

关系，因而成为企业理论关注的主要对象。尽管 Coase（1988）认为他1937年论文强调雇佣合约是对研究者的严重误导，^① 但是通过事先假设企业合约存在高于市场合约的租金，并且该租金能够基于 Coase 定理进行无成本事后分配，雇主—雇员双边关系仍然成为了现代企业理论的基本分析对象（Bolton 和 Dewatripont, 2005）。

Holmström 和 Milgrom（1987）证明，只要雇佣双方的效用不受个人财富水平影响（CARA 效用函数），并且外界随机因素对生产的影响是 Markov 式的（Brownian 运动），最优支付合约就是相关一维或多维考核指标的线性函数。这样，研究者可以将注意力集中在形式简单的线性支付合约，即不变的计时（time-rate）工资加上与相关产出成固定比例的计件（piece-rate）工资。

Holmström 和 Milgrom（1991）进一步研究了代理人从事多项任务或者某项任务的内容有多重维度的最优合约。这时，激励性报酬就不仅能够配置风险和诱导努力，还会引导代理人在不同任务或维度之间配置自己的努力投入。如果不同任务之间可以相互分离，便可以交由不同的代理人分别完成。工作设计（job design）因此成为控制激励的重要工具。如果某些任务或维度不易度量，并且不同任务或不同维度之间是相互竞争的，按产出计酬就会诱使雇员将精力投在那些容易度量的任务或维度上面。如果资产由委托人所有，应该对代理人采用低能激励，以免其过度使用资产。如果资产由代理人所有，则应该采用高能激励，以免其过度保护资产。谁应该拥有资产则取决于对资产未来收入流度量的准确性、对代理人其他行为度量的准确性，以及代理人的风险规避程度。

Holmström 和 Milgrom（1994）进一步论证，按产出计酬、资产所有权（雇员是否拥有生产性资产）和工作设计（job design，如行为守则，是否能同时为其他企业工作）这三个方面共同刻画了企业雇佣关系，并且都是企业内部采取的激励方式。因此，企业本质上是一个激励系统（incentive system）。不同激励系统的选择取决于对雇员贡献不同维度的测量。于是，测量边际贡献的准确性就决定了企业的边界。然而，如果企业能够识别不

^① 尽管这会一定程度上使得研究者忽略对其他要素之间关系的关注，但这些关系可以放在雇佣关系的语境下描述。

同雇员的边际产出并相应支付报酬（这是该理论经常假设的），那么与在市场上购买该中间产品有何本质区别？在现实中，也能看到一些企业内部员工拥有实物资产的情况，如一些理发店自带工具的理发师。另外，在市场中也可以通过合约规定双方的行为准则，如独家代理、特许经营等。因此，以上三种激励方式都不是企业的本质属性。^①

在一项最新的研究中，Acemoglu 等（2008）采纳了企业内部无法识别不同要素边际贡献的假设。如果代理人有某种市场未知的生产特征，其产品质量由多个维度决定，其中有些维度不易衡量，代理人就有将更多努力投入较易衡量维度上去的激励。他们按照激励强度由高到低考虑市场、企业和政府这三种生产组织方式，关注不同组织方式对代理人发送有关自己信号类型的激励作用。对那些更看重不易衡量的质量维度的产品而言，在市场上生产会引发较严重的激励扭曲问题，因此应该考虑由企业甚至政府来提供。最终，企业的边界由提供正确激励与抑制错误激励之间的权衡所决定（如在降低成本的同时不降低产品质量）。

第4节 资产视角：为促进专用性投资而建立企业

关于企业的一个古老的认识上的传统是，企业的建立、合并与分拆等通常表现为其实物资产所有权的转让，而实物资产的所有权则表现为对其使用上的剩余控制权（residual rights of control）。另外，即便卖方要素对最终产品的边际贡献能够无成本地准确度量，如果该边际贡献是由专用性投资带来的可占用性准租（appropriable quasi-rents），并且交易费用导致该投资在事前不可合约化，就存在被买方要素事后“敲竹杠”（hold-up）的风险。当通过市场契约防止事后机会主义行为的费用太高时，就应该采用纵向一体化以保护事前不可合约化的专用性投资（Klein 等，1978；Williamson，1985）。

Grossman 和 Hart（1986），以及 Hart 和 Moore（1990）（GHM）正式表达了以上思想，并由此建立了一个分析企业实物资产所有权配置的不完全

^① 事实上，Hart（1995）就认为委托代理理论不能算是一种企业理论。

员共同构造了在企业创造垄断租金中起关键作用的要素组合，其合作收益大于二者分别与其他竞争性要素组合带来的收益之和。由于 θ_i 不可完全替代，关键雇员单独离开企业的退出成本要高于 θ_i 是竞争性要素的情形，自由流动便受到阻碍。并且，即使在一个合约期结束后，竞争对手也只能观察到作为整体的要素组合价值。但相对于对个别关键雇员的竞争，对要素组合特别考虑到特定企业在长期中所积累起来的规模、供销渠道、企业文化等，要素组合 θ_i 的竞争就面临更大的困难。这样，雇主便可能在长期内与团队分享租金，这也可以看作提高要素专用性的雇主才能得到的回报。^①

企业还可能会寻求限制关键雇员自由流动的制度保障以保证其获得对（运用私人信息）发掘关键资源的回报。作为雇主的企业家发现并雇佣了具有关键雇员潜质的雇员，一段时期后该雇员的潜质信息可能就会显示出来，外部雇主的竞争就会将其薪水抬高到当前雇主无利润可赚的水平。为了尽可能久地占有租金，企业家可能要求雇员与其签订长期合约，或者要求雇员接受一些日后限制其流动的条件，使得即使其信息公开化后也无法自由流动，企业家仍然可以获得租金。例如，在美国，公司高管人员在跳槽后的一定时期内不得从事与原公司工作存在相互竞争关系的工作。

在明星地位突出的体育界，这种现象也非常突出。根据 Rosen 和 Sanderson (2001) 的描述，一位球员被发掘并成长为明星后，其收入会由于不同球队对他的竞争而上升，从而得到其创造的大部分租金。在相当长的时期内，北美橄榄球联盟 (NFL) 和篮球联盟 (ABA 和 NBA) 为了限制球员占有租金份额的上升从而保障俱乐部在发掘潜力球员上的回报，法令规定球队拥有与球员签订长期排他性合约以及将该合约转让给其他球队的权利。球员因此只能与发掘自己的球队谈判，而球队相当于拥有了球员人力资本的部分所有权并处于类似买方垄断 (monopsony) 的地位，从而削弱了球员的讨价还价力量。Scully (1989), Macdonald 和 Reynolds (1994) 对美国体育业的经验研究表明，“保留条款” (reserved clause) 或“选择条款” (option clause) 取消之前，球员收入大约只占其边际贡献的 50% ~ 80%，其大部分租金都被转移到了球队所有者手中。此类条款取消后，情况发生了逆转，获得自由经纪 (free agency) 地位从而能够同时与多支球队

^① 对此的详细分析将回到标准的 GHM 分析框架。

队谈判的球星收入迅速上升并接近获得全部租金。球队之间还可通过合并（增加买方谈判力量）以及引入外籍球员（扩大球员供给）来减缓对球员的竞争。欧洲足球界在取消对队中外籍球员数量的限制以及法令对转会费的限制后，球员收入的上升势头则又迅速得到控制。

第5节 计酬方式与企业租金

雇主向雇员支付薪酬的时候，可以基于雇员为工作投入的努力（input-based payment），也可以基于雇员对企业产出的贡献（output-based payment）。对前者而言，一般以工作时间作为努力投入的代理变量（proxy），表现为不变的计时（time-rate）工资。后者则与相关产出（产量、质量、绩效、利润等）挂钩，成为可变的激励工资，如奖金、年终分红或者股票期权等。

雇主通常想要将雇员报酬与相关产出相联系，以获得激励和信息甄别上的好处。一方面，由于雇主难以观测或监督雇员努力投入水平，^① 将报酬与产出挂钩能降低雇员的道德风险，激励其努力工作（Bolton 和 Dewatripont, 2005）。另一方面，按产出计酬还能对雇员进行筛选（sorting）或甄别（screening）。如果雇主不了解每个雇员的能力，就只能依据所有雇员的平均能力制定统一的固定工资。在竞争性企业的假定下，高能力雇员从基于产出计酬的合约中得到的期望收入则会高于与低能力雇员混同时的所得，低能力雇员则相反。这样，两种计酬方式对雇员而言就是自选择的（self-selecting）。雇员之间能力差异越大，这种筛选带给企业的好处越大（Lazear, 1986, 2000）。

然而在实践中，雇员从企业获得的总报酬中往往还会包含一定比例的计时工资。对此，已有文献提出了两种解释。第一，由于产出会受到一些不可控制外界因素（如气候）的随机影响，如果雇员是风险规避的，最优合约要求对雇员提供部分保险，亦即其收入部分依赖于不受产出波动影响的计时工资（Stiglitz, 1975；Lazear, 2000；Bolton 和 Dewatripont, 2005；

^① 当然，一个基本的努力投入是可以观察到的，否则计时工资合约下的雇员不会付出任何努力（Lazear, 2000）。

$$c'(e_2) = ce_2 = \beta_2 \Rightarrow e_2^* = \frac{\beta_2}{c} \quad (\text{A-6})$$

在第2期初, 当前企业匹配外部企业的报价(依据后验信念预期代理人第2期的产量)即可留下代理人, 亦即(理性预期均衡路径下双方关于代理人最优劳动力投入的信念相同):

$$w_2^* = w_2^0 = E_2[y_2 | z_1] = m_2^0 + e_2^* \quad (\text{A-7})$$

于是:

$$\alpha_2 = (1 - \beta_2)(m_2^0 + e_2^*) \quad (\text{A-8})$$

给定 e_2^* , 雇主选择适当的 β_2 来最大化其期望效用:

$$\begin{aligned} \max_{\beta_2} EV &= -\exp\{-r[y_1 - (\alpha_1 + \beta_1 z_1)]\} \cdot \\ &E\{\exp\{-r[y_2 - (\alpha_2 + \beta_2 z_2)]\} | (y_1, z_1)\} \end{aligned} \quad (\text{A-9})$$

类似地, 结合(7-1)、(7-10)和(A-8), 这等价于(注意, 雇主根据 m_1 对产量进行预测, 但根据 m_2^0 向代理人付酬):

$$\begin{aligned} \max_{\beta_2} & -E\{\exp\{-r[y_2 - (\alpha_2 + \beta_2 z_2)]\} | (y_1, z_1)\} \\ &= -\exp\left\{-r\left[(1 - \beta_2)(m_1 + e_2^*) - \alpha_2 - \frac{r}{2}\left(\sum_1 + \beta_2^2 \tilde{\sum}_1\right)\right]\right\} \\ &= -\exp\left\{-r\left[(1 - \beta_2)(m_1 - m_2^0) - \frac{r}{2}\left(\sum_1 + \beta_2^2 \tilde{\sum}_1\right)\right]\right\} \end{aligned} \quad (\text{A-10})$$

式中, $\sum_1 \equiv \sigma_1^2 + \sigma_\varepsilon^2$, $\tilde{\sum}_1 \equiv \sigma_1^2 + \sigma_\varepsilon^2 + \sigma_\varphi^2$ 。第一个等号来自如下结论:

如果 $x \sim N(\mu, \sigma^2)$, 那么 $E[\exp(-kx)] = \exp\left(-k\mu + \frac{1}{2}k^2\sigma^2\right)$ 。

由一阶条件得到:

$$\beta_2^* = \frac{m_2^0 - m_1}{r \tilde{\sum}_1} = \frac{\sigma_k^2}{r \sum \tilde{\sum}_1} [\varphi_1 \sum - \sigma_\varphi^2 (y_1 - e_1^* - m_k)] \quad (\text{A-11})$$

进而由(A-6)和(A-8)便可解得 α_2^* 。

回到第1期。对代理人而言, 给定第2期的 α_2^* 和 β_2^* , 其问题是选择 e_1^* 使得两期总期望效用最大, 亦即:

$$\max_{e_1} E\left(\alpha_1 + \beta_1 z_1 - \frac{ce_1^2}{2}\right) + E\left[\left[\alpha_2^* + \beta_2^* z_2 - \frac{c \cdot (e_2^*)^2}{2}\right] | (y_1, z_1)\right]$$

$$EV \approx - \exp \left\{ -2rm_k + \frac{r^2}{2} \left[\left(1 - \beta_1 - \frac{\sigma_k^2}{\bar{\Sigma}} \right)^2 \Sigma + \Sigma - \beta_1^2 \sigma_\varphi^2 \right] \right\} \quad (\text{A-16})$$

由一阶条件最终得到：

$$\beta_1^* = \frac{(\sigma_\varepsilon^2 + \sigma_\varphi^2) \Sigma}{\bar{\Sigma}^2} \quad (\text{A-17})$$

显然， $0 < \beta_1^* < 1$ ，进而有 $\alpha_1^* = (1 - \beta_1^*) (m_k + e_1^*)$ 。

第 4 篇

▪ PART 4 ▪

证据与展望

现在, 让我们把视线转向国内。表 8-2 则给出了金融危机前后中国金融企业中人力资本成本占经营费用的比例。与表 8-1 相比, 中国国内的金融企业人力资本成本占经营费用的比例的平均值从 2006 年的 46.4% 上升至 2012 年的 52%, 已经接近甚至达到了国外金融企业的一般水平。与国外金融企业在金融危机后普遍降低了人力资本成本占比相反, 国内金融企业还处于人力资本成本占比不断上升的阶段, 并没有受到 2007 年金融危机的太大影响。其中原因大致在于, 一方面, 中国国内金融业相对封闭, 受国际金融危机的冲击较小。另一方面, 正如本书反复论证的, 国内金融业的竞争日益激烈, 人力资本的相关信息在市场上逐渐显露, 从而在企业租金分配中的谈判力越来越强。

最后, 从基本每股收益来看, 相比于国际金融企业, 中国金融企业的经营状况反而在不断改善。相比之下, 表中给出的中国非金融企业的人力资本成本占经营费用的比例都远低于金融企业, 其基本每股收益却与金融企业大致持平。

表 8-2 金融危机前后国内部分上市与未上市金融企业中工资占经营费用的比例

公司名称	年份	工资总额 (1)	经营费用 (2)	(1) / (2)	净利润	基本每股收益
中国银行	2006	30677	53614	0.57	41892	0.18
	2012	66994	116436	0.58	145522	0.50
浦发银行	2006	7436	14416	0.52	3353	0.77
	2012	11774	23814	0.49	34311	1.833
民生银行	2006	3672	8332	0.44	3832	0.38
	2012	18851	35064	0.54	38308	1.34
招商银行	2006	5053	9518	0.53	7108	0.48
	2012	23932	40795	0.59	45277	2.10
工商银行	2006	35149	64469	0.55	48719	0.31
	2012	96240	153336	0.63	238691	0.68
中国人寿	2006	5531	12421	0.45	9601	0.34
	2012	12085	24042	0.50	11272	0.39
宏源证券	2006	90	259	0.35	228	0.156
	2012	1080	1771	0.61	868	0.5

得出了所构造经济的竞争性均衡：最有才能的个人将去管理最大的企业，得到最多的利润。不过，Lucas并未对其具体含义做出定义，导致该模型所能得到的可验证含义非常有限。对此，Lazear（2005）用“平衡性才能”（balanced talent）来定义企业家。如果管理一个企业需要两种不同才能，擅长某一项才能的人将选择获得专业化收入，而两项才能较为均衡的人更容易成为企业家。

第二，风险承担能力。

继奈特（2006）之后，许多学者认为企业家的本质在于承担风险。企业为了满足市场需要而进行生产，而市场需求是不可预期的，或者说存在不确定性。企业家组织生产，获得企业总收益扣除契约支付之后的剩余，因而承担着经营风险。由于不确定性的存在，企业家的“首要职责”是“决定做什么和怎样做”，其次才是任务的执行。于是，企业家就是在高度不确定环境中进行决策并承担决策后果的人。Kihlstrom和Laffont（1979）在Lucas模型的基础上加入了个体对风险的不同偏好，使得企业家作为风险承担者而自然从主流框架中产生。他们的模型非常类似于Lucas模型，只是个人之间的区别不再是管理才能，而是由风险规避系数衡量的风险态度。同样，可以得到一个创业选择的企业才能（风险规避系数）临界值，低于此值的人选择做企业家，高于此值的做雇员。进一步，风险规避程度又会受到财富禀赋的影响，因而初始财富高的人倾向于做企业家，初始财富低的人则倾向于做雇员。

现实中，企业家关于市场状态的判断是在不断调整的，因而其创业决策也在不断变化。Fraser和Greene（2006）建立了不确定环境下的动态创业选择模型，集中分析企业家关于市场的乐观的初始信念。随着市场环境的不不断更新变化，一些企业家可能认为他们之前过于乐观了，过高估计了创业的前景，于是会选择重新受雇于他人。另外，一些雇员可能会发现自己当初过于悲观，因而会选择开始创业。

第三，对盈利机会的把握能力。

Holms和Schmitz（1990）集中分析企业家对盈利机会的把握能力。每个人都始终面临着潜在的盈利机会，但个人之间有能力上的差别。给定技术进步（市场机会），能力越高，每个时点上新建企业的质量就越高，产出也就越大（单位成本越低）。于是，个人会在选择管理既有企业（经理）

产性企业家活动和非生产性寻租活动上配置机制的一个简单模型。每一经济主体在不同活动中的相对报酬由经济体系的报酬结构决定，非生产性经济主体的比例则通过外部性来影响这些活动的相对报酬。在动态中，过去的报酬结构和才能配置，以及对未来配置的预期决定了当前的报酬结构。

第4节 企业家精神与经济发展

自20世纪90年代以来，学者普遍认同企业家精神成为促进经济增长的重要推动力，在各个发达国家都发现了两者的正相关关系。OECD的监测显示，整个20世纪90年代，新办企业比例与GDP增长率呈正相关，从而得出结论认为高水平的创业精神能促进生产率和产出的提高，而持续的经济增长也可能促进企业家精神的高涨。全球创业观察（GEM）的研究则表明，GDP增长差距的大约30%可以归因于创业活动水平的差异（Babson, 1999—2003）。

然而在理论上，企业家精神与经济发展的关系是两方面的。企业家的创新活动不仅包括生产性的创新活动（创业活动），还包括非生产性的（如寻租）甚至是破坏性的（如犯罪）活动。奥地利学派和内生增长理论假定所有企业家活动都是生产性的创新活动，忽略了企业家才能的配置问题。

一、企业家才能配置与经济增长

企业家才能的不同配置对经济增长有很大的影响。Acemoglu（2002）的研究发现，全球超过90%的R&D投入来源于经合组织国家（OECD），其中又有超过35%来源于美国。作为衡量企业家数量的主要指标的企业数量，在中国超过90%的中小企业、70%的大中型企业没有专利权，几乎不存在技术性的创新活动。

在Veblen（1904）、Hobsbawm（1969）等的基础上，Baumol（1990）认为企业家的创新能力受到利润的诱引而存在不同的配置方式。第一，在不同时空条件下，决定企业家创新能力配置的报酬结构也是不同的；第二，在外部游戏规则的制约下，企业家创新能力配置模式对经济变化的方向具有很大的影响；第三，企业家创新能力在生产性和非生产性活动之间的配置对技术创新以及创新扩散程度有着深刻影响。

些企业家才能足够高的创业者就更可能决定自我创业。然而，政府也可能作为掠夺之手（grabbing-hand）出现，进而削弱个人建立新企业的愿望。政府可能为要求被管制的企业所“俘获”，从而制定进入限制等有利于受管制企业的管制政策，保证其长期获得政策保护的好处（施莱弗、维什尼，2004）。另外，公共部门如果被那些希望谋求私利的人所控制，就会制定出旨在“与民争利”的寻租（rent-seeking）政策，这都会降低企业的盈利能力从而削弱个人创业的动力。

因此，行业准入限制越少，新企业的审批过程效率越高，法治越健全，一个国家的创业活动就会越活跃。La Porta 等（2002）估算了75个国家和地区从开始注册公司到正式营业之间平均必须走过的审批步骤数、所需天数以及注册申请费用。结果表明，加拿大的创业难度最低，平均需要2次审批，等待2天，相关费用占人均GDP的1%。玻利维亚的创业难度最大，分别为20次、174天和260%。

我国是世界上人口和劳动力最多的国家，努力扩大就业，满足劳动者就业需求是我国在较长时期内所面临的重要任务。其中，青年就业尤其是大学生就业形势尤为严峻，已成为亟待解决的社会问题。在政府促进就业的各种措施中，创办小企业和微小企业已经成为国外解决就业难问题最成功的经验。就我国而言，如何提高创业者创业的覆盖面和成功率是政府面临的一个重要问题。

中国政府已经采取了多项政策提高创业者创业的覆盖面和成功率，但是对比美国和欧洲国家，中国目前的创业环境培育政策还不够完善和细致，目前的创业环境仍然存在以下问题：第一，创业政策主要还集中于金融支持、税收优惠等基础性工作上，教育、经济等多部门的合作尚未得到协调和统一，有效的创业孵育和扶持体系尚未建立，创业的商业环境、服务环境等仍待优化。第二，就业创业政策和服务不够完善和健全，宣传效果也不够好。很多创业者对已有的创业政策不了解，甚至不知道创办一个企业的基本程序。另外，在提供就业创业信息和就业创业指导、营造就业创业的舆论环境和文化氛围、整合社会资源为创业者就业创业服务等方面还不够规范和细致，相应的服务机构也不够健全。第三，就业创业资金投入仍然不足。如果没有财产抵押和担保，创业者很难从银行获取贷款。第四，创业者就业创业意识和技能薄弱，就业创业技能培训有待加强。相当

是未来的一个可能研究方向。另外，雇主最优学习模型考虑了雇主改变要素组合的成本，这一做法更接近现实，也使经验检验成为可能。

随着金融市场发育日益成熟，金融资产相对于人力资产的收益率会逐渐下降。然而，就笔者目前掌握的文献，还没有发现对人力资本和金融资本相对收益率的时间序列研究，这也是未来的一个重要研究方向。同时，如果能够发现一家企业在不断并购的过程中保持了利润水平相对于人力资本成本的较快增幅，就能验证第4章所研究的企业家行为。

第7章在研究企业建立的原因时，排除掉了那些决定将一项交易纳入企业内部进行的已有因素。这同时也意味着，将不同的因素分离开来加以识别，将是非常有意义的经验研究方向。

[120] Foss, N. J. The Theory of the Firm: An Introduction to Themes and Contributions [C]. in Foss, N. J. ed. Theories of the Firm: Critical Perspectives in Economic Organization. London: Routledge, 1999.

[121] Fraser, S. & Greene, F. J. The Effects of Experience on Entrepreneurial Optimism and Uncertainty [J]. *Economica*, 2006, 73: 169 - 192.

[122] Freeman, S. Wage Trends as Performance Displays Productive Potential: A Model and Application to Academic Early Retirement [J]. *Bell Journal of Economics*, 1977, 8 (2): 419 - 443.

[123] Fritsch, M. New firms and regional employment change [J]. *Small Business Economics*, 1997, 14 (2): 137 - 148.

[124] Fudenberg, D., Levine, D., Tirole, J. Infinite-Horizon Models of Bargaining with One-Sided Incomplete Information [C]. in A. Roth ed. *Game-Theoretic Models of Bargaining*. Cambridge University Press, 1985.

[125] Fudenberg, D., Levine, D., Tirole, J. Incomplete Information Bargaining with Outside Opportunities [J]. *Quarterly Journal of Economics*, 1987, 102 (1): 37 - 50.

[126] Fudenberg, D., B. Holmström, P. Milgrom. Short-term Contracts and Long-term Agency Relationships [J]. *Journal of Economic Theory*, 1990, 51: 1 - 31.

[127] Garcia-del-Barrio, P. and Pujol, F. Pay and Performance in the Spanish Soccer League: Who Gets the Expected Monopsony Rents? [R]. Faculty Working Papers, 05/04, School of Economics and Business Administration, University of Navarra, 2004.

[128] Gentry, W. M., Hubbard, R. G. Tax Policy and Entrepreneurial Entry [J]. *American Economic Review (Papers and Proceedings)*, 2000, 90 (2): 283 - 287.

[129] Geroski, P. A. Models of Technology Diffusion [J]. *Research Policy*, 2000, 29 (4 - 5): 603 - 625.

[130] Geroski, P. A., Market Structure, Corporate Performance and Innovative Activity [M]. Oxford: Clarendon Press, 1994.

[131] Gibbons, R. & Katz, L. F. Layoffs and Lemons [J]. *Journal of*

Labor Economics, 1991, 9 (4): 351 - 380.

[132] Gibbons, R., Murphy, K. J. Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns: Theory and Evidence [J]. Journal of Political Economy, 1992, 100 (3): 468 - 505.

[133] Gibbons, R., Waldman, M. A Theory of Wage and Promotion Dynamics inside Firms [J]. Quarterly Journal of Economics, 1999, 114 (4): 1321 - 1358.

[134] Gibbons, R., Waldman, M. Task-specific Human Capital [J]. American Economic Review (papers and proceedings), 2004, 94: 203 - 207.

[135] Gibbons, R., Waldman, M. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firms [J]. Journal of Labor Economics, 2006, 24: 59 - 107.

[136] Gibbs, M. Incentive Compensation in a Corporate Hierarchy [J]. Journal of Accounting and Economics, 1995, 19: 247 - 277.

[137] Golan, L. Counteroffers and Efficiency in Labor Markets with Asymmetric Information [J]. Journal of Labor Economics, 2005, 23 (2): 373 - 393.

[138] Gort, M., N. Sung. Competition and Productivity Growth: The Case of the U. S. Telephone Industry [J]. Economic Inquiry, 1999, 37: 678 - 691.

[139] Greenwald, B. Adverse Selection in the Labor Market [M]. New York: Garland Press, 1979.

[140] Greenwald, B. Adverse Selection in the Labour Market [J]. Review of Economic Studies, 1986, 53: 325 - 347.

[141] Grossman, G. M., Helpman, E., Innovation and Growth in the Global Economy [M]. Cambridge, Mass.: MIT Press, 1991.

[142] Grossman, G. M., Helpman, E. Quality Ladders in the Theory of Growth [J]. Review of Economic Studies, 1991, 58: 43 - 61.

[143] Grossman, S., Hart, O. Implicit Contracts, Moral Hazard, and Unemployment [J]. American Economic Review (Papers and Proceedings), 1981, 71 (2): 301 - 307.

[144] Grossman, S., Hart, O. Implicit Contracts Under Asymmetric Information [J]. Quarterly Journal of Economics, 1983, 98: 123 - 156.

71 - 100.

[183] Lansbury, M., Mayes, D. G. Entry, Exit, Ownership and the Growth of Productivity [C]. in Sources of Productivity Growth, edited by D. G. Mayes. Cambridge: Cambridge University Press, 1996.

[184] La Porta, D. S. R., Lopez-de-Silanes, Shleifer, A. The Regulation of Entry [J]. Quarterly Journal of Economics, 2002, 117: 1 - 37.

[185] Lazear, E. Salaries and Piece Rates [J]. Journal of Business, 1986, 59 (3): 405 - 431.

[186] Lazear, E. Pay Inequality and Industrial Policies [J]. Journal of Political Economy, 1989, 97: 561 - 580.

[187] Lazear, E. Entrepreneurship [R]. NBER Working Paper 9109, 2002.

[188] Lazear, E., Oyer, P. Personnel Economics [R]. NBER Working Paper, No. 13480, 2007.

[189] Lerner, A. The Concept of Monopoly and the Measurement of Monopoly Power [J]. Review of Economic Studies, 1934, 1: 157 - 175.

[190] Levin, J. Relational Incentive Contracts [J]. American Economic Review, 2003, 93 (3): 835 - 857.

[191] Lucas, R. E. On the Size Distribution of Business Firms [J]. Bell Journal of Economics, 1978, 9 (3): 508 - 523.

[192] Lucas, R. E. On the Mechanics of Economic Development [J]. Journal of Monetary Economics, 1988, 22 (1): 3 - 42.

[193] Lumpkin G. T., Dess, G. G. Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance [J]. Academy of Management Journal, 1996, 21 (1): 135 - 172.

[194] Lumpkin G. T., Dess, G. G. Linking Two Dimensions of Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: The Moderation Role of Environment and Industry Life Cycle [J]. Journal of Business Venturing, 2001, 16 (5): 426 - 451.

[195] Maskin, E., Tirole, T. The Principal-Agent Relationship with an Informed Principal: The Case of Private Values [J]. Econometrica, 1990, 58