

企业人力资源与人力资本的差异性分析

肖文

(成都大学 国际合作部, 四川 成都 610106)

摘要: 知识经济时代, 价值增长机制发生了根本转变, 企业间的竞争转为基于人力资本的竞争。人力资本对价值创造的巨大贡献使企业的发展需要思考人力资源向人力资本的转化问题, 其前提就是明确人力资本和人力资源之间的差异性。明确企业内人力资源和人力资本的概念, 从结构与数量、资产增值性、资产专用性、委托代理身份、参与企业剩余分配以及定价的方式六个方面比较二者的差异, 对识别企业内不同成员对价值创造的不同贡献有重要意义, 能为企业的管理实践提供一定的理论指导。

关键词: 企业; 人力资本; 人力资源; 差异性

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-5315(2005)06-0090-05

一 前言

1954年, 彼得·德鲁克在《管理的实践》一书中提出“人力资源”的概念, 指出人力资源拥有其他资源没有的“协调、融合、判断和想象的能力”, “对自己是否工作拥有绝对自主权”。1965年, 雷蒙德·麦尔斯在《哈佛商业评论》上撰文, 建议在管理中用人力资源替代员工的概念[1]。1960年, 舒尔茨提出“人力资本”的概念, 认为它是指“体现于人身上的知识、能力和健康”。人力资本理论创建后, 吸引了大量学者, 使该理论不断丰富、发展。

人力资本的概念出现以后, 大量的研究文献就将人力资源和人力资本混淆使用, 甚至在微观层面上将二者合二为一。也有学者明确表示人力资源不等于人力资本[2]。国内有学者撰文区分了二者, 其中焦斌龙认为: 人力资源是一个宏观概括性概念, 很难体现人员的素质差异; 人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量, 直接反映人员素质[3]。王小波从概念侧重、研究角度和促进经济的

方式区分了二者, 认为人力资源是总量概念, 对其研究是静态研究, 其潜在生产能力需要通过合理配置才能转化为现实的生产能力; 人力资本是均量概念, 对其研究是动态研究, 与物质资本具有互补和替代关系。吴克功认为, 人力资源指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和, 是从管理学角度对人这一生产要素的研究; 人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量, 是一个经济学概念, 主要研究通过对其投资后获得的资本, 对个人的经济收入和整个社会的经济增长的贡献[4]。

本文认为, 人力资源和人力资本无论在宏观还是微观上都既有区别又有联系。宏观上, 二者都是在人口资源的基础上提出的对人的描述的概念。人口资源、人力资源和人力资本在数量上存在包容关系, 人口资源大于人力资源, 人力资源大于人力资本。除此, 三者存在明显差异: 人口资源是生活在一定社会区域内, 具有生命力的人的总和, 是对人的数量的原始描述; 人力资源是对人的能力的一

收稿日期: 2005-08-29

作者简介: 肖文(1969—), 女, 成都大学讲师, 电子科技大学管理学院管理科学与工程博士研究生, 研究方向为经营与战略管理、人力资源管理。

种普适性描述,其数量由具有劳动能力的人的总量而决定;人力资本是对专业性和专用性的人力资源

的描述,是一种作为现在和未来产出与收入流的源泉的特殊资本,具有资产增值性。因此,人力资本是稀缺性资本,人口大国不等于人力资本大国。

知识经济时代,价值增长机制发生了根本转变,企业间的竞争由基于产品的竞争转入对人力资本的竞争。企业的发展要求促进人力资源向人力资本的转化;而转化的前提是对二者清晰的界定。以往在微观层面上将二者简单“归一化”的处理,无益于促进人力资源向人力资本的转化。区分企业内人力资源和人力资本的差异性对企业管理实践具有重要意义。

二 企业内人力资源和人力资本的概念

本文将企业员工分为人力资源和人力资本两类。其中,企业内人力资源的定义为:企业中拥有一般劳动技能的人员,通常是企业内的普通劳动生产者或操作人员,可以比较容易地从劳动力市场上获得。这部分人员处于企业科层结构的基层,直接从事某项具体工作或任务,没有管理下属,不执行对他人的管理功能。

本文把企业内人力资本定义为:企业中拥有经营管理能力、创新能力、技术和信息的人员,包括企业家、经营管理者、关键技术人员等。这部分人员通过其决策、经验、判断、知识、技能、专长及创新为企业创造价值,具有较强的稀缺性。他们在企业科层结构中所处的层次较高,拥有管理下属,并对他人的工作负责。

三 企业内人力资源和人力资本的差异性

1. 结构和数量上的差异

企业是由各类高度异质性的人员组成的生产团队,企业又是一个金字塔式的科层结构的组织。人力资源在企业中为数众多,占据企业科层的基层,从事具体的、重复性的任务或工作,是企业结构层人员。而人力资本在企业中的数量少于人力资源,处于企业科层的高中层,数量随着管理层次的上升呈递减趋势。人力资本是企业价值创造的源泉,对企业业绩贡献巨大,是企业核心层员工[5]。

2. 资产增值性的差异

从一般经济学意义上讲,凡是带来增值价值的都是资本,包括人的劳动能力和知识存量[6]。在技术及其它条件不变的情况下,资本(物力资本)和

劳动力(包括人力资源和人力资本)作为企业生产的两大投入要素必不可少。然而,同作为投入要素的人力资源

和人力资本对企业增值的贡献却相差甚远,用罗森的“放大效应”加以说明。

罗森在其编辑生产力理论中指出,在企业的层级结构中,高层的管理活动对边际生产率的影响是几何式的,他们循环地影响了在他们领导下的组织的生产率[7]。罗森建立模型说明了在价值创造过程中不同人员的“放大效应”:在一个科层为 n ,每个科层的直接下属为 s ,一个生产工人的能力为 z ,每个生产工人对企业的贡献为 mz 的企业中,通过向下的链式指挥,一个 j 层次的经理对企业业绩的贡献为 $(sk)^j mz$,扩大了 $(sk)^j$ 倍;居于最高层的 CEO 对企业业绩的贡献为 $(sk)^n mz$,被有效地“繁殖”了 $(sk)^n$ 倍;居于基层的人员由于没有管理下属,没有向下运行的空间,其贡献没被放大。由此,企业科层中不同人员对价值创造的贡献取决于其“放大效应”:层级越高的人员,其在企业中的放大效应越大,对企业的增值贡献也就越大。人力资本占据企业科层的较高层次,其边际生产力经过向下传递的环节较多,因而放大效应大,其资产的增值性也较大;越是高层的人力资本(如 CEO)对企业价值创造的贡献越大。随着组织层次的下降,人力资源因为处于企业科层的基层,没有管理的下属,其边际生产力没有向下运行的空间,因而不产生放大效应,其资产的增值性也就较小。资产增值性的大小是区分人力资源和人力资本的重要标志之一,企业正是据此对二者做出完全迥异的定价。

3. 资产专用性的差异

资产专用性是指资本投入到某一特定的交易关系后被锁定的程度。专用性投资一旦形成,就被限定在特定的用途上,若转为他用,其价值就会大跌。与专用性资产相对的概念是一般性(非专用性)资产。企业是由异质性的人员组成的团队,其中人力资本是专用性资产的拥有者,人力资源是一般和普适性资产的拥有者。

根据威廉姆森的交易成本经济学,一项投资的准租金与其专用性正相关。“准租金”是指一种投资在最优用途上的价值与在次优用途上的价值之间的差额。企业人力资本和人力资源由于资产专用性的强弱不同,形成的准租金的大小不同,因而对剩余控制权的重视程度也不相同。人力资本作为专用性

资产,一旦脱离特定的企业团队,其专用性价值将大大贬低,因而他们越受到激励去组建和维系团队,并珍惜剩余控制权。一般人力资源由于其弱的资产专用性,通常选择做“雇员”,向专用性资产的所有者,即人力资本出卖自己的服务[8],听从于他们的指挥。从该意义上讲,人力资本是一种聚合性资产,吸引和整合了其他人力资源参与企业的价值创造,维系和巩固了企业团队的发展,是企业中的核心“吸引子”;而人力资源是一种离散性资源,其生产能力是一种潜在能力,只有通过合理的配置,聚集在专用性人力资本周围后才能转化为现实的生产能力。人力资本和人力资源在资产专用性上的差异说明了他们各自在企业分工合作中的不同表现形式,为企业应该具有怎样的内部权力安排提供了理论支持。

4. 委托代理关系身份的差异

现代企业以“两权分离”为标志,由此引出委托人和代理人的目标和偏好不一致的基本问题。委托代理理论认为,企业治理问题就是委托人和代理人的关系问题。标准的委托—代理模型中,委托人和代理人的身份是给定的,股东天然地成为委托人,经理人成为代理人[9]。而事实上,企业存在多重委托代理关系。“委托代理链”的存在使企业的制度设计必须解决委托权如何在企业不同成员之间进行分配的问题。

企业成员在团队生产中的相对重要性和监督上的相对有效性是委托权安排的重要决定因素。人力资本因其特殊的资产增值性和专用性,对企业的重要作用毋庸置疑。而信息不对称和私人信息的存在,又使得对他们尤其是企业家高级人力资本的监督异常困难,因此,企业的最优委托权安排是:人力资本既是股东的代理人,又同时成为下一级委托代理关系中的委托人。

激励问题是贯穿于委托代理理论始终的问题,其要点在于:委托人如何通过激励机制促使代理人采取适当行动,以最大化委托人的利益[10]。从代理层次上看,人力资本处于企业委托代理链高端,成为企业的“一级代理人”。根据阿尔钦和德姆塞茨的团队理论,企业的团队生产性质又使得高级人力资本必须激励其下属才能共同产出企业的“联合产品”。笔者在已有的研究中指出[11][12],对人力资本,尤其是企业家高级人力资本的激励是企业激励的制度层面,是企业激励需要解决的首要问题。

企业家人力资本还需要执行对其下属人员管理层面的激励,使激励在企业科层中逐级传导,最后完成对普通人力资源操作层面的激励。随着激励逐级向下传导,企业人力资本与人力资源进一步向下建立了委托代理关系,其中,人力资本是委托人,人力资源是代理人。人力资源处于企业科层的基层,其下没有管理下属,委托代理关系不需向下延续,是企业委托代理链的终点。

综上,企业委托代理链向下延伸的过程也是人力资本由代理人向委托人转变的过程。简化的企业委托代理链条可以表示为:所有者→人力资本→人力资源。人力资本同时兼有委托人和代理人的双重身份,而普通人力资源只拥有单一的代理人身份。

5. 参与企业剩余分配的差异

企业是一个人力资本与非人力资本的特别合约[13]。企业合约与一般市场交易的关键不同在于企业合约中包含了对劳务的利用。企业购买劳务,而劳务买卖“事前只能说明大概,以后决定细节”[13]。企业合约本身的不完备性和未来世界的不确定性,使得企业剩余(包括剩余索取和剩余控制)需要在企业成员间重新分配。

人力资源由于其弱的资产专用性和非稀缺性,不太可能深入地卷入企业内部。企业根据劳动力市场的价格机制同他们签订合同,事前商定价格,因而人力资源往往不参与企业的剩余分配。而人力资本参与企业剩余分配却是一种必然,因为:其一,企业合约本身的不完备性决定了人力资本拥有剩余控制权的可能性;其二,企业与人力资本的交易具有劳动市场交易和资本市场交易的双重性质[14],前者意味着人力资本出售自己的经营才能给资本所有者,后者意味着资本所有者必须让渡资本的使用权给人力资本,否则人力资本的才能的价值无从发挥;其三,企业是一系列合约的对接,人力资本由于其特殊的资产的专用性和增值性在企业合约中占中心缔约人地位,必然拥有控制权和剩余权。霍姆斯特姆和泰若勒指出,所有权在解决企业激励问题时是重要的,应当与那些边际贡献最难估价的投入要素相联系。人力资本不易观察、难估价,让他们取得剩余权并承担全部风险的方法实际上使人力资本自己就成为了委托人[15],对他们的激励也就不存在了。

6. 定价方式的差异

任何企业合约都离不开人力资源和人力资本的

参与,但他们“因相对稀缺性的不同而市价迥异”[13]。人力资本由于“其所有权限于体现它的人”,使得企业在直接利用这类经济资源时无法采用“事前全部讲清楚”的合约模式,只能采用不完备合约,保留一些事前说不清楚的内容由激励机制来调节。因此,企业的所有成员都获得固定的合同收入不可能。

新古典经济学中,对资源或要素的定价依靠市场机制直接定价,这种方式适用于对企业普通人力资源的定价。普通人力资源稀缺性不强、易于获取,在企业中从事可观测、易度量的具体工作,企业可以直接利用劳动力市场上的价格信号,对他们事前定价,而且这种直接的定价大多可以一次完成,事后“讨价还价”和需要修补的不多。而对人力资本的定价则相当复杂。在新古典经济学框架下,企业经过高度抽象,被简化成生产函数(威廉姆森,1998)。这种简化了的对共性的描述很难体现人力资本事实上存在的个体差异。人力资本由于才能的多维性和复杂性、行动的不易观察性和难监督性使其很难进入企业生产函数,因而难以通过市场竞争、利用边际分析的方法对他们定价。人力资本作为交易的标的物,可度量性较差,其活动效果很难用边际生产力直接测度(Rosen,1999)。此外,人力资本在企业中的劳动还具有公共产品的性质,其创新性和对付不确定性的活动渗透到企业生产的各个环节。奈特就曾将企业家的职能界定为“承担不确定性和进行决策”(Knight,1921),而“不确定性”是无法交易的。因此,对人力资本不能采用一次性的直接定价方式,其价格只能是一种剩余收入[14],需要事前和事后的多次“讨价还价”。杨小凯(1994)明确指出,不能对知识管理(更准确地说,是企业家高级人力资本)

进行直接定价。越是高级的人力资本越可能深度地卷入企业内部,对他们就越应该采用间接定价的方式。间接定价的实质,是让被定价的人力资本掌握一定份额的最终可分配收益,即企业剩余。

除定价方式不同外,对人力资源和人力资本的价格支付的方式和时间跨度也不同。对人力资源通常采用简单的“工资+奖金”的即期支付形式,而对人力资本则采用“薪酬组合”的方式,其重点为对以股权和期权形式的对人力资本的长期激励。

四 结论

在明确企业内人力资源和人力资本的概念的基础上,本文从结构与数量、资产的增值性、资产的专用性、委托代理身份、参与企业剩余分配以及定价的方式六个方面比较了二者的差异性。本文的分析表明:①人力资源在企业中为数较多,处于企业结构的基层,是一种普适性的资产,增值性不强;在企业多重委托代理关系中身份单一,仅仅充当代理人;较少甚至完全不参与企业剩余分配;定价方式单一,利用市场机制采用一次性的直接定价,以工资和奖金的短期收入形式支付。②人力资本是稀缺性资本,在企业中处于较高层次,是一种高度专业化的特殊资产,增值性强;在企业多重委托代理关系中,同时具有委托人和代理人的双重身份;必然参与企业剩余分配;间接的定价方式,事前事后多次博弈,采用股权和期权的支付形式,注重长期激励。

知识经济时代,价值增长机制发生了根本转变,企业间的竞争由基于产品的竞争转入对人力资本的竞争。人力资本在价值创造中日益凸显的作用,使企业发展需要研究人力资源向人力资本的转化问题。希望本文的研究能为促进人力资源向人力资本的转化提供一定的理论基础。

参考文献:

- [1]李佑颐,赵曙明,刘洪.人力资源管理研究述评[J].南京大学学报,2001,(4).
- [2]孟季.人力资本问题讨论综述[J].经济理论与经济管理,2002,(7).
- [3]焦斌龙.人力资源、人力资本和知识资本[J].山西财经大学学报,1999,(4).
- [4]王小波.人力资源与人力资本的异同比较[J].前沿,2002,(1).
- [5]Peter Boxall. Achieving Competitive Advantage through Human Resources Strategy: towards a theory of industry dynamics. *Human Resource Management Review*,1998.
- [6]周其仁.产权与制度变迁:中国改革的经验研究[M].北京:社会科学文献出版社,2002.
- [7]舍温·罗森.契约与经理市场[A].科斯,等.契约经济学[M].李风圣主译.北京:经济科学出版社,1999.
- [8]陈国富.专用性、准租金机制与企业内人力资本的积累[A].陈国富(主编).委托—代理与机制设计:激励理论前言专题[M].天津:南开大学出版社,2003.

- [9]段文彬,董林辉. 代理问题与作为治理机制的激励合同:一个理论检验[A]. 陈国富(主编). 委托—代理与机制设计:激励理论前言专题[M]. 天津:南开大学出版社,2003.
- [10]张春霖. 存在道德风险的委托代理关系:理论分析及其应用中的问题[A]. 陈国富(主编). 委托—代理与机制设计:激励理论前言专题[M]. 天津:南开大学出版社,2003.
- [11]李仕明,唐小我. 企业权利配置与经理激励[M]. 北京:科学出版社,2003.
- [12]Xiao Wen, Li Shiming. Analysis on incentive chain under system changes [A]. In: *Proceedings of 2003 International Conference on Management Science & Engineering (Volume I)* [C], Georgia, USA, 2003, Harbin: Harbin Institute of Technology Press, 2003:1145 - 1151.
- [13]周其仁. 市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约[J]. 经济研究,1996(6).
- [14]李垣,刘益,张完定,宋宇. 转型时期企业家机制论[M]. 北京:中国人民大学出版社,2002.
- [15]Grossman, S., O. Hart. An Analysis of the Principal - agent Problem [J]. *Econometrica*, Vol. 51, No. J. 1983.

Differentiation Analysis of Enterprise Human Resources and Human Capital

XIAO Wen

(International Cooperation Department, Chengdu University, Sichuan 610106, China)

Abstract: The value-increase mechanism undergoes a fundamental change in the times of knowledge economy, when the competition between the enterprises changes to the one based on human capital. The great significance of human capital in value increase makes it necessary to take into account the transformation from human resources to human capital for the development, of which the prerequisite is to understand the differences between the two. It is of great significance in distinguishing different contributions of different members inside enterprises and of theoretical guidance to enterprise administration to clarify the concept of human resources and human capital inside enterprises and compare the differentiations in six aspects of structure and quality, capital increment, capital exclusive use, per pro. status, participation in surplus distribution and pricing.

Key words: enterprise; human capital; human resources; differentiation

[责任编辑:李大明]