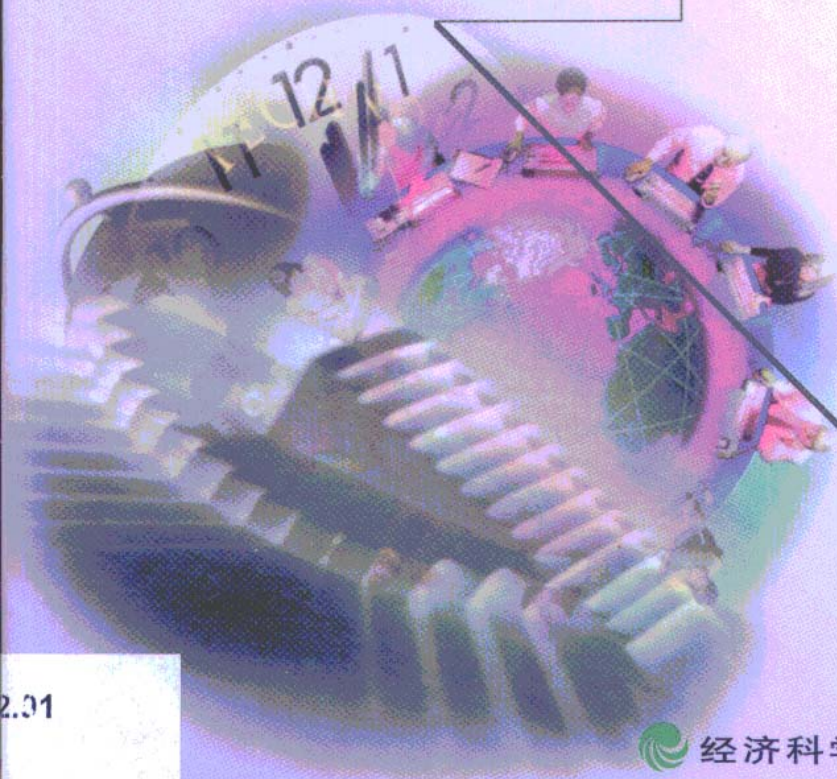


《资本与资本运营研究》丛书

中国企业家人力资本： 形成、定价与配置

ZHONGGUO QIYEJIA RENLIZIBEN:
XINGCHENG · DINGJIA YU PEIZHI

焦斌龙 著



2.31



经济科学出版社

67

J-272.91
357

《资本与资本运营研究》丛书

中国企业家人力资本： 形成、定价与配置

焦斌龙 著

经济科学出版社

2000年·北京

责任编辑：柳 敏

责任校对：晶 妍

版式设计：周国强

技术编辑：刘 军

中国企业家人力资本：形成、定价与配置

焦斌龙 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区万泉河路 66 号 邮编：100086

总编室电话：62541886 发行部电话：62568485

网址：www.esp.com.cn

电子邮件：esp@public2.east.net.cn

中国铁道出版社印刷厂印刷

三河永明装订厂装订

850×1168 32 开 8.75 印张 215000 字

2000 年 5 月第一版 2000 年 5 月第一次印刷

印数：0001—5000 册

ISBN 7-5058-2155-5/F·1547 定价：15.60 元

(图书出现印装问题 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

第一章 导 论

第一节 企业家人力资本命题的提出

企业家是人类社会最稀缺的资源之一。纵观世界经济的发展，经济发达国家的兴起，无不得益于其有一个庞大的企业家阶层为经济发展不断注入活力，而发展中国家的落后和老牌资本主义国家的衰落，均可归因于扼制了企业家的成长和作用的发挥。正如熊彼特所言，企业家是经济发展的发动机，是经济发展的力量源泉。从企业发展的角度来看，任何一个充满活力和竞争力的企业，在其前面都站着一位杰出的企业家，如通用汽车公司的强大得益于杰克·韦尔奇的改革才能；微软公司的兴盛得益于比尔·盖茨敏锐的市场洞察力；松下电器的辉煌则得益于松下·幸之助杰出的领导才能等。从一定程度上讲，企业的发展就是企业家人力资本作用的结果。因此，深入地研究企业家人力资本问题，对于丰富和发展经济理论，尤其是企业理论、人力资本理论和经济增长理论具有重要的理论意义；对于世界经济的发展，尤其对于由计划经济体制向社会主义市场经济体制转轨的中国，具有十分重要的现实意义。

一、理论意义

长期以来，传统的主流经济学存在着两个重大的错误倾向：一是缺乏对人力资本的研究。用舒尔茨的话讲，经济学家们在大

力研究人类社会发展的同时，忽视了对人类自身，尤其是人的能力的研究（舒尔茨，1961）。二是缺乏对微观经济组织——企业的研究，尤其是企业家的研究。用科斯的话讲，主流经济学并没有对为什么存在企业，企业的边界以及企业内部的权利安排做出解释（科斯，1937）。针对主流经济学的这两个错误倾向，20世纪60年代，发展起两个新兴的经济理论：人力资本理论和企业理论。

人力资本理论由舒尔茨、贝克尔等人突破传统资本理论中资本同质性假设提出的。资本同质性假设是指，所有的资本是相同质量的，它们只存在数量的区别，等量资本可以获取等量利润，现实中存在的各种各样的资本形态（指资本品）可以转化为同质资本。资本同质性假设显然扼杀了资本的非同质性，将资本过于抽象化。事实上即使在物质资本领域，不同资本的作用也是存在差异的，而且，引入人力资本概念之后，资本同质性假设就更不符合现实，不同的人力资本在价值创造中的作用差别很大，如企业家人力资本与一般员工的人力资本在质上就存在很大差别，表现在企业生产经营活动中，企业家的作用要比员工的作用大得多。由于资本同质性假设，传统资本理论在现实中遇到巨大挑战，这些挑战可概括为：（1）资本产出比率的长期变动问题。按传统资本理论，如果一个国家积累比土地、劳动更多的真实资本，必然会进一步使用资本（因为资本不断增加也比较便宜），但事实上并非如此，经济增长过程显示，与产出比较，资本反而使用得更少。这是由于传统资本概念忽略了人力资本而引起的。（2）国民收入的增长同总生产要素增长的比较问题。按传统理论，国民收入随总生产要素的增加而增加，但实际上，国民收入的增长速度快于总生产要素的增加。舒尔茨认为，其中很重要的一个原因在于人力资本质量的提高。（3）大部分工人真实收入的增加问题。按传统的理论，工人的真实收入是不可能大幅度增加

的,但实际上它已经发生了。这是由于单位劳动因每一工人人力资本的逐渐增加而增大,这是人力资本所获得的报酬。(4)二战后,遭到战争重创的日本、德国等国家的迅速崛起和新兴工业国的崛起。只有人力资本才能解释这种现象。(5)里昂惕夫之谜。里昂惕夫发现,按比较优势理论,资本丰裕的美国应出口资本密集型产品,而进口劳动密集型产品,但现实是美国进口资本密集型产品,却出口劳动密集型产品。这一现象用传统资本理论无法解释,而用人力资本理论可以解释为美国的劳动密集型产品中包含更多的人力资本。^①人力资本理论大师认为,传统资本理论受到的这些挑战,其根源在于资本同质性假设。可惜的是,人力资本大师们在针对传统资本理论同质性假设提出人力资本概念之后,并没有沿着这一思路继续探讨人力资本的非同质性,相反,他们将注意力更多地集中于对人力资本的一般性研究上。

本书所要研究的企业家人力资本问题从以下四方面在一定程度上弥补了人力资本理论的缺陷。(1)将人力资本分层次,并着重研究人力资本中最高层次的企业家人力资本,深化了资本的非同质性,有利于人力资本理论坚持资本非同质性假设的一贯性。(2)从经济改革、市场发育、企业成长等多角度研究企业家人力资本的形成,从而弥补了人力资本理论缺乏对制度安排以及不同时期、不同市场条件和不同企业规模对人力资本影响的研究。(3)对企业家人力资本的定价做了分析,从而使人力资本概念更加具体化,使其不仅维持在抽象层次上,而且具有商品的特性,拥有了自身价值和价格。(4)对企业家人力资本配置运用企业理论的研究成果进行了研究,弥补了人力资本理论重形成轻配置的缺陷。

^① 参见西奥多·W·舒尔茨:《论人力资本投资》,北京经济学院出版社1990年版,第287~288页。前三个挑战,被舒尔茨称之为“经济增长之谜”。

在古典和新古典的主流经济学中，是没有企业理论的。由于人的经济理性、信息的完全性和生产函数的良好性等假设，使主流经济学建立起最具审美合意性的阿罗和德布鲁竞争—均衡范式。在此范式中，企业被厂商理论所代替，并被标准化为给定产出水平的成本最小化、利润最大化的产出水平、要素市场中利润最大化的要素投入水平三个最优化的方程。这样的简化和替代，使得企业家的存在没有了意义。生产函数的良好性假设固定了企业的投入产出关系，固定了产品的生产过程和生产要素，企业家作为决策者的作用被湮没。理性人假设则解决了厂商理论的动力问题，因为任何理性厂商必然追求成本最小化、利润最大化，这就把企业问题置于最优化的框架中，而最优化框架一旦建立，企业的问题就只简化为寻求最优解，而且，企业的生产函数、需求函数、成本函数、供给函数都是已知或固定的，企业家作为管理者没有存在意义。完全信息的假设则使企业家失去了创新的动力，协调管理也就没有必要。主流经济学不是把企业看做是一种组织，而是看做一个可行的生产计划集，主要从技术角度运用边际分析来研究，其研究具有高度抽象性和审美合意性。但是，现实并不像主流经济学家假定的那样简单，从某种意义上讲，主流经济学的成功在于它所做的抽象，而它的不足也在于它的抽象。对于主流经济学的批评主要从两个方面进行：一方面是针对不完全竞争和其他市场不完备性，强调政府干预的补充作用；另一方面是针对一旦发生就不由市场直接协调的交易关系，强调企业对市场的替代作用，形成了现代企业理论。在此，主要分析后一种情况。

现代企业理论集中于回答三个方面的问题：（1）什么是企业，即企业的性质是什么；（2）企业的边界问题；（3）企业内部的权力安排。针对这三个基本问题，现代企业理论形成了不同的理论分支，如交易费用理论、团队生产理论、委托—代理理论、

企业家理论等。这些理论都存在着这样、那样的缺陷，但有一些共同的缺陷如：注重企业的契约性质，而忽视企业的生产性质；将企业内员工和企业家能力未做区分；从信息不对称、风险承担等角度研究企业内的权力安排；将企业家的能力视为先天的、由天赋决定的，而没能够重视能力的可形成性等。

从企业家人力资本角度研究，可以将人力资本理论与现代企业理论相结合，从而推动企业理论的发展。

(1) 有利于准确把握企业的性质。企业的性质在现代企业理论中被视为一组契约，即契约性，但是企业真正能够存在的根本原因在于其生产性特征。将人力资本引入企业理论后，重视了企业作为价值生产的本质特征，从而有利于准确把握企业的性质。

(2) 有利于把握企业的边界。企业的边界在现代企业理论中由交易成本与组织成本的比较决定，注重了企业的交易性，但忽视企业家人力资本对于企业边界决定性的影响。事实上，企业家人力资本是决定企业边界的重要因素，让一位拥有低层次人力资本的人管理一个巨型企业是行不通的。这一点在我国经济改革中是很显著的，私营企业主在企业规模达到一定程度时，其自身能力不足的缺陷往往导致经营的失败。步步高企业的总裁段永平曾明言：他可以白手起家将企业规模发展到 10 亿元，但企业规模如再扩大，他将无力经营。

(3) 有利于合理安排企业内的权利。在现代企业理论中，由于缺乏对人力资本的研究，使其对企业内权利的安排，更侧重于从信息不对称、风险承担等角度，围绕物质资本进行构架，忽视了人力资本的作用。从人力资本角度研究企业内权利安排，抓住了企业的生产特征和价值创造的真正来源，因而也具有更重要的现实和理论意义。

(4) 有利于企业理论的动态研究。在现代企业理论中，将企

业家的能力视为先天性，只考虑其分布，不考虑其变化，从而使其分析带有静态特征。但是，企业内权利安排更多是一个动态的过程，它不仅取决于企业的经营状况，而且取决于企业家能力的变化。如在控制权安排中，现代企业理论主张状态依存，正常经营时由企业家拥有控制权；在重大决策时由股东拥有；在企业亏损时由债权人拥有。但这种状态依存的控制权安排，是以企业家能力不变为前提的，如果企业家能力降低，则会出现即使在正常经营时，也掌握不了控制权，而如果企业家人力资本提高，则在亏损时，控制权也可由其拥有。因此，将企业家人力资本引入现代企业理论，有助于企业理论的动态分析。

此外，企业家人力资本的研究还对分配理论、经济增长理论等具有重要意义。对资本同质性假设的突破和对不同层次人力资本的研究，可以实现按要素分配和按劳分配理论的结合，从而推进了分配理论的发展。将企业家人力资本引入经济增长模型，则可以有效解决经济增长余数难题，建立内生型的增长模型，从而推动经济增长理论的发展。当然，在本书中，将更多的注意力放在企业理论和人力资本理论中。

二、现实意义

对企业家人力资本的研究，不仅有深刻的理论意义，而且有更重要的现实意义。

1. 知识经济的要求

继农业经济、工业经济之后，一种新的经济形态——知识经济即将到来。所谓知识经济，就是直接依据知识和信息的生产、分配和使用的经济。它最早出现于1996年“经济合作与发展组织”（简称经合组织，OECD）题为《1996年科学、技术和产业展望》的研究报告中，报告指出，知识已成为生产力和经济增长的发动机，进而提出“以知识为基础的经济”（knowledge-based

economy) 概念。^① 1997 年, 美国总统克林顿首次使用“知识经济”(knowledge economy)。我国国家主席江泽民总书记也指出: 知识经济初露端倪。尽管理论界对知识经济的提法以及确切定义争论不休, 但是, 我们不得不承认知识在整个经济中的作用正日益显著, 未来的经济形态也必然要与此相适应。所以我们大可不必去精雕细镂知识经济提法的正确与否, 仅就其指出社会发展的这一重要趋势而言就具有重要的意义。

知识经济具有如下特征: (1) 科学和技术的研究与开发, 日益成为知识经济的重要基础; (2) 信息和通讯技术在知识经济发展过程中处于中心地位; (3) 服务业在知识经济中扮演了主要角色; (4) 人力资本成为知识经济实现的先决条件。^②

由以上知识经济的定义和特征可以看出: 人力资本, 尤其是高层次的企业家人力资本是知识经济的主旋律。

首先, 人力资本, 尤其是企业家人力资本是知识经济实现的先决条件。一方面, 没有高品位的人力资本作为基础, 劳动者就不可能认识到知识的重要性, 也就无法谈及知识的生产、使用和分配; 另一方面, 知识经济要求传统的企业向知识型企业转变。在这一转化过程中, 企业家人力资本, 而非一般的人力资本处于核心地位, 因为, 在企业中, 企业家起着决定性作用, 只有有效地配置企业家人力资本, 才能使企业充满活力。这就要求我们必须首先对企业家人力资本进行深入的研究, 促进知识型企业的建立, 实现知识经济。

其次, 人力资本的生产就是知识的生产。知识可以分为四类: (1) 知道是什么的知识(know-what); (2) 知道为什么的知识(know-why); (3) 知道怎么做的知识(know-how); (4) 知道是

① 杨宏进等:《以知识为基础的经济》, 经济科学出版社 1997 年版, 第 2 页。

② 黄钧:《知识经济论》, 山西经济出版社 1998 年版, 第 8 页。

谁的知识 (know-who)。^① 其中, know-what 和 know-why 的知识可以通过教育和培训获得, know-how 和 know-who 类知识则通过实践即“干中学”获得, 这些正是人力资本生产的途径。而且, 这四类知识中, 后两种更具有意义, 价值更大, 它们是知识生产的主旋律, 其所对应的是高层次的企业家人力资本, 因此, 企业家人力资本的生产成为知识经济的主旋律。

最后, 知识经济要求将知识产业化, 强调知识的配置与使用以及知识在经济发展中的核心地位。这就对企业家人力资本提出了更高的要求, 因为知识的重要性并非是均等的, 从静态的角度看, 不同的知识具有不同的重要性, 从动态的角度看, 不同知识的不同重要性也随社会的发展而变化, 企业家人力资本则始终处于最重要的地位, 它代表着最高层次的知识。与这种重要性相联系, 在将知识产业化发展的过程中, 企业家人力资本必然要支配其他的人力资本, 这也提出了对企业家人力资本研究的现实意义, 也只有在对企业家人力资本深入研究的基础上, 才能谈到知识的产业化经营。总之, 知识经济对企业家人力资本的研究提出了要求, 并赋予了研究企业家人力资本的现实意义。

2. 中国经济发展的需要

在发展经济学中, 企业家占据十分重要的地位。罗斯托的经济成长理论把培育企业家作为实现经济起飞的两个“先行资本”之一。赫希曼等人提出的产业非平衡发展战略也把在产业联系链条上各个投资者和经营者具有企业家精神, 能对产业联系变动做出灵敏反应作为实现非平衡发展战略的两个实现条件之一。熊彼特的经济发展理论, 则进一步将企业家视为经济发展的发动机和动力源泉, 作为创新的主要组织者和推动者等。

具体到中国经济的发展, 当前迫切需要加强对企业家人力资

^① 杨宏进等:《以知识为基础的经济》, 经济科学出版社 1997 年版, 第 9 页。

本的研究，确立企业家在经济发展中的核心地位。

第一，从生产力的发展来看，中国经济发展是一个不断解放生产力、发展生产力的过程。在生产力的诸要素中，科学技术占据中心位置，如果说，科学技术是第一生产力的话，那么由于科学技术的开发与使用需要企业家来组织，企业家就是生产力诸要素的第一组织者，是生产力的第一组织力，而且组织力能产生更大的生产力。只有在企业家的组织管理下，科学技术及生产力的诸要素才能成为现实的生产力，生产力的魔方要通过企业家去转动，资源的优化配置也只有通过企业家去实现。中国经济近 20 年来取得的辉煌成就，得益于通过市场化改革，造就出了一批企业家，正是这些企业家在推动着中国经济的发展。

第二，从发展阶段来看，中国经济经过 20 年的发展，已基本完成了资本的原始积累过程，不仅表现在国家实力的增强，各项事业的高速发展，而且表现在发展过程中造就了一批具有企业家精神的经营者。中国经济在完成了资本原始积累阶段之后，必然要进入经济起飞阶段，企业家是实现经济起飞的先决条件之一。因此，资本积累阶段培育的这一批具有企业家精神的人的能力将直接决定中国经济起飞的质量和速度。深入地研究企业家人力资本，对于提高中国企业家人力资本水平，合理配置企业家人力资本，充分发挥企业家经济发展发动机的作用，实现中国经济高速、高质量起飞具有重要意义。

第三，从经济结构调整来看，中国经济在短缺这一总体特征约束下，20 年来各项事业得到迅猛发展，但造成了经济结构趋同化，重复建设非常严重。80 年代，发生了以家电、轻纺工业为代表的大规模的重复建设浪潮；90 年代，又出现了新一轮的产业趋同。据对全国 30 多个省、市、自治区“九五”规划分析，有 22 个省、市、自治区把汽车工业列为支柱产业，将电子列为支柱产业的地方有 24 个，类似的情形还存在于机械、冶金、化

工等行业。产业结构趋同化和重复建设不利于经济分工和经济起飞的需要，迫切需要进行结构调整。然而，在调整过程中，出现了产业结构刚性化的特征，尽管中央三令五申，产业结构总是难以变动。产业结构趋同化和刚性化的原因有很多，如地方保护主义、路径依赖等，但根本的原因在于企业家人力资本层次低。企业家缺乏创新精神，不能够根据全国的情况进行合理预期，做出判断性决策，而是“跟风”，什么赚钱搞什么，一哄而上，极其短视，只注重眼前利益，不注重长远利益。因此，要进行有效的结构调整，必须深入研究企业家人力资本，提高企业家人力资本水平。

第四，从市场机制的建立来看，中国经济改革过程是一个市场机制的建立过程，即由计划体制向市场体制转变的过程。在计划经济体制下，经济的发展和运行主要由政府官员来推动，而在市场经济体制下，经济发展和运行是由市场引导、企业家推动的，企业家推动作用的大小取决于企业家人力资本。如果说在卖方市场条件下，市场机制的作用并不明显，对企业家人力资本要求不高，那么，在当前，买方市场已在中国形成，市场机制的作用得到充分体现，就对企业家人力资本提出了挑战，在计划体制下形成的企业家人力资本已远不适应市场经济的要求，需要进行更新和提高。而且，企业家人力资本的层次也直接影响市场机制作用的发挥，层次低，市场机制就强制地发挥破坏性作用；层次高，市场机制就起积极的引导作用。因此，在当前，深入研究企业家人力资本的形成和提高具有重要的现实意义，它直接关系到社会主义市场经济体制的建立和中国经济的可持续发展。

第五，从提高中国经济的国际竞争力角度看，迫切需要研究企业家人力资本。任何一个繁荣富强、具有较强国际竞争力的国家背后，都有一个庞大的高层次企业家阶层；任何一个成功的企业面前，都站着一位成功的企业家。中国经济要想屹立于世界经

济强国之林，处于不败之地，必须建立一个高层次的企业家阶层，而要建立企业家阶层必须首先对企业家人力资本进行深入研究。同时，中国经济要拥有强大的国际竞争力，又必须拥有一批世界一流的国际大型企业，这批大型企业的建立是建立在高层次企业家人力资本基础之上的，而不是靠行政组合而成的。而当前，我国企业家人力资本层次普遍比较低，必须通过对企业家人力资本的深入研究，提高其层次，才能建立起真正意义上的、具有国际竞争力的中国经济。

3. 塑造微观主体，深化国有企业改革的需要

宏观经济的良性有效运行需要有充满活力和竞争力的微观主体支撑，我国建立社会主义市场经济体制的关键和中心任务就是要塑造这样的微观主体。企业作为主要的微观主体，其改革和发展自然成为社会主义市场经济的主要任务。企业家是企业的灵魂和核心，因而，企业家队伍的建设就成为塑造社会主义市场经济微观主体工程的“牛鼻子”，只有抓住这个“牛鼻子”，一个健康的、高效率的微观主体塑造工程才能顺利实施。

塑造企业微观主体工程主要包括两方面内容：一方面是私营企业等非公有制企业的建立和发展；另一方面是以国有企业为主的公有制企业的改革。

我国非公有制企业是经济改革的产物，它的成长伴随着经济改革的推进、市场的发育和卖方市场向买方市场的转变，历经歧视、默许到鼓励 20 多年的艰苦历程，最终成为我国经济的一支主体力量。据统计，非公有制企业的产值及 GDP 均达到全部产值和 GDP 的 40%，在部分省份已达到 50%，甚至 60% 和 70%。在我们欣喜地看到非公有制企业取得辉煌成就的同时，我们也不得不看到一个令人悲观的现实：非公有制企业中普遍存在企业家人力资本层次比较低，难以适应市场的需求。表现为一大批曾经红火一时的非公有制企业的破产、倒闭或亏损，如巨人集团、飞

龙集团、三株集团、爱多 VCD 等，这些企业的失败都可归因于一个简单的原因：企业家人力资本不足。在卖方市场条件下，凭借着过人的“一招半式”即可立足于不败之地，但在买方市场下，企业间竞争更多的是整体的竞争，是企业家人力资本的竞争。当企业规模比较小时，内部的管理相对简单，只要抓住一个市场机会，运用庞大的营销力量，就可取胜；但当企业规模扩大时，原先被掩盖的企业家人力资本不足的矛盾就显现出来，企业主们无力驾驭大型企业，导致土崩瓦解，企业破产倒闭，这对于我国经济的发展是一个巨大的损失。因此，切实提高非公有制企业家人力资本水平就成为塑造微观主体的重要任务，这也为我们研究企业家人力资本提供广阔的研究空间和坚实的现实基础。

国有企业的改革始终是我国经济改革的中心环节。改革开放以来，国有企业的改革历经了放权让利、承包制、股份制和当前的建立现代企业制度多个阶段，成功地实现了对国有企业的短期激励，国有企业的活力得到增强。但是，在国有企业改革中，没有重视企业家的培养工作，更没有将企业家置于国企改革的核心位置。由于没有重视对企业家的长期激励，使国企的活力始终得不到持续提高。外围改革在带来国企微量发展的同时，却普遍存在“内部人控制”现象，国有企业很大一部分利润被厂长、经理们与职工分光吃尽，企业缺乏长期发展。如果说，在厂长经理们比较年轻时，这种做法还处于“小打小闹”层次，但当他们接近退休年龄时，预期到退休以后的生活，他们就会“大刀阔斧”地进行，理论界将这一现象称之为“五九现象”。这种现象在近年来表现最为突出，许多优秀的企业家纷纷落马。全国优秀企业家、全国“五一”劳动奖章获得者，被誉为中国最有企业家才能的长江动力集团公司董事长于志安携巨款出逃；列世界第五的“中国烟草大王”、红塔集团的董事长周厚健被判处无期徒刑等。“五九现象”的根源在于缺乏对企业家人力资本的重视，它

是对我国国企改革忽视企业家人力资本的反抗,是对自身人力资本的强制定价。另一方面,受“五九现象”的启示,许多企业开始重视企业家人力资本作用,纷纷自行为企业家人力资本定价——划分股份。但是,企业家人力资本应该折为多少股份,企业家又怎样购买这些股份,又成为实际操作的一个难题,著名的“冯根生现象”或“冯根生难题”反映的就是这一问题。冯根生是青春宝集团的董事长,他在26年内将一个名不见经传的小企业发展成为拥有7亿元资产的大型企业,鉴于他对集团的贡献,在股份化时,董事会决定给其300万股的优先购股权,但是,冯根生却无力购买,引起了社会各界的关注,从而引发了企业家人力资本定价的争论。可以这样说,“五九现象”提出了对企业家人力资本定价研究的必要性;“冯根生现象”则提出了企业家人力资本定价的可行性,而要对这两个问题做出理论上的解答,就必须对企业家人力资本进行深入的研究,从而为本书的研究奠定现实基础。

第二节 对前人理论的评述

企业家人力资本涉及到两个主要理论,一个是企业理论,另一个是人力资本理论。要研究企业家人力资本配置问题,必须将其放置在企业这一微观主体中,才能够深入揭示其作用;要研究企业家人力资本的形成与提高,则又涉及到人力资本理论,因此,企业家人力资本问题实际处于企业理论与人力资本的交汇处。我的研究也正是建立在这两个理论基础之上的,并对其进行了一定程度的发展。由于本书研究主要借鉴于企业理论中的契约理论和企业家理论与人力资本理论,因此,下文将主要对这三个理论分别加以评述。

一、企业的契约理论

企业的契约理论由科斯首开理论研究的先河，之后由阿尔钦、德姆塞茨、威廉姆森、詹森、麦克林、利兰、派尔、张五常、格罗斯曼、哈特、霍姆斯特姆、泰若勒、哈特、莫尔、阿根廷、博尔腾、杨小凯、黄有光等学者加以拓展。根据学者们研究的思路和遵循的基本思想，可以将企业的契约理论分为交易费用理论和委托—代理理论两个主要分支，其中，交易费用理论侧重于研究企业与市场的关系，如企业存在的原因，企业的边界等；委托—代理理论侧重于研究企业内部的权力结构与代理关系。但它们都遵循企业是一系列契约的联结这一共同的思想，也正是在此意义上，二者都称为企业的契约理论。

1. 交易费用理论

作为企业契约理论的开山鼻祖——科斯，在将主流经济学中的企业理论应用于现实时，发现黑板经济学与现实存在巨大差距：如果市场交易总是最优的，为什么有那么多的交易要在企业内进行？如果企业规模是由技术决定的，为什么很多公司的规模远超过了工程的需要？当时年仅 20 多岁的科斯提出了对新古典理论的诘难，在《企业的性质》（科斯，1937）这篇被湮没多年而又最终显示不朽辉煌的文章中，科斯指出了新古典理论的缺陷：（1）它在关注价格体系的时候，忽略了制约交易过程的制度安排，忽略了与交易相关的和与贸易条件相关的费用；（2）它在强调企业功能的时候，忽略了企业的制度结构；（3）企业的边界及其决定也被完全忽略。为克服这些缺陷，他将交易费用概念引入经济学分析，将生产的制度结构纳入经济理论，讨论了企业存在的合理性和企业边界的决定等企业的基本问题。他认为：（1）企业 and 市场是两种可以互相替代的配置资源的手段。（2）使用价格机制的市场交易中存在着有时是相当高的费用，这些费用包括发现