

# 企业家人力资本与企业经营<sup>\*</sup>

宋宇 李新春

**摘要:** 企业家才能是一种可以积累的人力资本,积累这种人力资本的投资是一种沉没成本并对企业家行为产生“锁定”效应,导致人力资本的“结构刚性”,这从能力维度制约着企业经营战略选择的方向性和“眼界”。我国企业“长不大”或“大而不强”等现象直接与此相关。尽管长期来看需要改变宏观社会经济环境,但目前由企业分担更多投资和增加该投资对企业的重要程度,会有利于企业家积累专用性人力资本。

**关键词:** 企业家才能 人力资本结构 企业经营

近年来我国学术界对企业家人力资本的探讨一直是一个热点问题(方竹兰,1996;周其仁,1997;陆维杰,1998)。最初引入人力资本概念的目的是为了说明企业家的资格问题,或者说阐明不是资本雇佣劳动而是劳动雇佣资本的合理性(方竹兰,1996);以后转为如何把我国国有企业经营者或企业家才能加以资本化,特别是实现控制权与剩余索取权的匹配(周其仁,1997)。这些分析主要从企业家人力资本在激励和监督(包括约束)方面的特征出发引申出其产权特征,对认识企业家的激励与监督机制颇具启发意义。本文认为,这种分析还可以进一步拓展,通过分析企业家人力资本的形成和结构特征,不仅可以回答企业家人力资本的可积累性问题,而且可以对中国企业经营中的一些无效率现象(比如企业“长不大”)加以解释。

我们的基本观点是,与物质资本积累类似,人力资本是企业家以往投资积累的结果。从资本积累的成本特性考虑,企业家积累人力资本所付出的时间和资源不可转移,使这种投资成为一种沉没成本,反过来对以后再积累和企业经营行为产生“锁定”效应,使现有类型人力资本通过正反馈机制不断强化,而其他类型人力资本的积累难以进行,显然,在从社会角度看其他类型人力资本非常重要的情况下,这必然会造成社会福利损失。从这一新视角观察,我国企业家人力资本积累中的这种无效率行为,直接导致企业发展与经营中一些无效率现象(比如企业

“长不大”、“大而不强”等)。

鉴于目前对企业家才能的性质仍存在不少混乱的说法,本文首先从企业家的个性特征开始探讨,指出其实质是一种可以积累的人力资本;其次,通过与发达国家初步比较分析我国企业家人力资本的结构特征,并在对我国企业“长不大”现象加以分析的基础上,说明这种结构特征对企业经营的不良影响;然后对人力资本理论加以引申,提出改善企业家人力资本积累的一个思路。

## 一、企业家才能是一种可以积累的人力资本

自从著名经济学家熊彼特开拓性地提出企业家的根本特征是创新以来,人们对于企业家精神与企业竞争优势和竞争力、特别是与企业业绩的关系进行了大量探讨,对于企业经营中企业家精神的关键作用已经形成共识。在这种情况下,一个自然产生的问题是:能否通过各种措施从扩大企业家才能的供给入手促进企业竞争力的提高?这里需要回答的一个关键问题是“企业家才能究竟是什么?”以及能否有效积累。

关于企业家才能的性质,经常可以听到的一种说法是:企业家是天生的(“先天说”)。比如,熊彼特就很强调企业家的先天成分,他提供了一幅“浪漫化和英雄化的”企业家形象,这些人具有“一种征服的、战斗的优于别人的愿望”,“一种创造的喜悦,一种让作品完美的嗜好,一种简单的运用精力和智慧的快乐”。

\* 国家博士后基金、陕西省教育厅专项基金及西北大学科研基金资助项目。

乐”。但是,心理学对企业家个性特征的研究和经济学对市场竞争本质的探讨实际上否定了先天说。一般认为企业家有四个关键个性特征:对成就的需要;控制中心在内;承担风险和容忍模糊性。但这些心理素质是许多领域成功者的共同特点,并非什么常人不具备的先天个性。正如克拉科(2002)所言:“从关于企业家性格和特征的大量研究中得出的两个最重要结论是:企业家既非天生也非单一类型。”

以 Mises、Hayek 和 Kirzner 等为代表的奥地利学派对企业角色和市场竞争本质的探讨也间接否认了“先天说”。根据奥地利学派当代领袖 Kirzner (1997)的观点,企业家是推动均衡实现的市场主体,他们根据“分散的、不完全的有时甚至是彼此冲突的信息及时行动,发现机会和获取利润。特别是,那些能够带来利润的机会是由“以前其他企业家的错误造成和显示的”,这并非是因为那些企业家的努力不够或能力逊色,而是企业家活动在本质上无方向、非系统性并具有试错特征,因此,某些企业家活动的失败(从个人或企业意义看)对社会却是有益的,就此而言,我们不能只根据个别企业的经营成败判断企业家是否合格。换句话说,企业家行为本质上并不神秘,市场竞争的实质决定了构成企业家才能的最重要因素是成为企业家的愿望和采取相应的行动,没有必要把其个性特征“先天化”。实际上,奥地利学派就把企业家概念推广到包括消费者在内的所有市场参与主体。

企业家才能既然并非天生,那他们的形成又受哪些因素影响呢?社会学家很早就从价值规范角度对这一问题作了有益探讨。马克斯·韦伯强调新教伦理对企业家精神或资本主义精神的必要性,近年来,以儒家思想为核心的东亚文化同样创造了企业家成长的社会前提,可见,存在多种文化类型都可以促进企业家才能的形成(A. Gerschenkron, 2000),那种认为只有西方文化才能创造企业家成长社会环境的观点早已过时。

随着 20 世纪 60 年代后人力资本理论的兴起,经济学家舒尔茨等把企业家才能看作是一种通过教育、“干中学”等途径形成的人力资本,或者说,企业家才能不仅受到宏观社会因素的影响,而且与物质资本投资决策的原理类似,可以通过投入资源、精力等有意识地加以积累。受到奥地利学派竞争过程理论的影响,舒尔茨把企业家才能解释为“应对经济失衡的能力”,他的企业家概念同样不仅指企业经营者,农民、家庭等成功应对经济失衡的市场主体都可以成为企业家。基于对发展中国家农业发展的大量

经验观察,他发现教育对农业人口中企业家行为的产生具有显著的积极影响。对于工商业领域的企业家才能积累,随着 20 世纪 80 年代后研究的深入,“一大批杰出的商学院学者认为,企业家精神非神秘化的时代已经到来,通过对 MBA 学生的教育可以将其变成能够常规传授的技巧。”当然,一般认为除了正规教育之外,工作经验的积累等也极其重要。总之,企业家才能的确是一种可以积累的人力资本。

## 二、企业家人力资本的结构特征

企业家人力资本概念的提出,提供了一个思考企业经营行为的新视角。一方面,企业家人力资本的规模直接决定企业家资源的总量与供给状况,通过经理市场的运行等途径影响企业管理人才的选择。许多转型经济国家企业规模难以扩大的一个原因是合格经营人才的短缺。即使在发达国家,包括经营才能在内的人力资本短缺也是企业发展中的一个重要约束。尽管如此,本文不打算对企业家人力资本总量的影响多加探讨,我们主要分析经营性人力资本的结构特征对企业经营的影响。

西方学者对于企业家才能或人力资本的结构特征已经有所探讨。比如, Mintzberg 把企业家才能分为关系、领导、解决冲突、信息收集、模糊环境中的决策、资源分配、创新和反省能力等。但这些划分并不适合本文主题。从对企业经营的影响看,我们主要关心以下两点:

第一,企业家人力资本中的技术能力、管理能力和制度创新能力的比例。可以根据不同类型能力的基本内容,把人力资本分为技术性、管理性和制度性部分。人力资本的结构特征首先与以前的教育及工作经历密切相关。假设一名刚刚受聘的经理人员,以前主要从事技术工作,教育背景也在技术领域,则显然他的人力资本的结构特征是技术性的。需要强调的是,以往的教育和工作经历,或者说企业家人力资本的积累过程在很大程度上取决于有关个人的自我选择。从积累角度看,个人选择积累何种类型人力资本的一个重要因素是这种人力资本未来可能带来的收益,这又取决于一定时期人们对于不同类型人力资本对企业经营重要性的判断。在人们非常强调一种类型企业家能力的重要性时,一个理性的决策者有理由对积累同一类型人力资本的未来收益乐观。这构成了影响企业家人力资本结构的一个重要方面。

对于我国企业而言,许多学者非常强调制度创新对企业绩效的关键作用,一般也认为在转型阶段

的管理和技术创新能力作用较小。而国外学者的看法有所不同。比如,演化经济学家纳尔逊指出:“有些学者显然愿意把组织变迁看成是和技术进步相分离的,并认为两者作为经济进步的源泉同样重要。我愿意在此对这种看法提出异议,认为人们需要认识到组织变迁通常是技术进步的附属物,并且也不是推动经济进步的一股独立的力量。”我们认为,强调制度创新能力在目前阶段固然有其合理性,但必须注意这种观点的一些负面影响。在大谈制度创新能力的背后,伴随的是把经理人员处理政府部门关系和建立非正式社会关系的能力当作一种重要的、具有资源配置功能的资源,当作“经营者在企业中地位和权力的重要来源”。殊不知,与此伴随的是对社会具有负外部性的行政契约和礼品交换(李新春,2001),是技术创新能力对企业竞争优势的获取没有太大影响这一奇怪现象。

在这种情况下,中外企业家人力资本的结构存在差异就不是一件奇怪的事情。在管理学家科特(1997)对美国企业家的追逐研究和登勃与纽鲍尔(1996)对欧洲企业家的问卷调查中,主要以企业家个人或大中型企业的企业家团队为对象,选择专业教育背景、工作时间分配和团队人员构成等作为比较指标,结果发现发达国家企业家的创新能力中,技术能力最为重要,管理能力次之,制度创新能力排在第三;而在中国企业家调查系统近年来发表的一系列研究报告中,被调查者普遍不很重视技术预见与创新能力,更多强调与管理创新相关的决策技能和市场经验等。大致而言,我国企业家对三种创新能力重要性的评价差别不大,呈现出三足鼎立的结构特征。

第二,企业家人力资本中专用性技能和通用性技能的比例。经济学家贝克尔根据人力资本的适用范围将其分为专用性、通用性和行业专用性三部分。管理学家 Harris 和 Helfat (1997)认为这种划分也适用于对企业家的分析。企业家人力资本中除了属于通用性能力之外,还有行业专用性能力与企业专用性能力两部分。行业专用性能力指对某一行业具有更高价值的特殊技能与知识,而企业专用性能力可以界定为对本企业历史、文化、内在优势与缺陷的深层理解与把握。尽管专用性人力资本往往对本企业具有很高价值却未必适用于其他企业,但近年来许多研究发现,这种企业专用性能力更多地与组织动态竞争优势的获取和企业的长期业绩密切相关。不过,由于按照专用性人力资本的定义决定了其适用范围有限,人们积累这种人力资本时往往缺乏主动

性与激励,除非建立有效运转的组织内部机制,其积累很可能不足,显然,企业家人力资本中专用性部分的积累也与此类似。

从目前情况看,我们对企业家专用性能力的重要性认识明显不够,已经导致企业家人力资本中专用性能力的比例不断削弱。这一点可以从企业家团队成员任现职前在本企业或本行业的工作时间和不同企业家选择方式的运用等方面加以说明。在本企业的工作时间的长短是测度企业专用性人力资本多少的一个重要指标;内部选择方式的运用则意味着企业专用性技能更受重视,因为外部候选人显然不可能积累用人企业的专用性人力资本,而外部招聘与直接任命主要强调的是通用性技能和与政府部门的关系处理能力。有一些研究表明,发达国家高层管理者任现职前在本企业的工作年限一般长于我国企业,而且他们更愿意从内部选择提拔经理人才。即使在一般公认职业经理市场最为发达的美国,内部选择的比例仍然超过市场招聘。比如, Collins 和 Porras (1995)对 18 家长期表现优异的美国企业进行追踪调查发现,只有两个企业从外部招聘过总经理;而样本中的失败企业有 72.2% 从外部聘任首席执行官(CEO)。但在我国,企业领导人的选择仍然主要由上级主管部门任命或批准,内部选择方式并不能发挥应有作用。这就从一个侧面造成企业家人力资本中的专用性部分弱化,进而制约企业竞争力的提高。有学者提倡大力建设企业家市场,而把内部选择看作是计划经济的产物。这种观点并没有充分分析发达国家的实际情况,理论上缺乏根据,对企业的经营实践也是有害的。实际上,内部提拔与外部招聘各有利弊,是两种可以搭配使用而不是互相排斥的选择方式(李垣等,2002)。我们认为需要完善而不是放弃内部选择机制。

### 三、企业家人力资本结构对企业经营的影响

上述企业家人力资本在内容与适用性方面的结构特征与企业经营行为的选择具有密切的联系。一方面,企业家人力资本的结构特征对其经营行为选择有很大影响。企业经营中的两个最基本问题是机会主义行为的遏制和有限理性的缓解,前者主要通过完善公司治理结构,更好地协调股东与管理层的利益、特别是增强股东的监督动机和权力而实现。而后者则是从公司战略角度基于经营环境复杂性和不确定性所作的长期考虑,按照目前占主流地位的战略能力观点,企业获取竞争优势的根本力量来源于企业能力,而企业家能力,或者人力资本是其中极

其重要的组成部分。企业家作为企业经营中最重要  
的战略决策者,其人力资本的结构特征必然从能力  
维度制约着他们所作的战略选择的方向性和  
“眼界”。也许有人认为,企业家人力资本既然是通  
过经营活动这一过程积累的结果,在经济全球化和  
市场化进程日益加快之后,人力资本结构自然会调  
整和适应。我们认为,这种观点忽视了企业家人力  
资本的一个重要特征,对人力资本结构调整的难度  
缺乏认识。与物质资本投资决策的原理类似,人力  
资本的积累也要根据成本与预期收益的比较进行。  
如果对此加以引申,不难理解,与物质资本投资中普  
遍存在的“软预算约束”现象类似,企业家人力资本  
积累过程中的一个重要因素是所谓“沉没成本”现  
象,即由于积累这种人力资本的投资(比如企业家投  
入的时间和资源)很难转移到其他方面,这构成一种  
“沉没成本”而对企业家行为产生“锁定”效应:即使  
从社会角度看其他类型人力资本是重要的,人们也  
倾向于在现有类型人力资本的约束下选择能发挥其  
作用的行为,这又反过来积累了同一类型的人力资  
本,并导致其他类型人力资本的积累难以进行。由  
此决定其人力资本具有“结构刚性”,即已经积累的  
人力资本类型会通过自我强化而排斥其他类型人  
力资本的积累,即使这种人力资本更符合社会需要。  
由于“干中学”方式对企业家人力资本的形成极为关  
键,使人力资本结构或企业家才能的类型作为一种  
约束条件直接而持续地影响企业经营行为。

按此逻辑,总体上缺乏技术性和专用性人力资  
本的战略决策者很难选择通过建立本企业的核心能  
力,以技术创新这一最为强劲有力的生产力为突破  
口的长期发展战略。理解这一点是理解中国企业经  
营中的一个重要现象:“长不大”的重要线索。华人  
企业“长不大”并不是一个新问题,对此的回答也有  
许多。从近年来关于我国企业发展的具体情况看,  
这突出表现为企业(特别是民营企业)规模偏小,缺  
乏核心竞争力。与此相关的一个问题是,与发达国  
家相比,我国企业技术创新方面的差距大,而且对市  
场份额的获取、企业绩效的提高作用并不显著。人  
们已普遍认识到,增加对企业的科技投入比例,实  
施支持企业开展技术创新活动的税收优惠政策并不  
是决定性的;对企业(包括企业家)的激励起着启动  
和决定性的作用(张承友、王淑华,1999)。至于企  
业规模偏小,有论者希望政府在大公司中能起关键  
作用。我们认为,企业技术创新能力特别是企业家人  
力资本结构中的技术性部分,为企业的长期成长提  
供了最为有力的保证,这一点从杜邦、通用电气等

长盛不衰企业的创业者和后继人的技术背景、对企  
业核心能力的影响和良性互动中非常清楚地反映  
出来。从这方面看,技术创新能力在企业家人力资  
本结构中的平淡地位决定了我国企业的发展缺乏长  
期推动力,缺乏内生的以技术轨道为核心的市场与  
技术的良性循环。同样,企业做大做强的最关键因  
素是竞争实力的强大或者必须具有核心竞争力,特  
别是企业家人力资本!这种能力不可能被政府等外  
部因素所代替。因为,专用性能力是对某一行业具  
有更高价值的特殊技能和对本企业历史、文化、内  
在优势与缺陷的深层理解与把握。各种扶持保护  
政策固然可能有利于短期发展,但也可能把企业(家)  
的注意力吸引到如何获得优惠支持、培养维持这种  
关系的能力上,加之政府派遣的高层管理者与企业  
是“一次性博弈”而与政府是“长期博弈”关系,更  
关注未来的升迁而不是企业发展,缺乏激励积累任  
职企业的专用性人力资本。因此,政府推动的扩张  
实际上“大而不强”,是把一群小舢板绑在一起的  
“大船”而不是航空母舰。

#### 四、改善企业家人力资本结构

长期来看,企业家人力资本的结构特征可以看  
作是转型阶段企业家或者潜在企业家通过经营行  
为“干中学”积累或有意识教育培训所导致的结果,  
因此,改变企业家人力资本结构的最根本途径是宏  
观社会经济环境的改变。随着市场机制的进一步完  
善和国际竞争的深入,必然使技术创新和增强企业  
核心能力的重要性日趋突出,进而影响企业家人力  
资本投资中更强调技术创新能力和专用性能力。

不过,这并不意味着目前阶段没有必要和没有  
可能改善我国企业家人力资本结构的不良特征。一  
个不应忽视的事实是,企业家人力资本的不良结  
构特征正在损害我国企业的国际竞争力,目前已经  
出现了与此密切相关的一些问题。比如,尽管“从  
整个世界经济的发展看,技术创新似乎才是经济增  
长(尤其是长期增长)的真正源泉”(张维迎,1999),  
但我国企业经营与企业家制度能力过强的正相关  
性正不断强化潜在企业家在这类才能积累上的人  
力资本投资,削弱对技术创新能力以及管理创新能  
力的积累欲望,如果不对企业家的技术创新才能予  
以足够重视,企业的技术创新行为必将大受制约。  
更重要的是,企业家人力资本中过高的通用性部  
分不利于建立经营者的稳定和蓄养机制,进而影响  
内部企业家成长机制的构建,以及企业进行经营  
性人才培养投资的积极性。近年来国有企业经理单  
方面流出导致

其培训投资大为萎缩就是一个例证,而民营经济的经营性人才培训投资明显不足也与此相关。因此,有必要探讨如何促进人力资本的专用性投资以增加企业发展的稳定性(Zingales,2001)。

我们可以对此进一步分析。假设专用性人力资本投资为  $c$ ,其专用性程度为  $(0, 1)$ , 越大,则企业专用性程度越小;反之,则对企业专用性程度越大。 $c$  表示企业家专用性人力资本的市场价值, $\beta$  可以理解为企业的“敲竹杠”系数。

假设企业家进行的投资比例为  $\gamma$ ,保留市场待遇(工资)为  $w_0$ ,预期进行投资后可以获得的补偿为  $w$ ,则企业家进行投资的个人理性约束为:

$$w - c + w_0 \dots\dots\dots (1)$$

该项人力资本对企业具有特殊重要性,其价值为  $V = c + \beta v = c$ ,其中  $\beta = \frac{c + v}{c} > 1$ ,可以作为衡量重要性的指标,企业提供补偿的条件是:

$$c - w - (\beta - 1)c \dots\dots\dots (2)$$

要进行专用性投资,必须同时满足(1)和(2)式,且  $\beta - 1 > 0$ 。这可能会出现三种情况:

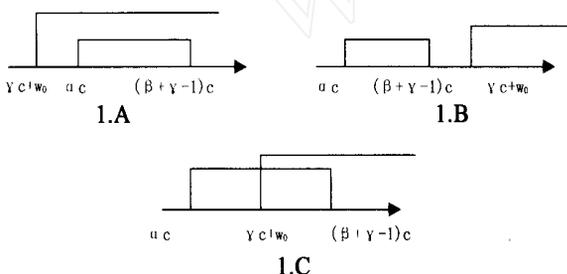


图1 企业家专用性人力资本的投资激励

如图1所示,1.A中企业家个人理性区间完全包含企业补偿条件,专用性人力资本投资能有效进行;1.B中个人理性区间与企业补偿条件分离,投资激励失灵;1.C可以部分协调个人与企业激励。根据以上分析,企业家专用性人力资本的投资激励是否协调主要取决于企业家进行的投资比例,该投资对企业的重要性程度和企业家保留市场待遇  $w_0$ 。由此可见,外部市场提供的待遇过高会增加投资激励协调的难度,而由企业分担更多投资和增加该投资对企业的重要程度,会有利于企业家积累专用性人力资本。这提供了改善企业专用性人力资本积累的一个思路。

## 五、初步结论

本文从人力资本积累视角探讨我国企业家才能的结构特征及其影响。我们的基本假设是,与物质资本类似,人力资本是以往投资积累的结果,且积累

这种人力资本的投资是一种沉没成本并对企业家行为产生“锁定”效应,这会导致现有类型人力资本通过正反馈机制不断强化,同时使其他类型人力资本的积累难以进行,即使从社会角度看其他类型人力资本也是重要的。这种人力资本积累方式本身就表现为大量的无效率企业经营行为,而不良的人力资本结构或企业家才能类型作为一种约束条件也直接影响企业家行为倾向。我们希望,从上述认识出发有助于分析我国企业(家)一些无效率行为的真正原因,进而寻找可行而有效的对策。

### 注释:

有学者认为,中国不是缺乏企业家才能,而是缺乏有效的激励和选择机制。但这种观点缺乏数据支持。

对于不同文化与企业家才能关系的研究,比较著名的有:Hofstede(1980),Wu(1983)等。Hofstede(1980)指出具有稳定的社会意识形态,包括对不同个人是否区别对待,个人主义或集体主义倾向,对不确定性的态度和男性主义或女性主义倾向是影响企业家精神的主要因素,西方文化由于强调个人主义和男性主义等而促进了企业家精神。这种观点已经受到不少反驳。比如,Wu(1983)就指出强调关系网络对海外华人企业家的重要作用。

有学者提出专有性概念,但是,我们认为有专有性的资源(也可以包括人力资源)往往都具有专用性,通用而专有的资源极其罕见或外生决定,专有性与专用性是同一硬币的两面。

### 参考文献

- Morris & Kuretko, 2002. Corporate Entrepreneurship. Harcourt.
- Kirzner, 1997. "Entrepreneurial Discovery and the Competitive Market Process: an Austrian Approach." Journal of Economic Literature, xxxv, pp. 60 - 80.
- 李新春:《单位化企业的经济性质》,载《经济研究》,2001(5)。
- 科特:《总经理》,中文版,北京,华夏出版社,1997。
- 登勃、纽鲍尔:《董事会》,中文版,北京,新华出版社,1996。
- 中国企业家调查系统:《当前我国经营者对激励与约束看法的调查》,载《管理世界》,1997(4)。
- 中国企业家调查系统:《企业经营者队伍制度化建设的现状与发展》,载《管理世界》,2000(4)。
- Harris & Helfat, 1997. "Specificity of Ceo Human Capital and Compensation." Strategic Management Journal, 18, pp. 895 - 920.
- Collins & Porras, 1995. "Built To Last." Economist, July 8, p. 65.
- 李垣、刘益、张完定、宋宇:《转型时期企业家机制论》,北京,中国人民大学出版社,2002。
- 张维迎:《成长的经验:中国绩优大企业案例研究》,上海,上海远东出版社,1990。
- 张承友、王淑华:《建立激励体系,推动企业技术创新》,载《科学学研究》,1999(2)。

(作者单位:西北大学经济管理学院 西安 710069  
中山大学管理学院 广州 510275)  
(责任编辑:Q)