

企业改革要重视人力资本的投资与回报

田冰玉

(湖南师范大学经济与管理学院,湖南长沙,410081)

摘要 本文介绍了国外人力资本运作的一些理论、观点、手段、方式,将人力资本运作和我国企业改革,尤其是国有企业改革的历程和前景结合起来,提出了一些新的思路和新的措施。

关键词 人力资本;约束激励;两个转换;国有企业改革思维逻辑

舒尔茨和贝克尔等经济学家在20世纪60年代创立的人力资本理论,突破了传统经济理论认为“资本仅仅是物质资本”的束缚,进一步将资本划分为“物质资本”和“人力资本”,根据二者的不同特性,将人力资本定义为“具有能动性”的资本,而且说人力资本是“诸资本中唯一能动的要素”,从而将人力资本提升到诸资本要素中最重要的地位。人们依据上述理论,自然而然就能推导出“人力资本在人类经济社会发展中起着决定性的作用”。更重要的是,这个理论推出后,经过30多年的实践,并与《管理学》的理论发展(即管理学由“科学管理”向“以人为中心的管理”的转变)相结合,验证了如下事实:人的潜力得到充分开发后,对社会经济发展所表现出来的贡献空前巨大。

从人力资源开发的研究到人力资本运营的研究,则被称为又一个里程碑。在西方市场经济体制成熟的国家,这些理论和它们指导的实践正在与日推进。当然,由于人力资本具有无形化和智能化的特点,它的营运方式比之货币资本及货币资本的物化资本,都要复杂得多,所以即使在发达国家,人力

资本营运(或称运营、运作,以上三个词汇在本文中同义)的研究也还处于方兴未艾的阶段,距离其成熟期,并非指日可待,他们的经济学家正在为这个新的理论体系的确立绞尽脑汁。我国目前市场经济的发展尚处于“初级阶段”,我们对人力资源开发和人力资本运营,也必然有一个从不认识到认识,从不理解到理解,从不熟悉到熟悉,从不会开发、营运到逐步学会开发、营运的过程。但是,“人力资源开发和人力资本运营”理论框架的先进性、新颖性、创造性、适用性,尤其是它对社会经济发展推动那种出手不凡、一鸣惊人的力量,使人不得不“刮目相看”,大有“拥之者兴,失之者衰”的气象。特别是我国已经加入WTO,国际大市场十分诱人而又绝对冷酷无情,很难设想,人力资本这样一种极为重要的经济因素、极为重要的市场手段、极为重要的操作法则、极为重要的竞争法码,我们能够对它无知或者无动于衷。

本文的宗旨,在于尝试引用“人力资源开发和人力资本运营”在国内外的运用及其表达方式,结合当前我国经济发展的现状,特别是结合我国经济体制改革中占有特殊地位的国有企业改革进程和重大难

收稿日期:2002年8月

作者简介:田冰玉,湖南师范大学经济与管理学院在职研究生,研究方向:人力资源。

题来加以观察、思考、分析。当然,企业改革的成败,因素是多方面的,人力资源开发和人力资本运营仅仅是其中的一个方面,不能以偏概全,更不能包医百病。我们可以运用“人力资源开发和人力资本运营”理论,从一个新的视角,来研究社会主义市场经济条件下的经济理论和实践,从一种新的认识角度,来指导国有企业改革,促使我国国有企业改革的思维逻辑产生一个方面的突破和更新,再与其他方面的突破和更新相结合,将国有企业改革的实践推向一个新的境界。

一、我国的国有企业改革,到底还缺少些什么东西?

我国国有企业改革已经持续了20多年,虽然取得了很大的成绩和进展,但是远远还没有完成,而且改革的难度越来越大,突破口越来越难找,推动力越来越难以造就和组合,这是什么原因呢?

此前,国有企业改革基本上遵循两大思维逻辑:一个是调整管理权限与利益关系;二是进行制度创新。

在第一个思维逻辑的指导下,国有企业改革最先是进行管理权限调整,从地方调到中央,又从中央调到地方,调来调去,不过是主管行政部门的级别不同而已,企业经营管理同样还隶属于政府,到头来一成不变,一丝不动,仍然是个政企不分的局面,既未换汤,也未换药,只换了个药罐子。事实证明,只调整管理权限不行,必须在扩大企业经营自主权上做文章,要使企业成为有市场独立权利义务能力的法人。但是企业经营自主权不是想确立就能确立的,它只能以经营机制为依托,在“上有政府职能部门并未、也不想退出企业的微观经营管理范畴,下有企业的领导和职工并未、也不想承担自主经营的风险和亲自品尝征服商海的乐趣”的前提之下,企业独立法人的地位就两头都无法兑现,政企分开、还权于企业的初衷,当然只会“胎死腹中”。利益关系不明确这个弊端的凸现,终于把改革重心转向利益关系的调整。

第二个思维逻辑发端于转换企业经营机制,可

以说是另辟蹊径,试图通过进一步扩大企业经营自主权来建立新的企业管理机制。这次不能不接触政企不分的深层原因了,政府的宏观经济管理职能一直建立不起来,就无法退出对企业的具体经营管理,因为不操老行当,政府职能部门真不知道去做什么才好,既有观念、也有习惯、还有利益的原因,使政府职能部门和企业的关系“剪不断,理还乱”。假设政府真愿意完全退出企业经营管理,企业就会高兴吗?恰恰相反,多数企业反而又不知所措了,正如《法门寺》中站惯了的贾桂,“不会坐”,这不是笑话,而是活生生的现实。首先是企业广大职工吃惯了大锅饭,搞惯了平均主义,听惯了政府的大包大揽;更要命的是,谁当过独立自主的企业法人代表呀,此前国有企业领导人(以下改称企业家或企业经营者),从来没有过这样的经历和经验,甚至从来没有树立过责、权、利统一的观念,以前他们都不需要承担经营责任,当然也不需要学会在市场的狂风大浪中行船,如今突然要他们承担起盈、亏的责任来了(哪怕只是理论上的),商场如战场,这玩笑开得起吗?即使“自主经营”的诱惑力再大,苦于心中无数、腹中无物,也只得“敬而远之”,作“犹抱琵琶半遮面”之态。如果说得抽象一些,规范一些,即这些“企业家”只是个称号,五脏六腑尚未俱全。真正的企业家不是说一个都没有,如凤毛麟角,对我们这个泱泱大国是无济于事的,改革要求的企业家数量如此之多,质量如此之高,不可能一夜之间从天上掉下来,或者从地下冒出来。

经过以上曲折的正本清源过程,进入1993年,企业制度创新的课题破土而出,被提到重要议事日程上来。中国企业的现代企业制度建立从何入手,国有企业怎样实施现代企业制度改革,经过政府和理论界共同努力,终于把重心定位于企业产权制度的改革,寄厚望于通过企业产权制度的突破,即明晰产权,来建立企业的市场主导地位。对于企业领导者和广大职工来说,实质上都是一个在社会主义公有制为主体、多种经济成分共存的条件下,也就是不断完善的社会主义市场经济条件下,如何使用公有

资产经营和使用国有资产经营应该形成和遵守的责、权、利辩证统一关系。只有把这个关系明确了,国有企业整体上效率和效益低下的面貌才有可能根本改变。

中共十五大之后,又将社会主义市场经济以公有制为主体,重新表述为公有经济成份的主干和主导地位和作用,并且提出公有经济成份有多种表达形式,这些都是划时代的理论突破,为国有企业改革带来了春天。

目标和手段都科学化了,但为什么国有企业改革仍迟迟不能到位呢?

二、我国国有企业改革的思维逻辑长期忽略人力资本产权这个重要因素

我国实施的现代化企业制度改革,其主要内容可归纳为两个方面:一是对国有企业实行产权制度改革,通过对国有企业资产的产权界定,分清和确定各产权所有者与企业的关系,明确国家对国有资产部分的法人财产地位。二是对国有企业实行组织制度改革,即在国有企业内实行股份制改造,明确资产所有者、决策者和经营者各自的责、权、利,形成完善的法人治理机构。其中,组织制度的改革,又是以产权制度的改革为基础的。

但是,到目前为止,我国企业产权制度的改革却是不全面、不完整的,基本上局限于物质财产的产权改革,研究的只是政府与企业对物质财产权利的分享。当然,这也是重要的、必须的,但它只能构成现代企业制度改革成功的基本条件,而不能构成现代企业制度改革成功的全部条件。这时,我们到了改革成败的又一个关口。因为局限于物质财产的产权改革的思维逻辑,只能明确企业所有者、决策者、经营者以及广大职工之间的关系,只能规定如何在各物质资本产权所有者之间分配企业收益的标准和操作形式,却无法把这些关系、标准和最后的结果联系起来,即建立二者之间确定的因果关系。换句话说,上述所有者、决策者、经营者以及广大职工,从干好干坏一个样,到必须干好,当然是划时代的进步,但这个进步却隐藏着致命的缺陷,那就是上述所有人

的努力程度及其与责、权、利挂钩的结果,既不能量化,又不好检验,甚至难免会流于形式。

现在再来认识和理解人力资本“具有能动性”和它最重要的特质“能动的要素”,以及人力资本在现代社会经济中已经上升到“诸资本最重要的地位”,就相对容易和更加必要了。我们的改革思路和方案,显然经不起“人力资源开发的研究到人力资本营运”的理论和实践检验,最明显的疏漏就在于重“物质资本”而轻“人力资本”。但最明显的不一定是最重要的,笔者认为,改革思路和方案中最重要的缺陷是,我们对人力资本“能动的要素”这种核心的特质不甚了了,也就是说,我们还停留在“物质资本”时代,无法将“人力资本”和前者区别开来,从而导致难以利用人力资本“这样一种极为重要的经济因素、极为重要的市场手段、极为重要的操作法则、极为重要的竞争法码,足以决定市场上的胜败的犀利武器”,很显然,这种无动于衷、麻木不仁,表达了市场观念的滞后。

忽视人力资本“能动的要素”,具体表现为,我们的改革思路和方案没有建立起一套完善的、具有良好激励约束机制的“人力资本产权制度”,换句话说,国有企业产权制度改革,只着眼于物质资本产权,而忽略了人力资本产权。在资本构成已经可以明确划分为物质资本和人力资本(这种划分在生产力发展水平很低、科学技术欠发达的时代是不明显的)的时代,在人力资本已经上升到“诸资本最重要的地位”的时代,忽略或者缺少“人力资本产权制度”的所谓产权制度,是真正意义上的现代产权制度吗?答案不言而喻。

我们的改革思路和方案,只体现了国家作为资本所有者的利益和地位,而企业内部的全部成员,包括全体职工(劳动者)和经营者(管理者),也就是人力资本所有者的利益和地位却得不到充分的体现。在这种思路和方案下,等于仍然是宣告国家控制着企业的经营,仍然是宣告国家理应占有全部或绝大部分企业收益,这种理解是正确的、聪明的、科学的吗?我们不应该再受制于那些“一大二公”的残

余框架,沉溺于那些高大而空洞的口号之中,而应该从实际出发,以事实为依据,换一种思维方式。国有资本如果不和企业员工的人力资本相结合,它的保值、增值就不可思议,两者的结合本来是客观存在的,我们却人为地加以否认,而否认(通过忽视的方式)人力资本的存在和作用,实质上就是通过否认企业员工的应有的利益,来否认他们的劳动积极性,上升到理论,就是否认人力资本“能动的要素”,员工贡献的智力和体力的大小和多少,他们的敬业精神的差异,就全部被忽略了,“知识经济”时代那个至关重要的、创造知识的、被称为无限资源的,即人们的智力和开发这种智力的激情,也被忽视了,使人力资本的利用价值降到了最低点。现实人力资本产权制度的缺陷,典型地表现为对其所有者——企业员工来说,人力资本经济利用价值根本就一文不名。我们说的国有企业体制不活、效益不高,其真正的根源不就在哪里吗?那些拥有大量优秀人才、优良设备的国有企业却竞争乏力,其实道理很简单,就是否定了人力资本的作用,不能实现人力资本对经济发展的决定性作用,优良设备也就犹如束之高阁。

公开宣布人力资本的极大作用,宣布人力资本创造价值理应得到相应的回报,宣布人力资本是属于企业员工个人的,就能为国有资本造就活力。必须使劳动者和管理者的实际地位发生实质性的变化,否则,企业员工就没有更充分的权力和义务去关心企业的经营情况,没有热情和动力去搞好本职工作,等于完全“关闭”了他们对企业的人力资本投资。据很不完整的调查,过去忽略人力资本产权制度的代价是,我国有40%的专业技术人员的能力处于发挥严重不足甚至基本萎缩的状态之下。和发达国家相比,我国人力资源虽然丰富,但开发程度太低,高层次资源及以此为主干构成的人力资本相对匮乏。

三、国有企业改革思维逻辑应将重点转移到人力资本配置的市场化

人力资本配置市场化,就是要通过落实人力资本所有权,建立一套有效的人力资本竞争、激励、约

束并存的管理机制。

首先要彻底改革人事管理制度。除了行政机关之外,应该把政府“统包统配”的人力配置行为改变为市场平等人之间的自愿交易行为,使人力资源通过比较、竞争和性能价格裁判,流向最适宜的又相对效益最高的经济领域,从而发挥人力资本在经济发展中的决定性作用。从前计划经济时“统包统配”的人事管理体制可以迅速集中大量人才进行有计划的、大规模的社会主义经济建设,曾经为稳定我国建国初期的社会政治、经济局势起了不可否认的积极作用。然而随着经济和市场环境的变化,这样的管理模式与经济社会发展不相适应了,这时就必须有与之相适应的新模式去推动社会经济的发展,这种新模式就是人力资本市场化。经济学家的统计计算证明:在发展中国家,人力资本在经济发展中的作用占国民经济发展因素的33%,在发达国家更高。我国国有企业改革中,充分发挥人力资本的作用,按人力资本市场化模式来配置,按投资回报论来营运,已经成为改革成功的关键措施和突破口。敏锐性极强的企业家,改革较早的地方政府对此作出的大胆尝试,成绩都十分可喜,已经为普遍推广打下了理论和实践的基础。

四、实施“两个置换”,大胆为国有企业人力资本产权正本清源

如前所述,持续了20多年的国有企业改革之所以没有能使国有企业走出低“效益陷阱”,是因为指导国有企业改革的思维逻辑忽略人力资本产权,没有将人力资本要素纳入经济发展过程去考察。如果说这种思维逻辑在市场开放度不高的环境里尚能使国有企业维持“低效益”生存状态的话,那么在加入WTO之后面对全球化市场经济的冲击,“低效益”、“零效益”(企业运行只能抵销成本)、“负效益”(亏损企业),不被市场淘汰则是不正常的了。摆在我们面前的出路是,树立人力资本是第一资本的战略观念,把人力资本要素纳入经济发展过程去考察,大胆突破以往指导国有企业改革的思维逻辑,落实人力资本所有权,探寻为国有企业人力资本产权正本清源

的有效途径。

长沙市提出“两个置换”，是解决国有企业改革中人力资本产权问题一个比较成功的例子。“两个置换”有的放矢地将物质资本产权和人力资本产权摆在一起，通过置换企业和职工的“全民”身份，让企业和职工同时走向市场，完成了国有企业职工由“国家人”向“市场人”的历史性转变，将人力资本产权真正落实到劳动者个人身上。其操作原理是：企业和职工以市场平等的身份，通过市场自愿交易，来实现人力资本的适宜流转和优化配置。长期困扰国有企业却无法解决的“人”的包袱和低效益的问题，在这里得到了较为妥善的解决。

从长沙市的改革运作情况和结果来看，先行试点的“湘涂”、“通大”、“友谊——阿波罗”等企业，效率都有显著的提高。我们有理由初步认定“两个置换”是人力资本产权理论在国有企业改革中的创造性运用。现代人力资本理论认为，要把人力资本要素纳入经济发展过程去考察，最先遇到的问题就是人力资本的产权。在经济发展的诸要素中，所有非人力资本如空气、阳光等的所有权，既可以属于个人，也可以属于群体，如家庭、社区、法人、国家等等。然而，人力资本，即人的体力、智力、经验、生产技能以及其他精神存在的有机结合的所有权，则是必不可分地属于其物质载体，这个载体不仅必然是人，而且必然是活生生的个人(Rosen, 1985)。人力资本是一种天赋的个人私产，因此，它的形成、积累、开发、配置、流动、利用或闲置的控制权完全属于它的所有者——劳动者个人。然而在我国的社会实践中，劳动力资源（且先这样称呼未经充分开发的人力资源）曾在较长的历史时期归国家所有，劳动力资源的培训、培养、配置都由行政机关通过行政手段来实现，但是中国经济进入市场运作之后，上述劳动力资源的投入方式就与环境格格不入了，“主人翁”的地位因属于个人的人力资源及其构成的人力资本被忽视、否认、剥离、扭曲，因缺乏滋养迅速萎缩，毫无激励的“主人翁”异化为懒惰（尤其是精神懒惰）的代名词，企业当然无力回天。

“两个置换”中最有创新性的内容是职工身份置换，即通过适当的补偿，将国有企业职工的“全民”身份置换出来，将原本属于个人的人力资本的投资、积累、开发、配置等控制权，由国家手中重新返还到职工自己手中，从而对人力资本产权进行正本清源，为发挥人力资本在经济中的决定性作用创造了前提条件，也为国有企业改革打开了新的思维空间。

由于人力资本是一种个人天赋私产，有能动性，其效用的发挥只能激励而不能压榨，因而在国有企业人力资本市场化配置改革中就必须建立一种竞争、激励与约束并存的人力资本管理机制，才能最大限度地激活人力资本。针对以往国有企业改革思维逻辑中的缺陷与我国国有企业中存在着的严重缺乏竞争、激励不足和约束不对称问题，笔者认为，可以考虑从落实人力资本剩余价值索取权的角度来激活人力资本，从根本上解决问题，使企业尽快摆脱“低收益陷阱”。

五、两种针对企业经营者人力资源开发的新手段：“金手铐”和“金色降落伞”

（一）令人神往和套人牢靠的“金手铐”

顾名思义，套上“手铐”，人就失去了“自由”，那是强制性的。而“手铐”一旦用“金”来打造，并且可能为个人和社会带来难以估量的财富，甚至精神价值的时候，人们就不只是心甘情愿，而且会巴望着能够套上它。“金手铐”的诱惑力表现为它的结果是一个未知数，可以激起人们无限的勇气和想象力。对于被“铐”上的人而言，“手铐”的含“金”量完全要根据自己的将来的贡献大小而定；对于握有“金手铐”的上层管理者而言，他们就有了一根令人无限忠诚和无限努力的“魔杖”，而且体现了社会公平分配的新法则。

“金手铐”是西方国家用期权制这种手段来激励和约束企业经营者的一个形象的比喻，即公司给予其经营者在将来一定时期内按照某个约定价格购买一定数量的本公司股票的权利，这种权利不能转让，但所购买股票可在市场上出售。

“金手铐”的微妙之处就在于使企业经营者持

股,从而将他的能力、努力和回报都和公司捆绑为一体。企业经营者持股对其本人有两个方面明显的激励和约束作用,促使他必须要尽最大努力工作,也给了他两个无限广阔的天地,一个是尽量发挥自己的才干,另一个是才干的发挥可能带来的光辉前景。如果他的经营业绩突出,公司运转良好,股票升值,他自己因持股受益就可以靠股票的差价赢得大笔财富,他本人也将会声名显赫,成为被尊敬的社会佼佼者。然而,取得上述前景并不是必然的,恰恰相反是很不容易的,这种前景只能建立在公司经营良好的前提之下,因此,持股的企业经营者竭尽全力做好公司管理工作,争取最大业绩,无疑成了持股的企业经营者极好的而且是唯一的选择。另一方面,股票期权会占用持股企业经营者大量的资金,如果公司业绩差强人意,股票价格就会持续、猛烈、不可阻挡地下跌,持股企业经营者的预期利益便会大打折扣,甚至遭受巨大损失。这种将公司业绩和企业经营者业绩完全捆绑在一起,并且共同交给未来的机制,迫使企业经营者加强自我约束,一切从企业的前途出发,为自己的经营行为负责。

企业的成功需要很多因素,其中企业经营者的“运筹帷幄,决胜千里”举足轻重,这需要企业经营者自觉、自愿、尽力、尽心地发挥其知识、能力和聪明才智,即对其自身的“人力资本”进行最彻底的开发利用。因此如何科学、合理地设计企业经营者的激励约束机制非常重要又难度很大,科学性很强。与其他众多的方法相比,从管理学、社会学、经济学、心理学的角度来分析,“金手铐”都不失为一种两全其美的办法。据资料显示,目前全球排名前500家的大企业中,有89%的企业对经营者实行了“金手铐”式的股票期权制激励制度。自1993年起,我国在深圳、上海、杭州、武汉等地也进行了股份期权激励试验,实践证明这种分配机制把按劳分配和按要素分配结合起来。企业经营者不仅可以获得工资,还可以期望通过股票期权获得企业剩余利润,这个利润值可以按他的想象来规划,却必须按他的业绩来实现,如此一来,企业经营者的个人命运就

与企业兴衰紧紧联系起来,成为命运共同体。

(二) 彼此都后顾之忧的“金色降落伞”

企业经营者的业绩越大,它的社会地位与社会回报也越高,但是他的智力、能力、体力都必然会由盛而衰,更重要的是等不到那一天,后来居上者就会取代他,那时他将失去原有的职位,一下子从崇高的位置上摔下来。在这一天降临之前,越接近这一天,企业经营者就越感到心惊肉跳,这不仅是利益上的突变,也是精神上的沉重打击,如果没有一把“降落伞”,让他“软着陆”,说不定真会粉身碎骨。我国出现的“五十九岁现象”就是例证,一些作过巨大贡献的国有企业家,马上要退休了,对自己的贡献和回报感到心理不平衡,于是“最后大捞一把”,贪污腐败,毁了一生。因此,“金色降落伞”也是一个比喻。

“金色降落伞”这一称谓形象地表示公司给曾经创造过重大价值的企业经营者(包括一定级别以上的高级管理人员)的回报,以承认和表彰他们的巨大贡献,手段可以是在这些人离开岗位时,给予相应的现金奖励或划给一定的公司股权。

“金手铐”注重的是对在职企业经营者未来的激励和约束,而“金色降落伞”注重的是对企业经营者历史贡献的补偿。假如没有这种“补偿回报”,一旦奉献超出报酬上限,企业经营者仍会“适可而止”,相对消极怠慢,抑制竭尽全力。当奉献即将超出可能得到的最高回报时,企业经营者被比喻为“悬浮在空中的尘埃”,既无动力上升,也无压力下降,便会阻碍公司的进一步发展。“金色降落伞”找回了这种平衡,使奉献与回报永远并驾齐驱,就是它的微妙之处。

另一种情况是,随着时间的推移、企业的进步,原有的企业经营者必然无法适应公司发展的新形势被淘汰出局。企业经营者虽然不愿意离开高层管理岗位,却又无法阻止这个结果,甚至不知道这一天何时来临,难免会瞻前顾后,留有一手。公司干脆向高层管理人员授予“金色降落伞”,预约他们所有的业绩都不会被遗忘,对公司所做的贡献都将得到

认可和补偿,在他们离职的那一天,个人价值会得到充分实现,可以荣耀地把工作交给能适应新情况的继任者,实现管理层的平稳过度,确保公司持续发展。

我国为解决大型或历史较长的国有企业以及由此“衍生”而来的民营企业,可根据公司高层管理人员对公司所做的贡献及其岗位重要性设计“金色降落伞”机制,有效解决“功成身退”的问题。四川绵阳市在解决“五十九岁现象”构建企业经营者的有效退出通道方面,大胆创新,推出了“金色降落伞”计划,对有功的退休企业经营者给予25-125万元的一次性奖励。

六、两种针对企业员工的人力资源开发的新手段:“动态股权制度”和“新分享经济制度”

(一) 竞争、激励与约束三位一体的“动态股权制度”

“动态股权制度”,就是在公司制或股份合作制企业中,以经营管理、销售、技术等关键岗位人员为主要对象,以企业当年新增(或减少)净资产的一部分分配(抵扣)股权为主要形式,实行按劳分配、按资本分配、按贡献分配“三位一体”的分配制度,建立竞争上岗的人事和劳动制度,从而对企业的人力资本形成强有力的激励、约束与竞争机制,实现企业资本和社会产业保值增值的一套制度安排。其核心是:对企业关键员工特别是关键岗位人员实行配备岗位股、吸纳风险股、奖励贡献股等等。动态股权制向我们展示了一种激活人力资本、搞活企业的有效机制。据有关资料报道,1999年,湖北襄樊市实施了动态股制的企业,其资产比上年增长10%,上缴税金增加8%。今年头5个月,继续保持着良好的发展势头。至目前位置,该市已有18家企业相继实施这一套新机制,今年还有22家企业拟实施动态股权制。

(二) 明确人力资本剩余价值索取权的“新分享经济制度”

面对改革开放以来大家一直讳莫如深的企业利

润,即经济学意义上的“剩余价值”,深圳华侨城企业集团旗帜鲜明地提出“新分享经济制度”,即职工分享企业利润的制度,在大胆创新劳动价值论的同时,明确人力资本的剩余价值索取权。

“新分享经济制度”是指在重视并承认企业员工、尤其是知识劳动者对企业价值创造的重要作用的前提下,进行以劳动价值论为渊源的企业分配制度的创新,对智力劳动起决定作用的部分高科技和现代化经济领域实行分享制度。即企业员工除了工资性报酬之外,还可以按贡献分享企业利润。从市场经济学的观点来看,其实质就是要分享剩余价值,依据现在企业价值创造的要素已不只是资本,同时还要加入企业的知识创新者,尤其是约占职工总数约20%的核心员工。在知识经济时代,人力资本是企业所有生产要素中最具决定性的要素,是企业成长的第一要素,提高员工积极性、创造性,是现代企业全部管理工作的中心之一。“新分享经济制度”是达成这个企业逻辑的现代化手段,可以系统、完善地解决企业员工的动力问题。其科学性和先进性在于,“新分享经济”并不分享企业现有的资产,而是分享资产将来的增量,增量的有无、大小,目前都是未知数,全靠大家以最大的努力去争取,因此它从企业内部激活职工,走的是一种边缘化路线,引入的方式,如设科技股、股票、期权等,都是新分享经济的操作方式。

参 考 文 献

- [1] (美)加里·贝克尔. 梁小民(译). 人力资本, 北京大学出版社, 1987
- [2] (美)西奥多·舒尔茨. 人力资本投资, 商务印书馆, 1990
- [3] 陈晓芸、林海颖. 对年薪制度实际操作再思考. 现代企业, 2001, (1)
- [4] 曾繁伟. 论如何挖掘企业家人力资本. 现代企业, 2001, (10)
- [5] 徐光辉. 谈国有企业经营者报酬制度的创新. 现代企业, 2002, (11)