

中国企业家的兴起

丁栋虹 著

理论与制度研究

LILUN
YUZHIDU
YANJIU

中国出版集团
东方出版中心

F-27p.21
7.5.8a

谨以此书献给中国的企业家，

因着他们的磨难、崛起与梦想！

图书在版编目 (CIP) 数据

中国企业家的兴起:理论与制度研究/丁栋虹著. —
上海:东方出版中心,2003.1

ISBN 7-80186-000-4

I. 中... II. 丁... III. 企业家-研究-中国 IV.
F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 093719 号

中国企业家的兴起——理论与制度研究

出版发行:东方出版中心

地 址:上海市仙霞路 335 号

电 话:62417400

邮政编码:200335

经 销:新华书店上海发行所

印 刷:昆山市亭林印刷有限责任公司

开 本:890×1240 毫米 1/32

字 数:210 千

印 张:9 插页 2

版 次:2003 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 7-80186-000-4

定 价:22.00 元

版权所有,侵权必究。

内 容 提 要

本书是作者承担的国家自然科学基金资助项目“我国企业家职业化的组织制度支撑体系研究”(79900019)的成果之一。作者在企业家理论与制度研究既有学术突破的基础上,进一步系统探索了企业家成长与职业化组织制度支撑体系建设的有关主要问题。全书共分五篇:“理论篇”着重研究了企业家的理论基础与理论发展;“企业篇”着重研究了企业家主导下企业分析的范式重构;“制度篇”着重研究了(组织)制度与企业家成长的(相互)作用机理;“实证篇”着重研究了我国企业家成长制度的历史与现实;“改革篇”着重从企业家成长视角对制度变迁范式作批判与梳理。

本书是作者有关企业家理论与制度研究学术思想的集成,研究成果使企业家成长、企业发展与经济改革的思路演绎焕然一新。

自序

1999年,笔者承担了国家自然科学基金资助项目“我国企业家职业化的组织制度支撑体系研究”(79900019)。本书是其重要成果之一。

近几年来,笔者相继出版了三部有关企业家的著作:《制度变迁中企业家成长模式研究》(南京大学出版社1999年版)、《企业家成长制度论》(上海财经大学出版社2000年版)、《企业的起源》(中国经济出版社2002年版),构成了企业家制度研究的“三部曲”。其内在演进层次关系在于:第一部着力于企业家成长的宏观层面的研究,跨度具有历史性,有助于中央政府对企业家队伍成长战略决策;第二部着力于企业家成长的中观层面的研究,注重现实操作性,有助于地方政府对企业家队伍成长的政策制订;第三部着力于企业家成长的微观层面的研究,注重研究前沿性,有助于企业经济人主体完善企业家成长的组织制度支撑体系建设。至此,构成了企业家制度研究的一个比较完整的学术研究系列。

笔者在企业家理论与制度研究上的一些收获,是与以下两个方面的学术突破分不开的:

其一,深化、发展了人力资本理论。创造性地进行了人力资本性质分异(异质型人力资本与同质型人力资本),定义了异质型人力资本、同质型人力资本、政治资本、双重资本这一对对理论概念,顺着这一对对概念在制度变迁各个阶段中占据地位的演变而衍生的各种企

业家类型和成长模式,建立了一整套逻辑严谨的企业家研究的理论框架,并提供了具有历史和国际比较背景的实证耦合分析。这种理论创新、研究模式及其与实证的耦合分析,在国内外经济与管理学界关于企业家和人力资本的研究中属于首创。

其二,以发展了的人力资本理论为基础,建构了企业的四维(资本轴、产权轴、主体轴与企业轴)分析范式,并提出了人力资本主导下的国有企业改革的主导模式——“内源化改革模式”。从人力资本、企业家和企业合约的角度,架构了企业性质、企业成长和制度演进的崭新分析框架,建立了以人力资本为基础的、以企业家为主导的、以企业合约为核心的企业理论范式和改革模式。人力资本是经济发展和企业成长的核心因素;企业是企业家(异质型人力资本)、企业职工(同质型人力资本)和资本家(物质资本)的多重合约;人力资本实现为物质资本,是资本发展和企业成长的基本流程;通过期权界定企业家的异质型人力资本产权、通过股权实现企业职工同质型人力资本产权、通过个人产权保护确保资本家物质资本产权,是制度演进的历史性要求和基本内容;国有企业的本质缺陷在于人力资本产权与物质资本产权在经济发展起点与终点两极的不对称,制度演进的关键在于企业人力资本产权显性化,同时,促进企业家的成长。这些研究成果使企业成长与企业改革的思路演绎焕然一新。

在企业家理论与制度研究既有学术突破的基础上,本书进一步系统探索了企业家成长与职业化组织制度支撑体系建设的有关主要问题。全书共分五篇:

“理论篇”着重研究了企业家的理论基础与理论发展:在人力资本性质分异、异质型人力资本的理论开拓基础上,又研究了异质型人力资本的形成、(异质型)人力资本的产权制度,并对企业家的理论与制度研究进行了全面的历史回顾,接着阐述了企业家成长的制度支撑体系研究的基本命题。

“企业篇”着重研究了企业家主导下企业分析的范式重构:在提

出理论切入的置换和企业研究的范式重构命题基础上,演绎了企业分析的四维理论模式,并在回顾与比照分析的基础上,阐述了企业分析的异质型人力资本模式,展示了其内含的理论与实践价值。

“制度篇”着重研究了(组织)制度与企业家成长的(相互)作用机理:案例分析了企业家的更替机制;在异质型人力资本理论上,分析了企业家信用制度建设;用历史的眼光剖析了企业家革命及其对制度变迁的主导性;最后分析了专家型企业家兴起及其对企业组织制度变迁的影响。

“实证篇”着重研究了我国企业家成长制度的历史与现实:实证论述了中国企业家稀缺的发展思想深化、中国企业家产权制度建设、中国企业家创业制度建设与优化和中国企业家阶层的成长。

“改革篇”着重进行了企业家成长视角下制度变迁范式的批判与梳理:论述了改革对象从职工到企业家的历史性嬗变,实证性地批判了两权分离的改革范式,最后着重梳理了制度变迁范式“从制度到自由”的理性定位与现实中制度“理性设计”主导的错位。

本著作是笔者有关企业家理论与制度研究学术思想的一个集成。同其他的成果一样,衷心求教、求用、求证;对给予教正、应用与证伪的读者,笔者先诚致感谢。

丁栋虹

2002年11月8日

目 录

自序 / 1

理论篇

人力资本的性质分异 / 3

异质型人力资本与制度变迁的性质 / 15

人力资本主导下的产权制度 / 23

企业家理论研究的历史回顾与世纪发展 / 31

企业家职业化组织制度支撑体系研究

述评 / 45

企业篇

理论切入的置换与企业研究的范式重构 / 59

企业分析的四维理论模式 / 74

企业家主导下的企业合约模式研究 / 85

制度篇

企业家更替生产力的实证分析 / 103

异质型人力资本与企业家信用 / 115

企业家革命与社会制度的结构性变迁 / 122

专家型企业家的兴起与企业制度变迁 / 133

实证篇

从资源稀缺到企业家稀缺的发展思想

深化 / 151

企业家产权制度建设及其在中国的

实践 / 160

目 录

中国社会的创业制度建设 / 176

企业家阶层及其在中国的成长 / 190

改革篇

改革对象：从职工到企业家的历史性
嬗变 / 207

两权分离改革范式批判 / 219

世纪之交我国制度变迁范式的回顾与
走向 / 241

后记 / 275

理论篇

对企业家的理论与制度研究,是站在特定的人力资本即异质型人力资本理论平台上进行的。人力资本理论启动了经济学与管理学的世纪革命(资本革命,即旧有的物质资本的研究基础置换为新的人力资本的研究基础),而笔者开拓的异质型人力资本理论无疑又促发了人力资本思想与学术上的深层发展。异质型人力资本理论的提出、深化与实证,使我们对企业家的理论与制度研究,在视野上豁然开朗。

本篇在人力资本性质分异、异质型人力资本的理论开拓基础上,又研究了异质型人力资本的形成、(异质型)人力资本的产权制度,并对企业家的理论与制度研究进行了全面的历史回顾,接着阐述了企业家成长的制度支撑体系研究的基本命题。

人力资本的性质分异

现代的经济学与管理学研究,是以人力资本理论为平台的。但迄今为止,经济学对于人力资本理论的分析,较多局限于人力资本创造的途径、人力资本的应用等方面,忽视了对人力资本的生产力本质等问题的探讨。人力资本的生产力性质如何?能否对人力资本进行分类,以及如何进行分类?这些问题很大程度上主导着许多相关研究领域(如企业家制度、企业性质和经济发展)的理论发展高度。通过对人力资本边际报酬递增生产力的分析,笔者对人力资本进行了性质分异,明确界定为两大类型:异质型人力资本与同质型人力资本。

一、人力资本的性质、异质型人力资本的内涵及其生命周期

笔者是循着如下思路,对人力资本进行理论分异的:

1. 人力资本的生产力性质

在经济学中,资本(Capital)是指一定价值的存量,具有价值和

所有权两个条件。没有价值的东西违背了资本的本意,也不可能使人产生拥有其所有权的意愿;没有所有权的東西,对个人的使用来说,也不可能具有经济上的价值。通常,资本被划分为三大基本类型:自然资本、物质资本与人力资本。自然资本(Natural Capital)是指劳动者为了增加自己的报酬而使用的各种自然资源。它不是劳动创造的产物,没有生产成本。物质资本(Material Capital)主要指生产者投资形成的各种形态的资产。它是劳动的产物,具有生产成本。所谓人力资本(Human Capital),在现代经济学看来,是劳动者藉以获得劳动报酬的专业知识和技能。它是投资的产物——没有投资,人力资源决不可能发展形成人力资本——因此具有生产成本,而且投资者、所有者和使用三者合一,无法分离。

三大基本类型资本的历史地位具有动态性,存在着从自然资本,经物质资本向人力资本扩展的历史趋势。在人类社会早期,资本的主要形式是自然资本;随着人类社会的发展,资本向物质资本形式发展;在 20 世纪,人力资本的比重越来越大,日益成为主要的资本形式。马歇尔早就敏锐地指出:“资本大部分由知识和组织所构成:知识是生产的最有力的引擎。……在知识和组织上私有财产和公有财产的区别,具有很大的和不断增长的重要性:在某些方面,它比在物质事物方面公有财产和私有财产的区别更为重要。”^① 1997 年,世界银行的专家利用公开发表的数据对全世界 192 个国家的资本存量进行了粗略的计算。根据计算得出的结论之一是,全世界人力资本、自然资本和物质资本的构成比为 64:20:16,人力资本已是世界总财富中最大的财富。^②

① 转自[美]舒尔茨,《人力投资——人口质量经济学》,贾洪等译,华夏出版社,1990 年版,第 70 页。

② 李善同、林家彬、马骏,“发展观的演进与发展的测度”,《经济工作者学习资料》,1997 年第 87 期。

为什么人类要花费代价来发明或创造物质资本尤其是人力资本呢?既然自然资本、物质资本与人力资本都建立在具有价值性的基础上,我们为什么不去运用无成本的自然资本,还要花费代价创造人力资本?难道仅仅因为资源稀缺这个新古典经济学的假设吗?不错,资源稀缺是任何一个社会经济运行的基本命题,是一个不变的人类社会的客观存在,随着人口的增长和经济的发展有些资源的稀缺性日益严重化。在一定的程度上,也可以说,任何新资本的创造都是为了克服自然资本稀缺性的。但是,人类为什么一定要创造人力资本这种资本形式呢?也就是说,人类为什么一定要花费代价创造人力资本来克服自然资本的稀缺性,而不是花费代价单纯地创造物质资本或其他的资本形式来克服自然资本的稀缺性呢?人力资本具有七大属性:(1)它是人力投资的产物,没有投资,就无所谓人力资本。这个属性使人力资本与人力资源相区别。(2)人力资本具有增加投资者收益的可能性。(3)人力资本又具有收益风险性。第二、第三个属性是与物质资本相同的属性。(4)人力资本无法出售或转移。(5)人力资本的使用寿命小于、等于人的寿命。(6)人力资本的所有权与管理权无法分开。(7)人力资本的投资影响消费偏好。后四种属性都是与物质资本不同的属性,在一定程度上,又都是人力资本的缺点所在。由此看,人力资本更不是自然资本一个简单的替代物。

任何资本的价值都是由其预期的最终价值决定的。希克斯指出:“一个经济的资本便是这个经济的实际货物存量,它们具有在未来生产更多产品(或效用)的能力。这种货物存量在某一时刻存在于该经济中。……资本品的价值是派生的价值,是将来最终纯产品的资本化价值。”^① 因此,从这个角度出发,考察资本的

① [英]希克斯,《经济学的展望——再论货币与增长论文集》,余皖奇译,商务印书馆,1986年版,第156页。

价值,或者定义的性质,主要依据应该是其将来的报酬能力。马歇尔认为,在生产过程中,自然的因素呈现报酬递减的趋势,而人的因素呈现了报酬递增的趋势。正是从这个基础出发,笔者认为,人力资本与自然资本及物质资本的本质区别,在于边际报酬形态的差异:在资本应用过程中,自然资本和物质资本表现出较强的边际报酬递减趋势,而人力资本则表现出了较强的边际报酬递增趋势;也就是说,人力资本的根本价值,在于其边际报酬递增的生产力属性。

长期考虑,任何个人通常都不愿意投资于边际报酬递减的项目。一个人之所以愿意花费代价,从事某项投资开发,追求的一定是边际报酬递增的经济结果。就像成为财产客体的一个先决条件是具有使用价值一样,在经济的投资领域,只有在产生边际报酬递增的生产力条件下,才有长期投资的经济价值。边际报酬递增价值的存在的确是人们从事长期性的人力资本投资的基本原因。英国人马克·布劳格曾经写道:“人力资本论的根据是:人们不把自己的经济活动局限于市场向他们提供的各种商品中进行抉择,同时他们还在直接消费与满足未来的金钱或非金钱方面的愿望之间进行一系列抉择,比如一个人今天接受一项工作,也许报酬较低,但能使他受到训练和获得经验,这就为他个人今后获得更高的职位和更高的报酬开辟了广阔的前景(与他即刻选择另一种工资较高,但是受到训练较少的工作相比)。根据这种观点,教育、健康费用及职业训练(通过实际工作提高,或进专业培训中心)等等都应该被看作是个人和集体以个人名义进行的投资。这与企业进行的物质投资是没有区别的。”^①

^① 转自[法]勒帕日,《美国新自由主义经济学》,李燕生译,北京大学出版社,1985年版,第4页。

2. 异质型人力资本的内涵

人力资本的价值在于其具有边际报酬递增的生产力属性。在实际的应用过程中,这种生产力属性是种常数呢,还是种变数?历史考察发现,人力资本的形态具有扩展性:一方面,在历史发展的不同阶段,人力资本采取了不同的形态。如,在农业革命时期,人力资本主要采取经营资本(如劳动资本)的形态;在工业革命时期,人力资本主要采取技术资本的形态;在管理革命时期,人力资本主要采取创新资本的形态;而在信息革命的现实时期,人力资本主要采取信息资本的形态。另一方面,人力资本又具有主导性的特征:在某一个特定的历史阶段,总是以某一形态的人力资本为主导形态;人力资本的形态转换,实际上是其主导形态发生变换。如果边际报酬递增属性是种常数的话,为什么还需要发生人力资本主导形态的历史更替呢?如果先前的人力资本形态能够不断产生边际报酬递增,实现经济发展,有何必要花费代价创造新的人力资本形态呢?合乎逻辑的结论是:对于特定形式的人力资本而言,其边际报酬递增的生产力属性并不是一个常数,而是一个变数。

人力资本的生产力属性作为一个变数,标志着:在历史的运动过程中,某种人力资本的边际报酬递增生产力会逐渐演变成边际报酬递减生产力。正是在此基础上,笔者将人力资本界定成同质型人力资本与异质型人力资本两种形态:在某个特定历史阶段中具有边际报酬递增生产力形态的人力资本是为异质型人力资本(Idiosyncratic Human Capital);反之,具有边际报酬递减生产力形态的人力资本是为同质型人力资本(Coessential Human Capital)。

资本同质的假设是资本理论的灾难,而既有的人力资本理论

并没有能够明确界定人力资本非同质性的存在。^①

3. 异质型人力资本的生命周期

异质型人力资本的运动遵循生产函数的一般规律(见图1):在集约经营中,边际报酬(M)从递增向递减发展,直到等于零,乃至负值;平均报酬(A)从递增向递减发展;总报酬(T)从递增向最大值发展,直到下降。在这种生产函数规律的制约下,任何异质型人力资本都有自己的生命周期:(1)边际报酬递增时期(Ⅰ):从边际报酬递增到边际报酬最大值。这个时期属于异质型人力资本开发时期或新生时期。这个阶段是异质型人力资本的垄断阶段;在宏观经济中,为经济不均衡阶段。(2)边际报酬递减时期(Ⅱ):从边际报酬最大值到边际报酬等于零。在这个时期内,尽管边际报酬下降,但总产值不断逼近最大值。这个时期属于异质型人力资本向同质型人力资本转化的阶段。(3)边际报酬为负数时期(Ⅲ):从总报酬为最大值到总报酬不断下降。这个阶段是异质型人力资本演化成同质型人力资本的时期,是同质型人力资本垄断阶段。异质型人力资本的同质化,形成经

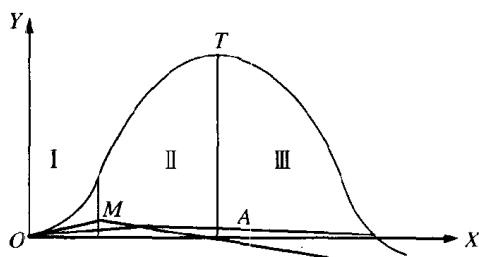


图1 异质型人力资本生命周期示意图

① 既有的界定是从要素成本的不同、贴现值的不同两个角度展开的。实际上,这两个方面都仅仅是个数量的结果,并不能由此就界定了资本的异质性〔美〕舒尔茨,《人力投资——人口质量经济学》,贾湛等译,华夏出版社,1990年版,第8页)。