

# 企业家人力资本 收益权:特殊性及其本质原因

崔建华

**摘要:** 从量和结构两方面来看,企业家人力资本收益权迥然不同于一般人力资本。其内在本质原因不能仅从某一方面来探讨,而应以企业家人力资本的“谈判势力”为切入点,从企业家人力资本产权、企业家人力资本运营过程的特殊性以及运营绩效的特殊性三位一体进行全面系统研究,才能得出科学的解释。

**关键词:** 企业家 人力资本产权 收益权 谈判势力

随着企业家 在经济发展中作用的日益凸现,企业家人力资本收益权问题已成为国内外理论和实践中的热点问题。从实践上看,西方许多发达国家的公司制企业纷纷对企业家采取股权、期权等长期激励相容的收益方式,并日益普遍化。近年来,由于“59岁现象”和“内部人控制问题”,我国企业在建立现代企业制度过程中也在积极进行这方面的试点工作,试图通过企业家人力资本收益分配的制度创新解决诸如此类的问题。在理论界,国内外学者们也在不断地对企业家人力资本收益及其制度安排进行深入的研究,并取得了许多重要成果。但在企业家人力资本收益权特殊性及其本质原因问题上,存在着一些理论上误区,并对实践产生了较大的负面影响。本文试图对这一问题进行全面系统研究,并作出一个比较科学的解释,以达到正本清源及其对实践正确指导的目的。

## 一、企业家人力资本收益权的特殊性

与一般的边际报酬递减生产力形态的同质型人力资本相比,企业家人力资本是一种边际报酬递增生产力形态的异质型人力资本(丁栋虹,1999),它是为企业生产性、交易性和价值性功能有效顺利完成,保证人力资本和物质资本契约的有效实施而在具有“利用资本的经营能力”和“降低交易费用能力”基础上,保证企业最大限度增值的企业主导型人力资本。这种人力资本收益权具有以下显著特征:

其一,企业家人力资本收益在量上大大高于一般人力资本收益。以美国为例,高层经理与一般员工之间的差距往往达到100倍以上,而且这种差距还呈不断上升趋势。据美国商业周刊报道,自1980年到1999年度,美国一般员工收入只增加了74%,而大公司高层经理人员的收入都增加了1884%的惊人数字。1998年度美国10大公司总裁(CEO)平均收入高达8034万美元。1999年美国大公司总裁的平均收入为1240万美元,是一般蓝领员工的475倍。而同样的比例在1980年为42倍,1990年为84倍。

其二,从收入结构看,企业家人力资本收益与一般人力资本收益也存在重大差别。(1)企业家人力资本收益,是固定收入与风险收入相结合,以风险收入为主;长期收入与短期收入相结合,以长期收入为主。而一般人力资本收益则主要是固定收入和短期收入。企业家人力资本收益主要由工资、年度奖金、股权或期权、福利津贴四部分构成。从各自所占比重来看,股权或期权比例最大,年度奖金次之,基本报酬

最小,而且股权或期权收益与年度奖金和基本报酬之间的差距甚大,并呈上升趋势。从1999年美国10大公司总裁(CEO)收入构成情况来看,基本薪酬为130万美元,年度奖金平均为304万美元,而期权收益平均却高达7600万美元,期权收益占比达到95%。(2)在职消费优待与离职福利特权收入并存,企业家人力资本所有者除享有一般人力资本所有者都能获得的诸如医疗保险、带薪休假等福利外,还能享受一般人力资本所有者不能享受的“在职消费”以及某些福利特权。在美国“在职消费”包括的主要内容如表1所示。

表1 美国高级经理人员的在职消费

在职消费内容	占提供在职消费待遇公司的百分比(%)
1. 使用公车	54.5
2. 定期体检	36.4
3. 乡村俱乐部费	34.1
4. 移动电话	31.8
5. 财务服务	29.5
6. 关键人员保险	28.8
7. 公司付费停车位	25.8

资料来源: Survey Identifies TOP Executive Perks. Personnel Journal 75, No. 8 (August 1996): 21.

离职后的福利特权通常包括“金色降落伞”、增补退休福利计划和关键经理人寿保险单。“金色降落伞”实质是对企业家人力资本控制权损失的补偿。它规定,如果本公司被其他公司收购或与其他公司合并或其他原因,使得本公司高级经理人员离职,这些离职的高级经理人员可以得到数年工资补偿。这种补偿收益一般非常大。如美国的Revlon公司总裁曾获3500万美元补偿,RJR Nabisco总裁约翰逊离职时获得5300万美元补偿;通用电气首席执行官杰克·韦尔奇更是获得了1.2亿美元的巨额补偿。所谓的增补退休福利计划是指公司内部达成的给予经理人员高于法律对员工退休福利中的年工资设定最高界限的部分。而关键经理人员支付的人寿保险单是公司为关键经理人员支付的人寿保险单,这些经理人员在退休时可以一次得到保险单的价值及其增值部分。(3)除享有物质收益权外,企业家人力资本还享有巨大的精神收益权。在企业家人力资本收益函数中,社会地位、声誉等精神收益是重要的变量。综观世界各国,一个对企业和社会作出巨大贡献的企业家都被给予诸如“杰出企业家”、“功勋企业家”的崇高荣誉,受到世人的景仰,成为民族英雄,并被载入史册。它是企业家人生价值实现的最高境界。因此,精神收益权构成企业家人力资本收益的重要组成部分。

## 二、关于对企业家人力资本收益权特殊性的本质原因的几种观点的简要评析

企业家人力资本为何能获取物质和精神上的巨额收益以及又以动态长期收入形式为主分享剩余索取权和剩余控制权呢?理论界对这个问题还缺乏深入系统的探讨,从笔者所接触到的文献来看,许多学者更多地在探讨人力资本产权特征及其激励制度安排等问题时涉及到企业家人力资本收益权特殊性的本质的认识。归纳起来看,主要有以下三种观点。

其一,人力资本产权特性论。周其仁(1996)等学者认为,尽管企业家人力资本是由国家(单位)、家庭和个人共同投资形成,但由于人力资本与其载体的天然不可分的特征,制约了人力资本产权结构必须以承载者为主体,因此,人力资本产权天然归载体所有。对企业家人力资本载体只能“激励”而不能“压榨”,即分享剩余索取权,否则违背人力资本载体的意志必将导致产权关闭或部分产权关闭,即“产权残缺”。

其二,企业家人力资本承担风险论。方竹兰(1997)等学者认为,随着资本市场的发展,物质资本所有者日益成为风险的逃避者,而人力资本所有者因专用性和团队化趋势日益成为风险的真正承担者,人力资本所有者因承担风险要求分享剩余索取权,并获得高额风险收益。

其三,企业家人力资本创造财富论。侯风云(1999)等学者认为,企业家报酬结构的特殊性,表面上看是人力资本所有者与财务资本所有者缔结企业契约时,其谈判实力和谈判技巧的逐步成熟,是人力资本所有者主观努力的结果,但实际上是企业家人力资本所有者作为企业财富的真正创造者这一本质在企业产权契约关系上的逐步体现。谢德仁(2000)则从否定人力资本所有者是企业财富的真正创造者出发,认为物质资本所有者和人力资本所有者共同创造价值,因而两者共同分享剩余索取权。以上两种观点虽有所不同,但都认为企业家人力资本所有者拥有剩余索取权及其比例大小在于其对企业贡献及其大小,以贡献大小“论功行赏”(钟朋荣,2001)。

上述几种观点虽然角度不同,但它们都具有共同的积极的理论意义,那就是试图力求准确地揭示出企业家人力资本收益权特殊性的本质原因。但它们都是从某一方面而没有全面系统深刻地分析问题,因而都存在着一定的片面性或局限性。

人力资本产权特性论试图以人力资本产权为切入点来探讨企业家人力资本收益权特殊性的本质原因,正确地指出了人力资本与其载体不可分的特性,人力资本产权属于载体以及人力资本所有者只能“激励”而不能“压榨”。但它有着以下局限性。

(1)人力资本产权与其载体不可分的命题是不严格的。根据这种观点分析,它准确的含义是人力资本使用权与其载体不可分。实际上,除人力资本的收益权可以分享外,人力资本的所有权(狭义)、占有权、处置权与载体都不可分,不能分享,而企业家人力资本创造的产品市场的物质产品和服务以及资本市场的价值增值与载体是可分的,故收益权是可以分享的。

(2)从人力资本产权与载体的不分的特性出发,推导出人力资本产权天然属于载体,缺乏充足理由,难免有无可奈何或霸道之嫌。笔者认为,只有从企业家人力资本形成的特殊性出发,才能水到渠成地推导出人力资本产权归属于企业

家所有。

(3)人力资本所有者只能“激励”而不能“压榨”的论断,探讨问题切入点仍然没有跳出人力资本使用的特殊性的窠臼。笔者认为,只能“激励”而不能“压榨”的切入点,应是企业家人力资本产权,企业家拥有自身的人力资本产权才是分享剩余收益的根本出发点,而企业家人力资本的使用权的特殊性,只是企业家剩余索取权的次级原因。

总之,笔者认为仅从企业家人力资本产权特性角度来探讨问题的本质,是必要的但非充分的。

企业家人力资本承担风险论,是从“谁承担风险,谁拥有剩余索取权”出发,认为人力资本所有者可以承担风险,因而享有剩余索取权,这是从一个新的角度深化了对企业家人力资本收益权特殊性的认识,有创新之处。但仅从这一个角度试图解决企业家人力资本收益权特殊性的本质原因,显然是极不深刻和欠完备的。同时,这种观点本身也有许多不完善地方。

(1)分析问题的方法论错误,走极端,缺乏辩证思维。其实,作为企业契约的签订者,物质资本所有者和人力资本所有者都以各自不同的方式承担不同的风险,不承担任何风险的所有者,现实中是不存在的,这正如认为现实生活中不存在摩擦力一样是荒唐可笑的!

(2)企业家人力资本并非在企业成长的全过程中都承担风险,它最多只能在企业亏损、关闭及破产清盘时,承担一定的贬值损失。但在企业正常运转,企业家人力资本价值不断增值时,企业家人力资本并不承担人力资本贬值的风险。

(3)物质资本所有者因企业制度创新只承担有限责任以及证券市场的退出机制,承担的风险日益减少,但并不能最终逃避风险。有限责任仅仅说明物质资本所有者个体承担的风险减少,即以自己的出资额承担风险;证券市场的退出机制只意味着个体有随时退出的通道,并不意味着不承担风险。如在不利条件下退出就是损失,即承担风险,更何况,作为整体是无法退出的。即使在证券市场上物质资本所有者能完全退出,没有一点损失,但物质资本不可能全部证券化,现在(美国物质资本证券化程度最高,但未证券化的比重达68%)是为此,将来也是如此。因此,物质资本所有者最终还是要承担财务风险。

企业家人力资本创造财富论是以谁作出贡献,谁拥有收益,谁作出的贡献大,谁的收益就大的思路展开分析的,把收益与贡献紧密联系在一起,这无疑是对的。但仔细分析,至少有两个方面的缺陷,一是把贡献看成是收益的唯一的决定性因素,不承认根据产权也可获取收益。而且也没有弄清产权与收益和贡献与收益之间的关系,它们两者间的正确关系是产权决定收益权是基础、前提,贡献决定收益是这个基础上逻辑发展的必然。企业家创造财富而拥有收益权只不过是企业家拥有自身人力资本产权前提下的必然结果。即企业家人力资本产权 努力 财富 收益权。二是按照这种观点,即使可以推导出凭企业家人力资本贡献大可获得高额货币收入和令人羡慕的社会地位、荣誉,但不能合理解释为什么要采用不同于一般人力资本的长期收入等形式获取收益,即贡献与长期收入、风险收入、在职消费以及特殊福利收益方式之间没有必然联系。总之,这种观点不可能对企业家人力资本收益权特殊性的本质原因提供令人满意的答案。

## 三、企业家人力资本收益权特殊性的本质原因:企业家人力资本强大的“谈判势力”

由上分析可知,企业家人力资本收益权特殊性本质原

因,不是仅从某一方面解释就能解决的。解决问题的正确思路是,遵循矛盾分析方法,抓矛盾主要方面,找准探讨问题的切入点,只有这样,才能为问题解决奠定坚实的基础。笔者认为,应以企业家人力资本特有的“谈判势力”作为研究问题的根本出发点。现代企业理论告诉我们,企业是要素所有者为实现要素收益分享“合作剩余”而结成的契约集合体,从各种要素都是生产经营中必须的生产要素,缺一不可的意义上说,各要素所有者都是平等分享收益的关系。然而,现实中,企业要素所有者权益分配并不是均等的。按契约分析框架,契约中物质资本所有者与人力资本所有者之间的权益和责任分配是在缔约前后的谈判过程中讨价还价形成的。物质资本所有者、企业家人力资本所有者、一般人力资本所有者的“谈判势力”的大小决定权益的分配结果(收入的大小、结构等)。是哪些因素在决定着“资本”所有者各自的“谈判势力”?我们认为,“谈判势力”不取决于那种凭“武力”界定产权需“人多力量大”的极端情形,也不仅仅归功于谈判技巧和才能。它归根到底取决于以下因素。在资源配置使用过程中,各种“资本”所有者面对经济发展的客观需要,一是哪种“资本”形成付出的代价大(时间长、风险高、难度大),越稀缺、越重要,其具有的“谈判势力”越强,反之亦然。二是哪种“资本”越难以替代和难以监督,其“谈判势力”越强,反之亦然。三是哪种“资本”创造的财富越多,作出的贡献越大,具有的“谈判势力”越强,反之亦然。因此,企业家人力资本的“谈判势力”不是由某个单一因素决定的,而是由不同层次的多重因素综合形成的。具体来讲,它是由从企业家人力资本形成的特殊性出发决定的企业家人力资本产权,企业家人力资本产权运营过程特殊性,企业家人力资本运营绩效的特殊性这三个不同层次的综合因素决定的。

(一)决定企业家人力资本“谈判势力”最根本的因素:企业家人力资本形成的特殊性决定的企业家人力资本产权

我们认为,企业家人力资本收益之所以迥然不同于一般人力资本所有者,根本原因在于企业家“谈判势力”的基点:企业家人力资本产权。只有以企业家人力资本产权为基本出发点进行剖析,才能真正揭示出企业家人力资本收益权特殊性的本质原因。

按照目前的主流观点,企业家人力资本形成是投资者对未来的企业家主体进行教育、健康等投资的结果(如图1所示)。

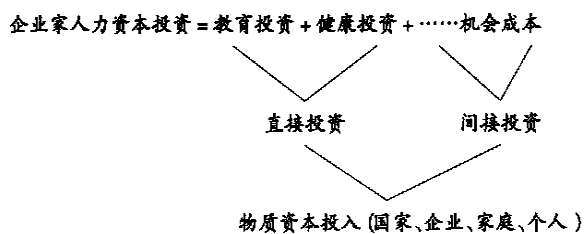


图1

由此,按照谁投资、谁所有的投资原则,企业家人力资本所有权应归多元投资主体共同所有,即多元投资主体分享企业家人力资本产权。笔者认为,这种观点值得进一步商榷。

其一,企业家人力资本的形成并非仅仅是物质资本投入的结果,除此之外,还有未来的企业家主体包括智力水平、学习程度、努力程度、敬业精神等在内的多种要素投入,这些投入是生产企业家人力资本必不可少的生产要素。在其他条件相同的条件下,投入的人力资本要素越多(数量和质量),人力资本的产出也就越大;反之亦然。

其二,企业家人力资本的形成虽不能离开多个投资主体物质资本的投入,但企业家人力资本产权应归企业家所有。理由在于:(1)企业家人力资本中特殊的人力资本,包括“发现时机”的深刻而敏锐的洞察力,破坏性的创新能力,乐于接受风险和挑战,建立和管理巨大和复杂的人类组织的能力,强烈的进取心、顽强的意志、百折不挠的精神等都不是用货币投资所能得到的,也不是学校或其他机构通过培训能够复制出来的。它们的形成是个体在受教育中勤奋努力“学中干”,在实践中“干中学”、“边干边学”、“干后学”,在长期的特殊环境中艰苦探索、千锤百炼形成的,另外还有某些天赋是自然形成的。因此,人力资本产权理应归企业家个人所有。(2)企业家人力资本中的一般人力资本,包括一般的知识和才能是物质资本投入和人力资本所有者共同努力形成的,但企业家一般人力资本投资不同于物质资本投资的产权关系。人力资本理论的创立者舒尔茨(T. Schultz)早就指出,人力资本与物质资本具有共性的同时,更有其差异性,这种差异性主要表现为人力资本是能动性的资本。物质资本只是企业家一般人力资本形成不可缺少的物质条件,而真正起决定性作用的是具有能动性特征的人。这正如物质资本与人力资本结合创造价值一样,物质资本在创造价值过程中只是转移其价值,价值的唯一来源只能是人力资本所有者。因此,企业家一般人力资本产权也应归企业家所有,而物质资本所有者作为企业家一般人力资本投资是一种债权关系投资,并不因此获得人力资本产权。物质资本所有者可凭债权关系取得自己对人力资本投资的收益。

总之,无论是企业家一般人力资本还是特殊人力资本,从其形成过程看,它离不开人力资本所有者艰辛的努力、辛勤的汗水,形成的周期长、难度大、风险高,因而付出的代价非物质资本投资可比,也与一般人力资本不同。这种特殊性决定人力资本产权应归企业家所有,而不像有些学者所说的应以人力资本产权特性决定企业家人力资本产权归属。

(二)决定企业家人力资本“谈判势力”的第二大因素:企业家人力资本运营过程的特殊性

企业家人力资本运营是指在企业运行过程中,为了实现企业家人力资本生产性、交易性和价值性的功能,对作为“主动轮”的企业家人力资本进行有效的配置和高效利用。企业家人力资本运营的特殊性,我们可以从几个方面来分析:

1. 企业家人力资本在运营中难以替代

(1)企业家人力资本是企业运营中异质的重要性资源。从静态角度或从规范性角度分析,在企业运行中,与一般人力资本相比,企业家人力资本更为重要。一般而言,一般人力资本的任务主要是按照指令生产或较低层次的管理,而企业家人力资本的主要任务是经营决策,特别是对未来投入产出的决策,决定企业生产的方向,是企业战略家,企业家对企业具有主导性(丁栋虹,1999)。日本著名企业家松下幸之助认为,一个企业兴衰70%的责任由经营者负责。有的学者把企业家的重要功能从生产性和交易性相统一的角度进行了归纳。从生产性来看,包括:指挥、协调生产能力;识别下属人力资本的能力;配置企业人力资本能力;建立合适的组织形式的的能力;组织再造的能力;建立企业经营机制的能力。从交易性来看,包括:说服能力;处理不确定的能力;敏锐的洞察力;通过契约安排,克服机会主义行为的能力。由此可见,在企业正常运行中,企业家人力资本难以替代,是核心资源,一旦离开,企业其他资源就无法发挥正常功能,就会减少其价值,甚至丧失价值,从而使整个企

业的市场价值遭受损失。一般人力资本却不然,它们处于从属地位,属于合作性资源,不可替代性很弱,而对企业依赖性很强,它们的离开,一般不会影响企业的价值,反而会使自己的价值减少。它们属于“依赖性资源”。

从动态或实证角度分析,虽然作为重要性资源的企业家人力资本会产生变化,即会变成次要资源,甚至变成同质性资源。但从最终意义上看,企业家人力资本是能给企业创造出较大企业组织租金的资源,被称为异质性的资源(参见图2)。

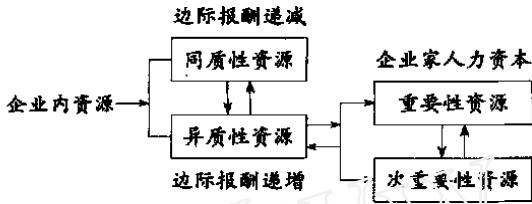


图2

而那些发生变化的资源,已不能使一个企业正常运转,并为企业创造出较大剩余,这些不拥有重要性资源的企业也不是真正的企业,一个企业只拥有同质性资源或只拥有物质资本和一般人力资本是不能构成企业的;因为先有企业家,然后才有企业(丁栋虹,1999)。

(2) 企业家人力资本是企业运营中稀缺性的资源。一般人力资本的层次较低,投资周期短,见效快,形成途径多,较易通过人力资本的再生产获得。因而在整个社会分布较广。而作为最高层次的人力资本,企业家人力资本形成途径少,投资周期长,见效慢。一般需要几十年时间。而且它是在其他类型人力资本(技能型人力资本、管理型人力资本等)基础上形成的。所以,只有少数人才能获得,在茫茫人海中,真正的企业家,可能是万分之一或十万分之一。这就使它的稀缺性非常显著。

## 2. 企业家人力资本运营中难以监督

(1) 企业家人力资本使用具有自主性。人力资本使用就是在企业运营中,人力资本与物质资本相结合的过程。在企业内部,一般人力资本由企业家来进行合理配置使用,而企业家人力资本则通过企业家自发寻求实现其价值的市场和物质资本来实现,具有很强的自主性,即“经营工作的性质决定了他总是握有相当的自然控制权”。而企业家人力资本使用与其载体具有不可分的特性,使这种自主性很强的人力资本比一般人力资本更难以监督,即企业家人力资本以其人力资本使用权与物质资本所有者签订了契约,但由于使用权的最终控制权仍在企业家手中,物质资本所有者只有通过调动企业家的积极性,不侵蚀企业家人力资本产权并借助于市场权威的约束力,才能使企业家人力资本使用权的作用得到充分地发挥。否则,企业家人力资本使用权就会自动“关闭”或“部分关闭”,侵害物质资本所有者的利益。

(2) 企业家人力资本使用性质具有特殊性。与一般人力资本劳动的重复性大、创新性不强相比,企业家人力资本的使用是复杂劳动、无限劳动和创新劳动的统一。首先是复杂劳动。由于企业家面对的不仅是企业内部复杂性的生产、经营、管理,而且还面向外部错综复杂、竞争激烈的市场,企业家对人力资本的使用,显然不同于一般人力资本的使用,是一种特殊的高级复杂劳动。其次是无限劳动。一般员工劳动可按日、时计算,企业家的劳动时间是难以计算的,他们不仅要和员工一样遵循8小时工作制,而且下班后仍要花费更多的时间为企业操劳,毫不夸张地说,企业家整天都在为

企业发展而思考,即使在睡觉中亦如此!最后是创新劳动。面对激烈的竞争市场,企业的生存和发展在于不断创新,而企业家就是创新的化身。熊彼特把企业家的创新劳动归结为五个方面,即创造新产品;创造一种新方法;创造一种新技术;开辟一个新市场;控制原料的新供应来源;实现企业新的组织形式。其实,除此以外,企业家还有一个至关重要的创新任务,即观念创新。观念创新是其他一切创新的先导。

上述企业家人力资本使用的两个特征决定企业家不是在阳光下工作,也不是在月光下工作,而是在月光下的树荫中工作。其工作过程难以监督,完全监督要付出巨额成本,得不偿失!

## 3. 企业家人力资本难以定价

与一般人力资本定价具有一次性、直接性和固定性不同,企业家人力资本定价具有反复性、间接性和不确定性的特征。所谓反复性是指企业家人力资本的定价不是一次性的,而是要经过物质资本所有者与企业家人力资本所有者反复博弈才能定价。间接性是指企业家人力资本定价不是直接在企业家人力资本市场上和通过企业内部信号定价,而是通过产品市场和资本市场进行定价。不确定性则含义甚广,本文主要包括二层含义:一是面对不确定市场导致的定价弹性较大的状态;二是从一个较长时期来看,企业人力资本价格随着人力资本的不断升值要不断进行边际调整。导致企业家人力资本难以一次性、确定性地直接定价的原因在于:

(1) 企业家人力资本价值和他提供的管理服务的劳动投入,不像一般人力资本可以在企业运营中较短时间内用较简单的指标显示出来,它不是一次性创造价值,而是一次投入、多次产出。投入与产出时间也不一致,周期往往是一年,或更长时间,因而它的显示需要较长时间,它只能通过事后的复杂指标来显示。

(2) 由于企业家面对不确定事件而导致的“行为的不可观察性”或“信息的不对称”,“直接度量从事难以捉摸的管理任务所付出的努力及其产出水平,要花极高的成本。”而且直接定价主观性强,定价不可能准确,导致要么对物质资本所有者造成损害,要么损害企业家人力资本的利益,都不利于企业的发展,因此,要尽量“避免对这些活力的直接定价和买卖。”而采用间接定价方式,借助于市场定价,特别是资本市场的定价则能成功地实现企业内部对企业家人力资本人为计量、计划计量到客观计量、市场计量的转移。从而有效地节约交易成本以及使物质资本所有者和企业家人力资本所有互不侵害,达到双赢。

(3) 风险收入的依据是企业家的经营绩效,反映经营绩效最综合的指标是企业利润,而企业利润只能通过市场交换才能实现或取得。因此,池本正纯指出,“利润是通过市场竞争确定的企业家经营能力的市场价格”。

(4) 企业家人力资本使用方式的特点决定了企业家人力资本定价的动态边际调整。企业家人力资本在不断投入过程中,一方面使物质资本得到保值增值,另一方面,由于企业家在自己的岗位上“干中学”、“边干边学”,企业家人力资本也在不断地积累,他们的经营管理才能、技巧、洞察力、毅力、解决不确定的能力等企业家的特殊人力资本都得到了大幅度提升,从而使企业家人力资本价值在交易市场飙升。这就势必要求物质资本所有者对企业家人力资本的定价要适时进行边际调整。

## 4. 企业家人力资本难以承担即时风险和重大风险

针对理论界流行的企业家人力资本能真正承担风险(方

竹兰,1997)和企业家人力资本不能承担风险两种观点,笔者有不同的看法。我们认为,不能抽象地谈企业家人力资本是否能承担风险,而要把它放到具体的状态和条件下去考察。

(1)企业家人力资本难以承担即时风险。当企业破产清盘时,物质资本和企业家人力资本都能承担风险。物质资本所有者是以即时的财务资本承担风险,而企业家人力资本所有者则是以未来的货币收益和精神收益承担风险。显然,两者都能以物质资本承担风险,但承担风险的时间不同,前者以现实中看得见、摸得着的财务资本承担风险,这种风险是无法逃避的,是硬约束。后者则以未来不确定性的收益承担风险,这种风险根据一定状态条件有逃避的空间和弹性,即能在软约束到硬约束区域内取值,而且偏离硬约束的空间较大。

(2)企业家人力资本难以承担重大风险。对企业家人力资本承担风险要具体作些分析,即要根据企业经营状况及其与企业家人力资本的关系而定。笔者把企业家人力资本能否承担风险的状况分为四种情境:

情境一:当企业经营状况良好,企业正常运营时,企业家人力资本中途跳槽,由于企业家人力资本的稀缺性和搜寻成本甚高,一时难以寻找到合适的企业家,因此必然会对企业生产经营造成较大负面影响;这种风险都由物质资本所有者承担。而企业家由于创业期的磨练及“干中学”,其人力资本得到了较大积累,在企业家市场上价格不降反而大幅度提升。因此,企业家人力资本所有者中途退出既不承担财务风险,又不承担人力资本贬值风险。

情境二:当企业经营不善,出现亏损时,物质资本所有者要以财务资本承担损失,并不必然会使企业家专用性、团队化的人力资本贬值。这是因为企业家人力资本的不可视性,难以度量,决定企业家的一次失败或偶尔决策失误并不意味着他能力必然低下,也可能是其他难以预测和难以控制的因素造成的。因此,企业家的声誉并不会受到较大影响。此时,对于一个经验丰富、过去业绩良好的企业家来说,离职后仍可通过企业家市场,在相关行业谋取企业家的职位,也可能在未来获得更大收益。

情境三:当企业经营不善,破产清盘时,物质资本所有者以各自的出资额承担财务资本损失,企业家因为声誉受到较大损害,但并未完全丧失,则以专用性、团队化的人力资本较大贬值承担损失。此时,企业家虽难以在企业家人力资本市场上另谋与之相当的高级职位,但仍可能在企业知名度较低的企业担当低一档的职务,最坏的情况是最多可能几年内禁入企业家市场。

情境四:当一个企业家多次决策失误,给企业造成无可挽回的重大损失。甚至使多家企业破产时,企业家人力资本才承担重大风险。也就是说,此时,企业家声誉扫地,没有任何一家企业再会聘请他,也不准他进入企业家人力资本交易市场,从此断送作为一个企业家的职业生涯。企业家人力资本荡然无存,一文不值。这种损失不仅是失去未来高额的物质收益,而且还包括要忍受巨大的精神上的打击和折磨。对企业家来说,这是最大的职业风险。但通过健全的产品市场、资本市场、企业家人力资本市场的有效信号而建立起来的预警系统会在很大程度上杜绝这种情况的出现。普遍存在的对企业家替代是软替代而非硬替代,因此企业家人力资本承担这种重大损失在发达的市场经济条件下是罕见的。大量和普遍存在的是前三种情况,第一种情况下不仅不承担任何风险,还可能获得比原有企业更高的收益,而在第

二、三种情况下,企业家人力资本承担的风险远比物质资本承担的风险要小。

总之,企业家人力资本虽能在一定程度上承担损失,但从总体上看,它有一定的回避风险的空间,抵押性弱,难以承担重大风险。

(三)决定企业家人力资本“谈判势力”的第三大因素:企业家人力资本运营绩效的特殊性

如前所述,笔者认为,不能仅从企业家人力资本对企业发展作出贡献的角度出发研讨企业家人力资本收益权特殊性的本质原因,而要把企业家作出的巨大贡献放在整个企业家人力资本形成、营运的全过程中来考虑,企业绩效=企业家能力+企业家努力,即企业绩效是在承认企业家人力资本产权为自己所有,企业家人力资本产权制度得以确定并得到保护前提下,又尊重企业家人力资本产权营运中的客观规律,使企业家潜能不断释放出来的必然结果。简言之,是对企业家人力资本产权制度激励和运营过程中管理激励使然。具体地讲,企业家人力资本运营绩效的特殊性主要表现在以下几个方面:

1. 企业家人力资本对企业创造物质财富的贡献。与一般人力资本使用创造效益不同,企业家通过对一般人力资本和物质资本的合理配置和有效利用,形成组织的“协作力”或“集体力”,从而成为创造巨大的“合作租金”或“组织租金”的“主动轮”,因而企业家人力资本使用的效益最高。据统计,一般人力资本使用效率提高1%,则生产增加0.75%,而企业家人力资本使用效率提高1%,则生产增加1.8%。<sup>①</sup>企业家人力资本运营的高效益为企业创造物质财富作出了重大贡献。以美国著名企业家杰克·韦尔奇为例,他在任通用电气公司总裁的前10年中,对公司进行大刀阔斧的改革,为公司的发展作出了巨大贡献,公司税前股本收益年均达到26.29%,1993年,公司资产超过2000亿美元,营业额620亿美元,盈利50亿美元,整个公司充满生机和活力。

2. 企业家人力资本为企业创造了巨额的无形资产。每个成功的企业家在企业经营上都致力于两个方面。即一眼看市场,创造名牌,即精品战略;一眼看企业,塑造团队,培养人才,即“精兵”战略。正如松下幸之助所说,我们的企业先造人,后造产品。企业家正是在造人和造产品过程中,为企业创造了巨额的无形资产。一是通过企业家人力资本的运营形成的企业品牌价值。如“海尔”品牌,虽然这不是张瑞敏一人的功劳,但他是这一名牌的主要缔造者。张瑞敏1984年接任的青岛市东风电机厂是亏损147万,资不抵债的集体厂。在面对国内电冰箱生产企业林立,国外家电产品蜂拥而入的情况下,果断提出“要么不干,要干就要争第一,创名牌”的名牌战略,确定了走专业化名牌扩张的道路。短短十几年间,通过实施名牌化战略、多元化战略、国际化经营战略,使海尔集团发展成为全国性且跨国经营的国际知名的特大型家居设备制造企业。“海尔”品牌的价值飙升,1999年,在中国最有价值品牌评估中,以265亿元的价值,稳居全国黑色、白色、米色家电之首。2000年又以330亿元的价值居全国最有价值品牌评估中的第二位,再次获全国黑色、白色、米色家电之首。二是通过企业家人力资本营运形成的团队人力资本价值。一个团结一致、奋发向上,又有着雄厚的人力资本的团队是一个企业核心竞争的重要组成部分,也是一个企业勇往直前,所向披靡的重要动力。这样的团队是一个企业不可估量的无形资产和宝贵财富。而它们正是企业家通过企业价值理念的设计、制度创新、高超沟通技巧的运用以及独

有的人格魅力的展现而逐渐形成的。

3. 企业家人力资本对企业持续成长的贡献。由于“促进企业成长的要素”的增强环路与“限制成长因素”的调节环路的同时存在以及企业家异质人力资本的变化性,企业的成长不可能是一帆风顺的,具有成长的上限性。美国学者对有关统计资料分析发现,每100个新企业中,约有1/2的在2年内倒闭,5年后约剩下1/3。在中国,许多著名企业也是来也匆匆,去也匆匆,各领风骚三五年。而企业家人力资本则是企业突破成长上限,持续成长的关键。这一点在张玉利(2001)的研究中得到进一步论证,他把企业家人力资本对企业成长的推动归结为以下几方面:“战略野心与外部成长的发动机;企业家精神资源剩余;人际交往能力有助于广泛地网络资源;富于创新的企业文化,带动起企业的活力,组织创新能力强;注重变革和成就导向使组织效率提升。”<sup>⑫</sup>莱本斯坦(1968)认为,“企业家是通过避免低效率而取得成功的人,而这种低效率是其他人或他们所属的组织容易发生的。”<sup>⑬</sup>在现实中,企业家是实现边际报酬递增生产力的基本来源。正如汪丁丁所指出的:“大量关于收益递增的经济研究很可能证明企业家能力是与非凸性联系的。”<sup>⑭</sup>企业之所以能不断挣脱边际报酬递减的生存困境,克服一个又一个危机,无不依赖企业家这种边际报酬递增职能的实现。也正是因为如此,在美国20世纪80年代经济处于低落的时期,艾柯卡说,如果有50个真正的企业家,美国的经济就会振兴。由此看来,企业家人力资本的边际报酬递增性,是企业持续成长和经济发展的关键所在。

4. 企业家人力资本对经济发展和社会进步的贡献。首先,企业家根据国家制定的经济社会发展战略,中长期计划及产业政策等宏观调控信号组织生产经营,既为国家创造了大量的物质财富,又保证了国家宏观经济的稳定,为国民经济持续快速健康发展创造了良好条件。其次,在企业生产经营全过程中,现代企业家承担了大量的社会责任,为解决许多重大社会问题立下了汗马功劳。现代企业家与信奉威廉·范德比特的“让公众见鬼去吧!”的早期企业家不同,他们把社会责任这种外在约束内在化,具有高度的社会责任感和社会良心,“希望工业能发挥更大的社会职能。愿意牺牲一些利润来做好事”<sup>⑮</sup>、“帮助社会,实际上也就是帮助自己,对企业来说,关心社会是一举两得的事情。”<sup>⑯</sup>因此,他们致力于为社会做好事,与社会政府一道共同努力解决就业、环境保护、通货膨胀以及社会保障等问题,以消除企业对社会造成的负面影响,促进社会的进步与繁荣。

#### 四、简要的结论及启示

通过以上分析,我们的结论和启示是:

第一,从量和结构两个方面来看,企业家人力资本收益权迥然不同于一般人力资本,具有其特殊性,其内在的本质原因在于企业家人力资本拥有很强的“谈判势力”。

第二,企业家人力资本强大的“谈判实力”是由企业家人力资本产权及其运营过程的特殊性和运营绩效的特殊性三位一体共同决定的,这三者是统一不可分割的、层次不同的有机整体。如果把“谈判势力”比作一棵结满硕果的参天大树的话,那么企业家人力资本产权就是其“根”,产权运营过程的特殊性就是其粗壮的树干,而产权运营的绩效的特殊性则是其丰硕的果实。

第三,企业家人力资本产权、产权运营过程特殊性以及产权运营绩效的特殊性是决定企业家人力资本收益的制度

安排及其运作的内在因素。而这种制度安排的实现,还需要良好外部的环境。包括:(1)发达的资本市场,特别是股票市场的完善;(2)健全的企业家人力资本市场及其游戏规则;(3)完善的企业人力资本产权保护的法律法规;(4)公正、权威又有效率的企业家人力资本认证、评估等中介机构及其相关制度和人才等等。因此,基于我国目前市场化质的缺陷(卢现祥,2001),夯实发展上层市场的基础,为加快上层市场的建设创造条件是当务之急。

第四,针对目前我国国有企业存在的“59岁现象”和“内部人控制问题”。首先,摒弃国有企业企业家人力资本由国家投资形成应归国家所有的错误观念,树立企业家人力资本产权归企业家个人所有的新观念。既借鉴西方发达国家的成功经验,又从我国社会主义市场经济的实际出发,尊重客观规律,加快企业家人力资本产权制度改革。其次,调整传统思维方式,采取适合于企业家人力资本产权的多种收益方式。应立足于企业家人力资本产权及其运营过程和运营绩效的特殊性,大胆突破传统的企业家收益分配方式(事先确定、直接定价、内部考核、短期收入为主等)实现企业家收益分配内部外部化、主观客观化、计划市场化、短期长期化、静态动态化,单一多样化。

#### 注释:

本文特指有能力而没有财产的企业家,即职业企业家。

① 郑兴山等:《国外企业家人力资本收益权实践考察》,载《上海经济研究》,2001(9)。

② 《中国经营报》,1999-09-07,第6版。

③ 张维迎:《企业理论与中国企业改革》,184页,北京,北京大学出版社,1999。

④ 这里指广义的资本,包括物质资本和人力资本。

⑤ 焦斌龙:《中国企业家人力资本:形成、定价与配置》,83~85,162页,北京,经济科学出版社,2000。

⑥ 杨小凯:《微观经济学的新发展》,见汤敏、茅于軾主编:《现代经济学前沿专题》,第2集,262页,北京,商务印书馆,1993。

⑦ [日]池本正纯:《企业家的秘密》,98页,沈阳,辽宁人民出版社,1985。

⑧ 软替代是指本文中提到的前三种情况下对企业家的替代,硬替代指本文中提到的第四种情况下对企业家的替代。

⑨ 张玉利:《企业家与企业家型中小企业》,载《当代财经》,2001(10)。

⑩ Leibenstein, H., 1968. Entrepreneurship and Development. - American Review.

⑪ 汪丁丁:《企业家的形成与财产制度——评张维迎企业的企业家——契约理论》,载《经济研究》,1996(1)。

⑫ [美]托马斯·戴伊:《谁掌管美国——里根时代》,中文版,78页,北京,世界经济出版社,1985。

⑬ [美]R·M·霍德盖茨:《美国企业经营管理概论》,中文版,31页,北京,中国人民大学出版社,1985。

#### 参考文献:

1. 丁栋虹:《制度变迁中企业家成长模式研究》,南京,南京大学出版社,1999。
2. 谢德仁:《企业剩余索取权:分享安排与剩余计量》,上海,上海三联书店,2001。
3. 冯子标:《人力资本运营论》,北京,经济科学出版社,2000。
4. 侯风云:《中国人力资本形成及现状》,北京,经济科学出版社,1999。
5. 钟朋荣:《中国企业为谁而办》,北京,中国税务出版社,2001。
6. 卢现祥:《论我国市场化的质》,载《财贸经济》,2001(10)。
7. 周其仁:《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》,载《经济研究》,1996(6)。
8. 方竹兰:《人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势》,载《经济研究》,1997(6)。

(作者单位:武汉大学商学院 武汉 430072)  
(责任编辑: N)