

高管团队人力资本结构研究述评

刘胜军(副教授), 田志文, 张 雯

(哈尔滨商业大学会计学院, 哈尔滨 150028)

【摘要】 20世纪80年代中期,学者们将高阶理论应用于人力资本领域,由此产生了人力资本特征前沿学术主题研究。作为人力资本理论的微观扩展,人力资本特征研究有利于揭示人力资本对企业绩效的作用机理,同时人力资本特征结构化促进了CEO与高管团队两维界面心理与行为探索。本文围绕高管团队人力资本结构国内外研究现状、研究结构、研究层次、研究机理等方面展开,梳理了相关成果,并在此基础上归纳概括,提出针对性建议,以期为深化企业人力资本理论研究提供更多视角。

【关键词】 高管团队; 人力资本结构; 文献综述

一、引言

2010年,哈佛大学 William A.Sahlman 教授在 *Economics Management and Financial Markets* 期刊上撰文探讨了2008年经济危机基于公司治理层面爆发的根源。他认为监管制度的弊端——非独立性,在经济危机中彻底把传统的公司治理模式打乱,同时激励机制、风险管控系统、会计体系、企业人力资本以及企业文化五个与监管制度密切相关的系统能够对危机的发生做出解释。由此,他指出强烈且致命的动机、脆弱的风险管控系统、不健全的会计体系、低质的企业人力资本以及腐朽的企业文化往往是最糟糕企业的表现。

高管团队人力资本是企业人力资本的关键。本文主要总结国内外高管团队人力资本结构研究现状、研究结构及研究机理,并在相关研究的启发下,创制了高管团队人力资本流向图,见右图1。

二、文献研究结构

从目前来看,高管团队人力资本结构文献以实证研究为主导,规范性研究相对较少。参照朱焱(2013)研究范式,本文对参阅的文献进行结构概括,大部分文献结构框架可以分为平行关系类、逻辑关系类和混合关系类三种,其中混合关系类文献占据主体地位。三者的表现形式分别为“人力资本—行为”、“人力资本—经济后果”和“人力资本—行为—经济后果”。

三、文献研究层次

(一)行业类别层次

从企业规模上看,文献多以中小型企

业为研究对象。杨林(2014)对我国中小企业板上市公司进行了研究,同样 Saim Kashmiri 和 Jacob Brower(2012)分析了116家标准普尔公司数据。从企业生产要素投入类型来看,技术密集型高新技术企业为常用研究主体。Don Knight(1999)以76家美国和爱尔兰高新技术企业为研究样本, Yi Long Jawa(2009)以165家技术密集型企业为参照对象,胡望斌、张玉利和杨俊(2014)则以新创企业为研究对象。从风险偏好来看,风险型企业是研究的重点。Peter Wright 和 Mark Kroll(2007)以风险企业为研究对象,刘萍萍(2012)分别对风险企业和创业投资企业进行了研究。

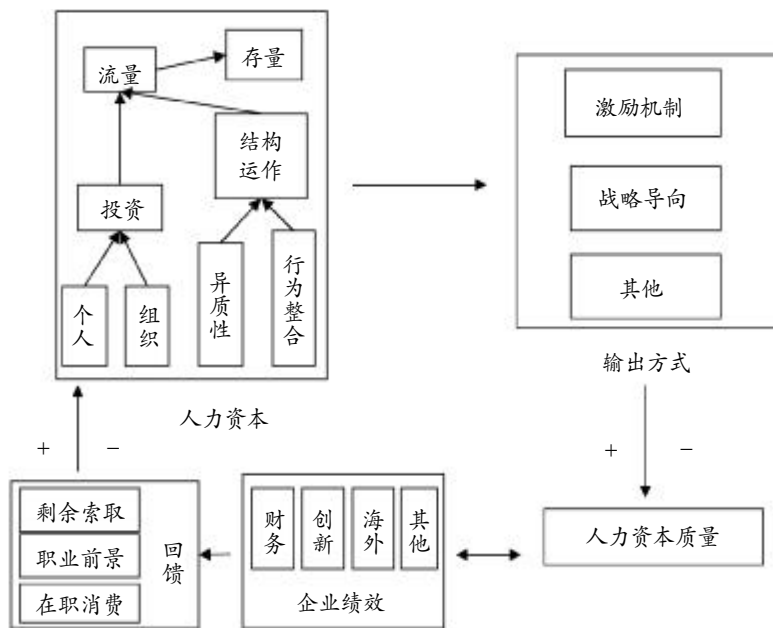


图1 高管团队人力资本流向

国内外研究对象多集中在技术密集型新创行业。“四高两强”(四高:高投入、高创新、高风险、高收益;两强:实体性强、知识密集度强)是新创行业的主要特征。基于“四高两强”的特征,相关行业需要积极防范风险、助推智力发挥、攫取创新成果。同时,人力资本的累积性与依附性同样需要必要的客观条件,只有适宜的外部环境条件,才能推动人力资本积累、增值和外溢等社会正向效应的发挥。

(二)战略导向层次

本文将战略层面的文献分为战略认知、战略实施和战略风险应对三类。

1. 从战略认知上看。战略的“知与惑”、“详与粗”关系着团队的合力聚焦,影响着团队的智力发挥。因此高管团队战略共识、战略模糊性、战略定位研究是战略认知与高管团队人力资本结构研究的重点。Don Knight、Craig L和Pearce(1999)构建了以高管团队人力资本特征和团队运作过程为基础的战略共识模型。Michael Jensen和Edward J. Zajac(2004)探讨了企业高管异质性对企业战略模糊性的影响。Alejandro Escriba Esteve(2009)研究了企业战略定位在高管团队人力资本特征与财务绩效间的调节作用。

2. 从战略实施上看。战略实施可概括为不同层次的战略与高管团队人力资本的关系研究。整体战略层次方面,杨林(2014)实证分析了高管团队人力资本特征垂直差异与创业战略的关系;业务竞争层次方面,Mine Ozer(2006)认为CEO人力资本特性(控制方式和任期)与高管团队人力资本特征(团队规模、团队任期)会影响到企业政治战略;职能战略层次方面,Saim Kashmiri与Jacob Brower(2012)发现团队成员有市场职能经历时,高管团队更易于采取企业品牌战略。

3. 从战略风险应对上看。战略风险应对方面的文献,主要探讨了在复杂的组织环境中,高管团队人力资本结构与战略变革的关系,为创业团队组建和战略风险防范提供了指导性建议。Margarethe F. Wiersema(1992)认为团队平均年龄低、团队任期长、教育水平较高、专业异质性强、团队专业培训时间长的高管团队更易推进企业战略变革。David Naranjo-Gil(2008)发现团队部分异质性在战略变革与经营绩效间起到正向调节作用。

战略导向层次的研究虽集中在战略认知、战略实施和战略风险应对三个方面,但战略目的仍为战略不确定性的防范与核心竞争力的攫取,而高管团队人力资本是核心竞争力人格化的表现,是战略不确定性的主观认知。因此,公司战略的调整和变化能够引起人力资本特征及结构的变化,为人力资本与其他资本的有效整合提供动力,同时高管团队人力资本特征及结构也能反向影响公司战略。

(三)激励机制层次

团队激励应包括图1中输出方式中激励机制与剩余成果回馈两个阶段。一部分文献研究了基于团队人力资本结构的激励机制设计,现有的文献也证明了人力资本特性是激励机制设计的前提条件。张宗益(2004)发现采取适应企业人力资本层次的差异化激励措施,能够使企业取得更好的绩效。马广林、王康(2012)认为融合人力资本固有特性的动态产权激励机制,能够更好地释放人力资本价值创造潜能。蔡晓珊、陈和(2014)认为应该综合高管团队的人力资本外部性、专用性与异质性等特性设计激励机制。

也有学者认为通过激励手段,可以发挥高管人力资本正效应。在通过激励手段发挥高管团队人力资本效应方面,激励差异化、浮动激励、股权激励与职业前景等激励手段已经得到印证。Rajesh K. Aggarwal(2003)发现企业实行薪酬级次差异,有利于提升企业业绩。Peter Wright和Mark Kroll(2007)认为在预防与规避企业风险方面,浮动激励能够刺激高管团队人力资本作用发挥。David Souder(2012)、邓玉林(2008)都发现股权激励能更好地激发出高管团队的人力资本潜力。刘萍萍(2012)认为应赋予风险企业家剩余索取权和控制权等权利才能发挥企业家人力资本最大效用。

可见,激励机制能够挖掘团队人力资本潜力,抑制团队惰性,规避成员不理性行为,并且在团队成员特定需求未被满足时,激发成员内生动力,寻求特定目标行为,满足需求。而高管团队人力资本结构特性是激励机制的前提条件,不仅激励机制,而且组织结构与控制方式都围绕着企业人力资本结构特性运转与实施。因此高管团队人力资本结构与激励机制是互为因果的交互关系。

(四)团队行为整合层次

1994年Hambrick首创“行为整合”概念,并认为行为整合是指团队成员间分享信息、资源、观点的互动活动。而当前行为整合研究有三种:基础概念的探索、前置变量(人力资本结构)关系研究以及后置变量(组织绩效)关系探讨。本文将行为整合归整为行为整合基础研究、行为整合与人力资本结构前置反向研究两类。

高管团队行为整合基础研究,主要涉及概念探索与测量研究。最近基于心理学交互记忆系统理论对团队行为整合的研究在国外兴起,如:Tung Ching Lin(2012)基于高管团队交互记忆系统,论述了行为整合在信息化团队中的地位与重要性;Mell Julijan(2014)认为交互记忆系统对组织绩效的提升作用取决于团队知识信息集中整合的程度。除此之外,Simsek(2005)、Li J.(2005)与姚振华(2009)在行为整合维度测量上都做出有价值的探索。

高管团队行为整合与人力资本结构前置反向研究,主要从团队人力资本结构化以及控制方式等方面,展开

与行为整合的关系探讨。研究证实了高管团队人力资本结构与行为整合有直接关联,同时行为整合也能传导人力资本效应于组织绩效。Christophe Boone(2009)实证发现集体决策能够提升职能背景异质性的企业绩效的绩效。姚振华、孙海法(2010)发现高管团队人力资本异质性会阻碍团队行为整合。Buyl Tin 和 Boone Christophe(2013)认为团队关注度在团队整合与知识异质性之间起到了调节作用。在团队控制方式上,已证实柔性控制风格更有利于团队整合,同时行为整合也能弱化控制风格负作用。Christophe Boone(2009)发现行为整合能够有效削弱控制方式异质性对企业绩效的影响。郭忠金、姚振华(2011)发现团队领导分享式风格会弱化异质性对行为整合的负向效应,而控制型风格会助推异质性对行为整合的负向效应,逢晓霞(2012)的研究也得到了相同的结论。

从人力资本结构关系看,行为整合是团队人力资本结构的升华,是团队人力资本结构运作过程的深层次探索,是对人力资本结构与企业绩效间的“黑匣子”的揭秘。

四、文献研究机制

人力资本结构的增值性、外溢性、异质性已体现在企业营运中,且组织绩效与人力资本质量存在交互影响。鉴于人力资本结构与其他变量的作用机制异曲同工的原因,本文以人力资本结构与组织绩效关系作为机制研究的重点。通过阅读文献,本文就该类机制归纳了三个特性:①直接关联性;②外部调节性;③间接中介性(如图2所示)。

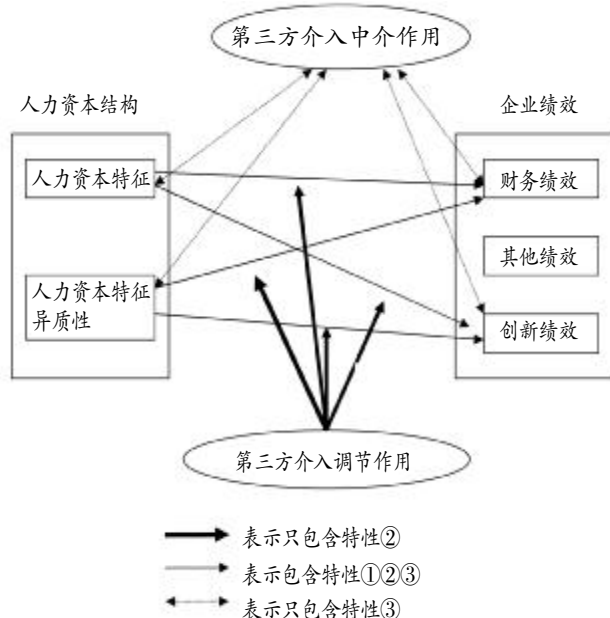


图2 人力资本结构与企业绩效作用机制

直接关联性是指人力资本结构与组织绩效部分指标直接相关,如陈忠卫等(2009)发现高管团队职能背景异质性与企业ROA显著负相关。外部调节性是指第三变量

在人力资本结构与组织绩效关联过程中起调节作用,如Alejandro Escriba Esteve(2009)认为企业战略定位在高管团队人力资本特征与企业财务绩效中起到了调节作用,李华晶(2007)发现高管团队激励约束水平在高管团队人口特征与公司创业绩效间发挥着调节作用。间接中介性是指人力资本结构通过第三变量对组织绩效起到间接作用,朱焱(2013)发现,企业研发投入是管理团队人力资本与企业绩效间的部分中介变量。搭配线性回归方法的三类机制是目前主流研究通用的研究方法,其为现实中人力资本特性发挥、公司治理、团队激励和行为整合等提供了许多有价值的研究模式。但Yi Long Jawa(2009)发现CEO在职任期,高管团队规模与企业国际化战略间存在倒V型关系,学术界对高管团队人力资本结构问题一直无统一论,有的还对此三类研究机制与方法提出了质疑。

五、总结与建议

通过以上文献归整,笔者发现高管团队人力资本结构研究存在以下不足:第一,团队人力资本结构研究尚不完善。人力资本结构表现为人力资本在形成和发挥功效过程中各组成成分之间的关联性及其相互作用,以及各组成成分的特性。现有的国内外文献研究大多集中于人力资本组成部分的特性研究,组成部分间的相互作用研究比较少。第二,人力资本结构与财务行为研究较少。现有的研究多是从企业战略选择制定、生产行为、激励机制等管理学、经济学视角出发,对企业经营现状密切相关的融资行为、投资行为和股利分配行为发掘较少。第三,国内人力资本结构深层挖掘不足,特别是人力资本结构的升华——行为整合,远落后国外,这不利于我国企业人力资本运作“暗箱”的揭秘。

现有研究提供了许多有参考价值的建议:企业可以实施定期轮岗制度优化团队人员结构,构建学习型组织并提供继续教育平台,内外并举利用市场弥补人才不足;企业应健全与完善薪酬结构,规划和实施团队职业前景;企业应强化董事会职责,降低股权集中度;企业应制定创业型企业战略,控制团队情感冲突营造和谐团队氛围;企业应坚持集体决策提高决策质量,完善沟通机制提高决策效率,加强团队合作保证决策顺利执行。

主要参考文献

朱焱,张孟昌.企业管理团队人力资本、研发投入与企业绩效的实证研究[J].会计研究,2013(11).

Mell Julijan, Dan Van Knippenberg, Wendy P. Van Ginkel. The Catalyst Effect: the Impact of Transactive Memory System Structure on Team Performance[J].Academy of Management Journal,2014(57).

【基金项目】哈尔滨商业大学研究生创新科研项目“智力资本投资与盈利能力研究”(项目编号:YJSCX2014-312HSD)