

# 基于进入权理论的员工创业选择

吴爱华

(鲁东大学 管理学院, 山东 烟台 264025)

摘 要: 从进入权的角度分析了员工创业决策的内在机理; 从进入权激励专用性投资缺陷的角度研究了员工的创业选择。企业所有者可以通过所有权的合理配置及其它措施来减少员工的创业选择。

关键词: 进入权; 专用性投资; 创业选择

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

文章编号: 1001- 7348(2008) 03- 0176- 03

## 0 引言

知识经济的发展使得越来越多的员工选择创业, 如 Intel 公司不是像大多数硅谷企业那样从车库或地下室发展成立起来的, 而是由另一个公司——Fairchild 半导体的总经理 Robert Noyce 与研究开发部门的经理 Gordon Moore 离开 Fairchild 创立的, 名为 Integrated Electronics。又如, 金碟软件公司掌握核心技术的人员另立山头, 推出同样的软件产品, 与金碟竞争, 曾使金碟元气大伤。这些企业的创建并非特例, 根据 Bhide<sup>[1]</sup>的报告, 在世界发展快的 500 家公司中, 71% 的企业是由原先工作的企业中离开的员工所创立的。尽管总体上员工创业一般有利于经济发展, 但对于原企业来说新创企业大部分是原企业的竞争对手, 因而对原企业来说并不希望太多的员工离开选择创业。尽管理论上关于创业的研究很多, 但涉及到员工创业选择的研究则较少, 本文从新的视角解释了这一现象, 在介绍进入权理论及其在激励专用性投资优势的基础上, 分析了其缺陷, 即进入权过多则可能导致员工创业选择, 这一点在理论上并未引起足够的重视。

## 1 进入权与专用性投资

1998 年 Rajan and Zingales<sup>[2]</sup>提出了进入权理论。所谓进入权 (access, 又译为通道或通路) 就是委托人通过赋予代理人进入接触企业中关键资源的机会, 使代理人对关键资源作专用性的人力资本投资, 获得一种稀缺资源——专用性的人力资本, 这种专用性的人力资本可以使企业的关键资源发挥更好的效能。由于人力资本与其所有者天然的不可分离的特性, 从而进入权使员工凭借其专用性的人力资本获得了对关键资源的控制能力, 这种能力使员工在一定程度上获得了与企业讨价还价和分享剩余的权力, 这种

由于接触和使用企业的关键资源而产生的权力被称为“进入权”, 企业中的关键资源可以是非人力资本, 也可以是与人力资本相关联的资本, 比如才能、创意等。如果关键资源是机器, “进入权”就意味着获得操作机器的能力; 如果关键资源是思想, 进入权就意味着获得这个思想细节的能力; 如果关键资源是人, 进入权就意味着与这个人密切工作的能力。

专用性投资的概念起源于资产的专用性的概念, 按照威廉姆森给定的含义, 资产专用性 (asset specificity) 是指在不牺牲生产价值的条件下, 资产可用于不同用途和由不同使用者利用的程度。具备专用性质的资产称为专用性资产。专用性投资, 是为了用来改进特定的经营效率或维护特定的交易关系, 对专用性资产进行的持久性投资。如果将资产专用性这一含义缩减到人力资本专用性的形式上, 那么人力资本的专用性就可以看成是人力资本在某种特定用途上的价值高于任何其它用途上的价值的性质。

企业专用性人力资本投资, 是指员工的技能依赖于所在企业的产品特性、市场状况、工艺流程、企业文化以及企业组织中的人员 (包括管理者与团队) 等, 应该注意, 专用性有个程度的问题。在现实世界里, 企业专用人力资本通常并不完全专用于一个特定的企业, 只是在该企业有最高生产率, 而在其它生产场合有较低的生产率。因而员工能否进行企业专用性投资对于企业的发展与成长意义重大, 从而企业采用各种方式激励员工进行专用性人力资本投资。以上从专用性投资的含义上看, 企业专用性投资会在一定程度上限制员工流动, 但这并不意味着员工不能流动、不能创业。

## 2 创业与创业选择研究

国内外对于创业研究文献越来越多, 然而大部分都是

实证研究。Busenitz et al 认为,目前还缺少理论性文章来发展创业领域的独有知识和内在体系,并提出了一个创业研究框架,这一框架囊括了创业研究的几个主要要素,机会、创业者或者创业团队、创业的组织活动,以及相应的外部环境特征,对员工的创业选择的研究则更少。Jovanovic 和 Nyarko 的模型为企业内部信息流动奠定了微观基础<sup>[3]</sup>。该模型假设企业内部存在一种“干中学”的人力资本积累过程,在均衡处总是有一部分员工愿意留在企业获得进一步的信息,这样可以不断提高工资;而另一部分员工则会试图建立自己的新企业。Franco 和 Filson 的模型则表明,由于员工在原企业中存在学习效应,因此员工可能更愿意在技术水平高的企业工作并接受相对较低的工资。Pakes 和 Nitzan 建立了一个描述企业与员工关系的两阶段模型。在第一阶段结束时,企业和员工都掌握了企业的信息。当只存在一家企业和一个科技人员时,科技人员将在第二阶段留在企业,因为他因此而分享的垄断利润要高于进入市场获得的寡头利润;而当原来的市场中有足够多的企业  $m$  时,科技人员作为第  $(m+1)$  个企业在市场上可以获得的古诺利润比他留在原企业中获得的收益要高,因此会选择离开原企业进行自主创业。

向锐基于 Yang 与 Ng (Yang- Ng, 即杨小凯与黄有光) 企业模型,建立一个新的包含企业专用人力资本投资的两期 4 阶段动态投资—转移博弈模型。向锐认为<sup>[4]</sup>,员工离开原有企业,表明员工的人力资本的企业专用性程度已经变得足够小了,并认为,员工的人力资本投资将会直接促成这一变化。雇主与员工之间的分工产生了他们彼此缔结合作契约的必要,而这份契约的不完全性则又促使他们合作破裂或者新建企业出现。企业在获得增长的同时,往往也衍生了自己的竞争对手。并通过建立一个动态企业模型,考察企业这种典型的自我发展过程。由于这种发展将会产生新建企业,这一过程称为企业的自生成过程 (the self-generation process of the firm), 实际上即是员工创业的过程。以上研究各有侧重点,本文从进入权的角度进行了解释和说明。

### 3 进入权激励专用性投资的优势

与产权理论中通过契约化来配置权力的观点不同,进入权理论是一种非契约化的配置权力的机制。员工唯一的剩余控制权就是撤出自己的人力资本,人力资本是其权力的唯一来源。而人力资本所有权需要不断投资和积累才能获得,一旦停止投资,人力资本的退出威胁将弱化乃至消失。获得对关键资源进入权的人并没有获得新的剩余控制权,获得的仅仅是把其人力资本专业化于关键资源从而使自身具有价值。

对员工来讲,拥有契约化的权力是其理想的追求,而获得更大的非契约化权力则是其更现实的追求。这种非契约化的权力体现在管理过程的方方面面,这种权力在管理过程中对员工产生直接影响,能够诱导和激发员工自我实

现的内在动机,正是对这种非契约化权力的渴望,促使员工不断加强专用性人力资本的投资。进入权对人力资本专用性投资的激励是一个动态的过程。给予员工关键资源的机会,相当于赋予他一个看涨期权,可以诱导其自发地对关键资源进行专用性的人力资本投资。国内学者郑志刚<sup>[5]</sup>、缪荣<sup>[6]</sup>等详细论述了进入权对专用性投资的激励作用。进入权是一种新的更贴近管理过程的激励人力资本专用性投资的有效机制。然而,进入权在能够激励员工专用性投资的同时还存在负面的作用。

### 4 进入权激励专用性投资的缺陷——员工创业选择

然而进入权在激励专用性投资时具有双面性:一方面雇主为了生产,不得不赋予员工一定的进入权而让员工密切接触关键资源,如员工与关键客户和供应商打交道,或者学习雇主的管理技术、生产技术等。但另一方面,进入权也给员工窃取或侵占(expropriate)关键资源并与雇主进行竞争,即当企业的员工了解和掌握企业的专有知识资产后,就可能带走这些知识资产,并创办与原就职企业竞争的新企业,从而“侵占”企业的专有知识资产的潜在价值。进入权激励专用性投资的缺陷总体上可以用图 1 表示,以下以一个简单例子进行说明<sup>[2]</sup>。

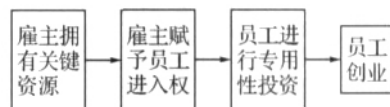


图 1 进入权与员工创业选择

在一个小城镇中有一个制表者,他拥有能够制造表的技术,需要劳动力共同生产。现有两个员工 A 和 B,制表者知道 A 或 B 可能侵占他的技术来建立自己的企业。并且,这个城镇只需要一个制表企业,假设在规模经济的作用下,产量高的企业将在竞争中获胜。以下两个因素决定产量:一个是技术,另一个是劳动力数量。

制表者掌握生产中涉及到的核心技术,但是制表者必须与员工进行交流,假设信息通过纵向交流,如让 A 与自己交流,B 向 A 汇报,从而只有 A 接触到技术。员工有两种选择:利用其所获得的技术来与原制表者竞争(以下称为竞争,这时可能伴随员工创业过程)或者学习执行分配的任务(以下称为专业化,这时员工将进行企业专用性投资),并且一旦员工专业化后,员工只能与其上司共同组成团队才能生产。

当员工与制表者直接交流时,员工可以更方便地观察到技术。假设制表者自身生产及与员工一起生产均可获得 1 个边际产品,使用侵占的技术生产仅能获得 0.75 个边际产品。因而,75% 表示技术的可侵占程度。不能与制表者直接交流的员工作不能侵占技术而在满足一定条件下专业化。最后需要说明产出是如何在团队中进行分配的。假设产出的分配从最底层讨价还价开始,每个员工获得一半其自身的产出及一半其下属的产出。

A 是 B 的上司(以下称 A 为经理),则 B 就不能侵占

技术。如果专业化相对来说成本更小,则B将专业化于A。但是A则不同,如果A专业化,A将获得0.5倍自身的产出以及B产出的0.25,这样A将获得0.75个产出。从而A的收入比B高,这是因为垂直层级制给予了A位置权力,B对于生产组织具有生产力的条件是A也加入这一组织中,从而使A获得一定的讨价还价能力。尽管A具有位置权力,但因为B将与A一起离开原雇主(因为若B离开A后没有生产力),从而A也可能采取竞争行为。如果A与B一起采取竞争行为,总产出将是1.5。这一产出水平大于制表者的产出水平,从而A将在竞争中获胜。而且,作为补偿,A只需给B其产出的一半(=0.5\*0.75),自己留下1.125。

由上员工更可能采取竞争的行为,这是因为其直接上司(经理)需要下属的忠诚。他们联合在一起的力量使他们能够战胜制表者的技术优势,从而在竞争中获胜。当然,A是否选择竞争与技术的可侵占程度有关,在本例中如果技术的可侵占程度小于0.5,对A来说专业化是理性的选择。进入权激励专用性投资导致员工创业选择过程如图2所示。

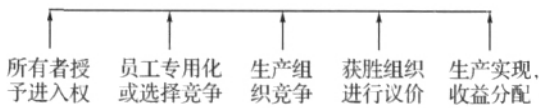


图2 员工创业选择内在机理

可以说,有关企业创业和企业具体运作的各种隐含知识,有一些是可以先通过就业来学习、扩散和掌握的。通过一段时期的就业、学习和模仿,那些具有潜在创业激情和一定综合知识的现有企业员工,特别是可以接触到企业核心技术机密的员工,可能会焕发出创业热情,成为原雇主的强劲竞争对手。由上可见,进入权激励专用性投资缺陷或负面作用的大小与企业所采用技术的可侵占程度密切相关。显然,不同行业的技术可侵占程度不同,而且与企业的组织设计有关。有些行业中层级中竞争的威胁相同,即所有权的可侵占程度为一常数,与距离关键资源的远近(层级数)无关,为了生产所有员工需要相同的进入权,例如,企业的关键资源是思想、或者代码等;有些行业所有权的可侵占程度随着层级数的递增而迅速减少时,如企业的关键资源是客户关系。对于不同类型的行业,企业可采取不同的策略减少员工的创业选择行为。

## 5 结语

以上在企业的投入阶段,企业通过对关键资源的进入权的控制、专业化员工以及所有权的分配来平衡企业与员

工间的权利。若给予员工过多的权力,会威胁到所有者;给予员工过少的权力,则对企业成长不利。企业控制关键资源的进入权引导员工专业化,然后利用专业化员工控制新员工。企业家给予雇员对关键资源的进入权以进行更有效的生产,但是进入权也会给雇员夺取关键资源所有权以与企业家进行竞争的机会。员工的进入权越大,可以夺取的所有权就越多,在和原企业家进行竞争时就越有效,从而员工越可能创业。

以上对于员工创业行为进行了解释,对于研究员工创业提供了新的视角,从微观的角度分析了员工创业的内在机理,在理论及实践上均具有重要意义。对于雇主来说,首先具有配置进入权的权力,雇主可以通过对进入权的合理适当的配置来减少员工对企业知识资产的侵占、减少员工的创业。其次,雇主可以决定组织差别化的程度,可以在某种程度上决定员工的流动能力,例如,雇主在相同的生产技术中选择一种比较独特的技术,从而使不合作的员工很难在别处找到工作;雇主还可以使其组织远离竞争性的劳动力市场,从而增加员工跳槽的难度;雇主还可使组织文化不同等。

进入权理论,特别是进入权在激励专用性投资的优势方面一经提出就得到了大量的肯定,然而其仍有一些不足之处。首先,进入权的概念过于抽象,进入权分配如何实现?实际上,实现进入权配置的重要方式是授权,现实中上层往往通过对下层的授权而使下层接触企业关键资源。进而本文认为,RZ所说的进入权是名词,实现进入权的配置过程即是授权。现实中很多企业是给予员工一定的进入权,而不一定是全部的进入权,从而雇主具有更大的灵活性。

### 参考文献:

- [1] Bhide, Amar V., The Origin and the Evolution of New Businesses[M]. New York, NY: Oxford University Press, 2000.
- [2] Rajan, R., and L. Zingales, "The Firm as a Dedicated Hierarchy: A Theory of the Origins and Growth of Firms"[J]. The Quarterly Journal of Economics, 2001, 116(3): 805-851.
- [3] 陈柳, 刘志彪. 国外科技型员工创业行为研究综述[J]. 外国经济与管理, 2006(6): 19-25.
- [4] 向锐. 基于专业化的企业理论研究[D]. 重庆: 重庆大学管理学院博士论文, 2004: 46-60.
- [5] 郑志刚. 产权作为提供专用性投资激励机制的缺陷和通路管制理论[J]. 南开经济研究, 2001(6): 10-16.
- [6] 缪荣. 企业专用性人力资本投资的激励机制: 进入权视角的研究[J]. 现代管理科学, 2005(2): 98-100.

(责任编辑: 赵贤瑶)