



中青年经济学家文库
ZHONGQINGNIAN JINGJIXUEJIA WENKU

人力资本密集型企业研究： 企业理论的新视角

陈 和 张守哲 曾 丽 / 著

RENLIZIBEN MIJIXING QIYE YANJIU:
QIYE LILUN DE XINSHIJIAO



经济科学出版社
Economic Science Press

中青年经济学家文库

本书受广东外语外贸大学 2011 年度校级出版资助项目、广东省自然科学基金博士启动项目 (10451042001004317)、教育部人文社会科学研究青年项目 (10YJC790019; 11YJCZH097)、广东省教育厅文科基地重大项目 (09JDXM63008)、广东外语外贸大学校级创新团队项目资助出版

人力资本密集型企业 研究：企业理论的新视角

陈 和 张守哲 曾 丽 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本密集型企业研究：企业理论的新视角 / 陈和，
张守哲，曾丽著. —北京：经济科学出版社，2012. 6

(中青年经济学家文库)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1939 - 8

I. ①人… II. ①陈…②张…③曾… III. ①企业 -
人力资本 - 研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 103063 号

责任编辑：王长廷 王冬玲

责任校对：刘 昕

版式设计：代小卫

技术编辑：邱 天

人力资本密集型企业研究：企业理论的新视角

陈 和 张守哲 曾 丽 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编部电话：88191217 发行部电话：88191537

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esp@ esp. com. cn

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

河北省三河市华玉装订厂装订

880 × 1230 32 开 4. 5 印张 150000 字

2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1939 - 8 定价：28. 00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换。电话：88191502)

(版权所有 翻印必究)

目 录

第1章 导论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 本书的贡献与创新	2
第2章 综述	3
2.1 对 HCIF 之前的企业理论与公司治理的简要 回顾	3
2.1.1 对企业发展历程的回顾	3
2.1.2 对企业理论的回顾	4
2.1.3 对公司治理的回顾	5
2.2 HCIF 的兴起与挑战	7
2.2.1 HCIF 的兴起	7
2.2.2 重新审视人力资本	11
2.2.3 HCIF 对传统理论的挑战	12
2.3 拉詹和津加莱斯的回应：“关键性资源理论”	16
2.3.1 对企业理论的回应	17
2.3.2 对公司治理的回应	21

2.3.3 关键性资源理论的意义	23
2.4 来自“利益相关者理论”的支持	24
2.5 小结	25

第3章 关键性资源理论研究的新视角：对“进入权”的 扩展与模型构建

3.1 企业关键性资源的构成与演进	27
3.1.1 资本家	28
3.1.2 工人/普通劳动者	31
3.1.3 企业家	31
3.1.4 经理/管理者	32
3.1.5 核心雇员	33
3.2 “一个人力资本与非人力资本的特别合约”	36
3.2.1 人力资本特性分析	36
3.2.2 企业人力资本价值实现的途径	39
3.3 关键性资源理论研究的新视角： 对“进入权”概念的扩展	40
3.3.1 拉詹和津加莱斯的贡献与局限	40
3.3.2 对“进入权”内涵的扩展	41
3.3.3 对何时给予进入权的判断	43
3.3.4 子模型分析	45
3.3.5 一般模型	55
3.3.6 HCIF 的治理	58
3.4 小结	59

第 4 章 模型的运用：一个 HCIF 并购的视角	61
4.1 HCIF 并购出现的问题：人力资本流失	61
4.2 进入权与 HCIF 并购	64
4.3 HCIF 并购模型	67
4.4 HCIF 并购出现的问题	69
4.5 小结	71
第 5 章 公司制下的 HCIF 的治理研究	73
5.1 HCIF 的治理模式分类	73
5.2 给予进入权的方式	75
5.2.1 直接给予进入权：剩余索取权/剩余控制权	75
5.2.2 赋予人力资本自主权：一种变相的进入权	79
5.2.3 增加进入权：职务晋升	82
5.2.4 对“进入权”通道的疏通	83
5.2.5 对未来的进入权：长期契约	84
5.3 公司制 HCIF 治理中的问题	85
5.3.1 职务晋升存在局限	85
5.3.2 两种激励机制发生冲突	87
5.3.3 市场/行业因素的影响	88
5.4 小结	88
第 6 章 合伙制下的 HCIF 治理研究	91
6.1 为什么仍然存在合伙制	91
6.2 合伙制存在的必要性：人力资本与专业服务的 特性分析	94
6.2.1 人力资本	94

人力资本密集型企业研究：企业理论的新视角

6.2.2 专业服务业的特点	95
6.3 合伙制的本质	96
6.3.1 内部人控制	96
6.3.2 无限连带责任	98
6.4 关键性资源理论	99
6.4.1 “晋升或走人”机制	99
6.4.2 利润分享机制	100
6.4.3 关键性资源理论的解释	101
6.5 “进入权”的局限：基于合伙制的视角	104
6.5.1 两种激励机制的冲突	104
6.5.2 同事监督的困难性	104
6.6 小结	105

附录：从三国故事看人力资本密集型企业的治理

（三部曲）	107
参考文献	125

第 1 章

导 论

1. 1

问题的提出

随着人类社会由工业经济时代步入知识经济、信息经济时代，人力资本逐渐取代物质资本成为企业价值创造的主要源泉，由此兴起的新型企业形式——人力资本密集型企业（Human Capital-Intensive Firm, HCIF）得以产生并活跃于专业服务、金融投资、高新技术等广阔的领域。在 HCIF 中，人力资本取代物质资本成为企业价值创造的重要乃至主要源泉。这一新型企业组织形式的兴起不仅冲击了传统的钱德勒（Chandler）意义上的现代工商企业的模式，而且对传统企业理论构成了强有力的挑战，从而深刻改变了企业的性质。传统的基于物质资本产权视角的企业理论与公司治理在解释 HCIF 时捉襟见肘，一种新的企业理论与治理模式呼之欲出。

对此，芝加哥大学的两位学者——拉詹和津加莱斯（Rajan & Zingales）提出了关于企业的“关键性资源理论”（Critical Resources Theory），把企业定义为一种“关键性资源”以及拥有这

种“关键性资源”进入权的人（Rajan & Zingales, 1998; 2000; 2001a; 2001b; 2003; Zingales, 2000）。从而将“人力资本”纳入企业（Blair, 1999），为新兴的 HCIF 的治理提供了合理的理论解释。然而，拉詹和津加莱斯提出的 CRT 和进入权机制只是初步解释了 HCIF 的治理，尚需进一步深入研究。

1.2

本书的贡献与创新

在拉詹和津加莱斯（1998; 2001b）提出的 CRT 基础上，本书扩展了“进入权”内涵，将“进入权”扩展为企业的治理机制和长期的制度安排机制，并对企业家是否给予员工进入权以及给予进入权的程度进行了数学推导。在此基础上，运用关键性资源理论，初步构建起一个以“企业家”为中心签约人的关于人力资本密集型企业的治理模型，并将 HCIF 的治理归纳为“企业家通过控制企业事前的关键性资源的进入权从而协调企业事后的关键性资源所有者”。

因此，对“雇员”等人力资本的激励（Incentive）取代了股东与经理之间的“委托—代理”问题成为 HCIF 治理与并购的焦点所在（Rajan & Zingales, 2000）。在此基础上，本书将“关键性资源”的进入权扩展到人力资本的激励上来，并从“进入权”给予的角度分析公司制与合伙制 HCIF 如何实现人力资本的治理与并购，从而力图打通关键性资源理论与激励的内部关系。

第 2 章

综 述

2. 1

对 HCIF 之前的企业理论与公司治理的简要回顾

2. 1. 1 对企业发展历程的回顾

在 HCIF 兴起之前，现代企业组织经历了一个波澜壮阔的发展过程。现代企业的发展以“现代工商企业”（Modern Business Enterprise, MBE）的崛起为标志。19 世纪末，发轫于西方资本主义国家的第二次工业革命使人类社会步入工业经济时代。第二次工业革命在推进工业文明的同时，也使得经济的细胞体——企业悄然发生了变化：随着第二次工业革命的不断深入，大型现代工商企业开始登上世界经济舞台，并逐步取代小型的业主型企业，到 20 世纪 20 年代末主导了美国经济的绝大多数部门（Chandler, 1977; Rajan & Zingales, 2000）。规模经济和范围经济构成了现代工商企业的主要竞争优势（Chandler, 1990），大

规模的成本经济以及通过大量的广告而对新进入者施加残酷的竞争为现代工商企业树立起了难以撼动的品牌形象（Chandler, 1990）。现代工商企业还是一种大型的垂直整合企业，作为其中的典型代表——通用汽车公司（GM）以拥有和控制许多高度专业化的无生命的物质资产为其主要特征，范围涵盖了从种植业到机器制造业的各个领域，对这些难以复制的物质资产的控制构成了通用汽车这一现代工商企业的权力的主要来源（Rajan & Zingales, 2000）。到 20 世纪 30 年代，日渐成熟的现代工商企业得到了经济学界的广泛关注，从而催生了持续至今、经久不衰的现代企业理论与公司治理的研究热潮。

2.1.2 对企业理论的回顾

严格意义上的现代企业理论起源于科斯（Coase, 1937）《企业的本质》一文的发表。在这篇开创性的文献中，科斯提出，由于市场运行的价格机制存在成本，因此形成一个组织，并允许某个权威（一个企业家）来支配资源就能节约这些市场运行成本，从而构成企业的起源，只不过在企业内部还要受到“组织成本”的制约，因此企业将扩张到在企业内部组织一笔交易的成本等于在公开市场上完成这笔交易所需的成本，从而形成最终的企业边界。

科斯之后，阿尔钦和德姆塞茨（Alchian & Demsez, 1972）、格罗斯曼（Grossman）、哈特和摩尔（Hart & Moore）（Grossman & Hart, 1986; Hart & Moore, 1990; Hart, 1995）分别从剩余索取权（Residual Claim）和剩余控制权（Residual Rights of Control）的角度深化了科斯提出的企业区别于市场的“权威机

制”：阿尔钦和德姆塞茨（1972）从团队生产的监督机制出发，提出为减少生产过程中的偷懒，应该将企业资产的剩余索取权赋予最终的监督者，而这个最终监督者就是企业资产的所有者；在不完全契约假设的基础上，格罗斯曼、哈特和摩尔（Grossman & Hart, 1986；Hart & Moore, 1990；Hart, 1995；简记为 GHM）提出，除了契约中明确规定的专门权利之外，那些契约中没有明确规定的剩余权利就构成了企业的“剩余控制权”，这部分“剩余控制权”天然归属于企业资产的所有者。所有者拥有企业物质资产的所有权，进而间接地拥有了企业人力资本的控制权。

由此看出，科斯之后的主流企业理论学者均把科斯企业的“权威机制”界定在企业资产及其所有者上，并且由企业资本的所有权决定企业边界。在这里，企业的资产是由企业的物质资产和一些具备产权属性的无形资产（如专利、商标）构成，由于这些资产可以被法院证实，因此这一企业边界也被称为“法律边界”（Rajan & Zingales, 2000；2001a）。可见，在主流的企业理论尤其是 GHM 这里，企业中的“人力资本”被“忽略”了。

2.1.3 对公司治理的回顾

随着现代工商企业的日臻成熟，1932 年伯尔和米恩斯（Berle & Means）的题为《现代公司与私有财产》的发表引发了对现代公司治理的思考。现代工商企业以高度集中的物质资本所产生的规模经济和范围经济为主要特征，故而在发展过程中需要巨额资本的支持，而单个的所有者显然无法提供企业所需的全部

资本，因此企业的所有权被分散到众多的所有者手中；同时，当企业规模扩张到一定程度时，企业对管理的需求可能超过所有者自身的管理才能，这时就需要引入“职业经理人”帮助所有者管理企业（Berle & Means, 1932; Chandler, 1977），从而发生了企业的“所有权”与“经营权”的分离。获得了经营权的经理人与股东可能存在利益的不一致，而企业的所有权又相对分散，分散的所有者难以有效监督经理人，因此股东与经理之间的“委托—代理”问题成为现代公司的主要治理问题，公司治理的焦点就变成了如何在维护股东利益最大化的基础上有效地监督经理层，近年来兴起的“管理层持股”、“经理人股票期权”则是为解决这一问题而采取的具体措施。

通过回顾 HCIF 之前的企业的发展历程，我们发现，起源于第二次工业革命并成为工业时代主导企业形式的现代工商企业本质上是以物质资本为企业价值创造的主要源泉，科斯之后的学者正是从如何维护企业物质资本所有者利益的角度研究企业理论与公司治理的。因此，现代工商企业本质上是一种“物质资本密集型企业”（Physical Capital-Intensive Firm, PCIF）（陈和和隋广军，2008）。这一建立在 PCIF 基础上的企业理论本质上是“资本家的企业理论”。同时，由于“资本雇佣劳动”，因此附属于物质资本的“人力资本”并不在企业理论的研究视野之内。然而，就在我们讨论这些问题的时候，企业本身也从工业经济时代的现代工商企业发生了巨大变化（Rajan & Zingales, 2000），从而对现有的企业理论和公司治理提出了强有力的挑战。

2.2

HCIF 的兴起与挑战**2.2.1 HCIF 的兴起**

在过去的几十年里，全球在金融、贸易、科技等领域发生了一系列变革，这些变革从根本上改变了资本与劳动的对比，从而导致了 PCIF 的式微和 HCIF 的兴起。

首先，在过去的三十年里，全球主要发达国家发生了一场深刻的金融革命（Financial Revolution）（Rajan & Zingales, 2003），这场金融革命从基础上改变了资本家和雇员的关系，降低了物质资本的重要性，提升了人力资本的重要性（Rajan & Zingales, 2003）。金融革命之后，随着金融创新的不断发展，资本市场日趋完善，金融资本的募集变得更加容易（Zingales, 2000），使得像设备、机械这类物质资产的独特性下降，从而降低了物质资产相对于人力资本的重要性（Rajan & Zingales, 2001a）。

其次，日趋激烈的全球竞争和蓬勃发展的国际贸易也加速了这一趋势的到来（Rajan & Zingales, 2003）。一方面，全球竞争和国际贸易导致了现代工商企业的衰退。随着市场的日益开放、分工的不断深化，使得极具活力和竞争力的中间供应商得以产生并发展起来，中间供应商的存在大大削弱了大型的现代工商企业的市场竞争力，从而迫使大型垂直企业走向解体（Rajan & Zin-

gales, 2000)。较低的进入壁垒和低成本进一步增强了这一趋势 (Rajan & Zingales, 2000)。另一方面, 竞争的加剧和金融市场的发展也提升了员工的重要性 (Rajan & Zingales, 2003)。随着竞争的加剧, 物质资本的唯一性下降, 雇员拥有了更多的外部选择的机会, 随着外部机会的增多, 那些拥有高素质人力资本的雇员能够非常容易地离开一个企业 (Sang-Woo Nam, 2003), 加入另一个企业或者自己创业。这些因素使得企业内以雇员为代表的人力资本的重要性上升了。

当然, 或许更为重要的是, 第二次世界大战后, 全球范围内发生了一场影响深远的“新科技革命”, 这场“新科技革命”在推动生产力飞速发展的同时也促使人类社会由工业经济时代步入知识经济、信息经济时代。在知识经济、信息经济时代, 人力资本逐渐取代物质资本成为企业价值创造的重要乃至主要源泉, 从而深刻地改变了公司进行商业活动、组织工作和结构的方式 (Sang-Woo Nam, 2003)。

在以上因素的共同作用下, 自 20 世纪 80 年代以来, 以人力资本为企业价值创造主要源泉的新型企业形式——人力资本密集型企业迅速兴起, 并成为知识经济时代的重要企业形式。如图 2.1 所示, 按照人力资本密集程度的不同, 人力资本密集型企业涵盖了从纯 HCIF (如律师事务所、会计师事务所、广告公司、软件编程公司)、人力资本与资金并重型企业 (如投资银行、创投公司、担保公司、基金) 到人力资本与技术并重型企业 (如信息技术、生物医药公司) 各种企业形式 (陈和, 2009)。

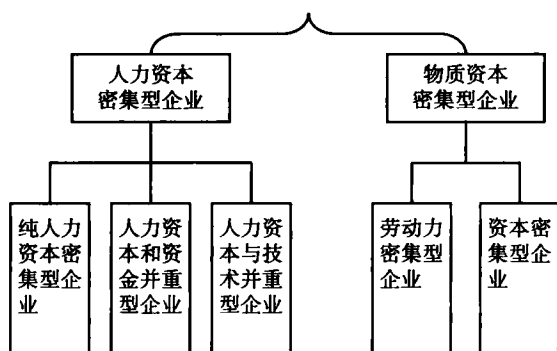


图 2.1 物质资本密集型企业与人力资本
密集型企业分类

从宏观的产业层面来看，HCIF 在经济总量中的比重虽然暂时未超过传统的 PCIF，但是却已经表现出巨大的潜力：在美国，1978～1986 年人力资本密集型产业的雇员以每年 53.8% 的速度增长，而同期传统产业的增长速度却只有 13.1%；在法国，同期这项数据分别为 25.4% 和 0.1%（Lowenduhl, 2005）。有学者统计，1997 年全球人力资本密集型产业的收入为 7000 亿美元，到 2000 年已经达到 9110 亿美元（Greenwood, Li, Prakash & Deephouse, 2005），时至今日其产业规模更加不可估量（见表 2.1）。

表 2.1 美国人力资本密集型产业的就业情况

部门	产业 分类	1990 年		2000 年		2004 年		2007 年	
		就业人数	%	就业人数	%	就业人数	%	就业人数	%
会计事务	541200	662000	0.61	880000	0.66	841000	0.65	902700	0.65
广告	541800	329000	0.30	503000	0.38	428000	0.33	N/A	N/A

续表

部门	产业分类	1990 年		2000 年		2004 年		2007 年	
		就业人数	%	就业人数	%	就业人数	%	就业人数	%
建筑与工程	541300	926000	0.85	1265000	0.96	1290000	0.99	1459700	1.06
法律事务	541100	945000	0.87	1071000	0.81	1164000	0.90	1177800	0.85
管理与技术咨询	541600	329000	0.30	741000	0.56	790000	0.61	981400	0.71
专业性服务产业	541000	10758000	9.86	16833000	12.72	16674000	12.82	18131000	13.13
总非农就业人数	N/A	109118000	100	132441000	100	138846000	100	138078000	100

注：这里仅列举了人力资本密集型产业中专业性服务产业的数据，同时人力资本密集型产业的就业人数比重是相对总的非农就业人数计算的，因为在美国农业就业人数在整个国民经济中的比重非常低。

资料来源：U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics: *Current Employ Statistics Survey* (National)。

从微观的企业层面来看，HCIF 发展迅速，部分企业已经由小型企业跻身跨国公司的行列：以会计师事务所毕马威 (KPMG) 为例，2009 年公司拥有 13.5 万名员工，年收入 201.1 亿美元，并在全球 146 个国家设有分公司；作为国际四大会计师事务所之一的安永 (Ernst & Young)，1980 ~ 2000 年间其营业额增长了 5 倍、雇员人数增长了 1 倍；而同时期通用汽车公司的营业额仅增长了 1 倍，雇用员工却减少了 (Greenwood & Suddaby, 2006)。部分 HCIF 已迈入世界 500 强的大门 (见表 2.2)。