

◎ 经济管理研究丛书 ◎

DUIWAI ZHIJIE TOUZI QIYE HEXIN JINGZHONGLI YU RENLI ZIBEN YANJIU

对外直接投资企业核心 竞争力与人力资本研究



叶正欣 徐叶林 叶正茂 著



上海财经大学出版社

对外直接投资企业核心竞争力 与人力资本研究

叶正欣 徐叶林 叶正茂 著

图书在版编目(CIP)数据

对外直接投资企业核心竞争力与人力资本研究/叶正欣,徐叶林,叶正茂著. —上海:上海财经大学出版社,2011.7

(经济管理研究丛书)

ISBN 978-7-5642-1074-8/F·1074

I. ①对… II. ①叶… ②徐… ③叶… III. ①对外投资:直接投资-企业管理-研究-中国 ②对外投资:直接投资-企业-人力资源管理-研究-中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 084101 号

- | | | |
|--------------------------|------|-----------|
| ☐ | 责任编辑 | 张惠俊 |
| ☐ | 封面设计 | 快活林 |
| ☐ | 责任校对 | 石兴凤
胡云 |

DUIWAI ZHIJIE TOUZI QIYE HEXIN JINGZHONGLI YU RENLI ZIBEN YANJIU 对外直接投资企业核心竞争力与人力资本研究

叶正欣 徐叶林 叶正茂 著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海竞成印务有限公司印刷装订

2011 年 7 月第 1 版 2011 年 7 月第 1 次印刷

710mm×960mm 1/16 11.5 印张(插页:1) 231 千字
定价:29.00 元

内容摘要

中国对外直接投资企业最大的问题就是缺乏企业核心竞争力,要实施“走出去”战略就是要建立企业核心竞争力。本书从人力资本的角度,探索对外直接投资与竞争力、核心竞争力与人力资本的关系,并探讨中国对外直接投资企业的核心竞争力的构建。

本书共有七章组成。第一章主要介绍论著的研究角度与研究对象、研究缘起与研究意义、基本内容与主要观点、研究方法 with 主要创新等。第二章首先指出发展我国对外直接投资的国际国内背景;其次分析了我国开展对外直接投资的必要性;再次描述了中国企业对外直接投资状况;最后分析了中国企业对外直接投资的特点与问题。第三章对企业对外直接投资理论、核心竞争力理论和人力资本理论进行了综述。第四章进行了人力资本的拓展研究,首次提出组织人力资本理论范畴,并对它的定义、特征及其产权进行了界定,最后应用于对企业的本质进行了重新解释。第五章探索了对外直接投资与企业竞争力的关系。首先,企业竞争力是对外直接投资的必要前提;其次是对外直接投资对企业竞争力的强化作用;最后是关于对外直接投资与企业竞争力关系的总结。第六章探索了企业核心竞争力与人力资本的关系。首先,从人力资本的特点论述企业核心竞争力与人力资本的关系,人力资本是企业核心竞争力的基石。其次,在给出个体人力资本与组织人力资本的区别后,进而说明组织人力资本与企业核心竞争力的关系,通过分析企业核心能力理论与战略人力资源管理理论的融合,并对 WDS 模型进行评述,进而提出形成企业核心能力的人力资本整合机制模型(MHCI 模型)来进一步说明人力资本与企业核心能力的关系。最后,由于经营者人力资本是企业最重要的个体人力资本,因此,专门论述了经营者人力资本与企业核心竞争力的关系。第七章从人力资本角度探索构建中国对外直接投资企业的核心竞争力。首先,说明企业的人力资本管理的途径;其次,指出个体人力资本形成组织人力资本的机制;最后,重点说明中国对外直接投资企业人力资本的激励约束机制的构建,主要是研究人力资本(包括组织人力资本)怎样参与公司治理以及怎样参与企业收益分配。

目 录

内容提要/1

第一章 导论/1

- 第一节 研究缘起与研究意义/1
- 第二节 基本内容与主要观点/4
- 第三节 研究方法与主要创新/8

第二章 中国企业对外直接投资的现状与问题/12

- 第一节 发展我国对外直接投资的国际国内背景/12
- 第二节 我国开展对外直接投资的必要性/15
- 第三节 中国企业对外直接投资状况/19
- 第四节 中国企业对外直接投资的特点及存在问题/30

第三章 相关理论综述/37

- 第一节 企业对外直接投资理论/37
- 第二节 企业核心竞争力理论/46
- 第三节 企业人力资本理论/55

第四章 人力资本的拓展——组织人力资本的提出/63

- 第一节 组织人力资本的内涵/63
- 第二节 组织人力资本产权及其配置/69
- 第三节 对企业本质的重新认识/80

第五章 对外直接投资与企业竞争力的关系/86

- 第一节 企业竞争力:对外直接投资的必要前提/86
- 第二节 对外直接投资对企业竞争力的强化作用/94

第三节 对外直接投资与企业竞争力关系的总结/100

第六章 企业核心竞争力与人力资本的关系/102

第一节 人力资本是企业核心竞争力的基石/102

第二节 WDS 模型与 MHCI 模型/106

第三节 经营者人力资本与企业核心竞争力/116

第七章 中国对外直接投资企业的核心竞争力的构建——基于人力资本的角度/120

第一节 企业人力资本管理的途径/120

第二节 个体人力资本形成组织人力资本的机制/124

第三节 人力资本参与公司治理/130

第四节 人力资本参与企业收益分配/148

参考文献/170

第一章 导论

企业跨国对外直接投资的问题,从来都是一个在理论上和实践上存在着很大分歧的问题。在世界上,发达国家和发展中国家之间、发达国家内部和发展中国家内部,对这一问题都存在着不同的看法。不同的经济学家对这一问题的研究,也得出了不同的结论。本书试图从另一个独特的角度来研究中国企业对外直接投资问题,即从人力资本的角度,在研究对外直接投资与竞争力、核心竞争力与人力资本的关系的基础上,探讨中国对外直接投资企业的核心竞争力的构建。

第一节 研究缘起与研究意义

一、研究缘起

第一,20世纪末,中国正式提出实施企业“走出去”战略,这是对改革开放以来海外投资事业的总结和升华。实施“走出去”战略,有大量的理论问题和现实问题需要研究,特别是中国对外直接投资企业“走出去”的依据和基础是什么的问题。

实施企业“走出去”战略是中国的一个国家战略,是中国适应经济全球化发展的新形势,考虑到加入WTO后企业所面临的国际竞争与挑战而采取的一个重要举措。当今的国际经济,全球化发展趋势明显,全球化的发展进一步加速了生产投资国际化和市场开放化,导致国际竞争国内化、国内市场国际化。这些现象的出现给中国企业的生存和发展带来了巨大压力,要求我们的企业不仅要敢于竞争,还要善于竞争,不仅要在国内参与竞争,还要到国外去竞争,不仅要发展对外贸易,还要开展对外投资,创办海外企业。“走出去”战略的最终目标是形成一大批富有国际竞争力的中国的跨国公司。一批大、中、小兼有,并具较强国际竞争力的中国跨国公司的存在,是中国取胜国际竞争的坚实基础。没有竞争力的产品在国际市场上寸步难行,没有竞争力的企业也难于立足于国际市场。要实施企业“走出去”战略,就必须千方百计提升企业

的国际竞争力,尤其是企业的核心竞争力。

第二,由诺贝尔经济学奖获得者、美国的著名经济学家西奥多·W.舒尔茨和 G. S. 贝克尔等人于 20 世纪 50 年代末和 60 年代初所创立的“人力资本理论”,从经济学角度揭示了人的素质的经济价值及其在现代经济增长和社会发展中的重要作用。人力资本概念自提出以来,在经济学界受到了广泛的关注。人力资本理论已经成为解释经济发展与增长的主要工具,它已成为当前经济理论研究的热点。在对人力资本理论进行梳理、进行一些较为深入的分析和评述的基础上,笔者发现大多数学者都认为人力资本是承载于个人身上,与个人不可分离的知识、技能及健康水平等。但是,笔者要提出的是,承载于个人身上的人力资本进入企业组织以后是否能产生人力资本的另一种形式? 回答是肯定的,即组织人力资本^①,它是由组织中个体人力资本之间的合作产生的。组织人力资本是随着组织(或团队)的存在而存在,随组织(或团队)的消亡而消亡,主要是承载于企业组织之上的,是整合个体人力资本后形成的团队协作、集体智慧、组织文化、企业理念、科学规范的规章制度等特殊形式的人力资本。

第三,战略管理领域的最新研究成果——核心能力理论指出,核心能力是企业持续竞争优势的源泉。而战略人力资源管理领域,则通过大量的理论和实证研究,证明了人力资本及其管理是企业唯一重要的持续竞争优势源泉。既然核心能力和人力资本都是企业竞争优势的主要源泉,那么,它们之间的关系又如何呢? 还有,中国对外直接投资企业缺乏核心竞争力,缺乏核心竞争力是否就是缺乏人力资本? 因此,核心竞争力与人力资本的关系就是本书不得不回答的问题。

第四,从实践层面来看,加入 WTO 以后,中国对外直接投资企业能不能成为拥有自己品牌的跨国公司,笔者认为,其关键在于能不能形成一套既借鉴国外经验又符合中国国情的企业治理结构与激励约束机制。改革开放以来,我们一直在寻求企业的一种有效的治理结构与企业收益分配机制。无论是在国有企业改革早期的放权让利、利改税阶段,还是在后来的经营承包、现代企业制度的构建以及产权制度的改革中,始终没有完全理顺企业所有者、经营者和劳动者三者之间的利益关系。处理好三者之间的利益关系,关键在于构建一个合理的治理结构与收益分配机制,提出让人力资本参与公司治理与企业收益分配是处理好三者之间利益关系的有效途径。

第五,在激烈的市场竞争中,只有具有核心竞争力的企业才能在竞争中获胜,培养核心竞争力是企业市场经济中立于不败之地的关键。中国对外直接投资企业能否成功地实现“走出去”战略,关键也在于构建企业核心竞争力。那么怎样构建企业核心竞争力,必然是本书必须回答的问题。当然,本书不是从宏观角度而是从微观角度,即人力资本的管理运营机制的角度来阐述如何构建企业核心竞争力,不是从一般

^① 组织人力资本是笔者首次提出的经济学范畴,人力资本可分为个体人力资本和组织人力资本。

的角度谈企业核心竞争力培养的一般途径,而是从人力资本的角度说明怎样培养企业核心竞争力。

二、研究意义

1. 具有重要的理论意义

主要表现在以下几个主要方面:

第一,本书首先指出当前中国对外直接投资企业最大的问题是缺乏企业核心竞争力,要实施“走出去”战略就是要建立企业核心竞争力;然后探索了对外直接投资与竞争力、核心竞争力与人力资本的关系;最后从人力资本的角度探讨了中国对外直接投资企业的核心竞争力的构建。这样一个研究框架,是比较科学合理并具有逻辑性的,为我们进一步研究中国对外直接投资企业提供了新的理论基础和研究视角,具有较强的理论意义。

第二,本书通过分析企业核心能力理论和战略人力资源管理理论的融合,并对 Wright, Dunford, Snell 模型(简称 WDS 模型)进行评述,进而提出形成企业核心能力的人力资本整合机制模型(The Model of Human Capital Integration of Firm Core Competency,简称 MHCI 模型),来进一步说明人力资本与企业核心能力的关系,指出企业核心能力是由人的知识、技能和能力——人力资本整合而成的。这在很大程度上丰富了企业核心能力理论和人力资本理论。

第三,本书提出了组织人力资本这个新的理论范畴,不仅拓展了人力资本理论,而且拓展了企业理论。迄今为止,人们研究人力资本都集中于个体人力资本,认为人力资本与其产权主体具有不可分离性,组织人力资本的提出能够解释个体人力资本与组织的可分离性。在企业内,组织人力资本可以通过企业传统、文化、制度、意识、知识、习惯、常识等形式得以保存和积累。当然,其也会因为企业不注重投资与维护组织人力资本,而使之荡然无存。

组织人力资本为重新认识企业本质提供了一个新视角。科斯理论告诉我们,企业为什么会存在,企业替代市场是因为市场交易费用的节约大于企业管理成本的增加。但是,如果市场交易费用的节约小于管理成本的增加,企业是否就不能存在呢?企业存在与发展的根本原因在哪里呢?组织人力资本的提出可以较好地回答这一问题。组织人力资本的存在与发展将会使企业产生其独特的优势并提高“队”生产率,从而保证有一个更大的价值产生;进而实现了通过企业组织生产,使得市场交易费用的节约与增加的价值之和大于或等于企业管理成本的增加。如果是这样,企业就能存续与发展。

2. 具有重要的现实意义

具体表现在以下三个方面:

第一,个体人力资本向组织人力资本的转化,有利于建立企业的核心竞争力。企

业必须将知识工作者个体的人力资本转移到组织体系、制度和文化中,为组织所拥有,成为非人格化的组织人力资本后,才能尽可能地减少企业对单个知识工作者的依赖。那么怎样实现从个体人力资本向组织人力资本的转化呢?笔者认为,组织学习是实现个体人力资本向组织人力资本转化的关键。本书探讨了基于学习的组织人力资本转换模型与具体转换过程;同时也探讨了企业家人力资本与组织人力资本的互动机制,具有一定的现实意义。

第二,人力资本参与公司治理有利于完善公司治理结构。以往公司治理结构的建立所遵循的都是资本的逻辑,即物力资本的所有者——董事会怎样控制或制衡人力资本的所有者——经理层或经营层。而组织人力资本的提出,表明我们应将人力资本和物力资本放到同等重要的位置来看待。在公司治理结构中增设了组织人力资本委员会这一机构,组织人力资本委员会选出经营者与员工代表进入董事会,由个体人力资本所有者和物力资本所有者共同选出代表组成企业新的董事会负责公司的重大决策。同时,由个体人力资本所有者和物力资本所有者共同选出代表组成企业监事会对董事会、经理层治理行为和管理活动进行监督。这样,企业治理的结构就不仅是一个制衡机制,同时也是一个合作共赢机制。

第三,人力资本参与企业收益分配有利于完善企业分配机制。无论是在国有企业改革早期的放权让利、利改税阶段,还是在后来的经营承包、机制转换阶段,始终没有理顺企业所有者、经营者和劳动者三者之间的利益关系。处理好三者的利益关系,关键在于构建一个合理的激励约束机制。激励约束机制的构建最重要的是在于企业运行成果分享机制的建立。笔者认为,首先,人力资本所有者与物力资本所有者应该共享企业创造的收益,而组织人力资本因其也是企业的人力资本,所以也要参与企业收益的分配,即企业收益由个体人力资本、组织人力资本与物力资本所有者三方面共同分享;其次,个体人力资本的产权主体应该拥有企业收益索取权,不同层次的个体人力资本应该分享不同的企业收益,更高层次的个体人力资本则享有更多的企业收益。

第二节 基本内容与主要观点

在描述中国企业对外直接投资的现状与问题后,本书从人力资本的角度,探讨企业内人力资本与物力资本、个体人力资本与组织人力资本的关系以及人力资本与企业核心竞争力的关系,展开了对中国对外直接投资企业的竞争力与人力资本的研究。本书共有六章组成。

第一章,导论。主要介绍论著的研究角度与研究对象、研究缘起与研究意义、基本内容与主要观点、研究方法 with 主要创新等等。

第二章,中国企业对外直接投资的现状与问题。首先指出发展我国对外直接投资的国际国内背景;然后分析了我国开展对外直接投资的必要性;接着描述了中国企

业对外直接投资状况;最后,分析了中国企业对外直接投资的特点与问题。本章主要观点:

(1)我国开展对外直接投资的必要性体现在以下几个方面:一是开展对外直接投资是我国主动应对生产分工国际化发展的客观需要;二是发展对外直接投资是推动我国国民经济结构调整和企业重组改造的有力杠杆;三是开展对外直接投资是我国企业参与国际竞争的迫切需要,也是企业提升竞争力进行国际化经营的必由之路;四是开展对外直接投资是我国充分利用“国内国外两种资源、国内国外两个市场”的有效方式。

(2)指出中国企业对外直接投资的特点是:起步晚,发展速度快;投资地区相对集中;投资企业数量多、规模小;投资行业多样化,但以资源开发和加工业为主;投资经营主体结构复杂。本章进而描述中国企业对外投资所面临的宏观和微观两方面的问题,并重点指出微观方面的问题主要是:中国跨国企业投资规模小,品牌知名度低;缺乏国际化的管理人才;缺乏核心技术,研发能力低;缺乏有效的文化融合;就微观方面,总的来说,当前我国企业对外直接投资存在的最大问题就是企业缺乏竞争力,尤其是缺乏核心竞争力。

第三章,相关理论综述。中国企业如何“走出去”,进行对外直接投资,关键在于构建企业的核心竞争力,而人力资本是企业核心竞争力的基础。因此,中国对外直接投资企业的竞争力与人力资本研究,涉及三方面的理论:企业对外直接投资理论、核心竞争力理论与人力资本理论,本章对这三方面的理论进行了综述。本章的主要观点有:

(1)企业对外直接投资主流理论都与竞争优势有关。都是从竞争优势角度来解释企业对外直接投资动因的,归纳起来,它们所演绎的不外乎两个逻辑:一是由于投资企业拥有了某种竞争优势,所以它有能力对外投资;二是投资企业为了获得或强化某种竞争优势,产生了对外直接投资的动机。其中,一些理论强调前者,比如,垄断优势论、小规模技术理论和技术地方化理论,都强调企业有能力跨国直接投资;而另一些理论则强调后者,比如,内部化理论、寡占反应论、产品生命周期理论等,强调对外直接投资的竞争力强化效应;只有邓宁的国际生产折衷论试图包容两者。企业对外直接投资的竞争策略性因素分析的理论模型揭示了发展中国家为什么对发达国家进行对外直接投资的一种理论解释:如果考虑竞争策略性因素,在发达国家垄断优势企业向发展中国家进行直接投资的情况下,发展中国家的较大规模企业完全有可能向发达国家进行直接投资。

(2)企业核心竞争力是相对其他企业的竞争能力而言,是某一时期企业在市场竞争中处于优势地位的一种表现。一般来说,核心竞争力具有价值性、异质性、延展性、缄默性、阶段性等主要特征。企业核心竞争力、竞争力和竞争优势三者之间的关系是:首先,企业总是有一定“竞争力”的,但未必都有“核心竞争力”;其次,核心竞争力

是竞争力的升华;再次,“竞争优势”与“竞争劣势”是一组描述两个或两个以上企业的竞争力或竞争力要素条件的比较状况的概念;又次,企业竞争力是变化的,企业的竞争对手也是变化的,从而“竞争优势”也必然是相对的和可变化的;最后,从动态发展观点看,竞争力要素和条件方面的每一项改善,都意味着“竞争力”的提升和“竞争劣势”的缩小。

(3)人力资本主要指凝聚于劳动者本身的知识、技能及其所表现出来的劳动能力。人力资本是现代经济增长的主要原因。人力资本产权的含义可以从静态和动态两个方面来考察:从静态的角度看,在企业中,人力资本产权是指企业人力资本所有者对存在于其体内的人力资本的所有权;从动态的角度看,在企业中,人力资本产权也是企业人力资本所有者享有的企业所有权(控制权和剩余索取权的合称)的一部分。大多数学者都认为人力资本产权是承载于个人身上,与个人不可分离的权利,或承载者可支配的,表现为知识、技能及健康水平等人力资本的一组权利。但是他们却忽视了企业组织中人力资本产权的另一种形式,即组织人力资本产权。

第四章,进行了人力资本的拓展研究。首次提出组织人力资本理论范畴,并对它的定义、特征及其产权进行了界定,然后应用组织人力资本对企业的本质进行了重新解释。本章的主要观点有:

(1)组织人力资本是笔者在梳理人力资本理论与现代企业理论后首次提出的一个经济学范畴。组织人力资本的提出使得组织人力资本产权研究成为必要,组织人力资本产权就是与组织人力资本形成相关的个体与组织使用组织人力资本,以及在使用过程中所引起的人与人之间、人与组织之间的基本关系。

(2)组织人力资本产权的特征,具体表现为四个方面:一是组织人力资本产权的团体特征;二是组织人力资本产权具有排他性;三是组织人力资本产权在权能上具有可分离性,即组织人力资本的所有权与经营管理权、控制权、监督权可以实现某种程度的分离;四是组织人力资本产权具有收益性。

(3)从组织人力资本角度,对企业本质进行了重新解释,企业是一个两次合约或是一个双层合约:首先它是个体人力资本与物力资本的第一次合约,也就是说,物力资本的代表(即资本家)与个体人力资本的代表(即企业家)签订的一个委托—代理合约。而第二次合约即另一层合约,则是企业内的各种个体人力资本所有者之间签订的一个合约,具体而言就是一个签订个体人力资本使用权的合约,第二次合约是由企业家人力资本为主导签订的个体人力资本之间的合约,这个合约是由一系列内部人事管理和激励约束制度、企业文化等组成。第二次合约的形成将会保证组织人力资本的存续,从而有利于组织人力资本的积累。

第五章,对外直接投资与企业竞争力的关系。首先,企业竞争力是对外直接投资的必要前提;其次,对外直接投资对企业竞争力有强化作用;最后是关于对外直接投资与企业竞争力关系的总结。本章的主要观点:

(1)成为跨国公司甚至全球性公司,是几乎所有企业的梦想,但是并非所有企业都能梦想成真,原因就在于,对外直接投资过程中存在着许多壁垒(障碍),这些壁垒就像滤网一样,将大量企业限制在国内,而只有少数企业能够成功跨越。这些壁垒既包括结构性壁垒,也包括战略性壁垒(即竞争对手人为设置的竞争壁垒),但是无论哪一种情况,克服壁垒都意味着企业竞争力的耗费,因此成功的对外直接投资总是以一定的企业竞争力作为前提。

(2)对外直接投资对企业竞争力具有强化作用。对外直接投资能够从规模经济、内部化的效果、价值链重构、东道国政策优惠等方面为企业竞争力提供新的源泉。

(3)把“对外直接投资”作为企业竞争力现象予以研究。本书认为,对外直接投资是企业谋求竞争力持久发展从而建立和保持持久竞争优势的一种自觉行为。笔者认为,把对外直接投资作为一种更新竞争力要素的“投资”行为,放在企业竞争力动态循环过程中予以考察和研究,有利于揭示对外直接投资与企业竞争力发展之间关系的本质。

第六章,企业核心竞争力与人力资本的关系。首先,从人力资本的特点论述企业核心竞争力与人力资本的关系,人力资本是企业核心竞争力的基石。其次,在给出个体人力资本与组织人力资本的区别后,进而说明组织人力资本与企业核心竞争力的关系。通过分析企业核心能力理论和战略人力资源管理理论的融合,并对 Wright, Dunford, Snell 模型(简称 WDS 模型)进行评述,本书进而提出形成企业核心能力的人力资本整合机制模型(The Model of Human Capital Integration of Firm Core Competency,简称 MHCI 模型),来进一步说明人力资本与企业核心能力的关系。最后,由于经营者人力资本是企业最重要的个体人力资本,因此,本书专门论述了经营者人力资本与企业核心竞争力的关系。本章主要观点:

(1)人力资本是企业在知识经济社会中应对复杂环境多变性的关键资源,是构建企业核心竞争力以获取竞争优势的基础,即人力资本是企业核心竞争力的基石。

(2)组织人力资本和企业核心竞争力的关系:组织人力资本也是构成企业核心竞争力的基础。一是个体人力资本形成组织人力资本,而组织人力资本形成企业核心竞争力,而且个体人力资本只有真正形成组织人力资本才能最终形成企业核心竞争力。二是组织人力资本是对各个个体人力资本作用力在不同方向上的整合,即个体人力资本整合形成组织人力资本,而人力资本整合也同样形成企业核心竞争力,组织人力资本与企业核心竞争力的形成途径是相同的;由于个体人力资本与组织人力资本的层次不同、形成的要素不同、创造力不同、与企业的关联度不同,所以,虽然个体人力资本与组织人力资本都是企业核心竞争力的基础,但是组织人力资本与企业核心竞争力的关系更为紧密。本书通过 MHCI 模型来进一步说明人力资本与企业核心能力的关系,认为企业核心能力是由人的知识、技能和能力——人力资本整合而成的。

(3)经营者人力资本与企业核心竞争力的关系是:经营者人力资本是企业核心能

力不可或缺的重要维度。其具体体现为:一是企业经营者人力资本与组织人力资本的互动有利于构建企业核心能力、经营者异质型人力资本的特性体现了企业核心能力;二是企业核心能力的动态优化过程是经营者基于异质型人力资本的不断创新过程;三是基于经营者人力资本维度上的企业文化能够提升企业核心竞争力。

第七章,基于人力资本角度的中国对外直接投资企业的核心竞争力的构建。首先,本书说明企业的人力资本管理的途径;其次,指出个体人力资本形成组织人力资本的机制;最后,重点说明中国对外直接投资企业人力资本的激励约束机制的构建,主要是人力资本(包括组织人力资本)怎样参与公司治理以及怎样参与企业收益分配。本章主要观点:

(1)企业的人力资本管理的途径:一是构建人力资本管理的平台;二是企业人力资本的获取与投资;三是企业人力资本载体的激励;四是人力资本与其他知识资本的协同。

(2)个体人力资本向组织人力资本的转化,有利于建立企业的核心竞争力。企业必须将知识工作者个体的人力资本转移到组织体系、制度和文化中,为组织所拥有,成为非人格化的组织人力资本后,才能尽可能地减少企业对单个知识工作者的依赖。那么怎样实现从个体人力资本向组织人力资本的转化呢?笔者认为,组织学习是实现个体人力资本向组织人力资本转化的关键。

(3)人力资本参与公司治理有利于完善公司治理结构。组织人力资本的提出,表明我们应将人力资本和物力资本放到同等重要的位置来看待。在公司治理结构中增设了组织人力资本委员会这一机构,组织人力资本委员会选出经营者与员工代表进入董事会,由个体人力资本所有者和物力资本所有者共同选出代表组成企业新的董事会负责公司的重大决策。同时,由个体人力资本所有者和物力资本所有者共同选出代表组成企业监事会对董事会、经理层治理行为和管理活动进行监督。

(4)人力资本参与企业收益分配有利于完善企业分配机制。笔者认为,首先,人力资本所有者与物力资本所有者应该共享企业创造的收益,而组织人力资本因其也是企业的人力资本,因此也要参与企业收益的分配,即企业收益应该由个体人力资本、组织人力资本与物力资本所有者三方面共同分享;其次,个体人力资本的产权主体应该拥有企业收益索取权,不同层次的个体人力资本应该分享不同的企业收益,更高层次的个体人力资本享有更多的企业收益。

第三节 研究方法与创新

一、研究方法

经济理论的研究方法即是人们观察和分析客观事物经济事物变化、运行及其内

在规律、发展趋势的一种思维方式和视角。如果人们对于同一经济事物的观察视角不同,或将其置于不同的背景环境中进行分析,就会得出差异很大甚至完全不同的结论。

事实已经表明:戴上不同理论眼镜的科学观察者,同样的事实对其可以具有不同的意义。因此,从一定意义上讲,一种理论和思想的形成在很大的程度上要归功于它所使用的研究方法是什么,当你采用一种正确的但又可能是独特的思维方式和分析视角,去探析某一客观经济事物时,就会形成一种在特定的历史背景条件下有价值的思想和更能贴近经济现实的正确结论。

本书正是尝试从人力资本的角度,探讨企业内人力资本与物力资本、个体人力资本与组织人力资本的关系以及人力资本与企业核心竞争力的关系,展开了对中国对外直接投资企业的竞争力与人力资本的研究,以期通过方法论的视角改变使这一课题的研究有所创新。因此,如果本书观点能够具有某些新意,那首先是得益于这一观察视角和分析方法。

在以这一视角展开探析中国对外直接投资企业的竞争力与人力资本的过程中,本书又具体运用了如下几种主要方法:

(1)文字叙述与数据分析、图表分析相结合的方法。论著在能使用数据分析、图表分析的场合都尽量采用。例如,第二章就大量使用数据分析和图表分析中国企业对外直接的现状与问题;还有在描述竞争力与核心竞争力的关系、人力资本与核心竞争力的关系以及人力资本参与公司治理结构的重建等时都使用了图形分析法,使人一目了然。

(2)抽象分析与数理分析相结合的方法。抽象分析方法即去粗取精的科学方法,本书运用科学抽象法撇开了企业内人力资本的表层的现象和非本质的东西,抽取出反映企业内人力资本特征的内在本质的联系,即附着企业上的组织人力资本。在建立企业对外直接投资的竞争策略性因素分析模型说明发展中国家较大规模企业也会向发达国家进行直接投资时,采用了数理分析方法。

(3)比较研究与综合研究相结合的方法。组织人力资本的理论渊源的比较与综合主要是对马克思主义经济理论和西方经济学各主流学派与本课题相关的思想脉络进行比较与综合,以期以马克思经济学为基础,充分利用西方经济理论的可借鉴成果,勾勒出组织人力资本的基本理论框架,作为我们研究的出发点。同时,在写作过程中,综合吸收了大量的经济学、管理学、产业经济学、契约经济学、薪酬管理学和组织行为学等学科关于企业对外直接投资、人力资本与核心竞争力的研究成果。

(4)理论研究与实践研究应用相结合的方法。经济理论的价值在于指导经济实践。所以,经济理论必须为经济实践服务。如果经济理论不能应用于经济实践,不能指导经济实践,那么,经济理论也就无价值可谈。因此,经济理论研究必须考虑到实践应用,必须以实践应用为最终落脚点,以充分发挥理论对实践的指导作用。只有这

样,才能使创新的经济理论具有价值。依据这个指导思想,本书应用对外直接投资理论、核心竞争力理论、组织人力资本理论,认为要形成企业核心竞争力,就要让人力资本参与公司治理与企业收益分配,本书进而进行了公司治理结构与企业收益分配机制的重新构建。

二、主要创新与不足

笔者通过人力资本的角度研究中国对外投资企业的竞争力与人力资本,力图在以下理论与实践问题上有所创新。

(1)中国对外直接投资企业最大的问题就是缺乏企业核心竞争力,要实施“走出去”战略就要建立企业核心竞争力。本书从人力资本的角度,探索对外直接投资与竞争力、核心竞争力与人力资本的关系,并探讨中国对外直接投资企业的核心竞争力的构建。这样一个研究框架,是比较科学合理并具有逻辑性的,为我们进一步研究中国对外直接投资企业提供了新的理论基础和研究视角,在理论上有一定的创新。

(2)笔者首次提出组织人力资本这个理论范畴,并对企业本质进行了重新解释,企业是一个两次合约或是一个双层合约。首先它是个体人力资本与物力资本的第一次合约,也即物力资本的代表(即资本家)与个体人力资本的代表(即企业家)签订的一个委托—代理合约。而第二次合约即另一层合约,则是企业内的各种个体人力资本所有者之间签订的一个合约,具体而言就是一个签订个体人力资本使用权的合约,第二次合约是由企业家人力资本为主导签订的,这个合约是由一系列内部人事管理和激励约束制度、企业文化等组成。目的是塑造组织粘性,本质上是创造组织人力资本。这一结论不仅弥补了现代企业理论的缺陷,而且拓展了人力资本理论。

(3)构建了形成企业核心能力的人力资本整合机制模型。通过分析企业核心能力理论和战略人力资源管理理论的融合,并对 Wright, Dunford, Snell 模型(简称 WDS 模型)进行评述,进而提出形成企业核心能力的人力资本整合机制模型(The Model of Human Capital Integration of Firm Core Competency,简称 MHCI 模型),来进一步说明人力资本与企业核心能力的关系,指出企业核心能力是由人的知识、技能和能力——人力资本——整合而成的。

(4)构建企业核心竞争力,应该让人力资本参与公司治理。组织人力资本是企业存在与发展中不可或缺的基本因素,因此在企业产权结构安排中,就应当充分考虑组织人力资本在企业产权结构中的地位。确立组织人力资本在企业产权结构中的地位,让人力资本所有者和物力资本所有者共同拥有企业的终极所有权,是完善企业治理结构的关键。在公司治理结构重建过程中,增设了组织人力资本委员会这一机构。

(5)构建企业核心竞争力,还得让人力资本参与企业收益分配。企业收益分配机制就是企业运行成果分享机制的建立。首先,人力资本所有者与物力资本所有者应该共享企业创造的收益,而组织人力资本因其也是企业的人力资本,并且是企业收益

增加的核心力量,因此也要参与企业收益的分配;其次,个体人力资本的产权主体应该拥有企业收益索取权,不同层次的个体人力资本应该分享不同的企业收益,更高层次的个体人力资本享有更多的企业收益。

站在人力资本的角度研究中国对外投资企业的核心竞争力是一个新的研究领域,它是笔者的一次尝试。因此,虽然在结构设计、思路安排、观点论证以及资料支持等方面做了一些努力,但是书中肯定还存在诸多缺陷和不足:本书的结构可能还不完善,一些观点可能不很成熟,尤其是怎样更为科学地界定组织人力资本,以及人力资本与核心竞争力的关系能否量化等,有待进一步探索。笔者热切期待各位前辈和老师们的指正与帮助。