

基于人力资本依附性的员工激励机制研究

东南大学经济管理学院 李庆华 孙虹 汤薇

[摘要]人力资本是一种特殊的资本。人力资本具有三重依附性,即生命依附性、活动依附性和价值依附性。基于人力资本的三重依附性,企业应该建立三个层面的员工激励机制,即主体导向的成员激励机制、过程导向的成长激励机制和结果导向的成就激励机制。

[关键词]人力资本 人力资本依附性 员工激励机制

1. 引言

在企业管理活动中,激励员工是最重要也是最具挑战性的活动之一。人是企业生产经营活动的主体,管理的本质就在于通过人的行为实现组织的目标。然而,人的行为产生的背后往往有着十分复杂的行为驱动机制,导致不同的行为主体在不同的情境下会产生不同的行为。因此,企业必须基于员工行为驱动机制,采取有效的激励方法,充分调动员工的工作积极性,促进员工个人目标和组织整体目标的实现。这就要求企业必须了解员工如何受到激励以及为什么会被激励,并在此基础上调整或完善员工激励机制,以提高员工激励的实际效果。

员工激励实际上是一个源远流长的问题。伴随着工厂制度的产生,员工激励问题就成为企业管理的焦点问题。按照新古典经济学的观点,任何企业都可以抽象成为一个委托代理模型,其中,委托人可以通过提供一份合理的激励计划,来实现促进代理人努力工作的目标。在这样的模型中,治理结构往往就被简化为激励合同,目的是切实保障作为股东的委托人的权益。在现有关于员工激励的理论中,最基本的公式就是:员工能力 \times 激励机制=工作绩效(克尔,2005)。由此看来,企业管理的一个重要任务是建立和健全激励机制,以提高员工的工作积极性。但是,传统的激励机制并不能提高员工能力,如果一位员工不能胜任其工作,单纯依靠激励机制并不能提高员工的工作绩效(Kohn,1993)。因此,现代企业激励机制设计所面临的一个严峻挑战是,如何建立既能提高员工的工作能力又能调动员工的工作积极性的激励机制。

人力资本理论的形成和发展为解决这一问题提供了新的思想与方法。最早提出人力资本概念的是美国经济学家舒尔茨。舒尔茨(1990)认为,传统的古典经济学单纯从自然资源、土地和资金的角度出发,并不能解释生产力提高的全部原因,人力资本才是经济发展和社会进步的的决定性因素。人力资本就是人们通常所说的人的素质和能力,是体现在个体身上的具有经济价值的知识、技能、经验、资历以及健康等质量因素的总和。巴泽尔(1999)认为,人力资本的特殊性在于人力资本和其所有人天然不可分离,因而只有人力资本所有者才可以操纵其拥有的人力资本,这也意味着任何关于人力资本的激励合同不可能是完全的。因此,只有深刻理解和把握人力资本的本质属性,才能建立起有效的员工激励机制。本文拟从人力资本的概念内涵出发,分析人力资本的依附性,并在此基础上探讨如何建立有效的员工激励机制。

2. 人力资本的三重依附性

人力资本主要表现为人的素质和能力,是通过对人力投资而形成的资本。与其它资本相比,人力资本是一种特殊形式的资本,它天然地存在于人的身体内,无法通过买卖、转让等形式而为其他个人或组织所占有,因而表现出很强的依附性。周其仁(1996)认为,人力资本的依附性导致人力资本的产权特性显著不同于非人力资本,主要表现在以下两方面:一是人力资本只能属于个人;二是人力资本的使用只可“激励”不能“压榨”。因此,讨论人力资本的依附性对于企业建立和完善员工激励机制具有十分重要的意义。从人力资本的概念内涵来看,人力资本往往表现出三重依附性,即生命依附性、活动依附性和价值依附性。

2.1 人力资本的生命依附性。人力资本的生命依附性是指人力资本与人的生命不可分离,任何人都不能通过买卖、继承、转让获得,因为人的生命是人力资本的天然载体,一切能量和智慧都必须寄存于鲜活的人体才能存在。一旦人的生命不复存在,那么依附其中的人力资本将随之消失,这是人力资本区别于物质资本的最为基本的特性。实际上,马克思(1975)早就指出,如果把人视为单纯的劳动力存在,那么人也是一种自然现象,或者说,人也是一种物质。物质资本的所有者可以是个人、法人、团体等,而人力资本的所有者只能是个人。物质资本的所有者既可以通过拍卖、转让等方式让渡其所有权,又可以通过承包、租赁、借贷等方式让渡其使用权;而人力资本的所有者(劳动者个人)是无法让渡其所有权的,只可能部分地让渡其使用权。

人力资本的生命依附性决定了人力资本的产权私有性。但是,这种产权私有性实际上仅仅是使用权的私有性,并不包括人力资本处置权、交换权和收益权的私有性。因为使用权可以由人力资本隐蔽地控制,而其它权利的实现则必须由双边或多边共同完成。这里,需要强调指出的是,人力资本并不具有物质资本依附性。一些学者认为,人力资本只有在生产经营活动中与物质资本结合,才能实现其价值,否则,人力资本将失去价值实现的物质基础(冯子标,2000)。但是,巴伯和施特拉克(2005)在研究“人力企业(people business)”时,就把企业按人力成本的大小分为人力企业、人力导向型企业和资本主导型企业三种类型。这也在某种意义上说明,人力资本可以独立于物质资本存在并发挥作用。

2.2 人力资本的活动依附性。人力资本的活动依附性是指人力资本以隐含的形式存在于人体之中,很难从外界观察到一个人所拥有的人力资本存量,必须通过人的活动才能发挥出来。或者说,人力资本的存在必须以人具有活动能力为前提条件。这是因为,人力资本是非物质形态的资本,是一种特殊的劳动力资本,它凝结于劳动者体内,以人的经验、知识和能力等形式而存在,这些形式只有在人的活动过程中才能相应地表现出

来。例如,生产者只有在生产活动过程中,才能表现出他所拥有的生产技能;管理者只有在管理活动过程中,才能表现出他所拥有的管理技能。另外,人力资本的投资也必须通过人的活动才能进行,才能取得相应的效果。因此,人力资本可以离开物质资本而存在,但是,如果离开了人的活动则无从体现。

从人力资本的动态特点来看,一方面,人力资本只有在人的活动过程中才能不断地获得积累。与物质资本不同的是,在“投入——产出——再投入——再产出”的过程中,人力资本可以不断地进行自我积累。在每一次的活动过程之后,个体所拥有的人力资本都会比上一次的活动过程有不同程度的提高,从而导致个体的人力资本存量不断增加。例如,科研人员不会因为从事科研项目而消耗其所拥有的经验、知识和能力,反而会因此获得更多的经验、知识和能力。另一方面,人力资本如果离开人的活动就将处于贬值状态,甚至可能迅速趋于消失。因为,人力资本在本质上是一种生产出来的东西,是投资的产物。舒尔茨(1990)曾经指出,失业状态使劳动者掌握的技能蒙受损失,人力资本因处于闲置而发生退化。

2.3 人力资本的价值依附性。人力资本的价值依附性是指人力资本是通过人的有效活动(体力活动和脑力活动)所创造的价值来体现的。人力资本如果不能用来创造价值,那么它也就失去了自身的价值,因而也就不能成为人力资本。由于物质资本的生产和消费是分离的两个过程,因而物质资本的价值会随着使用过程而消耗。与之不同的是,人力资本的生产过程和消费过程合二为一,这导致人力资本的价值(包括自身价值和客体价值)会随着使用过程而增加。也就是说,与物质资本相比较,人力资本是一种具有收益递增性的高增值资本。舒尔茨(1968)指出,在现代社会经济发展过程中,人力资本的投资回报日益提高,经济价值不断上升,从而产生了对员工激励制度的新的需求。因此,对企业而言,员工激励机制设计也就具备了内在的动力。

人力资本是资本的形式之一,在本质上也是一种商品。作为商品,必然具有商品的二要素:使用价值和价值。人力资本是使用价值和价值的统一。从使用价值的角度来看,人力资本的使用价值就是创造新的价值,这种新的价值由人力资本所创造的自身价值和客体价值两个部分组成,其价值增值部分显著地高于传统劳动力的使用价值所创造的价值增值。或者简言之,人力资本是企业未来收入的源泉(舒尔茨,1990)。从价值的角度来看,人力资本的价值范围十分广泛,主要包括:维护人力资本所有者及其家属再生产的生活资料价值;用于人力资本所有者在教育、培训、健康方面的费用;等等。因此,人力资本的价值不仅包括人力资本生产过程中耗费的活劳动价值,而且还包括其中投入的物质资本价值。人力资本的这种价值依附性是人力资本产权分析的重要基础,同时也决定了企业激励机制设计的内容和方式。

3. 基于人力资本三重依附性的员工激励机制

人力资本的三重依附性从特定的角度揭示了人力资本的本质属性。第一,人力资本的生命依附性决定了其异质性。因为任何一个个体都是一个独特的生命主体,在人力资本的投资和使用过程中,都有着不同的价值和使用权,同时也决定了不同的人力资本价值增值的程度不同。第二,人力资本的活动依附性决定了其动态性。总体而言,人力资本的基本内涵随着社会生产力和生产关系的发展而发展,因为生产力和生产关系的相互作用在微观层次上往往通过企业生产经营活动表现出来。如果说人力资本在本质上是一种投资的结果,那么,在不同的历史条件和时代背景下,人力资本的投资方向和产出结果都有着鲜明的历史烙印和时代特征。具体而言,任何一个个体的人力资本在不同时期经过投资和开发,会有不同的表现形式,而且通常也会从一般性人力资本上升为独特性人力资本,从而为个人或组织带来特定意义上的回报。第三,人力资本的价值依附性决定了其社会性。从个体与社会的关系来看,个体总是生存于特定的社会环境之中,因此,人力资本的基本内涵和评价标准必然要受到各种社会文化、生产方式和生活水平等因素的制约;而且,任何个体的人力资本的提高都会直接引起产出的提高,同时也会引起社会平均人力资本的提高,而社会平均人力资本决定了社会总体运作效率,社会总体运作效率的提高又反过来作用于每个个体,从而为其个体收益的提高提供了有利的条件。

人力资本是现代企业的核心资本。现代企业经营成功主要取决于人力资本而不是物质资本,这已经成为理论界和企业界的共识。人力资本的三重依附性及其所揭示的本质属性表明,第一,企业要想通过人力资本的投资和使用来获得企业的持续生存和发展,就必须采用适当的激励机制来提高人力资本的投资和使用效率。第二,人力资本的三重依附性还具有明显的递进关系。首先,人力资本必须依附于人的生命体;其次,具有生命体的人必须在企业的生产经营活动过程中进行人力资本的投入和产出;最后,个体所从事的生产经营活动必须能够创造价值。第三,人力资本的三重依附性分别要求企业采取相应的人力资本激励机制,即:人力资本的生命依附性要求企业采取主体导向的成员激励机制;人力资本的活动依附性要求企业采取过程导向的成长激励机制;人力资本的价值依附性要求企业采取结果导向的成就激励机制。如图 1 所示。

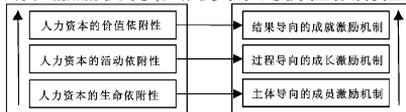


图 1 基于人力资本依附性的员工激励机制

3.1 主体导向的成员激励机制。从企业产生的历史逻辑来看,这种基本的经济组织自诞生伊始,人力资本和非人力资本就同时成为企业不可或缺的两类要素,并构成了企业运行的重要基础和必要条件。人力资本的所有者(经营者、生产者)和非人力资本的所有者(资本家)也理所当然地成为企业必不可少的主体,这三类主体分别行使着不同的职能,即经营者职能、生产者职能和资本家职能,当三种职能同时得到充分地行使,企业才能获得持续稳定健康地运行,才能实现利润最大化的目标。但是,企业利润最大化并非经营者和生产者的唯一目标,除此以外,他们还有自身价值最大化的目标。因此,只有通过有效地激励经营者和生产者,才能实现企业利润最大化的目标。有效的激励安排就是对人力资本产权和非人力资本产权进行合理地界定,以此来提高人力资本所有者的积极性。一般地,企

业中的职能分工和权利界定都是通过合约的形式来实现的。

从人力资本的生命依附性来看,只有获得人的生命体,才能获得依附其中的人力资本。即使如此,其人力资本也可以被刻意弱化,这就是所谓的“出工不出力”或“在其位而不谋其政”。因此,只有当人力资本的所有者真正成为某种意义上的行为主体,才能发挥其人力资本的作用。在美国,自从1974年国会采取一系列旨在鼓励员工持股计划(employee stock ownership)发展的税收政策以来,采用员工所有制(或部分所有制)的公司数量和持有股票的员工人数都在迅速增长。员工持股计划的宗旨是让员工“为了自己”工作。Rosen and Quarrey(1987)的研究表明,不仅员工持股计划使员工获得了可观的经济利益,而且还可以证明,拥有员工持股计划的公司的发展速度超过了没有类似所有制计划的公司。更加重要的是,如果员工所有制和员工参与管理的计划结合起来,拥有员工持股计划的公司将以最快的速度发展。这是因为,员工持股能激励员工更加积极地工作,而参与管理又为员工提供了表达观点、发挥才能的渠道,从而提高了劳动生产率。20世纪80年代以来,美国共有29个州修改了公司法,要求经理们不仅为公司的股东服务,而且要为公司的“利益相关者”服务(崔之元,1996)。总之,采用主体导向的成员激励机制以充分调动员工的工作积极性已经成为一个世界性的潮流。

3.2 过程导向的成长激励机制。从人力资本的活动依附性来看,由于人力资本只有在人的活动中才能发挥作用,因此,人力资本的回报必须体现于其所有者的活动过程中。贝克尔(1987)指出,人力资本是通过人力投资形成的资本,而用于增加人的资源、影响未来的货币和消费能力的投资即为人力资本投资。因此,从某种意义上说,人力资本是指人们在教育、就业、培训、健康等各方面的投资所形成的资本,而这种投资必然要在人们的活动过程中进行。例如,有关研发和人力资本的内生增长理论认为,研究与开发和干中学(Learn by Doing)是人力资本的主要来源之一(Romer, 1990)。个人和小组在研究与开发过程中不断地积累知识和技能,从而促进了人力资本的增长。在企业组织中,诸如软件系统、数据库和内部网等信息系统投资可以加强组织中的知识流动和共享,方便知识的获取和保护,从而有效地促进组织内的知识融合和转化,促进人力资本的提高。

这就要求企业必须建立起过程导向的成长激励机制,换言之,企业必须为人力资本的所有者创造一个可以发挥人力资本作用的活动过程。弗兰克尔(1994)在探讨关于人生的意义的问题时曾经提出,人生意义可以通过某种经历感受来获得。在此基础上,项保华(2003)也认为,企业经营在本质上是一个与环境互动互适的永无止境的过程。那么,作为企业经营主体的人,也必然要求通过企业这一载体来获得生命过程的体验。人际关系学派的代表人物梅奥(George Mayo)认为,员工生产率低下往往是由于企业组织未能满足员工“寻求在工作中得到社会满足的需要”。具体而言,有效的管理就是使员工在对“正式组织”的经济需求和对“非正式组织”的社会需求之间保持动态的平衡。巴纳德(1997)指出,一个组织为了有效力地实现组织目标,必须在满足个人和团体需要方面有效率。克莱顿·奥德弗(Clayton Alderfer)在重组了马斯洛的需要层次论之后,提出了ERG理论。奥德弗认为,任何人都有三种核心需要:生存需要(Existence)、关系需要(Relatedness)和成长需要(Growth)。显然,成长需要是任何个体的主要需要之一。因此,从参与管理等各种形式入手,建立过程导向的成长激励机制不仅有助于提高员工的工作积极性,而且有助于提高员工的工作能力。

3.3 结果导向的成就激励机制。从人力资本的价值依附性来看,由于人力资本是通过人的有效活动(体力活动和脑力活动)所创造的价值来体现的,那么,人力资本的所有者将力求通过创造价值来获得人力资本的回报。这里所谓的价值包括自我价值和客体价值。因此,企业应该建立结果导向的成就激励机制,通过让员工“创造或建树”,即取得工作成果,获得社会认同与物质回报,从而让员工产生一种基于创造或建树的“成就”感。正如目标设置理论(goal-setting theory)所认为的,工作目标的具体化、挑战性以及反馈信息对工作绩效有着十分重要的影响。大量证据支持了目标设置理论的观点:具体的目标会提高工作绩效;另外,困难的目标一旦被人们接受,将会比容易的目标导致更高的工作绩效。为了达到目标而工作的愿望是工作动机的主要源泉之一。有关目标设置的研究表明,作为激励力量,设置具体而有挑战性的目标具有十分明显的优势。

实际上,这正是结果导向的成就激励机制的作用。马斯洛在分析人的基本需要时,认为人的需要可分为五个层次,其中最高层次是自我实现的需要,它是促使人的潜力得以实现的趋势,这种趋势就是希望越来越成为自己所期望成为的人物(马斯洛,1997)。弗兰克尔(1994)在探讨人生的真谛时,也认为人生的意义首要表现为创造或建树,也就是获得事业成功或做出一番业绩。从管理者的角度而言,麦格雷戈认为人的本性与人的行为是决定管理者行为模式的最重要因素,并提出了被认为“与人力资源管理相关的最为现代的新理论起点”的Y理论。他把Y理论称为“个人目标与组织目标的综合”,而且坚信这一理论可以“创造出使组织成员在向事业成功努力时,同时达到自己的最佳目标的条件。”麦克利兰(David McClelland)的需要理论认为,一般地,人有三需要,即成就需要(need for achievement)、权力需要(need for power)和从属需要(need for affiliation)。在这三种需要中,成就需要被研究得最多。其中的主要观点是,高成就需要者追求的是个人成就感,而不是成功之后得到的荣耀与奖赏。他们总是渴望把事情做得比以前更完美、更有效。德鲁克(1987)认为,归根结底,管理是一种实践,其本质不在于“知”而在于“行”,其验证不在于逻辑而在于成果,其唯一权威就是成就。

4. 简短的结语

管理就是让人做事并取得成果。根据人力资本的概念内涵及其本质属性,任何管理都必须从人的行为驱

(下转第92页)

$+i)^t = \frac{A}{i}$, 该式左边相当于土地在 t 年末的价值 V , 即有 $V = \frac{A}{i}$, 由公式 (1) 可得, t 年以后的年投资回收补偿率为 $\frac{i}{(1+i)^{n-t}-1}$; 当 t 很小时, 可作为 R_2 的近似值, 则 $R_2 = \frac{i}{(1+i)^{n-t}-1}$, 实际估价中为了能准确估计 A_m , t 一般只有一二年, 因为时间太长, 则无法确定值 A_m 。

同理, 无限年公式 (5) 相应的投资回收补偿率假设为 R_3 , 则有:

$$\frac{A_1}{i+R_3} + \frac{G}{(i+R_3)^2} = \left(\frac{A_1}{i} + \frac{G}{i^2}\right) \left[1 - \frac{1}{(1+i)^n}\right] - \frac{G}{i} \frac{n}{(1+i)^n} \quad (11)$$

等式右边的有限年公式为: $V = \left(\frac{A_1}{i} + \frac{G}{i^2}\right) \left[1 - \frac{1}{(1+i)^n}\right] - \frac{G}{i} \frac{n}{(1+i)^n}$

即 $\frac{A_1}{i+R_3} + \frac{G}{(i+R_3)^2} = V$, 有 $A_1(i+R_3) + G = V(i+R_3)^2$

展开合并后为: $VR_3^2 + (2iV - A_1)R_3 + (i^2V - A_1i - G) = 0$

其解为: $R_3 = \frac{-(2iV - A_1) \pm \sqrt{(2iV - A_1)^2 - 4V(i^2V - A_1i - G)}}{2V}$,

R_3 取正值, 化整后得出: $R_3 = \frac{A_1}{2V} + \sqrt{\frac{A_1}{2V} + \frac{G}{V} - i}$

假设第一年净收益占土地现价的比例为 $a = \frac{A_1}{V}$, 即为第一年期望收益率; 净年值逐年递增数额占土地

现价的比率为 $b = \frac{G}{V}$, 即为逐年增加的期望收益率。代入后有 $R^3 = \frac{a}{2} + \sqrt{\frac{a^2}{4} + b} - i$ 。实际估价时, 可以通过市场比较的方式估出 a 和 b , 就可算出 R_3 。若考虑前述对还原利率的各种影响因素, 则须对其进行修正, 假定影响因素综合修正系数为 y , 可确定在无限年下, 我国经营性土地价格还原利率实际估价中的模型为: $i = (i_1 + i_2 + i_3 + R_t)(1+y) = (R_t + i_3 + R_t)(1+y)$, 其中 $R_t (t=1, 2, 3)$ 为投资回收补偿率, 在有限年下, 则不考虑 R_t 。

结论

1、为避免“招拍挂”方式流于形式、滋生腐败及改制企业的国有资产流失等, 对经营性土地出让底价的确定, 必须按照收益价格的估价思路, 采用收益还原法来确定, 尤其是招标方式。若采用基准地价修正法, 所采用的基准地价也应按规程要求, 以“土地收益为依据, 土地市场交易价格为参考”的原则来确定, 不可采用成本逼近法来确定经营性土地地价。

2、为避免因估价产生地产泡沫, 实际估价中, 对经营性土地价格评估, 特别是抵押贷款评估, 所采用的收益法还原利率须按照实际估价模型来确定, 即有限年公式的还原利率为: $i = (i_1 + i_2 + i_3)(1+y)$, 无限年公式要考虑投资回收补偿, 其公式为: $i = (i_1 + i_2 + i_3 + R_t)(1+y)$ 。在此, 影响因素 y 仅起微量调节作用, 其幅度不应大于 10%。

[参考文献]

- 1、柴强,《房地产估价理论与方法》,中国物价出版社,2002年4月
- 2、王吓忠,《房地产估价资本化率的国内外比较及启示》(J),中国资产评估,2003/01
- 3、王吓忠,《基于投资回收补偿的技术资产评估折现率研究》(J),中国资产评估,2003/03。
- 4、Charles H, Mike E and Susanne E,1994,Modern real estate. John Wiley & Sons, Inc. 中译本《现代不动产》(第五版)中国人民大学出版社 2001年。
- 5、Appraisal Institute. The Appraisal of Real Estate. 10th ed. Chicago: Appraisal Institute, 1992.

(上接第 35 页)

动机入手,来达到有效地使用人力资本的目标。一般地,人力资本具有三重依附性,即生命依附性、过程依附性和价值依附性。由于人力资本只可激励而不可“榨取”,因此,本文从人力资本的三重依附性出发,分析了企业在三个层面的员工激励机制,即主体导向的成员激励机制、过程导向的成长激励机制和结果导向的成就激励机制。上述三个层面的激励机制分别建基于主体、过程和结果三个维度,因而具有相对独立性和完备性。本文讨论的结果在很大程度上与当代经典的激励理论是相吻合的。

[参考文献]

1. 史蒂文·克尔,薪酬与激励[M],机械工业出版社,2005年。
2. Alfie Kohn, Why Incentive Plans Cannot Work[J], Harvard Business Review, 9-10, 1993. pp. 54-63
3. 费利克斯·巴伯,赖纳·施特拉克,“人力企业”绩效衡量新方法[J],商业评论,2005,6。
4. Corey Rosen and Michael Quarrey, How Well Is Employee Ownership Working[J]? Harvard Business Review, 9-10, 1987. pp. 126-128
5. Paul M. Romer, Endogenous Technological Change[J], Journal of Political Economy, Vol. 98, No. 5, 1990. pp. 71-102