



国外汇储备
用多元线性
何加强会计
国衍生金融
国有商业银行

章

章

品市场竞争
业银行走混
国存款保险
国创业板市
华夏并购案

作者: [余存龙] 来源: [本站] 浏览:

企业家人力资本是一种特殊的人力资本,是面对含有不确定因素的环境具有的决策、配置资
风险能力的决策型人力资本,是企业重要的战略资源。而企业家能力的发挥取决于其人力资本
实现,因而准确把握企业家人力资本价值特征,制定有效的激励机制是实现企业家人力资本
要保证。

一、企业家人力资本价值的特征

企业家人力资本是企业家人力资本的资本化,企业家人力资本价值除了它作为一般劳动力所具有
外,还在于他勇于创新、敢冒风险所具有的特殊价值,而其对企业所做贡献而获得的报酬就
献价值,它的大小与其经营成果成正比。在这三个组成部分中一般价值是基本固定的,而风
价值和贡献价值是动态变化的。从其价值特征来看,其特殊性主要体现在以下几个方面:

(一) 多重复杂性

企业家人力资本除了物质利益追求,还关注自我价值的实现,既是“经济人”,又是“社会人”。除
其价值形成包含了一般价值、特殊价值以及贡献价值三部分,使得企业家人力资本价值实现
复杂,必须根据企业家个人的偏好,采取有效的激励方式激励边际效用较大的价值。

(二) 边际报酬递增性

企业家人力资本的一个重要标志是他们在经营方面具有强烈的趋利性、科学的预见性和无穷
性,这使得他们可以不断提高劳动生产率,并且随着经验的积累,其特殊才能也会得到提升
价值具有边际报酬递增的特征。

(三) 难以度量性

企业家人力资本具有报酬递增性,并且由于企业家的不断开拓、创新,使得他们创造的价值
变化之中,难以有效估计出来。同时,由于信息不对称及经营的不确定性,对于企业家价值
难采取固定标准,具有模糊性。

(四) 价值实现的风险性

根据Schumpeter的定义,经营者只有在从事创新活动时,才能成为企业家,而创新必然面临
业家正是通过其资源配置能力,应付不确定性和决策创新能力来反映其价值的,因而其价值
有风险性。

(五) 价值表现形式的特殊性

企业家人力资本的价值必须通过价格表现出来,由于企业家才能的天然垄断性、形成的长期
的昂贵性以及成长的挑战性,企业家不得不承担其选择的巨大机会成本和潜在的利益损失,
能的这些特征使企业家的供给十分有限且弹性极小,相对于巨大的需求或者潜在需求,严峻
求使企业家人力资本的市场价格近乎于垄断价格。

二、企业家人力资本价值实现的欠缺及其成因分析

企业家人力资本价值主要通过企业家定价表现出来,而这种定价的结果最直观的就是企业家
平。从改革开放以来,我国企业家的收入水平随着经济的发展而呈不断上升的趋势,并且收
呈多元化,但受我国经济发展的局限性,我国企业家人力资本的收益还有相当大的不足。刚
一份由中国企业家调查系统组织实施的“中国企业家经营者问卷跟踪调查”表明,中国企
金、退休保障、健康等方面有诸多烦恼。企业家们对“企业经营激励机制的建立”的满意
2.9%的企业经营者认为自己的责任与风险没有得到合理的报酬。究其原因,主要体现在以下
面:

(一) 社会重视不够

社会重视不够亦即对企业家社会地位承认不够。熊彼特认为,企业家之所以能成为企业家,
要是一种精神的追求,“对胜利的热情”和“创造的喜悦”以及由此带来的社会尊重。而在
地方,商业活动地位依旧没有很大提高,企业家与行政官员的地位相比仍有较大差距,这无
企业家人力资本投资及企业家的形成。

(二) 市场经济体制不完善

企业家是所有权和经营权相分离的委托——代理关系下的产物,这种新型公司治理结构需要
场经济环境,而我国的市场经济还不完善,资本市场还比较混乱,股权化改革没有良好制度
障。而且,我国人力资本市场也不完善,还没有专门的高级人力资本市场,企业家人力资本
机制难以形成。

(三) 激励不充分

企业家人力资本价值的实现必须满足企业家在物质上和情感上的需求,也就是必须实行有效激励。而
从目前我国的实践上看,企业家人力资本这一特殊劳动力商品的价格严重背离其价值,企业家人力资本
的价值决定和实现严重违背价值规律,这不仅影响了企业家经营管理的积极性的发挥,还造成了国
企经营者的大量流失和一系列腐败现象的滋生。

(四) 企业家是作为非人力资本而不是作为人力资本来看待

在国外,企业员工一般通过人力资本股权化,企业家的期股权激励等方式进行激励。在我国,由于制
度的不健全和体制的不完善,使企业中很多重视人力资本的举措无法实施。因此,总的来说,在我国
先前的多数企业的管理过程中,企业家是作为普通劳动者发工资和奖金。

三、基于企业家人力资本价值实现的激励机制设计

(一) 以企业家人力资本股权化为核心激励机制的物质激励

从上述的讨论中,我们发现我国存在对企业家人力资本物质激励不足的问题,要解决企业家人力资本
价值实现欠缺的问题,应该首先注重企业家人力资本的物质激励,即增大其剩余索取权的份额,对于
这点可以从以下几方面着手:

1. 股权化激励。股权激励是指以奖励股权和购买股权为主要形式,使企业家成为企业的股东,从而实
现企业家在企业未来发展与企业利益相一致的激励制度。企业家人力资本期权、股权激励是产权激
励的一个重要内容,企业家股权激励有利于减少代理成本,以及减少企业家的短期行为,提高企业的
长期效益,有利于吸引优秀人才,减少企业运营成本。因为在现代企业经营中,通过股权激励能使外
部性内部化,企业与企业家共存亡,才能最大发挥其人力资本的经济价值。企业家股权激励方式可分

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell
Meet face-to-face with top investment experts
Acquire a global market perspective
Discover profitable investment insights...

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell
Meet face-to-face with top investment experts
Acquire a global market perspective
Discover profitable investment insights...



为股票购买、股票奖励后配股、虚拟股票、虚拟股票期权、业绩单位等5种类型。股票期权的类型有一般股票期权、虚拟股票期权、股票溢价权等。

2. 年薪制激励。年薪制是一种基本的报酬形式，指以在企业一个生产经营周期内，即年度为单位，确定企业家的基本报酬，并视其经营成果浮动发放奉献收入的工资制度。企业家人力资本激励机制中的年薪制是依照传统的按劳分配原则和新兴的人力资本收益原则来构建的一种激励机制。年薪由基本年薪、增值年薪、奖励年薪三部分组成。基本年薪是无论企业业绩有多差，企业家都应该拿到手的年收入；增值年薪是根据企业利润而给予企业家的类似于风险收入的年薪的一部分；奖励年薪则由其上级集团公司或董事会考核其盈利情况和经济指标完成情况而确定的一部分收入。其中，基本年薪和增值年薪计入企业经营成本，分别按月，按年以现金支付；而奖励年薪则从企业税后利润中提取，可以以现金、股份、可转换债券等方式支付。

另外，对于企业家人力资本的物质激励还有奖金激励机制，养老金激励机制、职位消费机制、“关键经理人”人寿保险等形式。

(二) 以控制权和声誉激励机制为主的精神激励

在我国目前物质激励为核心激励机制的前提下，当企业家的个人收益接近或超过预期值时，报酬边际效用将呈递减趋势，这时通过提高政治、文化、职业地位与声望，以满足企业家人力资本自我价值实现的精神激励更重要。

1. 控制权激励。企业家只有获得一个控制企业的机会，才能按照他们的判断性决策配置企业资源，因此，企业控制权可以被理解为在市场上竞价出售企业家精神和才能的机会权，正是在这个意义上，企业控制权才构成对企业家的激励。在现代企业中，特定控制权通过契约授予了企业家，即企业的高层经理特定控制权包括日常的生产、销售、雇佣等权利，而剩余控制权则由所有者的代表董事会拥有，如任命和雇佣总经理，重大投资、合并和拍卖等战略性的决策权。通过授予控制权，可以体现其“企业家精神”的自我实现的需要，可以使企业家具有职位特权，给企业家带来报酬以外的物质利益的满足。

2. 声誉激励。企业家的声誉包括名声和荣誉，它是在通过其生产的产品与消费者多次反复使用的过程中所形成和具备的消费者对企业的一种信赖关系。企业家的声誉是企业家的无形人力资本存量，良好的声誉有利于企业家在未来的经理市场中获得高报酬的回报。因此，建立有效的企业家声誉激励机制不仅能够满足企业家对追求长期利益的需要，而且还可以作为具有较高声誉企业家的信号机制在无限博弈中获取更高的收益。当然，声誉机制的形成有赖于成熟的企业家人力资本市场的建立，企业经营者的为了其人力资本的升值增值，必将会在经营中更加注重自己的声誉，成熟的经理市场是形成企业经营者的声誉的有效制度，同时也是约束企业经营者的一种有效机制。

3. 社会地位激励。企业家人力资本的社会是由企业家的经济地位、政治地位、文化地位和职业地位等构成。我国传统文化“重义轻利”思想较为浓厚，因此通过提高企业家的社会地位，宣传企业家为振兴中华的民族事业、为增进社会财富、提高国家综合国力做出重要贡献，授予他们“杰出企业家”、“振兴民族事业杰出人物”等称号，有利于企业家积极努力的工作。在全社会形成一种鼓励企业家创业、尊重企业家行业的这样一种积极的社会文化氛围将是对企业家人力资本的一种很好的激励方式。

4. 事业激励。企业家人力资本的事业激励是指企业家所从事的企业经营管理工作 and 由此带来的成就感给企业家带来的激励。这种激励包括工作目标激励，工作过程激励和工作完成激励三个部分。事业激励具有内在性、独立性、低成本性和主观性的特点，做到事业激励对发挥企业家人力资本的价值也有巨大的促进作用。

5. 企业家的自我激励。企业家的内在创新精神是企业家实现自我激励的源泉，一个优秀的企业家必须是自我激励者。企业家要进行自我激励，必须居安思危，自加压力，不能满足于已取得的成绩；要珍视自己的荣誉和地位，在生产经营中，要加强自己的人格和职业道德修养，提高自己的价值观念和精神境界；要临危不惧，处变不惊，沉稳忍耐，果断决策。

总之，对我国企业家人力资本的激励必须采取多种手段，物质激励与精神激励双管齐下才能有效解决。为了企业家人力资本价值的实现，还必须培育完善的企业家人力资本市场、规范法人治理结构以及法律法规等多项制度创新活动给予制度上的支持。

参考资料：

【1】黄明元 期望理论与企业家人力资本动态激励机制研究 [J] 科技管理研究2006年第5期

【2】陈爽英 唐小我 中国企业家人力资本组合激励的机制分析 [J] 软科学2005年第1期

【3】王凌云 张永林 论人力资本的经济价值实现风险与激励 [J] 生产力研究2004年第9期

【4】周明 何炼成 企业家人力资本组织契约激励约束机制分析 [J] 西北大学学报（哲学社会科学版）2003年第1期

（作者单位：北京行政学院 工商管理教研部）

【评论】 【推荐】

评一评

正在读取...



笔名：



评论：

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例：

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事法律责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

