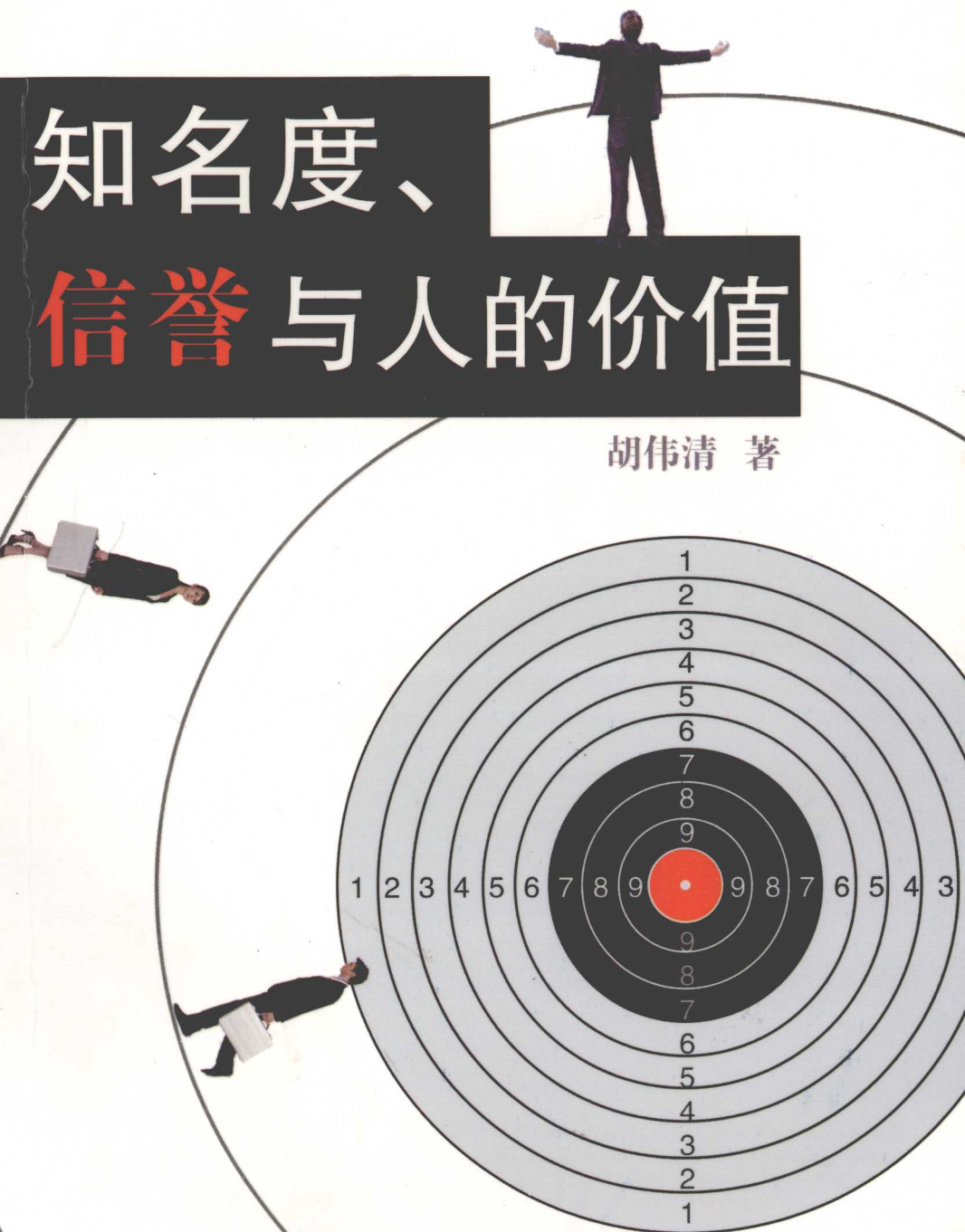


POPULARITY CREDIT STANDING & HUMAN VALUE

知名度、 信誉与人的价值

胡伟清 著

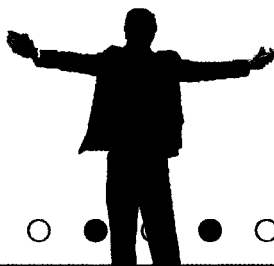


胡伟清 ◎著



知名度、信誉与人的价值

ZHIMINGDU XINYU YU REN DE JIAZHI



图书在版编目(CIP)数据

知名度、信誉与人的价值 / 胡伟清著. —重庆: 重庆出版社, 2009.9

ISBN 978-7-229-01230-4

I. 知… II. 胡… III. 企业管理: 人事管理—研究
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 161288 号

知名度、信誉与人的价值

ZHIMINGDU XINYU YU REN DE JIAZHI

胡伟清 著

出 版 人: 罗小卫

责任编辑: 蒋 薇

装帧设计: 重庆出版集团艺术设计有限公司·蒋忠智



重庆出版集团 出版
重庆出版社

重庆长江二路 205 号 邮政编码: 400016 <http://www.cqph.com>

重庆出版集团艺术设计有限公司制版

重庆科情印务有限公司印刷

重庆出版集团图书发行有限公司发行

E-MAIL: fxchu@cqph.com 电话: 023-68809452

全国新华书店经销

开本: 890mm×1240mm 1/32 印张: 5.75 字数: 170 千

2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-229-01230-4

定价: 16.00 元

如有印装质量问题, 请向本集团图书发行有限公司调换: 023-68706683

版权所有 侵权必究

人力资本理论认为,人力资本不能与其所有者分离。而在现实经济中,有一种人力资本,是可以与其所有者分离的,这种人力资本,本书定义为“无形人力资本”。无形人力资本由“知名度”和“信誉度”两个维度构成,其中,知名度所起的作用更大,这不仅是因为“信誉度”更难测量,而且是因为信誉度必须以知名度为前提。一个人必须具有一定程度的信誉度和知名度,才算具有无形人力资本,这个程度,就是“阈值”。“阈值”具有“水涨船高”的特征。相对于无形人力资本,我们就把传统意义上的人力资本归为“有形人力资本”。无形人力资本具有以下特征:首先是与其所有者可以部分分离,这是无形人力资本区别于有形人力资本的本质特征。由这一本质特征,可以推导出无形人力资本的其他特征,主要包括:①无形人力资本的价值创造,主要取决于使用者的努力程度;②无形人力资本在使用过程中价值的发挥,不仅与其所有者所拥有的无形人力资本密切相关,也与使用者的知名度密切相关;③无形人力资本具有部分可抵押性;④无形人力资本是有形人力资本的附属物,但对有形人力资本有促进作用,两者是相互促进的;⑤相对于有形人力资本而言,无形人力资本更显同质性。

在分析了无形人力资本的概念和特征之后,本书对无形人力资本的形成机理和价值创造过程进行了分析。知名度的形成,在传统社会采取的是“口碑相传”的方式,而在现代社会,则主要依赖现代传媒技术。因此,知名度与一个人的职业特征、个人成就、受大众关注的程度等因素密切相关。知名度存在“遗忘效应”和“倍加效应”(或称“扩散效应”),两者对知名度的影响方向相反,因此,知名度的增减,由两种效应的综合影响而定。信誉度是在重复

博弈的基础上建立起来的,信誉度的高低,由交往面、交往程度两个因素决定。因此,信誉度受到信息传递速度、法律制度、产权结构等因素的影响。无形人力资本之所以能够创造价值,一方面是因为可以降低交易成本,这主要是因为信誉度的作用;另一方面则是因为可以产生广告效应,这主要是因为知名度。所以,就不难理解,企业为什么要高价使用无形人力资本。

企业所有权安排是近年来广受关注的问题,本书结合无形人力资本概念,对此也进行了分析。根据主流企业理论,之所以“资本雇佣劳动”比“劳动雇佣资本”更合理,主要是在信息不对称以及合同不完备的条件下,由于人力资本与其所有者的不可分离性,使得人力资本不能像物质资本那样具有抵押功能,并且存在“偷懒”和“搭便车”等机会主义行为。引入无形人力资本概念后,由于无形人力资本的部分可分离性、部分可抵押性,使得以上推导的前提发生了改变。采用状态依存所有权中的“满意的利润”的分析视角,“资本雇佣劳动”是可能的。这也能解释为什么有些名人既不需要投入物质资本,也不需要到企业工作,就可以拥有企业的股份等现象。

理论必须要能够对现实进行解释,并能得到验证。既然无形人力资本能够创造价值,那么,就应该对个人收入产生影响。本书利用上市公司数据,对总经理薪酬与无形人力资本之间的关系进行了分析,结果发现,无形人力资本与总经理薪酬之间存在显著的正相关关系,并进一步验证了无形人力资本有一个“阈值”的判断。无形人力资本的测度,则采用了 google 网上的“相关网页数”作为无形人力资本的测量值。

关键词:人力资本,无形人力资本,知名度,信誉度,部分可分离性

ABSTRACT□

According to the traditional theory of human capital, the essential difference between human capital and material capital is the inseparability of human capital from its owner. However, in the real economy there exists a sort of human capital defined in the text as *intangible human capital* (IHC) which is detachable from its owner. It is made of dimensions of popularity and credibility and popularity functionally matters more than credibility not only because it's much more difficult to measure than credibility but also because popularity is the precondition of credibility. Having intangible human capital only means someone's popularity and credibility reach to a certain degree called threshold value which features "When the river rises, the boat floats high." Comparing with intangible human capital, traditional human capital is counter-defined as tangible human capital. Partial-detachability from its owner is foremost substantial to distinguish intangible human capital from tangible human capital and deductive to bring it about some other characteristics as followed :

1. Value development of intangible human capital probably depends on the users' endeavor rather than owners' endeavor ;
2. Value development of intangible human capital connects closely with owners' intangible human capital and users' popularity as well , on the general basis of mutual stimulation between owners and users ;
3. Intangible human capital is partial mortgageable ;
4. Intangible human capital is affiliated with, however, promotive to tangible human capital. They are interactive positively ;
5. Intangible human capital presents more

comparatively homogeneity.

After definition and feature analysis, this book analyzed the formation mechanism and value creation process of intangible human capital. Popularity formation , once spread in word-of-mouth in traditional society , relies primarily upon modern media technology in contemporary society and closely relates to someone's profession trait , individual achievement , public concern and etc. Popularity has *Forgetting Effect* and *Multiplying Effect* (or *Diffusion Effect*) , both of which affect popularity in an opposite direction thus jointly determine its up-and-down. Based on repeating game, credibility is set up and determined by communication scope and association degree and influenced by information spread speed, legal system, property right structure and etc. Intangible human capital is able to create value because it could reduce transaction cost under the effect of credibility on the one hand and produce *Advertising Effect* under the effect of popularity on the other hand. It's not difficult to understand why enterprises use intangible human capital in high price .

This book also used the conception of intangible human capital to analyze the popular issue of enterprise ownership arrangement in recent years. According to mainstream enterprise theories, capital employ labor is more reasonable than labor employ capital because under the condition of asymmetric information and incomplete contract, the inseparability of human capital from its owner disables the mortgage function owned by material capital and produces opportunistic behavior such as shirking and free ride. However, the aforesaid precondition of deduction is changed after introducing conception of intangible human capital of partial separable and mortgageable. Analyzing with the respective of satisfied profit in state-contingent ownership theory, capital employ labor is possible and able to explain why some celebrities could possess enterprises' stock without investing material capital or working.

Theories must be able to interpret reality and be verified. After using statistics of listed companies and studying the relationship between CEOs' compensation and intangible human capital with , this book found out their positive co-relationship and verified the judgment of a threshold value in intangible human capital . The measurement of intangible human capital adopted the quantity of relative webpage from *Google* as measuring value.

Keywords: human capital, intangible human capital, popularity, credibility, partial detachability

摘要 I

ABSTRACT III

1

导论.....1

1.1 问题的提出.....1

1.2 理论基础、分析方法和研究思路.....5

1.3 文章结构和主要内容.....5

1.4 主要创新点.....9

2

无形人力资本的概念与特征.....21

2.1 引言:人力资本概念辨析.....21

2.2 人力资本与所有者的不可分离性.....28

2.3 无形人力资本概念及其合理性分析.....34

2.4 无形人力资本的特征.....55

2.5 基本结论.....63

3

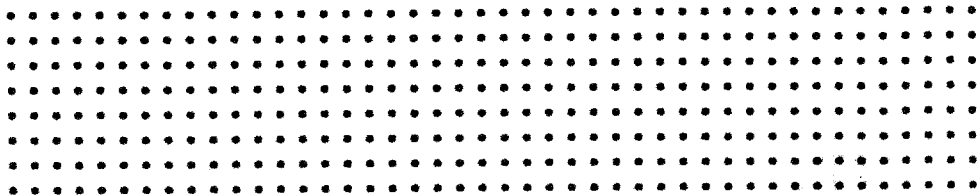
无形人力资本的形成及其价值创造过程.....65

3.1 引言:传统意义上人力资本的形成及其价值创造过程65

3.2 无形人力资本的形成.....71

3.3 无形人力资本的价值创造.....78

3.4 基本结论.....95



4	无形人力资本与企业所有权安排……98
4.1	引言:企业所有权安排的重要性……98
4.2	人力资本与企业所有权安排……102
4.3	无形人力资本与企业所有权安排……108
4.4	基本结论……125
5	无形人力资本的实证分析……127
5.1	引言……127
5.2	知名度及上市公司总经理薪酬的回归分析……127
5.3	案例分析:“高产作家”大仲马……154
5.4	基本结论……157
6	结束语……158
6.1	本书的主要结论……158
6.2	不足与需要进一步研究的问题……159
6.3	对无形人力资本研究的几点展望……159
	参考文献……161
	后记:无形的鞭子与难产的婴儿……171

1 导论

1.1 问题的提出

经济学说史告诉我们：经济学者的许多洞见，往往来源于对经济现象的观察。从这一角度理解，经济学的主要任务，就是要对经济现象作出解释^①。而经济现象，在经济发展的不同阶段，会有不同的表现，甚至有许多新的经济现象出现^②。因此，经济学者必须密切关注经济现象，并对经济现象、特别是已有经济理论难以圆满解释的经济现象进行观察并分析，才有可能对经济理论的发展作出自己的贡献。

但面对同样的经济现象，不同的经济学者也许会采用不同的

① 当然，不同的学者对此会有不同的看法。认为经济学的主要任务是解释经济现象的经济学家自然也大有人在，张五常就是其中之一，所以，他把自己的经济学论文集取名为“经济解释”，并认为经济学研究的“潮流已转向经济解释”（张五常，2000，第2页）。张五常不愧是 Coase 的弟子，因为 Coase 引以为自豪的是，当他 1991 年以 81 岁高龄获得诺贝尔经济学奖时，主要是因为自己还是伦敦经济学院学生时，到通用汽车实习，根据所见所思而写的一篇散文式的文章《企业的性质》。这篇因观察而产生的文章沉寂了多年，终于大放异彩。2003 年诺贝尔经济学奖获得者 Granger 也指出：“某些经济研究却仅仅起始于一个模糊的目标，诸如‘解释’或‘理解’某些经济事件或者关系。”（格兰杰，2005，第 31 页。）我在这里采用这一观点，倒不完全是因为有不少经济学家持“经济观察”的观点，而更主要是基于对科学的认识，特别是自然科学。从某种意义上来说，科学首先是要能够解释客观现象，然后才有可能进行预测。

② 经济学说史本身就证明了这一点。经济学的发展，其实就是在不断地解释新的经济现象中发展起来的。比如说，知识经济学的出现，就是“知识经济”出现后的产物。这样的例子可谓不胜枚举。

理论来分析,甚至会得出完全不同的结论,这一点也不奇怪^①。能够从大量繁杂的经济现象中抽象出本质的东西,并找出规律,这往往不仅仅是靠敏锐的眼光和勤奋的思考,有时,还带有“运气”的因素在内^②。

本书所研究的问题,正是基于对一些新的经济现象的观察和分析而提炼出来的。这些现象很难用传统的人力资本理论来作出圆满的解释。为更利于本书的行文需要,我先把本书要分析的一个主要案例(经济现象)在此列出。尽管这只是一个个案,但它所折射的现象很多,我在第2章中将进一步阐述。既然有那么多类似的现象,我想,其中应该有一些规律性的东西。这也是写作本书的初衷。

最早引起我思考的案例是:A地的某高校从B地聘请了一位院士来做特聘教授。A、B两地相隔千里,所以,院士不可能经常到该高校工作,大约一年来A地一两次,但该高校支付给院士的年报酬多达30万元人民币。我不是认为这一现象不正常。从供求理论的角度来说,作为需方的高校和作为供方的院士,既然能够达成双方认可的协议,那么,可以认为30万元就是均衡价。但我想探讨的问题是:为什么是30万元?当然,这一问题也可以笼而统之地用供求理论来解释,但如果那样的话,微观经济的很多问题都可以用供求理论来解释,是不是就不需要其他经济理论了呢?为什

① 经济学的不同流派,就是这样产生的。学术研究,特别是纯理论研究,也许最忌讳的就是“面面俱到”式的研究方式,看起来非常全面,但很难深入分析。正如一个人的能力一样,什么都行的人,也许什么都不优秀,正如俗话说“门门行,样样瘟”“艺多不养身”。学术的发展历史,其实就是不断有不同甚至对立的学派出现,经过充分的发展,然后来一个“集大成者”,对各种流派和观点进行综合和概括。集大成者不一定是一个创造力很强的人,但一定是一个很勤奋的人。但学派的创始人必定是一个富有创造力的人,哪怕他所创立的学派的主要观点最终被证明是错误的。

② 这里所说的“运气”,当然不是指像彩票那样的运气,而是指研究中的“灵感”。很多人对同一问题进行研究,也许大家在努力程度、学术基础上的差异并不大,但最终只有少数人甚至只有一两个人获得了对这个问题的研究的真正成果,这就很难用其他的因素来解释了。当不能用其他因素来解释的时候,用“运气”这个词来表达,虽然不很准确,但也许很恰当。

么是30万元的问题,也可以换一个方式来问:院士一年才来一两次,每次时间一两天,加上往返于路途的时间,最多也就一周的时间,院士一周的劳动为什么可以得到30万元的报酬?我不考虑其合理性问题,而只考虑其存在的理由。如果依照以往的人力资本理论,似乎很难找到一种圆满的解释。

根据传统人力资本理论,院士所获得的报酬,与其投入到某高校的人力资本有关,因为他没有投入物质资本。如果仅仅是传统意义上的人力资本,那么,如果一周可以获得30万元的收入,一年就应该获得1500万元的收入,但显然院士所在的单位没有支付给他这么高的报酬,院士一年从各处获得的实际收入也远远没有这么高。当然,院士可以采取到50所其他高校担任特聘教授的方式而获得这么高的报酬,但那是另外一个问题了^①。我们这里的问题是:某高校聘请院士,聘期是一年,但院士“亲自”到某高校的时间,加上路途时间,也不过一周,其余的时间,院士没有、也不可能到某高校“劳动”,某高校是怎样使用院士的人力资本的?因为根据传统人力资本理论,人力资本与其所有者是不可分离的。既然不可分离,那么,当院士没有到某高校时,某高校就不可能使用院士的人力资本。如果某高校仅仅只能使用院士的人力资本一周,恐怕是不愿意支付30万元的报酬的。换个角度来思考,让我们考虑这样一份协议:某高校聘请院士为特聘教授,聘期一周,院士必须在这一周内“亲自”到某高校工作,某高校支付院士30万元报酬。你认为这样的协议会存在吗?或者,换一个方式问,你认为某高校愿意支付多少报酬呢?

由这一案例引申出系列问题:第一,院士提供给某高校的如果不是以智力、体力形式表现的人力资本,那又是什么人力资本?如果我们把资本仅仅分为人力资本和物质资本的话,院士肯定是没有

① 如果院士真的到50家高校兼任特聘教授,他真的能获得1500万元的报酬吗?换一个方式来说就是:第一,如果每家高校都知道他还在另外的49家高校任职,还愿意聘请他做特聘教授吗?还愿意支付每年30万元的报酬吗?第二,真会有50家高校聘请他做特聘教授吗?第三,他所在的单位会准许他到50家高校兼职吗?因为如果这样的话,他就没有时间在本单位工作了。

有投入物质资本的,因此,投入的只能是人力资本,但很显然,传统人力资本的概念,不能完全涵括院士投入到某高校的人力资本。第二,院士所投入的这种人力资本到底是什么?是由哪些因素构成的?为什么可以在院士远离该高校的时候也能够为该高校所使用?或者说,为什么院士的这种人力资本不像传统人力资本理论所指出的那样与院士不可分离,而是可以与其所有者分离开?第三,既然某高校愿意支付那么高的价格,就说明院士所投入的这种人力资本是能够创造价值的,但我们要了解的是,这种人力资本是如何创造价值的?其价值量又如何衡量?等等。对这些问题的思考,引发了我要进一步研究的念头。

现实中还有更多的相似案例:一个名人可以什么都不投入,只要允许企业使用他的名声,就可以获得可观的收入甚至股份;有名的学者可以只需挂名,就可以享有科研成果;有一定地位的人,可以不需要资产作抵押,就能到银行取得一定数额的贷款;上市公司聘请名人做独立董事,独立董事也许一年都不到企业去一次,但照样可以获得丰厚的报酬;球星的巨额转会费,本因球星而产生,但却归球星转会前所在的俱乐部所有;明星为企业做形象代言人,甚至可以投入任何“劳动”,就可以获得巨额广告收入,等等。这些现象,恐怕都很难用传统人力资本理论作出满意的解释。

正是由于对这些经济现象的思考,使我总在琢磨,是不是在我们现有的人力资本概念之外,还存在一种可以与载体部分分离开的人力资本?或者说,我们现有的人力资本概念,是不是没有涵括这样一种可以与其所有者部分分离开的人力资本?这就是我提出“无形人力资本”概念并对其研究的缘由。

在“新名词”“新概念”不断涌现的今天,提出一个新概念并不是什么难事,但要对这个概念进行深入分析,就存在诸多的困难了。提出这个概念合理吗?这个概念的内涵是什么,有哪些特征?能否对理论进行扩展?能否对现象作出解释?等等。为探讨这些问题,就有必要对相关的理论有所了解。

1.2 理论基础、分析方法和研究思路

1.2.1 理论基础

要对无形人力资本这一对象进行分析,需要建立在已有的经济理论的基础上,并找到适合的分析方法。本书的研究,主要建立在现代人力资本理论、新制度经济学和企业理论的已有成果的基础上,在此,对以上理论做一个简要的综述,相关的具体内容在相关章节中引述。

1) 人力资本理论

既然本书研究的主题是无形人力资本,而无形人力资本同样应该属于广义人力资本的范畴,因此,本书的很多论述是建立在对已有人力资本理论的理解的基础上的。尽管对人的价值的估算,可以追溯到威廉·配第(William Petty),但现代人力资本理论,还是20世纪50年代末60年代初建立起来的。由舒尔茨(Schultz, T. W.)、贝克尔(Becker, G. S.)、明塞尔(Mincer, J.)等人所建立的现代人力资本理论框架,经过学者们半个世纪的探讨,逐渐充实和扩展。现在我们谈到人力资本理论的时候,一般要涉及以下几个方面的内容:人力资本投资、人力资本与收入分配、人力资本与经济增长、人力资本产权。其中,前三个部分自从现代人力资本理论创立之日起,就已受到学者们的关注,甚至可以说,人力资本理论本身就是在对经济增长的研究中诞生的^①。人力资本产权问题,是近年来才受到理论界关注的话题,特别是在中国。这是由中国的国情所决定的,因为中国的国有企业改革这一世纪性的大课题,使人们不得不考虑到人力资本的产权问题。

人力资本被认为是通过投资而形成的人的能力的增加。尽管曾经存在过这样的争论,但现在基本已经取得一致意见。这个争论就是,人的先天的潜质是不是人力资本?从目前取得的相对一致的意见来看,人的先天的潜质不是人力资本,人力资本是通过后天的投资而形成的。先天的潜质,不过是影响后天人力资本投资

① 比如, Schultz 就是在对农业的研究中,提出了人力资本理论的。

知名度、信誉与人的价值

的效果而已,犹如材料,材料的好坏当然影响产品的质量,但产品新增的价值是由于在材料上的投资而形成的。

既然人力资本是由投资形成的,人们自然就要探究投资的效果问题。对个人而言,在教育、培训、保健、工作变迁等方面的投资能否增加个人收入?对企业而言,对员工在职培训等方面的投资能否提高企业的绩效?对国家而言,在教育、公共卫生等方面的投入能否促进经济增长?绝大部分的实证分析表明,无论是个人、企业还是国家在人力资本方面的投资,都是有正的效果的,只不过不同学者所作的分析的结论在量上有所不同而已。

对人力资本产权问题的研究,最受争议。是“资本雇佣劳动”还是“劳动雇佣资本”?或两者“平分秋色”?其实,对人力资本产权问题的研究,我个人认为,主要不应属于人力资本理论的范畴,而应属于企业理论的范畴,即从企业绩效的角度出发,什么样的企业所有权安排是帕累托最优的或卡尔多—希克斯有效的?本书正是基于现代企业理论,在引入无形人力资本的概念后分析企业的所有权安排问题从而研究无形人力资本的产权问题的。

已有人力资本理论的研究基点,是人力资本与物质资本的异同。一方面认为人力资本和物质资本一样,都是通过投资而形成的资本;另一方面,则强调人力资本与物质资本的本质区别,那就是人力资本与其所有者不可分离。本书的研究出发点并没有偏离已有的人力资本理论的研究基点,同样是从人力资本和物质资本的异同入手的。但有所不同的是,本书并不认为无形人力资本也具有与其所有者不可分离的特征。

根据我们的理解,无形人力资本与传统意义上的人力资本的本质不同,也就在于无形人力资本可与其所有者部分分离。基于这一性质,我们又可以推演出无形人力资本的其他众多特征。

2) 新制度经济学

制度经济学始于一生颇不得志的美国经济学家凡勃伦(Veblen, T.)和另一位美国经济学家康芒斯(Commons, J. R.),其《有闲阶级论》(*The Theory of the Leisure Class*)和《制度经济学》(*Institutional Economics*)为制度经济学奠定了基础。当时,由于研究方法

的差异,制度经济学一直未能进入主流经济学的领域。制度经济学演化为以缪尔达尔(Myrdal, G.)和加尔布雷思(Galbraith, J. K.)等为代表的“后制度经济学”(neoinstitutionalism)和以科斯(Coase, R. H.)、威廉姆森(Williamson, O. E.)和诺斯(North, D.)等为代表的“新制度经济学”(Newinstitutional Economics)。本书所依据的理论是指“新制度经济学”。

新制度经济学实际上是建立在交易费用理论的基础之上的。交易费用经济学的假设前提是信息不对称。由于信息不对称而产生交易费用,由于“交易费用的存在而对制度结构以及人们具体的经济行为产生影响”^①。在本书中,主要是应用新制度经济学中对产权、激励等问题的研究成果。

在现代经济分析中,产权是一个非常重要的概念。“财产权,与稀缺性和理性一样,是经济学的基础。”^②对于人力资本来说,产权问题就存在一个困惑:一方面,一个人“天然地”拥有占有、使用自己的人力资本的权力;但另一方面,人力资本的所有者又并不能以人力资本为依据而享有企业的产权。根据已有的研究,原因就在于人力资本与其所有者的不可分离性。由于不可分离性,人力资本所有者难以承担企业经营的风险,因为他可以“一走了之”并同时把自己的人力资本带走。由于不可分离性,人力资本也就不具有抵押功能。所以,传统理论认为,这是导致人力资本不能拥有企业产权的根本原因,或者换句话说,这就是资本为什么能够“天然地”雇佣劳动的原因。但在现实经济生活中,以人力资本入股的现象并不少见,而且,在知识经济时代,人力资本入股的趋势会进一步加剧。传统人力资本理论很难对此作出圆满的解释。本书引入无形人力资本的概念后,由于无形人力资本与其所有者的部分可分离性,上述疑问就可以得到一个较好的解释。

激励问题同样是经济学的一个重要问题,甚至有人认为它是

① 弗鲁博顿、芮切特:《新制度经济学》“前言”第2页。

② 《新帕尔格雷夫经济学大辞典》第三卷第1099页。