

企业规模与员工在职培训

汪 洋

【提要】 本文通过归纳有关经济学家对在职培训与企业规模的关系的研究成果,揭示企业规模对培训投资的决定作用,并建立培训成本差异与企业规模的关系模型。在此基础上,进一步论述企业规模对员工工资的制约机制。最后进行简单小结并提出建议。

【作者】 汪 洋 深圳市人才交流服务中心综合处,处长。

一、企业规模与在职培训投资供给

在企业规模变大的过程中,对员工监控和绩效考评方面的费用将随之上升。而且大企业还将遇到小企业不会遇到的信息传递方面的问题。为了使这方面的成本更加经济,企业可以有多项选择。例如,增加资本金,雇用更多优秀的员工以及加强对新员工的培训等。美国经济学家 Brown(1990)和 Barron、Black、Horign(1995)都先后注意到一个重要的现象:大企业比同类小企业提供了更多的员工培训,即企业规模对企业人力资本投资决定具有明显的制约作用。导致这种现象的原因是多方面的。美国学者 Idso(1996)认为,其中的一个重要原因是内部劳动力市场在大规模企业中的存在,从而使大企业为员工提供了更多的内部流动机会。这种内部岗位流动使得长期雇用的期望增高,也使企业更加情愿地提供高水平的培训。小企业则担心由于员工“跳槽”致使培训投资的收益无法实现,从而不愿意对员工培训进行投资。

上述观点主要是从培训的投资收益角度加以分析的。另一种是根据不同规模企业的培训成本加以比较,这也是本文采用的主要分析方法。培训成本的差异或许是导致大企业提供更多培训机会的更重要的原因,即大企业比小企业在提供正式培训时更容易产生规模经济效益。美国的一项实证研究(Habber, 1988)发现,100人以上的大公司比同类小公司为员工提供正规培训的可能性多出一倍。同时,采用高新技术设备的企业通常会为员工提供更多的培训。由于采用先进技术设备将使固定成本上升,那么这些企业必然会考虑如何更加充分地利用这些设备、技术。经验研究发现大企业的确比小企业更多地采用高新技术,因而,这些企业也就会对员工进行更多的培训,以便使员工熟练地掌握和使用这些技术。大企业在采用高新技术时取得的成本上的好处与其采用正规培训时得到的好处是同样的,即都把固定成本分摊到更多的产品和更多的人头上。这样,成本的优势得到了加强。

对于这个问题还有另一种解释,即大企业有更多的机会选择安排同岗员工之间进行非正式培训,以部分代替相对成本较高的有组织的正式培训。这是因为大企业中常常会有好几个员工做同样的工作。这种方法用于对新员工的培训同样有效。小公司则不同,新员工往往被安排到空缺岗位去做正好没有人做的工作。这种现象同样说明:大企业比小企业能以较低的成本提供更多的培训。

而且,由于培训成本较低,大企业可以为员工安排更多的培训机会,并有条件在培训中采用先进技术和方法来改善培训效果,这样他们比小企业更有条件积累更多的人力资本,从而获得更高的劳动生产率。由此可见,大企业在其生产过程中天生就具有了规模经济效益。

二、培训成本差异与企业规模的关系模型

如果一个企业对其新员工进行培训,那么其培训可以被分为两部分——正式培训与非正式培训。正式培训的成本是: $CFT = A + BN$ 。其中 A 是固定成本, B 是变动成本, N 是参加培训的人数。 A 反映的是建立一个正式培训方案所必须的一些资源方面的投入, B 是实施这个方案的边际成本包括教师的薪酬、学员的补助和其他一些供给。

同样我们可以把非正式培训的成本定义为: $CIT = DN$ 。其中 D 表示可变成本, 包括师傅和学徒的薪酬。我们假设非正式培训是没有固定成本投入的。但事实上我们只需要非正式培训的固定成本较小而正式培训的边际成本较小。

例如有两个企业, 一个规模大、雇用新员工多; 另一个规模小、雇用新员工少。假设两个企业都采用同样的培训方式, 就是说 $A_1 = A_2 = A$, $B_1 = B_2 = B$ 且 $D_1 = D_2 = D$ 。它们的人均培训成本分别为: $AC1FT = A_1/N_1 + B_1$, $AC2FT = A_2/N_2 + B_2$ 。如果 $N_1 > N_2$, 那么 $AC1FT < AC2FT$, 这样大企业就能以较低的平均成本提供正式培训。培训的人数越多, 人均成本也就越低, 这种规模经济使得大企业可能提供更多的正式培训, 而小企业就无能为力了。另外, 作为某个大企业的分支机构, 一些小企业可以让其新员工参加整个公司范围的统一培训。

大企业在提供非正式培训方面同样有优势。例如它可以同岗位的老员工而不是经理去培训新员工。大企业在相同岗位往往会有多名员工, 而小企业则没有这样的选择机会, 只得由经理们亲自去培训。在前面提到的等式中, 由于同岗员工的时间价值小于经理的时间价值, 即 $D_1 < D_2$, 这样大企业在非正式培训方面又节约了成本。不过, 西方国家的一些研究发现, 尤其是在一些规模经济效益比较明显的大企业, 培训更加趋于采用一些正规的方式方法。

上面的例子说明通过分摊正式培训中的固定成本到更多的参与培训的新员工头上, 使大企业在进行正式培训时天生就具备了规模优势。而由于能有更多的同岗老员工, 大企业的平均非正式培训费用同样比小企业低。因此, 无论是采用何种方式的培训, 大企业都具有成本上的优势。

实际上, 如果坚持规模经济的假设, 规模的上升对各种培训都有不同程度的正面影响。企业规模越大, 正式培训和非正式培训就越多。一项经验研究发现, 从平均数来看, 企业规模每增加 10%, 非正式经理培训增长 2.5%, 非正式同岗培训增长 2.7%。可见企业规模对非正式培训有正面影响。有趣的是企业规模对于脱产的正式培训呈负面影响, 其原因是一些大企业的小分支机构将其员工送到其他一些部门去培训, 从而享受到规模效益。企业规模每增长 10%, 脱产培训下降 0.1%, 而正式的非脱产培训上升 3.7%。

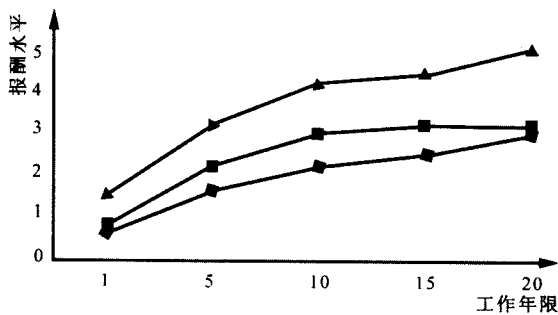
三、企业规模对工资水平的制约机制

企业规模和工资水平间的相关关系, 多年前就曾引起一些经济学家的关注。美国学者 Brown 和 Medoff 通过研究, 得出了一般性结论: 企业规模和工资水平呈正相关关系。即企业规模越大, 员工工资水平越高; 反之亦然。虽然大小企业工资水平的差异与员工素质、工作条件等其他因素有关, 但大企业在工资水平上的优势与小企业相比还是比较明显的。经验研究发现, 大企业在处理员工构成多样性的同时还是趋于支付更高的薪酬。导致这种现象的部分原因, 可能正是前面提到的大企业在员工培训方面的成本优势。如果假设由于在正式和非正式的培训中大企业都有较大的成本优势, 那么大企业将进行更多的培训, 其结果是人力资本积累的增多和劳动生产率的提高, 从而为支付高薪酬提供了前提条件。尽管有人提出, 由于大企业内部存在更多的屏障和内部劳动力市场, 培训的效果也就比较复杂, 这就导致企业必须进行一些必要的特殊培训。如果企业承担了大量的特殊培训费用, 那工资水平的提高就要受限制。然而大规模的企业由于存在大量的培训机会, 这种特殊培训对成本的影响也就不大了。所以, 尽管大企业要充分考虑到员工们不同的特点, 但从总体上讲, 大企业的员工还是得到了更多的培训和更高的薪水。这可能是对工资水平的企业规模差异的一种解释。

美国学者 Den A. Black 和 Brett J. Noel 在 1997 年针对“不同性别员工的工资随企业规模变动情况”进行了实证研究。他们将企业规模分为三档: 50 人以下(小型企业), 50~499 人(中型企业), 500 人以上(大型企业), 然后分三档对不同性别的样本用以下等式进行衡量: $\ln(y_i) = \alpha_i \beta + \epsilon_i$ 。

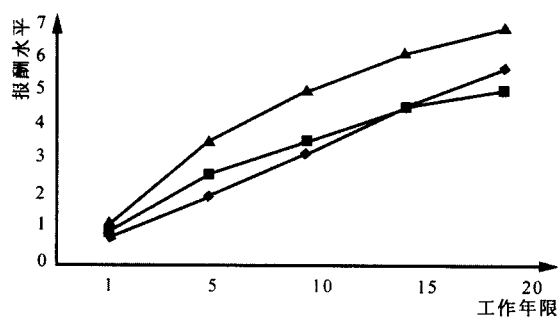
其中: y_i 是第 i 个员工的调薪, X_i 是变量组, β 是待定参数, ϵ_i 是误差量。这里的变量包括年龄、婚姻状况、学历学位等, 最后还要考虑在职时间。

通过对不同规模段、不同性别, 分别进行衡量, 可以得到不同的系数。图 1 描绘了男性在不同规



▲表示大型企业 ■表示中型企业 ◆表示小型企业

图1 男性员工在不同规模企业中报酬水平的变化



▲表示大型企业 ■表示中型企业 ◆表示小型企业

图2 女性员工在不同规模企业中报酬水平的变化

模企业中报酬水平的变化。虽然在小型企业中工资增长超过了中型企业的工资增长,但500人以上大企业的工资增长明显高于中小企业。图2是女性员工的情况,我们看到的是工资增长水平随着企业规模的增长而增长。区别是明显的,对于男性员工而言,在小企业中有10年工龄的员工比新员工薪水高23%,而在大企业中则高出36%。对于女员工这种区别似乎更明显了,小企业10年后的薪水比刚入职时高17%,而在大企业中为32%。

四、结论与建议

不论用什么培训评估模型来评估培训,结果都显示大的企业或机构的确提供了较多的正式培训。此外,在非正式培训方面大企业更多采用同岗培训方式,原因是这种培训成本最低。较低的培训成本可从大企业相对较高的工资水平中体现出来。这可能也是大企业中工资随工龄增长而增长的幅度较大的原因之一。培训的规模经济效益导致的人力资本积累的差异,是长期以来工资水平与企业规模之间的这种关系的一个关键因素。

根据以上研究结论,中小企业由于不具备培训成本优势,而且培训收益不确定,通常为员工提供的培训机会较少,从而导致这类企业普遍存在人力资本投资不足的问题。这一问题必将造成中小企业的人力资本积累不足或人力资本短缺,进而制约中小企业的长期持续发展。针对这一问题,政府应通过政策手段弥补这一缺陷。一方面,可通过政策创新激励中小企业的培训投资,包括建立培训投资与税收减免的联系机制等;另一方面,可以发起建立中小企业培训投资基金,吸引社会资金介入支持小企业人力资本投资。同时,政府有责任为中小企业培育健全的培训市场,利用市场机制推动中小企业的培训投资。如果对中小企业在职培训投资不足问题长期不能给予应有的重视,中小企业的发展就会面临人力资本“瓶颈”的约束,从而影响整个国民经济的健康发展。在中国国有企业实施战略性调整过程中,一大批中小企业成为经济增长的积极力量,形成了良好的发展势头。但企业内部存在的只重视员工使用、不重视员工培训和投资所带来的问题日益突出,并已开始影响中小企业的健康、持续发展。这些中小企业在未来的竞争中,唯有重视在职培训,不断加大人力资本投资力度,方可立于不败之地。

参考文献:

1. Brown. Charles. "Empirical evidence on private training" Research in Labour Economics. (1990)11(97~113).
2. Michael W. Horrigan and Frazis, Harley J., Diane E. Herz (1995). "Employer provided training: Results from a new survey" Monthly Labour Review. 118(5):1~17.
3. Dan A. Black, Brett J. Noel, and Zheng Wang (1996). "On-the-Job Training, Establishment Size, and Firm Size: Evidence for Economies of Scale in the Production of Human Capital." Southern Economic Journal. 66(1). 82~100, U.S.

(本文责任编辑:朱 犁)