

道德人力资本在企业中的效益分析*

石修俊¹, 何申英²

(1. 天津师范大学 经济管理学院, 天津 300074; 2. 玉溪师范学院 英语系, 云南 玉溪 653100)

摘要: 道德人力资本是影响企业效益的重要因素之一。道德人力资本或产生积极效益, 或产生消极效益, 具体产生什么效益得由影响道德人力资本的诸多因素决定。针对不同因素对道德人力资本产生的影响不同, 采取相应的防范措施, 以规避道德人力资本风险, 引导其对企业产生积极效益。

关键词: 道德人力资本; 效益; 分析

中图分类号: F242

文献标识码: A

文章编号: 1007-4074(2003)03-0050-04

作者简介: 石修俊(1967-), 女, 云南大关人, 博士生, 主要从事人力资本和人力资源管理与开发研究。

何申英(1963-), 男, 云南镇雄人, 讲师, 主要从事在职培训管理和英语教学工作。

一个企业的发展取决于其拥有的人力资本的层次的高低和存量的多少。在我国目前对个体人力资本所有者的权力、责任、利益界定不清, 同时分配制度又将人力资本排除在外的情况下, 加上人力资本具有的有限理性和相对理性, 从而使道德人力资本在人力资本的运用过程中起着很大的作用, 影响着企业的效益。

一、道德人力资本

自1960年美国诺贝尔经济学奖获得者, 芝加哥大学教授西奥多·W·舒尔茨提出人力资本理论以来, 随着人力资本在经济发展中的重要作用的显现, 各国政府对人力资本越来越重视, 国内外众多学者对人力资本理论给予了极大的关注, 已将人力资本的研究拓展到了许多领域。所谓人力资本就是通过投资而形成的凝结在人身内部的知识、技能、健康的总和, 是能创造价值的价值。人在生产活动过程中将人力资本物化于商品和服务, 增加商品和服务的价值, 并以

此获得收益。人力资本具有不可转让性、能动性、时效性、异质性(即同样的投资, 其结果有很大的差异)、与其载体有不可分裂性等等特点。人力资本的类型有多种划分。从层次的高低看, 可分为高、中、低三个层次的人力资本; 从专业角度可分为经济型人力资本、政治型人力资本和文化型人力资本。笔者按其构成要素, 将人力资本分为知识人力资本、技能人力资本及健康人力资本。按构成要素知识和技能的性质, 技能人力资本可分为思维技能人力资本和操作技能人力资本。知识人力资本, 又可分为科学知识人力资本、技术知识人力资本、制度知识人力资本和意识形态知识人力资本。意识形态知识人力资本中包括道德人力资本。

所谓道德人力资本是指在一定的社会条件下形成的, 用以调整人们之间以及个人与社会之间关系的行为规范, 在调整人们的行为规范的过程中能够产生价值的价值。这里需要说明的是, 道德人力资本产生

* 收稿日期: 2003-05-20

的价值不一定是好的,对他人或社会有用的价值,也许是好的,也许是坏的,这要根据道德人力资本的载体——人而定。道德人力资本是一种无形的资本,看不见,摸不着,但却能感觉得到。道德人力资本不仅自身可以创造价值,而且它还决定着知识、技能型人力资本的使用和发挥。因为,人力资本本身首先是一种潜在人力资本,要将潜在人力资本转化为现实的人力资本,成为创造物质财富的实际能力,必须发挥人的主观能动性。人的主观能动作用的发挥取决于责任意识、诚信态度和利他协作精神,而这些都属于道德品质,属于道德人力资本范畴。决定道德人力资本的因素是一定的道德原则、道德规范、道德后果。并通过它们表现出道德人力资本的运营过程及其社会和经济效应。道德原则是关于如何处理个人之间及个人与社会之间关系的原则,如互利性和维护自身应有利益是市场经济道德的准则和原则。道德规范是以道德原则为基础形成的一系列有关行为善恶的具体准则,例如是非、善恶、尊卑、荣辱、诚实和虚伪、义务和责任等。道德后果包括道德评价和道德责任,道德评价是指个人对某种道德行为做出是非、善恶的一种评判。对同一种道德行为,不同的人有不同的评价,既道德评价有差异性,但是在一定的社会条件下,绝大多数人对某种道德行为的评价大体上是一致的。道德责任则是指个人应尽的责任,例如救死扶伤是医生的道德责任,抚养和教育子女是家庭道德中父母的道德责任,而保守企业核心技术机密是企业技术员工的道德责任。

从道德人力资本在社会经济活动中所产生的正负效益看,道德人力资本可分为善的道德人力资本和恶的道德人力资本。但是,善与恶是相对的,可以培养和改变的。这两种不同的道德人力资本对企业运营都起着很重要的作用,影响着企业的经济效益和社会效益。

二、道德人力资本的经济效益

由于拥有人力资本的存量不同,在企业里的人力资本可以分为企业家人力资本、部门经理人力资本、技术及产品开发人力资本和一线员工人力资本。各个层次的人力资本的地位和角色不同,所起的作用也是不同的。当然,这里所说的人力资本既包括技能型人力资本,又包括知识型人力资本,在本文,笔者撇开其他人力资本,只分析其中的道德人力资本在企业运营中的作用。

(1)企业家道德人力资本的经济功能。企业家决定着企业的生存和发展,可以说,在企业里是企业家人力资本起着决定性的作用。企业家人力资本总体上是针对付未来市场不确定性的经营决策能力。在竞争激烈、充满风险的市场中,企业家对科技信息的敏感程度、预测风险能力的强弱、决策能力强弱、决策正确与否,对企业至关重要。一个错误的决策,会使企业蒙受经济损失,甚至破产。相反,正确的经营决策能使一个企业获利,甚至扭亏为盈,由小企业发展为大企业,可以这样说,企业家人力资本是企业的灵魂,是企业生存和发展的关键。这是针对企业家能力而言的,并没有考虑到企业家的道德因素。企业家人力资本所有权,包括合约选择、收益、转让、开发、利用等内容的产权束,如果由于制度安排不当等原因,而使一部分企业家人力资本产权束受到限制或遭到损害。这时,企业家道德人力资本就起着决定性的作用。他可能将相应的人力资本部分或全部“关闭”起来,使其“资产”立即贬值或荡然无存,似乎这部分资本从来就没有存在过,甚至对企业产生破坏作用。目前我国大多数国有企业的亏损,便是企业家人力资本产权受损造成的。当然,企业家也可能在其人力资本产权受损时,仍然一如既往地正常发挥他的人力资本。

当企业家的产权受损时,他的行为就受他的道德的控制,并且,企业家是否“关闭”了部分人力资本,别人是很难发觉的。因为,企业家人力资本的运用是在不确定的环境下,“发现相关价格”、“感觉、捕捉机会创造利润”(柯斯纳 1979 年),去做出经营决策,这在事先无法加以规划与预测,而且,事后也根本无法知道企业家是否尽心尽力。具有高尚道德人力资本的企业家,尽管其人力资本产权受损,他们仍然会正常发挥他们的人力资本的作用。例如,王殿甫在 1992 年接任深圳赛格集团董事长时,这个曾经号称“中国第一电子集团”的大型国有企业已经濒临崩溃的边缘,但王殿甫经过 5 年的努力,不仅力挽颓势,而且使赛格集团大踏步向百亿集团迈进,但王殿甫的月收入只有 4000 元左右,这与美国企业家收入占企业利润的 2-5% 相比,相距甚远。一些企业家的收入与他们的贡献相比反差大,但却尽职尽责。这与他们具有高尚的道德人力资本是分不开的。

然而,并非每一个收入远远低于其贡献的企业家都具有这种高尚的道德人力资本。我国企业家的收入低,收入与贡献不挂钩,分配不合理是造成“59 岁现象”的经济根源,然而造成这些企业家落马的另一个

重要原因却是其道德因素。

(2) 技术、产品开发人员道德人力资本的经济功能。企业的技术创新、产品创新靠技术、产品开发人员。一个企业是否拥有技术创新、产品创新能力及这种能力的高低决定企业在市场中的生存和发展的空间。“以技术发家,以技术为本”的方正,如果没有技术专家王选,不可能有今天的方正;没有张朝阳就没有搜狐(Sohu);同样,假设没有杨致远就不会有雅虎(Yahoo)。这些实例充分证明了技术人员在企业中的积极作用。但是,如果企业对技术人员的收入分配不合理或对他们不够尊重,不够重视等,则会使技术人员“偷懒”,部分“关闭”其人力资本,不充分发挥其创新才能,这会企业招致无形损失,使企业缺乏竞争力,失去发展空间。因此,技术人员的道德人力资本在企业发展中起着十分重要的作用。

(3) 一线员工道德人力资本的经济功能。一线员工是产品的最终制造者,他们的道德人力资本的高低和好坏决定着产品的质量和数量,影响着企业的成本和利润。道德人力资本好的员工废品率和次品率低,事故少,生产率高;相反,道德人力资本低,没有责任心的员工则废品率和次品率高,事故发生率高,给企业造成资源浪费,增加企业成本,减少企业利润。如果一个企业中有一个或几个不道德的员工,故意搞破坏,那么,将会使该企业遭受更严重的损失。

三、影响道德人力资本经济效益的因素

道德人力资本往往是以某种利益形式表现出来,就其根源来说,道德是经济的某种反映。然而,影响道德人力资本的因素却不仅仅是经济,而是多种因素共同作用的结果。

(1) 职业对道德人力资本经济效益的影响。不同的职业往往形成不同的职业道德,不同的职业道德对效益的追求是不同的。有人追求经济效益的最大化,有人追求社会效益的最大化,有人追求自我价值的最大化。不过,无论以追求什么为主,总会直接或间接地产生一些经济效益和社会效益。因此职业对道德人力资本所能产生的效益的类型和多少有着重要影响。

(2) 需要的满足度。人的需要是多方面的,随着其经济社会状况的变化而有所变化。人的需要有经济的需要、名义地位的需要,实现自我价值的需要等多种需要。人的需要也不可能是单一的,不同的人或

同一人在某一时期的需要可能以某一种需要为主,同时,并不排斥其它的需要,而这些需要的满足程度对企业员工的道德人力资本会产生不同的影响,进而影响到企业的经济效益。

(3) 家庭的影响。家庭的结构、经济状况、价值导向、婚姻状况等都影响道德人力资本的形成和其经济效益的大小。

(4) 社会环境的影响。一个社会的治安状况、民主、风俗对人的道德人力资本的形成和它对人的行为的都会产生很大的影响。

(5) 制度的约束力度的强弱。有无制度约束及约束的力度大小对道德人力资本产生的影响是不可小看的。正如邓小平所说的:“制度好可以使坏人无法任意横行,制度不好可以使好人无法充分做好事,甚至会走向反面”。道德人力资本所产生的正面或负面的效益有很大的弹性,制度约束适当,可把道德人力资本所能产生的负面效应控制在最小区间。

(6) 员工自身素质的高低。一般情况下,企业员工自身素质的高低与道德人力资本的存量是成正比的,但这并不是说素质越高,道德人力资本就一定会产生好的经济和社会效益。也许,高存量的道德人力资本会产生许多好的经济社会效益,也许会产生巨大的破坏作用。

企业文化的影响。好的企业文化会让员工产生认同感、凝聚力、形成良好的职业道德,形成心理契约,使道德人力资本产生积极的群体效应。

四、道德人力资本风险防范

道德人力资本所产生的效益有好有坏,但是这并不是说,某些人的道德人力资本总是产生积极效益,而另一些人的道德人力资本却一直产生消极效益。由于影响道德人力资本的因素不同,或是由于这些因素的变化,会使不同的人,甚至同一个人不同的时间,不同的环境,产生迥然不同的效益。为了避免道德人力资本产生消极的,甚至破坏性的效益,有必要采取一些措施来规避道德人力资本可能发生的风险。

(1) 界定道德与否的标准应当作适当的调整。应该使人们明白什么是道德的,什么是不道德的。在市场经济条件下,互利和维护自身利益都是道德的。以往我们很多人认为,至今也有不少人认为维护自身利益是不道德的,认为维护自身利益是斤斤计较,甚至称之为资产阶级思想,把维护自身利益的人成为“经济动物”。市场经济强调应承认各个经济主体的应有

利益, 当一个经济主体的利益得不到维护的时候, 这个经济主体当然有权维护自己的应有利益, 这是道德的表现, 而不是不道德。

(2) 处理好现实道德与非现实道德的关系。所谓现实道德, 就是指反映现实经济条件下的经济利益关系的道德, 也就是维系现实社会经济关系的道德。如, 互利和各个经济主体维护自身应有利益就是市场经济道德, 就是现实社会的道德。非现实道德包括超前性道德和滞后性道德。超前于现实道德的道德是超前性道德, 是一种理想的道德。落后于现实道德的道德就是滞后性道德。在现实生活中, 要用现实道德作为判断人们行为道德与否的标准, 无论用超前性道德还是滞后性道德来判断现实中人们的行为道德与否都是不恰当的。

(3) 维护人力资本所有者的产权完整。维护人力资本的产权完整, 就是保证人力资本的开发、使用、收益、选择和约等由其本人作主, 其中最主要的是保证人力资本的剩余索取权, 也就是完整的收益权, 以此激励员工释放其最大潜能, 将人力资本所有者“关闭”部分或全部人力资本的可能性缩小到最小范围。

(4) 针对不同的人、不同的需要进行个性化激励。人的需要是多种需要的混合体, 但在某一具体的时间, 一个人的需要总是以某一种为主的。针对不同的人, 不同的需要, 进行不同的激励。如: 为以实现自我价值为主的人多提供发展和施展才能的机会和空间; 多提拔追求社会地位而又有才能的人作部门经理、部

门主管, 参与管理工作。提高员工的需要满足度, 是对道德人力资本风险的最好, 也是最根本的防范措施。

(5) 形成良好的道德约束。道德约束是一种社会行为规范, 对人的约束是一种软约束, 当人的行为符合社会道德规范时, 会得到社会的认可, 当违反社会道德规范时, 便会遭到谴责, 它不像法律那样具有强制力, 道德约束是一种心理作用。道德约束一方面是直接来自于社会规范, 具有一定程度的律他性, 另一方面, 个体通过长期的将道德内化为个人品德, 从而成为个人的自觉行为, 因而具有自律性。一旦内化为个人品德, 道德对一个人的约束是深刻而长久的。

(6) 制度约束。对企业员工道德人力资本的风险防范离开制度的约束是不现实的, 让员工包括企业家在内的所有管理人员和一线员工都明白各自的责任是什么, 什么是该干的, 什么是禁止的, 一旦违反了就要受到惩罚, 受到法律的制裁。法律和规章制度对人的约束是硬性约束, 容易让群众监督, 是最有效, 最有力的约束, 是防范道德人力资本风险的强制措施。

参考文献:

- [1] 程承平, 魏明侠. 企业家人力资本开发[M]. 经济管理出版社, 2002
- [2] 魏杰. 市场经济前沿问题——现代经济运行方式[M]. 北京: 中国发展出版社, 2001.
- [3] 苏勇. 管理伦理[M]. 上海: 上海译文出版社, 1997

Benefit Analysis of Moral Human Capital in the Enterprise

SHI Xi jun¹, HE She ying²

(1. School of Economy Management, Tianjin Teachers' University, Tianjin 300074, China; 2. English Department, Yuxi Teachers' College, Yuxi, Yunnan 653100, China)

Abstract: Moral human capital, which might produce positive benefit as well as negative effect, is one of the important factors affecting an enterprise. What influences it will have is largely decided by the factors of moral human capital. In the light of different influence by the different factors, this paper offers some opinions on how to take effective measures to protect the positive benefit from the risk of moral human capital.

Key words: moral human capital; benefit; analysis