

# 论企业家经济理性的现实回归

陈孝兵 (湖北省社会科学院,湖北 武汉 430077)

**摘要:**“市场不完全”和“不完全市场”往往成为提高市场配置效率的桎梏。一方面,安排和利用投入存在障碍,也就是说,市场不能现成地提供企业所需的一切投入,或提供这些资源现成的使用方式。另一方面,当人们从纯粹的理论分析进入实际操作,尤其是进入到现实的企业管理活动中时就会发现,现实中的行为个体,特别是富有创新精神的企业家们,并非纯粹的自然人,更多的时候他们则会表现出“经济人”的经济理性。在企业产权激励机制存在缺陷时,特别是当企业改革遇到制度瓶颈制约的时候,现实会强烈呼唤企业家经济理性的回归。

**关键词:**经济理性;企业家;人力资本;企业家精神

**中图分类号:**C936 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-626X(2007)01-0013-05

## 一、企业家与企业家的经济理性

我们知道,市场并不是万能的,市场自身也不可能提供如何使用分配企业生产资源的现成方案,需要企业家发挥主观能动性,发挥想象力。一般情况下,我们所说的知识、经验等投入并不是可以直接从市场上得到的,它必须企业中通过适当的激励才能产生的。很明显,市场的不完全性向企业家经济理性提出了要求,要求企业家努力发挥自己的才能。而企业要充分利用规模经济,就必须力争在长期平均成本曲线上生产,企业家们任何的漫不经心、草率和不对环境变化作灵敏反应的行为,都会遭到市场竞争的惩罚,使企业丧失生存与发展的机会。

从重构企业家经济理性的逻辑起点看,企业家素质的高低取决于政府的企业经理选拔制度,而企业家能力能否发挥出来则进一步取决于激励机制和产权约束制度。选拔制度在很大程度上决定了是选择企业家素质高的还是低的人来担任企业的经理,而激励机制则进一步决定企业家能力是否得到发挥,即包括企业家的努力程度、承担风险的改革精神和创新精神。为了搞清楚企业家经济理性在市场配置中所遇到的阻力来自何方,有的学者提出了自增强理论,认为我国国有企业经营者系统或国有企业干部人事管理制度由于“路径依赖”而处于一

种被“锁定”的状态,虽然这种具有行政级别的企业经营者制度从企业经营管理角度看并不是最有效率的,但由于计划经济体制的最初选择的“选择优势”而很难退出,因而也就不能转移到企业家的职业化的状态。在这种自增强机制的作用下,国有企业内部不会出现经理市场。但由于改革开放,三资企业、私营企业的成立和不断发展需要一个有效的经理市场,于是在国有企业外部出现了一个经理市场,这个站在国有企业角度被称之为“外部经理市场”的市场已经趋于成熟。“外部经理市场”的形成,再加之国有部门内部形式上存在的竞争选聘经理制度(如承包者竞争招标制),这就构成了所谓的“二元性经理市场”。正如价格“双轨制”被认为是腐败的温床,但它却起到了打破传统计划价格制度的“锁定”状态,使计划价格体系转向市场价格体系的重要作用一样,“经理人才的双轨制”对于打破具有行政级别的企业经营者制度的“锁定”状态,建立统一的经理市场也具有重要作用<sup>[1]</sup>。随着国有企业产权改革的深入,统一的经理市场必然形成,这为企业家经济理性的重构奠定了坚实的制度基础。

不可否认,任何人的利益都不能离开他的合乎目的的努力而存在,利益始终只能通过人们努力追求的目的表现出来,并得以实现<sup>[2]</sup>。当然,在其具体个性、细节和形式上从不完全同样的各个人的具体

收稿日期:2006-10-20

作者简介:陈孝兵(1964-),男,湖北天门人,湖北省社会科学院研究员,主要从事社会主义经济理论与政府行为研究。

利益是不可避免的。这种具体利益将同某个人的多种个人利益一样将得到发展,同时在各个细节方面也将发生变化。在这里,企业家经济理性恰好就是个人利益中的那种一般的、相对稳定的东西,是在一个较为广泛的整体内联结人的各种局部利益的基本东西,是人的最强大的利益基础。它是有一定目的的相对稳定性,表现为人在没有其他影响的情况下通常不能放弃的利益(除非在其他的还更强烈的利益的影响下)。我们要重构企业家经济理性,就不得不承认这种利益。(1)承认企业家的经济利益。这实际上就是对企业家这种特殊稀缺资源价值的承认,也只有这样才能引入优胜劣汰的竞争机制,强化企业家的责任和风险意识,提高他们的综合素质。承认企业家的经济利益,必须进行分配体制的创新,使其能充分体现企业家在企业经营管理中的风险性、责任性和激励性特征。也就是说,企业家承担的风险越大、承担的责任越重,所做的贡献越多,其收入也应越高,如果既有的分配体制忽视企业家的经济利益,则必然会挫伤企业家的积极性和创造性,甚至刺激一些人利用非法手段侵蚀企业利润或财产<sup>[3]</sup>。因此,要真正调动企业家阶层的积极性,重构企业家经济理性,必须普遍推行年薪制,对企业家收入标准的确立、经营状况及成果的考核、个人收入的兑现等实行法制化、科学化管理,实现企业家收入的公开、公正、合理、合法。(2)尊重企业家的社会政治地位。企业家是社会的优秀人才,企业家总是处于创造、竞争、风险与辛劳的职业状态中。企业家的特殊职业特征,使其具有特殊的社会价值取向,获得最大利润、占有市场、使企业不断发展壮大是企业家追求的基本目标。对于企业家阶层,除了要确立其必要的经济地位外,还应逐步增强企业家价值取向中社会责任感、职业荣誉感和自我成就感,重视这些高层次的需要。因此,要重构企业家精神,让有成就的企业家充分发挥自己的特长、施展自己的才能,并把创立和发展企业作为其终身职业,就必须将企业家独特的经营思想、高超的经营艺术、杰出的经营业绩以及良好的品德介绍给社会,树立企业家的良好形象和崇高社会地位。尊重企业家的社会政治地位,主要应通过企业家参政议政、政府决策多听取企业家的意见、多体现企业家的影响等方式来实现。这样,有利于增强他们的职业意识和敬业精神。(3)实施道德法律规范的监督

约束。在企业家的成长机制中,激励与监督约束机制是相辅相成的。改革开放以后,企业经营者虽然有了更多的经营自主权和决策权,但决策是否科学、决策是否成功却与企业经营者的收入及声誉没有直接联系,因而容易使企业经营者对企业决策不负责任,这种没有约束、没有淘汰的机制显然不利于企业家的健康成长,也不可能培养出真正优秀的企业家。因此,在对企业家放权的同时,必须对其行为进行监督和约束<sup>[4]</sup>。

## 二、从企业家经济理性看人力资本的特殊意蕴

一般来说,人力资本是指蕴含于行为个体或(人)本身的各种知识和技能的存量总和及其所表现出来的生产能力,是个体经济理性存续的真实载体。人力资本作为资本一般的具体表现形式,具有一般资本所固有的特点:生产性、投资形成、收益性、风险性。但相对实物资本,企业的人力资本还具有一些不同的特性:价值难以测定、包含要素的多样化、投资主体的多样性、投资收益的多重性与外部性等。根据现代企业的契约理论来考量,任何企业都是“一系列契约的联结”,只是这种联结的紧密程度存在差异而已。具体而言,组成企业的一系列契约可以分为两大类:一类契约是关于企业的物质资本的;另一类契约则与企业的人力资本有关。因而,也可以说,在市场经济条件下,企业是由人力资本与物质资本构成的一个特殊契约,市场里的企业契约之所以特殊,就是因为在企业契约里包含了人力资本。由于人力资本的特殊性,使得直接利用它时无法采用“事前全部说清楚”的一般市场契约的模式,因而必须借助激励性的企业制度安排和组织设置来实现对人力资本的使用和调度。这也是企业契约区别于市场契约的关键所在。作为资本和财富的转换形态的人的知识和技能,需要通过投资才能形成,而投资恰恰是区别人力资源与人力资本的关键所在。人力资源指的是人在劳动活动中运用的体力和脑力的总和;而人力资本则是对人力资源进行开发性投资所形成的可以带来财富增殖的资本形式。可以看出,人力资本与人力资源是两个虽有区别但又密切相关的概念。但在企业层次,人们更多强调的是人力资源的资本特性,即从投资角度考虑人力资源的开发与管理问题。可以说,从人力资本的产权特性推导出关于人力资源的激励问题,是沟通人力资本理论与现代企业理论连接的关键一步。

人不仅仅是自然人,更是社会人,人的经济理性总是要在特定的组织中才会受到激励,也才能发挥出其潜在的能力,过分强调作为自然人的人力资本而相对忽视作为社会人的人力资本,容易使人们只注意人力资本的产权特性,而忽略了其它有关人力资本的、也许是更为本质的经济理性的存在。从人力资本的社会特性来看,人力资本总是要处于特定的社会关系之中,而人力资本的产权行使也必定要受到某种程度的制约。正是人力资本的社会特性决定了人力资本与其所有者并非是完全不可分离的(尽管从自然属性看两者是合二为一的),也即人力资本具有一定程度的可抵押性。例如,在一个企业中,雇员主观上可以任意退出或索取高价,但当他真正决策时就不得不顾及机会主义行为的可能后果(如遭家人的反对、自身声誉的损失等)。在这种社会约束力下,他不得不理性地选择与他人合作。由此可见,人的社会本质决定了人力资本产权行使的受限制性,从而也就决定了人力资本具有一定程度上的可抵押特征。从人力资本的专用特性来看,我们可以将人力资本的专用特性理解为针对特定组织或特定工作所进行的技能和知识投资,而且这种投资在现代企业中是一种普遍现象,它不仅能更有效地实现对员工的激励,也是企业核心能力形成的基础。阿尔奇安等曾指出,企业的本质在于它是一种团队生产或长期契约的集合,而企业的团队本质又表现为人力资本与非人力资本之间的相互依赖性。在企业中,一些资源的价值依赖于其他相关的资源,任何一方的投机或不守信用的行为都可能使对方的利益遭受损失;同时,相互依赖的资源也是相互特异的,从而存在替代成本。为保护依赖性资源免于受损,团队成员只有缔结长期契约,以确保一个可预期的补偿。正是由于企业组织内资源的相互依赖性才导致了人力资本对组织的一定程度的依赖性,这一方面是因为没有企业员工之间的协作就不能实现人力资本的增殖,另一方面人力资本不与非人力资本结合就不能发挥作用。可以说,人力资本的组织依赖性作为社会人的人力资本的本质特性之一,它不仅说明了人力资本只能激励不能压榨的原因,而且进一步说明了人力资本的专用特性。

人力资本的特殊意蕴可以从人力资本的产权特性、社会特性、专用特性和对组织的依赖特性来

把握,还可以从不同国家或地区之间经济增长水平的差异得到验证。根据新古典增长模型,经济增长取决于资本和劳动要素投入的增长,且收入水平低的国家或地区的经济增长率将高于收入水平高的国家或地区的经济增长率,假以时日,国家或地区之间的人均收入差距将不复存在。这是因为,上述新古典增长理论的预测是在假设资本收益递减的前提下做出的,劳动者人均拥有资本量较少的国家,其资本回报率相对较高,因而具有较高的经济增长率。然而,事实并非如此。战后几十年来,人们看到的是不断扩大的国家之间人均收入的差距。1985~1995年,发展中国家人均收入年均增长0.4%,而同期发达国家人均收入年均增长1.9%。为了说明各国经济增长率的差异,20世纪50~60年代,西方一些经济学家对经济增长因素进行了系统的经验研究。研究发现,相关国家的国民收入增长率均大于国民收入的增长率。一些经济学家认为,导致经济增长快于投入增长的原因,一是规模报酬递增的作用,二是劳动者素质的提高,而后者是最主要的因素。美国经济学家丹尼森根据美、英、西北欧9国1950~1962年的统计数据估计,教育、医疗卫生、知识的增进等因素对经济增长的贡献占经济增长率的60%以上。以上分析表明,经济增长速度不仅取决于实物资本的投入,还在相当程度上取决于人力资本的投入,落后地区要缩小与发达地区的差距,必须增加对人力资本的投入。与此同时,人力资本还影响地区竞争优势的构造,因而影响合理的地区分工格局的形成。根据传统的区际分工理论,区域分工决定于生产要素(土地、劳动力、自然资源与资本)的区际差异以及由此而形成的区域比较优势。一个地区,若劳动力资源丰富、劳动成本低,则专注于劳动密集型产品的生产;若自然资源丰富,则专注于资源密集型产品的生产;若资本要素富裕,则专注于资本密集型产品的生产。在现实世界中,传统的贸易理论解释了很多的区域分工现象。根据波特的竞争优势理论,人力资本是影响区际分工的重要因素之一,这种影响可以从如下几个方面来体现:(1)人力资本影响资源密集型产业的形成、生存和发展。自然资源是形成资源密集型产业的前提,但是仅有自然资源,而无相应的技术以及掌握技术的各类人才,资源密集型产业便难以形成,即使在特定的背景下得以形成,也难以在逐步开放的

市场中生存和发展。(2)人力资本影响产业运行的成本,从而影响产业的竞争力。在技术水平一定的情况下,作为生产过程中重要的生产要素,劳动者素质的高低及其掌握生产技术的娴熟程度,直接影响着产业的劳动生产率和产业的竞争力。在劳动成本相同的情况下,劳动者素质越高,产业的竞争能力越强,反之亦然。(3)人力资本影响区域的创新能力,从而影响新产业的形成。一个地区的产业体系,通常基于既有的生产要素构成和市场需求结构,但又不完全如此。一方面,生产要素构成可以改变,如通过教育可以提高劳动者的素质和劳动者的知识结构;另一方面,市场需求结构也可以改变,如通过创新,在日益细化的产品市场中,创造新的市场需求。如果一个地区有着一支优秀的企业家队伍,那么,这个地区便有可能不断催生出新的产业,从而改变整个的区域分工格局。

不可否认,人力资本的形成是个长期的过程,社会人力资本存量的增加依赖各投资主体通过多种途径持续和充分的投入。制度通过强制和非强制的方式,规定了政府、企业、家庭和个人在人力资本投资方面的权责和收益归属,实现人力资本投入产出的良性循环,以较低的社会成本保证社会人力资本形成途径的稳定与畅通。这些制度包括国家强制的法律法规、政府制定的发展战略及相关政策、影响企业、家庭和个人投资决策的一般正式和非正式制度。政府基于知识和人力资源开发的发展战略能通过多种政策和手段加入人力资本投资,如会增加各类科学研究的政府投入、提供必要条件以利人才引进等,当然,政府这种投入途径纳入制度的正式程度,要视一国的经济发展水平而定。企业中的非正式制度,如企业间形成的合作与沟通关系使企业易于通过联合研发的途径,增加对人力资本的投资;强调以人为核心的企业文化,使企业从战略而不是当期成本收益的角度考虑通过多种途径加大人力资本的投资以提高员工素质。社会的非正式制度,在完善社会人力资本投入途径方面,提供了灵活性并能一定程度减少不利于人力资本投资的体制因素的影响,如尊师重教的文化传统激励个性发展的文化氛围,能鼓励人们寻找各种有效途径来进行人力资本的投资。

### 三、企业家经济理性的现实回归

由于人们所处的立场和制度环境不一样,对企

业家经济理性这种价值范畴的理解往往有较大的差异。从主要方面来看,大体有两种主张具有代表性。一是经济效能原则。主要结合企业家的成长模式,认为企业家之所以成为企业家,关键在于企业家具备超乎常人的潜能、意识和能力。正如最先提出企业家精神的西方经济学家弗兰克·奈特指出的:“实施某种具体的经济活动成了生活的次要部分,首要的问题或功能是决定干什么或如何去干。”还有的学者把企业家经济理性理解为“企业家过程”,并指出这一过程包含企业家寻找市场机会并创建组织,创造与价值有关的所有功能、活动和行为。二是伦理道德原则。企业家经济理性归根结底是与市场经济要求相适应的伦理道德规范,随着文化传统与道德的力量在推动经济与社会发展,增进人类福祉的过程中的作用日益显现,企业家经济理性已经彻底渗透到与市场经济相适应的文化道德观念中,并成为市场经济在各个发展阶段中一直保留下来的特有的思想基础和心理基础。现在看来,尽管企业家的潜能、意识和能力尚不能涵盖企业家经济理性的全部内容,但在社会资源的配置过程中,引导和发挥企业家经济理性的这种效能又显得何等的重要<sup>[5]</sup>。企业家作为一种特殊的生产要素,是一种稀缺资源,主要是由于创办企业需要资本,而拥有资本和拥有资本筹集能力的人是有限的;同时也是由于企业家供给要受到其自身生长周期较长特点的严格制约,因为,人才的培养、训练是一个缓慢的、循序渐进的发育过程,它不能像一般的工业制成品那样大规模批量生产,只能按人才成长规律实行逐级的院校教育和专门的技能培养,很难跳过其中的某个必要培养阶段,因而所需的时间较长;同时,在人才培养过程中,还需要投入大量的培养成本,高成本无疑会限制人才培养投资,人才培养投资不足又会相对延长人才的生产周期。企业家作为一种特殊的人力资源,一种更高级的人才,其生产不仅周期更长、培养成本更高,而且由于企业家需具备一些特殊素质,如思维上的系统性、创造性、广泛性和超前性,工作中的专家管理水平、知人善任的用人能力、科学果敢的决策胆识等,而这些特殊素质又是一种自然禀赋,是由其自身先天决定的,这就使企业家的供给极其有限。有的学者对我国国有企业改革尤其是绩优企业的成长进行过专门研究,提出了一个普遍性的现象是:在每个绩优

企业中必然有着优秀的企业家领导人或领导班子,这被形象地表述为企业的“能人机制”,也即优秀的企业家精神构成了国有企业成功改革的必要条件。进一步来看,这一命题在中国国有企业改革中有着特殊的含义:一方面,相比于西方成熟的市场经济,中国的企业经营管理是在市场和法律制度均不完善的情况下运作的,一些非正式的制度安排起到很大作用,如在获取政策、信贷、信息甚至生产要素等资源以及企业之间建立商业关系上,企业家与政府部门之间以及企业家之间的关系网络就有着不可低估的价值,这被社会学家归结为“弱组织、强关系”,而与西方商业上“强组织、弱关系”形成鲜明对比<sup>[6]</sup>。在这一制度安排下,企业家经济理性的现实回归就具有更为突出的意义。另一方面,针对国有企业的特征而言的,国有企业的改革尽管受到政府主管部门的意志、企业社会目标以及整体经济政策的约束,但重组改革的过程和方式在很大程度上是没有被详细定义的。这意味着,国有企业的经理有着

很大的制度重组决策空间。这两方面因素都强化了企业家在国有企业重组改造中的作用,并最终将体现在企业的市场绩效上,或者说,相对于成熟的市场经济,在国有企业的制度转型时期,企业家能创造更大的相对市场价值。

参考文献:

- [1] 吴泗宗,汪岩桥. 企业家功能、能力与企业家精神[J]. 江西社会科学,2001,(12).
- [2] [捷]奥塔·锡克. 经济-利益-政治[M]. 北京:中国社会科学出版社,1984.23.
- [3] 刘开云. 企业家精神与全民资本增殖理念的觉醒[J]. 江汉论坛,2004,(7).
- [4] 刘叶云,谌学英. 论人力资本产权参与企业剩余财产索取的条件[J]. 江汉论坛,2005,(10).
- [5] 黄群慧. 控制权作为企业家的激励约束因素:理论分析及现实解释意义. 经济研究,2000,(1).
- [6] 申学武,关培兰. 人力资本价值实现的制度设计[J]. 江汉论坛,2005,(1).

(责任编辑:许桃芳)

## On the Recovery of Entrepreneurs' Economic Rationality Based on Reality

CHEN Xiao-bing

(Hubei Institute of Social Sciences, Wuhan Hubei 430077, China)

**Abstract:** Market failure and incomplete market are often barriers in the improvement of the efficiency of market allocation. On one hand, there exist blocks in the arrangement and the use of investment, that is, market can not provide readily all the investment resources that the enterprises and firms need or the complete utilization of these resources. On the other hand, when going from a course of pure theoretical analysis to that of practical operation, especially at a real-life enterprise management level, people often find that the acting principal, particularly those innovative entrepreneurs rather than pure natural person, tend to exhibit their economic rationality. When there are limitations in the enterprise's mechanism of poverty incentives, especially when the reforms of the enterprises are limited by the institution bottlenecks, the recovery of the entrepreneurs' economic rationality is often strongly required by the real economic situation.

**Key words:** economic rationality; entrepreneur; human capital; entrepreneur's spirit