论人力资本产权实现路径

许 萍 王 勇

(河海大学商学院 南京 210098 淮阴工学院 江苏淮安 223001)

【摘要】人力资本产权实现是一种有效的激励方式。人力资本产权的实现主要体现在人力资本产权主体拥有应有的自然控制权、自由使用权、自主支配权和合理收益权。市场交易和企业交易则是人力资本产权实现的路径选择。

【关键词】人力资本 产权 路径选择

一、人力资本产权实现的内涵

1. 人力资本产权实现的界定。人力资本产权是人力资本所有权及其派生的使用权、处置权和收益权等一系列权利的总称，其实质是人力资本产权主体在社会经济活动中可以有保障地维持和实现一定经济收益的权利。人力资本产权主体主要是通过使用人力资本、支配人力资本、处置人力资本等方式来获得经济利益的。

从人力资本的自然属性角度来分析，人力资本最主要的特征为人力资本所有权归属于承载者个人，即人力资本是一项独一无二的所有权。任何其他经济资源包括各种非人力资本和土地的所有权，既可以属于个人，也可以属于家庭、社区或国家，还可以不属于任何人或人的群体。但是人的健康、体力、经验、知识、技能和其他精神存量的所有权只能不可分离地属于其载体，这个载体必须是人。基于上述分析，人力资本产权实现是指人力资本产权主体的权能或权益的实现，具体表现为：人力资本产权主体对人力资本拥有应有的自然控制权、自由使用权、自主支配权和合理收益权。

2. 人力资本产权实现的衡量。笔者认为，可以借助流动自由度、择业自主度和收益的合理度三个变量来衡量人力资本产权的实现。

(1)流动自由度。人力资本流动自由度，是指人力资本载体在国家法律规定的范围内，按照人力资本市场作用的规律，可以并能够向更有利于自己发展和发挥才能的组织、职业和区域自由、合理地流动的程度。一般来说，人力资本流动的自由度愈大，意味着人力资本载体对其人力资本存量的自然控制权愈大，自主支配权愈大，产权实现程度也就愈大。因此，人力资本流动自由度是与人力资本产权实现密切相关的一个变量。

人力资本流动自由度虽然是人力资本产权实现的一个重要衡量指标，但是这并不意味着人力资本流动的速度越快，人力资本流动得越多，就越有利于人力资本产权的实现。人力资本流动是人力资本产权实现的必要前提，因而需要确定一个适当的人力资本流动自由度。从理论上和逻辑上分析，这个适

制，就应选择战略性合作伙伴，即与供应商建立战略合作伙伴关系以实现成本控制目标。战略合作伙伴关系是建立在相互信任、信息透明(与信息保密并不矛盾)、风险共担和资源共享的基础上，要求核心企业与其供应商结成一个直接面向市场和客户的动态联盟，能够像一个企业内部的不同部门一样主动默契地协调工作。这不仅有利于核心企业提高自己的竞争力，也有利于供应商提高自己的核心竞争力，从而使整个供应链更具竞争优势。

笔者认为，选择合适的供应商并根据企业产品开发的需求确定其合适的参与时机和参与程度，是以价值链为基础的战略性合作伙伴选择的关键问题。竞争的压力迫使企业在整个价值链中寻求快速、高效、低成本开发新产品的方法。随着企业外部活动的增加以及供应链的逐步完善，供应商等外部力量对于企业新产品研发的影响逐渐受到关注。供应商参与产品研发有助于企业优化新产品开发和设计过程，提升企业核心竞争力，降低管理费用，实现资源共享和风险共担等。同时，供应商参与产品研发也对企业的组织、管理与协同水平等提出了较高的要求。其中，根据产品竞争战略、研发需求以及供应商能力等因素，选择合适的供应商在合适的时机参与产品研发，以保证研发高效、高质量进行，成为企业构建协同开发链的关键任务之一。

总之，如何增强自身的竞争力，是每一个企业必须考虑的问题。企业竞争优势归根结底来源于企业为客户创造的价值，成本领先战略要求企业加强战略性成本控制。然而传统的成本概念及成本控制方法已经不能适应新经济形势下企业发展的需要，价值链理论为企业进行成本控制提供了全新的思路。从价值链角度进行成本控制，可以增强企业的整体竞争优势，深入挖掘企业降低成本的潜力，提高产品及企业的价值，从而增强企业的竞争力。

主要参考文献

1. 迈克尔·E.波特著.陈小悦译.竞争优势.北京：华夏出版社，1997

2. 孙茂竹.管理会计的理论思考与架构.北京：中国人民大学出版社，2002

当的人力资本流动自由流动度是存在的，但是由于影响因素的多样性和可变性，很难确定一个具有数学意义的适当的人力资本流动自由度，但是可以通过适当的人力资本自由流动曲线，寻找到一个大致的点（如图1）。

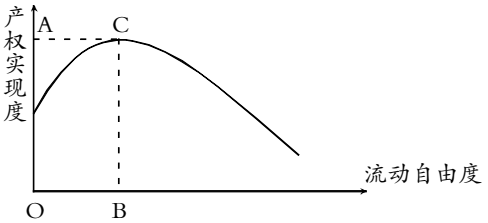

图1　人力资本自由流动度与产权实现度关系图

其中，图中A点就是人力资本产权实现最大化，B点为适当的人力资本自由流动度，此时两个变量相交于C点。

（2）择业自主度。人力资本择业自主度是指人力资本载体根据行业、部门间的劳动条件、收益水平的差异，以及载体个人的知识、能力、适应状况等，来选择职业的自由程度。具体地讲它可以通过以下两个变量来说明：一是人力资本载体进入某个行业、部门的自由程度；二是人力资本载体退出某个行业、部门的自由程度。从产权实现的角度来看，人力资本载体择业的自主度影响着人力资本产权束中的所有权、使用权和支配权的实现，择业的自主度越大，人力资本载体对人力资本存量的自由使用和自主支配程度越大，人力资本产权实现的程度也就越大。因此，择业自主度是反映人力资本产权束中的所有权、使用权、支配权实现程度的重要指标之一。可以用图2直观地表示人力资本产权的实现度与人力资本载体的择业自主度之间的关系。

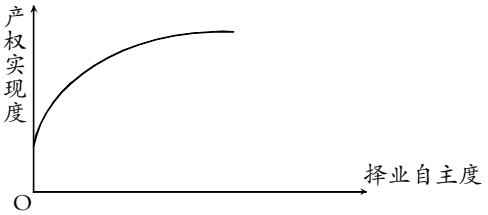

图2　人力资本择业自主度与产权实现度关系图

（3）收益的合理度。人力资本收益的合理度，是指人力资本载体通过对人力资本存量的支配、使用所获得的收益的合理程度。合理的人力资本收益包括两个方面：一是用于补偿人力资本消耗的收益，一是索取人力资本所创造的剩余收益。具体来说，假设人力资本和物质资本相结合为企业所带来的剩余价值为：$M=m_v+m_c$。物质资本所有者应该获得的是由物质资本所带来的剩余价值m_c，人力资本载体应该获得的剩余价值是m_v。当然人力资本载体所获得的收益还应该包括对人力资本生产价值的补偿，即基本工资v，因此，人力资本载体所获得的收益应为m_v+v。

如果人力资本产权是完整的，那么人力资本载体就有权获得人力资本生产价值的补偿，并应参与剩余收益分享。否则，人力资本的产权是残缺的、是没有完全实现的，因为人力资本的剩余收益被物质资本所有者占有了。

在这里可以用产权权度这一指标来反映人力资本收益权的实现程度，当然也可以反映人力资本产权的实现程度。人力资本载体作为人力资本私有产权主体，如果产权是完整的，那么，其应得收益为人力资本生产价值加上人力资本与物质资本相结合所创造的剩余价值的分享份额，人力资本产权的权度为其实际收益与应得收益之比，可以用如下公式表示：

$$p_v=R_v/(v+m_v)=R_v/[(1+r)(v_1+v_c)]$$

其中，p_v为人力资本产权的权度；R_v为人力资本实际收益；v和m_v分别为人力资本的生产价值和人力资本获得的剩余价值；v_1为人力资本的基本价值即维持正常生活的生活资料价值；v_c为人力资本存量的转移价值；r为剩余价值率。当$p_v<1$时，说明人力资本产权是不完整的；当$p_v=1$时，说明人力资本产权是完全实现的；当$p_v>1$时，说明人力资本载体侵犯了物质资本所有者的权利。如果用p_c表示物质资本的产权权度，那么人力资本产权实现与物质资本产权实现的关系可以通过图3来反映。

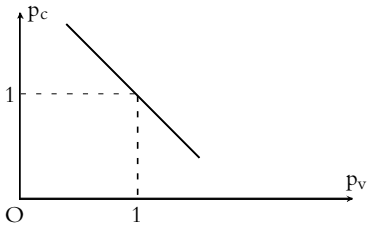

图3　人力资本产权权度与物质资本产权权度关系图

二、交易：人力资本产权实现的路径选择

人类社会确立产权是为了交易的需要，如果没有产权的划分和界定，交易就不可能进行；如果没有交易，人类也根本不需要产权的确定和保护。作为产权家族中的重要一员，人力资本产权反映的是一种人与人之间的权利关系，它存在于一定的社会和经济环境中，其形成和实现受到各种因素的影响。在一定程度上，人力资本产权其实也是交易制度作用下形成的权利，或者说这种权利关系是通过交易活动来确认的。人力资本载体拥有的人力资本存量，如果只供自己使用，而不与他人进行交易，那么在交易之外存在的人力资本产权仅仅表现为一种物权（简单的所有权），它决定的只是其存在的合法性（支配人力资本的权利）。如果没有人力资本交易，人力资本产权就无法形成，也就更谈不上实现的问题。因此，只有通过人力资本交易，人与物、人与人之间的各种经济利益关系才会发生改变，并形成新的利益格局。人力资本交易也使得人力资本产权从单纯的人力资本所有权转化为一束经济权利，人力资本使用权、支配权才能得以体现，收益权才能得以实现，人力资本产权束中的各项权利才能得到社会的认可与确认。显然，人力资本产权只有通过交易这个路径才能实现。

人力资本产权实现的前提条件之一是人力资本的自由流动。人力资本自由流动以寻求交易对象，市场则为人力资本自由流动提供了初始场所。其实人力资本产权也就是在这种往复流动中进行交易的，进而实现产权束中的各项权利。人力资本价格的确定是实现人力资本产权需要解决的核心问题，人

力资本市场在一定程度上可以为人力资本进行合理定价。在人力资本市场上，人力资本供求双方可以根据成本与收益原则以及市场供求状况对人力资本价格进行博弈。因此，人力资本市场交易是人力资本产权实现的初始路径选择。

市场可以直接给出物质资本的价格，直接实现产权主体的产权价值，但是市场无法直接给出人力资本的价格，人力资本载体的产权也就无法实现。对于人力资本来说，只有在对其使用的过程与取得的结果进行观察后才能进行准确而合理的定价。因此，人力资本产权还必须通过人力资本企业交易路径实现。

三、人力资本产权实现的市场交易

1. 人力资本的搜寻阶段。由于人力资本市场信息是不完全的，同时不同的企业组织给付人力资本承载者的报酬也是不同的，因此，人力资本产权主体为了获得预期的收益，实现人力资本产权，在市场交易完成之前必须在人力资本市场进行交易对象的搜寻，即人力资本承载者必须确定市场上有多少可供选择的交易对象。以此为依据，进一步确定为达到交易目的需要采取什么样的行动，人力资本承载者交易动机的强弱，采取何种交易方式。

2. 人力资本的谈判阶段。人力资本承载者在与企业达成初步的合作意向之后，便进入谈判阶段。人力资本交易双方在交易动机的驱使下，开始尝试相互交换。在交易过程中，交易双方可能会考察自身所处的交易环境，并评估交易的必要性以确定下一步的行动策略：采取合作博弈或非合作博弈，有无必要采取投机取巧的机会主义行为。或者说，在有限理性的条件下，双方为了实现效用最大化，是选择偶然的或一次性的博弈行为，还是选择经常性的重复博弈行为。在博弈过程中，一方的最佳选择是根据另一方的行动策略不断调整自己的策略，从而获得满意的博弈结果。

3. 人力资本的签约阶段。人力资本承载者与企业组织达成合作意向后，交易双方就开始订立契约。交易双方需要对下列情况做出明确表述：契约的起草与修改，保证条款的规定，对违约行为的处罚规定等等。签约行为受到交易双方对未来预期的影响，如一方认为其资产专用性强，希望签订长期契约，而另一方考虑到未来的风险和不确定性因素，则倾向于签订短期契约。契约条款必须充分考虑双方利益，因而契约内容会经过反复多次修改。并且，人力资本的特征决定了该契约不能规定与人力资本产权实现有关的所有方面，因此，该契约只能是不完全契约。

4. 契约的执行与监督阶段。订立契约后，交易者要执行契约中的相关条款，以实现产权的让渡。为了防止机会主义行为发生，交易双方需要设计出一整套与交易相关的制约机制和惩罚机制，以保证交易正常进行，顺利地实现产权的让渡。

四、人力资本产权实现的企业交易

1. 岗位与素质匹配的过程。不同岗位对人力资本载体的技能、经验、知识等要求不同，不同的人力资本也要求有不同的岗位与其相匹配。一方面，岗位有层次和种类之分，不同的岗位等级不同，就要求具有相应素质的人力资本载体与之相对应。另一方面，随着人力资本效用的不断发挥，人力资本载体在不断积累人力资本存量，因此，人力资本载体也在不断要求有与之资本存量相对应的新岗位。只有这样才能充分体现人力资本的价值，实现人力资本产权带来的利益。

2. 岗位与效价匹配的过程。岗位与效价匹配的过程，是指企业组织所提供的岗位应该与人力资本的价值相匹配。每一个岗位都有其相应的难度和职责范围。岗位难度是指岗位所具有的挑战性，有挑战性的工作可以激发人力资本载体的主动性、积极性和创造性。岗位职责范围明确与否，决定着人力资本载体的才能是否可以充分施展。总的来说，岗位与人力资本效价相匹配，就是要求企业组织在动态过程中不断为人力资本载体提供新的岗位。

3. 岗位与薪酬匹配的过程。岗位与薪酬匹配是指不同的岗位有不同的效价，不同的效价意味着人力资本产权在实现上存在着一定差异。岗位的差别决定着岗位薪酬的差别，决定着人力资本存量的差别，也可能决定着人力资本产权实现与预期之间存在着差距。当然这里的薪酬并不等于金钱，而是企业组织为获得人力资本而付出的代价，它既包括物质方面的，也包括精神方面的。从结构层次上划分，岗位要与支付性报酬、获得性报酬、评价性报酬相匹配，这三种匹配方式呈阶梯状排列。

五、结语

由上可知，人力资本产权是交易制度作用下形成的权利。因此，如果没有交易发生，那么在交易之前人力资本产权仅表现为一种物权关系，它反映的仅仅是法律意义上的权利。只有通过交易，才会发生经济利益关系，人力资本产权才能得以实现，人力资本产权束中的各项权利才能得到社会的认可与确认。如果没有交易，人力资本产权就失去了存在的意义，而无法交易的人力资本产权实质上是“不完整的产权”。人力资本的特性决定了人力资本市场交易契约只能是一个初步的、不完全的契约，契约的具体细节并没有确定，也不可能确定。因此，人力资本产权交易还要在企业内继续进行，人力资本的生产价值和参与剩余分享的份额需要企业的代理人重新确定，且人力资本的使用细节并不是完全由企业单方面决定，而是由企业与人力资本载体重新博弈据以确定。总之，市场交易与企业交易是人力资本产权实现的路径选择。

主要参考文献

1. 科斯等著.盛洪等译.论生产的制度结构.上海：上海人民出版社，1994

2. 威廉姆森. 资本主义经济制度——论企业签约与市场签约.北京：商务印书馆，2002

3. 科斯，哈特，斯蒂格利茨.契约经济学.北京：经济科学出版社，2003

4. 盛洪.盛洪集.哈尔滨：黑龙江教育出版社，1996

5. 俞宪忠.流动性发展.济南：山东人民出版社，2006

6. 庄宏献.交易利益论.上海：上海人民出版社，2006

7. 周其仁.资本市场：企业家能力竞争的舞台.改革与理论，2001；7