

人力资本专用性投资、 企业组织与公司治理

吴爱华摇著

经济科学出版社

责任编辑：李摇雪

责任校对：杨晓莹

技术编辑：董永亭

人力资本专用性投资、 企业组织与公司治理

吴爱华摇著

经济科学出版社出版、发行摇新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 圆号摇邮编：员圆园园

总编室电话：员圆圆圆摇发行部电话：员圆圆圆

网址：憎憎憎憎憎憎憎憎

电子邮件：藻藻藻藻藻藻藻藻

汉德鼎印刷厂印刷

永明装订厂装订

员圆圆圆年 员圆月第一次印刷

员圆圆圆年 员圆月第一次印刷

员圆圆圆年 员圆月第一次印刷

（图书出现印装问题，本社负责调换）

（版权所有摇翻印必究）

前 摇 言

20世纪80年代以来，随着全球经济一体化、竞争的加剧及 技术的普及等企业经营的内外环境的剧变，企业组织已发生了巨大变化。其中，人力资本相对于非人力资本的重要性上升尤为显著。现在，很多企业组织已经认识到人力资本的重要性，然而实际情况却不总是令人满意。微观上，一方面，企业不惜重金吸引人才、引进人才、培训人才；另一方面，员工的工作积极性不高，员工的频繁流动挫伤了组织的竞争能力。宏观上，高新技术企业不稳定性、成长的波动性也逐步引起人们的关注。这些都与人力资本有关，如何更充分地发挥其作用，创造和保持组织的竞争优势，对此进行研究具有重要的时代背景和现实意义。

从整体上看，本书研究的是在企业组织的范围内研究企业与员工的关系问题，即员工组织关系，又称为雇佣关系。传统的委托—代理理论关注的仅是作为代理人的经理与委托人股东之间的关系；人力资本重要性的上升使人们不再仅仅关注员工中的特殊群体、位置最高的经理，而是将关注的目光投向企业中的普通员工。实际上，员工在工作中均进行了一定数量的企业专用性人力资本投资。本书从经典的 匹配理论开始，尝试在现有理论的基础上从企业组织及公司治理的角度发展人力资本专用性投资的理论。

人力资本就其本质而言是体现在劳动者身上的智力、知识、经验、技能和健康状况等无形的资源。人力资本理论的提出大大丰富和发展了经济增长理论，对经济发展起到了重要作用。然而，长期

以来人力资本理论研究的重点包括两个方面：第一，从宏观方面研究人力资本投资对经济增长的作用；第二，从微观个体方面研究人力资本投资的成本—收益分析。随着人力资本理论研究向微观领域的延伸及经济学与管理学的进一步融合，特别是战略人力资源管理理论（*Strategic HRM*）研究的兴起，人们开始关注企业人力资本投资的重要作用，以企业作为投资主体进行人力资本投资的研究也成为新的热点。

随着企业理论的发展，威廉姆森（*Oliver Williamson*）提出了资产的专用性理论，他认为，所谓资产的专用性是在不牺牲生产价值的条件下，资产可用于不同用途和由不同使用者利用的程度。完全专用性资产指的是这样一种资产，当它转作他用时，其价值将为零；完全非专用性资产指的是这样一种资产，当它转作他用时，其价值不变。

在此基础上，经济学家贝克尔将人力资本投资可分为通用性人力资本投资与专用性人力资本投资。通用性人力资本包括计算机基础知识、外语及文史经管知识等，专用性人力资本指的是专用于某一特定企业，并且在特定企业中使用能够不断增值的人力资本。如果将资产专用性这一含义缩减到人力资本专用性的形式上，那么人力资本的专用性就可以看成是人力资本在某种特定用途上的价值高于任何其他用途上的价值的性质。所谓企业专用性投资，是指员工的技能依赖于所在企业的产品特性、市场状况、工艺流程、企业文化以及企业组织中的人员（包括管理者与团队）等，当员工离开原企业后价值则因其专用性程度的不同而受到不同程度的影响，即专用性程度越大，价值对于外部企业来说越少；反之越大。应该注意，专用性有个程度的问题。现实中专用性人力资本通常并不完全专用于一个特定的企业，只是在该企业有最高生产率，而在其他生产场合有较低的生产率。

一方面，专用性投资对企业生存和发展具有重要意义；另一方面专用性投资不足，因而有必要考察员工的专用性投资激励这一问

题。然而对这一问题缺乏专门的、系统的深入研究，因而本书是对以员工作为投资主体进行企业专用性投资研究的重要补充。另外，本书也将对该领域尚未解决或尚未涉足的一些问题，如专用性投资与企业组织关系、专用性投资对员工流动的影响、人力资本专用性投资与公司治理等问题进行深入探讨，从而可丰富与完善并进一步发展专用性人力资本投资的理论研究。

全书内容安排如下：

第一部分包括第一、第二章，提出本书研究的主要问题及理论基础。第一章总括了全文，对本书研究的两个基础假设进行了初步的讨论。第二章主要是对企业理论中涉及到专用性投资激励的理论研究加以述评，从管理学与经济学的角度对激励问题进行了说明，并且界定了资产专用性、专用性投资等几个基本概念及介绍相关基本理论，重点对相关企业理论进行述评。

第二部分包括第三、第四及第五章，这一部分内容比较丰富，侧重于从组织角度，在雇佣契约不完全的情况下，主要从理论上研究了基于技能的企业组织形式、组织结构、组织授权等对员工专用性投资的激励效应。在契约不完全的情况下，工资由事后的讨价还价确定，因而“套牢”问题对专用性人力资本投资影响很大。然而由专用性投资所带来的租金的分配及投资扭曲的程度与组织设计有关，第三章从员工技能的角度将企业组织形式分为三个类型：多种技能组织（ H 型）、单一技能组织（ S 型）及专业化组织（ P 型），分析了不同类型组织的信息交流方式及员工间专用性投资的相互作用及影响，并在一定假设的基础上，通过建立数学模型分析了不同的组织形式对员工的专用性投资的激励作用以及不同组织形式的授权问题，得出很多具有实践指导意义的研究结论。其中之一是：对于员工专用性投资的激励， H 型组织最大， S 型组织高于 P 型组织。另外本章还利用这些理论解决了组织工作分工问题，并以日本的汽车工业的组织形式说明本章的主要结论。第四章在对组织授权问题作了一个简单综述的基础上，对授权与进入权理论进

行了比较研究后，指出授权是实现进入权的实现方式，并在指出产权理论激励专用性人力资本投资缺陷的基础上，研究了授权对员工专用性投资的激励作用。从结构上看，第四章实际上起到了承上启下的作用。第五章分析了“垂直式”与“扁平式”组织结构对专用性人力资本投资的激励作用。并对企业组织结构与信息结构的关系进行了研究，进一步探讨了其与人力资源管理模式的对应关系。另外，本章还分析了企业自生成过程，或企业的衍生过程，即新企业出现的过程，分析了专用化的解释及通道理论对此现象的解释后，提出了一个基于专用性人力资本投资的企业自生成的综合模型，以增加对现实的说明力。

第三部分包括第六章，侧重于从员工角度，从理论上研究了专用性投资对员工流动的影响，员工流动可以说是专用性投资激励的失败。第六章从专用性投资的角度考察员工流动这一问题；从员工的角度分析了影响员工的专用性投资的因素并建立模型进行分析，其中员工对未来的判断是一个重要的影响因素；本章将员工在企业中的专用性人力资本投资分为企业型专用性投资与经理型专用性投资基础上，建立数学模型分别从经理流动作为内生变量和外生变量的角度研究了员工流动中的一种特殊的现象——集体跳槽，对这一现象做出了更符合现实的解释；本书认为两种类型的专用性投资具有不同功能，企业组织形式、信息结构等不同，企业对两种类型的投资有不同的偏好，在此基础上，通过建立数学模型研究了基于企业不同偏好情况下，企业与员工进行合作博弈与非合作博弈时专用性人力资本投资激励。

第四部分包括第七章，论述了企业治理与人力资本专用性投资的关系。重点从剩余控制权和剩余索取权的角度研究了基于专用性人力资本投资的内生公司治理研究，并从理论上及通过案例分析了高新技术企业公司治理，显示了我国高新技术企业治理存在的一般问题，文章认为我国的高新技术企业治理还应考虑我国的特殊情况。

粵豐源轉售

[illegible][illegible]

[illegible][illegible][illegible][illegible]

[illegible][illegible][illegible]

[illegible]

𦵑𦵒𦵓𦵔𦵕𦵖𦵗𦵘𦵙𦵚𦵛𦵜𦵝𦵞𦵟𦵠𦵡𦵢𦵣𦵤𦵥𦵦𦵧𦵨𦵩𦵪𦵫𦵬𦵭𦵮𦵯𦵰𦵱𦵲𦵳𦵴𦵵𦵶𦵷𦵸𦵹𦵺𦵻𦵼𦵽𦵾𦵿
 𦶀𦶁𦶂𦶃𦶄𦶅𦶆𦶇𦶈𦶉𦶊𦶋𦶌𦶍𦶎𦶏𦶐𦶑𦶒𦶓𦶔𦶕𦶖𦶗𦶘𦶙𦶚𦶛𦶜𦶝𦶞𦶟𦶠𦶡𦶢𦶣𦶤𦶥𦶦𦶧𦶨𦶩𦶪𦶫𦶬𦶭𦶮𦶯𦶰𦶱𦶲𦶳𦶴𦶵𦶶𦶷𦶸𦶹𦶺𦶻𦶼𦶽𦶾𦶿
 𦷀𦷁𦷂𦷃𦷄𦷅𦷆𦷇𦷈𦷉𦷊𦷋𦷌𦷍𦷎𦷏𦷐𦷑𦷒𦷓𦷔𦷕𦷖𦷗𦷘𦷙𦷚𦷛𦷜𦷝𦷞𦷟𦷠𦷡𦷢𦷣𦷤𦷥𦷦𦷧𦷨𦷩𦷪𦷫𦷬𦷭𦷮𦷯𦷰𦷱𦷲𦷳𦷴𦷵𦷶𦷷𦷸𦷹𦷺𦷻𦷼𦷽𦷾𦷿
 𦸀𦸁𦸂𦸃𦸄𦸅𦸆𦸇𦸈𦸉𦸊𦸋𦸌𦸍𦸎𦸏𦸐𦸑𦸒𦸓𦸔𦸕𦸖𦸗𦸘𦸙𦸚𦸛𦸜𦸝𦸞𦸟𦸠𦸡𦸢𦸣𦸤𦸥𦸦𦸧𦸨𦸩𦸪𦸫𦸬𦸭𦸮𦸯𦸰𦸱𦸲𦸳𦸴𦸵𦸶𦸷𦸸𦸹𦸺𦸻𦸼𦸽𦸾𦸿
 𦹀𦹁𦹂𦹃𦹄𦹅𦹆𦹇𦹈𦹉𦹊𦹋𦹌𦹍𦹎𦹏𦹐𦹑𦹒𦹓𦹔𦹕𦹖𦹗𦹘𦹙𦹚𦹛𦹜𦹝𦹞𦹟𦹠𦹡𦹢𦹣𦹤𦹥𦹦𦹧𦹨𦹩𦹪𦹫𦹬𦹭𦹮𦹯𦹰𦹱𦹲𦹳𦹴𦹵𦹶𦹷𦹸𦹹𦹺𦹻𦹼𦹽𦹾𦹿
 𦺀𦺁𦺂𦺃𦺄𦺅𦺆𦺇𦺈𦺉𦺊𦺋𦺌𦺍𦺎𦺏𦺐𦺑𦺒𦺓𦺔𦺕𦺖𦺗𦺘𦺙𦺚𦺛𦺜𦺝𦺞𦺟𦺠𦺡𦺢𦺣𦺤𦺥𦺦𦺧𦺨𦺩𦺪𦺫𦺬𦺭𦺮𦺯𦺰𦺱𦺲𦺳𦺴𦺵𦺶𦺷𦺸𦺹𦺺𦺻𦺼𦺽𦺾𦺿
 𦻀𦻁𦻂𦻃𦻄𦻅𦻆𦻇𦻈𦻉𦻊𦻋𦻌𦻍𦻎𦻏𦻐𦻑𦻒𦻓𦻔𦻕𦻖𦻗𦻘𦻙𦻚𦻛𦻜𦻝𦻞𦻟𦻠𦻡𦻢𦻣𦻤𦻥𦻦𦻧𦻨𦻩𦻪𦻫𦻬𦻭𦻮𦻯𦻰𦻱𦻲𦻳𦻴𦻵𦻶𦻷𦻸𦻹𦻺𦻻𦻼𦻽𦻾𦻿
 𦼀𦼁𦼂𦼃𦼄𦼅𦼆𦼇𦼈𦼉𦼊𦼋𦼌𦼍𦼎𦼏𦼐𦼑𦼒𦼓𦼔𦼕𦼖𦼗𦼘𦼙𦼚𦼛𦼜𦼝𦼞𦼟𦼠𦼡𦼢𦼣𦼤𦼥𦼦𦼧𦼨𦼩𦼪𦼫𦼬𦼭𦼮𦼯𦼰𦼱𦼲𦼳𦼴𦼵𦼶𦼷𦼸𦼹𦼺𦼻𦼼𦼽𦼾𦼿
 𦿀𦿁𦿂𦿃𦿄𦿅𦿆𦿇𦿈𦿉𦿊𦿋𦿌𦿍𦿎𦿏𦿐𦿑𦿒𦿓𦿔𦿕𦿖𦿗𦿘𦿙𦿚𦿛𦿜𦿝𦿞𦿟𦿠𦿡𦿢𦿣𦿤𦿥𦿦𦿧𦿨𦿩𦿪𦿫𦿬𦿭𦿮𦿯𦿰𦿱𦿲𦿳𦿴𦿵𦿶𦿷𦿸𦿹𦿺𦿻𦿼𦿽𦿾𦿿
 𠄀𠄁𠄂𠄃𠄄𠄅𠄆𠄇𠄈𠄉𠄊𠄋𠄌𠄍𠄎𠄏𠄐𠄑𠄒𠄓𠄔𠄕𠄖𠄗𠄘𠄙𠄚𠄛𠄜𠄝𠄞𠄟𠄠𠄡𠄢𠄣𠄤𠄥𠄦𠄧𠄨𠄩𠄪𠄫𠄬𠄭𠄮𠄯𠄰𠄱𠄲𠄳𠄴𠄵𠄶𠄷𠄸𠄹𠄺𠄻𠄼𠄽𠄾𠄿
 𠅀𠅁𠅂𠅃𠅄𠅅𠅆𠅇𠅈𠅉𠅊𠅋𠅌𠅍𠅎𠅏𠅐𠅑𠅒𠅓𠅔𠅕𠅖𠅗𠅘𠅙𠅚𠅛𠅜𠅝𠅞𠅟𠅠𠅡𠅢𠅣𠅤𠅥𠅦𠅧𠅨𠅩𠅪𠅫𠅬𠅭𠅮𠅯𠅰𠅱𠅲𠅳𠅴𠅵𠅶𠅷𠅸𠅹𠅺𠅻𠅼𠅽𠅾𠅿
 𠆀𠆁𠆂𠆃𠆄𠆅𠆆𠆇𠆈𠆉𠆊𠆋𠆌𠆍𠆎𠆏𠆐𠆑𠆒𠆓𠆔𠆕𠆖𠆗𠆘𠆙𠆚𠆛𠆜𠆝𠆞𠆟𠆠𠆡𠆢𠆣𠆤𠆥𠆦𠆧𠆨𠆩𠆪𠆫𠆬𠆭𠆮𠆯𠆰𠆱𠆲𠆳𠆴𠆵𠆶𠆷𠆸𠆹𠆺𠆻𠆼𠆽𠆾𠆿
 𠇀𠇁𠇂𠇃𠇄𠇅𠇆𠇇𠇈𠇉𠇊𠇋𠇌𠇍𠇎𠇏𠇐𠇑𠇒𠇓𠇔𠇕𠇖𠇗𠇘𠇙𠇚𠇛𠇜𠇝𠇞𠇟𠇠𠇡𠇢𠇣𠇤𠇥𠇦𠇧𠇨𠇩𠇪𠇫𠇬𠇭𠇮𠇯𠇰𠇱𠇲𠇳𠇴𠇵𠇶𠇷𠇸𠇹𠇺𠇻𠇼𠇽𠇾𠇿
 𠈀𠈁𠈂𠈃𠈄𠈅𠈆𠈇𠈈𠈉𠈊𠈋𠈌𠈍𠈎𠈏𠈐𠈑𠈒𠈓𠈔𠈕𠈖𠈗𠈘𠈙𠈚𠈛𠈜𠈝𠈞𠈟𠈠𠈡𠈢𠈣𠈤𠈥𠈦𠈧𠈨𠈩𠈪𠈫𠈬𠈭𠈮𠈯𠈰𠈱𠈲𠈳𠈴𠈵𠈶𠈷𠈸𠈹𠈺𠈻𠈼𠈽𠈾𠈿
 𠉀𠉁𠉂𠉃𠉄𠉅𠉆𠉇𠉈𠉉𠉊𠉋𠉌𠉍𠉎𠉏𠉐𠉑𠉒𠉓𠉔𠉕𠉖𠉗𠉘𠉙𠉚𠉛𠉜𠉝𠉞𠉟𠉠𠉡𠉢𠉣𠉤𠉥𠉦𠉧𠉨𠉩𠉪𠉫𠉬𠉭𠉮𠉯𠉰𠉱𠉲𠉳𠉴𠉵𠉶𠉷𠉸𠉹𠉺𠉻𠉼𠉽𠉾𠉿
 𠊀𠊁𠊂𠊃𠊄𠊅𠊆𠊇𠊈𠊉𠊊𠊋𠊌𠊍𠊎𠊏𠊐𠊑𠊒𠊓𠊔𠊕𠊖𠊗𠊘𠊙𠊚𠊛𠊜𠊝𠊞𠊟𠊠𠊡𠊢𠊣𠊤𠊥𠊦𠊧𠊨𠊩𠊪𠊫𠊬𠊭𠊮𠊯𠊰𠊱𠊲𠊳𠊴𠊵𠊶𠊷𠊸𠊹𠊺𠊻𠊼

蚤 𧈧 𧈩 𧈪 𧈫 𧈬 𧈭 𧈮 𧈯 𧈰 𧈱 𧈲 𧈳 𧈴 𧈵 𧈶 𧈷 𧈸 𧈹 𧈺 𧈻 𧈼 𧈽 𧈾 𧈿 𧉀 𧉁 𧉂 𧉃 𧉄 𧉅 𧉆 𧉇 𧉈 𧉉 𧉊 𧉋 𧉌 𧉍 𧉎 𧉏 𧉐 𧉑 𧉒 𧉓 𧉔 𧉕 𧉖 𧉗 𧉘 𧉙 𧉚 𧉛 𧉜 𧉝 𧉞 𧉟 𧉠 𧉡 𧉢 𧉣 𧉤 𧉥 𧉦 𧉧 𧉨 𧉩 𧉪 𧉫 𧉬 𧉭 𧉮 𧉯 𧉰 𧉱 𧉲 𧉳 𧉴 𧉵 𧉶 𧉷 𧉸 𧉹 𧉺 𧉻 𧉼 𧉽 𧉾 𧉿 𧊀 𧊁 𧊂 𧊃 𧊄 𧊅 𧊆 𧊇 𧊈 𧊉 𧊊 𧊋 𧊌 𧊍 𧊎 𧊏 𧊐 𧊑 𧊒 𧊓 𧊔 𧊕 𧊖 𧊗 𧊘 𧊙 𧊚 𧊛 𧊜 𧊝 𧊞 𧊟 𧊠 𧊡 𧊢 𧊣 𧊤 𧊥 𧊦 𧊧 𧊨 𧊩 𧊪 𧊫 𧊬 𧊭 𧊮 𧊯 𧊰 𧊱 𧊲 𧊳 𧊴 𧊵 𧊶 𧊷 𧊸 𧊹 𧊺 𧊻 𧊼 𧊽 𧊾 𧊿 𧋀 𧋁 𧋂 𧋃 𧋄 𧋅 𧋆 𧋇 𧋈 𧋉 𧋊 𧋋 𧋌 𧋍 𧋎 𧋏 𧋐 𧋑 𧋒 𧋓 𧋔 𧋕 𧋖 𧋗 𧋘 𧋙 𧋚 𧋛 𧋜 𧋝 𧋞 𧋟 𧋠 𧋡 𧋢 𧋣 𧋤 𧋥 𧋦 𧋧 𧋨 𧋩 𧋪 𧋫 𧋬 𧋭 𧋮 𧋯 𧋰 𧋱 𧋲 𧋳 𧋴 𧋵 𧋶 𧋷 𧋸 𧋹 𧋺 𧋻 𧋼 𧋽 𧋾 𧋿 𧌀 𧌁 𧌂 𧌃 𧌄 𧌅 𧌆 𧌇 𧌈 𧌉 𧌊 𧌋 𧌌 𧌍 𧌎 𧌏 𧌐 𧌑 𧌒 𧌓 𧌔 𧌕 𧌖 𧌗 𧌘 𧌙 𧌚 𧌛 𧌜 𧌝 𧌞 𧌟 𧌠 𧌡 𧌢 𧌣 𧌤 𧌥 𧌦 𧌧 𧌨 𧌩 𧌪 𧌫 𧌬 𧌭 𧌮 𧌯 𧌰 𧌱 𧌲 𧌳 𧌴 𧌵 𧌶 𧌷 𧌸 𧌹 𧌺 𧌻 𧌼 𧌽 𧌾 𧌿 𧍀 𧍁 𧍂 𧍃 𧍄 𧍅 𧍆 𧍇 𧍈 𧍉 𧍊 𧍋 𧍌 𧍍 𧍎 𧍏 𧍐 𧍑 𧍒 𧍓 𧍔 𧍕 𧍖 𧍗 𧍘 𧍙 𧍚 𧍛 𧍜 𧍝 𧍞 𧍟 𧍠 𧍡 𧍢 𧍣 𧍤 𧍥 𧍦 𧍧 𧍨 𧍩 𧍪 𧍫 𧍬 𧍭 𧍮 𧍯 𧍰 𧍱 𧍲 𧍳 𧍴 𧍵 𧍶 𧍷 𧍸 𧍹 𧍺 𧍻 𧍼 𧍽 𧍾 𧍿 𧎀 𧎁 𧎂 𧎃 𧎄 𧎅 𧎆 𧎇 𧎈 𧎉 𧎊 𧎋 𧎌 𧎍 𧎎 𧎏 𧎐 𧎑 𧎒 𧎓 𧎔 𧎕 𧎖 𧎗 𧎘 𧎙 𧎚 𧎛 𧎜 𧎝 𧎞 𧎟 𧎠 𧎡 𧎢 𧎣 𧎤 𧎥 𧎦 𧎧 𧎨 𧎩 𧎪 𧎫 𧎬 𧎭 𧎮 𧎯 𧎰 𧎱 𧎲 𧎳 𧎴 𧎵 𧎶 𧎷 𧎸 𧎹 𧎺 𧎻 𧎼 𧎽 𧎾 𧎿 𧏀 𧏁 𧏂 𧏃 𧏄 𧏅 𧏆 𧏇 𧏈 𧏉 𧏊 𧏋 𧏌 𧏍 𧏎 𧏏 𧏐 𧏑 𧏒 𧏓 𧏔 𧏕 𧏖 𧏗 𧏘 𧏙 𧏚 𧏛 𧏜 𧏝 𧏞 𧏟 𧏠 𧏡 𧏢 𧏣 𧏤 𧏥 𧏦 𧏧 𧏨 𧏩 𧏪 𧏫 𧏬 𧏭 𧏮 𧏯 𧏰 𧏱 𧏲 𧏳 𧏴 𧏵 𧏶 𧏷 𧏸 𧏹 𧏺 𧏻 𧏼 𧏽 𧏾 𧏿 𧐀 𧐁 𧐂 𧐃 𧐄 𧐅 𧐆 𧐇 𧐈 𧐉 𧐊 𧐋 𧐌 𧐍 𧐎 𧐏 𧐐 𧐑 𧐒 𧐓 𧐔 𧐕 𧐖 𧐗 𧐘 𧐙 𧐚 𧐛 𧐜 𧐝 𧐞 𧐟 𧐠 𧐡 𧐢 𧐣 𧐤 𧐥 𧐦 𧐧 𧐨 𧐩 𧐪 𧐫 𧐬 𧐭 𧐮 𧐯 𧐰 𧐱 𧐲 𧐳 𧐴 𧐵 𧐶 𧐷 𧐸 𧐹 𧐺 𧐻 𧐼 𧐽 𧐾 𧐿 𧑀 𧑁 𧑂 𧑃 𧑄 𧑅 𧑆 𧑇 𧑈 𧑉 𧑊 𧑋 𧑌 𧑍 𧑎 𧑏 𧑐 𧑑 𧑒 𧑓 𧑔 𧑕 𧑖 𧑗 𧑘 𧑙 𧑚 𧑛 𧑜 𧑝 𧑞 𧑟 𧑠 𧑡 𧑢 𧑣 𧑤 𧑥 𧑦 𧑧 𧑨 𧑩 𧑪 𧑫 𧑬 𧑭 𧑮 𧑯 𧑰 𧑱 𧑲 𧑳 𧑴 𧑵 𧑶 𧑷 𧑸 𧑹 𧑺 𧑻 𧑼 𧑽 𧑾 𧑿 𧒀 𧒁 𧒂 𧒃 𧒄 𧒅 𧒆 𧒇 𧒈 𧒉 𧒊 𧒋 𧒌 𧒍 𧒎 𧒏 𧒐 𧒑 𧒒 𧒓 𧒔 𧒕 𧒖 𧒗 𧒘 𧒙 𧒚 𧒛 𧒜 𧒝 𧒞 𧒟 𧒠 𧒡 𧒢 𧒣 𧒤 𧒥 𧒦 𧒧 𧒨 𧒩 𧒪 𧒫 𧒬 𧒭 𧒮 𧒯 𧒰 𧒱 𧒲 𧒳 𧒴 𧒵 𧒶 𧒷 𧒸 𧒹 𧒺 𧒻 𧒼 𧒽 𧒾 𧒿 𧓀 𧓁 𧓂 𧓃 𧓄 𧓅 𧓆 𧓇 𧓈 𧓉 𧓊 𧓋 𧓌 𧓍 𧓎 𧓏 𧓐 𧓑 𧓒 𧓓 𧓔 𧓕 𧓖 𧓗 𧓘 𧓙 𧓚 𧓛 𧓜 𧓝 𧓞 𧓟 𧓠 𧓡 𧓢 𧓣 𧓤 𧓥 𧓦 𧓧 𧓨 𧓩 𧓪 𧓫 𧓬 𧓭 𧓮 𧓯 𧓰 𧓱 𧓲 𧓳 𧓴 𧓵 𧓶 𧓷 𧓸 𧓹 𧓺 𧓻 𧓼 𧓽 𧓾 𧓿 𧔀 𧔁 𧔂 𧔃 𧔄 𧔅 𧔆 𧔇 𧔈 𧔉 𧔊 𧔋 𧔌 𧔍 𧔎 𧔏 𧔐 𧔑 𧔒 𧔓 𧔔 𧔕 𧔖 𧔗 𧔘 𧔙 𧔚 𧔛 𧔜 𧔝 𧔞 𧔟 𧔠 𧔡 𧔢 𧔣 𧔤 𧔥 𧔦 𧔧 𧔨 𧔩 𧔪 𧔫 𧔬 𧔭 𧔮 𧔯 𧔰 𧔱 𧔲 𧔳 𧔴 𧔵 𧔶 𧔷 𧔸 𧔹 𧔺 𧔻 𧔼 𧔽 𧔾 𧔿 𧕀 𧕁 𧕂 𧕃 𧕄 𧕅 𧕆 𧕇 𧕈 𧕉 𧕊 𧕋 𧕌 𧕍 𧕎 𧕏 𧕐 𧕑 𧕒 𧕓 𧕔 𧕕 𧕖 𧕗 𧕘 𧕙

[illegible][illegible][illegible]

[illegible]

目 录

第 1 章 绪 论	1
1.1 从“联想并购案”看“套牢”	1
1.2 专用性人力资本投资概念	2
1.3 专用性投资的相关基本理论	2
1.4 研究假设	2
1.5 研究内容及逻辑结构	2
第 2 章 理论基础与述评	3
2.1 管理学视角的激励理论研究	3
2.2 经济学视角的激励理论研究	3
2.3 企业理论视角的专用性投资激励研究述评	3
2.4 员工组织关系研究	3
2.5 小 结	3
第 3 章 基于技能的企业组织形式与专用性投资	3
3.1 引 言	3
3.2 企业组织形式与专用性投资模型框架	3
3.3 一个员工及两个员工的简化模型分析	3
3.4 多个员工的复合模型分析	3
3.5 多个员工不同类型组织中最优决策权分配	3
3.6 模型应用及讨论	3

第 章 摇 案例：汽车制造业组织形式与专用性投资激励	员 员
第 章 摇 模块化与灵活工作组织形式	员 员
第 章 摇 本章小结	员 员
第 章 摇 组织授权与人力资本专用性投资	员 员
第 章 摇 组织授权的简单综述	员 员
第 章 摇 专业化与分工及授权	员 员
第 章 摇 授权与专用性投资激励	员 员
第 章 摇 本章小结	员 员
第 章 摇 企业组织结构与人力资本专用性投资	员 员
第 章 摇 垂直式与扁平式的组织结构	员 员
第 章 摇 企业组织结构与专用性人力资本投资	员 员
第 章 摇 企业组织结构与信息结构及人力资源管理	员 员
第 章 摇 专用性投资激励与企业衍生过程	员 员
第 章 摇 本章小结	员 员
第 章 摇 人力资本专用性投资与员工流动	员 员
第 章 摇 员工流动	员 员
第 章 摇 专用性人力资本投资激励与员工流动	员 员
第 章 摇 专用性人力资本投资激励与集体“跳槽”	员 员
第 章 摇 企业偏好与专用性人力资本投资激励	员 员
第 章 摇 基于专用性投资的员工雇佣模式研究	员 员
第 章 摇 实物期权理论与员工流动风险管理	员 员
第 章 摇 本章小结	员 员
第 章 摇 人力资本专用性投资与公司治理	员 员
第 章 摇 公司治理的渊源与发展	员 员
第 章 摇 公司治理变迁简要述评	员 员

专用性人力资本的内在公司治理研究	缘
高新技术企业人力资本投资的公司治理研究	远
案例及分析	缘
本章小结	愿
参考文献	怨
后记	怨

第 1 章 绪论

从“通用汽车并购案”看“套牢”

1990年，全美最大的汽车制造商之一通用公司（General Motors，以下简称 GM）收购了其主要的车身供应商费舍公司（Fisher Body）。通用汽车并购案在业界轰动一时，也引起了学术界一大批学者的研究，并涌现出一系列关于这一并购案例的文献，这些文献提出专用性投资的相关问题。

费舍公司由费舍六兄弟创办，1950年费舍公司已经成为全美最大的车身制造商，它为众多汽车制造商供应车身，如凯迪拉克（Cadillac）、雪佛兰（Chevrolet）、别克（Buick）、哈德森（Hudson）、克莱斯勒（Chrysler）、福特（Ford）等。通用汽车公司与费舍公司在 1950 年签订契约，通用汽车按照费舍公司成本价上浮 10% 的价格购买全部车身的合约。为此，费舍公司进行了大量的专用性投资。这时，“套牢”或“敲竹杠”的风险就产生了。一方面，在费舍公司进行了专用性投资后，通用汽车公司就有可能以减少需求甚至解除合同相要挟迫使费舍公司下调汽车车身的价格；另一方面，合同未能消除通用公司对未来车身供应的担心，通用公司认为有必要确保对它最大及最关键的供应商的绝对控制。1950 年双方签订了一系列协议，主要包括：通用公司收购费舍公司 10% 的股权；与费舍四兄弟签订了为期 10 年的雇佣合约；1950 年车身供应合约将持续 10 年，

即于 1909 年到期；费舍公司可以向通用公司以外的其他客户供货等。

然而市场情况在 1909 年变化很大。通用汽车公司在签约以前主要使用的是木制车身，金属车身的比例很小，但 1909 年以后，对整体金属车身的需求迅速而绝对地增长，而费舍公司的生产能力有限，结果 1909 年整体金属车身供应的短缺非常严重。通用公司希望关闭整体金属车身在底特律的工厂并在弗林特建造新的工厂。费舍公司反对这一计划，他们希望扩展底特律工厂，这意味着增加了通用公司的运输成本。通用公司从而急于获得费舍公司的剩余股份，1910 年 1 月，通用对费舍全部收购，费舍公司的股东可以用 1 股费舍公司股票换取 1 股通用公司股票，1910 年弗林特的新工厂投入运营，1910 年底特律的工厂被关闭。

1910 年萧条时期，费舍兄弟为了偿清债务，共卖出了 100000 股通用股票，从而使他们排除在股票激励计划之外。1910 年，费舍兄弟要求通用按市场价格提供 100000 股股票期权，后来改为 100000 股。尽管大多数管理层成员都觉得这是一个“套牢”，通用还是同意了费舍兄弟的要求，从而费舍兄弟还是利用他们的人力资本优势套牢了通用。

通用汽车公司与费舍公司的关系是制造业中（确切地说是汽车行业），汽车整车生产厂家与零部件生产厂家的关系，即制造业供应链的关系。本书关注的是企业组织中的员工与组织的关系，从表面上看，这两者之间似乎没有联系。但是企业组织中的员工进行的企业专用性投资问题却与此类似，对此加以讨论有助于理解本书的一些基本理论。涉及专用性投资的一个基本问题即是“套牢”问题，以下简要介绍“套牢”是否存在、“套牢”产生的原因及人力资本专用性在纵向一体化中的作用等方面的相关内容。