

# 论企业性质的异质型人力资本模式

## ——兼论科斯交易费用模式的内在悖论性

丁栋虹

(上海财经大学 国际工商管理学院, 上海 200433)

**摘要:**企业本质上是由异质型人力资本主导的组织。在异质型人力资本主导下,企业具有五个方面的性质:存在的异质性、企业家主导性、自然人产权界定的前提性、横向不可比性和成长的上限性。

**关键词:**企业;异质型人力资本;企业家

**中图分类号:**F014.36 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2000)05-0003-06

迄今为止,对企业性质的研究以科斯的交易费用模式最为代表。事实上,交易费用模式建立的理论假说可概括为:一方面假设企业与市场不同质,另一方面又假设二者同质。这样,企业性质的交易费用模式包含着一个固有的内在悖论,难以自圆其说。笔者认为,企业本质上是异质型人力资本主导的组织;在异质型人力资本主导下,企业具有五个方面的基本性质:存在的异质性、企业家主导性、自然人产权界定的前提性、横向不可比性和成长的上限性。

### 一、存在的异质性

笔者认为,作为生产要素,不同的人力资本具有不同的生产力形态。所谓异质型人力资本(Idiosyncratic Human Capital)是指在特定历史阶段中具有边际报酬递增生产力形态的人力资本(Human Capital)。相应地,所谓同质型人力资本(Coessential Human Capital)是指在特定历史阶段中具有边际报酬递减生产力形态的人力资本(丁栋虹、刘志彪,1999)。历史地看,任何一种人力资本的这种性质差异并不是固定不变的,由于边际报酬递增生产力属性是个变数,在历史的运动过程中,会逐渐演变成边际报酬递减生产力,异质型人力资本因而会演变为同质型人力资本。

需要指出的是,正如后文所述,人力资本的形态除了可以进行性质划分外,还可以进行历史主导类型的划分,随着制度变迁的历史性演进,异质型人力资本的主导类型相应从财产资本,经技术资本、创新资本,向信息资本扩张。

在异质型人力资本理论上,企业被看成是由异质型人力资本主导的组织。这是一种企业性质的异质型人力资本模式。异质型人力资本的存在,决定了企业存在的基本理由,即企业是一种不同于(同质型人力资本)市场的组织;人们之所以创造企业,并不是由于企业能够节

收稿日期:1999-02-22

作者简介:丁栋虹(1964—),男,安徽安庆人,上海财经大学国际工商管理学院博士后研究人员。

省交易费用,而是能够因此利用异质型人力资本,实现其生产力。实际存在的情况也是,人们若想组织企业,总是内在地拥有,或假定内在拥有某种不同于市场的资本,即拥有异质型人力资本;通过企业,可以对这种异质型人力资本进行经营,以达到经营者自己的经济目的。根据异质型人力资本模式,不是所有的人都可以创设企业或可以成功地创设企业;一个人要成功地创设企业,一定需要具有某种特殊的知识或能力。与此相反,在企业存在的基本理由是减少交易费用的理论模式中,内在有这样的理论演绎:每个人都可以成功地创设企业,企业成功的制约因素不是他本人的素质状况,而在于企业这种被人创设的存在物;或者说,企业替代市场的功能是自动的。显然,交易费用模式的理论演绎与现实状况不能吻合。

企业的根本属性是主导利用异质型人力资本进行生产,实现边际报酬递增的生产力,这产生了企业的利润及企业间的竞争性。企业追逐利润一向被视为无需检验的公理,但为什么企业一出现就会有利润产生呢?笔者认为,企业的利润来源于企业拥有的实现边际报酬递增生产力的异质型人力资本:拥有异质型人力资本的企业在竞争中能够不断实现生产的边际报酬递增,创造利润增长;而不拥有异质型人力资本的企业,或者其异质型人力资本生产力的边际报酬形态已由边际报酬递增转变为边际报酬递减的企业,就失去了利润增长的来源,竞争的结果经常是破产或被兼并。

在异质型人力资本模式看来,市场作为一种同质性的存在,企业作为一种异质性的存在,而相互区别;同时,企业利用自己的异质型人力资本与同质型人力资本的市场相交换。企业和市场相互之间不存在谁替代谁的问题,既不是企业替代市场,也不是市场替代企业,而是相互依存:没有企业,就没有市场;没有市场,也就没有企业;没有脱离市场的企业,也没有脱离企业的市场。实际上,企业与市场两者不仅不相互替代,反过来,还相互扩展:企业能够创设市场,市场也能够创设企业。

市场的同质性和企业的异质性同时决定了市场的本质在协作,而企业的本质在分工。

## 二、企业家主导性

企业与企业家之间是什么样的关系呢:是企业选择了自己的企业家,还是企业家创造了自己的企业?

答案是后者,是企业家创造了自己的企业。这个命题包括三个方面的基本含义:

其一,企业的异质性实质上是企业家的异质性。企业是为企业家而设计的,并且就是由企业家本人主导设计的。拥有异质型人力资本的企业家与拥有同质型人力资本的雇员通过合约安排的形式,组成了企业;合约的内容就形成了企业的结构。正因为如此,按照奈特的观点,企业不是别的东西,而仅仅是一种装置,通过它,“自信或勇于冒险者承担起风险,并保证犹豫不决者或怯懦者能得到一笔既定的收入(张维迎,1995)。”通过合约安排,当资源的导向依赖于企业家时,由一些关系构成的企业就开始出现了。周见(1997)在分析日本明治维新后企业家与企业的关系时也指出:“就企业经营方式与企业家、经营者之间的关系而论,企业经营的目标和战略,企业经营的组织和管理,都是企业家根据客观经济条件和社会环境一手设计和创造出来的。由此可以说,之所以有日本式的经营,是因为有日本式的企业家和经营者,如果忽视了对他们的考察和分析,那么我们对日本式经营的认识将是不全面的。”

企业家对企业的主导性使企业家的作用成为企业发展成败的关键。正如吴邦国同志1997年在一次会议上指出的:“企业搞得好坏,关键在于领导班子。‘大将无能,累死三军’。

企业领导班子特别是一把手,作用是举足轻重的,关键是取决于他们自身的素质。现在经营者责任心强不强、自身正不正、本事大不大,直接关系到企业的兴衰成败。我们常说,一个班子、一个人也能把濒临倒闭的企业救活,一个班子、一个人也能把一个好端端的企业搞垮。”

其二,历史发展的顺序也是:先有企业家,后有企业。有“没有企业的企业家”(建立企业的合约完成以前):正是由于企业家主导企业的形成,而不是反其然,在实践中,不存在企业的私人企业家制度是可能的(科斯,1994)。但没有“无企业家的企业”;或者说,没有企业家的企业根本就不能称为真正的企业。没有企业家(精神),企业就不可能存在。

其三,由于企业是由企业家主导设计的,企业家自身形态的历史变迁,自然主导着相应企业组织的变迁。随着异质型人力资本从财产资本,经技术资本、创新资本,到信息资本的历史类型的变迁,企业家相应经过了业主型企业家、发明家型企业家、经理型企业家和专家型企业家等四种历史形式(丁栋虹,1999)。在历史的发展过程中,一种新的企业家类型的形成,必然以对旧的经济结构和企业组织的创造性破坏(Creative Destruction)为前提条件,并最终改变了企业的内外组织结构。如在当代的信息革命阶段,专家型企业家的兴起,使科层制的企业组织结构正迅速地向扁平化方向发展。日本经济学家池本正纯在《企业家的秘密》一书的结语中指出:“树立由自己负责为自己开辟道路的原则,才是发挥人的最大创造力的方法。”传统企业组织结构的破坏和新型企业组织结构的诞生使新型企业家的内在生产力获得了极大的发挥。

一般而言,对古典经济学家们来说,企业是一种生产函数;对产权经济学家来说,企业是减少交易费用的产物;而笔者这种异质型人力资本模式下的企业理论,不仅将企业看作是一系列的合约安排,而且将它作为一种人格化的装置,正如爱默生的一句名言所说,“一个成功的企业只不过是个人延长的影子(A successful business is but the lengthening shadow of a man. 转自 Sutton, Francis X. Etc. 1962:94)”这个“人”就是企业家。由此看来,企业家资格(Entrepreneurship)是经推论而非假定的。如果说科斯的交易费用模式关心的是对企业的“需求”,那么异质型人力资本模式则偏重于企业的“供给”。在异质型人力资本模式指导基础上,加速企业家的成长,造就一支合格的企业家队伍,实现企业家的理性更替,是一个国家企业成长的关键,是促进经济发展的头等大事(丁栋虹,2000)。

### 三、自然人产权界定的前提性

企业家在企业中的主导性,决定了企业家产权界定是企业产权界定的前提,自然人产权界定因此是法人产权界定的前提。

产权制度有两种基本形态:自然人产权(Property Right of Natural Person)与法人产权(Property Right of Legal Person)。在自然人产权形态下,所有权与经营权合一。自然人企业,出资人的产权直接体现在企业的实物资产上,产权的载体是实物,它不能分割,难以转让,这就使企业资产尤其是资产存量在社会范围内进行合理组合和配置比较困难,难以适应现代市场经济要求灵活配置社会资源的客观规律要求。而在法人产权形态下,所有权与经营权分离。法人产权的主要形式是股份制,主要有两种形式:有限责任公司和股份有限公司。在股份制情况下,出资人的产权不再以使用价值形态的实物作为载体,而以有价证券,即股票或股权证作为载体。股票或股权证的流动尤其是在社会范围内的流动,必然会带动社会资源的重新配置。

尽管自然人产权具有固有的市场局限,但它却主导着法人产权。首先,历史上,是先有自

然人产权,后有法人产权。没有自然人产权的先期发展,决没有法人产权的后续建立。其次,从理论上讲,自然人产权是法人产权的基础。没有自然人产权的成立,就没有真正意义上的法人产权,就会形成法人产权的虚置。第三,自然人产权是一种对经济人的“经济主体”地位的承认,而盲目地追求法人所有权化则是一种对所有权的崇拜。在自然人产权的基础上,企业就是一个“人”,而不只是一个“组织”,产权改革因此必须正视企业的人性要求。林德布洛姆(1992)指出:“在美国的法律中,公司是一个‘人’;在所有民主的市场取向的制度下,公司和其他商业企业已进入政治生活。他们的需求和偏好传递到立法者那儿,其迫力和强度不亚于公民们的需求和偏好。”而没有自然人产权基础的法人产权化改革,既不能根本解决国有企业产权虚置的问题,也不能建立强有力和经济有效的产权主体,形成生产力;更有甚者,还会加剧国有资产的流失。

企业家是市场经济的原本主体。具有原本主体地位的企业家,是在自然人产权建立的基础上,通过市场竞争性质的交换而获得企业财产经营性产权的专门经营者,并不是泛指一般的厂长、经理。由于以企业家为核心的自然人产权化不足,我国国有企业虽然经过了一系列的法人产权化改革,目前的厂长、经理一般都还不具备自己的自然人产权基础,激励与约束脱节,缺乏与雇员的契约性和自身在市场的成长性,大多数还是行政机关通过行政手段任命的(或变相任命的)。据中国企业家调查系统的调查资料显示,企业家过去担任管理人员、技术人员、党政干部的比例分别为47.3%、29.8%、20.3%,国有企业相应为45.5%、31.6%、21.6%,非管理人员出身的均超过了50%。结果,严格说来,绝大部分国有企业厂长、经理还不具备原本主体的地位,作为企业家,名不符实,加上国有制中真正负责和承担风险的所有者约束缺位,结果,企业家市场行为经常严重失范。

#### 四、横向不可比性

异质型人力资本作为一种人力资本,具有横向不可比性的特点:在各人之间,异质型人力资本的配置状况存在很大差异,包括配置类型的差异和配置数量的差异等。异质型人力资本横向不可比性决定了企业的横向不可比性:在同样的经济制度、社区条件、产业领域内,不同的企业之所以呈现完全不同的发展态势和发展结果,实乃其企业拥有的异质型人力资本在本质上的不同性。同是中国的国有企业,相当一部分处境困难,另有一些却发展十分强劲,抛开企业家之间存在异质型人力资本的本质差异,我们经常无从解释原因。同是中国的乡镇企业,东南部发展十分红火,而内陆地区则发展疲软,除却自然与社会条件方面一定程度的差异外,不能排斥企业家内在异质型人力资本差异的主导性影响。

企业的横向不可比性,进一步地决定了企业管理上的个案性和不可重复性,决定了企业在生产上对企业家非劳动监督职能的专业能力的要求,在管理上对企业家创新性特质的要求。马歇尔(1964)指出:“劳动的监督不过是管理工作的一方面,而且往往不是最重要的方面;承当经营全部风险的雇主,实在是为社会履行两种完全不同的职务,而且要有双重的能力。……第一,以他作为商人和生产组织者的作用而论,他必须具有他自己行业中的物的透彻的知识。……第二,以他作为雇主的作用而论,他必须是一个人的天生的领导者。”目前,我国的企业改革,在生产上过于强调本是同质型人力资本拥有者的企业职工的重要性,忽视了对应是异质型人力资本所有者的企业家专业能力的要求;在管理上过于强调企业家对职工的监督职能,忽视了对企业家管理创新能力的要求。结果,在生产上以为只要加强对职工的监督、并不需要企业

家的专业及技术领导作用,在管理上以为只要学“邯钢”等企业的模式、不需要因时因地因企业家的不同而进行管理创新,“照猫画虎”就可以实现企业成长。改革结果多少有些事与愿违:在大力提高职工积极性、发动企业学习先进管理模式的情况下,许多国有企业仍然缺乏自我发展的能力,后劲不足,最终还是被激烈的市场竞争所淘汰。

## 五、成长的上限性

企业家与企业的关系包含一个问题的两个方面:一方面,企业家能力是企业成长的关键。莱本斯坦(Leibenstein, 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所容易发生的。在现实中,企业家是实现边际报酬递增生产力的基本来源,汪丁丁(1996)也指出:“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。”另一方面,由于异质型人力资本的变化性,决定了特定企业家主导下的企业成长不可能是恒久的,而具有成长的上限性。日本著名企业家松下幸之助认为,一个企业的兴衰,70%的责任由经营者负责。美国学者对有关统计资料的分析发现,每100个新企业中,约1/2在2年内倒闭,5年后约剩下1/3,这些企业失败的主要原因在于企业负责人管理不力。

现代企业制度下,企业成长上限的突破主要依靠企业家职业化、企业家更替以及企业家流动来实现。最著名的例子是美国著名企业家艾柯卡从福特汽车公司流动到克莱斯勒汽车公司后使后者起死回生。美国20世纪80年代末经济处于低落时期时,艾柯卡也说过,如果有50个真正的企业家,美国的经济就可以振兴。由此看来,企业的兴衰成败在于是否迎合潮流的、真正的企业家掌握了企业的运营,企业家成长与更替因此是保持企业持续成长和经济持续发展的关键所在(丁栋虹,2000)。

企业家对企业成长上限的主导性使企业家成长与更替成为企业改革的核心,当前我国企业改革的重点应放在加强企业家的成长上,在苦练企业及企业家内功上狠下功夫。在国有企业方面,要优化企业家队伍,尤其不能让三种人把持企业的领导权:计划经济的能人,改革开放的老好人,市场经济的庸人。计划经济的能人是指政府机制主导的原国有企业企业家,他们有的只是计划经济条件下企业家必需的资本(经常是政治资本)依托,只会在会上说市场经济,而在实践中自己还是照着传统的计划经济方式干,他们最会用形式主义的东西蒙人;改革开放的老好人经常是嘴上说得好,就是不办实事,谁也不得罪,这种人也许可有能力,但不能积极使用与发挥;市场经济的庸人实际上是异质型人力资本的缺乏者,这种人没有什么市场经济的能耐,对企业改革、产品调整结构无所适从,厂里职工也跟着受罪。这三种人把持企业领导权,企业就根本上不去。对于这些人,态度要坚决,“不换脑筋就换人”。

同时,在选择企业家的过程中,要强化职工的自主权和发言权,因为企业职工最愿意根据自己的经济要求,积极寻求与真正的企业家这种异质型人力资本所有者的合约,而一个真实的异质型人力资本与同质型人力资本的合约对于合约双方都具有最大化的经济利益。从这个角度出发,我国社会中企业家的健康与迅速成长,也是国有企业职工乃至整个社会成员利益关切的关键所在。

由上述的分析可以看出,与企业性质研究既有的其他模式与理论相比,企业性质的异质型人力资本模式及其理论的提出:(1)合理地解释了企业的性质这一个经济学的传统难题,突破了科斯定理对企业性质的经典解释。在异质型人力资本模式下,企业作为异质型人力资本的存在,市场作为同质型人力资本的存在,既相互区别又相互依存并发生交易。在这方面,以后

的实证研究将证明,异质型人力资本的发展、企业的发展及市场的发展,三者是同步的。而科斯的交易费用模式的重大缺陷在于:在交易费用没有明显减少的情况下,企业的规模发展历史上是不断扩大的。(2)把传统的人力资本模式及其理论大大向前推进了一步,能够合理地解释企业内部的合约性生成:企业家拥有异质型人力资本,能够实现边际报酬递增;其他员工拥有同质型人力资本,不具有边际报酬递增能力,从而在企业家与员工之间能够形成合约。在承认企业家地位和权威的基础上,实现人作为经济人的最大化利益追求。也因为此,异质型人力资本理论模式与经济学传统的经济人范式是一脉相承的。

#### 主要参考文献:

- [1]Leibenstein, H. Entrepreneurship and Development [J]. American Review, 1968.
- [2]Sutton, Francis X. etc. The American Business Creed [M], New York: Schocken Books, 1962.
- [3]林德布洛姆. 政治与市场——世界的政治—经济制度[M]. 上海:上海三联书店, 1992.
- [4]科斯. 论生产的制度结构[M]. 上海:上海三联书店, 1994.
- [5]马歇尔. 经济学原理(上卷)[M]. 北京:商务印书馆, 1964.
- [6]张维迎. 企业的企业家——契约理论[M]. 上海:上海三联书店、上海人民出版社, 1995.
- [7]周见. 明治时期企业家的形成与日本式经营[J]. 经济科学, 1997, (1).
- [8]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[J]. 经济研究, 1996, (6).
- [9]丁栋虹. 制度变迁中企业家成长模式研究[M]. 南京:南京大学出版社, 1999.
- [10]丁栋虹, 刘志彪. 从人力资本到异质型人力资本[J]. 生产力研究, 1999, (3).
- [11]丁栋虹. 企业家更替生产力的实证分析——以英特尔和微软两大巨头公司为例[J]. 首都经济贸易大学学报, 2000, (1).

## On the Idiosyncratic Human Capital Model of Firm Nature

——Also on Internal Paradoxicality of Coase Transaction Cost Model

DING Dong-hong

(School of International Business Administration of Shanghai  
University of Finance and Economics, Shanghai, China, 200433)

**Abstract:** In nature, firm is an organization led by Idiosyncratic Human Capital and has five characters: idiosyncratic existence; entrepreneurial domination; the precondition of natural personal property right system; transverse incomparability; growth limit.

**Key words:** firm; Idiosyncratic Human Capital; entrepreneur