

我国国有企业中人力资本及其激励

马秀君¹, 沈菊琴¹, 何 前²

(1. 河海大学 商学院, 江苏 南京 210098 2. 湖南省岳阳新岳房地产开发公司, 湖南 岳阳 414300)

摘 要 对我国国有企业人力资本的现状进行了分析, 指出国有企业人力资本运作低效的主要原因在于人力资本产权的丧失和激励机制的缺失, 从物质激励和精神激励两方面探讨了适合我国国有企业的人力资本激励机制。物质方面的激励机制有股权激励和商誉的激励机制, 精神方面的激励机制有双层晋升路线、声誉激励、成长激励、企业文化激励, 在此基础上探讨了国有企业激励机制的配套机制, 即建立有效的约束机制。

关键词 国有企业人力资本; 人力资本产权; 激励机制

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

文章编号: 1671-4970(2005)03-0049-03

一、国有企业人力资本的现状

近年来, 对于人力资本的研究与讨论方兴未艾。尽管人力资本越来越受到企业的重视, 但是在不少企业尤其是我国国有企业中, 对人力资本的重视程度还远远不够, 与入世后的现代企业的要求差距较大。

国有企业人力资本是指国有企业劳动者掌握的知识、技能、精力、事业心、创新精神等一系列具有经济价值的资源的总和。从层次性来看, 有国有企业一般劳务、国有企业核心人力资本。国有企业核心人力资本是指企业中的技术创新者和职业经理人。我国国有企业的人力资本运作现状如下。

1) 人力资本流失严重。忽视或没有人力资本的理念, 许多优秀人才得不到重用和获得相应的报酬, 导致大量高素质、专业人才不断流出国企业, 流向非国有企业。尤其是在国有企业改制、转让过程中, 人力资本流失的程度非常惊人。

2) 人力资本运营低效。我国国有企业仍存在不少的论资排辈、任人唯亲、暗箱操作等现象, 国有企业劳动者的主人翁地位并没有得到较好的体现。这大大挫伤了一般专业人才的积极性。

3) 行政干预仍然存在。虽然我国的国有企业改革已进行了不少年, 但由于历史的原因, 政府主管部门放权程度不够或不放权, 通过行政方法控制国有企业的工资总额指标, 这大大削弱了工资薪酬的激励功能。^[1]

4) 人力资本投资动力衰竭。教育培训机构渐渐

被减并或撤销, 本来就微乎其微的职工教育培训费用经常被挪用, 人力资本投资费用逐年下降, 人力资本教育培训投资动力日益衰竭, 人力资本存量日益减少。

二、国有企业人力资本运作低效的成因分析

上述四个问题归纳成一点就是国有企业的人力资本运作低效, 其原因可从以下两方面来看。

1. 产权结构不合理

产权结构合理是现代企业进行有效管理的前提。现代企业理论认为: 企业是人力资本与非人力资本的一个特别合约, 人力资本应该享有企业剩余分配权。当今社会, 人力资本产权日益重要。因此, 现代企业应建立物质资本和人力资本的一定比例的产权结构, 而国有企业在产权结构方面有以下两个特点: 物质资本控制企业, 资本雇佣劳动, 人力资本产权丧失。

我国国有企业目前的产权结构只看到了人的物质资本产权, 没有看到人的人力资本产权; 只保障了国家和企业作为资产所有者的利益和地位, 而没有体现企业内部管理者和劳动者作为人力资本所有者的利益和地位。在这种不合理的产权结构下, 国家控制着企业的经营活动, 占有企业的大部分或全部收益, 而企业内部的劳动者依附于物质资本, 受物质资本的支配。劳动者就没有动力去关注企业的发展, 进而关闭自身的人力资本, 使企业的人力资本使

用价值降到最低点。^[2]这样,“搭便车”、“在职闲暇效应”、“偷懒”等现象成了国有企业“主人翁”的行为倾向。

可见,人力资本产权丧失是国有企业管理中的最大缺陷。国有企业的产权结构忽略了人力资本产权,导致物质资本垄断企业剩余价值,人力资本对企业剩余索取权的被剥夺导致了不能发挥人力资本对企业发展的决定性作用。因而“劳动者不勤,经营者不力”的低效率状态在国有企业出现就不足为奇了。

2. 激励机制的缺失

人力资本的主人不是机械的、被动的物体,而是有感情的活生生的人。根据行为科学理论,人的行为源于动机,而动机产生于需要。人的行为是由动机支配的,人的工作积极性的高低、干劲的大小,决定于他是否具有进行这项工作的动机以及动机的强弱。只有激发起人的内在动机,才能使他自觉地去努力完成预定的目标。一个员工先后在国有企业与非国有企业工作,在能力相仿、技术水平相同、客观条件也差不多的情况下,其工作成绩却很可能大不一样。究其原因,无非是由于前者缺乏完成目标的内在动机,国有企业没能将其积极性调动起来。

不少国有企业的激励机制存在以下问题:重精神激励轻物质激励,重短期激励轻长期激励;工资制度呈刚性,行政干预过多;对普通员工激励不足,经理人薪酬与业绩相关性不大等。员工们基本上都过着“当一天和尚撞一天钟的”日子,只要不犯大错,饭碗是保得住的。在这种激励机制无效甚至缺失的情况下,国有企业根本无法调动人才的积极性,造成人力资本的低效运作甚至大量流失。

三、国有企业人力资本激励

由上述内容可知,我国国有企业经营效率低下的根本原因就在于没有有效的人力资本激励机制,而人力资本产权激励是最根本最直接的激励。^[3]因此,要使国有企业效益提高或最大化,成为一个独立而有活力的经济实体,必须建立科学、有效的激励机制,同时辅以必要的配套措施,这样才能使人力资本的产权落到实处。下面就国有企业的激励机制进行分析。

1. 激励模式的选择

企业的成功运营很大程度上依赖于经营者的成功运筹,而这又取决于经营者对自身人力资本的合理运用。因此,如何设计合理、有效的激励机制激励人力资本,对国有企业的扭亏为盈非常重要。我们从物质和精神两方面来考虑国有企业的激励机制。

(1) 物质利益激励

除了工资、年终奖、福利补贴、职务消费以外,给予人力资本一定的股权。常用的股权激励的方式有以下三种。

1) 动态股权制”。即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,用企业当年新增或减少的净资产的一部分进行股权激励或惩罚。其核心是:对关键员工特别是关键岗位员工授予岗位股、吸纳风险股、奖励贡献股等。这是一种激励员工、搞活国有企业的有效机制。

2) 金手铐”式的激励。这是西方国家对期权制的一种形象称谓,是指经营者在一定时期内按约定价格购买一定数量的本公司股票的权利,这种权利是公司给予的,不能转让,但能在市场上出售。这种方式把经营者的薪酬与业绩挂钩,使经营者的命运与企业的兴衰紧密相连,对经营者有非常好的激励约束作用。

3) 金色降落伞”式的激励。即授予曾经给公司创造过重大价值的高层管理者一定的股权,以回报其对公司的巨大贡献,同时激励其对公司的进一步发展做出最大的努力。“金色降落伞”注重的是对经营者历史贡献的补偿,以保证新老经营者的顺利交接,如:一次性奖励、补充养老保险等。^[2]

把“金手铐”和“金色降落伞”结合起来,即激励历史又看到未来,是非常有效的激励机制。可以把它作为解决企业激励问题的思路。

以上三种是目前用的比较多的股权激励方式,还可从商誉角度考虑国有企业的激励机制。“商誉”的激励。商誉是企业总价值超过其各项有形资产和可确指无形资产的净额,它代表企业高于社会平均水平的盈利能力。“商誉”的激励是一种从人力资本对企业商誉的作用角度考虑的激励。人力资本是属于人的一部分,其使用权与所有权相分离,这导致了商誉的产生。商誉最终表现为企业除商誉外的净资产的超额盈利能力,这种超额盈利能力必然来源于某种形式的垄断。但是,企业其他方面的垄断都为可以出售的权利,属于可辨认无形资产的范畴,惟有关对人力资源的垄断不能脱离企业而单独出售,与之相联系的超额赢利能力才是真正意义上的净资产超额赢利能力。所以,企业的商誉应来自其对人力资源的垄断。^[4]

目前,国有企业中,不管人力资本是否已离开国有企业,人力资本的价值主要是包含在企业商誉中的。这种做法对人力资本既没有激励作用,又没有约束作用;人力资本的价值没有得到反映,人才流动对企业的影响也被忽视了;在当今社会人力资本已

成为企业决定性生产要素的情况下,这样做会高估或低估企业商誉,引起企业的商誉估价不够合理,影响企业的相关决策。因此,非常有必要把人力资本与商誉结合起来研究国有企业的激励机制。在把人力资本这一可确指无形资产独立计量、核算的基础上,根据人力资本的价值,进行“商誉”的激励。

因此,从商誉角度来考虑人力资本的价值和激励。国有企业的群体人力资本创造了国有企业的商誉,因此,各个体人力资本所有者是国有企业商誉的所有者之一,企业在剩余价值分配时必须考虑并给予人力资本所有者相当的报酬。可按以下步骤考虑“商誉”的激励:①企业首先需采用一定的人力资本价值量化方法与模型计算出群体人力资本与个体人力资本的价值,这是“商誉”激励的前提;②计算出人力资本已剥离后的企业商誉的价值,商誉得到了净化;③按照各个体人力资本的类型、重要性等相关因素,采用合适的决策学与运筹学方法计算出各个体人力资本对商誉的贡献系数,这是比较关键的一步;④计算出人力资本对企业商誉的贡献额,即人力资本对企业剩余价值的贡献额;⑤采用一定的剩余价值分配方式分配给人力资本剩余价值。人才得到有效激励。

“商誉”的激励,可以完善地、系统地解决企业员工的动力问题。“商誉”式的激励不动现有的资产,而是动增量,它从内部激活,走的是一种边缘化路线。“商誉”式的激励在大胆创新劳动价值论的同时,明确了人力资本的剩余索取权。

(2) 精神激励

人力资本的主体是有感情的人,人不仅仅需要物质激励,而且需要精神激励。而且当物质激励达到一定程度时,再进行物质激励的边际效用会降低乃至为负,因此,在设计国有企业的激励机制时,要把物质激励和精神激励有机结合起来。精神激励也可称为成就激励,可以从以下几方面考虑成就激励。

1) 双层晋升路线,即管理人员和技术人员双层晋升。国有企业对管理人员和核心技术人员设计两条不同的激励跑道,建立这两种人才各自的晋升路线,促使他们各自发挥自己的专业技能,做最合适的工作。这样能有效避免由于官本位思想的残余导致的对官位的“寻租”现象,使国有企业的人力资本各司其职,从而为企业创造出最大的业绩。^[5]

2) 声誉激励。马斯洛的需要层次理论认为:人不仅有物质方面的需要,还有自我实现和尊重的需要。人力资本所有者并不仅仅满足于货币报酬,他们还期望得到良好的社会声誉。国有企业要形成一种尊重人才的良好氛围,培育员工的成就感与自豪感,为

杰出人才提供在社会生活和政治生活中发挥作用的机会,提高他们的社会地位和政治地位。

3) 成长激励,即培训和继续教育。国有企业应该为员工提供尽可能多的培训和教育机会,使员工通过“充电”增强自身竞争力,在企业发展的同时实现个人成长。这是一种“双赢”的激励措施,使人力资本目标和企业目标统一,个人和企业都得到发展。

4) 企业文化激励。企业文化是企业员工在长期的共同活动中形成的共同的价值观和行为准则,对员工有较好的规范、激励、约束、凝聚作用。因此,文化激励是企业激励机制中不可或缺的内容。可以从以下方面进行文化激励:①企业要高度重视人力资本,相关部门要有意识地在企业范围内大力宣传人力资本的理念,形成人人重视人力资本及其产权的企业文化;②企业要增强人力资本的竞争意识,为人力资本提供发展和增值、升值的机会与平台,从而增强人力资本的竞争力,在企业发展的同时使得各人力资本得以发展;③企业内职工的晋升、奖惩要以“才”为据,以实际行动表明企业是“任人唯才”的;④企业的各项制度要人性化,加强人力资本之间的感情纽带,使员工感受到大家庭的温暖,从而调动员工的积极性,产生“内激力”。这样才能增强国有企业的凝聚力和吸引力,使员工甘心情愿地留在国有企业,并且吸引更多的人才来到国有企业。

以上四种精神激励要合理运用,不能过分强调,避免造成“重精神激励轻物质激励”的老问题。

2. 激励机制的配套机制

激励机制的配套机制即合理、有效的约束机制。国有企业在建立有效的激励机制的同时,还须建立有效的约束机制与之配套,否则就有可能激励失效,甚至造成人力资本的重大流失。要使国有企业的决策权、监督权、执行权相互约束、相互分立、相互合作,是形成有效激励机制的关键。我们可从以下角度建立约束机制:①建立科学有效的法人治理结构,实现对国有企业经营者的内部监督约束,这可以实现国有企业内部的决策权、监督权、执行权的分立与制衡,从而可以避免越权与权利滥用等状况;②明确国有资产的所有权主体,加强对国有企业经营者的监督与约束,这明确了国有企业的产权,从而可以有效激励、约束国有企业经营者;③实行经营、科研风险责任制,形成必要的风险约束机制和自律约束机制,从人力资本主体内部从根本上对其加强约束,使其为自己的行为负责;④修订和制定相应的法律法规,用法律的强制力量规范和约束国有企业人力资本,这可以防止人力资本的逆向选择,避免国有企业人力资本的大量流失;⑤建立和完善市场经济的要素市场,强化市场竞争机制对国有企业人力资本的

客观约束。这可以促进人力资本提高诚信意识与竞争意识,有利于国有企业和个人的发展。

四、结 语

我国是社会主义国家,搞好国有企业至关重要。国有企业效益能否最大化、高效运作关系到我国经济的发展。解决好人力资本问题是搞好国有企业的突破点和关键点,解决好这一问题才有可能防止国有资产的大量流失,保证国有资产完整,解决好这一问题才能使国有企业获得动力,成为有活力的现代企业。要重视国有企业中的人力资本,并确立其产权,建立科学有效的人力资本激励机制,这样才能最大限度地发挥人力资本的积极性,提高国有企业的效益。国有企业才能在与民营及外资企业的竞争中不被淘汰乃至取胜,为我国的经济发展做出应有的贡献。

(上接第 41 页)而远之”。从能发现的对夏、殷、周之礼的记载来看,夏殷之礼中宗教礼仪居多,周礼中人际礼仪居多,这反映了隋文化的发展,统治者从主要是事神逐渐走向事人,对人事的重视是后来的统治者对历史发展逻辑的清醒的认识。

四、“礼乐”文明及其精神

一般认为“乐”属于礼,即分而言之有“礼”有“乐”,合而言之“乐”属于礼。礼的目的是“辨异”,达到一种秩序,但“礼胜则离”,必须用乐来消解融合,所以乐是礼的必然补充。“礼”和“乐”都有其特殊的社会作用,礼的辨异促进相敬,乐的合同促进相亲,相亲又相敬则使社会一方面是秩序的,一方面是和谐的。《乐记》还从理论的高度阐述了礼乐的起源和功能:“乐者天地之和也,礼者天地之序也。和故百物皆化,序故群物皆别”。《礼记》认为礼乐的区别在于礼外乐内:“乐所以修内也,礼所以修外也”^[5],礼为外在规范,具有强制性;乐培养人的内在情感,使人得以自律,内外结合才能塑造成一个完全的人。这种强调内在心性培养和外在礼法结合的修身之法,被后来的儒家所赞赏,逐渐发展成为“仁”与“礼”结合的典范的修身之道。其实这种思想在《乐记》已说得很明白:“仁近于乐”,仁的境界接近于乐。儒家思想同时包含了礼和乐,同时将它们融会进“仁”学之中,礼乐的结合导出了儒家的“仁”学思想的产生,后来宋明理学家常参的“孔颜之乐,所乐何事”,即以仁为乐的归趋。所谓孔颜之“乐”,就是仁者的境界。

古“乐”超越了今天的音乐或美学带给人的感观和精神上有限的快乐,它是一种和谐无怨的人事状态和心灵境界,“德音之谓乐”。这种“乐”具备深刻的道德内涵,具有润物细无声的道德教化意义,能使

贡献。

(注:本文为河海大学重点项目“资源会计”研究中的部分成果)

参考文献:

- [1]张军峰.国有企业人力资本运营存在的问题及对策[J].企业活力,2004(1):56—57.
- [2]郭巧云.从人力资本理论看国有企业改革思维逻辑的历史性突破[J].湖湘论坛,2001(5):66—68.
- [3]刘烈龙,张乖利.国有企业经营绩效低下的人力资本因素分析[J].武汉市经济管理干部学院学报,2003,17(2):14—19.
- [4]于越冬.人力资本与企业商誉的经济实质[J].会计研究,2002(2):40—45.
- [5]张健,李霞,高韧.我国国有企业人力资本激励机制[J].管理科学文摘,2003(12):23—26.

人“反人道之正”,能使人在三军之前浩歌,居陋巷、箪食瓢饮而不改其乐。如果超越儒家文化系统而把“礼”、“乐”当作中华民族两种不同的文化起源来看,礼发展成了儒家的秩序、规则、宗法、节制等制度文化,乐演成道家的崇尚自然心性、和谐意识、自由完美的精神文化,礼乐文化差不多能代表中国传统文化的基本精神。

以周公为代表的政治思想家的理性水平似乎远远高出了我们的一般了解,站在对历史和现实的深刻观察基础之上所体现的深刻的理性精神,已远远超出了以盲目崇拜为基础的单纯信仰,宗教和哲学逐渐代替了被动的依赖和迷信,这是人类文明史上最可贵的进步。但在周人的统治思想中,并没有把神灵、巫术、祭祀放在一个最不重要的位置,相反,周人却有完备的神灵祭祀系统,对祖先和神灵的信仰在统治者和一般百姓的生活中占相当重要的地位。只不过周人很好地处理了神人的关系,使神人之间保持着适度的距离,既不使神过分干预人间生活,把人变成神的奴隶,又需要神作为人事的最终看护,不使人类为所欲为。这种默契是周人的智慧,是周孔等政治思想家崇尚理性和智慧的结晶,可以称之为“德”。它是历史试错的经验和统治术的长期经验总结,它可以实体化为国家政治,也可以精神化为政治、哲学思想,“礼”就是一种完全的形式。

参考文献:

- [1]礼记·内则[M].
- [2]礼记·昏义[M].
- [3]论语·为政[M].
- [4]礼记·坊记[M].
- [5]礼记·文王世子[M].