企业对人力资源的产权控制与权益分派

吴 泷

(宝鸡文理学院 陕西宝鸡 721013)

【摘要】本文通过对企业人力资源管理过程中产权控制与权益分派的关系的论述,分析了企业对人力资源产权的控制形式、人力资源权益的界定以及企业对人力资源的权益分派。

【关键词】人力资源 产权控制 权益分派

一、产权控制与权益分派的关系

1. 产权控制与权益分派的联系。从产权的保护效力与权益的保障效果来看,权益的分派机制离不开产权所提供的制度性保护。也就是说,在经济活动全过程中,包括某人与组织在签约时、履行中及解除后的全过程,如果产权的客体只是物质形态的商品与货币而非人力形态的劳动与服务时,那么组织向该人所提供的权益保障就建立在作为组织的主体对有关物的要素的产权控制基础上。因此,产权控制与权益分派的联系体现在如果某人违背了合同约定,不为组织提供物质形态的商品与货币时,那么产权的保护效力就为组织提供了给予适当经济赔偿的一种保障;相反,如果组织违背了受益原则,对某人不给予物质形态的商品与货币时,那么权益的保障效果就体现了必须对某人给予经济补偿的一种保护。所以说,产权控制是权益保障的基础,而权益分派则是产权保护的前提。

2. 产权控制与权益分派的区别。产权控制是对产权客体的权属界定,而权益分派则是对权益主体的权属界定。也就是说,产权体现着产权客体对产权主体的权属,而权益却表现出权益主体对权益客体的权利。对于产权控制与权益分派的区别来说,就只有在产权的客体是人力形态的劳动与服务而非物质形态的商品与货币时才能体现出来,这就需要把两者的主体与客体置于产权的保护效力与权益的保障效果之效应过程中进行分析。首先,产权主体既有可能是个人又有可能是组织,而权益的主体却只能是个人;其次,产权客体只可能是有关人的要素(表现为人力资源或人力资产)而不可能是关于物的要素,而权益客体既有可能是有关人的要素(表现为人力资本)又有可能是关于物的要素(表现为剩余收益或补偿收益)。也就是说,从组织对某人的权益分派过程来看,如果这个人与组织之间通过产权制度提供的保护效力所保障的权益客体包括人力资本及其剩余收益或者补偿收益的话,那么这种权益的保障效果就建立在对有关人的要素的产权控制基础上,表现为产权交易或产权投资。所以,产权控制与权益分派的区别就具体表现在下面两种情形中。

(1)在一般情形下,当某人通过与组织签约把依附于自身的人力资源(产权客体)投入到组织中,成为组织中受产权保护的人力资产(产权客体)时,该人就希望从组织中获得作为物质要素的剩余收益或补偿收益(权益客体)的权益回报(如商品及货币等)和作为人力要素的人力资本的产权承诺。如果该人违背了合同的约定,不为组织提供作为合同标的的人力资源时,那么产权的保护效力就预先设定了组织对该人的人力资源的限制条件以及对该人的违约行为的诉讼程序;相反,如果组织违背了受益原则,不承担某人在提供完全符合要求的人力资源后应获得的剩余收益或补偿收益的权益回报和人力资本的产权承诺时,那么权益的保障效果就最终裁定了该人的人力资源不再为组织服务的约定权力以及组织应承担的违约赔偿的连带责任。在这种情形下,产权主体同时体现为某人与该组织两个主体,而权益主体则体现为某人一个主体。

(2)在典型情形下,当某人被动地接受组织对自身人力资源进行产权投资时,不但组织的产权投资能形成对该人自身追加的人力资源投资,而且该人还希望从组织中获得补偿收益(权益客体)所要求的权益回报。由于受受益原则的支配,组织成为了该项追加人力资源投资的产权主体,从而对依附于该人人身那部分追加人力资源投资提出了排他性的界定,以至于某人只能作为组织的雇佣劳动者,也只能从该组织实体中获得那部分属于劳动力成本的补偿收益(权益客体)。如果某人违背了受益原则,把依附于自身却被产权效力界定为组织的人力资产的那部分追加人力资源投资提供给其他组织实体而不为本组织使用时,那么产权的保护效力就预先设定了该人对组织给予违约责任的诉讼程序;相反,如果组织违背了受益原则,不履行该人的人力资源被组织使用时应给予该人作为劳动力成本的补偿收益(作为权益客体)的义务时,那么权益的保障效果就最终裁定了该人的人力资源不再为组织服务的约定权力以及组织应承担的违约赔偿的连带责任。在这种情形下,产权主体只体现为该组织一个主体,而权益主体也体现为某人一个主体。

从上述分析过程中可以看出,产权是主动的权利,权益是被动的权利,权益又是基于产权保护所提供的权益保障,没有产权就没有权益。也就是说,产权是为了更清晰地界定权益,

权益则是产权的目的与归宿。

二、企业对人力资源产权的控制形式

1. 企业进行内部投资而形成人力资源的过程，是（投资者）对人力资源的投资，表现为人力资源产权投资一种情况。企业作为投资者所进行的人力资源投资是对现实人力资源的开发活动，其结果将在企业中形成一项追加的人力资源投资。从投资主体的角度来看，可以说是对内投资。企业作为投资者，不仅拥有这部分开发出来的人力资源的产权，属于人力资源产权投资，而且投资开发过程所发生的费用与支出也生成了所开发人力资源的投资成本，是企业的人力资产的入账成本。因此，可以将人力资源产权投资所形成的依附于被投资者人身的人力资源当作以人力形式储备的资本，它既是投资所凝结在被投资者人身上的存量价值又是投资付出的成本，也代表着受益者对依附于其人身的一项人力资本的排他性所有者权益的界定。

2. 企业接受外部投资而获得人力资源的过程，是（受益者）用人力资源的投资，包括两种情况。

（1）在一般情形下，表现为人力资源处置权交易。在人力资源处置权（包括占有权、支配权、使用权及处置权等）交易过程中，企业所要获得的目标人力资源是在进入企业之前的人力资源产权投资过程中形成的。作为该项人力资源产权主体的投资者对依附于自身人力资源的产权进行分割后，把除了所有权以外的其他权能兼而有之或一并让渡给企业，从而使企业获得了该项人力资源的使用权或兼有其他权能。对于这个过程来说，企业为了取得从人力资源产权组合中剥离出来的处置权（或兼有占有权、支配权、使用权等），就要付出为招募、选拔、录用及安置人力资源所发生的物力成本，从而最终控制人力资源的处置权。从投资主体的角度来看，可以说是对内投资。这种投资行为既没有形成新增人力资源，也没有让渡目标人力资源的所有权，也就没有最终拥有该项人力资源所有权基础之上的产权。

（2）在典型情形下，表现为人力资源产权交易。在人力资源产权交易过程中，企业所要获得的目标人力资源也是在进入企业之前的人力资源产权投资过程中形成的，所不同的是作为该项人力资源产权主体的投资者却把依附于自身的人力资源的产权完整地让渡给了企业，从而使企业获得了该项人力资源的所有权以及包括在所有权基础上的其他权能所组合的产权。从投资主体的角度来看，可以说是对外投资。这种投资行为虽没有形成新增人力资源，但是使企业从外部获得了目标人力资源的产权。

正是由于产权是对财产的客体的权属界定，而权益则是对主体的利益的权属界定，因此前者具有主动性而后者具有被动性。也就是说，通过产权控制来获利是主动的经济行为，通过权益分派来获利是被动的经济行为，产权控制的具体形式决定着权益分派的基本内容。

三、人力资源权益的界定及企业对人力资源的权益分派

1. 人力资源权益的界定。按照权益保障的内容不同，人力资源权益可划分为人力资本所有者权益和人力资源劳动者权益。其中，人力资本所有者权益又可进一步分解为人力资本所有权和剩余收益分配权。人力资本所有权是指人力资源产权交易完成后，作为人身载体的人力资源产权主体以投资者身份拥有对组织的净资产（包括物力资产和人力资产在内）的所有权。剩余收益分配权是指凭借其所投入的人力资本参与分配组织剩余收益的分配权。至于人力资源劳动者权益，则是指劳动者的劳动补偿权益。也就是说，它们分别是不同产权身份的权益主体在作为使用者的组织实体中所享有的不同内容的权益。

2. 企业对人力资源的权益分派。当企业作为组织的实体时，企业对人力资源权益的分派结果可以按照不同的标准进行如下划分：

（1）按照企业对人力资源权益保障内容的不同，可以把人力资源权益划分为人力资本所有者权益和人力资源劳动者权益两大类。其中，所有者权益又可以进一步分解为资本所有权和收益分配权，至于劳动者权益就是对劳动维持成本的补偿权。这样划分不仅体现了所有者与劳动者在组织中的不同经济地位，而且也揭示了人力资本与人力资源在组织中的不同作用。

（2）按照人力资源投资者对企业经营风险的承担形式不同，还可以把人力资源权益划分为实权益和虚权益。相比之下，物力资源权益的保障基础与实际承担企业风险的物力资产不同，人力资源权益中的资本所有权因提供其权益保障的人力资产不能作为风险保障，故属于虚权益；而人力资源权益中的收益分配权则是指把人力资源产权投入企业后，作为人力资源载体的投资者拥有作为企业留存收益的物力资产增值部分的分配权，因其有增值部分的物力资产作为风险保障，也属于实权益；至于劳动补偿权益则是把人力资源处置权投入企业后，作为人力资源载体的投资者拥有在占有、支配及使用劳动力时所需要消耗的物力资产的求偿权，因其有实际的物力资产来承担风险，也属于实权益。对于实权益所起的作用来说，无论是产权投资者留存收益的分配权益，还是处置权投资者成本消耗的补偿权益，都可以以剥夺对物力资产的相应权益来承担风险；而虚权益则是产权投资者对依附于自身的人力资本的所有权，它只能以人力资产承担相应的风险，是非物力形式的保障，故不能起承担任何风险的作用。

总而言之，一个企业所支配的人力资源是组织价值增值的源泉，而在企业对人力资源的管理过程中，产权控制的技术支持与权益分派的激励机制有助于营造与构建良好的组织文化与组织形式，发掘固有的人力资源，协调投入的人力资源的价值效应，全面提高组织竞争力。

主要参考文献

1. 刘芍佳，孙霈，刘乃全.终极产权论、股权结构及公司绩效.经济研究，2003；4

2. 叶陈刚，王辉.知识型企业激励、代理成本与人力资源绩效.会计研究，2006；4

3. 吴泷. 基于产权行为分析的人力资源会计模式研究.西安：陕西人民出版社，2007