

● 管理学

影响企业家人力资本市场有效性的理论评介^{*}

关 培 兰

(武汉大学 商学院,湖北 武汉 430072)

[作者简介] 关培兰(1947-),女,河南舞阳人,武汉大学人力资源管理研究中心主任、教授,主要从事人力资源管理、组织理论与行为的研究。

[摘 要] 有效市场理论以资本市场理论为基础,将资本市场的营运效率作为前提,强调资本市场的配置效率。有效市场理论主要与现代企业理论、人力资本理论、市场有效性理论有关。运用有效市场理论,构建一个有效的企业家人力资本市场,对于优化配置企业家资源,保证企业家的健康成长与发展、有效地开发与利用,提高聘用单位和企业家本身两个方面的效益,都具有重要的意义。

[关键词] 企业家;人力资本;市场;理论

[中图分类号] F270.7 [文献标识码] A [文章编号] 1008-2999(2001)02-0210-08

企业家的成长与发展、开发与利用,需要一个有效的人力资本市场,需要一个流动性、选择性、对等性以及匹配性很强的内部和外部市场有机结合的市场环境。如果企业家或企业没有选择的自由和机会,如果企业家和企业这两个投资主体不相匹配,如果企业家和企业供需双方权力不对等,那么说明企业家人力资本市场是无效的,将会造成企业家人力资本的供需矛盾,造成社会资源的极大浪费。本文主要介绍影响企业家人力资本市场有效性的理论,这些理论主要包括企业理论、人力资本理论和市场有效性理论,并且分析了这些理论对企业家人力资本市场的影响程度。

一、影响企业家人力资本市场有效性的几种理论

(一)企业理论

企业为什么存在?企业的本质是什么?企业与市场的边界如何确定?什么是企业所有权(ownership)或委托权(principalship)的最优安排?企业内谁应该是委托人?谁应该是代理人?委托人与代理人之间的契约如何安排?委托人如何监督和控制代理人?对上述问题的不同回答,产生了现代企业理论,并出现了三个分支:企业的契约理论、企业的企业家理论和企业的管理者理论。

1. 企业的契约理论

企业的契约理论由科斯(Coase, 1937)首开先河,之后由阿尔钦和德姆塞茨(Alchian and Demsetz, 1972)、威廉姆森(Williamson, 1975, 1980)、詹森和麦克林(Jensen and Meckling, 1976, 1979)、利兰和派尔(Leland and Pyle, 1977)、罗斯(Ross, 1977)、张五常(Cheung, 1983)、格罗斯曼和哈特(Grossman and Hart, 1986)、霍姆斯特姆和泰若勒(Holmstrom and Tirole, 1989)、哈特和莫尔(Hart and Moore,

^{*} 收稿日期: 2000-12-16
基金项目: 国家自然科学基金项目(79770065)

1990) 阿根廷和博尔腾 (Aghion and Bolton, 1992), 还有中国的杨小凯和黄有光 (Yang and Huang, 1994) 以及其他学者加以拓展。该理论把企业看做是一系列契约 (合同) 的有机组合, 看做是一种人与人之间的交易关系, 企业行为是企业成员与企业之间相互博弈的结果。一般又把契约理论分为两大分支: 交易费用理论和代理理论。

(1) 交易费用理论

有人把交易费用理论分为两大类 (张维迎, 1995): 一类是间接定价理论, 另一类是资产专用性理论。

1) 间接定价理论。该理论的代表人物是科斯、张五常、杨小凯和黄有光, 该理论认为, 企业存在的原因在于节约市场交易费用。

科斯首次将交易费用概念引入经济学分析, 将生产的制度结构纳入经济理论, 第一次打开企业“暗箱”, 研究企业存在的合理性和企业边界的决定问题。他认为, 新古典经济学忽视了交易的制度安排和费用问题, 忽视了企业的制度结构、企业的边界及其决定问题。指出, 企业 and 市场都是配置资源的手段, 二者可以相互替代, 在交易过程中存在着收集信息、谈判、签约和保证签约执行的费用, 企业能大量减少需分散定价的交易数目, 由一个契约代替了市场中的一系列契约, 由权威来配置资源。但企业的规模并不能够无限扩大, 当企业的规模扩大到一定程度, 其边际交易成本等于市场的边际交易成本时, 企业的规模就达到了临界点, 超出这个临界点的交易由市场机制来完成。

张五常认为, 企业 and 市场是两种契约安排的不同形式, 企业并非是替代市场, 而是用要素市场取代产品市场, 或“一种合约取代另一种合约” (Cheung, 1983), 对两种合约安排的选择取决于由对代替物定价所节约的费用是否能弥补由相应的信息不足而造成的损失。在张五常看来, 市场不仅是进行交易的场所, 更是一套复杂的交易制度, 交易的实质是产权的让渡, 市场的本质是契约。

杨小凯和黄有光 (1993, 1994) 建立了一个关于企业一般均衡的契约模式。该模式把企业所有权内部结构与定价成本相联系, 认为企业作为一种劳动分工的形式, 与自然经济相比, 会使交易费用上升, 但只要劳动分工经济效益的增加超过交易费用的增加, 企业就会存在。不同的所有制结构导致不同的交易效率, 所有权结构与定价成本相联, 管理者的剩余索取权来源于提供了比生产最终产品的劳动的交易效率低的管理服务。

2) 资产专用性理论。这一理论把企业看做是连续生产过程之间不完全合约所导致的纵向一体化实体。企业的出现是因为当合约不完全时, 纵向一体化能减少资产专用性所产生的机会主义的问题。

威廉姆斯认为企业是在市场作为交易管理机制失灵的情况下出现的, 影响交易费用的因素有机会主义行为、理性的有限性、环境的不确定性和资产的专用性。机会主义是一种利己行为, 它使交易费用增加, 使市场效率降低; 不确定性是指市场存在许多事先不清楚的因素, 使决策具有风险性; 有限理性是指人类预测一切可能发生的未来事件是不可能的; 资产的专用性是指某一资产对市场的依赖性。包括三种类型: 资产本身的专用性 (只能做某种特殊用途)、场地的专用性 (难以移动)、人力资产专用性 (人的特定技术和经验成为特定企业的专用资产)。限于篇幅, 该理论的其他代表人物的观点不在此处介绍。

(2) 代理理论

代理理论主要研究企业的内部结构, 即横向一体化。一般人 (如张曙光, 1995) 把代理理论又分为队生产理论和委托—代理理论。

1) 队生产理论。队生产理论的主要代表人物是阿尔钦和德姆塞茨, 该理论着重研究企业内部的激励 (监督) 问题。一种产品由若干个集体成员协同生产出来, 任何一个成员的行为都将影响到其他成员的生产率。由于最终产出是一种共同努力的结果, 每个成员的个人贡献不可能精确地进行分解和观测, 因而不可能针对每个人的贡献去支付报酬, 这样就会出现“偷懒”和“搭便车”行为, 以及团队成员缺乏努力工作的积极性。要防止这种行为, 就必须雇佣一个监督者专门从事监督工作。但如何提高监督者的积极性呢? 由谁来“监督监督者”? 如何降低监督成本? 如何防止监督者与被监督者之间的“合谋”? 队生产理论提出, 让监督者占有剩余权益, 这就产生了代理成本。代理成本是保证监督有效率的必要代价。

2)委托—代理理论。委托—代理理论的代表人物是威尔森、斯宾塞、罗斯、莫里斯、霍姆斯特姆、格罗斯曼和哈特。该理论把企业看成是委托人和代理人之间围绕风险分配所作的一种契约安排。探讨委托人如何通过设计一项有激励意义的合约达到控制代理人,使其按照有利于委托人的方向行事的目的是。认为由于利己的动机和信息的不对称,必然出现“道德风险”和“逆向选择”,因此,企业问题的关键在于,委托人设计一套有激励意义的合约,以控制代理人的败德行为和逆向选择行为,从而增大代理效果,减少代理费用。在委托—代理关系中,代理人要承担部分风险,如果他是一个反向中立者,那么可以使代理人承担完全风险,成为剩余索取权拥有者。

2. 企业的企业家理论

企业的企业家理论将企业当做一种人格化的组织,主张企业家主导企业,着重于企业家精神和企业家职能的分解,认为没有企业家,就没有企业。

(1)奈特的企业家理论

奈特(Frank Knight, 1921)根据不确定性和企业家精神来论述企业家。他认为企业家的首要功能和本质是处理不确定性,要承担不确定性,企业家首先必须具有相应的保证能力,包括洞察他人和使他人相信自己的能力、处理不确定性的能力;企业家还必须有相应的管理权限。企业家获得的回报是工资性报酬,而不是利润。

(2)熊彼特的企业家理论

熊彼特的主要贡献在于他对企业家作用的论述。他认为企业家是推动资本主义发展的主体力量,因为企业家具有创新能力,表现在引进新产品、引进新的生产方式、开拓新市场、控制原材料的新供应渠道、实现企业的新组织。企业家的这种资质具有稀缺性。企业家进行的创新活动所需要的资本由那些成功的企业家所形成的资本家阶层提供的,即由资本市场提供。

(3)柯斯纳的企业家理论

柯斯纳把企业家当作“经纪人”,其作用是发现对买卖双方都有利的交易机会,并作为中间人促成交易的实现。因此,企业家必须具有克服市场机会的敏锐的洞察力,企业家通过自己的这种能力和作用获取价格差。

(4)张维迎的企业家理论

张维迎的《企业的企业家——契约理论》对资本雇佣劳动给予了合理的解释,证明了资本雇佣劳动是一种可以保证只有合格的人才会被选做企业家的机制。坚持经济个体或企业成员的异质性假设,解决了对经营者的选择问题。张维迎认为,社会是按财产和能力对人进行划分的,那些既无财产又无企业家能力的人在有效市场中选择了生产者的角色,有财产又有企业家能力的人选择了管理者和所有者的角色,没有财产但有企业家能力的人选择了管理者的角色,有财产但没有企业家能力的人选择了所有者的角色。企业家是那种承担经营风险、从事经营管理并取得经营收入的人格代表。只有在投资者或股东确信企业家会对他负责并有能力使他的财产增值时才会自愿交出经营权。职业企业家的存在以所有者企业家的存在为前提。

3. 企业的管理者理论

企业的管理者理论最初由伯利(Berle)和米恩斯(Means)(1932)在“控制权与所有权分离”的命题中提出,后由鲍莫(Baumol, 1959)、玛瑞斯(Marris, 1964)、威廉姆森(1964)发展,他们保持了管理者主导企业的假说。鲍莫认为,管理者是在最小利润约束的条件下追求销售收入的最大化;玛瑞斯认为管理者是在最小股票价值约束的条件下谋求增长的最大化;威廉姆斯则认为,管理者是在最小利润的约束下谋求效用函数(包括雇员、获取报酬)的最大化。

4. 企业理论对企业家人力资本市场形成的意义

现代企业理论的各种流派从不同的角度论述了企业和企业家的问题,探讨了企业与市场的关系以及企业内部权力结构安排、激励、监督与控制等问题。它们对本文的启示在于:

(1)企业的存在说到底是有企业家的“权威”存在,正是由于企业家的权威,使得企业的资源配置效率和企业的规模千差万别。

(2)由于资产具有专用性,因此对企业家人力资源的配置相当关键,配置不当,会导致企业家资源的浪费。

(3)企业具有处理不确定性的资质和创新的能力,使得企业家不同于一般的人力资本,在企业中具有特殊的作用和地位。因此,企业家的这种特殊资质的开发利用更为重要。

(4)现代企业所有权与经营权的分离、个人贡献的难以测量性,以及企业家所处的特殊地位,使得对企业家的激励比监督更重要。对企业家激励最有效的手段就是让其享有剩余索取权和剩余控制权,仅有索取权或仅有控制权都会导致权利与责任不对称。

(5)企业家离不开市场,他要从市场上获取所需要的资本;市场也离不开企业家,需要企业家去启动和捕捉机会。企业家市场与资本市场具有正相关关系。

当然,上述理论对于本文的研究仍有一些缺陷。比如,契约理论虽然摒弃了新古典经济学把企业当厂商,但只看到市场的配置效率而没有看到企业内部的资源配置和权力安排的情况的不足,忽视了企业与市场的关系问题,没有从企业与市场的结合上来研究问题,尤其是研究在企业与市场之间对企业家应该如何处置和安排。企业家是来处理不确定性市场的,但由谁和如何处理企业家市场的不确定性问题呢?契约理论没有给予回答。再如,代理理论把人看做同质的,没有看到企业家同企业其他成员的区别,只看到了资本雇佣劳动,没有看到“劳动雇佣资本”的情况,尤其是在知识经济时代,人力资本的价值远远超出物质资本的价值,人力资本可以从有效的资本市场上获得资本。因此,企业家不仅仅是资本的雇佣品,他会反过来组织资本,这就使得构建有效的企业家人力资本市场显得尤为迫切。

(二)人力资本理论

现代人力资本理论是 20 世纪 60 年代兴起的一门新兴理论。它的发端可以追溯到两个世纪以前亚当·斯密的《国富论》。亚当·斯密提出,一个国家全体居民的所有后天获得的游泳能力是资本的组成部分,一个工人技能的提高同一部机器或一件工具的改进一样,可以节约劳动,提高效益。遗憾的是,后来的经济学家忘记了他的这个重要见解,把劳动力看成是“同质”的。以西奥多·舒尔茨、加里·贝克尔、爱德华·丹尼森等人为代表的一批经济学家系统地研究和发展的了人力资本理论。这里只介绍其中的几个代表。

1. 舒尔茨的人力资本理论

西奥多·舒尔茨是人力资本理论最著名的代表人物。他认为,经济制度的最显著的特征就是人力资本的增长,人力资本是促进经济增长的重要的生产要素,人力、人们的知识和技能是资本的一种形态,对人力资本的投资包括教育、培训、医疗保健和迁移等方式,对人自身生产能力的投资带来的收益率超过了对一切其他形态资本的投资收益率。

2. 贝克尔的人力资本理论

加里·贝克尔的《人力资本》被西方学术界认为是“经济思想中人力资本投资的革命”。他的贡献突出表现在对人力资本的微观经济分析上。他分析了正规教育的成本和收益问题,还重点讨论了在职培训的经济意义,研究了人力资本与个人收入的关系。追求效用最大化、市场均衡和稳定偏好是贝克尔理论贯穿始终的主线。

3. 周其仁的人力资本理论

由于周其仁的人力资本理论对本文的影响较大,因此在这里特别介绍他的理论。周其仁认为,企业是一个人力资本和非人力资本共同订立的特别市场合约。企业合约在事前没有或不能完全规定各参与要素及其所有者的权利和义务,而总要把一部分留在契约的执行过程中加以规定。企业合约的这个特别之处,来源于企业组织包含着对人力资本(工人、经理和企业家)的利用。周其仁特别强调人力资本的产权特征,特别指出人力资本与其所有者具有不可分离性,人力资本的产权残缺会使这种资产的经济利用

价值一落千丈。

4.人力资本理论对企业家人力资本市场形成的意义

(1)人力资本是投资的产物,人力资本的所有者或其投资者要考虑投资的收益回报问题,企业家人力资本的投资也一样,而这种投资回报要受到一定的制度环境和市场有效性的影响。

(2)人力资本的形成包括教育、培训、医疗保健和迁移等。因此,要形成有效的人力资本投资环境,必须抓好影响人力资本形成的各个环节。所以,企业家人力资本的价值不仅仅在于使用,更要重视培养、提高。

(3)人力资本的产权特征使得企业和社会在制度设计的过程中必须认真研究人力资本的激励问题。激励制度必须保证人力资本产权的完整性。营建企业家成长发展机制,尊重企业家的各种权利,是激励的关键。

当然,这些人力资本理论专家还是忽视了一些对本文来说十分重要的问题,比如他们没有就人力资本的非同质性问题做深入的研究,没有找出人力资本与非人力资本的其它一些区别和联系,更重要的是,他们对人力资本形成的最主要途径——“干中学”研究甚少。

(三)有效市场理论

有效市场理论(Efficient Market Theory)是 20 世纪 60 年代末以美国芝加哥大学教授 E.法玛(Eugene Fama)为代表的一些西方经济学家提出来的。该理论以传统的资本市场理论为基础,在承认资本市场重要性的同时,将资本市场的营运效率作为前提,强调了资本市场的配置效率。从本质上讲,该理论探讨的是股票价格对相关信息的反应程度和速度。市场有效性理论的提出为研究如何规范完善证券市场提供了理论依据。许多国家根据这一理论,运用各种不同的方法建立了评价模型,进行了实证研究,得到了大量有用的结论,为其证券市场的监督管理提供了实证依据。人力资本市场、企业家人力资本市场同金融资本市场有很多相通之处。运用有效市场理论,构建有效的人力资本市场和企业家人力资本市场,对于优化配置人力资源,促进人才合理流动,提高用人单位和人才两个方面的效益,对于加速企业家队伍建设,让一大批企业家脱颖而出,最大限度地发挥企业家人力资本价值,都具有重要意义。

1965 年,美国金融学家尤金·法玛正式提出了一个被广为接受的有效市场定义:如果在一个证券市场中,价格完全反映了所有可获得(利用)的信息,每一种证券的价格都永远等于其投资价值,那么就称这样的市场为有效市场(或者说我们认为市场达到了市场有效性,每一种证券都是按公平价格出售,任何图谋寻找被错误估价证券的努力都是徒劳的。从经济学意义上讲,市场有效性是指没有人能够持续获得超额利润)。

保罗·A 萨缪尔森在《经济学》中对“有效市场”也作了类似的定义:“有效市场是指这样一种市场,在这个市场上,所有信息都会很快被市场参与者领悟并立刻反映到市场价格之中。”他还说,“有效市场是一个稳定的、自我调节的均衡状态。”“竞争提供了效率的制约与平衡,从而使得超额利润变得非常微小……少数具有特殊天资和技能的人会长久地依靠他们的才能来赚取高额利润——正像杰出的排球二传手和女高音歌手那样。”“在有效市场上,价格由于意外事件而变动。由于意外的事情本身是随机性的,所以股票价格和其它投机价格的变动也是无规则的,就像随机行走一样。”

有效市场理论的主要倡导者克拉克·弗兰西斯(Jack Clark Francis)则认为,市场价格已经包含和吸收了各种可以得到的信息,资本价格完全反映资本特征,价格信号是资本市场中有效配置资本资源的内在机制,所以一个有效率的资本市场会迅速准确地把资本导向收益最高的企业。价格在任何时点上都是证券价值的最佳评估。

有效率的资本市场意味着资源配置的有效率和市场运行的有效率。资源配置的有效率是指证券的价格是一个可以信赖的正确的投资信号,这些价格全面和迅速地反映了所有可以获知的有关信息,投资者可以按照这些价格信号的指导,选择资金投向,以获取最高收益。运行有效率是指证券交易的中间人能够以最低的成本提供服务,并只收取与提供的服务相适应的合理收益。这就是市场有效性的理论表述。

和核心思想。

市场有效性有三种表现形式(或类型):

(1)弱式有效市场。资本的现行价格充分反映的是有关过去价格和收益的一切信息。

(2)半强式有效市场。资本价格反映了所有可利用的当前和历史的公共相关信息。

(3)强式有效市场。该市场上的价格除反映过去收益和报酬、反映一切公开信息之外,还对非公开信息异常敏感,任何投资者都无法凭借其地位和某种信息渠道来获得超额的预期收益。

市场有效性理论直接影响企业家人力资本市场的形成与发展,它的意义放在下一个问题一起论述。

二、企业家人力资本市场的形成与发展

企业家人力资本作为一种经济资源,一种决定其他一切资源配置效率的基础性资源,它的配置效率如何,直接决定着其他经济资源配置效率的高低。因此,必须建立企业家人力资本市场。通过建立企业家人力资本市场,使企业家能在各企业中流动,出资者能在企业家人力资本市场上找到企业家资源,企业家能通过市场竞争找到最能发挥才能的岗位。企业家人力资本市场就是经营智慧与交易关系的总和。它以市场经济规律实现企业家供需双方合理流动、密切协调,以企业家人力资本交易为对象,遵循市场交易原则、市场组织原则、市场行为规则,选拔、培养、吸纳或淘汰企业经营者,为企业家自主择业、施展才华提供渠道和条件,实现企业家人力资源的合理配置。

1. 企业家人力资本市场的特点

企业家人力资本市场是适应企业家人力资本的特殊性和市场经济内在需求而产生的一种新的人才资源配置方式。这种新的配置方式具有以下特征:

(1)高层次性。企业家人力资本是一种昂贵而稀缺的资源,尤其在知识经济时代,企业家是一种高智能的资本。因此,企业家人力资本市场所经营的是一种高价“商品”。这种市场必须有完善的信息系统、发达的通讯工具和计算机网络,先进的检测手段和评价系统,完备的跟踪调查和服务水平,使企业家和企业双方都能寻找到满意的结果。

(2)高风险性。企业家人力资本是一种高投入的资本,如果寻找不到自己满意的或适合自身发展的合适的场所,一旦经营失败,它就要冒被驱逐出企业家人力资本市场的风险;企业寻找企业家人力资本的过程,也是一个高风险过程,因为对企业家人力资本的把握具有不确定性(只有企业家自己对自己的能力最了解),企业家与企业之间的信息具有不对称性,一旦企业寻找失败,就可能错失良机甚至破产。

(3)高回报性。与高风险性相对应,企业家人力资本市场具有高回报性。赢利和效率是市场经济的最高选择,企业家人力资本市场也不例外。由于企业家和企业双方的投入都很高,通过价值规律和竞争机制的供需匹配,有可能实现各自利益的最大化。因此,双方都有投资的积极性。而一些中介机构,例如一些“猎头公司”也可以从中获利。

(4)契约化。市场制度是一种自由契约和平等交易制度,企业家和企业作为经济活动的主体,有充分的自主权和产权,这种权利必须在双方订立的契约中加以确认和完善,以建立完备的激励约束机制,使双方各得其所。同时,这种契约还必须有完善的法律规范作为后盾,以法制化的市场经济作为条件。

(5)竞争性。企业家是在竞争的环境中诞生的,企业家人力资本只有通过竞争才能显示出优劣,市场按照优胜劣汰和供求匹配的原则把企业家和企业有效地联系在一起,为企业家提供竞争的舞台。市场竞争不仅在企业家人力资本之间进行,而且在企业之间进行,只有那些出价高、有发展前景、激励和约束机制比较健全、企业家人力资本的产权受到尊重和保护的企业,才能招到自己满意的人力资本。在这种市场上,是“良币驱逐劣币”,好的人力资本总是流到好的地方、好的企业和部门,使这些地方、企业和部门变得更好。

(6)开放性。企业家人力资本是一种社会财富,天然属于企业家个人,而不隶属于某个地区和部门,

它总是为自己寻找利益最大化的去处。因此,必须强制性地打破封锁式“自循环”格局,打破城乡、工农身份界限,打破地区、行业、部门和单位的界限,实现无界化全方位的开放和流通。

(7)平等性。企业家在企业家人力资本市场中处于平等地位,只有优劣之分,没有高低贵贱等级和身份之别,有着公平的权力和机遇;企业在中也是平等的,没有规模大小和所有制界限,都有平等的权利在市场上寻找企业家人力资本。

2. 企业家人力资本市场同物质资本市场的关系

企业家人力资本市场同物质资本市场(产品市场、股票市场或金融资本市场)具有内在的联系。

(1)企业家人力资本市场同物质资本市场是同一个市场的两个方面。资本市场是资本的提供者和使用者的交易关系,就是有钱的人如何把钱交给最需要又最有能力运营资本的人,或者说,有经营才能的人如何得到所要的资本。因此,资本的买卖过程也就是企业家才能的买卖过程,资金供给与需求的均衡实质上是企业家才能的供给与需求的均衡。看一个资本市场是否有效,就是看是不是最有才能的人成为企业家,同时是否能约束其行为,使他有积极性为其行为的后果负责。(张维迎,1997)

(2)有效的企业家人力资本市场与物质资本市场相互依赖。企业家人力资本市场是物质资本市场的组织者和推动者。一方面,在中,由物质资本的所有者选择人力资本的所有者,再由人力资本的所有者去组合、运作物质资本。因此,物质资本市场的有效性有赖于人力资本市场的有效性;另一方面,企业家人力资本的承担者需要从物质资本市场上获取他所需要的任意数量的资本,这些资本要由资本市场提供。所以,有效的物质资本市场有赖于有效的企业家人力资本市场,有效的企业家人力资本市场有赖于有效的物质资本市场。

(3)物质资本市场和企业家人力资本市场共同构成对企业家人力资本所有者的制约关系。首先,从产品市场看,企业家的表现和业绩可以通过产品的市场占有率、市场竞争力和产品利润的变化表现出来;其次,从金融资本(或股票)市场看,对企业家的影响表现在:第一,由于有了股票市场,董事会得以通过股票市场自由买卖股票,行使对自己财产的完全支配权,这样使委托代理制度成为可能,才敢雇佣经理。第二,由于有了股票市场,对企业家采用的股票和期权激励才成为可能。因为企业家可以通过股票市场行使自己的股权、期权。第三,股票价格是对企业家经营业绩的评价。股东通过“用脚投票”或接管的方式表示对企业家的不信任。这种不信任达到一定程度,股票价格大幅度下跌,企业就要破产,企业家就失去了当企业家的资格。最后,从企业家人力资本市场本身看,该市场既使得优秀企业家在名誉和报酬方面得到补偿,又使得无能或“败德”者在市场上“失宠”。

3. 有效的企业家人力资本市场需要解决的几个问题

(1)有才能的企业家从哪里来? 能不能来? 愿不愿意来?

(2)有才能的企业家到哪里去?

(3)谁真正需要有才能的企业家?

如果企业家人力资本市场是有效的,那么该市场对上述问题的回答是:企业家从市场中来,从职业企业家阶层来,通过市场中介组织来;企业家到真正需要他的地方去,到能发挥其才能的地方去,到能获得剩余索取权和剩余支配权的地方去;那些拥有资产但没有经营能力,并且承担投资风险的法人实体需要企业家。

【参 考 文 献】

- [1] [美] 西奥多·W·舒尔茨.论人力资本投资[M].北京:北京经济学院出版社,1990.
- [2] 张维迎.企业理论与中国企业改革[M].北京:北京大学出版社,1999.
- [3] 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.
- [4] 王泽彩.企业家职业化[M].北京:经济科学出版社,1999.
- [5] 吴光炳.中国当代企业家成长研究[M].西安:陕西人民出版社,1998.

- [6] 焦斌龙. 中国企业家人力资本: 定价、形成与配置 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2000.
- [7] 辛向阳. 谁能当中国的企业家 [M]. 南昌: 江西人民出版社, 1999.
- [8] 周立群. 企业家理论的支点与我国职业企业家队伍的培育机制探讨 [J]. 学习与探索, 1998, (3).
- [9] 刘 翌. 西方企业家人力资本及其开发利用的理论与实践 [J]. 外国经济与管理, 1997, (8).
- [10] 冯光明. 企业家人力资本及其市场化配置 [J]. 生产力研究, 1999, (1).
- [11] 李存先. 论企业家人力资本的开发及利用 [J]. 东岳论丛, 1999, (2).
- [12] 李善民, 赵丽红. 资本市场效率之初步分析 [J]. 学术研究, 1999, (4).
- [13] 丁栋虹. 异质资本与企业家的四大性质 [J]. 社会科学家, 1998, (3).
- [14] 中国企业家调查系统. 中国企业经营管理者万人大调查 [N]. 中国经济时报, 1999-04-22.
- [15] 关培兰, 刘学元. 人力资源发展趋势与管理政策演变 [J]. 武汉大学学报 (人文社会版), 2000, (4).
- [16] 刘学元. 把企业家当作资源进行配置与管理 [N]. 经济日报, 1999-09-15.
- [17] 关培兰, 刘学元. 论人力资本市场有效性及其建构 [J]. 江汉论坛, 2000, (7).

(责任编辑 邹惠卿)

On Theories of Entrepreneur Human Capital Marketing

GUAN Pei-lan

(Wuhan University Business School, Wuhan 430072, Hubei, China)

Biography GUAN Pei-lan(1947-), female, Professor, The study center of HRM in Wuhan university, majoring in human resource management & Organizational theory and behavior.

Abstract The effective marketing theory is based on capital marketing theory. It emphasizes that every resource will be balance and effective in the whole marketing. The effective marketing theory relates the modern enterprise theory, human capital theory and marketing effective theory. It is very important to built entrepreneur human capital marketing. It will assure strengthening development of the entrepreneur.

Key words entrepreneur; human capital; marketing