

企业合约里的 企业家人力资本研究

赖秀林 著



中国出版集团



现代出版社

企业合约里的企业家人力资本研究

赖秀林 著



中国出版集团



现代出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业合约里的企业家人力资本研究 / 赖秀林著. --

北京 : 现代出版社, 2016. 3

ISBN 978-7-5143-4500-1

I. ①企… II. ①赖… III. ①企业家—人力资本—教
学研究 IV. ①F272. 91

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 051337 号

企业合约里的企业家人力资本研究

著 者 赖秀林

责任编辑 李 鹏

出版发行 现代出版社

地 址 北京市朝阳区安外安华里 504 号

邮政编码 100011

电 话 010-64267325 010-64245264 (兼传真)

网 址 www.1980xd.com

印 刷 济南文达印务有限公司

开 本 710×1000 1/16

印 张 8.25

字 数 120 千字

版 次 2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5143-4500-1

定 价 35.00 元

版权所有, 翻印必究; 未经许可, 不得转载



作者简介

赖秀林，男，1969 年出生于江西宁都，现就职于赣南师范学院商学院，副教授；研究方向：企业理论；

教育经历：1991—1995 年就读于西安交通大学经济信息管理专业，获学士学位；

2003—2006 年就读于四川师范大学企业管理专业，获硕士学位。

工作经历：曾经就职于中国建设银行赣州市分行；

四川成渝基金管理股份有限公司。

序 言

1995年我于西安交通大学经济信息管理专业本科毕业后，被直接分配在中国建设银行江西省赣州市分行从事金融信息化工作，做了八年的信息系统开发与信息系统维护工作。2003年我考入四川师范大学经济与管理学院攻读企业管理硕士研究生，研究方向为现代企业理论。读研期间，经常有原来的同事或朋友问我在研究什么，我一开始总是告诉他们，我在研究现代企业理论，但听者总是不明白，一笑了之。后来，再有人问，我就干脆回答说，我在论证一个古老的命题“资本雇佣劳动，金钱万能，有钱能使鬼推磨”。

现代企业理论属于新制度经济学的一部分，新制度经济学又从属于西方经济学的一个流派分支。当代国人在谈及西方经济学的时候总是习惯地把它与马克思的政治经济学对立起来，甚至我现在偶尔与同仁们谈起马克思的政治经济学的时候，个别同仁会武断地认为，马克思的政治经济学已经过时，实践已经证明它是错误的。甚至当前国内很多大学的经济管理类本科专业根本就不开设马克思政治经济学这门课程。当然，这种观点，在我读研之前也有过，但后来我无法接受这种观点。

我一直有这样一个想法，就是通过对现代企业理论的研究，把马克思的政治经济学与新制度经济学有机统一起来，努力让人们重新认识与研究马克思的政治经济学。记得我在刚读研时，我的导师（高林远博士，曾师从张维迎）首先给我几本线装版的《资本论》与一本《西方经济学说史》，要我熟读后再向他谈体会，当时我还不能说出个之所以然。但随着导师的指导，逐渐深入现代企业理论的研究领域，我越来越发现，马克思的政治经济学与现代企业理论有着同归之处，马克思政治经济学研究的是社会宏观环节的生产力与生产关系（生产力决定生产关系，生产关系决定上层建筑），生产关系对社会资源的配置起关键性作用，但马克思对社会微观环节（企业层面）的研究却是完全空白；而现代企业理论尽管衣钵于斯密的古

典经济学与马歇尔的新古典经济学等西方主流经济学，但它的研究方法与研究目的却是对西方主流经济学的批判（没有完全否定）。现代企业理论在社会微观层面（企业层面）上强调契约（企业内外制度）对资源配置的关键性作用，契约完备性决定企业家能力的甄别及成长。

由此，我大胆地做出一个假设，把契约（企业内外制度）理解为社会微观层面的生产关系，企业家理解为企业的上层建筑，一个合理逻辑推理得出：

- 1、生产力决定生产关系（社会宏观层面——即资本所有制）；
- 2、社会宏观层面的生产关系（资本所有制）又决定契约（企业内外制度）的完备性；
- 3、而契约的完备性决定企业家的产生、甄别及成长。

这样，马克思的政治经济学理论与现代企业理论就有机统一起来了，那么，我们还有必要去怀疑或否定马克思的政治经济学理论吗？我们应该做的是去深入研究并发展马克思的政治经济学理论，甚至我们有必要去反思我们曾经对马克思政治经济学的理解。

基于上述的设想与推理，我选择了“企业合约里的企业家人力资本研究”这样一个自费研究课题，这个课题是以我硕士学位论文为蓝本，结合多年来所发表的系列论文及读书笔记，以专著的形式进行发表。

不足之处还有待于后期的研究来完善。

前 言

长期以来，经济发展史的一个基本问题曾一直困扰着经济学家：企业家是如何产生与发展的？又是什么因素导致了企业家的成长？以科斯为代表的新制度经济学家们在分析企业的起源与企业的性质及企业的内部结构时，直接或间接地回答了这个问题：企业的发展造就了职业企业家的出现，企业的契约（企业制度）诱导了企业家的成长，反过来，企业家的成长又进一步推动了企业的发展。

然而，企业家问题的研究不能不研究的是企业家的薪酬问题。由于企业家在整个企业中的特殊地位与作用，企业家的薪酬也显得特别的耀眼。2005 年美国权威杂志《商业周刊》曾公布当时美国前 10 名经理人员的收入情况，我们可以看到，美国高层经理人员的年收入是相当惊人的。同一般员工相比，美国高层经理人员收入的差距有不断的快速上升趋势。根据美国商业周刊(The Business Week) (2005 年) 报道，自 1980 到 2005 年度，美国一般员工收入只增加了 74%，而大公司高层经理人员的收入却增加了 1884% 的惊人数字。2005 年美国大公司总裁的平均收入为 14.6 (百万美元)，是一般蓝领员工的 475 倍。而同样的比例在 1980 年为 42 倍、1990 年为 84 倍。可见，企业家收入无论在数额上还是在增长速度上都远远超过了一般员工。¹

在我国，从新中国建立之始，曾长期实行的是计划经济，分配制度上基本上是遵循马克思主义的按劳分配的平均主义分配原则，所以收入差距基本上很小。但自 1978 年中共十一届三中全会后，改革开放、发展经济作为全国上下的主要目标，收入差距的拉大开始不可避免地出现。而这个时候的高收入者主要集中在那些民营企业所有者、钻价格双轨制空子的暴发户们等极少数人身上，作为企业的经营者（那时还不叫企业家）的收入与一般员工差距不是很大。中共“十四”大开始把社会主义市场经济作为

¹ 《商业周刊》中文版 2000 年第六期，(p57)

经济改革的主要目标得以确立，紧接着的十四届三中全会便全面拉开了国企朝现代股份制企业改革的序幕。随着越来越多的国有企业改制为现代意义上的股份制企业，原国有企业内部的分配问题也不可避免地进行了重新调整，调整后的分配制度主要体现在管理层与一般员工之间的差距，而且这种差距还在不断地加大。特别是在近十几年，改制后的央企普遍推行老总年薪制，被时髦地称为企业家的央企老总们的年收入开始急骤上涨，从开始的几万上升为几十万，甚至几百万。

而与此形成鲜明对比的是，随着国企改革的深入，一大批国企员工却因国企的改革而下岗，他们的基本生存都成为问题。占全国总人口数绝大部分的农民的收入增长也是异常的缓慢，广大农村一片萧条，“三农”问题成为每年全国人大、政协代表们所热烈讨论的焦点问题。对于这两种截然不同收入现象，人们都在反思、议论它的合理性、合法性。而我国又是一个平均主义曾长期盛行的社会主义国度，受传统意识形态的影响，对这种过大的收入差距尤为敏感，加上国外的一些新闻媒体也在不同程度上的有意或无意渲染，收入差距问题成为我国一个十分突出的政治问题和社会问题。

对于以企业家为代表的这部分群体的高收入问题，我们不能用简单的目光或传统的办法去看待、分析，而是应该从深层次角度找到它的理论依据。企业家是一个拥有特殊人力资本的群体，它的作用与企业的兴衰成败、乃至社会的经济发展密切相关。那么，当前国内、外企业家薪酬的不断上涨是正常现象，还是非正常现象？如果是正常，又是什么因素诱导的？我国当前出现的这种收入差距是否有其不合理的一面？要从根本上回答、解释这些问题，我们得结合人力资本理论与现代企业理论去研究企业家的人力资本，方能找到理论上的答案。

作者结合现代企业理论、企业家理论和人力资本理论，对企业家的薪酬问题做了一次尝试性的研究。

首先通过分析现代企业人力资本与非人力资本特别合约的性质，指出企业家人力资本的特殊内涵，强调企业家人力资本相对普通人力资本的特

殊性、异质性，甚至稀缺性。同时指企业家人力资本与非人力资本的关系中，非人力资本雇佣企业家人力资本，在于说明企业内外契约对企业家人力资本积累的导向性、决定性作用。

其次是对企业家人力资本相对普通人力资本和非人力资本的同质性进行研究。通过对普遍意义上的人力资本的量化问题、价格问题的研究，得出人力资本价格变化的一般规律。总体上说明：人力资本的单位价格随着投入的增加呈下降趋势，而投资于人力资本的非人力资本的收益却有上升趋势，正是这一规律诱发了个体和社会人力资本积累的动因。但这个规律只是个必要条件，并非是充分条件，必不可少的必要条件是契约的完备性。企业家人力资本价格同样遵循这一普遍规律。

最后研究企业家人力资本积累与契约的辩证关系。突出强调非人力资本产权契约的基础性地位，指出明晰的产权契约是一切问题的前提，企业家人力资本的积累与企业内外契约的完备程度正相关。

目 录

第一章 企业理论及企业家人力资本相关理论评析	1
一、现代主流企业理论的综述	1
二、现代产权理论综述	6
三、企业家理论评析	12
四、人力资本理论评析	14
第二章 企业合约里的企业家人力资本内涵及从属性研究	20
一、张维迎模型下的企业家内涵评述	21
二、企业家人力资本的内涵	23
三、企业家人力资本与非人力资本的从属关系	27
第三章 企业家人力资本的价格规律	32
一、单位人力资本的价格确定	33
二、人力资本的价格规律	35
三、企业家人力资本收益分析	38
第四章 企业家人力资本积累与契约的辩证关系	41
一、非人力资本产权契约的明晰对企业家人力资本积累的基础作用	42
二、企业内外契约推动企业家人力资本的积累	46
三、企业家对企业契约完备的能动作用	48
第五章 国企改革理论困境与创新	52
一、国有企业改革的理论困境	52
二、国有企业改革的首要任务在于理论创新	55
三、产权改革	56
四、市场环境改革	59
五、改革成本应由社会共担	61
第六章 国企年薪制应“缓期执行”	64
一、国企产权的核心问题还没最终解决，实行“年薪制”是因果倒置	65
二、阻碍我国企业家市场的建立和完善	66
三、将严重阻碍国企产权改革的深入，加大今后改革的成本	67
四、导致“寻租”现象的进一步蔓延，恶化社会主义市场经济环境	68

五、有可能导致国有资产的进一步流失.....	69
六、不利于社会的稳定.....	70
第七章 从企业家的约束问题看国有银行的民营化.....	71
一、国企在企业家约束问题上的缺陷.....	72
二、国有银行民营化的必要性与现实意义.....	74
第八章 透视我国非公有制企业产权现状.....	80
一、法律上的不清晰.....	81
二、经济上的不清晰和结构上的不合理.....	83
第九章 基于年薪制的股票期权激励机制研究.....	91
一、年薪制的理论基础.....	91
二、企业家年薪制的现实结构.....	92
三、股票期权激励的内涵及其可行性.....	93
四、股票期权激励机制设计.....	94
五、对我国企业实施股票期权的几点思考.....	95
第十章 影响中国企业家行为的七大社会趋势.....	97
一、超经济性价值判断“回潮”、“走强”.....	97
二、社会忧虑导致的内部离心倾向.....	98
三、诉求全新的消费者需求.....	99
四、信息技术和网络技术的巨大冲击.....	100
五、知识经济时代的“灰领革命”.....	101
六、无险可守的“两线作战”.....	101
七、公众舆论压力的政策调整.....	102
第十一章 制度变迁与两类企业家的作用.....	104
一、制度变迁理论中的企业家.....	104
二、制度变迁与企业家作用——奥地利学派的观点.....	106
三、制度创新中的政治企业家——奥地利学派企业家观念的拓展.....	108
四、制度创新中两类企业家的共同推进和相互作用.....	110
结语.....	113
后 记.....	114

第一章 企业理论及企业家人力资本相关理论评析

一、现代主流企业理论的综述

现代企业理论是在对新古典经济学的反思和不满中发展起来的。新古典经济学的厂商理论将企业当作一个生产函数，假定其有一个人格化的目标函数——利润最大化。现代企业理论的一个核心观点就是一系列（不完全）契约（合同）的有机组合，是人们之间交易的一种产权方式¹。

具体地说，现代企业理论主要关心三个问题：

①为什么存在企业？企业的本质是什么？企业与市场的边界如何界定？

②什么是企业所有权，或委托权的最优安排？企业内谁最应该是委托人？谁最应该是代理人？

③是委托人与代理人之间的契约如何安排？委托人如何监督代理人？

现代企业理论的主流是契约理论，由 1937 年科斯开创，其《企业的性质》（1937 年）被认为现代企业理论——契约理论的开山之作。之后又由阿尔钦和德姆塞茨、威廉姆森、克莱因、詹林和麦克林、利兰和派尔、阿尔奇安、张五常、格罗斯曼和哈特、张维迎、杨小凯和黄有光、周其仁等学者加以开拓。而其中是具有影响力和代表性的理论是交易费用理论和代理理论。前者仅限于研究企业与市场的关系，后者则侧重于研究企业内部结构与企业中的代理关系。

（一）交易费用理论

科斯是既是现代企业理论的开创者，也是交易费用理论的首创者。这

¹ 张维迎 企业理论与中国企业改革 [C] 北京大学出版社, 1999 年 3 月

一理论主要解释了企业与市场的关系问题，而未能对企业内部问题做出任何有效的解释。交易费用理论又分为“间接定价”理论和资产专用性理论两个分支。

1、间接定价理论

这一理论的旨要是：企业的功能在于节省市场中的直接定价成本（或称市场交易费用）。主要代表人物是：科斯、张五常和后来的杨小凯和黄有光。

科斯 1937 发表的《企业的性质》主要是回答了企业为什么得以存在这一问题。科斯认为，市场和企业是资源配置的两种可相互替代的手段，它们之间不同的表现在：在市场上，资源的配置是由非人格化的价格来调节，而在企业内部则通过权威关系来完成。两者之间的选择依赖于各自交易的成本。张五常继承并发展了这一理论，但他批评科斯未能对市场与企业做出明确界定，他通过大街上两小男孩给他擦皮鞋的事例指出，企业的本质是用要素市场取代产品市场，是“一种契约形式取代另一种契约形式”¹，企业代替市场是为了消除市场上的机会主义。

后来的杨小凯、黄有光继续了这一理论的研究，不同之处是，按科斯、张五常的推理，交易费用的增加将加大企业形态的交易从而减少市场形态的交易；而杨小凯、黄有光则认为市场形态的交易与企业形态的交易一直在同步扩大。从实际情况看，杨小凯、黄有光的推论符合实际。

2、资产专用性理论

科斯开创的交易理论的另一部分由威廉姆森、克莱茵等作出了开拓性的研究，主要代表学者还有泰勒、格罗斯曼和莫尔、瑞奥登等。物威廉姆森认为，某些投资只有用在某些地方才能产生最大的价值，即具有资产专用性，这种投资会弱化投资方在投资完成后的谈判地位，因为，专用性投资有“拴住”效应，投资方没有办法防止另一方的机会主义行为。由于投

¹ 张五常 企业的契约性质 [J] 出自《现代制度经济学》(上) [C] (盛洪 主编, 北京大学出版社, 2003 年 5 月)

资方会预期到这个结果，从而会减少投资。这样，由于契约无法达到完全规避签约方机会主义的完备程度，从而使得纵向一体化变得必要。纵向一体化可以防止市场交易中的机会主义，从而节约了交易费用¹。

但威廉姆森在说明了纵向一体化可以节约市场交易费用时，对于“什么时候才发生纵向一体化？当纵向一体化发生时，谁一体化谁？”这两个问题无法做出解释。格罗斯曼和哈特才对此作了回答。他们先将企业的所有权定义为“剩余控制权”，即企业契约是不完备的，谁能对契约中不完备的地方拥有决策权，谁就是雇主，谁就有权获得企业产生的剩余收入。在此基础上，他们认为纵向一体化虽然可以节约市场上机会主义带来的交易费用，但由于被一体化的一方失去对原来企业的剩余控制权，也就损失了激励，会有效率损失，这是一体化带来的合并费用。纵向一体化到底是否发生，就取决于一体化节约的市场交易费用和带来的合并费用之间的比较，当前者大于后者时，纵向一体化就会发生。同理，谁一体化谁的问题也是取决于哪种方案可以节约更多的市场交易费用或者带来更少的合并费用，并且得出结论是，投资最重要的一方应该一体化其他方²。

（二）代理理论

代理理论是契约理论的两个主要分支之一，它的着重点在于企业内部的组织结构与企业中的代理关系，它的基本假设前提是资本雇佣劳动（周其仁理论除外）。而这一理论分支又可细分为团队生产理论、委托代理理论、证券设计理论和企业的企业家理论四个小理论分支。

1、团队生产理论

团队生产理论的代表人物是阿尔钦和德姆塞茨。他们认为，团队中各个成员的贡献是难以测量的，每个成员都有偷懒的动机，这样，就需要一

¹ 本杰明·克莱茵 罗伯特·克劳福特 阿曼·阿尔奇安 纵向一体化、可挤占租金和竞争性缔约过程 [J] 出自《现代制度经济学》(上) [C] (盛洪 主编. 北京大学出版社. 2003 年 5 月)

² Grossman and Hart, 1986, The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration, Journal of Political Economy, Vol. 94.

个监督者，但谁来监督监督者呢？为了解决这个问题，最好是将其他成员的收入用合同固定化，然后赋予另一个人“剩余索取权”，由于剩余索取权与团队总产出呈现正相关的关系，所以这种产权安排是有效率的，团队理论进而定义企业所有权即“剩余索取权”¹。

团队理论经常被用来证明资本（指非人力资本）雇佣劳动（非人力资本）的逻辑。但他们的假设前提是团队的成员在能力上是同质的，这在人力资本对企业的作用上就无法做出有效的解释，这是这一理论分支的不足之处。

2、委托——代理理论

这一理论的主要代表人物是詹森和麦克林。他们在分析企业中物质资本所有者与企业的经营者之间的委托——代理关系时，提出了监督成本、保证成本等概念。由于所有者与经营者的目标函数是不一致的，所以经营者的行为并不总是最大化所有者的收益，因此，所有者为了自己的利益必须监督经营者，但监督受到监督成本的制约。同时，经营者也会以某种方式对所有者作出某些承诺，但保证同样受有保证成本的制约。但是，这一理论坚持者认为，所有者和经理之间的委托——代理契约，在经过监督和保证活动的调整以后，是当时条件下最利于所有者和经理的制度安排形式了²。

这一理论相对团队理论来讲是一种进步，它一定程度上说明了企业成员之间能力上的差异性，为充分调动企业的经营者的能力，保证所有者利益的最大化，必须对经营者进行激励。但它只说明了所有者与企业经营者（经理）之间的委托代理关系，却没有进一步解释企业内部的委托——代理关系。

3、证券设计理论

¹ Alchian and Demsetz, 1972, Production, Information Costs, and Economic Organization, The American Economic Review, 1972(62).

² 米歇尔·詹森 威廉姆·马克林. 企业理论：管理者行为、代理费用与产权结构. 出自《现代制度经济学》（上）[C]（盛洪 主编. 北京大学出版社. 2003年5月）

这一理论的主要代表人物是格罗斯曼和哈特、哈里斯和雷维夫等，他们采用了一种不同于传统分析的视角，建立了一个有关投票和剩余所有权匹配的模型。在他们看来，证券是一种控制手段，用以保证一个优秀的候选人（企业家）获得公司法人的控制¹。这一理论在解释现代股份制公司治理上有很深刻的理论意义，但这一理论所能解释的范围很小，仅仅解释了证券市场的对股份制企业经营者的监督与激励问题，只能算是其它理论的补充。

4、企业的企业家理论

企业的企业家理论发展较早、争议较大，但理论成型却较晚，它起源于新古典经济学家熊彼特、卡森的企业家理论，真正理论成型是张维迎的《企业的企业家——契约理论》（1995年）的发表为标志。由科斯开创的现代企业理论所关注的是企业的人格化装置，关心的是企业的“需求”，而这理论所关心的是“供给”，认为“没有企业家（精神），企业就不能存在”²。他们批判地继承了传统的代理理论，证明了企业内部谁是委托人、谁是代理人，从而论证了资本雇佣劳动这一古老而又模糊的命题，重点强调企业家对于企业的作用。在张维迎的企业家模型中指出，由于企业契约的不完备性，企业家难以监督，为防止企业家“偷懒”，最好的办法是让企业家拥有企业一定的“剩余索取权”。从而得出结论，只有同时具有财富、经营能力、风险精神的人才能有资格成为职业企业家。

张维迎分析了企业内部的委托代理关系，重点强调了企业家的激励与约束问题，认为企业家只有拥有一定的财富才能对其构成有效的约束，也就是通常所说的“跑得了和尚，跑不了庙”。这一理论在解释现代股份制企业经理人员的选择、激励与约束问题上有很积极意义，但他仅仅考虑了物质财富（非人力资本）对企业家的约束作用，没能将企业家的其它非物质财富（人力资本）作为考虑因素。而周其仁发表的《市场里的企业：一个

¹ 张维迎 企业的企业家——契约理论 [M] (P32) 上海三联书店, 1995年

² 张维迎 企业的企业家——契约理论 [M] (P33) 上海三联书店, 1995年

人力资本与非人力资本的特别合约》(1996 年)中的部分观点可以对这理论进行有益的补充。遗憾的是,从周其仁理论所得出的结论却是劳动雇佣资本,尽管他本人并没有做出这样的结论。

现代企业理论除了主流理论——契约理论的发展外,还有企业管理者理论、相关利益者理论等理论的发展,极大地丰富与发展了现代企业理论。

二、现代产权理论综述

产权制度的改革是现代企业制度的核心问题,随着企业制度改革的逐步深入,企业产权理论问题逐步引起人们的关注,并成为理论界、企业界当前研讨和争论的热点,探讨主要涉及产权的涵义、产权的基本特征,产权结构及产权市场等几个方面,现将学术界主要观点作一综述。

(一) 关于产权涵义的界定

关于企业产权的涵义界定,目前国内理论界使用比较混乱,至今尚未形成统一的认识,但其观点大致有以下五种:

第一种观点认为,产权就是指凭借对企业资产的所有、占有、支配和处置,给所有者和占有者带来一定收益的权利。产权概念有广义和狭义之分,狭义的产权就是企业的所有权,以表明产权主体对企业资产的独占和垄断的财产权;广义的企业产权不仅包括所有权,而且还包括由所有权派生的各种权能,如占有、使用、收益和处置等权能。

第二种观点认为,产权是出资者依法对其投入资本金的企业各种财产享有的占有、处置、支配、使用和收益的排他性权利,其实质是界定人们在市场交易过程中的相互利益关系,是财产所有权在市场交易中的表现,强调交换过程中人与人之间的关系,即产权让渡关系。也有的学者认为,产权本质上是一种收益权,体现的则是一定的社会关系。还有的学者同意产权是出资者依法享有的权利,但却认为产权体现的是由于物的存在和使用所引起的两组所有权(自主权和经营权)关系。即两种平等所有权之间