

文章编号: 1005-0523(2002)03-0107-03

论人力资本激励的前提假设

游德福¹, 廖继珍²

(1. 华东交通大学 经济管理学院, 江西 南昌 330013; 2. 江西省强制戒毒劳教所 计财科, 江西 南昌 330013)

摘要: 人力资本激励是人力资本管理的核心环节。人力资本激励既要人的本质出发, 满足其人性假设的要求; 又要从资本的特点出发, 满足其资本产权的要求, 才能达到预期的激励效果。

关键词: 人力资本; 激励; 人性假设; 人力资本产权

中图分类号: F240

文献标识码: A

0 引言

自上个世纪舒尔茨提出人力资本理论以来, 人们对人力资本的研究方兴未艾。随着知识经济的产生和发展, 人力资本概念开始被引入现代企业管理, 使企业管理思想和管理理念发生巨大变化, 对人的管理也由人力资源管理时代进入人力资本管理时代。在当今科技日新月异和经济全球化加速推进的背景下, 企业之间的竞争本质上表现为人才的竞争, 人才争夺战愈演愈烈, “吸引人才, 留住人才, 用好人才”已成为每个企业人力资本管理的信条和目标。在人力资本管理的诸多环节和组成部分中, 人力资本激励是核心和关键。人力资本激励是指企业如何采取各种有效的方式和手段, 引导和督促人力资本载体主动提高人力资本的使用效率。为了设计有效的激励机制和选择有效的激励方式和手段, 人们往往首先构想出符合现实状况的前提假设, 并以此作为对人力资本进行激励的指导思想。本文对人力资本的激励的前提假设作一些初步的探讨, 以推动对人力资本激励的研究。

1 关于人力资本激励的前提假设

人力资本是指存在于人力资源体内的健康水

平、知识、技能和创造力的总和, 是和物质资本相对应的一个概念。人力资本是经过长期投资形成的结果, 它既有资本的一般特性, 又具有依附性等自身独有的特征。正是由于依附性等独有的特征, 人力资本不能脱离其载体而单独存在, 其效率的发挥有赖于其载体的需要的满足, 因而人力资本不仅有一个对它进行运营使用的问题, 还有一个对它进行激励的问题。人力资本包括一般型人力资本、技能型人力资本、管理型人力资本和企业家人力资本等多种类型, 这样, 人力资本的多样性便导致了人力资本激励的复杂性和人力资本激励研究的困难性。

人们在进行理论研究时, 为了研究的方便或是为得出确定性的结论, 往往事先给研究对象设定一些前提, 从而使研究集中到所要揭示的事物本质上, 以利于发现事物的客观规律。给定前提假设是研究社会现象和经济现象时常见的科学方法。比如, 经济学在研究市场的均衡产量均衡价格时, 就给出四种市场状态: 完全竞争、完全垄断、垄断竞争的寡头垄断。由于这四种不同的市场状态存在不同的供给曲线, 相应的市场均衡产量和均衡价格也存在巨大的差别, 研究人力资本激励也不例外。人们为了取得满意的激励效果, 对人力资本激励设定一些前提假设。人力资本激励的前提假设是指人们在什么样的管理思想和管理理念下对人力资本进行激

收稿日期: 2002-01-07

作者简介: 游德福(1978-), 男, 安徽怀远人, 华东交通大学在读研究生。

励,简言之,就是人力资本激励的指导思想.前提假设对激励的手段和方式有指导作用,前提假设发生变化,激励的手段和方式一般也随着发生变化.

西方在研究激励问题时,是沿着两条不同的思路展开的.一是在经验总结和科学归纳的基础上形成的管理学激励理论.二是在人的理性假设基础上,通过严密的逻辑推理和数学模型获得的经济学激励理论.管理学激励理论主要包括内容型激励理论、过程型激励理论、行为改造型激励理论.它们是站在企业管理者的角度来看待企业员工的激励,更多的是从管理经验中注意到员工的心理需要.因此,管理学激励理论以心理学上关于人性的假设作为它们的前提假设,并以此为基础展开激励问题的研究.

经济学激励理论则是在经济理论引入企业管理后发展起来的.传统新古典经济学在研究市场交易的过程中,市场被看成唯一的资源配置机制;而企业被看作是一个生产计划集,经济主体的行为被抽象为在技术、市场和经济条件约束下作出利润最大化的生产计划.此时,作为生产载体的企业成为一个“黑盒子”.科斯通过引入交易费用概念,研究得出企业 and 市场都是资源配置机制的结论,从而把对企业的考察引入“黑盒子”内部,企业内部激励和协调机制的研究开始受到经济学家的重视.后来,阿尔钦和德姆塞茨沿着科斯开辟的交易费用分析方法,进一步研究了这样的问题:在什么环境下,企业内部交易成本低于由市场交易来配置资源的成本?他们认为,企业的生产活动是一个团队生产,又由于劳动对成员有负效用,团队成员在生产中会出现偷懒行为和“搭便车”.为了解决这个问题,可在团队内形成一种可监控机构,让某些人专职从事监督和激励其他成员的工作.这样便形成一种委托——代理关系,股东作为委托人把企业交给监督者即代理人经营管理.显然,监督者工作越努力,团队的生产效率越高.但是,由于个人理性的存在,代理人追求自我利益的最大化,而非股东利益的最优,带来了诸如逆向选择和道德风险之类的问题,产生了代理费用.为了降低代理费用,必须对经营者进行有效的激励,其前提假设是界定经营者人力资本产权.

管理学激励理论和经济家激励理论从不同的角度去研究人力资本的激励问题,都只揭示了人力资本激励的一个方面.但是现代人力资本激励应是两者的融合,同时满足人和资本两方面的前提假

设.

2 人性假设与人力资本激励

管理学激励理论中的人性假设和哲学中的人性假设不同,不是指人的品行好坏,而是指人的需要结构和工作动机.人性假设是管理学激励理论的基础,是人力资本激励的前提条件.在西方的激励理论中,人性假设主要有五种:工具人、经济人、社会人、自动人和复杂人.对应不同的人性假设,企业激励人力资本的手段和方式也千差万别.

2.1 “工具人”的人性假设

“工具人”的人性假设产生于管理学尚未正式形成的时期,它认为人在生产活动中所起的作用和机械没有多大差别,只是实现资本增值的手段而已.在“工具人”的人性假设下,对人的激励完全采取野蛮的负激励手段.资本主义早期,资本家曾奉行过这种人性观,用奴隶主对待奴隶的方法,通过严厉监督和残酷鞭答来强迫工人干活,以加强对工人的剥削.夏衍的《包身工》所描述的工厂制度,就是这种野蛮激励手段的生动写照.虽然在这种人性观下采取的激励手段对纯粹体力劳动者有一定的作用,但是由于其完全违反人性,不适合脑力劳动者而被抛弃.

2.2 “经济人”的人性假设

早期管理学出现后,管理学家开始从经济的角度去寻求工作最主要的动机,不再把人看作完全被动的“工具人”.美国组织心理学家把它概括为三点:人是由经济诱因来引发工作动机的,人追求自身利益最大化;经济诱因在组织控制下,人是被动地受组织操纵和控制而工作的;人的情感是非理性的,组织必须设法控制个人的情感.麦克雷戈概括“经济人”假设提出X理论,泰勒制是在“经济人”假设条件下所设计出来的管理与激励机制的典型代表.泰勒制唯一用金钱来刺激工人生产的积极性,采取的是“胡萝卜加大棒”的激励手段和方式.显然,这比“工具人”的人性假设前进一步.但由于“经济人”假设只注意人受经济利益驱使的一面,忽视人的社会性的一面,当然在其指导下产生的激励难发真正、持久地调动和激发人的生产积极性、劳动热情和创造精神.

2.3 “社会人”的人性假设

为了找到提高工人生产效率的途径,美国哈佛大学的管理学教授梅奥在霍桑工厂做了一个实验,

称为“霍桑实验”。“霍桑实验”发现并证明：工人不是机械被动的动物，不只追求金钱，而是有一系列社会的、心理的需求；满足工人的社会性需求，往往比光用金钱刺激更能激励工人的劳动积极性。于是，梅奥指出，“人”实际上是“社会人”，而不是“经济人”。由于“社会人”的人性假设重视人的社会性这一方面，在其指导下的激励措施也把重点放在关心人，满足人的需要，培养职工对组织的认同感、归属感和依恋感上，同时主张让员工更多地参与企业的管理，树立员工的主人翁意识，提高员工的工作积极性。

2.4 “自动人”的人性假设

“自动人”也称“自我实现人”，它起源于马期洛关于人的需要层次分析和阿基里斯的“从不成熟到成熟”的理论。他们认为，人都需要尽量发挥自己的潜力，充分展现自己的才能，并能从中获得最大的满足，也就是人都有追求实现自我的欲望。麦格雷戈依照“自动人”假设提出了著名的Y理论。

2.5 “复杂人”的人性假设

“工具人”、“经济人”、“社会人”和“自动人”的人性假设，都只反映员工属性的某一个侧面。其实，人的需要和动机并非那样简单，而是复杂多变的。人的需要在不同的情境，不同的年龄，不同的地位，其表现形式也是有差异的。“复杂人”的人性假设综合了前面四种人性假设，认识到人的需要的多样性、整体性、变化性，因而以此为基础提出的激励手段和方式也是权变的，即要因人而异，因事而异，因时而异，激励措施宜多种多样。

3 人力资本产权前提与人力资本激励

管理学激励理论是从经营管理者的眼光去看下属的激励，但对于经营者自身的激励却显得苍白无力。经营者和技术骨干都属于高知识存量的人力资本，光从心理学的角度来研究它们的激励问题还远远不够。因此，自从科斯开避交易费用的分析方法以来，经济家逐步把人力资本引入企业管理，并从制度安排方面去考虑高知识存量人力资本的激励问题，于是提出了人力资本产权的前提假设。

3.1 人力资本产权

人力资本产权的概念起源于马克思的劳动力产权。马克思提出“劳动力所有者和货币指有者在市场上相遇，彼此作为身份平等的商品所有发生关

系，所不同的只是一个买者，一个是卖者，因此双方是法律上平等的人。”人力资本和劳动力都是存在于人体并能创造价值的东西，但两者有质的不同。人力资本更多地表现为教育投资的结果，而劳动力却更多地表现为消费物质资料的结果。对于人力资本产权的概念，理论界有多种界定，归纳起来主要有两类：一类是把人力资本产权理解为人力资本所有权。李忠民认为：“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，即存在于人体内具有经济价值的知识、技能乃至健康水平的所有权。”另一类是张维迎、周其仁和方竹兰所主张的，即人力资本产权是指企业控制权和剩余索取权。两类观点都只强调人力资本产权的某一方面，前者强调人力资本产权的所有权，后者强调人力资本产权的收益权，因而两者都存在明显的缺陷。

3.2 确立人力资本产权是人力资本激励的必要前提

人力资本产权是由于人力资本的使用价值和稀缺价值而引起的一种行为权利的规范，即对人们行为边界的界定。人力资本理论出现以前，尽管理论界都认识到劳动是价值的唯一来源，但人们还是只重视物质资本，认为劳动只是资本增值的手段，于是得出“资本雇佣劳动”的结论。

人力资本和物质资本的组合是现代企业生产的必要条件，为实现这种组合，人力资本必须让渡一部分权利，人力资本产权必须进行分解。产权经济学理论发现，由一个主体完整地行使产权是不经济的；出让部分产权（如使用权）给他人，一个主体专门从事特定的权能分工的边际收益要大于从事多种权能分工的边际收益；人力资本产权的分解能提高人力资本效率。

人力资本主体拥有形式上的人力资本所有权只是提供人力资本激励的基础，真正产生激励作用的是让人力资本主体拥有实质的人力资本所有权，具体体现在人力资本的收益权上。人力资本收益权指人力资本主体享有由人力资本使用而产生的经济利益的分配权。收益权是人力资本产权的目的性权能。对人力资本产权主体能产生巨大的激励作用。需要指出的是，工资不是人力资本收益权的表现，再高的工资也是只是劳动力价值的表现形式，“获取利润”才是人力资本收益权的本质所在。

备颁发国家承认学历文凭资格的民办高校,不可否认全国 1300 多所民办高校各自的办学条件、实力水平是参差不齐的,由于现实条件的限制,使一般民办高校不可能在精英教育这一高等教育市场领域的竞争中占据优势,但应该看到,高等教育规模扩大后,学生成分、专业兴趣、学习经历、能力素质、学习模式也日益多样化,同时由于职业市场的进一步细分和知识更新速度的加快,这对高等教育提出了新的要求,要针对不同的需求提供不同种类的教育,但多样化的教育需求与社会满足这些需求的能力之间存在一定的差距,这就为民办高等教育提供了巨大的发展机会,各个民办高校应正确分析自身实力,与竞争对手相比存在的优势与劣势,选择合理的市场定位,以特色求生存,以特色求发展。

2.3 以市场需求为导向 以质量为生命线

在市场经济条件下,企业生产只有以市场需求为导向,才能生存与发展,高等教育同样如此,民办高校虽然在许多方面不如公立高校,但具有机制灵活、独立经营、自主办学的有利条件,民办高校应充分利用自身优势,贴近社会,贴近市场,尽快抢占或填补高等教育市场的空白,为市场提供适时、适用的人才,既要能满足高等教育市场的现实需要,还要能把握市场的潜在需求,并尽快把消费者的潜在需求转化为现实需求,在办学过程中始终要抓住质量这根主线不放松,以质量求生存、促发展,在办学中坚持人才培养的高标准、严要求,不能因为考虑成本问题而放松对“产品”的质量要求,要建立科学的质量标准和完善的质量监控体系,通过抓住每个

步骤和环节,最大限度降低“产品”的不合格率,只有这样民办高校才能赢得良好的社会信誉,获得长远的发展。

当然,我们还应该看到民办高等教育要得到长足发展,除了民办高校要制定正确的发展策略外,作为政府部门也应采取积极的措施,例如尽快建立健全有关民办高等教育的法规,明确民办高等教育的社会性质和地位,对民办高校政策上予以扶持,公平对待,鼓励竞争,建立科学的评估与督导制度,对民办高校进行严格的管理与监督等等。

总之,只有通过政府以及民办高校自身的共同努力,民办高等教育才能得到健康发展,才能为社会培养出更多有用的人才。

参考文献:

- [1] 鄢波,李文利.中国民办高等教育发展现状与供需机制初探[J].清华大学教育研究,2001,1.
- [2] 郭大光.中国民办高等教育的市场化特征与政策走向分析[J].中国高等教育,2001,11.
- [3] 李建军.发展中国家民办高等教育存在的问题及其启示[J].辽宁教育学院学报,2001,3.
- [4] 王岚.扩招之后民办高校的求生与制胜[J].高等教育,2001,5.
- [5] 徐绪卿.浙江民办高校的发展态势及问题[J].教育发展研究,2001,2.
- [6] 中国教育事业统计年鉴[Z].北京:人民教育出版社,1998.
- [7] 国务院教育发展研究中心.2000 年中国教育绿皮书[M].北京:教育科学出版社,2000.

(上接第 109 页)

参考文献:

- [1] 周其仁.市场里的企业:一个人力资本与一个非人力资本的特别合约[J].经济研究,1996,6.
- [2] 张维迎.所有制、治理结构及委托——代理关系[J].经济研究,1996,6.
- [3] 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,(2):36~40.
- [4] 吴云.西方激励理论的历史演进及其启示[J].学习与探索,1996,6.
- [5] 何承金.人力资本管理[M].成都:四川大学出版社,2000.
- [6] 白振汉.现代管理心理学[M].青岛:青岛出版社,1997.