

# 管理型人力资本的分类与定价模式

王大江 魏建中

(渭南师范学院 陕西渭南 714000)

**【摘要】** 本文在介绍管理型人力资本分类和定价依据的基础上对企业管理型人力资本定价模型作了阐述,以期为人力资本定价提供指导。

**【关键词】** 管理型人力资本 分类 定价

由微观经济学原理可知,对于要素可分离的互替性生产系统(在经济学上对其生产函数的假定是连续可导而且光滑)而言,确定要素的价值或贡献的定价,可以通过经济学中比较静态分析得出的要素偏边际价值来确定,也就是所谓的边际贡献定价法。然而,对于要素不可分离的互补性生产系统(其生产函数具有不连续性)来说,其定价不可能通过比较静态的边际分析来获得。本文所分析的就是这种具有强互补性的管理型人力资本的定价问题。

## 一、管理型人力资本分类和定价依据

1. 操作层管理型人力资本。该类人力资本在企业中主要集中在一般文秘、班组长、机关的各类干事等管理岗位。由于这些岗位对知识和技能的要求较为简单,且该类人力资本的使用过程易于监督和评价,因此可以假定其同质性、市场的完全竞争性和使用过程的完全信息性。其定价依据为市场均衡原则,定价方法为完全市场定价法。

2. 协调执行层管理型人力资本。该类人力资本在企业中主要集中在生产车间、机关职能部门、各种保证服务等部门的主要负责人岗位。该类人力资本的所有者具有较高的管理素质和技能,同时最为关键的是其在管理过程中有很强的责任心。因此对于这一类人力资本,可以假定其具有同质性,但是在市场上具有一定的垄断性,在使用过程中具有不完全信息性。其定价依据为不完全信息条件下的委托代理原则,定价方法应为激励性定价法。

3. 决策创新层管理型人力资本。该类人力资本在企业中主要集中在企业的高层管理岗位、市场开发和技术开发部门的负责人岗位。该类人力资本是影响企业价值创造以及企业生存和发展的核心要素。可以假定该类人力资本具有不同质性、完全市场垄断性和信息完全不对称性。其定价依据应该是互补性要素联合生产的协同原则,定价方法应为人力资本与非人力资本的动态博弈合约定价法。

## 二、企业管理型人力资本定价模型

1. 操作层管理型人力资本的定价。在同质和完全竞争的市场假定条件下,对于单个企业来说,没有任何市场力量能决定要素的供求,因此要素的价格是既定的常数,企业惟一的选

择就是根据企业对该类人力资本的实际需要来确定需求数量。企业的人力资本定价模型如图1和图2所示(纵轴W表示人力资本价格或报酬,横轴L表示人力资本需求量)。

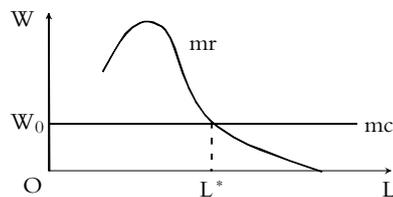


图1 要素互替条件下操作层管理型人力资本定价模型

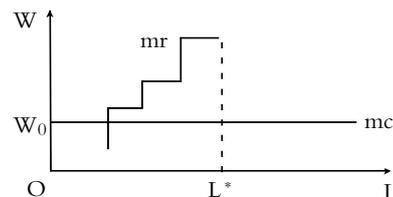


图2 要素互补条件下操作层管理型人力资本定价模型

图中, $W_0$ 为市场确定的工资率; $mc$ 为企业对该类人力资本需求的边际成本。在完全竞争市场假定下,对于单个企业来说, $mc=W_0$ 。 $mr$ 为企业对该类人力资本需求的边际收益。 $L^*$ 为企业的人力资本均衡需求量。在图1中由于互替性的假定,即人力资本要素与其他生产要素是可以相互替代的,当 $mr=mc$ 时人力资本的供给与需求达到均衡。在图2中,由于人力资本与其他生产要素的互补性假定,企业产生对人力资本的需求时边际收益正值阶梯式递增,到达某一阈值后一定为零,然后会成为负值。那么,对于企业来说该类人力资本的均衡需求量一定在其边际收益为零处,即在 $mr=mc$ 处。

以上讨论的两种情况在企业中都有可能发生。一般情况下,绝对互替与绝对互补的情况都比较少,更多的是对于同一要素,互替与互补二者兼而有之。但是无论什么情况,该类人力资本的定价模式是一样的,即企业最佳的定价方式就是以市场价格为准。

2. 协调执行层人力资本定价。如前所述,该类人力资本

具有同质性和一定的垄断性,对于整个市场来说,其同样也存在市场均衡价格。存在垄断力量的原因是供给不足,具体表现就是相对于完全竞争的市场状况而言,该类人力资本供给的边际成本递增。协调执行层人力资本定价模型如图3所示。

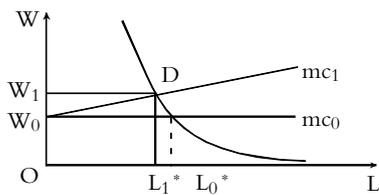


图3 协调执行层人力资本定价模型

图3中,D为市场对该类人力资本的需求; $mc_0$ 为完全竞争条件下的供给或边际成本; $mc_1$ 为具有垄断力量的边际成本; $W_0$ 和 $W_1$ 分别为完全竞争条件和不完全竞争条件下的人力资本价格,即工资或报酬; $L_0^*$ 和 $L_1^*$ 分别为完全竞争条件和不完全竞争条件下市场均衡时的该类人力资本供给量。很显然,由于其所具有的垄断性,供给不足,而均衡价格有所上升。但对于个别企业而言,总是存在市场均衡价格。

对于个别企业来说,由于该类人力资本的要求量不可能很大,因此我们可以假定该类人力资本同其他生产要素具有互补性。要素互补条件下协调执行层人力资本定价模型如图4所示。

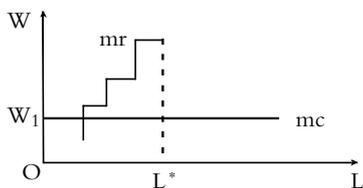


图4 要素互补条件下协调执行层人力资本定价模型

图4中, $mc$ 为企业对该类人力资本需求的边际成本,对于单个企业而言 $mc=W_1$ ,即企业的需求边际成本为一个常数。 $mr$ 为企业的边际收益, $L^*$ 为均衡处的该类人力资本的需求数量。

该类人力资本的使用具有很大程度的信息不对称性,如果企业对于该类人力资本按照市场均衡价格支付报酬,由于该类人力资本在任何一个企业都能获得同样的报酬,加之信息的不对称性产生的道德风险,因此这类人力资本在使用过程中必然不能发挥其最大的作用。从管理的角度讲,对该类人力资本的所有者必须实施激励,以使其充分发挥积极性,提高企业的生产效率。

3. 决策创新层人力资本定价。企业的管理创新者、市场创新者和技术创新者属于企业决策创新层人力资本,这类人力资本的所有者是企业经营风险的制造者和承担者,也是保证企业生存和发展的核心资源。该类人力资本具有高度的稀缺性和垄断性。同时,该类人力资本的运用具有较强的信息不对称性。

(1) 建立决策创新层人力资本定价模型应注意以下几方面的问题:①承担企业的经营风险。人力资本所有者的报酬随

企业剩余的增减变化而变化,因此是不固定的。②分成合约的动态调整。企业物质资本与人力资本的合作过程,实质上就是双方的动态博弈过程,而决策创新层人力资本定价的动态博弈过程是不完全有限理性的进化博弈过程,或者说是动态进化调整的定价过程。③根据互补性原理,企业的总收益或总剩余是企业系统人力资本和物质(货币)资本要素互补协同作用的结果。因此,决策创新层人力资本定价是企业人力资本与物质资本之间在各自预期保留(各自的最低回报)基础上对企业剩余分成比例的博弈过程,其主要的影响因素有风险的摊摊程度、物质资本总量的大小、要素的市场稀缺程度、签约的交易成本,以及产权与环境制度等。

(2) 企业决策创新层人力资本定价模型的建立。首先,应当对企业系统进行互补性分析。在不考虑其他要素的条件下,假定企业系统只有物质资本(K)和人力资本(L)两个生产要素。企业的生产函数为: $Q=F(K,L)$ 。由于K和L之间具有互补性,这意味着增加某一要素的投入可以增加另一要素产生的回报。互补性分析的意义在于说明企业的剩余是在各要素的协同作用下创造的,任何一个要素的单独增加并不能使企业的剩余增加,反而由于增加的浪费可能导致剩余减少;对于企业剩余的分配不可能依据要素之间相对贡献的大小进行度量,对于互补性协同生产来说,企业收益的分配与要素的贡献是相互独立的。

其次,应确定市场均衡状态下的决策创新层人力资本要素分成比例与物质资本投入总量。在不考虑交易成本和市场经营风险分担的完全竞争市场中,均衡状态下单位资本的收益等于边际产出,创新型企业家劳动的边际产出等于其市场机会报酬。企业中资本家的报酬比例必须为在同时满足资本家和企业家的理性要求的条件下,资本家报酬所占企业总剩余的比例。然而,实际中合约的形成必须考虑风险和交易成本。实际上企业剩余分成合约是在基本分析模型的基础上考虑各种影响因素后资本家和企业家之间相互博弈的结果。

最后,应确定现实分成合约。由于考虑到风险和交易成本,人力资本和物质资本的合作合约可能是长期的,但其中的分成合约一般是短期的。而且,这一分成合约应根据变化了的企业发展状况不断地重新进行谈判而签订。

总之,企业的管理型人力资本从确定其报酬的角度可分为两类:一类是企业的雇佣劳动,同企业的关系为雇佣契约关系,可以纳入雇佣劳动的理论框架内,依据委托代理模式进行定价,一般情况下代理人不具有承担企业经营风险的责任;另一类是与企业的物质资本合作以组成企业的高层管理者,同企业的关系为平等的长期合作契约关系,因此其报酬的确定是基于合作基础的理性谈判博弈过程。双方对企业的经营风险进行分摊,各自对企业剩余分成的多少与各自分摊的企业风险成正比,同时考虑其他诸如要素的市场稀缺性、产权制度环境和交易成本等。

#### 主要参考文献

段兴民,张宏.中国人力资本定价研究.西安:西安交通大学出版社,2005