

文章编号:1674-2869(2008)05-0023-05

人才资本的有偿转移研究

桂昭明,白 莉

(武汉工程大学,湖北 武汉 430074)

摘 要:概述了人才资本的理论基础、人才资本有偿转移的理论价值及实际意义,提出了人才资本价值度量及有偿转移制度设计的研究思路。

关键词:人才资本;有偿转移;制度设计

中图分类号:C962

文献标识码:A

案例导入——

2003年以来,国家民航局批准设立鹰联、春秋和奥凯等五家民营航空公司。因为没有飞行员储备,只得高薪从国有航空公司吸引飞行员。飞行员辞职事件因此凸显。按照民航局“十一五”规划,五年间需要补充9100名飞行员。但业内认为,以中国现有的飞行员培训能力,缺口达3000名以上。民航业的高速发展与短期内难以提供足够的飞行员形成了矛盾,进而转变为航空公司与辞职飞行员的矛盾。因而,从2003年底开始,一场“飞行员之争”开始在国内的航空业界展开。不过,人们注意到,刚刚获批时还显得雄心壮志的首批民营航空公司,在2004年接近尾声时却没有了声音。之所以低调的一个根本原因就是,飞行员流动受阻。

飞行员受阻的制度原因是:2004年10月27日民航总局下发的《关于规范飞行人员流动管理保证飞行安全的通知》中规定:“对辞职的飞行人员,其飞行执照交用人单位所在地的民航地区管理局暂存保管;飞行记录本和航空人员健康记录本由用人单位封存保管6个月后交所在地的民航地区管理局暂存保管。”

飞行员受阻的另一个原因则是航空公司高价索赔飞行员引出的:行将流出飞行员的国有航空公司认为,公司为每位飞行员投入的数十万元培训费,必须得到偿还。或是跳槽者自掏腰包,或是由挖人单位“埋单”。“物以稀为贵”,飞行员违约赔偿金额逐年逐步攀升,目前已达1200万天价。

人才市场中这种人才资本转移纷争由来已久,各地很早就出台了人才流动中培训费及企业为职工购房等费用的赔偿规定,但这次东方航空公司飞行员之争还是引起较大的社会反响。其

实,这场发生在航空业的人才之争,决非停留在培训费这一表面现象上,其背后一个深刻的原因就是:人才资本应该如何有偿转移。

一、人才资本有偿转移的理论基础

2004年初,《中共中央国务院关于进一步加强对人才工作的决定》(以下简称“决定”)第一次以官方文件的形式认可“人才资本”的概念。《决定》在第五部分“以鼓励劳动和创造为根本目的,加大对人才的有效激励和保障”的第10条“完善分配激励机制”中提出:“依法保护知识产权。探索建立人才资本及科研成果有偿转移制度”。

开展人才资本有偿转移的理论研究以及建立人才资本有偿转移制度的探索,涉及人才资本的理论研究及应用研究,这是管理学、经济学、人才学诸学科交叉互融的前沿研究课题。

(一)人才及人才资本等概念,是一组具有中国文化特点的学术概念

“人才(Talent)”概念的建立,始于1978年前后那个拨乱反正的年代。人才学的创始人王通讯定义人才为“以其创造性的劳动,在某一领域、某一行业,或某一工作上为社会发展和人类进步已经做出(或可以做出)较大贡献的人”^[1]。“人才资本”概念的完整建立,始于笔者1997年发表的“试论‘人才资本’”一文,定义“人才资本(Talent capital)是体现在人才本身和社会经济效益上,以人才的数量、质量和知识水平、创新能力特别是创造性的劳动成果及对人类的较大贡献所表现出来的价值”^[2]。其后,笔者围绕“人才资本”的概念,就人才资本使用效益、人才资本收益率、人才资本参与分配、人才资本流动、人才资本空间分布与开发、人才资本竞争力、人才资本保护、人才资本与经济增长的相关性以及人才资本理论的系统构

收稿日期:2008-05-10

作者简介:桂昭明(1948-),男,湖北黄冈人,教授,博士生导师。研究方向:人力资源管理及人才开发。

架^[3]等进行了研究并取得了一系列研究成果。这些研究成果,是进行人才资本有偿转移研究的理论基础。

(二)人才资本等概念,也是一组具有创新性的学术概念。

在国外,类似、相近的概念有以下几种:

1. 以舒尔兹、贝克尔为代表的“人力资本”(Human Capital)概念

美国经济学家西奥多·舒尔兹(Theodore Schultz)被公认为“人力资本之父”。他的《人力资本投资》、《教育的经济价值》等一系列论著使人力资本理论系统化。舒尔茨认为:人的知识和技能被认定为资本的一种形态,称之为人力资本。人力资本存量对劳动生产率的提高和经济的增长起着越来越重要的作用^[4]。

加里·贝克尔(Gary S. Becker)则通过人力资本收入函数分析、拓展了人力资本收入效应的内涵,提出了人力资本投资收入效应理论^[5]。

笔者研究的人才资本概念与之既有联系,又有区别。

“人才资本”与“人力资本”的联系,主要体现在:人才资本概念是在人力资本概念的基础上生发出来的。人才资本需要通过人力资本投资的积累并达到一定阈值时,才能在其显形资本的基础上不再依赖教育投资,可通过自学自研而不断形成并逐步增殖隐形资本。

“人才资本”与“人力资本”的区别,主要体现在人力资本的内涵泛指知识技能和工作能力;而人才资本的内涵,则突出强调创新能力、创造性的劳动成果(而不是重复性的劳动结果)及对人类的较大贡献(而不是一般性的完成工作任务)。

2. 以罗默、卢卡斯为代表的“特殊的知识和专业化的人力资本”(Especial Knowledge end Specialized Human Capital)。

“新增长理论”的代表人物罗默(P. M. Romer)建立了“收益递增型的增长模式”,将特殊的知识和专业化的人力资本(相当于笔者研究、使用的“人才资本”概念)作为经济增长的主要因素,它们不仅能形成递增的收益,而且能使资本和劳动等要素投入也产生递增收益,从而使整个经济的规模收益递增,递增的收益保证着长期经济增长^[6]。

卢卡斯(R. Lucas)的“专业化人力资本积累增长”模式运用了更加微观化的变量分析方法,将舒尔茨的人力资本引入索洛模型,视其为索洛模型中技术进步的另一增长的动力形式,并具体化为每个人的“专业化的人力资本”。卢卡斯认为专业

化的人力资本是促进经济增长的真正动力^[7]。

笔者研究、使用的人才资本概念与之相近。

二、人才资本有偿转移研究的理论价值和实践意义

人才资本有偿转移制度的探索、设计,是对人力资源管理研究和实务的创新和发展,对创新人才资源科学配置机制、探索人才资本产权激励机制、完善人才市场的运行,具有重要的应用价值和重大的实际意义。

人才有价。处在人力资本最高层次的人才资本,是能够在更高数量级上创造利润的最可宝贵的资本。美国钢铁大王卡内基世家靠产业资本成为百万富翁,用了近百年;美国石油大王洛克菲勒家族靠资源资本成为千万富翁,用了五十年;而电脑奇才比尔·盖茨靠人才资本成为百亿富翁,只用了十几年。这就是人才的商品特征使然,这就是人才资本的价值所在!人才资本的价值,应当以企业、社会 and 个人的投入总和以及人才为企业、社会已经创造的业绩为评价依据,可走政府指导、市场定价之路。

转移有偿。人才成为资本,是拥有者投入的结果。在一个杰出人才的成长过程中,国家或地方政府、人才所在单位以及人才本身曾投入了大量的人力、物力、财力,才使其成为一名有流动价值的人才。因此,这种“特殊商品”已不仅仅属于人才自身,而已成为国家和某一地区事业发展的宝贵资本,是国有资产。按市场法则,资本转移时,其拥有者应当得到补偿。

依法转移。企业要依法设立人才价值有偿转移契约。我国体育界首先进入市场,进行职业化改造引用了“转会”制,“转会”是职业足球俱乐部之间进行运动员有偿转移的一种制度,该制度在体育界产生了意想不到的效果,给沉默多年的我国足坛带来了勃勃生机。“转会”制成功的经验说明:在市场经济条件下,人才资本有偿转移是解决人才双向流动中人才资本产权异动问题的有效方法。有偿交流是单位与单位之间进行的一种利益对等的人才流动方式。用人单位通过人才市场寻找所需要的人才,同人才隶属单位协商有偿使用;输出人才的单位通过有偿交流得到经济补偿,调动了培养人才的积极性。人才也在市场选择中认识了自己的价值,根据利益等值原则,恰当地选择工作单位和服务方式。人才资本有偿转移对新制度经济学的发展具有重要意义。

有偿也是一种保护。对稀缺资源施行有偿转移也是保护人才的重要举措之一,特别是对那些

具有明显的行业特征的稀缺人才因被其他行业无偿挖走且未能发挥其特长而最终造成人才浪费来说,有偿转移也是一种约束。

人才资本有偿转移是对人才资源科学配置机制的创新,是保证人才市场实现公平有序竞争的一项重要规则。无偿获得其他单位的人才资本,是一种以损害一方利益来换取自身事业发展的行为,它不符合公平竞争的原则。实行人才资本有偿转移,能抑制这种无偿获得人才资本的行为,保证人才市场实现公平有序竞争,完善人才市场的运行。

三、人才资本的价值度量

(一)人才显性资本价值度量

人才资本有偿转移制度设计,首先要解决的问题是对人才资本价值的度量。

根据美国学者博特里克·H·沙利文1998年的“用智力资本赢利:从创新中获得价值”的观点,人力资本就是教育投资、健康投资等的积累,而隐性的知识、诀窍和创新能力就是人才资本。

笔者在前期对人才资本理论的构建和研究中,建立了人才资本价值的度量方法^[3],即:

人才资本价值量 = 人才的显性资本 + 人才的隐性资本

其中,人才显性资本价值量包含两个部分:

第一部分即为“人力资本”意义上的教育、卫生保健等投资量。

第二部分显性资本为对过去的业绩、贡献、成就、声誉等等静态的、显性的价值衡量,这是人才资本的显性价值评价。目前尚未形成普遍认可的、最终以货币化来度量的人才资本显性价值评价体系。在人才市场上,对人才显性价值度量方法主要采取的仍然是传统的市场方法(由人才方和用人方双方同意的市场价格作为测量人力资本效用即价值的货币标准)。少量实行人力资本会计制度的企业才会采取收入方法(涉及计算未来的收入与成本流,然后贴现求其现值之和)与成本方法(仿制无形资产的成本)进行货币化度量。

(二)人才隐性资本价值度量

人才隐性资本价值的度量是本领域研究的重点和难点之一。

对过去的业绩、贡献、成就、声誉等等静态的、显性的价值衡量,仅仅是对人才过去某一时间、阶段上的人才资本价值的衡量,它无法对人才资本实际价值实现的整个过程进行度量。由于人才的创造性特征和人才资本的有条件增值性特征,人才“隐性的知识、诀窍和创新能力”的运用和发挥,

人才资本实际价值的最大限度实现,受到人才所处的环境和外界条件的影响和制约。又因为人才资本是有成长阶段性的,也有生命周期的,人才资本的发挥以及人才资本价值的真正体现和度量,是有赖于人才资本所有者的个体状态确定的。这其中存在一个人才的隐性资本价值向显性资本价值转化、转换的过程。这也是人才隐性资本价值在度量过程中不同于一般资本度量的难点和不确定性的核心所在。为此,可以设计一个人才资本由隐性向显性转换的模型对其进行描述:

在人才资本转换模型中,假设企业的效用函数为 U_1 ,人才资本所有者的效用函数为 U_2 ,人才资本转换过程的产出或者人才资本所有者的绩效为 Q ,人才投入(或者努力程度)为 A ,企业的管理监督成本为 C ,企业给人才资本所有者的报酬为 Y ,经营过程的外界状态变量(如市场需求变化等)为 I 。则:

人才资本转换过程的产出函数为: $Q=F(A,I)$

它表示人才资本所有者的绩效主要由努力程度 A 与外部状态变量 I 所决定。

人才资本所有者的报酬函数为: $Y=G(Q)$

它表示人才资本所有者的资本转换过程主要由人才资本所有者的转换业绩所决定。

如果报酬 Y 是一个确定的量,那么,外部状态变量 I 是可观察的,人才资本所有者转换业绩的状况从主观上考虑,主要由人才资本所有者的投入或努力程度 A 所决定。因此,人才资本所有者的行为可以表示为:

$A'=B(I,Y,C)$,其中 A' 是人才资本所有者效用 U_2 最大化时的最佳投入水平,它是状态变量 I 和企业所付报酬 Y 与支出的管理监督成本 C 的函数。

因此,人才资本所有者的效用目标为: $\max U_2(Y,A,I,C)$ 。在 Y,A,I,C 四个变量中,只有 A 是人才资本所有者可控制的。对于企业而言,最为重要的关键问题是如何确定对人才资本所有者的合同报酬形式和对人才资本进行有效的转换。因此,也就可以通过不同的合约激励方式的选择与组合,使人才资本的转换程度达到一个最佳的状态。

隐性人才资本向显性人才资本的转换程度,一方面取决于人才资本所有者自身的转化效率,另一方面也取决于人才资本转化的制度性安排。这就需要通过建立并运行科学的人才资本产权激励机制和人才资本要素参与分配机制来实现。

四、人才资本有偿转移的制度设计

作为生产要素资本中的一员,人才资本的转移(即人才资本的交易)也同样应该在人才市场上实现,而不能仅仅以人才与企业的意志为出发点。因此,人才资本有偿转移需要有相关的制度对其进行支撑。人才资本有偿转移涉及到的制度主要有三个方面:

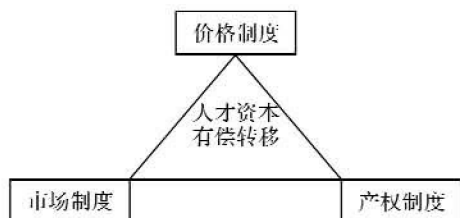


图1 人才资本有偿转移相关制度

(一)价格制度

人才定价是人才资本产权交易的核心,也是产权分配方式建立的基础。人才资本的市场定价问题在理论上有很多探索,如采用未来工资报酬折现法(直接法、调整法、资本化法)、人才资本成本法、内部竞标法、收益现值法、随机报酬价值法、商誉评价法、全价值测定法等。但在实践中操作起来仍比较困难,这主要是由于人才资本本身的复杂性造成的。而到目前为止,还没有找到一种有关人才资本定价的较好的方法,仍处于探索之中。

人才资本作价要通过市场机制来进行,人才本体和用人单位,通过市场中介,完成价格协定。市场建立“个人报价、专家评价、单位竞价、市场定价”的作价机制,形成“评估基价——行业比价——协议定价”作价体系。在人才本体提出期望价位的基础上,由用人单位委托中介机构,对人才本体的知识经验、素质能力、培养成本等因素进行估量,参考行业和地域的相同和相近职位的平均比较价位进行调整,形成人才资本的综合指导价位,最后由用人单位根据人才产生的预期效益,确定实际协议价位,作为人才资本的完全定价。

(二)产权制度

人才资本与非人才资本相比所具有的产权特征,决定了设计产权制度时应采取特殊的技巧:

第一,评估人才资本的产权价值,把它量化为股份公司的产权,建立人才资本所有者分享剩余的产权激励机制。人才资本的专用性决定了人才资本在企业价值创造中处于核心地位,拥有专属性的人才资本是决定企业竞争力的根本,是企业价值创造的源泉。而人才资本的隐藏性决定了人才资本所有者在企业剩余分享中处于劣势地位,

在产权分享中,人才资本享有的份额部分被物质资本替代了。因此,作为一种有效的制度安排,应把人才资本对企业价值创造的贡献合理量化为股份公司的产权。

由于与其所有者不可分离,因此使最难监督、最重要的人才资本的所有者拥有剩余索取权是最佳的产权安排。在设计产权框架时应考虑把人才资本量化为股份公司的产权与物质资本一起参与企业剩余所有权分配。

第二,建立以递延报酬制度为主要形式的人才资本产权约束机制。人才资本约束同人才资本激励一样是人才资本产权制度设计的核心。人才资本与产权主体不可分离的产权特征决定了在设计产权框架时需要考虑对人才资本所有者进行有效约束进而控制人才资本。

因此,建立“期权、期股”等形式的递延报酬制度是一种有效的产权安排。通过递延报酬制度对人才资本所有者的近期收益滞后化,达到远期激励的目的。人才资本所有者在任职期间得到的是虚拟化的收益权,不能兑现。一个产权激励,一个产权约束,两者完美的结合,这种制度设计才是合理的。

(三)市场制度

作为市场体系重要组成部分的人才资本市场是人才资本产权实现的重要制度安排。事实上在人才市场进行交易的并不是“人”,而是存在于人身上的以知识、技能和经验等形式存在的资本,即人才资本,从本质上说这种交易是人才资本产权的交易。

对于人才市场制度的建立,可以从以下几个方面进行设计:

第一,确立独立的人才资本市场供给和需求主体。一方面,通过人才资本所有权的界定,使人才资本载体拥有人才资本所有权,并能自由处置人才资本,实现人才资本的供给主体由国家变为个人。应对现行的人才资本管理体制进行改革,彻底解除人才资本的单位依附关系,变人才资本的“单位使用权”为“社会使用权”,变“单位管理”为“社会管理”,使人才资本由为“单位服务”转向为“社会服务”。

第二,构建人才资本市场的服务体系。中介机构的服务和保障是人才资本市场发育和顺利运行的重要条件,如人事代理、人才交流、人才引进、人才测评、人才培训、人才推荐等服务内容。服务功能越齐全,服务内容越丰富,服务辐射范围越广泛,越有助于降低市场交易成本,提高人才资本配

置效率。

第三,健全人才资本市场的政策法规体系。在市场运行过程中,人才资本供求双方的市场风险、利益取向、激烈竞争等,均会给劳动关系带来新的矛盾和问题,从而影响市场正常运行。政府应通过健全政策法规体系,如人力资本投资、开发、使用、流动、交易等方面的法规和管理机制来保证人才资本市场的规范和高效运行。

第四,人才资本市场的政府宏观调控。在市场经济条件下政府应行使人才资本市场的宏观调控职能。一是制定人才资本的长期战略和中长期规划,保持人才资本供求的动态平衡;二是综合运用经济、法律和必要的行政手段,加强对人才资本市场的调控和监管,避免市场失灵对双方利益造成的分割,防止市场垄断和打击不正当交易,为人才资本市场运行营造良好的外部环境。三是在当前社会各界在法制化的人才资本权益保障方面的制度需求日益旺盛的情况下,政府必须加强在人才的流动、使用、奖惩、待遇、纠纷处理,以及人才市场法规建设上的制度供给,形成系统、规范的人才权益保障法律和制度体系,并实现跨组织人才资本转移纠纷的公正仲裁。

按上述目标进行人才资本有偿转移制度的设计,可望达到完善人才资本权益及其收益保护制

度、建立对人才资本权益回报实行系统的动态调节机制、对创新创造主体(含人才资本所有者主体和原用人主体)的利益与拟用人主体的长远利益和全局利益进行协调,以期达到解决三个方面可持续发展的动力源泉问题的目的。

参考文献:

- [1] 王通讯.王通讯人才论集:第2卷[M].北京:中国社会科学出版社,2001.2.
- [2] 桂昭明.试论“人才资本”[J].科技进步与对策,1997,(2):9-12.
- [3] 桂昭明.人才资源经济学[M].北京:蓝天出版社,2005.118-226.
- [4] [美]舒尔茨.论人力资本投资(中文版)[M].北京:北京经济学院出版社,1990.3-10.
- [5] Becker. Gary S. Human Capital [M]. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research,1995.6-9.
- [6] P. M. Romer. Endogenous Technological Change [J]. Journal of Political Economy, 1998,1(8):8-14.
- [7] R. Lucas. On the Mechanics of Economic Development [J]. Journal of Monetary Economics,1988,1(22):5-11.

The research of talent capital repayable shift

GUI Zhao-ming, BAI Li

(Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: This article summarizes the theoretical basis of talent capital, the theoretical value and practice significance of talent capital repayable shift research. It proposes the research thought of the talent capital value measuring and system design of its repayable shift.

Key words: talent capital; repayable shift; system design

本文编辑:吴晏佩