企业家人力资本开发

程承坪　魏明侠　著

经济管理出版社
ECONOMIC MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

企业家人力资本开发

程承坪　魏明侠　著

经济管理出版社

责任编辑：谭　伟
技术编辑：晓　成
责任校对：文　章

图书在版编目（CIP）数据

企业家人力资本开发/程承坪，魏明侠著．—北京：经济管理出版社，2002
ISBN 7-80162-447-5
Ⅰ．企…　Ⅱ．①程…②魏…　Ⅲ．企业家—人力资本—研究　Ⅳ．F279
中国版本图书馆 CIP 数据核字（2002）第 045446 号

企业家人力资本开发
程承坪　魏明侠　著

出版：经济管理出版社
（北京市新街口六条红园胡同 8 号　邮编：100035）
发行：经济管理出版社总发行　全国各地新华书店经销
印刷：北京银祥印刷厂

850×1168 毫米　1/32　9.75 印张　235 千字
2002 年 8 月第 1 版　2002 年 8 月北京第 1 次印刷
印数：1—3000 册

ISBN 7-80162-447-5/F·431
定价：26.00 元

·版权所有　翻印必究·
凡购本社图书，如有印装错误，由本社发行部负责调换。
通讯地址：北京阜外月坛北小街 2 号　邮编：100836
联系电话：（010）68022974

内容摘要

本书以企业家人力资本为研究对象，综合运用管理学、经济学、行为科学和博弈论等多学科的理论和方法，构建了企业家人力资本开发理论的基本框架，论证了开发企业家效率性人力资本、动力性人力资本和交易性人力资本对提高企业绩效的积极作用，并对国有企业家人力资本开发提出了理论建议。全书的研究是从以下五方面展开的：

1. 企业家人力资本分析。对企业家及人力资本概念进行了新的界定，分析了企业家人力资本的特点，讨论了企业家职能，并对企业家人力资本开发的原理作了较为详尽的阐述。

2. 企业家人力资本的形成与选择。企业家人力资本的形成与选择，关键是要解决企业家的能力问题。对此，本书从制度安排、投资决策机制、供求系统耗散结构、风险性、市场选择机制及信号传递机制等多角度、多方面进行了讨论和研究。

3. 企业家人力资本的使用。首先从管理学角度出发，研究了企业家的需要问题，然后根据这种需要，提出了满足这种需要及其相关的激励措施，包括合约设计、控制权、声誉、精神性激励及“三大市场”的竞争；同时，指出监督约束机制对提高企业家使用效果的积极作用。该方面的研究旨在解决企业家的生产性努力水平问题。另外，在企业框架内探讨了企业家人力资本的产权问题，这方面的研究旨在解决企业家寻求企业绩效的机会问题。

4. 企业家人力资本与企业绩效关系。研究了企业家效率性人力资本、动力性人力资本和交易性人力资本与企业绩效的关系

及其作用原理，旨在为开发企业家人力资本提供理论思路。

5. 国有企业家人力资本现状分析及政策建议。首先根据实证研究结果，运用本书的成果和观点分析了国有企业家人力资本的现状，并对国有企业家典型的成功案例和失败案例进行了剖析，然后对国有企业的改革提出了管见，并对国有企业家人力资本使用问题提出了政策建议。

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

ABSTRACT

The book studies on entrepreneur human capital. With the comprehensive utilization of theories and methods of management, economics, behavior science, and game theory, it lays out the basic theoretical framework of the development of entrepreneur human capital and testifies the positive effects of the development of entrepreneur's efficiency human capital, dynamic human capital, exchange human capital can on enterprise's performance. It also makes some theoretical suggestions on the development of entrepreneur human capital of state - owned enterprises. Its research includes the following five parts:

1. Analysis of entrepreneur human capital. This part studies on the concepts of entrepreneur and its human capital, analyzes the traits of entrepreneur human capital, discusses the functions of entrepreneur. It also explicates the theory of development of entrepreneur human capital.

2. Formation and choice of entrepreneur human capital. It is a problem of solving entrepreneur's capability. This part studies on that topics in terms of the institutional structure, invest decision, rundown structure, risk, market selection mechanism and signaling mechanism.

3. Usage of entrepreneur human capital. Firstly, this part studies on the entrepreneur's needs by taking advantage of management. Secondly, according to the needs, it presents the means of meeting

them and the related incentive measures, which include contract, control right, fame, spiritual incentive and competition of three - markets. Meanwhile, it designates the positive effects of supervision and restriction on raising the efficiency of using entrepreneur. It aims at how to solve the problem of raising the level of entrepreneur 's producing effort. Meantime, it studies the property rights of entrepreneur human capital, it aims at how to solve the problem of opportunity on raising the efficiency.

4. Relationship between entrepreneur human capital and enterprise's performance. This part researches on the relationships and action theories among entrepreneur's efficiency human capital, dynamic human capital, exchange human capital and enterprise's performance, in order to offer a theoretical methods for the development of entrepreneur human capital.

5. Analysis of the position of state - owned enterprise's entrepreneur human capital and policy proposals. Firstly, according to the empirical analysis, this part applies the research results and viewpoints of this paper to analyze the position of state - owned entrepreneur's human capital and probes into the classic successful and failed cases. Secondly, this part presents some personal viewpoints on the reform of state - owned enterprise, and suggests on distribution of entrepreneur human capital.

程承坪，1963年11月生，汉族，江西省波阳县人，中共党员，管理科学与工程专业博士，研究员，现为武汉大学商学院经济学博士后，主要研究方向：企业理论、人力资本理论。

在一些重要学术期刊上发表论文80余篇，已出版著作2部，获省部级科研奖多项，主持或参与完成国家级及省级科研课题7项。

魏明侠，汉族，1969年6月出生于河南唐河；现工作于郑州工程学院工商管理系；1993年6月毕业于山东矿业学院测量工程专业，获工学学士学位；1993年9月至1996年3月，就读于武汉汽车工业大学管理科学与工程专业，获工学硕士学位；1996年3月至1999年9月供职于郑州粮食学院，任期货实验室主任；1999年9月至2002年4月，就读于武汉理工大学管理科学与工程专业，获博士学位；发表论文50多篇，参与完成国家级、省部级课题8项。

人力资源管理新知识丛书

★《职业生涯管理》(已出)
张再生　著
定价：28.00元

★《企业家人力资本开发》(已出)
程承坪　魏明侠　著
定价：26.00元

★《战略人力资源管理》(即出)
颜士梅　著
估价：19.00元

★《人力资源管理评估》(即出)
张再生　著
估价：18.00元

目 录

第一章 导论 …… (1)
第一节 选题的目的与意义 …… (2)
第二节 国内外研究现状评述 …… (5)
第三节 研究的目标、内容 …… (29)
第二章 企业及企业家人力资本 …… (33)
第一节 企业的性质 …… (33)
第二节 企业家界定 …… (47)
第三节 企业家人力资本的特点 …… (56)
第四节 企业家职能 …… (68)
第五节 企业家人力资本开发的基本原理 …… (72)
第三章 企业家人力资本的形成与选择 …… (81)
第一节 企业家人力资本形成与选择的制度安排 …… (81)
第二节 企业家人力资本投资决策机制及基本模型 …… (91)
第三节 企业家人力资本供求系统耗散模型…… (100)
第四节 企业家人力资本投资的风险及其防范…… (111)
第五节 企业家人力资本市场化选择机制及其
基本模型…… (116)
第六节 基于信号传递的企业家人力资本选择模型…… (122)
第四章 企业家人力资本使用…… (129)
第一节 企业家的需要…… (130)
第二节 企业家人力资本最佳合约设计的基本原则

及相关模型……（137）
第三节　三大市场与企业家人力资本的使用……（155）
第四节　监督约束机制与企业家人力资本的使用……（166）
第五节　控制权设计与企业家人力资本的使用……（179）
第六节　基于声誉的企业家人力资本的使用……（185）
第七节　其他精神性激励与企业家人力资本的使用……（193）
第八节　企业家人力资本产权界定……（202）
第五章　企业家人力资本与企业绩效……（207）
第一节　企业家人力资本与企业绩效关系的原理及其模型……（207）
第二节　企业家效率性人力资本与企业绩效……（213）
第三节　企业家动力性人力资本与企业绩效……（220）
第四节　企业家交易性人力资本与企业绩效……（227）
第六章　我国国有企业家人力资本现状分析与政策建议……（235）
第一节　我国国有企业家人力资本现状分析……（235）
第二节　我国国有企业家成功案例分析……（248）
第三节　我国国有企业家失败案例分析……（255）
第四节　我国国有企业家人力资本开发的政策建议……（260）
第七章　总结与展望……（275）
第一节　全书总结……（275）
第二节　研究展望……（279）
参考文献……（281）
后　记……（301）

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

◇第一章 导 论

本书旨在研究企业家这一具有较高人力资本存量的特殊研究对象的形成、选择、使用等整个开发过程的规律性及其影响企业绩效的相关性问题。研究背景置放于市场经济体制，同时又紧扣我国由计划经济体制向市场经济体制转型这一特殊的时代环境，并力求理论与现实的有机结合。本研究的目的有二：一是力求在理论上有所创新；二是力图有益于我国正在进行中的国有企业改革。

本书的框架是：第一章导论，概述选题的目的与意义，对国内外研究现状进行概述并加以评析，同时提出本研究的目标、内容。第二章对企业家人力资本的特点以及企业家人力资本开发的原理进行阐述，以构建书的理论基础。第三章研究企业家人力资本的形成与选择的特点、原理、方法及其一般模型，该章旨在解决企业家的“能力”问题。第四章讨论企业家人力资本在企业内的合理使用问题，即如何使用企业家，使其能动性、创造性得到充分发挥。该章的研究旨在解决企业家的“努力”问题。同时，在企业框架内，探讨了企业家人力资本的产权问题，旨在解决企业家寻求企业绩效的机会问题。该章建立了数理模型，以使研究更具逻辑性以及广泛的适用性。第五章讨论企业家的开发与企业绩效的关系问题，以辨析企业绩效与企业家作用之间的关系原理，该章通过建立相关模型进行分析。第六章分析我国国有企业家人力资本现状，并提出当前我国国有企业改革及国有企业家人

力资本使用的政策建议。第七章是全书总结与研究展望。

第一节　选题的目的与意义

著名经济学家熊彼特（J.A.Schumpeter）曾经指出，企业家是经济发展的发动机，是社会发展的力量源泉。当代世界经济社会发展的历史一再表明，企业家是经济社会发展中一种特殊的人力资本，一个国家的发展有赖于一大批企业家。一个缺乏企业家的国家，必然经济落后、社会发展停滞。

中国经济改革，实行由传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制的根本转变，改革实践急切地呼唤大批的企业家。企业家资源是经济社会中最为稀缺的资源之一，在当今中国经济社会中，更是迫切地需要大量的企业家。换言之，与发达国家相比，我国企业家资源稀缺程度更高。因此，我国以建立社会主义市场经济体制为目标，搞好搞活国有企业为中心的体制改革，一个十分重要的任务就是要培育和造就宏大的、高素质的社会主义企业家队伍。

企业家是企业的灵魂，是决定企业绩效的关键要素。企业家是协调企业内外各种关系的中心环节。对外，联结市场、消费者、供应商、协作者，受市场机制中的价格、供求、竞争等机制的制约与影响，同时又联结政府及各相关部门，受政府宏观管理政策的调控和影响。对内，既联结资本所有者、利益相关者，又联结中下层管理人员、专业技术人员以及普通劳动者，受企业内部经济利益分配形式、经济组织形式等责权利调节运作机制的制约和影响。因此，研究企业家，特别是适合我国国情的企业家，对发展我国经济具有极其重要的作用。

在社会主义市场经济条件下，应该如何培育和造就企业家队伍，如何充分激励企业家努力工作，如何营造企业良性运行的发展环境等等这些问题，人们思考得还远远不够。过去着重强调要通过改革促使企业家努力工作，包括政企分开，扩大和落实企业自主权，使企业享有法人财产权，等等。随着改革的进一步深入，人们看到，在一部分国有企业中确已涌现出一批勇于开拓创新，勤于经营管理，业绩优良的优秀企业家。但是，同时也应看到，国有企业家整体素质并不高。据河北省的一项企业调查表明：全省4303家国有企业家中称得上合格的只占15%，称得上优秀的仅占3.4%。[①] 甚至于还存在着大量的令人担忧的素质极差的企业家。譬如，一些国有企业家还不具备适应市场经济体制运作、搞活企业的经营能力，依然习惯于计划经济体制下的传统行为方式，缺资金找政府，有困难找“市长”，不能勇于投身于市场竞争、积极开拓进取。更令人担忧的是，一些企业家不是把精力用在生产经营性活动上，而是采取寻租方式，把功夫下在再分配领域，用拉关系走后门、权钱交易等手段谋取优惠政策，或采用谎报成本、隐瞒利润及各种不正当竞争手段来增加企业收益。更有甚者，有些企业家以权谋私，大肆挥霍侵吞国有资产，损害国家利益、股东利益和职工利益，甚至以身试法，走上经济犯罪的道路，致使国有资产严重流失。诸如“59岁现象”等，已引起了有识之士的普遍深思。在国有企业家产生机制上，经营者不是由市场来配置，而是由行政配置，[②] 促使部分企业家不是把有限的精力花在提高企业的竞争力和生产效率上，甚至个别企业家只对上级行政机关领导人负责，不对企业负责，企业搞不好

① 《组织人事报》，1999年9月20日，第1版。

② 调查显示，81.5%的国有企业的董事长、总经理是由“政府主管部门任命的”。参阅《人民日报》1999年12月27日。

照样升官，到更大的企业去经营。而部分具有高素质的企业经营人才又得不到重用。譬如10年前，由美国重点大学管理学院培养的我国最早的38名工商管理硕士（MBA），回国得不到重用。内地去香港的人，其事业成功率往往高于当地人。这说明，国有企业搞不好不只是管理上有问题，可能性更大的问题是出在体制上，[①] 也表明改革还缺乏行之有效的理论指导。当前，国有企业的改革已进入攻坚阶段，迫切需要理论为实践引路。笔者认为，企业家是生产力中最富有活力、最具有能动性的要素，因此既不但要解决企业家努力工作的问题，也要解决企业家能力问题（即企业家如何形成、选择问题）、企业家能力发挥的机会问题（即企业家的行为空间问题），同时也要努力营造促使企业良性运行的发展环境。[②] 而且单就企业家努力工作问题，仅仅是放权让利等措施是远远不够的，激励要有一套行之有效的科学方法，同时还必须配以有效的监督约束机制，否则会事与愿违。企业的生存与发展（企业绩效），是企业家努力、企业家能力、企业家行为空间和企业外部环境等因素综合作用的结果。因此，要提高企业绩效，就必须综合考虑这四个方面的因素，通过这四个方面的制度设计作用于企业家这一特殊的人力资本，从而使企业走上稳步、健康的发展道路，不断提高企业绩效。

企业家人力资本理论是现代经济学较为前沿的研究领域，它处于企业理论、人力资本理论和企业家理论的交汇处。本书旨在

① 萧灼基："体制比管理更重要"，《中国乡镇企业报》，1998年5月29日。

② 中国企业家调查系统曾对3562位企业经营者进行了调查。在调查所列的诸多国有企业解困出路的选择中，企业经营者选择的前三项分别是"选择优秀的企业经营者"、"建立现代企业制度"和"解决企业资本金不足与负债率过高问题"，比重分别为47.4%，44.7%和7.9%（见郝泽华："企业家问题是首位"，《中国市场经济报》，1999年12月2日）。由此可见，企业家的选择以及企业制度建设的重要性和急迫性。

用经济学较为前沿的理论，研究和探讨中国经济发展较为急迫的现实问题。

第二节 国内外研究现状评述

一、关于“企业家理论”的研究现状及评述

（一）关于企业家理论的研究现状

“企业家”一词在16世纪早期出现在法语中，是指用于领导军事远征军（武装探险、开拓殖民地冒险）的人，后来泛指从事冒险活动的人。最早把“企业家”这一概念用在经济学中的人是法国经济学家理查德·坎梯龙（Richard Cantillon，1755），他在《商业概览》一书中首次运用，他将企业家定义为承担经营风险的人。这一概念后经穆勒（J.S.Mill）在英国加以大力推广，得到广泛传播。但关于企业家的理论则是由马歇尔（Marshall，Alfred）形成雏形的。进入20世纪二三十年代以后，关于企业家理论的研究步入了两条不同的轨道。①主流经济学家们的研究。他们把企业家完全排除在经济理论体系和研究之外。在主流经济学的微观经济理论中，强调的是完全信息和完全市场，不需要企业家的积极作用，管理和决策都是无足轻重的，企业家这一角色在主流经济学家的研究视野之外。②非主流经济学家的研究。他们赋予求业家不同的角色，构建自己的理论体系，对新古典企业理论发起了挑战。1942年，熊彼特在其著作《资本主义、社会主义与民主主义》中，大量使用企业家一词，并以其自身的企业家理论为基础，构筑了经济发展理论。他对企业家的论述最引人注目。对企业家理论做出重要贡献的还有柯兹纳（Kizner，

I.M.)、奈特（Knight，F.)、彭罗斯（Penrose，E.)、莱宾斯坦（Leibenstein，H.)、卡森（Kreps，D.）以及张维迎等。

1. 马歇尔的企业家理论。马歇尔的企业家理论包括以下几方面的内容：

（1）企业家承担风险。熊彼特认为企业家是不承担风险的，承担风险的是资本家。而马歇尔则认为，企业家的重要作用就是承担风险。

（2）企业家的作用。马歇尔认为，企业家的作用在于利用市场非均衡机会，通过各种方式从经济不均衡状态恢复到均衡状态的过程中获得利润。

（3）企业家的能力。他认为，企业家的能力主要是“利用资本的经营能力”（management ability of using capital)。包括：①预测生产和消费趋势的能力。②选人和用人的能力。选择人才是企业家能力的第一要义，然后说服人才为其努力工作。③计划和控制能力。企业家制定企业计划及其秩序，并使其得到贯彻执行。

（4）企业家收益的性质。他认为，企业家获得的收益具有“准地租”的性质，这种“准地租”主要依靠企业家自身的努力经营、物质生产设备的数量和质量以及企业家的信誉这三种力量的综合。

2. 熊彼特的企业家理论。熊彼特从以下几方面透视企业家：

（1）企业家的创新功能。他认为企业家是以创新为己任的，创新主要表现为五个方面：①引入一种新产品或一种产品的新质量；②采用一种新的生产方法；③获得一种原材料或半成品的新的供给来源；④开辟新市场；⑤实行一种新的企业组织形式。另外，对生产要素进行新的组合，当企业家把产品特征、生产技术、营销方法、供应来源以及组织形式按照新方式加以组合时，他就打破了旧有的产品供应体系。企业家的职责，就是通过创

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com