

核心雇员、信息与企业家才能租金

李石强 杨晓维*

摘要: 本文分析作为雇主的企业家通过掌握潜在核心雇员创造企业租金潜质的私人信息而赚取租金的特质。如果一个企业家能够先于竞争对手发现某个潜在的未被发掘的人才,就能在竞争性劳动力市场上以保留工资水平将其雇佣。该人才作为企业不可完全替代的核心雇员,能够制造不可完全替代的产品从而为企业带来垄断收益。由于拥有关于核心雇员能力的私人信息,企业家将获得垄断收益作为信息租金。长期来看,在核心雇员的生产能力成为公共信息后,劳动力市场针对他所展开的买方竞争会推动其收入上升到企业家租金消失为止。为了继续获得这种信息租金,企业家要么不断深入发现该核心雇员新的潜在能力,要么寻找新的未被其他企业发现的潜在人才。

关键词: 核心雇员 企业家才能 信息租金 不对称雇主学习

一、引言

经济理论对“企业家”(entrepreneur)及“企业家才能”(entrepreneurial skill)的论述,主要出现在演化经济文献中。基于奥地利传统,企业家被置于经济演进的动态过程,通过不断创新,发掘潜在交换收益信息,获取相应的企业家才能报酬,并推动市场由非均衡状态向均衡状态收敛。在此过程中,企业家发掘市场相关信息的能力尤为得到关注(熊彼特,1990;Hayek,1945;Casson,1982;Kirzner,1997)。然而一方面,在机器工业时代,实物资本在生产中具有决定性意义,所以奥地利学派更多地研究企业家对实物资产的优化配置及套利活动(Hayek,1937;Kirzner,1973),而没有涉及企业家对人力资产优化配置行为。另一方面,演化经济学家们并未对企业家及其才能做出明确的、可以模型化分析并得出可检验含义的定义(Bianchi and Henrekson,2005),加之其动态演化特征不能兼容于静态的标准新古典框架(Baumol,1968;Barreto,1989;Kirzner,1997),因此,企业家长期未能进入标准的新古典理论框架。

主流经济学家往往只是从不同的视角出发刻画和分析企业家某一方面的特质,如稀缺资源整合能力(Leibenstein,1968),协调和管理能力(Lucas,1978),承担不确定性风险的能力(奈特,1921;Kihlstrom and Laffont,1979),团队生产的监督者(Alchain and Demsetz,1972);创建新企业以响应盈利机会的能力(Holms and Schmitz,1990)以及综合平衡发展的能力(Lazear,2005)等。在现代企业理论中,“企业家”已经很少被单独提及,而代之以“雇主”、“委托人”或者“剩余控制者”等。在讨论雇主和雇员的双边关系时,往往假设雇主在雇员能力上处于信息劣势,从而集中研究雇主如何通过契约设计对雇员进行有效激励(拉丰,2002;Bolton and Dewatripont,2005)。

基于主流经济学传统,本文试图在完全契约理论框架下,分析作为雇主的企业家通过掌握潜在核心雇员创造企业租金潜质的私人信息而赚取租金的特质,从而在已有文献基础上推进对企业家才能及其租金的研究。在我们看来,企业租金来自包括核心雇员在内的不可完全替代要素^①。如果一个企业拥有不可完全替

* 李石强,中国青年政治学院经济系,邮政编码:100089;电子信箱:lishiqiang@cyu.edu.cn;杨晓维,北京师范大学经济与工商管理学院,邮政编码:100875;电子信箱:yangxw@bnu.edu.cn

本文研究得到教育部人文社会科学研究基金“劳动定价与收入差别”(课题批准号:08JA790009)的资助。本文初稿曾入选第九届中国经济学会年会,感谢许文彬和赖普清的评论。感谢刘小玄、周业安、沈越、高明华、张勇以及匿名审稿人的有益评论和建设性意见,当然文责自负。

①杨瑞龙和杨其静(2001)称之为“专属性”(exclusive)资源。

代的核心雇员,其产品也就具有了某种不可完全替代性,从而在产品市场获得一定的垄断力以及相应的垄断租金。然而,当这类个人并未被整合在适当的企业或岗位作为专业人才,而只是作为普通的竞争性劳动力被使用时,他们只能是“潜在的”租金创造者,并不能真正为所在企业带来租金,且只能得到由竞争性劳动力市场所决定的竞争性收入。如果新雇主发现了他们所具有的租金创造潜质,将其重新配置、优化组合,使其成为新企业的核心雇员,就会为新企业创造比在原企业更高的收益。同时,如果这些个人潜质信息是新雇主的私人信息,该雇主就可以作为劳动力市场的垄断买方,以核心雇员的劳动成本价格(竞争性劳动力市场所决定的保留工资)将其雇佣,核心雇员为新企业带来的收益高出原企业收益的部分就成为企业租金。在企业作为雇主的家中,这就是雇主作为企业家的“人才信息租金”。长期来看,随着核心雇员的能力被其他企业所观察而成为公共信息,对核心雇员的买方竞争会推动为其支付的薪金上升。最终,企业家获得的私人信息租金会随着信息的公共化而消失。为了继续获取人才信息租金,企业家需要或是不断发现、开发既有核心雇员新的潜能,或是先于竞争对手发现并雇佣新的潜在核心雇员。

本文第二部分通过一个基本模型证明,当潜在核心雇员的潜质信息为特定企业家个人拥有时,企业家就会利用这种私人信息获取相应的信息租金。第三部分将分析扩展至企业家如何通过不断发现当前核心雇员新的潜质信息而持续获取信息租金的过程。最后是结语,对需要进一步研究的问题进行简要说明。

二、企业家信息租金

(一)核心雇员与企业租金分配

企业是多种要素的组合。在企业所使用的要素组合中,如果某些要素在企业生产中不可被完全替代,它们就成为企业拥有的核心资源或要素。如果个人具有不可完全替代的特殊专业技能、管理能力、客户关系等特质,如有优秀管理才能的高级经理、金融机构中掌握关键客户资料并与之有良好私人关系的个人、高新技术企业里掌握关键技术的工程师、知名餐厅的主厨、球队的球星等,他们就是企业的核心雇员。相应地,在竞争性要素市场上随时可以被完全替代的生产要素则是竞争性要素。

如果一个企业拥有的全部要素都是竞争性要素,其产品必然也是竞争性的,企业收益只能补偿其要素成本,不可能有租金收入。然而,当企业拥有包括核心雇员在内的不可完全替代的核心要素时,企业在产品市场就会有或多或少的垄断力^①,并面临一条向下倾斜的需求曲线,其形式假设为:

$$q = \alpha p^{-\frac{1}{\eta}} \quad (1)$$

其中, q 是价格 p 对应的销售量; $\alpha > 0$ 表示需求水平; $0 < \eta < 1$ 表示产品的不可完全替代程度,在数值上等于需求价格弹性的倒数。

进一步,将企业投入的要素分为竞争性要素(组合) θ 和核心雇员投入 x ^②,产量是二者的函数:

$$q = f(\theta, x) \quad (2)$$

给定与核心雇员组合的竞争性要素(组合) θ 如团队其他成员、机器设备、原材料、动力、商标、品牌等,且假定其价格 c 已由竞争性要素市场给定。企业家作为雇主所得利润或租金就是市场总收益支付 c 以及核心雇员投入 x 的报酬 $w(x)$ 之后的剩余:

$$\pi = pq - w - c = \alpha^n q^{1-\eta} - w(x) - c \quad (3)$$

最大化该式可得雇主要求核心雇员的最优投入满足:

$$\alpha^n (1-\eta) q^{-\eta} \frac{\partial q(x^*)}{\partial x} = \frac{dw(x^*)}{dx} \quad (4)$$

(4)式表明,企业家将雇佣核心雇员到 x^* 水平。在该投入水平,核心雇员为企业带来的企业收益与企业为之至少必须支付的报酬在边际上相等。由此得出 x^* ,代入(3)式并移项得:

$$\pi + w(x^*) = \alpha^n [q(x^*)]^{1-\eta} - c \quad (5)$$

(5)式表明,由于竞争性要素 θ 的价格 c 已经反映了其边际贡献,企业总收益扣除 c 后的剩余完全是由核心雇员所带来的。

(二)信息与企业家才能租金

^①为了避免叙述上不必要的混乱,本文忽略雇主本人作为核心要素在生产中的作用。在本文中,雇主唯一的才能就是发现潜在的人才并将其雇佣。

^②这意味着假定核心雇员投入可以观察和证实并写入合约。

同样由(5)式可得,给定产品市场需求、竞争性要素 θ 及其成本 c ,企业及作为雇主的企业家能否获取租金收入,依存于企业向核心雇员支付的薪金 $w(x^*)$,二者互为消长。为核心雇员支付的薪金越高,企业家得到的租金收入就越低。当核心雇员的收入等于其边际贡献,即获取了其创造的全部收入时,雇主就得不到任何租金。

假定核心雇员只是契约收入的获取者,他的报酬决定于事前合约。在达成合约时,如果该人才创造租金的潜质信息已经作为公共信息进入市场,众多企业为争夺人才展开的竞争会推动人才价格上涨,直至核心雇员得到企业的全部剩余,亦即他创造的全部收益,而(5)式中 $w(x^*)$ 上升到使得 $\pi=0$ 的水平(Garcia-del-Barrío and Pujol 2004 杨晓维、李石强,2008)。然而,当核心雇员的潜质并不为其他雇主所了解,而仅仅是特定雇主的私人信息并被有效隐藏时^①,该潜在核心雇员只能作为竞争性劳动力出现在市场,并在接受其保留效用(工薪)条件下达成合约^②。这时,企业家作为雇主获得总剩余扣除核心雇员保留工资之后的全部租金。

为了说明这一点,假设潜在的核心雇员是风险规避的,并且其效用函数可分可加,为收入正效用与投入负效用之差:

$$U = U(w, x) = u(w) - v(x) \quad (6)$$

其中, $u'(\cdot) > 0$, $u''(\cdot) < 0$, $v'(\cdot) > 0$, $v''(\cdot) > 0$

为了让潜在核心雇员接受合约而进入企业,他得到的效用不能小于他为其他雇主工作所能得到的最高效用,即他的保留效用(设为 U_0):

$$U \geq U_0 \quad (7)$$

如果只有当前企业家拥有该雇员潜质信息,而其他企业甚至雇员自己都不拥有此信息,他的保留工资只能是竞争性劳动力市场所决定的竞争性工资, U_0 也就是雇员作为普通劳动力在竞争性市场上所能得到的效用。在核心雇员投入相同、面临的风险也相同的条件下,只要新企业为其支付的薪金不低于原企业,他就愿意进入新企业。

在(7)式约束下,雇主选择合约 $(x^*, w(x^*))$ 使得(3)式最大化。最优解满足如下条件:

$$\alpha^n (1 - \eta) q^{-\eta} \frac{\partial q(x^*)}{\partial x} = \frac{v'(x^*)}{u} = \frac{dw(x^*)}{dx} \quad (8)$$

$$U = U_0 \quad (9)$$

式(8)是引入雇员参与约束后(4)式的修正。等式(9)表明,在均衡条件下,核心雇员得到的效用恰好等于他的保留效用。这是拥有雇员潜质私人信息的企业家作为劳动力市场的垄断买方,与作为竞争卖方的雇员讨价还价的结果。如果合约带给雇员的效用 $U > U_0$,则存在充分小的 $\varepsilon > 0$ 雇主可以通过威胁解雇他而在要求 x^* 不变的情况下提供 $w' = w^* - \varepsilon$ 同时仍然有 $U > U_0$ 成立,因此雇员会接受新合约而雇主处境得到了改善。

结合式(6)和式(9),核心雇员为 x^* 的投入所要求得到的最低报酬也是企业实际支付给他的报酬为:

$$w(x^*) = u^{-1}(U_0 + v(x^*)) \quad (10)$$

于是,企业家最终获得一个私人信息租金:

$$\pi = \alpha^n [f(\theta x^*)]^{1-\eta} - u^{-1}(U_0 + v(x^*)) - c \quad (11)$$

只要市场需求水平 α 足够高,(11)式等号右边的企业收益(第一项)就会超过雇员对投入 x^* 所要求得到的最低补偿(第二项)与 θ 成本 c 之和,企业家得到大于零的租金。

该租金收入是作为雇主的发现潜在核心雇员创造垄断租金的潜力,并将其作为私人信息加以利用,从而先于其他潜在的雇主雇佣核心雇员得到的报酬。^③独具慧眼的企业家,能以普通劳动力的工资水平雇到使企业拥有产品市场垄断力、并为企业创造垄断租金的核心雇员。同时,也正是有赖于企业家的发掘,

^①在劳动经济学文献中,当前雇主相对于潜在雇主在不断了解雇员能力信息上的优势被称为不对称雇主学习(asymmetric employer learning),但大多集中于解释劳动力市场上员工工资与其职位而不是标准理论预示的与其生产力之间的正向联系(Lazear and Oyer 2007; Waldman, 2007)。

^②如果不考虑该雇员自行创业,他是否了解自己的潜能是没有意义的。在劳动力市场,如果其他雇主都不了解他的潜能,就不可能展开对其的竞争,他也就只能获得竞争性工薪收入。

^③Casson(1982, p. 23)认为这种“超前判断(superior judgment)”是企业家最重要的特质。

雇员才得以从事能够创造垄断租金的工作。无论企业家获取这个信息的能力是天生或来自后天的学习,还是他有机会与潜在的核心雇员接触,重要的是他私人拥有这种信息。只要劳动力市场上其他潜在雇主并不拥有此信息,即使潜在核心雇员本人拥有这个信息,他也无法在市场通过讨价还价分享企业租金,而只能获得作为普通劳动力所能得到的竞争性工资。

三、长期中的企业家信息租金

由于竞争对手落后于特定企业家获得核心雇员创造垄断租金能力的信息,企业家能够获得信息租金。不过,企业家很难长期将核心雇员的能力信息作为私人信息保持,并由此长期获取私人信息租金。在长期,其他企业会受该租金的激励竞相收集相关信息,从而推断出核心雇员的能力及贡献,使其成为公开信息。^①这时,如果该雇员能够自由流动,因私人信息而存在的垄断买方劳动力市场就转变为竞争性买方市场。与此同时,因其不可完全替代性,核心雇员由签约前的竞争性卖方转变为合约再谈判时的垄断性卖方。当前企业要想留住或其他企业想要雇佣核心雇员所须支付的报酬将趋于该核心雇员的全部贡献,即企业收益扣除竞争性要素成本后的全部剩余,企业家不再能够获得信息租金(杨晓维、李石强,2008)。这在现实中有不少例证,许多高新技术企业和金融公司为了留住主要员工(包括高级管理人员)不得不经常加薪。例如,盛大公司在面临游戏软件设计人员流失的情况下,于2007年7月宣布全公司员工薪水上调20%以上。^②最近的一个例子是,根据摩根大通于2001年1月15日公布的财务报告,2009年的薪酬福利支出增长18%,达269亿美元。其中93亿美元用于支付2009年该行投行部门职员的薪酬,相当于该部门每名员工可获得37.86万美元。这笔资金仅相当于投行部门2009年收入的33%,远低于2008年的62%,也是2004年以来比例最低的一年。^③同时,即便英国政府于2009年12月9日宣布了针对银行业高额奖金的严厉税收新政,各银行也仍然选择大体维持奖金方案不变。^④

为了继续获取信息租金,企业家可能采取两个办法。第一个办法是寻找新的未被其他企业发现的潜在核心雇员^⑤并重新开始上述过程。许多餐厅每隔一段时间就要更换主厨,不是因为他偷懒,而是因为他呆久了就会要求提高工资从而降低雇主盈利。

企业家获取长期信息租金的第二个办法是进一步挖掘并利用当前核心雇员潜在能力的私人信息。企业家获取核心雇员的潜质信息往往是一个不断进行的过程,即使特定个人作为专业人才进入企业,并在既定环境下为企业带来了租金,也并不意味着他的潜质得到了一次性充分释放。当个人作为核心雇员进入企业时,企业家能够近距离观察核心雇员的工作,对他的性格、偏好、工作习惯、特长及潜质等方面的认识逐渐加深,便有可能进一步发掘他的潜在能力,例如发现他与另一个 θ 组合时会具有更高的生产力。这一更为个性化的信息是竞争对手更加难以得到的,甚至连核心雇员自己都未必意识到。这样,企业家就可以用原要素组合下核心雇员所带来的全部收入留住核心雇员,然后改变要素组合,使之具有更高的生产力,便可能继续获取信息租金。

用下标 $i(i=1, 2, \dots, n)$ 标示不同的与核心雇员组合的 θ 假定 θ_i 可按如下顺序排序: 随着从 θ_1, θ_2 一直到 θ_n 依次变化, 投入相同核心雇员的边际产量和总产量依次提高^⑥:

$$\frac{\partial f}{\partial x}(\theta_1, x) < \frac{\partial f}{\partial x}(\theta_2, x) < \dots < \frac{\partial f}{\partial x}(\theta_n, x) \quad (12)$$

$$f(\theta_1, x) < f(\theta_2, x) < \dots < f(\theta_n, x) \quad (13)$$

假设企业家对核心雇员的认识只能在已有基础上逐渐深入: 在 θ_i 下合约期满时, 企业家只能认识到在 θ_{i+1} 下核心雇员将有更高的生产力而并不了解 $\theta_{i+2}, \theta_{i+3}, \dots$ 的情况。这时, 企业的竞争对手(甚至核心雇员本人)都已了解了 $\theta_{i+2}, \theta_{i+3}, \dots$ 时的相关信息, 因此核心雇员不会拒绝原雇主以 θ_i 下其所创造的收入作为报

①按照产业组织理论中芝加哥学派的观点,试图进入某一领域的潜在企业会竭尽所能去了解在位企业的各种信息,从而在每个合约期初“为进入市场”对在位企业构成竞争(Demsetz 1968)。因此,本文假设其他(潜在)企业能够观察到其垄断租金进而推断出核心雇员的贡献。

②转引自《三联生活周刊》2007年第33期,第44页。

③转引自刘兰香,2010《投行薪酬创纪录:摩根大通09年薪资269亿美元》,《21世纪经济报道》1月18日。

④转引自师琰,2010《英国奖金税收收效甚好:银行情愿交税留人才》,《21世纪经济报道》1月18日。

⑤猎头公司在某种意义上承担了此任务。

⑥这与Hart(1983)采用的两个假设类似。

酬续约, 竞争对手也不会继续加价。随后, 企业家将 θ_i 更换为 θ_{i+1} , 便可以再次获得信息租金。为了简洁, 下面用图 1 说明这个过程 (假定不同 θ_i 的市场价格都是 c 并将其标准化为零):

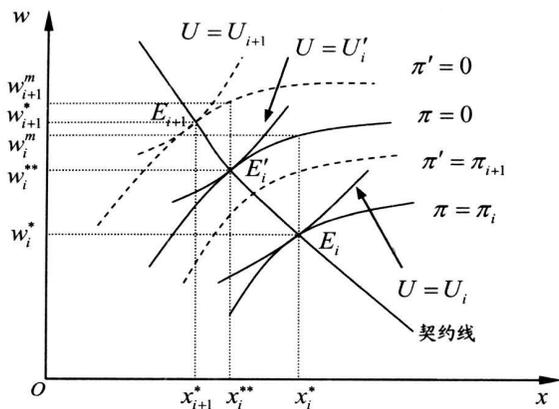


图 1 长期中的企业家信息租金

令 (3) 式为一常数, 两边对 x 分别求一阶和二阶导数, 并由生产函数的性质得到给定 θ_i 下企业家的等租金线如图中 π 曲线簇所示。根据 (13) 式, θ_{i+1} 下的等租金线对任意 x 都要高于 θ_i 下的等租金线 (如 π' 曲线簇所示)。^① 对同一簇曲线而言, 曲线越高, 相应的租金水平越低。

令 (6) 式为一常数, 两边对 x 分别求一阶和二阶导数, 并由效用函数的性质可得雇员的等效用线如 U 曲线簇所示, 曲线越高, 效用水平越高。

假定在 θ_i 下, 核心雇员保留效用为 $U = U_i$ 。由第二部分的基本模型, 均衡合约是等效用线 $U = U_i$ 与可能的位置最低的等租金线 $\pi = \pi_i$ 的切点 $E_i(x_i^*, w_i^*)$ 。而在该合约下, 企业家对核心雇员投入 x_i^* 愿意支付的最高报酬却是 $w_i^m > w_i^*$, 于是赚得正的租金。

生产结束后, 竞争对手发现了这一点, 于是会展开对核心雇员的竞争。新的均衡合约会是企业零利润线与雇员可能的最高的等效用线的切点 $E_i'(x_i^{**}, w_i^{**})$ 。^② 在该点, 核心雇员的报酬提高了 (但没有提高到 w_i^m), 其效用水平提高到 $U = U_i' > U_i$, 企业家如果不做出改变就不会获取租金。

如果企业家无法再发现关于核心雇员的新信息, 问题就到此为止了。为了继续获取租金, 企业家只有寻找新的未被发现的潜在人才, 以重复从 E_i 到 E 的过程。然而, 如果在 E_i 合约期内企业家发现在 θ_{i+1} 下核心雇员有更高的生产力, 将 θ_i 更换为 θ_{i+1} 后零利润线将往上移动, 企业家对 x_i^{**} 所愿意支付的最高 (需求) 工资便提高到 w_{i+1}^m , 于是原来的零利润线在 θ_{i+1} 下仍然表示正利润。由于其他所有竞争对手包括雇员本人的认识刚达到 θ_i 时的水平, 企业家在合约 E_i' 下能够继续获得租金^③:

$$\pi_{i+1} = \alpha^n [f(\theta_{i+1}, x_i^{**})]^{1-n} - w_i^{**} > \alpha^n [f(\theta_i, x_i^{**})]^{1-n} - w_i^{**} = 0 \quad (14)$$

当生产周期再次结束时, 得到更新信息的竞争对手又对核心雇员展开竞争, 均衡合约将移动到企业家如果不做出改变就将再次得不到任何租金的 $E_{i+1}(x_{i+1}^*, w_{i+1}^*)$, 核心雇员收入进一步提高, 效用水平提高到 $U = U_{i+1} > U_i'$ 。

把 E_i, E_i', E_{i+1} 这些最优合约点连接起来就是企业家与核心雇员之间的契约曲线。沿着该曲线由下往上移动, 企业家不断发现当前核心雇员的新信息, 不断改变要素组合, 企业总收益不断上升, 核心雇员的收入和效用水平不断上升, 企业家也持续获得租金。

在这个过程中, 核心雇员收入不断上升^④有赖于两个条件: 企业家对其能力信息发掘的日益深入以及其

① 根据由 (3) 式得出的 w 对 x 的一阶导数以及 (12) 式、(13) 式, θ_{i+1} 下的等利润线与 θ_i 下的等利润线在每个 x 上的斜率大小依赖于生产函数 (2) 的具体形式。由于本文目的仅在于分析企业家通过私人信息获取租金, 同时为了图形的简洁, 便简单地通过平移 π 曲线簇得到 π' 曲线簇。对此进行深入探究可以得到更为丰富的结论。

② 从图形上看, 相对于 E_i 而言, E_i' 要求的投入减少了。但正如上一个注解所强调的, 仅仅知道 E_i' 点高于 E_i 点而不知道二者准确的相对位置, 不能得出均衡投入必然减少的结论。

③ 在知道生产函数的具体形式以前, 无法确定 π_i 和 π_{i+1} 的相对大小。

④ 美国 20 世纪 70 年代中后期开始, 高能力雇员相对于低能力雇员技能回报逐渐提高, 二者的收入差距日益扩大, 一些经验研究认为主要原因在于企业对人力资本的日益依赖 (Beaudy and Green, 2005), 这与本文的推论是一致的。

信息公开化以后众多企业对他的竞争。第一个条件隐含地假设了核心雇员能力与企业家用以与之组合的要素在技术上的互补性。^①而当我们把 Q 理解成管理水平、企业规模等因素时,该分析又能解释一个具有优秀才能的员工在越优质、管理效率越高或者规模越大的企业收入往往也越高的现象。^②第二个条件由核心雇员能够在要素市场上自由流动加以保证。只有在核心雇员自由流动的竞争性劳动力市场,竞争对手才可能利用有关核心雇员的公开信息与现有雇主竞争,使得核心雇员的价格趋于他在当前企业所创造的全部收益。

四、结语

企业家拥有不同的特质,并且运用这些特质获取企业家才能收入,推动经济增长。在后工业社会,人力资源在企业中的作用日趋重要,并在很多企业成为最重要的核心资源。^③在本文中,我们论证了企业家通过发现潜在人才,并将其作为私人信息获取租金的过程。但随着信息公开,非专用、自由流动、退出成本低的核​​心雇员会在劳动力市场的买方竞争中趋于获得由其创造的全部垄断租金,而雇主的租金将趋于消失。于是企业家只有通过不断地发现新的潜在人才,以及不断发掘当前核心雇员的更多信息来持续获取租金。

为了尽可能持久以及尽可能大份额地占有核心雇员创造的垄断租金,当前雇主还会设法隐藏核心雇员边际贡献、企业盈利等相关信息^④,或在信息公开条件下阻碍核心雇员的自由流动,弱化其他企业对核心雇员的竞争^⑤,甚至寻求限制核心雇员自由流动的制度保障。^⑥

将核心雇员专用化也是限制核心雇员流动与劳动力市场竞争的重要手段。如果核心雇员潜质的实现依赖于特有的工作环境,且这个环境为特定企业独有,核心雇员就是专用性的。如果核心雇员或多或少地被专用化,他受雇于当前雇主所能创造的租金将大于受雇于其他雇主时所能创造的租金(Klein Crawford and Alchian 1978 William son, 1979)。这时,即使其创造租金的能力已经成为公开信息,他仍然不能通过离职威胁获取他所创造的全部租金。^⑦

本文没有对企业家及其才能进行全面分析,而只是从发掘雇员信息并加以利用方面讨论了企业家才能及企业家收入来源,以丰富已有的相关研究。并且,只要适当改变叙述方式就能将本文的分析运用于其他不可完全替代要素(核心资源)。为了集中论述企业家发现潜在人才获取租金的能力,本文隐含地假定企业家有能力将潜在的核心雇员与其他要素合理组合或配置。然而事实上,整合资源是企业家的另一种才能,能够发现潜在的人才并不必然就能有效利用人才。本文也并没有讨论企业家识别潜在人才的能力是如何形成的以及核心资源不可完全替代性的来源及其投资问题,而把它们作为一种外生给定的属性。此外,本文假定企业家在改变要素组合时不必考虑雇员及其他企业可能对此做出的反应。事实上由于每一次调整都导致产出上升,雇员收入提高,雇员及其他企业可能会对这种做法形成某种预期,并在合约谈判上有所体现。最后,本文中的核心雇员与企业家签订的是短期非捆绑(non-binding)合约。然而在实践中,为了保证核心雇员能够为企业带来长期租金,雇主可能一开始就要求雇员签订长期合约,并规定种种条款以限制其流动。这些都有待进一步研究。

参考文献:

1. 拉丰, 2002《激励理论:委托代理模型》,中译本,中国人民大学出版社。
2. 拉詹、津加莱斯, 2004《从资本家手中拯救资本主义》,中译本,中信出版社。
3. 奈特, 2006《风险、不确定性与利润》,中译本,商务印书馆。
4. 熊彼特, 1990《经济发展理论》,中译本,商务印书馆。
5. 杨瑞龙、杨其静, 2001:《专用性、专有性与企业制度》,《经济研究》第 3 期。

^①该前提涉及用技能偏向型(skill-biased)技术进步解释技能回报不断上升的有效性。许多经验研究证实了这一点,参见 Acemoglu(2002)。

^②许多学者研究了企业规模与工资的正向关系,参见 Oi 和 Idson(1999)的总结。

^③拉詹、津加莱斯, 2004《从资本家手中拯救资本主义》,中译本,中信出版社,第 43-66 页。

^④例如,用较难观察边际贡献的计时工资制替代较易观察边际贡献的计件工资制,将核心雇员安排在一个团队里进行工作,等等。企业还可能通过一些手段给其竞争者传递关于核心雇员信息的错误信号从而阻碍雇员的自由流动,参见 Greenwald(1986)、Walman(1996)。

^⑤这被 Baumol(1990)视为企业家寻租行为。

^⑥在明星地位突出的体育界,这种现象非常普遍,参见 Rosen 和 Sanderson(2001)及其参考文献。

^⑦对此的详细分析将回到标准的 GHM 分析框架。

- 6 杨晓维、李石强. 2008 《不可替代要素、垄断力与租金分配》. 北京师范大学经济与工商管理学院工作论文.
- 7 Acemoglu D. 2002 "Technical Change, Inequality, and the Labor Market" *Journal of Economic Literature*, 40 (1): 7-72
- 8 Alchian A. A. and H. Demsetz 1972 "Production, Information Costs, and Economic Organization" *American Economic Review*, 62 (5): 772-795.
- 9 Barreto H. 1989 *The Entrepreneur in Micro-Economic Theory: Disappearance and Explanation*. London: Routledge
- 10 Baumol W. J 1968 "Entrepreneurship in Economic Theory" *American Economic Review*, 58 (2): 64-71.
- 11 Baumol W. J. 1990 "Entrepreneurship: Productive, Unproductive and Destructive" *Journal of Political Economy*, 98 (5): 893-921.
- 12 Beaudry, P., and D. A. Green 2005 "Changes in U. S. Wages 1976-2000: Ongoing Skill Bias or Major Technological Change?" *Journal of Labor Economics*, 23 (3): 609-648
- 13 Bianchi M. and M. Henrekson 2005 "Is Neoclassical Economics still Entrepreneurless?" *KYKLOS*, 58 (3): 353-377.
- 14 Bolton, P., and M. Dewatripont 2005. *Contract Theory*. Cambridge MIT Press
- 15 Casson, M. 1982 *The Entrepreneur: An Economic Theory*. Oxford: Martin Robertson & Company.
- 16 Demsetz H. 1968 "Why Regulate Utilities?" *Journal of Law and Economics*, 11 (1), 55-65.
- 17 Garcia-del-Barril, P., and F. Puñal 2004 "Pay and Performance in the Spanish Soccer League: Who Gets the Expected Monopsony Rents?" Faculty Working Papers, 05/04, School of Economics and Business Administration, University of Navarra
- 18 Hart O. D. 1983 "Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information: An Introduction" *Review of Economic Studies*, 50 (1): 3-35.
- 19 Hayek, F. A. 1937. "Economics and Knowledge" *Economica (New Series)*, 4(13): 33-54
- 20 Hayek, F. A. 1945. "The Use of Knowledge in Society." *American Economic Review*, 35 (4): 21-30
- 21 Holms T., and J. A. Schmitz 1990 "A Theory of Entrepreneurship and Its Application to the Study of Business Transfers" *Journal of Political Economy*, 98 (2): 265-294
- 22 Kihlstrom, R. E. and J.-J. Laffont 1979 "A General Equilibrium Entrepreneurial Theory of Firm Formation Based on Risk Aversion" *Journal of Political Economy*, 87 (3): 719-748
- 23 Kirzner I M. 1973 *Competition and Entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press
- 24 Kirzner, I M. 1997. "Entrepreneurial Discovery and the Competitive Market Process: An Austrian Approach" *Journal of Economic Literature*, 35 (1): 60-85
- 25 Klein, B., R. G. Crawford, and A. A. Alchian 1978 "Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process" *Journal of Law and Economics*, 21(2): 297-326
- 26 Lazear E. 2005 "Entrepreneurship" *Journal of Labor Economics*, 23 (4): 649-680.
- 27 Lazear E., and P. Oyer 2007 "Personnel Economics" NBER Working Paper 13480
- 28 Leibenstein, H. 1968 "Entrepreneurship and Development" *American Economic Review*, 58 (2): 72-83
- 29 Lucas R. E. Jr 1978 "On the Size Distribution of Business Firms" *Bell Journal of Economics*, 9 (3): 508-523.
- 30 O'J. Y., and T. L. Idson 1999. "Firm Size and Wages." In *Handbook of Labor Economics*, Vol 3 ed. O. Ashenfelter and D. Card 2165-2214. Amsterdam: North-Holland
- 31 Rosen, S. and A. Sanderson 2001 "Labor Markets in Professional Sports" *Economic Journal*, 111(469): 47-68
- 32 Waldman, M. 2008 "Theory and Evidence in Internal Labor Markets" In *Handbook of Organizational Economics*, ed Robert Gibbons and D. John Roberts. Princeton: Princeton University Press
- 33 Williamson, O. E. 1979 "Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations" *Journal of Law and Economics*, 22(October): 3-61.

Critical Employee, Information and Entrepreneurial Rents

Li Shiqiang¹ and Yang Xiaowei²

(1 Department of Finance, China Youth University for Political Sciences

2 School of Economics and Business Administration, Beijing Normal University)

Abstract This article discusses the entrepreneurial rents from the entrepreneur's private information about the firm's critical employees' capability of creating monopoly revenue. If the entrepreneur discovers a potential critical employee prior to all of his competitors, he can employ him at his reserve wage. Unable to be totally substituted, the critical employee can create monopoly revenues, which becomes the entrepreneur's rents because of his private information about the critical employee's capability. In the long-run, when the information becomes public, the employee's income will increase due to the competition among all the firms till his current employer cannot get any rent. In order to gain rents continually, the entrepreneur can either discover and make use of new information of the same employee or find a new potential one.

Key Words Critical Employee, Entrepreneurial Skill, Informational Rents, Asymmetric Employer Learning

JEL Classification D24, D33, D82

(责任编辑: 陈永清)