

第一章 导 言

第一节 企业人力资本运作机制命题的提出

企业是由各种生产要素的所有者，通过特定的契约方式而形成的经济组织。出资人是企业货币要素的所有者；土地所有者是企业土地要素的所有者；工人是企业劳动要素的所有者；而企业的技术创新人、市场创新者以及企业的经营管理人员则是企业人力资本的所有者。从历史上看，企业发展的不同阶段，不同的生产要素在企业的契约中有着不同的地位。农业社会，土地是最重要的生产要素；工业社会，货币资本是企业最为稀缺的生产要素；而知识经济时代，作为知识载体的人力资本则是企业生存与发展的关键。没有张瑞敏的企业家创新精神，没有海尔技术创新者的不断推陈出新，也就没有海尔今天的辉煌；同样，巨人集团的失败也大多是由于史玉柱经营战略的失误所致。可以肯定，随着社会的进步，人力资本在企业的生存与发展中，将会发挥出越来越重要的作用。

而从中国国有及民营企业的现实运行情况看，虽然，改革开放以来就有许多企业明确提出了“以人为本”的企业经营战略，但企业人力资本的实际营运效果却不尽如人意。其一，中国企业还没有从观念上理解和接受“人力资本观”。这在现实中表现为两个方面：一是，没有认清人力资本与“非人力”资本的差异，将人力资本视为一般的劳动力，忽视了人力资本的“资本”特

性。其结果是，中国很少有企业对人力资本赋予与货币资本相对应的人力资本产权，从而很难从根本上激发人力资本内在的积极性。二是，在人力资本营运中没有充分认识人力资本与“非人力”资本的不同特性。与“非人力”资本相比，人力资本的根本特性在于，这种资本是凝结和储存在特定的“人力”身上，并经由“人力”的支配和使用才能发挥其功能。人力资本营运必须依据“人力”特性才能进行有效运作。其二，在企业人力资本运作的各个环节，也呈现出诸多的问题。在人力资本的投资和形成上，中国国有与民营企业常表现出明显的投资动力不足以及投资结构的不合理。在人力资本的使用上，则缺乏有效的人力资本激励与约束的制衡作用机制。一方面有些企业缺乏有效的人力资本的激励措施，留不住优秀的人力资本；另一方面，一些企业却因为约束不足，人力资本严重地侵蚀企业的利益。在人力资本的流动与配置上，企业人力资本流动战略和配置效率，还未能充分发挥不同类型企业人力资本的不同潜能，企业人力资本的权能错位现象还时有发生，等等。总之，目前在中国的企业中，人力资本作为企业生产要素还没有得到作为“资本”要素应有的重视，人力资本的运作也没有充分发挥“人力”资本所应有的企业创造力和自身的潜能。

为此，20世纪90年代以来，在学习和借鉴国外的企业理论和人力资本理论的研究成果的基础上，国内以魏杰、周其仁、杨瑞龙、方竹兰、李宝元、冯子标、焦作龙等为代表的众多学者，对我国人力资本展开了多视角、多层次的研究，取得了相当丰富的研究成果：研究了企业人力资本与非人力资本的契约特征；分析了人力资本的产权特性及其在企业发展中的特殊作用；考察了企业家人力资本的功能特性及其运作；对企业人力资本的投资、激励与约束以及人力资本的流动配置等运作的各个环节也分别进行了一定的研究和探讨，等等。这一系列关于人力资本运作的研究成果，也确实促使政府与企业提升了对人力资本的认识，并在

一定程度上提高了企业人力资本的运作效率。然而，一个基本的事实是：即使是今天，作为企业重要资源的人力资本，无论是在国有企业，还是在民营企业，仍然没有发挥企业人力资本所应有的作用。

本书认为，造成这一结果的原因是多方面的。究其根本原因在于：还没有认清企业人力资本运作机制的客观规律，还没有按照人力资本营运的客观规律去运作企业的人力资本。系统观念认为，系统行为的效率取决于：系统构成的要素、系统结构、系统功能以及系统与环境的交互关系（可概括为：要素、关系、状态、过程），这也是“运作机制”的基本内核。“企业人力资本的运作”作为一种“系统行为”同样存在“机制”的规律性，必须按照“运作机制”的客观规律去营运企业的人力资本。即企业人力资本的运作：首先，必须分析企业人力资本构成要素，研究企业人力资本的形成机制；其次，必须分析企业人力资本之间，以及企业人力资本与非人力资本要素之间相互作用关系，研究企业人力资本的协调与配置机制；再次，必须分析如何提高企业人力资本行为表现（状态），研究企业人力资本的激励与约束机制；最后，必须分析企业人力资本在某一时段的动态效率（过程），研究企业人力资本的流动机制。必须强调的是：构成企业人力资本运作的各机制之间，是相互关联、相互影响的；企业人力资本的运作效率不仅取决于各环节的运作效率，更取决于人力资本运作各环节之间的相互协作效率。当然，企业人力资本运作作为一种系统行为，不可避免地要与其周围的环境发生交互关系，其运作效率的高低还要取决于人力资本运作与环境的适应性。因此，具体研究中国企业人力资本的运作，还必须结合中国企业改革与发展的制度背景，去研究企业人力资本运作的系统环境。

从现有的研究成果看，关于企业人力资本运作的研究，大多还是从人力资本特性以及企业人力资本运作部分环节等方面展开的；而从系统的高度，研究企业人力资本的运作机制，则显得相

对薄弱。

基于此，本书选择企业人力资本运作机制作为研究的命题，其立意是：以系统思想为指导，结合“运行机制”所强调的“要素、关系、状态、过程”的基本内涵，来构建企业人力资本的运作机制，从根本上提高企业人力资本运作的整体效率，实现人力资本要素保值增值，并充分挖掘企业人力资本的内在潜能。

此外，站在更高的社会视角看，研究企业人力资本的运作机制还有着更宽的现实意义和理论意义。

一、研究的现实意义

首先，是当今时代发展的需要。当今时代是知识经济时代，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。知识经济时代最为典型的特征是知识已成为生产力和经济增长的原动力。而作为知识载体的人力资本，则不仅是知识的生产者和知识的使用者，而且是知识产业化，乃至是知识经济得以实现的先决条件。

其次，是“人本经济”自身发展的需要。经济发展的根本出发点和最终目的是人类自身的发展，是作为社会主体的人自身生产能力的持续提高，是全体社会成员福利状况的不断改善。经济运行与发展的真正含义在于，通过不断的技术进步和制度变迁，使每个社会成员都能最大限度地发挥自己的聪明才智（人力资本），平等选择和享有经济增长所带来的物质和精神文明成果。因此，关注人力资本的投资、形成和积累，促进人的全面发展，乃是人类经济社会发展的永恒主题。

再次，是中国经济改革与发展的需要。始于农村的中国经济改革是从改革经济体制、调动农民的积极性展开的。而后，城市的企业改革经过“放权让利”、“搞活机制”到“建立现代企业制度”。从本质上讲，这两种改革的过程都是对人力资本的认可

到主动发挥人力资本作用的过程。经过一段时间的改革与发展，中国经济已经完成了原始的要素积累，进入了持续稳定的高速发展阶段。在这一发展阶段，“经济结构调整”、“国企深化改革”、“提高国际竞争力”已成为当今中国经济的主攻问题。这些问题都与人力资本的提升紧紧相连。

最后，是企业自身生存与发展的需要。企业要想在复杂多变的环境下求得生存与发展，必须要不断地进行技术创新和企业制度创新。而作为企业要素的企业人力资本无疑是企业创新的源泉。具体来说：从企业的生产角度看，企业生产效率的提高，企业产品的更新换代，离不开工人人力资本作用的发挥；从企业的经营角度看，企业经营水平上升，企业的制度创新，也要求有较高水平的企业家人力资本和管理者人力资本作为保障。因而，有效地运作企业人力资本，充分发挥各种企业人力资本的功能，也就成为企业的生存与发展的必然要求，这也是本课题研究的重点。

二、研究的理论意义

首先从企业理论研究的角度看：选择从企业人力资本的角度来研究企业与企业的发展，不仅能够更深刻地理解企业及企业发展的本质，而且发展和拓宽了企业理论研究的视野。从企业及企业发展的本质看，系统地研究企业人力资本运作，可以帮助我们揭开企业组织的“面纱”，了解企业合约的本质；可以揭示企业组织形式和企业制度变迁中企业人力资本提升的过程。从企业理论的发展看，新古典经济学中的企业理论实质上是企业的生产理论，还没有深入到企业组织的内部去分析企业行为；新制度经济学也大多从要素的同质性角度去探索企业要素所有者之间的契约关系；而从企业人力资本与非人力资本的不同质性出发去研究企业，从某种意义上讲，是对企业理论研究的进一步延伸。

其次，从人力资本理论研究的角度看：以舒尔茨、贝克尔等

为代表的人力资本理论，是以劳动力要素分析为中心，阐述了人力资本的概念，研究了人力资本投资的范围和内容，分析了需求、收入及替代效应，形成了人力资本的一般理论。这一阶段的人力资本理论，虽然对人力资本的诸项要素进行了系统的研究，但从其研究的重点人力资本积累对经济增长的作用分析看，这些研究对人力资本在经济增长中的内在作用机理却显得认识不够。

20 世纪 80 年代中期以来，以卢卡斯和罗默尔为代表的“新经济增长理论”经济学家，则是沿着这一思路，将人力资本内生到经济增长的模型之中，用经济增长的模型阐述了人力资本对经济增长的内在作用机理。

本书将运用人力资本理论的这些研究成果，从微观企业的角度，系统研究企业人力资本的特征、形成、合理使用，以及企业人力资本的配置、流动及其市场的构建。这种研究一方面可以说是对已有的人力资本理论的系统归纳和应用，另一方面也可以说是人力资本理论的延伸与发展。

第二节 相关理论的简要回顾

企业人力资本运作机制的研究，涉及的理论较多。其一，本课题是以微观企业发展作为研究的出发点，从企业发展的视角来研究企业人力资本，因而本课题首先要涉及的是企业理论。通过企业理论来分析企业以及企业发展的本质，研究企业发展的规律，揭示企业发展以及企业演进中人力资本的提升。其二，在研究企业人力资本的形成、流动、评价、以及企业人力资本市场的构建等方面，则要应用到人力资本理论的研究成果。此外，在研究企业人力资本的有效使用及其在企业的合理配置等问题时，还会涉及到系统学中的系统基模理论、管理学中的行为激励理论及人力资本管理理论等。在这众多的理论当中，企业理论和人力资

本理论是本课题应用最为广泛，而且是最为基础的理论。因此，下文将主要对这两个理论进行简要回顾。

一、企业理论的简要回顾

对企业理论发展过程以及企业理论的研究内容，不同的学者有着不同的归纳与分析方式。本书将企业理论的发展过程划分为两个阶段：一是，古典经济学与新古典经济学中所研究的企业理论，本书将其界定为传统企业理论；二是，新制度经济学以来的企业理论，本书称之为现代企业理论。传统企业理论与现代企业理论对企业及企业发展的认识，以及对企业理论所应研究内容的归纳也大不相同。

（一）传统企业理论

尽管经济学家对企业问题的关注由来已久，但如果将企业理论严格定义为一门解释企业的本质是什么、企业为什么会出现以及企业内部组织问题的经济学意义的学问，则古典经济学与新古典经济学中的企业理论还不是真正意义上的企业理论^①。正因如此，本书将这一时期分散在古典经济学和新古典经济学中的企业理论界定为传统企业理论。^②

以亚当·斯密和马克思为代表的古典经济学家的传统企业理论，主要是基于企业运作的现实描述，着重分析企业内部分工与专业化对经济效率的影响。（毛振华，2001）这些思想在马歇尔的巨著《经济学原理》中达到高峰。在该书里，他用了整整五

钱颖一认为，企业理论包括四个方面：即企业的本质和界限；企业内部等级制度；企业的资本结构；企业的两权分离现象等。参见钱颖一“企业理论”《现代经济学前沿专题》（第一集）商务印书馆，1989年版。

传统企业理论依据古典经济学与新古典经济学的不同研究，进一步分为古典企业理论和新古典企业理论。

章的篇幅研究了工业组织中分工、专业化及知识的作用（马歇尔，1964）。可惜马歇尔之后一段时期内，古典经济学家的企业理论思想被淹没了。

马歇尔的《经济学原理》既是古典企业理论的顶峰，又是新古典企业理论的发端。马歇尔提出的局部均衡理论和瓦尔拉斯的一般均衡连同边际分析方法一起，把企业理论带入了新古典时代。

新古典企业理论中，企业被高度抽象为一个完全由外生技术和给定资源条件下的生产函数 $y=f(K, L)$ 并且往往还是二阶可微的凸函数（杨瑞龙，周业安，2001）。在完全竞争市场的假设条件下，企业的理性行为表现为，按照各要素的边际产品价值（VMP）等于市场价格的原则来配置生产要素，从事企业的生产经营活动。这样也就实现了企业利润最大化目标，满足了企业的有效运作。因此，严格地说，这种企业理论只是在给定企业的条件下关于企业生产决策的理论，它只关心不同生产要素的最优组合及不同产量和价格的最优配置，而对企业自身的组织特性则不予研究。

此外，在新古典企业理论的缔造时期，奥地利学派在经济分析中还引入了动态分析方法及不确定因素，提出了企业家理论。后来的代表人物有熊彼特、弗兰克·奈特。不过，由于企业家内涵以及影响因素的模糊，这些理论至今没能完全纳入企业理论的主流（毛振华，2001）。

（二 现代企业理论

现代企业理论的诞生是以科斯的《企业的性质》一文为标志，它是在对新古典经济学的反思和不满中发展起来的。从现代企业理论的观点看，新古典经济学是没有企业理论的。新古典经济学的厂商理论将企业看作一个生产函数，并假定企业有一个人格化的目标函数——利润最大化。而现代企业理论则将企业看作是一系列（不完全）契约的有机组合，是人们之间交易产权的一种方式，并认为企业行为是在企业成员个人效用最大化前提下

的，所有企业成员以及企业与企业之间的博弈。

从具体的研究内容看，现代企业理论主要是从以下四个方面展开研究的：即企业的本质；企业的边界问题；企业内部的权利安排；企业发展的规律。^①

1. 企业的本质

企业的本质是回答企业是什么，企业为什么会存在。对这一问题的分析，现代企业理论主要从“间接定价理论”与“资产专用性理论”两个方面来归纳的（张维迎，1996）。

（1）“间接定价理论”主要代表人物有科斯（Coase, 1937）、张五常（1983）以及杨小凯和黄有光（1994）等。其理论要旨是：企业乃是“一系列合约的联结”，企业的功能在于节约市场中的直接定价成本（或市场交易费用）。具体来说：

科斯（1937）认为，企业 and 市场是两种可以相互替代的资源配置的手段。在市场上，资源的配置是由非人格化的价格机制来调节的，而在企业内，相同的工作则是通过“权威”关系来完成的，两者之间的选择依赖于市场定价成本^②与企业内官僚组织的成本之间的平衡关系。企业之所以出现，是因为权威关系能够大量减少需分散定价的交易数目，从而节约资源配置的交易费用。

继科斯之后，张五常（1983）提出了一个关于企业性质的更透彻的解释，从而改进和发展了科斯的的企业理论。在张五常看来，企业与市场的不同只是一个程度问题，是契约安排的两种不同形式而已。企业是在下述情况下出现的：私有要素的所有者按合约将要素使用权转让给代理者以获取收入，在此合约中，要素所有者必须遵守某些外来的指挥，而不再靠比较市场价格来决定

张维迎将企业理论的研究内容归纳为三个方面：一是，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确定？二是，什么是企业所有权的最优安排；三是企业的委托与代理问题。

^② 市场定价成本主要包括发现相关价格或获取有关信息的费用、谈判和签订契约的费用、确定和保证契约执行的费用等。

自己的行为。因此，企业并非是替代市场，而是用要素市场取代产品市场 或者说是“一种合约取代另一种合约”。

基于科斯和张五常的原旨，借助消费者——生产者、专业化经济和交易成本这三方面因素，杨小凯和黄有光 (1994) 建立了一个关于企业的一般均衡的契约理论模型。在他们的模型里，选择不存在于市场与企业之间，而存在于自给经济、市场与企业之间。他们认为，企业作为促进劳动分工的一种形式，与自给经济相比，也许会使交易费用上升，但只要劳动分工经济收益的增加超过交易费用的增加，企业就会出现。

(2) “资产专用性理论”主要是由威廉姆森 (Williamson, 1975, 1980)、克莱因 (Klein, 1978)、格罗斯曼和哈特 (Grossman and Hart, 1986)、道 (Dow, 1993) 等经济学家开创研究的。这一派理论将企业看成是连续生产过程之间不完全合约所导致的纵向一体化实体，认为企业之所以会出现，是因为当合约不可能完全时，纵向一体化能够消除或至少减少资产专用性所产生的机会主义问题。

2. 企业的边界

企业边界问题主要是研究企业规模和范围的决定因素。对这一问题的认识，现代企业理论也有各自不同的见解和侧重点。

(路易斯·普特曼 Louis Putterman, 2000)

科斯认为企业规模和范围是由企业的“权威”——企业协调者的精力决定的。随着企业规模的扩大，企业协调者精力的收益递减，从而限制了企业规模和范围的无限扩大。詹森和麦克林 (Jensen and Meekling, 1976) 则认为企业的代理成本和管理成本的上升会阻碍企业规模的扩张。威廉姆森认为企业范围的扩大，则独立企业主所享有的那种“高能激励”就会逐渐消失。米尔格罗姆和罗伯兹 (Milgrom and Roberts, 1990) 则认为企业组织越大，信息的过滤成本就越大，管理效率的损失也就越大，所以企业的组织规模有一定的限制。

而在确定企业的最优规模时，一般认为既要分析企业的自身行为，还要考虑那些使企业内协调具有合理性的各种因素。当内部化的边际收益（谈判和价格发现成本减少、资产专用性问题缓和或其他因素）等于一体化管理的边际成本时，企业就达到了最优规模。

3. 企业内部的权力安排

企业内部权力安排主要是研究企业内所有权安排和生产要素的雇佣关系。从共性方面讲，企业内所有权安排和生产要素的雇佣关系都是对企业组织性质和结构问题的本质性研究，分析企业内所有权安排实质上也是对生产要素雇佣关系的探讨。^①

在现代企业理论中，一般将企业所有权界定为要素所有者对企业资产的控制权和剩余索取权，而对企业所有权研究的关键则是探讨企业所有权的“最优安排”。归纳起来说，经济学家们是从两个方面来分析企业所有权安排的影响因素的：一类是内在因素，即各要素所有者自身的谈判能力，包括资产专用性、监督难易程度和风险经营才能等因素；另一类是外在因素，即契约订立的外部环境条件，如要素市场的供应状况、正式或非正式的制度环境约束等。

而具体的企业所有权安排形式，则表现为生产要素的相对雇佣关系：即资本家所有型安排——资本雇佣劳动；管理者所有型安排；工人所有型安排——劳动雇佣资本；共享所有型安排等。

（1）“资本家所有型安排”强调的是资本所有者独享企业

企业内部权利一般分为，财产所有权（即产权）和企业所有权。财产所有权是指企业要素所有者对其投入到企业的生产要素所拥有的占有权、使用权、收益权和处置权等；而企业所有权则是指要素所有者对企业资产的控制权和剩余索取权。财产所有权与企业所有权的区别可以用现实中的企业制度来说明。同样的财产所有权可以形成不同的企业所有权安排。比如说，企业工人是自己人力资本（一种特殊的财产）的所有者，但不一定是企业的所有者；私有产权制度上的企业所有权——可以是资本所有者独享剩余索取权和控制权的“资本雇佣劳动”，可以是劳动者索取剩余和享有控权的“劳动雇佣资本”，也可以是所有企业成员共同分享剩余收益权和控制权。

的控制权和剩余索取权。威廉姆森（1975，1980）认为，由于资本所有者^①投入要素的资产专用性及其相关的机会主义行为，资本所有者在企业的所有权的安排中应拥有或较多地拥有企业控制权和剩余索取权。费茨罗和穆勒（Fitzroy and Mueller, 1984）也从“非流动性”的角度分析了实物资本的“套牢”（hold-up）效应，企业所有权也应集中于“非流动性”实物资本所有者手中。奈特（Knight, 1921）、阿罗（Arrow, 1970）、张维迎（1996）等则认为资本家因承担了由于市场不确定性所带来的风险而成为企业剩余索取者，而厌恶风险的工人因将市场不确定带来的风险转嫁给风险中性的资本家，应得的只是“确定性等价”工资。此外，哈特和莫尔（Hart and Moore, 1990）则从投资的重要性的角度发展了一个所有权结构模型。他们认为，当两个参与者进入一种交易关系——在这种关系中，财产被用来创造收入——而要在合约中列示所有关于财产的特殊权利又费用颇高时，最合适的做法也许是其中一方将所有的剩余权利都购买过去。剩余权利对购买方来说是一种收益，对另一方却是一种损失，这就不可避免地造成激励的扭曲。因此，一种有效率的剩余权利的分配必须是购买者激励所获得的收益能够充分弥补售出者激励上的损失。投资行动最重要的一方更应该取得对剩余权利的所有权。

（2）“管理者所有型安排”认为管理者掌握企业所有权更有利于企业的有效运作和企业发展。

其一，是以阿尔钦和德姆塞茨（Alchian and Demsetz, 1972）为代表的“团队生产理论”。在他们看来，企业实质上是一种“团队生产”方式。团队生产指的是，一种产品是由若干个集体内成员协同生产出来的，而且任何一个成员的行为都将影响其他成员的生产率。由于最终产出物是一种共同努力的结果，每个成

^① “资本所有者”这种提法是为了尊重经济学的习惯用法，实质“资本所有者”可进一步分解为：财务资本所有者、实物资本所有者和人力资本所有者。以下本书如未作特殊说明则“资本所有者”就特指企业财务资本和实物所有者。

员的个人贡献不可能精确地进行分解和预测，因此不可能按照每个人的真实贡献去支付报酬。这就导致出一个偷懒问题：团队成员缺乏努力工作的积极性。为了减少这种规避行为，就必须让部分成员专门从事监督其他成员的工作。而监督者必须能够占有剩余权益，否则他也缺乏监督的积极性。当然如果监督者是团队固定投入的所有者，则企业的运行成本会更节约。

其二，是詹森和麦克林（Jensen and Meckling, 1976, 1979）的“代理成本理论”。他们考察了在企业所有权与经营权分离的情况下，由于管理者不是企业所有权的完全所有者，因此，一方面当管理者尽了最大努力时，他可能承担全部成本而仅仅获得一部分利润；另一方面，当他消费额外收益时，他能取得全部好处却只承担一小部分成本，结果导致管理者热衷于追求额外消费，而不积极努力工作。这样企业的价值就小于他是企业完全所有者时的企业价值，二者的差额就称为代理成本。解决代理成本的办法是让管理者成为完全的剩余权益的拥有者。

其三，是由威尔森（Wilson, 1969）、罗斯（Ross, 1973）、霍姆斯特姆（Holmstrom, 1982）等开创的“委托——代理理论”。与“代理理论”的区别，一是它的所有结论都来源于正式的模型；二是它不仅考虑代理问题，也考察委托问题，是研究在固定的委托——代理关系下，如何达到激励相容。标准的委托——代理理论有两个基本的假定：委托人对产出没有直接贡献；代理人的行为不易直接地被委托人观察到。其基本观点也因此归纳为：

在任何满足代理者参与约束及激励相容约束下的，使委托人预期效用最大化的激励合约中，代理人都必须承受部分风险；如果代理人是一个风险中性者，那么可以使代理人承受完全风险的办法是让他成为唯一的剩余索取者，只有这样才能对代理人达到最优化的激励效果。

(3) “工人所有型安排”又称工人自治型企业。这种工人控制型企业，历史上只有前南斯拉夫曾经类似地实行过。其理论探

讨是由美籍波兰经济学家兰格最先提出，由沃德（Ward.B., 1958）、多马（Domar.E., 1966）、瓦尼克（Vanek.J., 1976）等人研究才使这种劳动管理型企业理论成为一个具有一定学术规范的西方经济学流派。其理论要点可概述为以下几点：① 工人们组织一个共同的组织，把各自的劳动投入其中共同劳动，并按人均收入或人均福利最大化原则开展生产经营活动；② 企业采取一人一票和少数服从多数的原则，实行工人集体的民主管理；雇佣各种非内部成员劳动以外的各种生产要素，其中资本可以从资本市场租用私人资本，也可来自国家资本；④ 剩余索取权由企业成员共同享有，不能在市场上自由交易。

（4）“共享企业所有权的理论”则认为企业所有权应根据情况被企业的不同要素所有者不同程度的共同享有。青木昌彦（Aoki.M., 1980, 1984）的“股东——雇员合作博弈理论”认为资本雇佣劳动和劳动雇佣资本是企业治理结构的两种极端形式。现实企业的治理结构是介于上述两种极端之间。在他的合作博弈模型中，企业不仅仅是资本家的企业，而是所有相关利益主体所组成的工作团队。各个主体都不是利他主义者，而是为了共同的目的相互合作，在把馅饼做大的同时也获得个人的利益最大化，即“最大馅饼原则”和“权重原则”同时发生作用，并不是简单地争夺既定的组织租金。格罗斯曼和哈特（Grossman and Hart, 1988）等的“证券设计理论”认为企业剩余索取权应与投票权呈正相关，是通过投票来选择企业的控制权力应该由那些承受商业风险的人来掌握。假如劳动者发现他们比资本家更容易躲避风险，则劳动雇佣资本不是一种最优的方式；相反，如果资本所有者比人力资本所有者更容易躲避风险，则资本雇佣劳动也不是一种优化的配置方式。

此外，国内周其仁（1996）、崔之元（1996）、杨瑞龙、周业安（1997, 1998）也对企业的多边治理进行了比较深入的研究，但限于篇幅在这就不再介绍。

4. 企业发展的规律^①

企业发展规律是研究在历史发展中企业自身产生、成长与发展的规律，以及人们对这一规律的认识与总结的过程。从历史发展的过程看，企业有一个由古典型企业向现代企业的演进过程；从个体企业成长看，企业组织有一个不断壮大上升的过程；再从某一时点横向看，也存在着历史上所出现过的各种类型的企业，这就是企业发展规律的历史与逻辑的统一。

对企业发展规律的探讨主要是从以下三个方面展开的：即组织形式上升中的企业发展，技术进步中的企业演化，以及企业产权制度变迁中的企业演进等。

小艾尔弗雷德·钱德勒（1987）从组织形式上升的角度研究了企业的发展。他认为由于企业规模的变化，为了节约管理成本，规模不同的企业便要有不同的产权结构安排，因此也就导致了企业组织形式由古典企业向现代企业的上升。古典企业组织一般具有以下特征：企业组织通常规模较小，只具有一种经济职能，经营单一的产品系列，只在一个地区经营；资本所有权与控制权结合，企业资本所有者通常也是企业的管理者；企业层级组织简单，一般只包括两个层级，即企业主和工人，不存在管理层级制。相对应现代企业组织的特征是：企业组织通常规模较大，具备多种经济功能，经营多个系列的产品，在不同的地区经营；企业的资本所有者一般不再是企业的管理者，管理者由专门的“支薪经理人员”来充任，资本所有权与经营权发生了分离；企业层级组织较为复杂，高、中决策层构成了复杂的决策分工体系，表现为企业内部的管理组织。

杨瑞龙和刘刚（2000）则从企业技术创新的角度归纳了经济学家们对企业发展的研究。他们认为按照历史发展的过程：新古

本书中“企业及企业发展的本质”强调的是个体企业的性质及其成长规律；而“企业及企业发展规律”强调的是在历史发展过程企业的演进规律。

典经济学将企业看成是在效率上是同质的，在技术、投入要素和信息上是无差别的，企业与企业之间也不存在规模与范围的差别；而以梅森（Mason）、贝恩（Bain）、席勒（Sherer）为代表的哈佛学派（20 世纪 50 年代）则认为，企业在规模和产品上存在异质性，企业规模的异质性会导致生产的集中与垄断，造成企业在利润和市场占有份额的差异并形成进入壁垒，从而给企业带来潜在和现实的影响；以施蒂格勒（Stigler）、德姆塞茨和威廉姆森为代表的芝加哥学派（20 世纪 60~70 年代）认为，企业的异质性不仅表现在规模和产品的差别化，而且更为重要的是表现为各自具有不同的效率水平。这一效率水平的差异不仅表现为企业不同行为选择的结果，而且反过来会通过影响企业行为的选择而改变原有的市场结构状况；迈克尔·波特（20 世纪 80~90 年代）的竞争战略和竞争优势理论认为，在特定的市场结构条件下，企业可以通过制定或选择适当的竞争战略获得持久性的竞争优势；20 世纪 90 年代兴起的企业能力理论，认为企业的异质性在根本上表现为企业能力的差异，即无论是产业间还是同一产业内企业的超额利润其根源都是来源于产业或企业内部资源和能力的异质性，而不是由外在的市场结构特征及其产业吸引力决定，其中企业的核心竞争能力决定了它在产业内长期持久的竞争优势。

刘小玄（1996）、方竹兰（1997）、杨瑞龙（2001）等则从企业产权制度变迁的角度研究了企业制度的发展。他们认为企业的发展过程实质上是构成企业的各要素由整体融合（即出资者、经营者、生产者融为一体）向职能分工明细化发展的过程。具体表现为企业制度形态和产权结构的不断演进：即企业由出资者完全控制（经营者与出资者为一体者）向出资者主要控制的产权结构（出资者控制企业的重大决策）转变，再向出资者部分控制的产权结构（出资者只是选择投资的方向和经营者）演进，再向出资者“用脚投票”的所有制（出资者只能选择投资所在）转变，最后再演变为出资者作为债权人的所有制形态（出资者与企业经

营完全脱离)

二、人力资本理论的简要回顾

人力资本理论是 20 世纪 60 年代兴起的一门新兴的理论，它是在传统资本理论受到严重挑战的情况下，针对资本同质性假设而提出的。经过四十多年的发展，人力资本理论无论在研究内容，还是在研究方法上，都对经济学和管理学的许多学科产生了深远的影响。当然，人力资本理论从萌芽、诞生到不断发展完善，经历了一个漫长的过程。在这一过程中，人们对人力资本的认识也在不断深化，而且人力资本理论目前也逐步融入到主流经济学之中。

(一) 早期的人力资本思想

人力资本思想的历史渊源可以追溯到 18 世纪。那时，英国的古典经济学家威廉·配第就在其著作《赋税论》中提出了“劳动是财富之父，自然是财富之母”的著名论断；法国的布阿吉贝尔也提出了“劳动时间决定劳动价值”的论点；魁奈（1758）认为“构成国家强大的因素是人……人们本身就成为自己财富的第一个创造性因素”。这些朴素的思想实际上已肯定了人的因素在经济活动中的重要作用。

之后，“西方现代经济学之父”亚当·斯密，则在其代表作《国富论》中明确将劳动者的才能与生产工具、生产性建筑物、土地改良费用并列视为社会的固定资本，这已经把人的劳动能力归入资本的范畴。在斯密的基础上，萨伊（1803）又作了进一步分析，他特别强调人才，尤其是具有特殊才能的企业家在生产过程中的作用。他还把科学知识作为生产力的一部分，作为一种劳动对待，并提出了教育是一种资本，能促进经济的发展。

马克思则继承和发展了古典经济学大师的劳动价值论，并在