

● 兰玉杰 著

人力资本

与企业所有权 安排的研究

A Survey of Human
Capital & Ownership
Arrangement in Firms

中国科学技术大学出版社

安徽财经大学著作出版基金资助

A Survey of Human Capital and
Ownership Arrangement in Firms

人力资本与企业所有权
安排的研究

兰 玉 杰 著

中国科学技术大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资本与企业所有权安排的研究/兰玉杰著. —合肥:中国科学技术大学出版社,2006.6

ISBN 7-312-01812-2

I. 人… II. 兰… III. 企业管理-人力资本-所有权安排-研究
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 078767 号

中国科学技术大学出版社出版发行

(安徽省合肥市金寨路 96 号,230026)

中国科学技术大学印刷厂印刷

全国新华书店经销

开本:850mm×1168mm 1/32 印张:7.5 字数:210 千

2006 年 6 月第 1 版 2006 年 6 月第 1 次印刷

印数:1—2 000 册

ISBN 7-312-01812-X/F·103 定价:18.00 元

序

知识经济时代,人力资本是企业核心能力与竞争优势的源泉,越来越成为企业生存和发展中最主要、最稀缺的资源,人力资本作为资本形态登上历史舞台必然引发企业所有权安排的创新。正是在这种宏观背景下,作者运用逻辑演绎和实证分析相结合、历史判断与制度比较相结合的研究方法,从理论和实证两个方面对人力资本与企业所有权安排进行研究。本书的基本论点是企业人力资本与所有权的制度安排应该作为中国国有企业改革的真正起点,人力资本所有者分享企业剩余索取权和剩余控制权的对称安排,将成为中国国有企业建立现代企业制度和现代产权制度的必然逻辑和实现选择。

首先,作者在明确界定人力资本与企业所有权的概念和性质,考察人力资本理论和所有权理论的基础上,将人力资本的性质融入企业所有权安排的理论框架,提出关于企业性质的新认识,即企业是由人力资本所有者与非人力资本所有者以及人力资本所有者之间组成的不完全合约,企业治理结构的本质是人力资本与企业所有权安排的合约。

其次,作者研究了人力资本与企业所有权安排的不同合约模式,构建了人力资本与企业所有权安排的博弈模型,得出了人力资本与企业所有权安排的实质是企业家与非人力资本所有者以及其他不同类型人力资本所有者之间平等博弈的均衡结果,企业所有权安排的制度变迁就是通过企业利益相关者的动态博弈不断实现的。

本书的另一个特征就是注重从实证的角度探讨人力资本与企业所有权的制度安排,通过比较发达市场经济国家人力资本与企

业所有权的制度安排,解析人力资本与企业所有权安排的实践模式,以此把握人力资本与企业所有权安排的发展趋势,提出了中国国有企业人力资本与所有权安排的政策建议。

目前,国内外对人力资本与企业所有权安排的研究,正在不断地推向深入。事实上,人力资本分享企业所有权的制度安排已成为我国加入 WTO 后国内企业在国际惯例下制定的核心竞争战略,成为我国新一轮产权制度改革的核心问题。我相信,此书的出版,对深化人力资本理论和企业所有权理论的研究,对我国国有企业现代企业制度及其产权制度的建立一定会具有重要的参考价值。

石秀和

2006 年 6 月 12 日

目 次

序	(I)
第 0 章 导论	(1)
1.1 研究意义	(1)
1.2 研究方法	(4)
1.3 内容安排	(6)
1.4 研究结论	(6)
第 1 章 人力资本与企业所有权的概念模型	(8)
1.1 基本假设与相关概念	(8)
1.2 人力资本的概念界定和性质	(15)
1.3 企业所有权的概念界定和性质	(25)
1.4 结论性评述	(30)
第 2 章 人力资本与企业所有权的理论演进	(32)
2.1 人力资本理论的发展	(32)
2.2 企业所有权理论的演进	(43)
2.3 人力资本与企业所有权安排的制度变迁	(52)
2.4 结论性评述	(58)
第 3 章 人力资本与企业所有权安排的理论框架	(60)
3.1 人力资本与企业的合约性质	(60)
3.2 人力资本与企业治理结构创新	(68)
3.3 人力资本的特征与企业所有权安排	(74)
3.4 结论性评述	(83)
第 4 章 人力资本与企业所有权安排的合约选择	(84)
4.1 人力资本与企业所有权安排的合约模式	(84)
4.2 人力资本与企业所有权合约安排的机制分析	(95)

4.3	人力资本与企业所有权合约安排的实现形式	(101)
4.4	结论性评述	(109)
第5章	人力资本与企业所有权安排的博弈分析	(111)
5.1	企业家与资本家的博弈分析	(111)
5.2	企业人力资本所有者之间的博弈分析	(121)
5.3	企业家的控制权与博弈均衡	(129)
5.4	结论性评述	(136)
第6章	中国国有企业人力资本与所有权安排的 实证分析	(137)
6.1	中国国有企业人力资本与所有权安排的制度考察 ..	(137)
6.2	中国国有企业人力资本与所有权安排的实证分析 ..	(146)
6.3	中国国有企业人力资本与所有权安排的相关制度 分析	(160)
6.4	结论性评述	(165)
第7章	人力资本与企业所有权安排的国际比较	(167)
7.1	人力资本与企业所有权安排的机制比较	(167)
7.2	人力资本与企业所有权安排的实践模式比较	(189)
7.3	人力资本与企业所有权安排的发展趋势	(200)
7.4	结论性评述	(203)
第8章	中国国有企业人力资本与所有权安排的 政策建议	(204)
8.1	中国国有企业人力资本与所有权安排的制度构架 ..	(204)
8.2	中国国有企业人力资本与所有权安排的目标模式 ..	(207)
8.3	中国国有企业人力资本与所有权安排的政策建议 ..	(210)
8.4	结论性评述	(218)
参考文献		(220)
后记		(232)

第0章 导 论

0.1 研究意义

在 21 世纪,知识经济的凸现和经济运行的全球化正在成为世界经济发展的两大趋势。伴随着两大趋势,以企业为核心的社会经济系统正面临着全新的竞争环境,企业中的非人力资本与人力资本的稀缺性发生了相对转移,人力资本已成为企业重要的核心能力要素,支撑着企业核心能力的构建,人力资本作为资本形态登上历史舞台已经成为知识经济时代的必然结果和重要特征,而在所有的企业制度安排中,最根本、最核心的内容是企业所有权制度的安排,因此,人力资本与企业所有权安排已成为企业理论研究的前沿问题之一,这是现代生产力发展的必然结果。

由于人力资本稀缺程度的提高,人力资本已成为构建企业核心竞争力的基石和决定企业成败的制度性要素,它必然引发企业制度深入而广泛的调整、重组和创新——通过企业制度安排的改造,突出人力资本的地位和作用,构建出有利于人力资本作用发挥和激励创新的制度安排。当前,企业制度的调整、重组和创新主要集中体现在人力资本与企业所有权制度安排上,这正是本书研究的主要内容。事实上,人是管理的核心要素,也是企业管理研究最困难的环节,现实的企业管理效果应由人力资本来突破和实现。而人力资本所带来的企业所有权安排的变革与现行的企业理论出现的差异,为企业理论在知识经济时代的进一步发展提供了可能和空间,同时对我国企业提出严峻挑战和重要启迪,可以使我国在

建立现代企业制度和现代产权制度的同时实现跨越式的制度创新。正是在这种宏观背景下,本书以发达市场经济国家人力资本与企业所有权安排的经验为背景,对人力资本与企业所有权安排的合约模式及其博弈过程进行理论研究,在此基础上对企业人力资本与所有权安排进行实证分析。这是一个在理论上和实践上都有巨大挑战的课题,具有重要的现实意义和深远的战略意义。

传统的企业理论和企业所有权安排的实践都强调非人力资本在企业中的核心作用,依此构造出的非人力资本所有者拥有企业所有权的合约模式,股东利益最大化理所当然地成为企业的经营目标。在知识经济时代,这种原有的企业所有权安排模式已经被证明不能适应当前的发展形势,因此,许多企业放弃了这一模式,而代之以人力资本所有者与非人力资本所有者共享企业所有权安排的均衡协调模式。总的来说,企业制度安排要解决的是两个问题:一是激励机制问题,二是经营者选择机制问题。^① 现代企业正是通过人力资本与企业所有权安排机制来解决这两个问题的。虽然现有的企业理论积淀了解决这类问题的一些理论成果,但更需延展对这些问题的理论研究,更需研讨这些问题的实践模式。目前,从研究对象来看,把人力资本与企业所有权安排分开研究得多,把两者结合研究得少;从研究范围来看,对高科技企业人力资本问题研究得多,对国有企业人力资本与企业所有权安排研究得甚少;从研究方法上讲,定性研究得多,定量研究得少;从研究手段上看,单独运用管理学或经济学方法研究得多,把经济学和管理学方法结合在一起研究得少;从研究目的来看,为微观经济主体提供方法多,为国家提供宏观政策建议少。本书努力通过构筑理论框架,进行系统研究,概括实践体系,拓展人力资本理论与企业所有权理论,丰富中国国有企业中有关人力资本与企业所有权安排的

^① 张维迎. 企业理论与中国企业改革. 北京大学出版社, 2000 年, 第 63 页。

内容,而其中涉及的有关人力资本产权特征、人力资本的激励约束机制,所有权赖以存在的合约、合作博弈和人力资本分享企业所有权的模式,这些都将成为企业理论研究的重心和前沿问题之一。本书认为,只有从人力资本与企业所有权安排机制出发理解企业,只有把人力资本产权作为企业激励机制问题的本质和根源,才能保证现代企业理论的开放性与时代性。

事实上,人类自身能力的持续发展是构筑和推进人类发展过程的原动力。从科教兴国到人才强国,从人力资源是第一资源到人力资源是最宝贵的资源,从树立终身学习的理念到建立学习型的组织和社会,从体现人文关怀到坚持以人为本,已经充分说明人力资本越来越成为最重要的资源。人力资本作为一种主动资本,无论从理论和实践的角度,都已经成为我国经济社会发展的重要支点。当前,我国企业对人的管理正经历着从人事管理到人力资源开发的不断完善,又面临着人力资本经营的挑战。科教兴国就是为了提高全社会人力资本存量和质量而进行的最优战略选择。事实上,人力资本已经开始点击中国所有权安排创新的瓶颈,人力资本分享企业所有权的制度安排已成为我国新一轮产权制度改革以及建立与国际接轨的现代企业制度和现代产权制度的核心问题,已成为我国加入 WTO 后国内企业在国际惯例下制定的核心竞争战略。由于路径依赖作用,中国国有企业改革大体上经历了三个阶段:一是放权让利的改革阶段;二是试行股份制,建立现代企业制度阶段;三是国有经济战略性调整阶段。^①但这三个阶段的改革均未触及人力资本分享企业所有权这一根本性层面。加入 WTO 后,我国企业必将逐次而全面地对外开放已成为不争的事实,以人力资本分享企业所有权为核心的制度安排也必将成为历史的必然逻辑和现实选择。

^① 杨瑞龙:《国有企业治理结构创新的经济分析》,中国人民大学出版社,2001年,第2页。

但是,中国目前尚处于市场经济过渡阶段,企业类型结构基本形成了国有企业、民营企业和外资企业,在国民经济中呈现三足鼎立状态。国有企业,包括国有独资公司和国有控股公司,在国民经济中占有主导地位,其资产所有权属于国家所有,在市场化进程中由于本身存在的固有制度缺陷而面临严峻挑战,加快股份制改革任重道远;民营企业,包括城镇集体所有制企业、乡镇企业及各类个体私营企业,虽然发展很快,但在发展过程中出现无视社会责任和道义责任等诸多问题,仍需要经过市场经济的生存检验;外商投资企业,包括外商独资、中外合资及合作经营的企业,在企业文化等方面仍需进一步融合。

然而,现有的人力资本研究在这些方面却不够深入,对企业所有权安排主要从非人力资本方面入手。构建人力资本与企业所有权安排的运行机制所必需的宏观、微观基础显得尤为重要和紧迫。因此,正确认识中国企业特别是国有企业改革的历史进程,客观而科学地评析中国政府国有企业改革政策,进一步深入研究人力资本与企业所有权安排的必要性,解析中国国有企业人力资本与所有权的宏微观制约因素,探讨中国国有企业人力资本与所有权的模式,就自然而然地成为当前企业理论研究所必须解决的主要课题。本书对人力资本与企业所有权安排的研究,为中国的经济体制转型问题的研究提供一个新的视角,它有助于更好地解决当前我国企业改革的相关问题,可以为企业理论特别是企业人力资本理论与企业所有权理论的发展和创新提供案例,为政府制定相关政策提供参考依据,为企业制定操作方案提供指导,为同类问题的进一步研究提供一个平台。

0.2 研究方法

在经济学和管理学理论研究的方法框架中,存在一系列的假设、概念、现象解释、特定研究和检验方法,以及研究者对其研究内

容的事实判断和价值判断与政策建议等。本书遵循这一方法框架,试图运用人力资本理论、现代产权经济学、合约经济学、博弈论与信息经济学及相关的经济学、管理学的前沿理论,将人力资本理论与现代产权经济学贯彻于整个研究之中,综合运用逻辑演绎和经验实证分析相结合、定性研究与定量分析相结合、历史判断与制度比较研究相结合的研究方法,研究与讨论人力资本与企业所有权安排的运行机制,使得中国国有企业循序渐进地推进以人力资本分享企业所有权改革为核心的制度安排。

正确地提出理论假设是逻辑推理和经验检验的基础和前提,而界定概念体系及其概念特征是形成理论框架的基石。从制度变迁的角度对人力资本与企业所有权的理论演进进行历史判断,运用逻辑演绎方法以确立起一个人力资本与企业所有权安排研究的基本理论框架。本书前3章正是按照这种逻辑结构来安排的。当然,这些理论假设已被发达市场经济国家的现代企业实践所证实,这些概念模型是在充分借鉴已有的理论研究成果基础上提出的。用合约理论研究现代企业是合约理论的前沿领域。本书将合约经济学的一般理论运用到人力资本与所有权安排合约模式的研究之中,同时,本书考虑到企业所有权是一种状态依存所有权,将博弈论与信息经济学运用到人力资本与企业所有权安排的博弈分析之中,运用定性研究和定量分析相结合的方法对博弈模型进行分析和验证。在中国国有企业人力资本与所有权的实证分析中,主要是应用经验实证研究方法,通过客观经验数据来验证有关观点,运用历史判断与制度比较研究相结合的方法对人力资本分享企业所有权进行国际比较研究,揭示发达市场经济国家人力资本分享企业所有权的制度安排。在以上研究的基础上,本书对中国人力资本与企业所有权安排问题进行应用研究,从宏观层面提出其政策建议。本书通过对不同观点的分析、比较、综合以及模型的建立与验证,得出相应的研究结论,形成自己的学术观点。

0.3 内容安排

本书以人力资本与企业所有权安排的研究为核心和主线,从理论框架、理论研究、实证分析和政策建议四个层面,按章分节有机整合并科学逻辑地展开研讨(如图 0.1)。除导论外,全书共分 8 章,可分为四部分。第一部分为第 1—3 章,建立相关概念模型,构建人力资本与企业所有权安排的理论框架;第二部分为 4、5 两章,对人力资本与企业所有权安排进行理论研究;第三部分为 6、7 两章,对中国国有企业人力资本与所有权安排展开实证分析;第四部分为第 8 章,从宏观层面提出中国国有企业人力资本与所有权安排的政策建议。

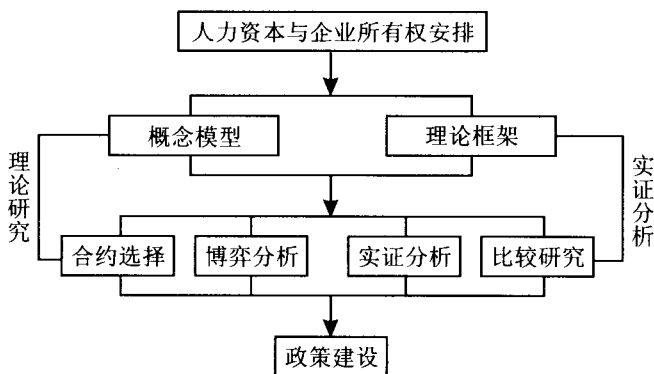


图 0.1 本书的研究框架

0.4 研究结论

本书从新的研究视角,强调研究性,注重实践性,在借鉴已有专家、学者研究成果的基础上,提出了一个关于企业性质的新认

识,即企业是人力资本所有者与非人力资本所有者以及人力资本所有者之间组成的不完全合约,正是人力资本的性质才决定了企业合约的不完全性,才存在企业所有权问题,才使得企业所有权具有状态依存的性质;论证了人力资本与企业所有权合约安排的关键是人力资本分享剩余索取权与剩余控制权的对称安排,企业所有权安排的实质是企业人力资本所有者与非人力资本所有者以及人力资本所有者之间平等博弈的均衡结果;得出了中国国有企业人力资本分享企业所有权的政策建议。这些为中国国有企业进行综合改革提出了政策安排路径和政策安排次序,丰富了符合现代企业实际和我国国情的企业理论,对中国国有企业建立现代企业制度和现代产权制度的实践都将具有一定的参考指导作用。

第1章 人力资本与企业所有权的概念模型

本章在说明本书研究所赖以为基础的几个基本假设和相关概念的基础上,分别讨论人力资本与企业所有权的概念界定和性质。

1.1 基本假设与相关概念

1.1.1 基本假设

经济学和管理学理论都是构建在一定的基本假设之上的,这些假设往往与其方法论密切相关。可以说基本假设是经济学和管理学理论体系赖以建立的基本前提和逻辑分析展开的起点,是对经济现象和管理现象及过程的一种理论阐释。科斯(1937)指出:对理论赖以成立的基础的考察是必要的,这不仅因为它有助于防止那些由于缺乏对构成理论基础的假设的了解而产生的误解和不必要的争论,而且也由于相互冲突的假设集中进行正确选择对经济学极其重要。同时,理论必须能被证伪,即对理论既可以根据研究中包含的假设直接进行验证,也可以根据从论点中推出的逻辑性假设间接进行检验。^①当前,经济学研究的对象越来越转向个体,放弃了一些没有微观基础的假定;越来越转向人与人关系的研

^① 道格拉斯·C·诺思等. 经济史中的结构与变迁. 上海三联书店, 2003年,序言,第2页。

究;越来越重视研究信息不对称对个人选择及制度安排的影响。^①随着经济学和管理学的发展,新制度经济学对交易费用为零假设的否定,管理学对人是完全理性的否定,博弈论对完全竞争市场假设的否定,信息经济学对信息完全且对称假设的否定,宏观经济学对市场完全出清假设的否定,都说明经济学和管理学的基本假设也在变迁之中。

本书的研究同样需要一些基本假设作为基础,同时还需要对相关概念给予解释。本书在传统新古典经济学的核心假设——经济人、市场均衡和稳定偏好分析的基础上讨论与本书研究相关的几个基本假设。不过,现代经济学和管理学的研究越来越多地依赖于实验和各种信息资料的搜集,依赖于对人的心理活动分析,依赖于对现实的经济和管理行为的解读。因此,这些假设都是关于对经济和管理活动的主体——人的假设。本书将此分为三类。一类是对人的生存环境的假设:即“资源稀缺性”和“环境的复杂性和不确定性”假设;一类是对人的行为假设:即“经济人”和“正交易成本”假设;还有一类是对人的认识假设,即“有限理性”和“不完全合约”的假设(如图 1.1)。这些假设是本书研究所赖以的最基本

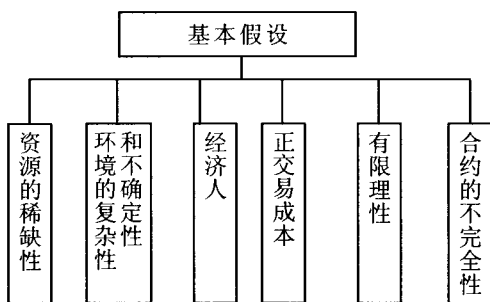


图 1.1 本书研究所赖以的基本假设

^① 张维迎. 博弈论与信息经济学. 上海三联书店, 2000 年, 第 10—11 页。

假设。

1.1.2 相关概念

1) 资源的稀缺性假设

经济学和管理学都必须正视一个基本事实:不论人类如何努力,我们生活的这个世界所拥有的资源总是稀缺的。由于资源分布的非均衡性导致资源的相对有限性,即有限的资源无法满足无限的需求就是资源的稀缺性。现代经济学和管理学不仅假定许多自然资源和物质资本是稀缺的,而且包括信息、制度安排和人力资本也是稀缺的,这为经济学和管理学的分析拓宽了空间,融入了知识经济的本质要求。信息、制度安排和人力资本并不是无偿供给、无限存在的,人们生产使用它们也需要成本。知识经济时代,人力资本是最稀缺、最重要的资源。当然,资源稀缺性假设具有时空的相对性,例如以前认为空气是无限供给的,但随着条件的变化,新鲜空气也可能会逐渐变为稀缺物品。需求的无限性与资源的有限性,使得人类不断地探索资源的优化配置,提高资源的配置效率。正因为如此,经济学和管理学都把资源有效配置作为核心问题来研究,进而科学回答应该生产什么,生产多少,如何生产,为谁生产等基本问题。可以说,有效配置资源理应是全人类共同追求的目标。200多年来,资源的稀缺性成了所有经济学和管理学研究所必需的一个最基本的假设。

2) 环境的复杂性和不确定性假设

复杂性和不确定性是人类生存环境的重要特征。复杂性是指世界上的事物互相联系、互相依存、相互影响、相互作用,呈现复杂的非线性关系,人们不可能把一个事物间的所有关系及其影响方式描述清楚。人类所面临的复杂性通常在影响决策的因素中表现出来。不确定性意味着在复杂的世界中,存在大量可能的偶然因素,人们很难预测未来事件,无法根据未来情况对事物的发展作出准确判断,要预见、了解和明确针对这些所有可能的反应,其费用