# 人力资本产权

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-09-15

*第一篇：人力资本产权人力资本产权一人力资本产权概述（一）产权产权是介于经济学和法学之间的一个概念，尽管多数的学者对产权有各自不同的看法，但全面的看来产权的涵义应包括五个层次：1.产权是某个行为主体对某个经济物品、某种稀缺资源或某种可交易对...*

**第一篇：人力资本产权**

人力资本产权

一人力资本产权概述

（一）产权

产权是介于经济学和法学之间的一个概念，尽管多数的学者对产权有各自不同的看法，但全面的看来产权的涵义应包括五个层次：

1.产权是某个行为主体对某个经济物品、某种稀缺资源或某种可交易对象物的一种排他性权利，即财产权。

2.就某一种财产，产权不是单项权利，而是一组（束）权利，包括对财产的所有权、使用权、收益权及处置权等。

3.产权是有主体的，而且有相应的权能及利益，可称为利益主体。对财产的各项权利和职能都是通过利益主体来实现的。产权的利益主体既包括产权的归属主体，也包括产权的各种权利在分解条件下的承担者。产权主体不是单一的，而是多元的。

4.产权是有限的，即产权的外部影响使得产权必须有一个界限。

5.产权是被法律认可的行为关系，即产权主体要通过行使财产权力和职能的行为来实现自身的权力和利益。这种行为既体现产权主体的意志和相应的行为能力，同时也是产权主体获得利益的根据和保障。

（二）人力资本产权

人力资本就其本质而言是体现在劳动者身上的智力、知识、经验、技能和健康状况等等。人力资本天然与人本身合而为一，天然的“只能不可分的属于其载体”，人力资本在法权上只能归属私人。

人力资本产权, 也就是人力资本这种资本品的受损或受益的权利，从本质上讲,人力资本产权是人们之间关于人力资本这个资本品在投资和消费过程中的关系, 在人力资本产权上存在的关系,主要是投资与消费过程中的关系。国内的学者大多将人力资本产权的结构分为人力资本的所有权, 处置权、转让权和收益权等。李建民在他的书中写到:“所谓人力资本产权就是人力资本的所有关系、占有关系、支配关系、利得关系及处置关系。”

二人力资本产权的特征

人力资本的产权特性是基于其潜在的经济价值和稀缺性，同时与其人身依附性（私人性）和交易性密切相关。人力资本是投资的结果，显然具有经济价值。其稀缺性表现在投资大、周期长、形成途径少，面临外部环境不确定性因素多等问题。高级的、具有稀缺性的劳动力才具有人力资本的价值，初级、劳动力的劳动只是一种体力的消耗。

1.人力资本产权必须与交易相联系，并在市场交易过程中得以体现

2.人力资本产权是反映人与人之问社会经济关系的范畴。是对不同利益主体之间的权关系进行界定和调整的制度规范

3.人力资本产权所涵盖的所有权只能作用于依附在劳动者身上的无形资源

这里的无形资源是指体现在劳动者身上的智力、知识、经验、技能和健康状况等。不能作用于劳动者本人；对人力资本的处置权，也是对这些无形资源的处置权，而不是对劳动者即人力资本承载者本人的处置权。

4.人力资本产权主体是多元的人力资本承载者本人是人力资本必然的所有者之一。这是由人力资本投资主体多元化以及人力资本承载者是人力资本“天然”投资者所决定的。

5.并非所有的人力资本投资者都追索对人力资本的产权

如社会或政府对人力资本进行的投资更注重人力资本的社会效益和整体经济效益，着眼于全民素质的提高，属于福利性质的投资；而家庭对于人力资本进行的投资，其“应获”产

权自然转移给人力资本承载者本人，至于人力资本承载者对其家庭的贡献则属于道德及相关法律规定的范畴。

三人力资本产权的归属关系

人力资本产权是一种资产归属关系。人力资本产权的归属从理论上讲是明晰的，即归人力资本投资者所有，但这种资产关系及其实现却由于人力资本和人力资本投资的独特性质而变得非常复杂和特殊。

1.人力资本“承载所有者”与其他所有者之间的矛盾。在现代社会中，人力资本所有者一般是以多元形式存在的，即社会组织、他人、家庭、人力本身都可能是人力资本的投资者。这就决定了“形成和存在于某人身上的人力资本可能属于多个所有者”这种资产归属关系。但是，无论由谁进行这种投资，都至少需要人力资本的承载者本人付出其体力、精力和时间，或者放弃某些收入和机会。因此，人力资本承载所有者的这种特殊地位，使其与人力资本其他所有者之间必然存在着矛盾，从而使人力资本产权关系复杂化。

2.资本产权关系的内涵除了所有权以外还包括占有权、支配权、使用权、交换权、收益权、处置权等权利关系。人力资本产权也同样包含着这些权利关系。但是，人力资本与物质资本之间存在着一个根本的区别：由于人力资本蕴藏于人身上，因而人力资本承载者的意志和行为会对人力资本的支配与使用方式、人力资本的使用与交换条件、人力资本实际运行的时间与地点的选择、人力资本流动方式与方向、人力资本效能发挥的程度等人力资本产权的各自关系及其实现过程产生重要的、有时是决定性的影响。人力资本产权关系的之一特性，不仅使人力资本产权关系的规范及其运行与实现过程变得更为复杂，而且还直接决定和影响着人力资本的投资和效能的实现程度。

3.人力资本所有者的多元化决定了人力资本产权分割的困难，而人力资本投资与人力资本积累与形成的阶段性，进一步增加了人力资本产权分割的难度。如一名博士生所拥有的人力资本，既有研究生院的投资，也有大学、中学甚至小学阶段的投资；既有国家的投资，也有家庭的投资，或许还有友人的资助，其人力资本的所有权该归属于哪所学校、哪个人呢？

4.人力资本所有者的多元化和人力资本积累的阶段性同时也导致了人力资本产权收益分配上的困难与矛盾。一方面，可能出现由甲单位投资培养的人才，为没有付出投资的乙单位所用；另一方面，由国家投资培养的人才，其发明创造惠及众生，使与投资完全无关的其他人获益。

四人力资本产权的构成如前所述，人力资本产权首先是一种行为权，是人力资本所有者作为其人力资本的拥有者享有的一种特殊产权，它是在一定的企业合约和国家法规限制条件内，人力资本所有者由于使用其拥有的人力资本而引起的受损(承担违约责任)或受益(对企业剩余索取权和剩余控制权的分享和配置)的权利，体现的是人们之间对相互间利益关系的一种反映，同时也是制人们行使权利的一种规则。因此，人力资本产权应由三部分构成，分别是人力资本产权权能、人力资本产权权益和人力资本产权权责。三者是一个有机的统一体，共同构成了人力资产权的完整概念。

1.人力资本产权权能

所谓人力资本产权权能是指人力资本所有者对其人力资本的权力或职能，它包括两个方面的内容:其一是对人力资本的所有权、使用权、运用权和支配权,其二是人力资本所有者对资源的配置职能。

人力资本所有权是指人力资本的载体对自身“具有经济价值的知识和技能”等资本享有占有权及控制权，即法律意义上的物权，仅指人力资本与人力资本载体之间的关系。人力资本的所有权归谁，谁就拥有了实际的支配权、运用权、以及使用权，从而保证和实现他的人力资本的主体地位。

人力资本使用权是指人力资本产权主体在权利允许范围内以各种方式使用人力资本。使用权和所有权既可以统一于同一主体，也可分属于不同主体。

人力资本运用权是针对人力资本在应用过程中的特殊性而提出的概念，它是人力资本产权的特殊权能。在现代社会中，如果载体以外的其他主体需要将合用的人力资本投入其经济或非经济过程中，通常需要与人力资本的所有者进行交易，按质按需论价，出资购买约定时期内的使用权。但是，如何运用知识和技能，发挥出多少和多高质量的效用的权利，仍然掌握在载体个人手中。

人力资本支配权是指在实际生活中对人力资本加以利用的权利，即人力资本所有者能在完善的劳动力市场上自由流动，以实现劳动力的市场化均衡定价。

而人力资本产权权能的另一方面内容即人力资本所有者对资源的配置职能，则相对单纯一些，主要是指人力资本所有者对其活动范围内的经济资源(包括物质资源和其他人力资源)进行配置的权利。

2.人力资本产权权益

所谓人力资本产权权益是指人力资本产权对其产权主体的效用或带来的好处，具体表现为实物的或货币的收入享有，或劳务的直接享用，或其他方面的满足，即人力资本产权权利束中的收益权，它是人力资本产权权利束的重心。人力资本产权权能只是手段，取得相应的人力资本收益即人力资本产权权益才是目的，承认人力资本收益权能对人力资本产权主体可以产生巨大的激励作用。

细分的话，人力资本产权权益应包括两个部分：其一是对劳动消耗的补偿，即工资部分；其二是对企业的剩余索取权，这是人力资本收益权的重要组成部分。人力资本产权不同于物质资本产权。现代公司中，物质资本投资者投入资本后，由经营者行使控制、操纵权，所有者不直接实施控制，即“所有权与经营权分离”。而人力资本不能脱离其载体而独立存在，这就决定了人力资本应拥有上述两项混合权益，即工资及剩余索取权，而且拥有剩余索取权才是人力资本收益权的本质所在。

另外，人力资本收益权还表现在收入水平上。在人力资本所有者最大限度地发挥其作用时，不同的人力资本存量获得的收益应该是不同的，低人力资本存量只能获得低收益，高人力资本存量获得高收益。这一是由于不同人力资本存量的稀缺程度不同，稀缺程度越大，就越能获得高收益； 二是由于人力资本存量的贡献不同，一般来说，人力资本存量越高，其贡献就越大。

3.人力资本产权权责

所谓人力资本产权权责是指人力资本产权主体除了享有人力资本产权权能权益，还必须承担由此产生的产权权责。一方面，这是由产权作为人们之间相互经济利益关系的行为权特性决定的，也体现了激励相容的原则；另一方面，如果人力资本产权的行使不受任何制度约束，那么产权主体行为会对其他经济个体造成损害，从而影响整体经济效率的提高。

因此，人力资本所有者必须遵守这种与他人之间相互认可的关系或合约关系，并需要承担不遵守这种合约关系的成本。正如科斯(1937)所说，即使我们对某项财产拥有所有权，但由于对产权对象的占有、支配和使用造成他人权利的受损，我们同样要支付相应的成本。即作为一种产权关系，人力资本产权主体需要承担与一定行为关系对应的权责支付，这样才能体现出人力资本产权作为一种行为权应体现的责、权、利对等的行为关系。

人力资本产权的权能、权益和权责不是孤立的，而是一同构成人力资本产权的完整体系，缺少其中任何一方面都将导致人力资本产权的不完整或不规范，造成人力资本产权的残缺。此外，要想保证人力资本产权完整，还需要有一个完善的制度环境。外部制度对人力资本所有者约束过多或对其基本权利缺乏必要的保障，都很容易造成人力资本产权的残缺。

五人力资本产权化的意义

人力资本产权化的实质，是赋予人力资本对等的产权权能、权益和权责，使人力资本与物质资本等要素共同参与收益分配和风险承担。对人力资本所有者来说，就是享有剩余索取权和剩余控制权。

1.人力资本产权有利于实现和保障劳动者主体地位

人力资本产权的确立为劳动者成为企业的主人提供了客观依据，从而激发了劳动者的热情和积极性，强化了劳动者的责任感。有利于实现有效的利益激励，提高劳动生产率。以劳动者的人力力资本作为企业的投资并赋予产权，劳动者就名正言顺地成为企业的主人之一。

2.规范和完善法人治理结构以及企业的监控机制

确立人力资本产权，实现生产资料与劳动者的有机结合，有助于消除代理人侵蚀所有者现象，使企业的法人治理结构以及企业的监控机制更加规范和完善。国有资产的所有者是整体意义上的劳动者，对国有资产的经营管理必须借助于委托代理制，即通过一系列多层次的代理机构或它们的职员来实施。这样就使国有资产的产权权能发生了多层分离，确立人力资本产权的地位，使劳动者以所有者的资格直接参与企业的管理和决策，可以弥补所有者缺位的缺陷。一方面，它能制止代理者的道德风险行为；另一方面，它又能以其人力资本产权抗衡代理者的官僚主义行为，完善企业的监控机制。

3.有利于抗衡物质资本所有者对劳动者权益的剥夺

确立人力资本产权，实现物质资本产权和人力资本产权的有机结合和平等合作，有利于抗衡物质资本所有者对劳动者权益的剥夺。在人力资本产权确立的制度条件下，人力资本所有者不再仅仅是物质资本所有者的雇佣者，而是与物质资本所有者一样享有资本投入的权益。区别不过在于前者是人力资本投资，而后者是物质资本投资。

4.人力资本产权实现有利于人力资源开发

人力资本产权实现有利于人力资源充分流动、经济价值的充分实现以及人力资源的优化配置。计划经济体制下的刚性就业体制，劳动力配置强调的是计划和数量而不是质量与实际。同时，劳动者没有择业的权利，劳动力不能自由流动，这种劳动力资源的配置方式是完全主观主义和盲目的，不可能做到劳动力资源配置的最优化。人力资本产权是一种使劳动力资源价值实现最大化的制度安排，在这种制度安排之下，每个劳动者都必然会选择一个能最大化地实现自己才干和劳动力收益最大化的的企业和岗位。

5.人力资本产权的实现有利于现代企业制度的健全

人力资本产权的诞生，是产权关系发展过程中的一次具有革命性的变革。它打破了产权关系变化长期以来局限于物化劳动方面的格局，开辟了产权关系的新领域。人力资本产权出现后，客观上形成了既相互联系又相互独立的两种产权形态系列。它们在市场经济运行中，分别以不同形式得到体现，并据此来实现各自对所有权的利益要求，正是由于国有资产所有权的分解和人力资本产权的产生，才使国有企业发展为具有独立法人所有权的现代企业制度，才使劳动者在国有企业得到重新定位。以法人产权和人力资本产权有机结合为基础的社会主义现代企业制度，是更加完善更加成熟的企业制度，为增强企业活力提供了最大可能性。

六关于人力资本产权问题的现实思考

首先，人力资本产权概念的确立有利于我们更好地调动经营者的积极性由于人力资本产权问题的提出，促使人们不得不考虑企业经营者和生产者的人力资本权利的归属，从而，开始注意尊重人力资本的权益，考虑确立有利于人力资本效用发挥的激励机制，有利于调动经营者的积极性，实现原来传统意义上的资本(主要指物质资本和货币资本)与人力资本的融合，推动生产效率的进一步提高。

第二，人力资本产权的定价问题关系到我国未来收入分配制度的改革取向。人力资本产权的定价正如前文所述，到目前为止还没有得到很好的解决，但以往的讨论，至少基本达成了一个共识：人力资本是因为后天的投资而形成的，其价值应该得到体现，而且，随着现代

科技的发展，人力资本投资显得越来越重要其应该获得的回报也应该提高，只有这样，才能反映出复杂劳动等于成倍的简单劳动。但是，人力资本的价值到底应该如何确定才能真正反映其价值，这确实是我们未来必须继续加强研究的问题，对这个问题的回答，直接关系到我国在未来的收入分配中如何合理拉开差距，从而建立符合现代经济社会发展的收入分配制度。

**第二篇：人力资本及其产权保护论文**

[内容提要] 人力资本是知识经济条件下最重要的生产要素,正确界定人力资本产权,才能结合人力资本和人力资本产权的特点,达到对人力资本的保护;鼓励人力资本的投资;发挥人力资本最大的效益;促进社会主义市场经济的持续稳定地增长。

[主题词] 人力资源管理与开发 ； 人力资本 ； 产权

[Key word] Human resource management and develop;Human property right;property right

[Abstract] Human property right is the most important essential factor of product under the circumstance of knowledge economy.Only fix human property right and combine with its character, we can protect the invest on human resource;urge human property resu< grow our socialism market economy for the duration.当代人力资源理论探究了经济增长中总产出非增长比要素投入增长更快的根源，发现健康、教育、培训和更有效的经济能力等等要素，成为现代收入增长的日益重要的源泉。在人力资源的管理和开发中,人们是日益意识到以“职业经理人”为代表的人力资本的价值。“人力资源可以形成资本吗?” “人力资本与物质资本有何区别?”“人力资本是否存在产权问题?”“如果人力资本存在产权,其产权归谁所有?” 所有的这些问题的回答都有着极其重要的现实意义。

马克思早在《资本论》里就提到：“少量的复杂劳动等于多量的简单劳动。”[1]马克思劳动价值论认为,资本主义社会中,存在于劳动者身体内部的劳动力是商品.它具有使用价值,也具有价值.劳动力商品的价值也和其他商品的价值一样,是由生产和再生产这种商品所必必要的劳动时间决定的.具体来说,劳动力商品的价值包括三个方面:(1)、为维持劳动者自身生存所必要的生活资料的价值；（2）、维持劳动者子女所必需的生活资料的价值；（3）、为了使劳动者掌握一定的生产技术所必须的一定的教育和训练费用。

由于复杂劳动需要较高的教育、训练费用；简单劳动需要较低的教育、训练费用费用，较高的教育、训练费用表现为较高的劳动力价值；较低的教育、训练费用表现为较低的劳动力价值。因此，在同一时间内，价值较高的劳动力的耗费表现为复杂劳动，可以物化较多的价值。价值较低的劳动力的耗费表现为简单劳动，只能物化较少的价值。

1960年美国经济学家奥多.舒尔茨提出了人力资本的概念。他将人力资本看作是资本的一种类型，看作是一种生产出来的生产资料，看作是制度的产物。因此，我们可以把人力资本认为是以较大的技艺、知识等形式体现于一个人身上的资本，直接说：个人具备的才干．知识．技能和智力都属于人力资本范畴[2]。在一定条件下，甚至人的美貌都可以成为人力资本（比如参加选美）。

由于人力资本与物质资本在形态上的不同以及人力资本的直接所有者的特征，使人力资本在其外在表现上与物质资本有较大区别。

人力资本具有以下特征：

首先，人力资本具有伸缩性。作为人所具有的人力资本直接受到人的思想道德．情绪心态．性格兴趣．风俗习惯．制度环境的影响，具有伸缩性。不同的估不同的环境中，往往会表现出不同的工作绩效。

其次，人力资本具有主动性，而物资资本是相对被动的。当人力资本产权的载体的权益受到损害时,产权的载体可以将相应的人力资产“关闭起来”,以至于这种资产似乎从来就不存在.更特别的是,这部分被限制和删除的人力资本的产权,根本无法被集中到其它的主体的手中而作用同样的开发利用。一块被没收的土地，可以立即转移到新主人手里而保持同样的面积和土壤肥力；但是一个被“没收”的人，即便转移到新主人手里，他还可能不听使唤。简言之，人力资本产权的残缺可以使资产的经济利用价值顿时一落千丈。[3] 所以人力资本只能“激励”而不能“挤榨”。

再次，人力资本具有累积性和不可逆性。人力的形成必须在量上进行积累，从质上提高。而且人力资本的累积程度会随质量的提高而加速，呈现递增的趋势。在很大程度上，人力资本具有资产专用性。所谓资产专用性，是指：资产在没有价值损失的前提下能够在不同投资用途间转换的能力。资产的专用性越强，表明资产转移到其它用途的能力越差，市场交易的潜在费用也就越高。

最后，人力资本具有相互依存性。只有在相互协作人力资本才能发挥其最大效能。

而作为人力资本的载体的人与物质资本相比，也明显不同。

第一，人力资本主体具有私利性。人力资本的形成是个人及其家庭长期投资的结果。因而个人有创造社会财富的同时，有谋取个人及家庭利益的动机。由于人类都是“自身利益的寻求者”（self interest seeking）因此人类都有一种倾向 ,当个人利益受到损害时,诚实信条和自我约束力，会失去作用，威廉姆斯将人的这种行为属性称为“机会主义”。

第二，作为“经济人”，由于人们了解和处理信息的能力有限，人力资本主体只有有限理性。

第三，人力资本主体在作用于物质资本时，受契约影响。契约往往包含了交易双方履行契约的激励和违反契约的处罚。

由于人力资本和人力资本主体的特征，使得人力资本的产权远比物资资本的产权复杂。产权是“一种通过社会强制而实现的对某种经济物质的多样性用途进行选择的权利”。[4]人力资本与一般物质资本一样，拥有一般的“产权”性质，与物质资本相比较，只是生产要素的不同体现形态，没有本质区别。[5]

在知识条件下,产权配置的主要功能就是使受益或受损的结果得到内部化。“知识的变化导致了生产函数、市场价值遗迹人的期望值的变化。新的技术、完成同一工作的新方法遗迹从事新的工作，着一切都导出了社会所不习惯的损害和得益，……，互相影响着的人们会根据新的成本和收益的可能，而产生调整自己行为的愿望，与此相适应，就形成了新的产权。”[6]

如果人力资本存在产权,其产权归属于谁呢?

有人认为： “任何其他经济资源包括非人力资本和土地的所有权,既可以属于个人,也可以属于家庭,还可以属于任何人或人的群体.但是人的健康、体力、经验、生产知识、技能和其它精神存量的所有权只能不可分地属于其载体；这个载体不但必须是人，而且是活生生的人”。[7]这种看法实质上忽略了两点，一是忽略了人的社会性，二是忽略了人力资本的源泉。在决大多数情况下人的人力资本不是与身俱来的，不是单凭个人奋斗就能取得的。特别是在中国。

“谁投资，谁受益”这是一般确认产权的方法。我们可以沿着这一思路分析人力资本产权的归属问题。

人力资本的形成首先应归因于家庭的培养和个人奋斗。因此这种产权也首先应归属于家庭或夫妻双方，属于家庭或夫妻共同财产。这种产权一般情况下是隐性的，只有在发生家庭内财产纠纷，比如：子女对父母的赡养费争议、夫妻离婚时的财产分割时会凸现出来。

其次，人力资本的形成离不开社会--政府的公共支付（比如义务教育和其它福利）。但公共支付归根到底又源于税收。所以社会一般不会追求对这种产权的直接回报。

人力资本的形成具有长期积累性，人力资本发挥效能需要具体的条件。主要由家庭和个人负担投资的学校教育结束后，人力资本的投资主体会发生变化，比如企业提供一定的条件培养员工，或直接出资送员工出去深造，这样，企业当然会要求对员工的投资取得回报。在人力资本产权争议中，最容易产生矛盾在于此。

从人力资本产权的归属可以看出人力资本产权具有以下特征：

第一、产权的不完整性。完整的产权应包括；占有权、使用权、管理权、收入权、资本权、保障权、转让权、无限期、禁止滥用、履行责任、剩余处理权。当然，不是所有的产权都必须同时满足这十一种权利，但拥有的权利越多，产权就越完整。

第二、产权主体的多元性。所有投资于人力资本的主体都有可能性成为人力资本产权的主体。

第三、产权收益实现的间接性。非人力资本载体的其它所有者要通过人力资本的载体（自然人）来实现收益，而人力资本的载体往往也要通过其它所有者提供的环境来施展效能。

第四、产权价值分割的模糊性。各人力资本的主体应拥有人力资本的产权的比例难于精确计量。

人力资本产权的存在是一个客观事实，它和货币资本一样，具有剩余价值索取权，人力资本所获得的知识资本收入神圣不可侵犯⑤

因此，在私有财产保护被写进宪法的时候，我们同样应关注人力资本产权的保护问题。

首先，保护人力资本产权有利于刺激对人力资本的投资，从而提高整个社会的劳动力资源数量和质量。人力资本产权保护所要达到的效果是双重的。一是为了公司，保护他们曾对这个员工的投资。另一方面也鼓励公司对员工进行大胆投资，使员工接触到公司的专业知识以及帮助这个员工的职业发展。

其次，保护人力资本产权有利于规范人力资本产权各主体的行为，为人力资本发最大效力，减少因利益分配不均而导致的磨擦成本。

最后，保护人力资本产权对规范市场经济条件下频繁发生的人才流动有重要意义。对人力资本产权的保护必须建立对各人力资本产权所有者的约束机制。

第一、要通过公司章程，对人力资本产权进行保护。“我国的公司章程根本没有对‘人力资本’的约束机制”⑥以至于在现实经济生活中频繁发生员工跳槽时带走核心机密和重要客源的现象

第二、各人力资本产权所有者应签订责、权、利均衡的契约。并严格遵守。

第三、要能过法律的约束。由于人力资本产权所有者支人力资本的控制力远弱于对物资资本的控制，有必要制定或加强相关的法律保障。“在美国，通常的作法是有明确的规定，称之为不竞争条款，当员工离开一家公司时，他必须在一定时间内，比如两年内不使用公司的任何背景材料和信息”⑦

对人力资本产权的保护离不开法治，也离不开道德建设。在人力资本产权的保护中法律、合同和职业道德是密切的互动关系。

[1] 马克思.资本论（第一卷）[M].北京:人民出版社.1975

[2]曹晓东．人力资本要素贡献的评估及实现机制［Ｊ］．上海经济研究，2024年第2期

[3] 周其仁.市场里的企业[C].北京：北京大学出版社，2 003.[4]《新帕尔格雷夫经济学大辞典》,P1101

[5] 曹晓东．人力资本要素贡献的评估及实现机制［Ｊ］．上海经济研究，2024年第2期

[6]哈罗

**第三篇：股权激励并非建立人力资本产权**

股权激励并非建立人力资本产权

作者王妍 出自: 《商场现代化 》2024年17期

[摘 要] 企业的发展，是人力资本和物力资本之间互相冲突并不断融合发展的过程。企业的组织形式,以及治理方式的不断变迁实际上就是人力资本的理念从无到有，人力资本从附属地位向独立地位发展,逐步主导企业的过程。财富的来源并不是物力资本,而是运作物力资本的智慧和能力。特别是产权理论得到发展以后,关于人力资本所有者应该享有企业产权的观点开始出现，认为在现代企业,应该建立起人力资本产权。本文旨在分析什么是人力资本产权，现有的股权激励是否真正建立了人力资本产权,以及真正的建立人力资本产权可以带来怎样的结果等一系列问题。

[关键词] 人力资本 人力资本产权 股权激励

一、关于人力资本产权

1.人力资本产权定义

对人力资本产权的认识，应该从人力资本与产权两个方面来逐步认识:

马克思主义经典作家强调物力资本应该与人力资本平等对待，西方经济学只把通过投资形成的那种知识、技术、能力等构成的劳动力称为人力资本。笔者认为这样的界定范围有些狭窄，之所以将人力称之为资本，主要是因为其具有增值性，而不管是高级劳动力或是普通劳动力，在其投入企业的时候，便都有了增值的特征，因此，人力资本应该包括投入企业的所有劳动力。

产权最早出现时一个法学范畴，现代经济学的产权的概念和范畴主要是以科斯为代表的新制度经济学确立起来的。他们认为，交易的本质是产权的交易和转让，产权的交易和转让是资源配置的基础环节。科斯在讨论产权含义的时候，首先将所有权和产权区分开来，认为产权是行为权，而不是所有权，是实际交易中的财产权利。

笔者认为，人力资本产权是人力资本所有者对依附在其身上的人力资本的一个权力束，包括所有权，占有权，支配权和收益权。目前这个权力束中最残缺的就是收益权，它必须包括两个部分，即保值和增值。人力资本的保值以工资的形式来实现，人力资本的增值则需要通过人力资本所有者享有企业的剩余索取权来实现，而保障剩余索取权最好的途径就是拥有企业的所有权。

企业的股东对其所拥有的物质财产享有产权，因此当他们将其物质财产投入企业的时候，物质资产成为企业的物质资本，股东便成为了企业所有者。那么同样的道理，企业的劳动者对其拥有的劳动力享有产权，当他们将其劳动力投入企业的时候，劳动力也就成为企业的人力资本，劳动者成为人力资本所有者，也应该成为企业的所有者，享有企业的所有权。目前有不少的学者将人力资本产权等同于人力资本者对企业的所有权，笔者认为，两者是不同的概念，但两者之间又相互作用，人力资本所有者是因为对依附在其身上的人力资本享有产权才有可能拥有企业的所有权，而人力资本所有者拥有了企业的所有权，才能算是真正实现了人力资本产权。

2.人力资本产权在会计上的体现

传统的会计恒等式，我们认为:资产=负债+所有者权益，当然这里的资产是指物质资产，所有者是物质资本所有者，但是在建立人力资本产权之后，这一恒等式应该变为:人力资产+物质资产=负债+人力资本所有者权益+物质资本所有者权益，也就是说将人力资本纳入企业的会计核算体系之后，资产和所有者权益的范围扩大。这一恒等式能体现出人力资本与物质资本在企业中享有同等重要的地位，企业是人力资本所有者和物质资本所有者共同的企业，他们共同享有企业的所有权，共同参与企业的经营控制和剩余分配。

二、分析股权激励的实质

不少著名的学者认为，股权激励是人力资本产权的一种重要的实现形式，这一机制体现了人力资本所有者是企业的财富创造者这一本质，建立起了人力资本产权。对此，笔者有不同的看法，现有的股权激励并没有真正地建立起人力资本产权。我们可以从以下两方面来进行分析：

1.从股权激励的模式来进行分析：

现有的股权激励模式按照人力资本所有者是否出资可以分为两种：即人力资本所有者通过出资获得企业股权和人力资本所有者获赠取得企业的股权：

(1)人力资本所有者出资获得的企业股权分析

从第一部分的模式简单介绍我们可以看出，不管是股票期权，MBO或是ESOP，都是通过是其管理层或者是职工成为公司的持股人来达到调动他们积极性的目的，这样的出发点确实对于企业的长期发展是非常有效的，这也正是这两种制度甚至于其他股权期权激励得到广泛发展和普及的原因。而有些学者也认为股权激励在劳动力资本化的基础上，使劳动者拥

有了自己劳动力的产权，从根本上打破了物力资本一元垄断的局面，使企业的长期健康发展得到有效保障。但是我们要从本质上去分析这些制度，人力资本所有者取得股权仍然要通过付出物质资本来获得，原本企业的所有者只是较早地付出物质资本而理所应当成为企业的所有者，而管理层和员工们为企业做出贡献，为企业创造价值，实现企业的增值，在这一过程中，付出的远不只他们所拿到的工资报酬，如今要与物质资本所有者一样成为企业的股东，却还是只能以物质、货币为媒介即通过买股份来享有企业的控制权和剩余收益权。笔者认为，这不过只是一种资本与劳动的协调方式，或者说是物质资本与人力资本的一种协调方式。人力资本所有者为企业所创造的价值和他们本身的价值并没完全得到认可，他们所获得实质上也还是一种物质资本产权而并非人力资本产权。之所以只说没有完全认可，区别在于他们享有了一种可以以低于市价的价格出资购买企业股份的权利，是因为他们出资购买的价格明显是低于市价的，也就是说在一定程度上，他们的本身价值的一部分得到了认可，但是毫无疑问，比起他们为企业所做出的贡献，这只是很少的一部分。所以，笔者认为，这种形式上的股权激励并没有真正地建立起人力资本的企业产权，因为他们不是依靠依附在其身上的人力资本来享有企业的所有权。

(2)人力资本所有者获赠取得企业股权

这种形式下获得股权与人力资本所有者出资获得又有不同，从表面上来看，它比出资获得看起来更象建立起了人力资本的企业产权。但事实并非如此，我们可以从两个方面来分析:首先从这些方式下人力资本所有者获得的股权来源来看:一般说来，企业的注册资本是根据物质资本主体出资并经过评估程序而确定的，并且划分为股份，这些股份，人力资本所有者并不享有。而在人力资本所有者为企业创造大的价值或者说做出重大贡献时，企业的物质资本所有者将一部分股权分离出来，作为赠于人力资本所有者的股票，这其实是对企业物质资本所有者产权的再分割，而不是真正承认人力资本所应该享有的企业产权。因此，在这些方式下，人力资本所有者获得的仍然只是物质资本产权，只不过被披上了人力资本产权的外衣而已。

其次，我们从获得的这些股权享有的权利来看。大多数的形式对获得的股票享有的相应的权利，有着很多的限制，比如时间上、方式上等等，也就是说，这些拿到手的股票并没有给人力资本所有者带来对等的效益，他们只能在特定的时间以特定的形式来享受这些股票给他们带来的部分企业产权收益，而这些收益与他们实际为企业所创造的增值部分是一点也不

成比例的，即便我们勉强要说这些方式赐予了人力资本所有者企业的产权，也只是他们所应该享有的很小很小的一部分。因此，笔者认为，人力资本所有者获赠所取得的企业股权与建立人力资本的企业产权存在着很大的差距。

2.从股权激励实施的范围来看

从现有的股权激励制度来看，大多数的学者在理论阐述中甚至是在实践中，都只注重高级人才，既对经理人以上级别的人力资本所有者的激励。但是本文认为，建立真正意义上的人力资本产权，不能只局限于某一部分人力资本所有者，我们承认人力资本所有者能力上的差别，也认可不同人力资本所有者对企业贡献的大小差别，但我们应该认识到，所有的人力资本所有者都应该是人力资本产权的主体，所以建立人力资本产权应该包括所有的人力资本所有者。这对于减少企业的委托代理成本以及我国国有企业的内部人控制问题都是行之有效的方法。

(1)对部分的人力资本所有者激励导致新的委托代理关系

经营权和所有权的分离，是现代企业的重要特征，两权分离所产生的委托代理关系，导致了现代企业中的公司治理问题，即如何减少委托代理成本。股权激励从本质上来说也就是为了减少企业的委托代理成本，即对企业经理人的监督成本及其风险道德成本。这是物质资本所有者对人力资本所有者采取的一种逼不得已的妥协。不管是何种股权激励方式，总之，企业经理人已经成为企业所有者的一员，成为企业剩余收益的法定分享者，从理性的角度来看，经理人已经与企业的所有者有了一致的目标函数，其委托代理关系下的委托代理成本得到了有效的控制，这也是股权激励制度受到追捧的主要原因。

但是，如果将股权激励的范围局限在一部分的人力资本所有者，我们可以预见，新的委托代理关系，将在经理人与普通员工之间再度出现，由此，新的委托代理成本也将产生。企业的人力资本所有者原本是一个整体，有着一致的目标函数，当经理人加入到股东的行列，经理人与股东的目标函数一致，则与其他的人力资本所有者产生分歧，这样势必会影响到企业的效率，带来新的问题。

(2)股权激励制度无法解决我国的内部人控制问题

我国企业内部人控制现象已经成为我国企业改革过程中出现的严重问题，腐败，国有资产流失现象非常严重。国内的MBO在很大程度上招致了企业经理人自卖自买侵占国有资产的评价，并且曾经一度叫停。

政府对于国有企业的管理一般是通过中间人（主要是国有资产管理部门和各级主管部门，党的十六大以后设立了国有资产管理委员会）来进行的。因此，国有企业的委托代理链相对于一般企业来说更为复杂，并且委托——代理链各个主体的权利和义务严重不对等。政府代表全国人民享有绝大部分的剩余索取权，但其企业不直接承担监控国有企业的任务。中间人则相反，他们享有的剩余索取权远远不能和其拥有的决策权相匹配。由于现存的制度未能对中间人构成强有力的约束，所以中间人会千方百计地为地区和部门瓜分企业的剩余，同时还涌现了大量的政治创租和抽租现象，而对于企业内部人来说，他们享受的是近乎固定的报酬，企业剩余的多寡和他们自身利益关系甚微，这种机制显然不能调动他们的积极性。对其实施股权激励，其操作性太强，往往到了最后，激励的力度大大超过其应该享有的份额，国有资产和普通职工的利益遭到侵蚀。因此，股权激励并不能有效解决我国内部人控制问题，这样特殊的背景下，建立全体国企职工的人力资本产权显得非常必要。企业内部人不能为所欲为，他们受到其他职工的监督与约束，并且形成与其他职工一致的目标函数，即将企业利润最大化，因为只有这样，他们自身的利益才能得到最大化。

三、结论

我们强调的人力资本产权，必须以承认人力资本的价值为基础，将人力资本与物质资本看成是资本的两种不同形式，物质资产和人力资产共同构成企业的资产，两种资本的所有者在企业中享有同等的地位，共同享有企业的剩余收益分配，经营控制权。为了保障这种人力资本产权，应该出台新的财务制度与会计制度，允许人力资本所有者以人力资本出资，并将其纳入企业的会计核算体系。作为人力资本的所有者，本身要充分认识到自己的价值，抛开一些迂腐陈旧的观念，认清楚什么才是真正的认可人力资本，争取自身该享有的权利，毕竟随着知识经济的发展，人才已经成为了企业最关键的因素，人力资本所有者在与物质资本所有者的谈判协商过程中拥有更多的筹码，充分、完整地建立起人力资本的企业产权是未来发展的必然趋势。

参考文献:

[1]郑兴山 唐元虎:企业人力资本产权理论研究[M].上海社会科学出版社,2024

[2]谢德仁:企业剩余索取权:分享安排与剩余计量[M].上海三联书店,2024

[3]阎达五 徐国君:人力资本的保值增值与劳动者权益的确立[J].会计研究,1999(6）

[4]杨瑞龙 周业安:一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其理论含义[J].经济研

究,1997,(1)

[5]方竹兰:人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势[J].经济研究,1997,(6)

**第四篇：企业家人力资本的超产权激励机制探讨**

企业家人力资本的超产权激励机制探讨

发布时间：2024-7-11信息来源：中国论文下载中心 作者：谢志宇

人力资本的产权特性

企业是人力资本和物质资本通过契约方式而组成的经济组织，其区别于市场契约的根本特征在于企业包含人力资本的使用。罗森(Rosen,1985)认为，在自由社会中，人力资本所有权仅限于体现它的人。而巴泽尔(Barzel,1977)对奴隶制的研究结果表明：即使撤去“自由社会”的局限条件，人力资本只属于个人的结论仍然成立。周其仁（1996）也从“人力资本与个人不可分割”性出发，提出人力资本所有权只能属于其载体。“人力资本与其所有者的不可分离性”是整个现代企业理论的基本假设前提（张维迎，1996），但这种不可分割性并不意味着人力资本的载体个人就必然拥有该人力资本的全部产权。人力资本的产权权利一旦受损，其资产可以立刻贬值甚至荡然无存。但人力资本会自发追求实现自身价值的市场。从以上研究可以看出人力资本的产权特性：人力资产天然归属于个人；人力资本的产权权利一旦受损，其资产会立刻贬值；人力资本总是自发地寻找实现自身价值的市场。

我国企业家激励现状

我国企业家的成长存在一系列的制度环境缺陷，如儒家思想、“官本位”文化思想及政府主导下的企业家行政任命制度，影响企业家的形成。但目前缺少对企业家有效的激励约束机制。对国有企业的经营者没有形成产权和法律上的认可。激励的内容不明晰，非货币化现象严重，在不可交易的产权安排下，经营者通过增加在职消费和自身人力资本的提升而削弱了企业经营绩效；同时，也没有形成有效的约束机制，导致企业家权力过度集中，出现“内部人控制”现象，这些都不利于企业家的形成和发展。

而要素所有者的收益表现为剩余控制权和剩余索取权：企业剩余控制权意味着企业家有权支配企业资源去从事决策性的工作，剩余索取权意味着分配和享用企业创造的剩余。但是以现金支付形式导致企业家的贡献和回报不对称，企业家收益不因决策能力弱化或预期不良而改变，易出现企业家的短期行为倾向，如“59岁现象”。以资产所有权形式支付，企业家本人可能不愿意接受“股权”代替“控制权”，因为控制权是积极货币的持有者，货币化的股权持有的却是消极货币，因为其股权是否增值还得依靠现任企业家的能力。由于企业家人力资本价值具有不确定性，因此，企业家剩余索取权的激励报酬很难直接定价。

超越产权的企业家激励

物质资本的承诺是可信的，人力资本却较容易逃避企业失败的风险。在有限责任的产权制度下，信贷市场上的道德风险使物质资本所有者在转移经营和管理权时保留了对资本使用的监督权。由于人力资产的专用性，人力资本在企业契约签订之后逐渐具有承担风险的资本，所以要建立超越产权的企业家激励机制。主要有以下几个方面：

促使企业家职业化。建立企业家市场，实行企业家人力资本的市场化定价。让企业家职业化，根据市场对企业家的需求信息和企业家自身的能力素质对企业家实行市场化定价，有利于企业家的成长和供给。企业家的职业化可以提高企业家的供给价格，使企业家更愿意提供。

建立有效的市场竞争。企业家市场的充分信息可以使企业家的能力与努力程度的信息充分公开，从而使企业家得到有效的激励和约束。同时产品市场的竞争将直接把高效率的企业筛选出来，产品市场竞争越激烈，企业家提高效率的努力程度就越高。最后资本市场竞争对公司控制权的争夺如接管等形式，也可以促使企业家努力提高经营绩效，避免企业被接管。

培育企业家文化。企业文化在企业家成长中起着重要的作用，与产权制度理论不同，企业文化着重从精神方面理解企业家治理。经济理性、法律理性是有边界的，利已主义对利已主义的最后结果只能是“一切人反对一切人的战争”。在企业治理中，形成一个企业共同的精神文化，使所有者、企业家、职工共同为企业成功而自豪，共同分担企业的困难，有利于企业的健康发展。

参考文献：

1.周其仁.产权与制度变迁：中国改革的经验研究[M].北京大学出版社，2024

2.方竹兰.人力资本产权论.经济理论与经济管理[J]，2024

3.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，2024

4.[美]哈罗德?德姆赛茨著，粱小民译.企业经济学[M].中国社会科学出版社，1999

5.丁栋虹.制度变迁中企业家成长模式研究[M].南京大学出版社，1999

6.胡乐明，张建伟，朱富强.真实世界的经济学[M].当代中国出版社，2024

7.黄泰岩，杨万东.中国经济热点前沿[M].经济科学出版社,2024

**第五篇：人力资本产权的薪酬激励制度**

人力资本产权的薪酬激励制度

付庆虹

2024-9-14 14:34:31来源：中人网2024-09-1

1企业人力资本产权实现的核心在于其收益权的实现，而企业薪酬激励制度的实施则是人力资本收益权实现的主要途径。随着薪酬内容的逐渐多样化和丰富化，其在管理中的多方面的作用被逐渐挖掘出来，并被运用到企业的经营实践中。

所谓薪酬激励制度，是通过一定的制度安排将有关人员的个人利益和公司的长远利益联系在一起，从而使这部分人员为公司和股东价值的最大化而尽心尽力；在这里薪酬是一个组合概念，有“薪酬包”的含义，由基本工资、奖金、福利计划以及长期激励等四个部分组成。人力资本分享企业剩余的薪酬激励制度则主要是指中长期激励机制，主要形式有年薪制和股权激励等。

年薪制所体现的业绩激励制度

经营者年薪制是随着现代企业制度和经理人阶层的出现而发展起来的，至今已有数十年的历史。目前，发达市场经济国家的企业普遍实行这一制度。它是一种以企业的一个生产经营周期（通常是一年）为单位确定高级管理人员，如董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监、会计主管、总律师和首席经济专家等的基本报酬，并根据其经营成果确定其风险收入的工资制度。在实行年薪制的企业，经营者的年薪收入主要由基薪和风险收入两部分构成，其中，基薪即工资或薪金，风险收入包括奖金、股票和股票期权。在年薪收入中，基薪和奖金是短期激励部分，股票和股票期权是长期激励部分。年薪制是一项体现经营者人力资本、反映经营者业绩的薪酬制度。年薪制的实行将促进经营者人力资本收益权的实现，同时激励经营者提高人力资本的使用效率。

股权激励所体现的多种激励形式

（1）股票期权。股票期权起源于美国，在世界范围内得到广泛应用，是长期激励的主要方式。期权的关键指标是行权价格，行权价格在上市公司和非上市公司间有所不同，上市公司以授予日的股票市场为基础，一般锁定为授予期权的当天股票高价。对于新成立的公司和非上市公司，确定行权价格及公司本身价值的一般做法为以公司近期做资金私募时相关机构所作的估价为基础，如果公司没做过私募，可以用最近一年公司收入的5至10倍作为公司价值的估算参考价值。

随着经济全球化和国际间企业并购流汗的不断升温，ESO成为国际潮，日本、欧盟、加拿大等国的企业纷纷引入了管理层股票期权（ESO）。1999年TowerPerrin公司对《财富》1000强美国上市公司调查发现，90%以上的公司都使用管理层股票期权。美国电子协会1997年的一份对1000个上市公司的调查得出以下结论：53%的公司不仅给管理层，而且给所有雇员以股票期权；88%的高科技公司给所有雇员发放股票期权；年收入不到5000万美元的小公司中74%给所有员工发放股票期权；1994年到1998年，美国标准普尔指数公司所发的职工期权价值共增长4倍多。许多高级经理人员在公司上市后迅速致富，大量期权变为现金，行使期权的收入成为美国经理人的主要收入来源，1998年美国100家大企业的高层经理人员收入结构中，53.3%来自期权（ESO）。

（2）管理层收购（MBO，Management Buy-outs）。管理层收购又称“经营层融资收购”，由英国经济学家麦克。莱特于1980年提出，指企业高级管理层通过借贷等各种形式出资购买自己所服务公司的全部或部分股份，使管理层以所有者和经营者合一的身份重组公司，改变公司所有权结构，从而产生一个代理成本更低的新公司。适合MBO的企业通常具备以下特点：有良好的经营团队、产品具有稳定的需求、现金流比较稳定、有较大的管理效率提升空间、拥有高价值资产、拥有高融资能力等。管理层收购扩大了管理层的股权参与度，收购后管理层持股比例通常可达30%以上，管理者的自身利益与公司利益更紧密地联系在一起；另外，管理层收购也能享受税收优惠。上世纪八九十年代欧美国家的MBO规模迅速上升，被众多学者专家视作完善公司治理结构的有效手段，融资渠道得到了拓展。

（3）员工持股计划（ESOP，Employee Stock Ownership Plans）。ESOP是随着现代高新技术企业的快速发展和管理机制不断完善而出现的，实际是股权面向一般雇员的推广方式，能够使企业员工大规模实现其人力资本产权的股份化。实施ESOP的内在动因正如舒尔茨所言：“劳动者变成资本家并非传说中因为公司股份所有权扩散所致，而是由于他们获得具有经济价值的知识和技能的结果，这种知识和技能大半是投资的产物，而这种产物加上其他人力投资是技术先进国家在生产力方面占优势的主要原因。”ESOP利用雇员持股谟基金组织提供的信贷杠杆，由员工按约定的价格购买股票，也可以由公司向员工提供借款，职工用股票红利偿还，还清后股票归职工所有。

（4）期股。期股最早产生于20世纪70年代早期的美国，后来被越来越多的企业所引入。实行期股，经营者必须分期分批地由经营者按约定的价格购买该部分股份的所有权，资金来源依次为股份分红、实股分红和所得现金。在企业贷款给经营者的情况下，经营者的所有权是虚的，只有把购买期股的贷款还清后才能实际拥有；表决权和分红权是实的，但是分得的红利不能拿走，需要用来偿还购股款。期股的特点，一是股票来源多样化，既可以通过个人出资购买，也可以通过贷款获得，还可以通过年薪收入中的延迟支付部分转化而成；二是股票收益

将在中长期兑现，可以是任期届满或任期届满后若干年一次性兑现，也可以是每年按一定比例匀速或加速兑现。要想把期股变实，前提条件是必须把企业经营好，以便有可供分配的红利。如果企业经营状况不好，不仅期股不能变实，连本身的投入都可能亏掉。期股实际上是期权激励的一种变形，但期股激励是事先确定业绩与购入股票的对应关系，参与者必须行权，要承担相当大的风险。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找