

我国企业人力资本管理研究

杨博然

(山东英才学院,山东 济南 250000)

摘要:知识经济依然成为世界经济发展的新风向,人力资本的竞争愈演愈烈,已然成为反映企业竞争的重要指标。如何利用好人力资本成为了企业管理者的新挑战。通过分析人力资本的专一程度、信息分布以及投资评估——效益比等问题,得出优化的人力资本管理模型,以期未国内企业发展提供一定的思路借鉴。

关键词:企业;通用性人力资本;专用性人力资本

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.04.000

1 人力资本管理的涵义

理想状态下,通过较低的投入取得最大化的收益是人力资本管理的主要作用。在资本形成的过程中所消耗的各种资源,例如时间,精力,培训人员的人力,教育培训设施等资源被统称为投资成本。这类内容可以分为以下基类:学校教育,机构培训以及自我学习。本文仅分析企业内部的人力资本投资问题。尽管这种“阶段背景”对于员工人力资本的积累具有重要意义,本研究中将其视作是外生变量,不作为影响因素进行探讨。

人力资本投资具有时间一维性,投资自身带有一定的不可逆性。时间以及对象的预分配往往能实现不同类型的人力资本的替代,这也意味着投资流程的设计以及投资预期的重要性。因此如何建立最优的投资模型,获得最高的投资效益比,同时规避潜在风险是企业需要解决的难点和重点。

2 人力资本信息的分布状况

员工能力,投资收入,人力资本投资程度,工作人员工作的积极性以及劳动力市场的信息分布,统称为人力资本信息。信息分配的对称性高低直接影响了,能否根据收支信息确定最优投资利用水平。大多数逆向选择以及潜在到等风险的发生的源头是信息的不对称分布。主要指当公司不了解员工的能力时,只愿意为员工提供平均工资的现象,使高能力的员工无法获得高工资,显然,逆向选择会影响人的市场价值。机会主义行为常与信息的不对称性伴生,此种情况将难以实现人力资本的最大化利用,导致人力资本浪费。

3 人力资本管理的成本和收益

人力资本管理成主要由投资、招聘、评估成本所构成。上述的三大主题主要体现在为获得有关人力资本的供应,投资和利用信息所消耗的各种资源的价值。收益分析需要具有长期性,长期性需要通过预期评估进行现值的转化。局限性的短期分析是谬论的主要来源,对于非普遍性人力资本的分析尤其如此。人力资本的收益必须通过产品和服务的销售来实现。因此,不可避免地会受到产品市场的影响。在理想的纯战略纳什均衡的情况下,公司一旦处于垄断地位,其人力资本管理的收益竞争性将远高于竞争条件下的公司。

4 通用性人力资本的利用

普遍的人力资本的价值可以通过其劳动力市场来评估和体现。尽管对竞争激烈的劳动力市场的压力(由其他员工替代的压力)可能是有效的,但这种压力取决于劳动力市场的供求状况,以及公司轻松区分员工的努力的能力。当监视和评估员工工作量的成本足够高时,公司试图确定员工的努力将无法获得回报。企业不能依靠员工的自律。如果我们假设在固定收入的前提下,休闲的效用大于工作的效用,那么在没有有效监督的情况下,员工的理性选择是最大化自身利益的选择是尽可能增加休闲时间,直到工作时间为零。普遍人力资本的含义表明,它所涉及的劳动技能具有成熟,标准化和协作性低的特征。没有这些特征,将无法以较低的成本在企业之间无偿地转移普遍的人力资本。成熟,标准化和低协作性表明,劳动成果与单个员工的工作密切相关,受其他员工的影响较小。

5 专用性人力资本投资困境

(1)环境的不确定性和人的有限理性。外部环境充满不确定性变化,公司以及个人的行为也会随着外部环境进行不确定的变化,同时回形成负反馈环路。有限理性是这样的一种决策理论,一方面假设决策者想要实现某个目标并为此而精疲力尽;另一方面,在描述决策过程时会考虑人们思想的实际智慧。突发事件的发生,使企业或员工有机会抢占对方的准租金收入。

(2)不完备的合同。在有限合理性的作用下,合同无法体现未来内可发生的潜在风险,也无法明确定义当所有这些问题发生时各方应采取的行动及其各自的权利和义务,即使定义可以,但定义不能用清晰的语言表达这些内容,法院应充分执行这些合同条款。换句话说,他们可以并且将利用这些差距为自己谋福利。

(3)机会主义行为。机会主义往往指的是信息的不完备披露,导致实际或者理论状态下的信息不对称。合同双方需要具备一定的契约精神,在合同不完整的情况向充分考虑双方的利益分配。但是,若合同的双方都属于机会主义者,往往可能导致机会主义行为的发生,造成潜在的机会选择性隐患。

(4)走出困境的对策。在上文的分析中我们了解到,提升人力资本管理的效率和总体劳动生产率的提升成正比在此基础上增加如企业和员工这两个主体,我们可以改写为:员工所拥有的积极性将会对于企业的生产率产生正相关效应,通过产量的提升以及生产成本的降低增加企业的盈利效益,随后通过资源分配,按照公司内部模型分配给下属的员工。不难看出,专职员工在利润分配中往往处于被动地位。

员工的消极态度还反映在专业人力资本对企业的依赖上。从此角度出发,时间和精力价值可以通过此角度进行体现。人力投资的不可逆性往往在某角度预示着投资的沉没性,这是沉入了大海的投资。投资的价值只能企业内部实现。

6 结束语

与知识经济时代人力资本价值的增长相对应,以人为本的管理已成为当代公司管理的主流。以人为本的管理基石应该是人们的物质需求,体现在员工的劳动成本和劳动利益上。系统、科学的利益分配最佳模型是员工工作积极性激励的重要前提。在分析的过程中引入新型经济模型的应用,并将分析重点放在管理制度上,主要是指工资制度,培训制度的合理性以及员工工作制度上。希望本文的讨论可以为我国的企业发展提供一定的思路,并为我国各公司人力资本的管理模式优化提供一定的学术支持。

参考文献

- [1] 鹰腾.“管理上市”系列丛书(《绩效·剑》、《文化·道》及《上市·策》).
- [2] 奥利弗·E.威廉姆森.资本主义经济制度.商务印书馆,2002.
- [3] 约瑟夫·熊彼特.经济发展理论.商务印书馆,1999.
- [4] 马歇尔.经济学原理(下卷).商务印书馆,1997.
- [5] 杨瑞龙,杨其静.专用性、专有性与企业制度.经济研究,2001,3.