



暨南大学产业经济研究院博士文库

A Series of Ph.D. Dissertations of Institute of Industrial Economics, Jinan University

Research on the Governance Problems of
Human-capital-intensive Firms

人力资本密集型企业 治理问题研究

陈和 / 著



经济科学出版社
Economic Science Press



暨南大学产业经济研究院博士文库

教育部人文社会科学研究青年项目 (10YJC790019; 11YJCZH097)

广东省自然科学基金博士启动项目 (10451042001004317) 资助

广东省教育厅文科基地重大项目 (09JDXM63008)

人力资本密集型企业 治理问题研究

Research on the Governance Problems of
Human-capital-intensive Firms

陈 和 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治理问题研究/陈和著.
—北京:经济科学出版社,2013.2
(暨南大学产业经济研究院博士文库)
ISBN 978-7-5141-2963-2

I. ①人… II. ①陈… III. ①企业管理—
研究 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 014714 号

责任编辑:杜 鹏
责任校对:徐领柱
版式设计:代小卫
责任印制:邱 天

人力资本密集型企业治理问题研究

陈 和/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

北京市季蜂印刷有限公司印装

880×1230 32 开 7 印张 200000 字

2013 年 2 月第 1 版 2013 年 2 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5141-2963-2 定价:26.00 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)

《暨南大学产业经济研究院博士文库》

编 委 会

丛书主编

朱卫平

丛书编委

张耀辉 聂普焱 苏启林 顾乃华 周 浩

《暨南大学产业经济研究院博士文库》

总 序

暨南大学产业经济学科源于1963年我国著名工业经济学家黄德鸿教授领衔建立的工业经济专业，1981年获硕士学位授予权，1986年获博士学位授予权，是华南地区最早的经济类博士点，1996年被评为广东省A类重点学科，是国家计委批复立项的暨南大学“211工程”重点项目之一。2002年本学科被批准为国家重点学科。2007年5月以优异的成绩通过了教育部组织的国家重点学科考核评估，继2002年后再次被确定为国家重点学科。

产业经济学科成为国家重点学科后，通过从“十五”到“十一五”期间的强化建设，在学科方向凝练、学术团队建设、人才培养、科学研究、为地方经济建设服务、国内外学术交流、教学科研条件建设方面均有了长足的发展，基本实现了“将本学科建设成为具有国内一流水平的学科”的建设目标。

为了进一步加强产业经济学国家重点学科的建设，我校于2006年成立了产业经济研究院。建院近5年来，产业经济学科团队先后承担了国家社会科学基金重点和面上课题、教育部哲学社会科学重大项目、国家自然科学基金重点与面上课题10多项，省部级课题20多项，国际组织资助或国际合作项目3项，研究经费人年均达到15万元；大量高水平研究成果不断形成，在SSCI、国内权威期刊和CSSCI期刊发表论文200余篇。在为地方经济建设服务方面，先后承担了各级政府部门和企事业单位委托的横向课题40多项，提交各类研究报告40多篇，多人多次参与了广东省经贸委主持的“产业结构调整方案”的制订和论证、广东省及多个市（区）的“十一五”规划的制定和“十二五”规划的前期研究，多人受聘担任广东省政府决策咨询顾问、发展研究中心特约研究员和知名企业顾问。广东省政府委托胡军教授主持“广东省工业产业竞争力研究总报告”研究，最终成果获得广东省委、省政府主要领导的高度评价，成为广东省政府作出相关决策的重要依据，并荣获广东省人文社会科学研究成果一等奖和教育部人文社会科学优秀成果二等奖。

本学科一直重视博士、硕士研究生的理论研究能力的培养。1987年以来，本学科共招收博士研究生200人，博士后20多人。博士研究生日益成为本学科重要的研究力量，

他们在理论研究上屡有建树。如本专业毕业的钟阳胜博士的博士学位论文《追赶型经济增长理论》综合运用经济学理论和史学知识，突破了经济增长理论以发达国家为对象的传统，明确提出了发展中国家和地区的经济增长问题，全面系统地阐述了发展中国家和地区的经济增长理论，强调人作为主体在经济增长中的中心地位和作用，被认为是该领域重要的创新和突破，被评为全国十佳经济读物，并在第 47 届法兰克福国际图书博览会参展。该书再版 4 次，发行量达 4.8 万册。王聪博士的博士学位论文《我国证券市场交易成本制度研究——关于中国证券市场的 SCP 分析框架》获全国百篇优秀博士论文称号，实现了暨南大学在该奖项上的零的突破。此外还有多位博士毕业生的学位论文获得广东省优秀博士论文称号。2007 年我们已经出版了《产业经济学博士文库》共 10 册。为了展示近年来本学科博士研究生的优秀研究成果，我们决定继续出版《暨南大学产业经济研究院博士文库》系列。

朱卫平

2010 年 5 月于暨南园

摘 要

在知识经济背景下，人力资本与人力资本密集型企业（HCIF）的重要性日益凸显。本书首先从人力资本与产权的关系入手，阐述了人力资本不具备产权特性的原因，同时简单回顾和评述了国内学者的一些认识误区。在此基础上，本书进一步详细比较 HCIF 相对于物质资本密集型企业（PCIF）的特性差异，并指出它们在企业组织结构、自主权、薪酬安排、契约关系以及对品牌和声誉的依赖程度方面存在显著不同。

正因为有着不同于传统企业的特性，所以在企业本质问题上 HCIF 难以沿用传统理论的解释。通过借鉴全新的关键性资源理论，笔者对 HCIF 本质等相关问题作了一个不同于传统的界定。HCIF 的本质可以理解为关键性人力资本以及那些拥有关键性人力资本进入权的利益相关者的集合体，关键性人力资本创造企业价值并参与价值分配。由于人力资本不具备产权特性，因此，企业的经济边界相对于法律边界更适合解释 HCIF 的边界问题。

HCIF 本质的变化决定了企业治理目标的改变。HCIF 不为物质资本服务，而是为人力资本服务。但人力资本的非产权特性使得其无法被控制，只能被协调。本书通过三个模型说明：人力资本可以

被协调，而且只能被协调；治理目标的转变自然促使企业治理手段的变革；在产权控制失效的情况下，HCIF 必须通过利润分享机制协调人力资本与企业合作，实现共赢局面。

基于 HCIF 特性及本质的差异，则可以容易理解为何 HCIF 中存在如此高比例的合伙制企业。本书从相关理论归纳出企业经营业务、资本规模、经营风险、企业规模、员工异质性五个方面是影响 HCIF 选择公司制还是合伙制作为治理模式的主要因素，并作了相关的实证检验。同时，本书深入研究了合伙制作为一种有效的 HCIF 治理模式的原因，以及合伙制的内部治理特性。

本书最后给出结论以及研究展望。

ABSTRACT

In the background of the knowledge economy, the importance of human capital and human-capital-intensive firms stand out. This paper expounds the reasons why human capital doesn't have property right from the relationship between human capital and property right firstly, and comments on some mistake made by domestic scholars. Based on it, this paper compares human-capital-intensive firms with physical-capital-intensive firms in some detailed differences of its characters, that is to say, organizational structure, autonomy, arrangement of compensation, contract relationship and the dependence of brandname and reputation.

With the different characters, so human-capital-intensive firms are difficult to use traditional theories to explain the nature of the firm. Using novel critical resources theory for reference, this paper identifies some issues different from tradition, such as the nature of the firm. The nature of the firm can be understood as a set concluded by critical human capital and the stakeholders which have the access of the critical human capital, and the critical human capital creates the value of the firm and participates in distribution. Because the human capital doesn't have property

right, the economic boundary is more suitable to explain the boundary of the firm than law boundary.

The change of the nature of the firm decides the change of the target of the firm governance. Human-capital-intensive firms do service for human capital, not for physical capital. Human capital can't be controlled, but be coordinated because of its non-property-right character. And the change of the target of the governance urges the the change of the instrument of the governance. In the case of the disuse of property right, human-capital-intensive firms must use the mechanism of profit-sharing to coordinate human capital to cooperate with the firms, so to realize the all-win state.

Based on the difference of the characters and the nature of the human-capital-intensive firms, we can easily understand why there is so high proportional partnership firm in the human-capital-intensive firms. This paper use correlative theories to conclude that business, size of the capital, business risk, size of the firm and the heterogeneity of the employees are the main factors which influence human-capital-intensive firms to choose corporate or partnership as their pattern of governance. Meanwhile, this paper researches the reasons why partnership is an effective pattern of the governance and researches the internal governance characters of partnership.

Finally this paper ends with a simple conclusion and research perspective.

目 录

第1章 绪论 / 1

- 1.1 问题的提出 / 1
- 1.2 传统企业理论问题的凸显 / 5
- 1.3 研究对象、方法和逻辑框架 / 7
 - 1.3.1 研究对象 / 7
 - 1.3.2 研究方法 / 9
 - 1.3.3 逻辑框架 / 9
- 1.4 本书主要内容简介 / 11
- 1.5 本书的创新之处 / 15

第2章 综述 / 16

- 2.1 人力资本的内涵 / 17
 - 2.1.1 人力资本的一般属性 / 17
 - 2.1.2 HCIF 中的人力资本 / 19
- 2.2 人力资本与产权 / 20
 - 2.2.1 产权的内涵 / 20
 - 2.2.2 人力资本是否具备产权特性 / 22

2.2.3	国内人力资本产权观：回顾与评述	/	23
2.3	人力资本密集型企业研究：文献综述	/	25
2.3.1	相关理论研究	/	25
2.3.2	治理问题研究	/	27
2.4	小结	/	29

第3章 产业升级的微观基础研究：基于 HCIF 的视角 / 30

3.1	产业升级的理论依据：产业结构 演变理论	/	30
3.2	我国产业结构现状与产业结构升级的 紧迫性	/	32
3.2.1	我国产业结构现状	/	32
3.2.2	我国产业发展阶段	/	37
3.2.3	我国产业结构升级的紧迫性	/	37
3.3	我国产业升级的方向：人力资本密集型产业	/	39
3.3.1	第三产业与人力资本密集型产业	/	39
3.3.2	人力资本密集型产业与经济增长	/	40
3.3.3	人力资本密集型产业与吸纳就业	/	41
3.4	人力资本密集型产业的兴起：新治理 问题的出现	/	43
3.5	小结	/	45

第4章 HCIF 特性研究：一个比较的视角 / 46

4.1	传统的 PCIF 特性分析	/	47
-----	---------------	---	----

4.2	新兴的 HCIF 特性分析	/	49
4.3	HCIF 与 PCIF 特性的深入比较	/	51
4.3.1	企业组织结构的形态演变	/	51
4.3.2	人力资本自主权	/	52
4.3.3	人力资本薪酬安排	/	54
4.3.4	人力资本与企业的契约关系	/	55
4.3.5	企业对品牌和声誉的依赖程度	/	56
4.4	HCIF 对传统问题的挑战	/	57
4.4.1	企业中权力问题	/	58
4.4.2	企业竞争力问题	/	61
4.4.3	企业价值的演变	/	63
4.4.4	企业家职能的差异	/	66
4.5	小结	/	68

第5章 HCIF 的本质及相关问题研究 / 69

5.1	HCIF 的本质研究	/	69
5.1.1	企业本质的回顾	/	69
5.1.2	HCIF 的本质初探	/	71
5.2	HCIF 边界问题研究	/	73
5.2.1	HCIF 边界的再思考	/	73
5.2.2	HCIF 的边界选择：基于进入权和 产权的权衡	/	77
5.2.3	HCIF 边界问题的延伸：一体化与 非一体化问题	/	79
5.3	HCIF 的并购问题	/	82
5.3.1	目标 HCIF 定价的不确定性	/	82

5.3.2	并购 HCIF 的风险——标价过高	/ 85
5.3.3	HCIF 的并购策略	/ 86
5.4	小结	/ 88

第6章 HCIF 的治理目标研究 / 90

6.1	企业治理目标的转变	/ 90
6.2	PCIF 的治理目标——控制关键性资源	/ 92
6.2.1	基本模型	/ 92
6.2.2	产权控制	/ 93
6.2.3	评论	/ 94
6.3	HCIF 的治理目标——协调关键性资源	/ 95
6.3.1	基本模型	/ 95
6.3.2	非产权协调	/ 96
6.3.3	评论	/ 98
6.4	关系型契约：一种有效的非正式协调方式	/ 98
6.4.1	基本模型	/ 100
6.4.2	关系型契约	/ 101
6.4.3	最优关系型契约	/ 102
6.4.4	评论	/ 103
6.5	小结	/ 104

第7章 人力资本的治理手段：利润分享 / 105

7.1	基本模型	/ 107
7.2	没有外部选择权的谈判	/ 109
7.3	存在外部选择权的谈判	/ 112

7.4 小结 / 116

第8章 HCIF 的治理模式研究 / 118

8.1 公司制还是合伙制：文献回顾 / 122

8.1.1 公司制的治理优势 / 123

8.1.2 合伙制的治理优势 / 126

8.2 HCIF 的治理模式选择：理论与假说 / 129

8.2.1 经营业务 / 131

8.2.2 资本规模 / 132

8.2.3 经营风险 / 133

8.2.4 企业规模 / 135

8.2.5 员工异质性 / 136

8.3 研究设计 / 137

8.3.1 数据来源与样本选择 / 137

8.3.2 研究变量与模型 / 138

8.3.3 描述性统计说明 / 141

8.4 统计检验与结果分析 / 142

8.4.1 回归结果与分析 / 142

8.4.2 进一步讨论 / 146

8.5 HCIF 治理模式的发展趋势 / 148

8.5.1 发展趋势 / 148

8.5.2 内在原因 / 149

8.6 小结与展望 / 150

8.6.1 小结 / 150

8.6.2 展望 / 151

第9章 合伙制与人力资本密集型企业 / 152

- 9.1 关于合伙制的效率争论 / 153
 - 9.1.1 合伙制的效率问题 / 154
 - 9.1.2 合伙制的效率辩护 / 155
- 9.2 合伙制的治理特性分析 / 156
 - 9.2.1 人力资本的代际培养机制 / 157
 - 9.2.2 利润分享机制 / 159
 - 9.2.3 人力资本的晋升机制 / 163
- 9.3 小结与展望 / 166
 - 9.3.1 小结 / 166
 - 9.3.2 展望 / 166

第10章 金融创新与 HCIF 融资问题研究 / 168

- 10.1 中小 HCIF 融资困难的主要成因分析 / 168
- 10.2 从金融创新角度解决中小 HCIF 融资问题 / 169
 - 10.2.1 金融组织创新——建立新型的 HCIF 银行 / 170
 - 10.2.2 金融工具创新——集合信托债权基金 / 172
- 10.3 小结 / 175

第11章 结论与研究展望 / 176

- 11.1 结论 / 176
- 11.2 研究展望 / 177

参考文献 / 179

后记 / 195