者与员工在企业中的产权,特别是经营者的产权。

人力资本理论认为,市场里的企业是一个人力资本和非

人力资本的特别合约。在市场经济里,人(特别是具有专业知识和技术、具有创新精神、身体健康的人)是推动经济增长和发展的真正动力。经济发展中人力资本的作用越来越突出,界定企业中的人力资本产权就显得尤为重要了。

现代企业理论认为,第一,企业的剩余控制权与剩余索取权应尽可能地匹配,即权力与责任(风险)的分布应尽可能对称,否则,控制权就会变成一种“廉价投票权”,拥有控制权的人并不对使用权力的后果负责,从而不可能真正负责地使用权力。当然,剩余控制权与剩余索取权完全匹配是不可能的,

值大于账面价值的差额,即未实现的利得计入“资本公积——其他资本公积”中;公允价值小于账面价值的差额,即未实现的损失计入当期损益(“公允价值变动损益”)中。

5. 外币报表折算差额。在我国的合并资产负债表中,“外币报表折算差额”是在所有者权益中“未分配利润”项目后单独列示的。从某种意义上说,外币报表折算差额是一种持有资产利得或损失,是由于价格(外币汇率)变动而产生的。

由此可见,如果没有实现,利得或损失一般不能计入当期损益而要计入所有者权益(资本公积——其他资本公积)中。我们也可以从净收益的角度来思考问题。对于股东来说,净收益指已实现的业绩。净收益有两个特征:一是免除了投资风险,二是可归属于母公司的股东。如果将未实现损益计入净收益,则收益在每个会计期间都会变动,这种灵活的变动与市场力量有关,对于管理当局来说则是不可控的,在企业的财务会计报告中突出这种灵活多变性是不适合的。

三、全面收益观下的会计等式

全面收益是指企业报告期内与非业主方面进行的交易以及其他事项或情况所引起的权益(净资产)的变动,它包括这一期间除业主投资和向业主分配以外的权益的一切变动。20世纪90年代以来,英国会计准则委员会、美国财务会计准则委员会以及国际会计准则理事会进行的业绩报告改革的落脚点都是报告全面收益。

我国上市公司编报的所有者权益变动表包括了引起所有者权益变动的全部项目。这些项目主要有:①当期损益,即净

利润;②直接计入所有者权益的利得和损失;③所有者投入和减少资本;④利润分配。从内容上看,第①项和第②项大体上相当于国际上流行的全面收益概念内涵。可见,这一报表在一定程度上体现了全面收益观。

我国收益报告改革的方向是报告全面收益。目前把一部分利得和损失,即所谓“直接计入所有者权益的利得和损失”作为资产负债表“所有者权益”的组成部分而通过所有者权益变动表反映,不能反映利得和损失的经济实质。此外,把一部分利得和损失不直接在利润表中列示,会导致利润表反映的企业业绩信息的内容不完整,影响信息的决策有用性,也影响我国会计标准与国际惯例趋同目标的实现。

全面收益观下,收益的计算不仅考虑由企业日常活动或核心业务形成的收入、产生的费用,还要考虑由企业非日常活动或非核心业务等所产生的利得和损失的影响。因此全面收益观下,会计等式的表达式改为“收入-费用+利得-损失=收益”更合适。需要指出的是,我国《基本准则》中虽然给出了利得和损失的定义,却未将其列为报表要素,因此,进行上述修改的前提是在《企业财务会计报告条例》和《基本准则》中增加反映全面收益信息的报表要素——利得和损失。

主要参考文献

1. 程春晖.全面收益会计研究.大连:东北财经大学出版社,2000

2. 崔华清.中国企业业绩报告的改进问题研究.北京:中国财政经济出版社,2006

否则就不会有所谓“代理问题”。第二,剩余索取权应尽可能分配给企业中最重要的人员,因为他们是否具有积极性对企业成败最为关键。第三,剩余索取权应尽可能地分配给企业中最具有信息优势、最难以监督的成员,因为他们最为有效的监督办法是让他们自己监督自己。对诸如经营者这样既重要又难以监督的成员,不让他们拥有相应的剩余索取权是不可能真正调动他们积极性的。事实上,即使不给他们正式的剩余索取权,他们也会凭借信息优势成为实际上的剩余索取者,而实际上非正式的权力安排会导致资源配置的扭曲。要实现剩余控制权与剩余索取权相互匹配,正确途径是通过产权博弈明确人力资本的剩余索取权,所以说现代企业理论是人力资本产权化的理论基础。

二、人力资本产权化的构想

人力资本产权化的核心思想,就是人力资本作为企业最重要的生产要素,应参与企业剩余收益的分配,使人力资本所有者的付出与其收入能更好地匹配。要实现人力资本产权化,使经营者、员工也拥有企业的剩余索取权,有两条途径:一是直接明确人力资本所有者在企业中的产权;二是先确定财务资本所有者享有的企业剩余,再倒算出人力资本所有者所享有的剩余。由于一般资产在生产中的贡献较易确定,而人力资本贡献大小受环境、自身心理等多种因素的影响,很难计量;加之财务资本所有权与使用权是可分离的,在企业中财务资本所有者的权益容易受到虐待,所以应采用间接法来计算确定人力资本产权,即量化经营责任。

量化经营责任是件困难的事,博弈论为解决该问题提供了可能,但还需要几个前提条件:一是明确财务资本所有者的产权,并尽可能地将其落实到自然人身上;二是实现投资者与经营者的双向选择;三是为了避免博弈的盲目性,需由民间来组建一个权威的评估机构,为双方博弈、谈判提供依据;四是博弈双方对企业所处的环境有清醒的认识,经营者对自己的能力有充分的把握。

在确定量化方案前,先来分析一下企业的利润构成。对于企业经营所获得的净利润,可合理地划分为一般利润与超额利润。一般利润主要是企业“物”或“财”方面的资本的贡献,可以参照市场或行业平均收益率并考虑一定的风险补偿进行计算,这一部分是企业“物”或“财”方面的资本所有者进行投资的合理回报(也是其必要的机会成本)。一般利润可由权威评估机构来计算并公布。超额利润的来源则主要有两种:一是企业在市场或行业中的垄断地位带来的,这应该由企业作为一个整体进行分配;另一方面则是企业人力资本所有者充分利用自身的创新能力、发挥主观能动性而带来的,这应主要由企业中的人力资本所有者来分配。笔者认为:超额利润在财务资本所有者与人力资本所有者之间的分配,只能通过双方博弈来确定。企业在市场或行业中的垄断地位带来的超额利润,在初次博弈过程中应归属于财务资本所有者;由于经营者经营有方所带来的超额利润,在再次博弈过程中应归属于人力资本所有者。

通过以上分析,笔者对经营责任量化方案构思如下:经营

者对财务资本投资者应履行的经营责任是实现预期的投资报酬率。根据权威评估机构所公布的行业投资报酬率(至于多元化经营的企业,则以各行业资产所占总资产的比重为权重,据此计算出综合投资报酬率),再结合企业的自身情况,由企业投资者与经营者进行谈判,通过不断博弈,确定企业的投资报酬率。在谈判签订的契约中应明确规定各方的权利与义务,并且所传递的信息要能反映出经营者的职责履行情况与企业实际运行状态,以便投资者及时监督、约束经营者。另外,在契约执行过程中,随着权威评估机构所公布的投资报酬率的变化,双方不断进行博弈,以达到动态的均衡。

通过上述方法确定的投资报酬率再乘以股东权益总额,就是财务资本所有者对经营者的要求,即经营者应达到的目标。这样经营者和员工通过博弈也拥有了企业的产权,充分体现了人力资本价值,与当今重视人力资本的趋势相吻合;同时能调动经营者与员工的主动性和创造性,充分发挥其聪明才智,也有利于提高企业员工参与企业治理的积极性。

人力资本产权化后,企业的产权划分为:债权人产权、财务资本所有者产权、人力资本所有者产权。债权人产权优先于财务资本所有者产权,财务资本所有者产权优先于人力资本所有者产权,而人力资本所有者拥有的是最后的剩余产权。

三、人力资本产权化后企业治理机制的创新

明晰人力资本产权固然重要,但这绝非一纸合约就能够解决问题的,而是要与其他制度安排协调互动。人力资本产权界定是建立有效治理结构的前提,但不能自动带来企业的有效治理和高效率。为了确保经营责任量化方案的有效实施,实现人力资本产权化,必须对现行的企业内部治理机制进行创新,并完善企业外部约束机制。

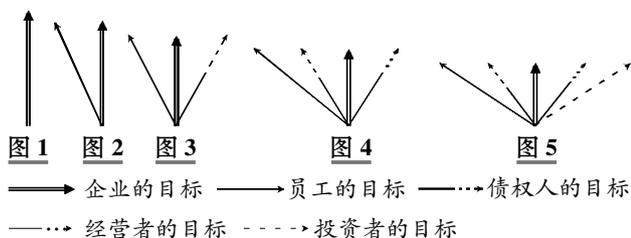
(一)创新企业内部治理机制

在人力资本产权化后,如何实现企业内部有效治理?本文先明确企业的治理主体,再来构思企业内部治理结构,并提出建立风险准备金制度。

1. 企业治理问题的产生及治理主体的确定。企业的生产要素投入者包括股东、债权人、经营者和员工。这四者都有各自的目标,与企业的目标并不完全一致。如何协调这四者的目标,使其趋于一致,从而实现企业的目标,是企业治理所要解决的关键问题。

企业可能是从家庭作坊发展而来,但家庭作坊并非是企业发展的必经之路。家庭作坊还不能称为“企业”,但它的特点是各方的目标完全一致,即企业、员工、经营者和投资者的目标是完全重叠的(如图1所示),此时根本不存在治理问题。由于企业发展扩张,需要到外部招聘员工,从而使员工目标从企业目标中脱离出来(如图2所示),此时产生治理的需要。但由于员工受制于经营者,而经营者与投资者力量强大,使得员工目标不可能脱离企业目标很远,所以基本上不存在治理问题。随着企业发展,资金需求增大,需要对外进行融资,此时主要运用的是债权融资形式,从而使债权人目标从企业目标中脱离出来(如图3所示),不过只要企业能还本付息,债权人就不得干涉企业的经营,此时企业治理问题也不严重。随着企业的

进一步发展,投资者受知识、能力等各方面因素限制,已不能适应企业管理的需要,需要到外部招聘经理人,从而使经营者的目标从企业目标中脱离出来(如图4所示)。虽然投资者可通过董事会直接控制和影响企业,但由于存在着信息不对称而产生的道德风险和逆向选择风险,企业治理问题就显得重要了。企业的发展越来越快,所需资金越来越大,需对外进行股权融资,使得投资者分散化、单个投资者的投资份额降低,投资者对企业的影响日益减弱,投资者目标从企业目标中脱离出来(如图5所示),此时企业治理问题就显得格外重要,它直接关系到企业的生存和发展。



从上图可以看出,企业设定的目标是不断降低的,说明随着企业利益相关者目标不断从企业目标中脱离出来,实现企业目标的力度在不断减弱。就像人的手一样,握紧手指伸出拳头时力度最大,随着手指一个个张开,其力度在不断减弱。从上图还可以看出,图1像“花蕾”,图2“花瓣”已张开,图5“花瓣”已全部张开。为了防止“花”的凋谢,需要企业治理,企业治理是最好的肥料,它能固其根基。所以企业治理有两大作用:一是巩固企业的根基,即明晰各利益主体的产权;二是促使利益相关者目标倾向于企业目标。

通过上述分析可知,企业治理问题是由于利益相关者的目标脱离企业目标而产生的。在委托代理情况下,利益相关者的目标脱离企业目标的情况比较普遍,使得企业治理更为重要,所以企业治理主体应该是股东、债权人、经营者和员工。由他们作为企业治理主体是合理的,也是可行的,符合当今“股东至上”治理结构向多元主体治理结构转化的趋势。至于其他利益相关者的权益,可通过合同、法律约束和政府监管而得到有效保护,没必要让他们参与企业的治理。

2. 合并企业董事会、监事会,设立新的监事会。由于量化了经营责任,企业经营风险从投资者转向经营者,经营者要承担更大风险,必须赋予其更大权力。随着经营者权力进一步强化,重大决策权发生位移。而董事会权力应弱化,但其监管地位应加强。因此,建议合并董事会、监事会,设立新的监事会。

新监事会应由股东监事、债权人监事和员工监事构成,监事负有忠实和注意义务。股东监事是由股东大会选举产生的专职人员,股东监事工资由内部预算资金支付,具体来说货币资金支付额约占40%,年初时用预算资金购买企业股票分月发放额约占30%,其余的30%作为奖金,以股票期权方式支付。若为非上市企业,则货币资金支付额约占70%,其余的30%以股权形式延期支付。债权人监事由主要债权人直接任命。员工监事是由企业员工代表大会选举产生的兼职人员,不付工资,而是由员工代表大会常设委员会评估确定其贡献,以股票期

权方式支付贡献奖,金额应占其年收入25%以上。

监事有权聘请外部审计机构、咨询机构、财务顾问和律师,其费用由公司承担;监事有权列席经营管理层会议,有权查阅经营管理层会议文件及资料,如有疑问,有关人员必须尽快做出答复。股东监事有权提请召开临时股东大会,员工监事有权提请召开员工代表大会。监事会对经营管理层的决策拥有一定的干预权,这主要是防止不合理决策,但经营管理层可以借助于员工代表大会的表决,就监事会对自己决策的否决进行再否决。监事负责监管经营者,并负有向经营者提供意见、建议的义务,若未能勤勉尽责而给投资者造成损失的,监事将承担一定的经济责任。另外,为了确保监事会职能的有效发挥,特设立以下委员会:

(1)投资报酬委员会,由全体股东监事构成,负责与经营者博弈,确定投资报酬率和由经营者交纳的风险准备金,并将博弈的结果对外公布,接受社会监督。

(2)预算委员会,由全体监事构成,负责与经营者博弈,制定监事会年度预算及预算分配方案。

(3)选拔与提名委员会,由股东监事和员工监事构成,负责选聘经营者,并将所确定的候选人的有关信息向全体员工和股东公示。一旦候选人被股东大会和员工代表大会认可,则该候选人所持有的本企业股份将予以冻结,即不得在任期内转让并放弃行使投票权,从而可有效地避免其经营者身份与股东身份相冲突。另外,由股东监事负责向股东大会推荐股东监事候选人,并对外公布候选人信息。

(4)薪酬及评估委员会,由全体员工监事构成,代表企业全体员工与经营者进行博弈,确定经营者的报酬及发放方式、扣除资产投资回报后企业净剩余的分配方案;负责评估股东监事对企业所作的贡献,确定其所应得的奖金;负责审核应付的外部审计费。

(5)审计委员会,由债权人监事和股东监事构成,负责选聘或解聘会计师事务所,并审查其审计报告。审计委员会成员要懂得会计方面专业知识。

通过上述分析可以看出,人力资本产权化后的企业包括股东大会、员工代表大会、监事会等主要机构。股东大会是财务资本所有者大会,负责确定投资报酬率及股东监事人选。员工代表大会是人力资本所有者大会,负责批准经营者的报酬方案和扣除资产投资回报后企业净剩余的分配方案,以及确定员工监事人选。监事会,也可称为“产权委员会”,由其明确股东、债权人、人力资本所有者在企业中的产权,并负责监管经营者。

3. 建立风险准备金制度。由于存在着信息不对称,为保障股东的权益应设立风险准备金,目的是从经济上制约经营者的要求,或通过双方协商,确定由经营者先期注入一定风险准备金;当企业实现利润时,应按双方博弈所确定比例计提风险准备金;当风险准备金达到股东权益的50%时,可不再计提。当企业发生亏损时,可用风险准备金补亏,补亏后的风险准备金不得低于股东权益的25%,若不足则应予以追加补足。当股东

监事发现经营者从事高风险业务时,可要求其退出,或要求其追加风险准备金,或要求其提高风险准备金计提比率。经营者以其注入和计提的风险准备金为限,对经营过失承担责任。当经营者退出企业时,则可根据协议规定返还风险准备金。当企业破产时,以破产财产先偿还债务,若有剩余可在股东之间分配,若还有剩余才可在经营者与企业员工之间分配。

(二)完善企业外部约束机制

1. 完善法律约束机制。①在《公司法》中应明确监事会构成、监事的职权与义务。规定当企业亏损额达到风险警戒线时,应予以公告,召开投资者、债权人和员工代表大会,以决定企业未来命运;若未能及时公告而对投资者、债权人造成损失的,经营者将承担民事赔偿责任;一旦双方出现争议,经营者负有举证义务。②完善《注册会计师法》,明确会计师事务所的民事赔偿责任及举证义务。③完善《会计法》,加强会计信息披露,并在司法审判中推定财务会计报告虚假记载或重大遗漏为故意。④制定“会计信息消费者权益保护法”,让提供虚假会计信息者支付相应赔偿成本。

2. 完善外部审计约束机制。第一,明确会计师事务所的性质应是合伙制;严格实行审计与管理咨询业务分离;实行审计轮换制度,规定对同一家企业连续进行审计不得超过五年;制定并完善会计师事务所破产、兼并等制度。

第二,强化对注册会计师及会计师事务所的监管。①由官方或民间组建成立会计信用公司,在会计信用公司内备有会计师事务所及注册会计师的详细档案,并制定完善的注册会计师职业道德准则和执业质量评价指标体系。由会计信用公司对会计师事务所的资信状况及注册会计师职业道德状况进行定期评估与公告,让社会公众较为经济地获知有关情况,也便于各企业选聘会计师事务所及注册会计师。②规范审计收费,设立审计收费最低标准,实行审计服务公开报价。③要求各会计师事务所建立注册会计师风险金。若注册会计师有违反职业道德准则的行为,则应扣减一定的风险金;若被取消注册会计师执业资格,则没收其全部的风险金用于赔偿。

第三,加强政府有关部门对注册会计师及会计师事务所的监管。政府各部门应理顺注册会计师行业监管工作中的相互关系并规范自身行为,避免监督越位和缺位,同时制定透明的行政监管运作程序,出台相关制度并严格执行。这样才能提高监管效率,降低监管成本,发挥政府监管的优势。

3. 加强职业经理市场监管。第一,职业经理市场应建立完备的职业经理档案,为企业监事了解代理人信息提供方便,同时规定职业经理职业道德准则及处罚条例。职业经理市场内设仲裁机构,接受企业监事会或职业经理的申诉,进行调解或裁决。

第二,强化职业经理市场监管机构的责任。市场监管机构的主要责任包括:①对职业经理实行注册登记、市场准入制。②市场监管机构通过互联网与职业经理所在企业的监事会建立联系,由企业监事会对职业经理行为进行定期考核,并将考核结果传递给市场监管机构。市场监管机构应对考核结果进

行审核,告之职业经理并允许其申述。③职业经理违反职业道德准则,而又未能证明自己是清白的,则市场监管机构根据处罚条例予以公示并记入档案,甚至对其实行市场禁入。④市场监管机构发现企业经常解聘职业经理而其并无重大过错的,应予以公布,提醒职业经理注意该企业的诚信度,并不再向该企业推荐职业经理。

4. 提高资本市场的有效性。资本市场是对经营者和监事施加影响的重要场所。由于投资报酬率是公开的,便于投资者对经营者的监督,也便于比较、选择投资对象。如果是上市企业,则可以通过股票价格对监事、经营者施加影响。因为股票价格直接影响着股东监事的收益,若股东对投资报酬率不满意,将会更换股东监事直至更换经营者,实现企业控制权的转移。如果是未上市的企业,投资报酬率的高低将直接影响股东的收益,一般来说股东监事都是股东,他们更有积极性与经营者谈判,以获得更高的投资报酬率,也更有动力去监管经营者。此外,风险准备金计提标准的高低与经营者的经营理念、个性等因素有关。风险准备金率具有为投资者预警企业经营风险的作用,也为其选择投资对象提供参考。

四、结论

本文所构建的企业治理模式,既不同于英美等国的一元制企业治理模式,也不等同于德日和我国现行的二元制企业治理模式,是人力资本产权化条件下新的企业治理模式。它不仅要求确保财务资本的保值和增值,而且要求确保人力资本的保值和增值。该治理模式下企业具有双向委托代理关系,从而构成了闭合循环的委托代理链,且环环相扣,权力在封闭环中受到了制约,如下图所示:

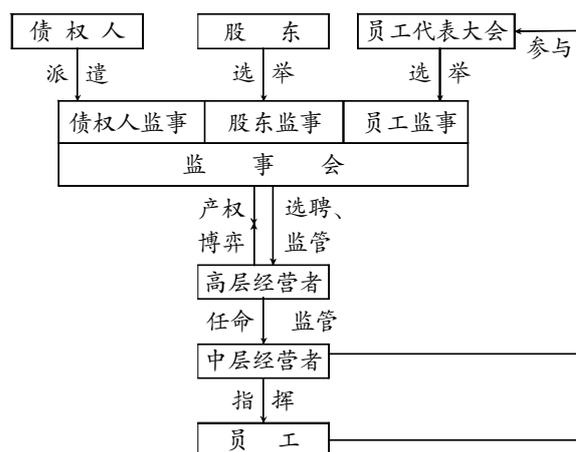


图6 企业内部治理结构

主要参考文献

1. 李玲.论人力资本股权化及其对会计的影响.会计研究, 2003;10
2. 王家华.谈人力资本产权化及其对会计的影响.财会月刊, 2004;A8
3. 张维迎.企业理论与中国企业改革.北京:北京大学出版社, 1999