

# 人力资本与企业制度创新

兰玉杰

2002.5

# 内容安排

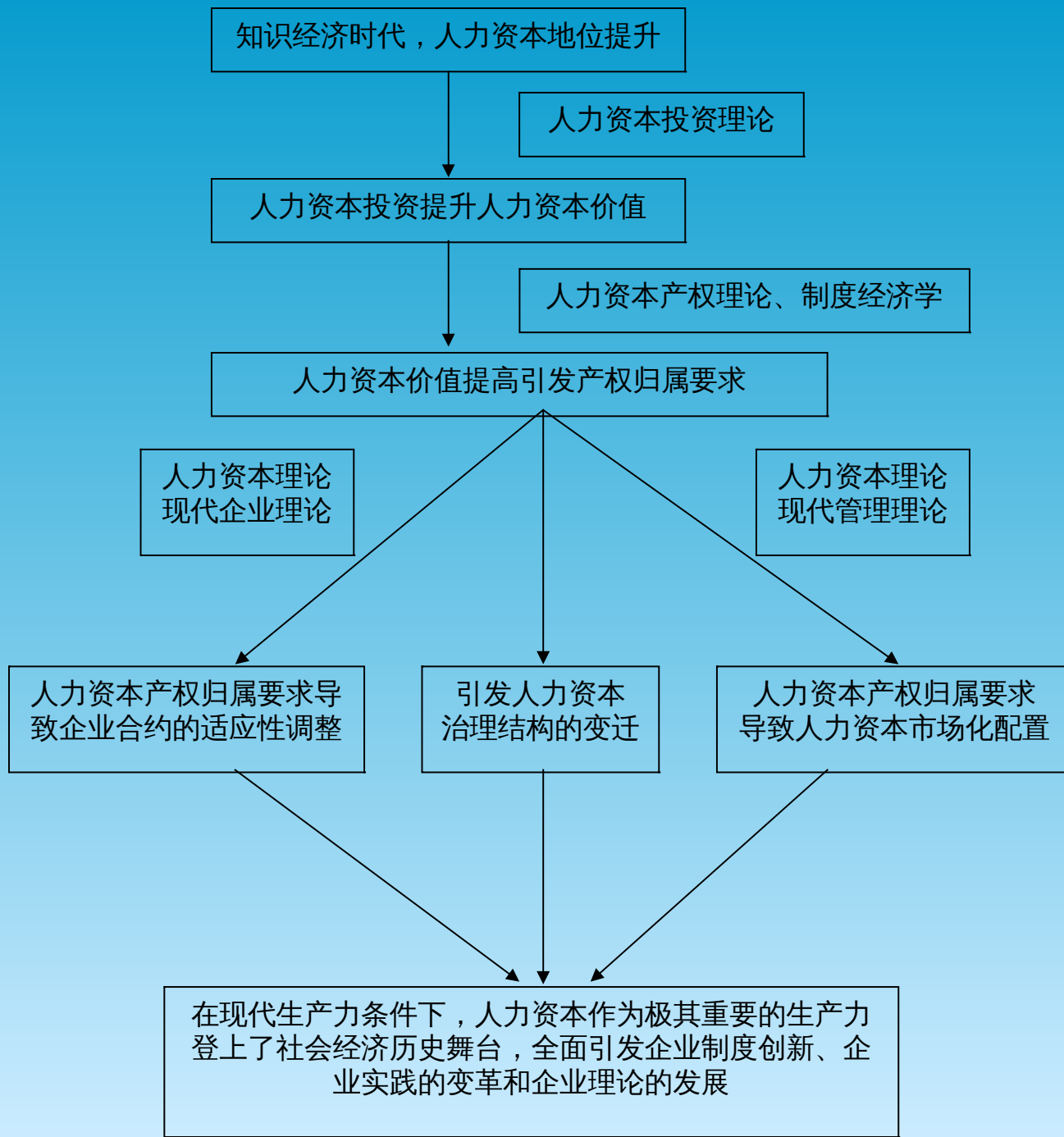
- ◆ 前言
- ◆ 一个研究人力资本的理论框架
- ◆ 人力资本理论的演进与制度变迁
- ◆ 人力资本与企业理论：近期文献的一个综述
- ◆ 人力资本与企业制度创新
- ◆ 参考文献、相关网站、博士专著

# 前言

- 人力资本作为资本形态登上历史舞台是知识经济时代的一个重要特征
- 人力资本研究已成为企业理论的前沿问题和经济学研究的核心范畴之一
- 人力资本理论已经成为我国经济和社会发展理论与实践的一个重要支点
- 人力资本战略已成为我国加入 WTO 后国内企业在国际惯例下制定的核心竞争战略

# 一个研究人力资本的理论框架

- 理论背景：人力资本投资理论、人力资本产权理论、制度经济学、现代企业理论、现代管理理论、博弈论与信息经济学
- 研究方向：人力资本投资、人力资本产权、人力资本治理、人力资本配置、人力资本与企业理论
- 理论运用：人力资本投资理论、人力资本产权理论与现代企业理论、现代管理理论相结合
- 研究对象：人力资本与企业制度创新



# 人力资本理论的演进与制度变迁

- 基本概念：人力·人力资源·人力资本·人力资本所有者
- 人力：人的劳力、力量、能力
- 人力资源：生活在一定社会、一定区域内的全体人口或劳动力，它是一种数量概念，以劳动力的同质性为前提，它不能反映人的知识、技术、能力和健康等质量要素的稀缺性，以及相应的市场供求关系
- 人力资本：人作为生产者和消费者的能力（舒尔茨，1962），资本范畴是人的知识、技术、能力和健康等。它之所以是一种资本是因为它是未来收入或满足的来源（舒尔茨，1971）。根据人力资本的存量不同，可将其分为一般型、技能型、管理型和企业家型人力资本
- 人力资本所有者：人力资本所有者是以多元形式存在的，它可以是个人、家庭、企业、政府。人力资本的承载者是人力资本的当然所有者

# 人力资本研究的演进路径

人力资本理论的思想渊源  
20 世纪 50 年代之前



人力资本理论的形成  
20 世纪 60 年代  
经济增长研究、收入分配研究

人力资本理论的发展  
20 世纪 70—80 年代  
人力资本投资和迁移研究



人力资本理论的新发展  
20 世纪 90 年代  
人力资本的产权与激励研究  
人力资本理论扩展到企业理论的基础层面



人力资本理论的拓展  
21 世纪初期  
人力资本与企业理论  
企业理论构筑在人力资本基础之上

# 人力资本理论的演进

序号	内 容
1	马歇尔的企业家特定要素禀赋论
2	舒尔茨的人力资本投资理论
3	贝克尔的人力资本理论
4	威廉姆森的人力资本专用性理论
5	熊彼特的企业家创新理论
6	钱德勒的企业家创新理论
7	哈特的企业家剩余索取理论
8	周其仁、张维迎、杨瑞龙、魏杰的人力资本产权理论

# 人力资本理论的思想渊源与历史线索（20世纪50年代以前）

## 阐述有关人力资本思想的经济学家

序号	经济学家	序号	经济学家	序号	经济学家
1	威廉·配第	2	R. 坎梯龙	3	亚当·斯密
4	J. B. 萨伊	5	冯·图恩	6	N W西尼尔
7	J. S. 穆勒	8	W. 法尔	9	L. 瓦尔拉斯
10	H. 塞德维克	11	E. 恩格尔	12	F. 李斯特
13	A. 马歇尔	14	A. C庇古	15	I. 费希尔

## 有关人力资本出现的研究领域及形成的基本思想

序号	研究领域	序号	基本思想
1	国民财富和国家实力研究	1	关于人的经济价值的思想
2	国家财政和税收研究	2	关于人力资本投资的思想
3	教育、健康投资经济意义分析	3	关于人力资本投资收益的思想
4	人口迁移经济效应分析	4	关于人力资本与收入差别关系的思想
5	个人收入差别研究	5	关于人力资本与生命周期关系的思想
6	战争成本与损失分析		
7	人寿和人寿保险研究		

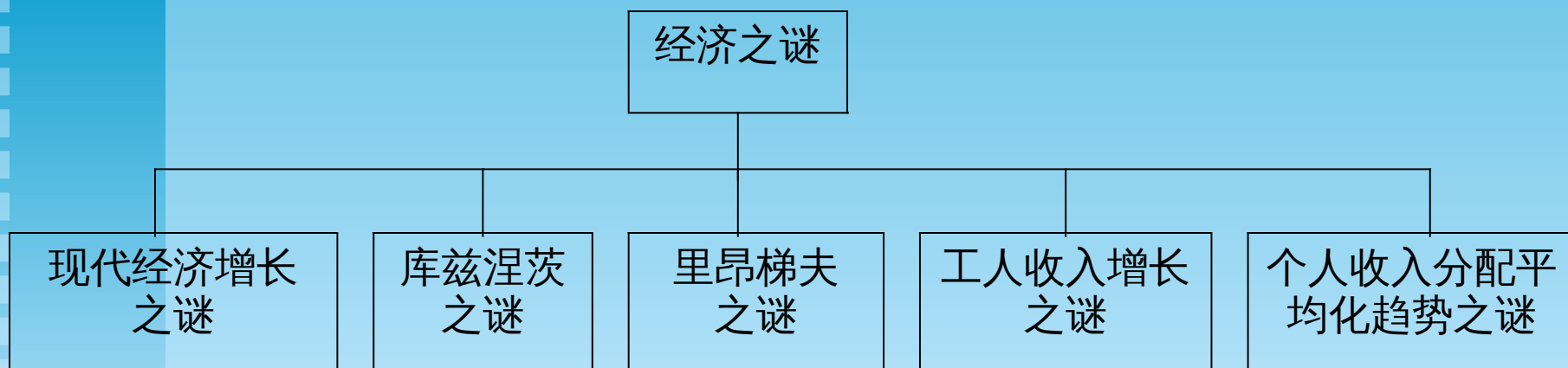
# 人力资本理论的形成与发展

(20世纪50年代末—80年代初)

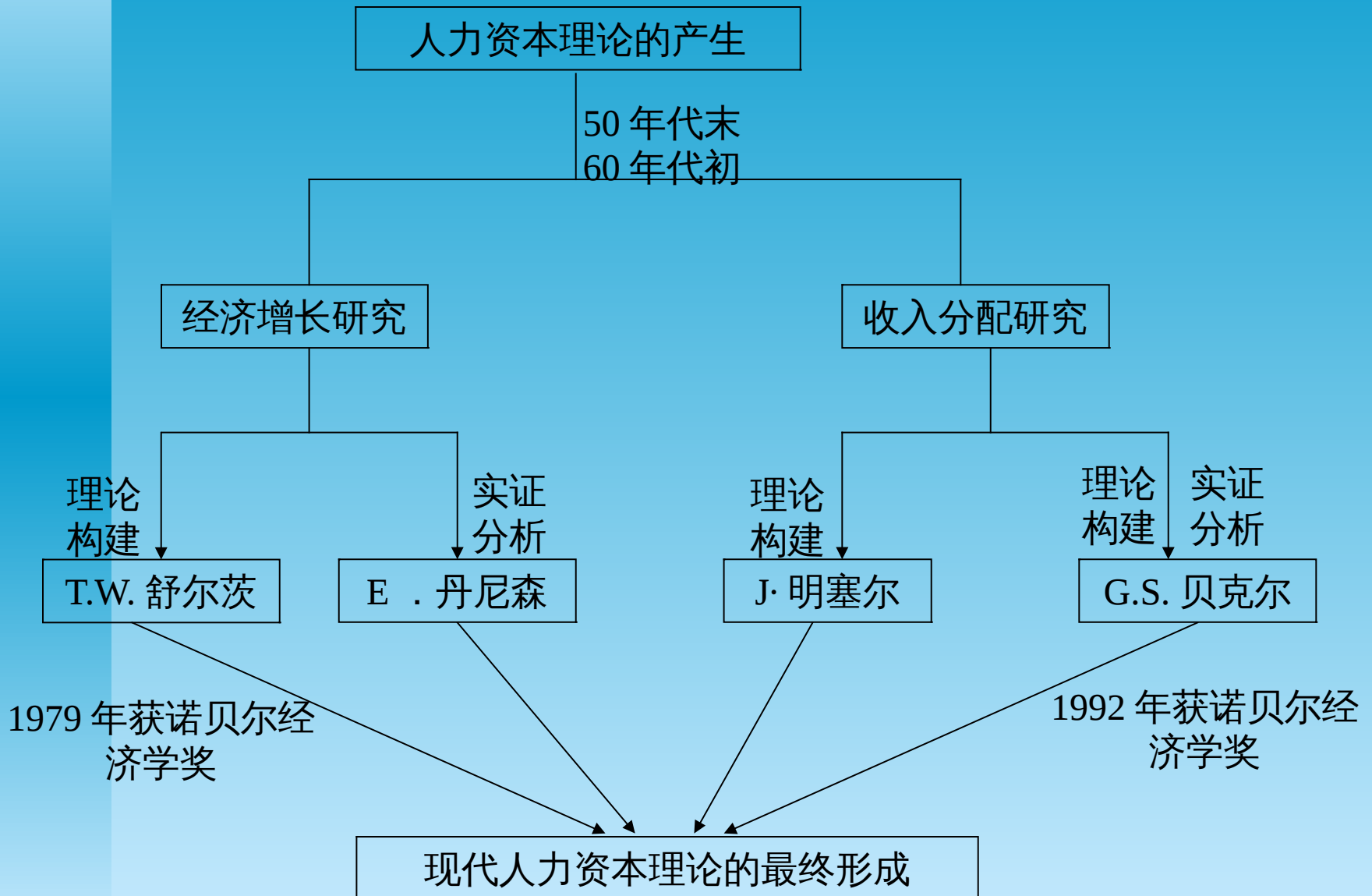
## ■ 人力资本理论产生的历史背景

战后欧洲重建经验反思：马歇尔计划的成功与西欧的迅速复兴

经济学面临着挑战：求解“经济之谜”



# 人力资本理论的产生



# 人力资本的发展与演变

人力资本理论的发展与演变

人力资本理论的进一步深化与完善

序号	名称
1	人力资本投资形式与途径的研究
2	人力资本投资收益研究
3	人力资本投资与收益微观模型研究
4	人力资本与经济增长关系研究
5	人力资本与技术进步和劳动生产率关系研究
6	人力资本与个人收入分配关系研究

人力资本理论研究的扩展

序号	名称
1	可持续发展研究
2	经济增长与经济发展研究
3	收入分配研究
4	贫困问题研究
5	就业与职业流动研究
6	储蓄与消费研究
7	国际贸易研究

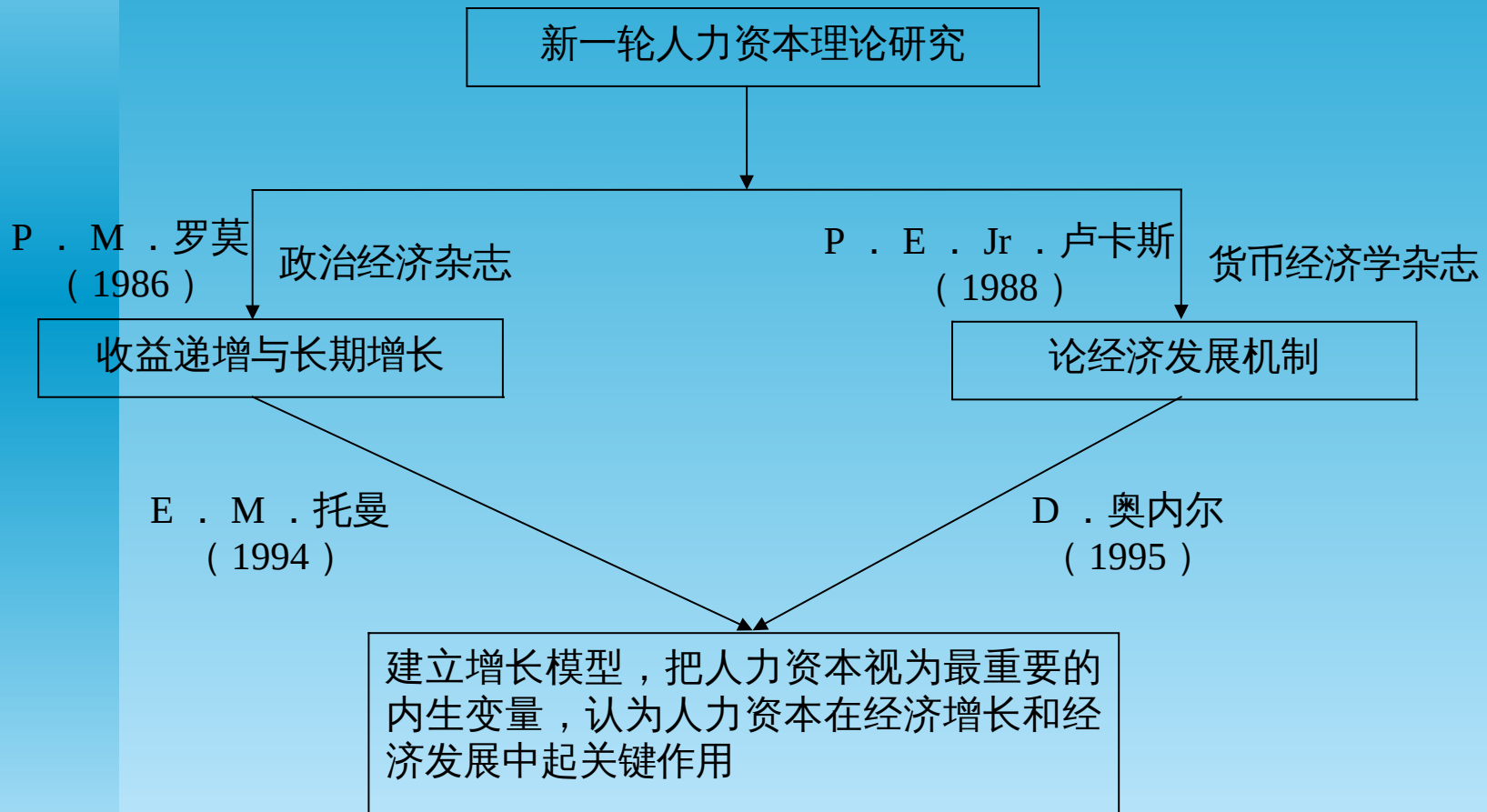
# 人力资本理论受到的批判

```
graph TD; A[人力资本理论受到的批判] --> B[从人性和道德角度  
J.A. 格尔辛 (1984)]; A --> C[从政治角度  
马克思主义者];
```

从人性和道德角度  
J.A. 格尔辛 (1984)

从政治角度  
马克思主义者

# 80年代后期以来人力资本理论的新发展 (20世纪80年代后期—90年代中期)

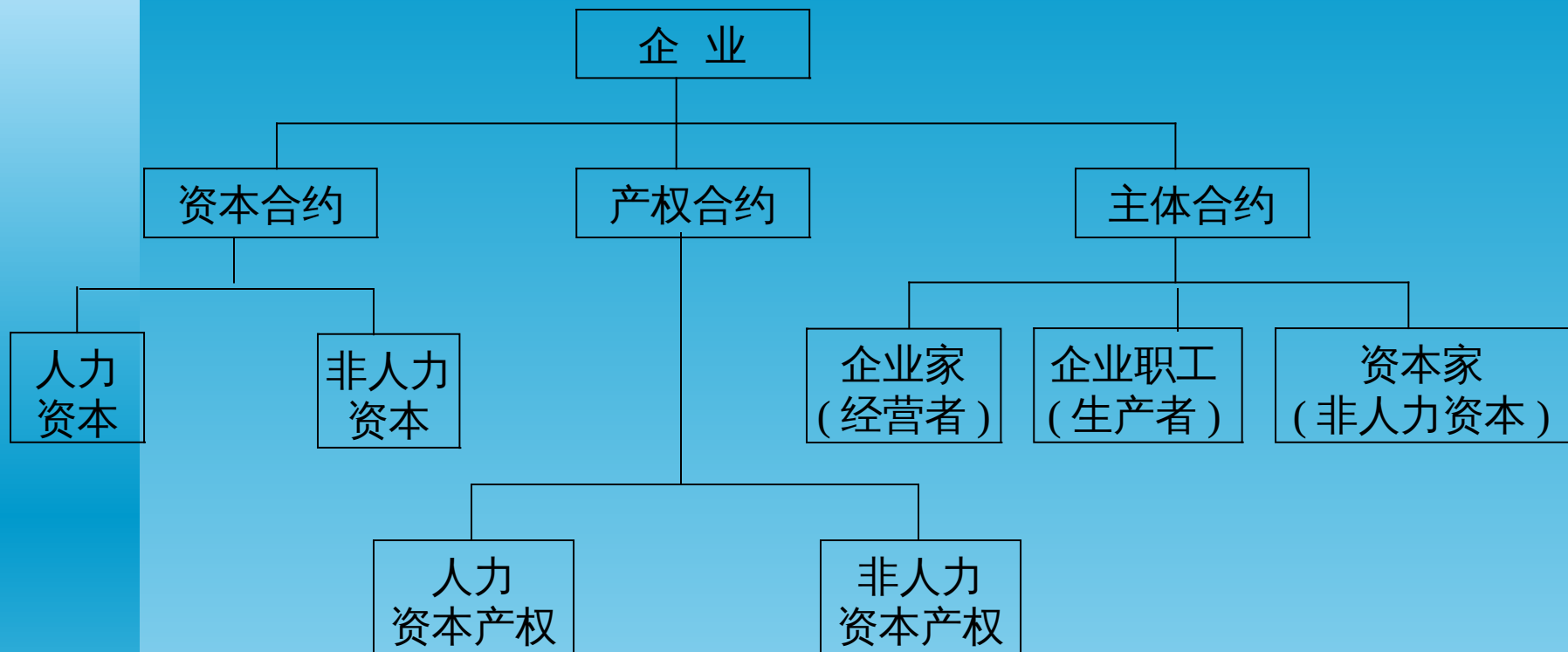


## 人力资本与企业理论：近期文献的一个综述（20世纪90年代以来）

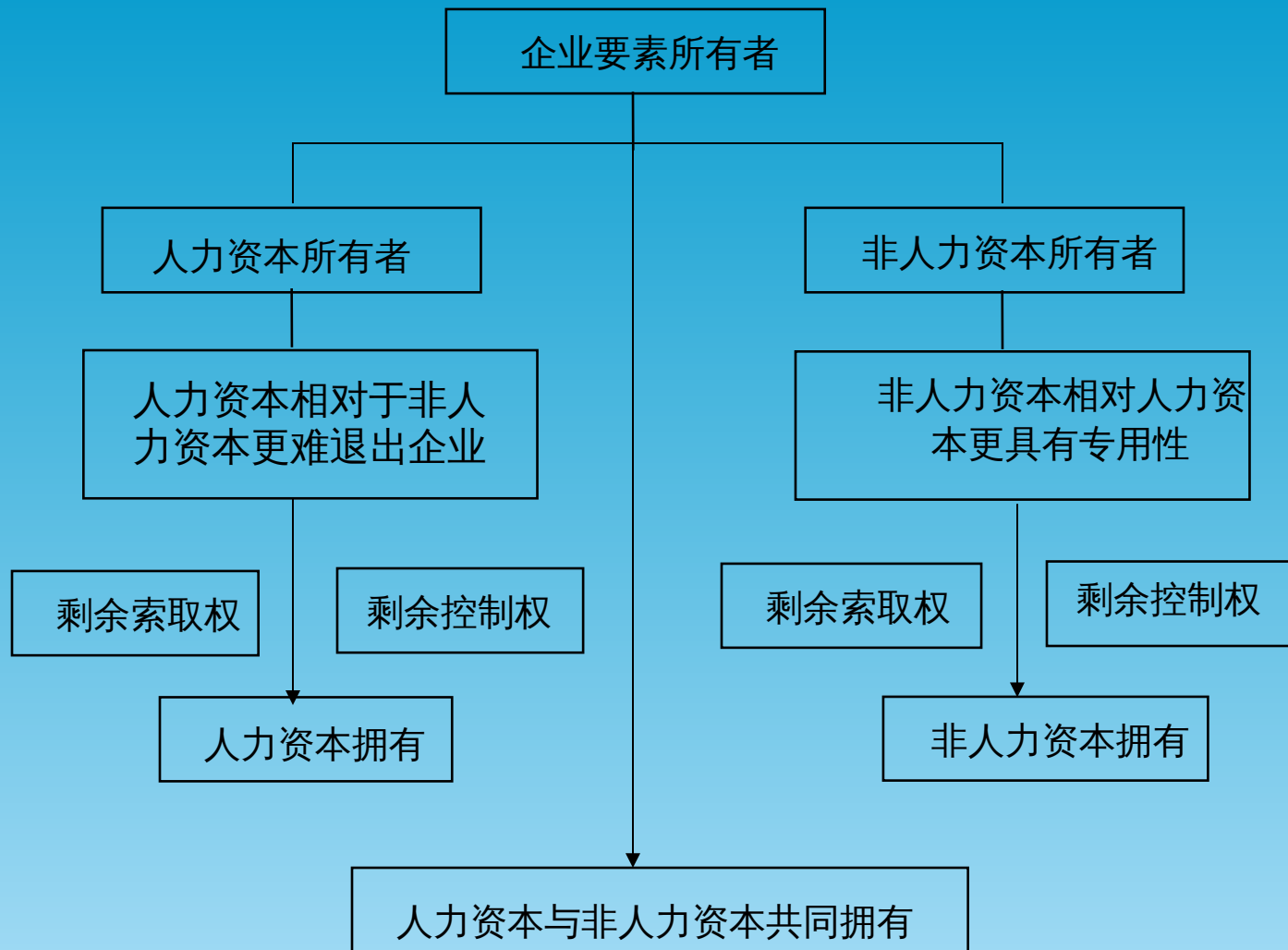
进入90年以来，随着知识经济的到来，对人力资本的研究日渐深入。这方面的论文尽管在形式和内容上各异，但它们的一个共同特征是围绕人力资本产权与企业制度创新这一基本思路来展开的

# 人力资本的产权特征与企业所有权安排

国际上主流的企业理论是以威廉姆森等人主张的交易费用经济学 (Williamson,1975,1985;Klein,1978) 为代表的。企业理论家将该理论与“团队生产”和“中心签约人” ( the centralized contractual agent ) 思想 (Alchian & Demsetz,1972) 相综合，进一步提出“企业所有者”就是那些投资于企业专用性资产并享有剩余索取权的人 ( Alchian & Woodward,1987 ) ，即企业所有权是控制权和剩余索取权的统一。沿着这一思路，国内外有 3 个方面的代表。一些学者认为资本家应该成为企业所有者，“资本雇用劳动”；另外一些学者认为人力资本应该成为企业所有者；还有一些学者认为企业应该实行利益相关者 (“下赌注者”) 共同治理，分享企业控制权和剩余索取权



- 没有资本，何来发展？
- 没有产权，为什么要发展？
- 没有主体，谁来发展？



企业最优所有权安排是让最重要、最难监督的成员拥有所有权，从而使剩余索取权和控制权达到最大程度的对应，“外部性”最小，企业总价值最大。

# 人力资本产权特征假设

基本假说	特 征	学 者
动机与行为相一致的理性人	<p>人力资本与所有者的不可分离性</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 首次碰到人力资本产权问题，是研究奴隶制的经济学家巴泽尔，他提出奴隶是一种“主动财产”</li><li>2. 罗森强调在“自由社会”里，人力资本与其所有者是不可分的</li><li>3. 周其仁认为人力资本的产权天然属于个人，可以交易</li><li>4. 张维迎认为“人力资本与其所有者的不可分离性”是整个现代企业理论的基本假设，甚至可以说是弗兰克·奈特(Frank knight,1921)企业家理论的基本出发点</li></ol>	<p>巴泽尔 ( Barzel, 1977 ) 罗森 ( Rosen, 1985 ) 周其仁 ( 1996、 1999 ) 张维迎 ( 1996 )</p>

基本假说	特 征	学 者
<p>信息具有不完全性、未来具有不确定性，并存在外部性，经济人的理性是有限的，他的预期与行为结果可能不完全一致</p>	<p>人力资本与其所有者并非完全不可分离的</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 认为行为人在支配归其所有的人力资本以追求最大化时将面临约束</li> <li>2. 人的社会本质决定了人力资本行使的受限性，它与产权的内涵一致，从而决定了人力资本具有一定程度上的可抵押性</li> </ol>	<p>诺思（1990） 加护野忠男和小林孝雄（1995） 杨瑞龙（2001）</p>
<p>研究的分歧</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人力资本能否承担风险？</li> <li>2. 人力资本是否具有可抵押性？</li> </ol>	

# 人力资本产权特征

学者	特征	结论
周其仁 (1996,2001)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 人力资产天然只能归属于个人</li><li>2. 人力资本的运用只可“激励”而无法“挤榨”</li><li>3. 人力资本总是自发地寻求实现自我的市场</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 人力资本的产权特性使直接利用这些经济资源时无法采取“事前全部讲清楚”的合约模式</li><li>2. 市场里的企业：一个人力资本与非人力资本的特别合约，企业不可能只有一个所有权</li></ol>
张维迎 (1996)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 人力资本与其所有者的不可分离性</li><li>2. 人力资本不具有抵押功能</li><li>3. 人力资本所有者不仅可以通过“偷懒”提高自己的效用，而且可以通过“虐待”非人力资本使自己受益</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 资本雇佣劳动</li><li>2. 资本家应成为企业所有者</li></ol>

学 者	特 征	结 论
杨瑞龙 (1997, 2002)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人力资本与其所有者并非完全不可分离的</li> <li>2. 人力资本具有一定程度的可抵押性</li> <li>3. 资本市场越发达，企业中人力资本所有者比非人力资本所有者承受的风险更大</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 企业作为一个人力资本与非人力资本的特别合约，从合约的当事人都是平等主体这一逻辑起点出发，他们都有资格和可能拥有企业所有权</li> <li>2. 企业作为一系列契约的组合，是个人交易财产权的一种方式，签约人必须对自己投入企业的要素（包括实物资本和人力资本）拥有明确的财产所有权</li> <li>3. 企业应该实行利益相关者（“下赌注者”）共同治理，分享企业控制权和剩余索取权</li> </ol>
张曙光 (1995)	<p>在后现代式企业，管理者分享部分剩余，从而也就具有企业所有者和财产所有者的双重身份</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不是委托人选择代理人，而是代理人变成委托人</li> <li>2. 不是委托权的初次分配，而是委托权的重新分配</li> <li>3. 不是资本雇佣劳动，而是劳动雇佣资本</li> </ol>

学 者	特 征	结 论
魏 杰 ( 2000 )	人力资本拥有期权，导致人力资本拥有产权，企业应由人力资本来控制	人力资本拥有企业产权，公司法的修改必然要涉及这个问题。国际上人力资本在企业中所拥有的产权数量，已经达到了企业总产权数量的 38%左右
方竹兰 ( 1997、 1998 )	由于非人力资本由实物型向货币型、信用型、证券型转化，非人力资本所有者与企业关系逐步弱化，非人力资本所有者，更易退出企业；由于人力资本的专用性、协作性及团队化趋势的加强，人力资本退出企业将受到更多的客观性制约，人力资本所有者是企业风险的真正承担者，人力资本是企业财富的真正创造者	人力资本所有者拥有企业所有权是一个历史的必然趋势

学 者	特 征	结 论
陆维杰 (1998)	人力资本所有者不能真正拥有企业所有权	企业所有权的归属最终决定于一定生产力条件下，该企业的经济活动水平对非人力资本与人力资本的需求程度以及企业环境中两种资本的稀缺程度，并且受企业规模带来的企业组织结构的影响
丁栋虹 (1999)	在知识经济时代，人力资本是某个特定历史阶段中具有边际收益递增生产力形态	非人力资本承担风险的相对性与人力资本承担风险的能动性都在加强，在理论上很难用绝对的风险承担者加以全部概括
牛德生 (1999)	随着资本专业化经济的发展，人力资本成为人格化的知识和技术，知识和技术成为人力资本价值有益的“显示器”，人力资本作为一种私人信息开始弱化，而作为一种公共信息开始凸现	

# 人力资本的专用性对企业所有权安排的影响

学 者	人力资本的专用性对企业所有权安排的影响
威廉姆逊 (1987)	人力资本的专用性特征是指企业中有些人才具有某种专门知识、技术、工作技巧或拥有特定信息
加护野忠男、 小林孝雄 (1995)	一个具有某种专用资产的人若要退出企业，则会给退出者本人或企业带来损失，因为这种特异能力在企业外部得不到充分评价，是一种难以进入市场交易的资源押出
Aoki(1984) Williamson (1985)	专用性人力资本与非人力资本是企业准租金的源泉，企业所有权的安排依赖于专用性资产的提供者占有准租金的可能性
Dow(1993)	若能满足专用性资本所有者的参与约束，这种组织形式便可在竞争性市场中维持下去

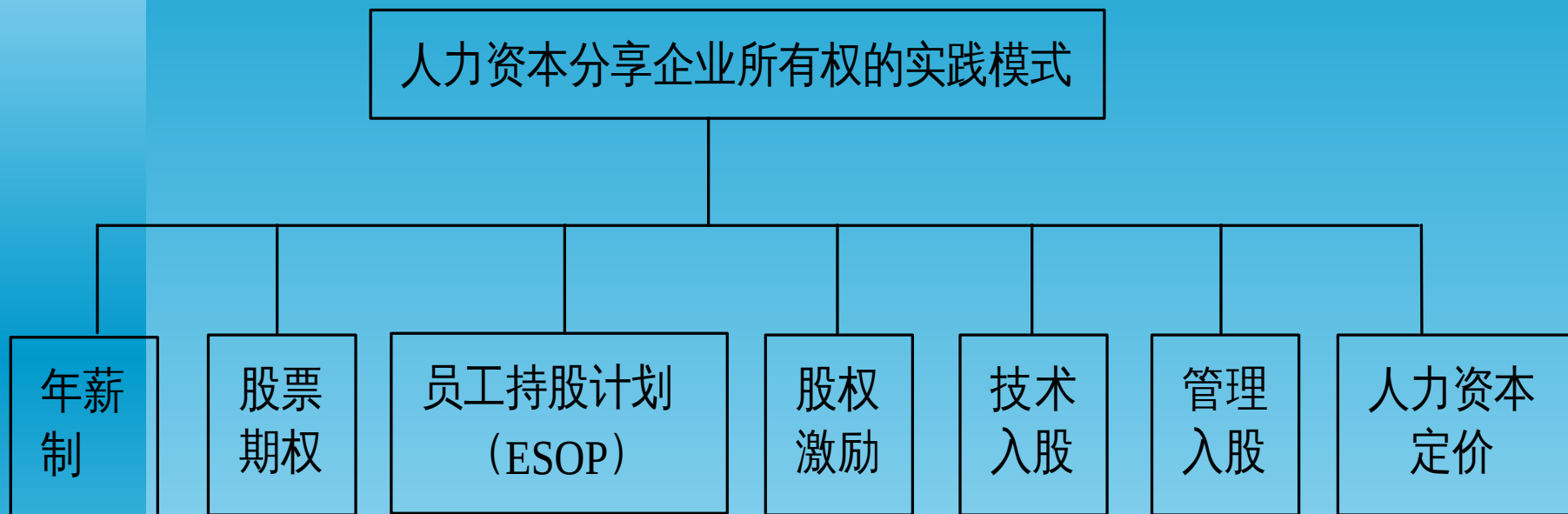
学 者	人力资本的专用性对企业所权安排的影响
Hashimoto and Raisian (1992)	人力资本的专用性是人力资本所有者参与企业治理的重要依据。专用性技巧能增加人力资本所有者的谈判力，进而影响企业所有权
Hart (1995)	所有者的谈判力，进而影响企业所有权的安排。拥有重要投资或重要人力资本的一方应该拥有所有权
Zingales (1997) Rajan And zingales (1998)	现代企业中物质资产所有权不是企业中唯一的权利源；专用人力资本是对企业组织租金的创造起重大作用但又无法替代的人力资本部分，这使得人力资本取得企业部分控制权；随着物质资产重要性的降低，企业关键资源让位于人力资本，不仅使企业按物质资产所有权界定的边界变得意义不大，还使新型的混合类法人实体的分类变得越来越困难
结论	人力资本的专用性，使得人力资本的退出成本提高，人力资本的这种在一定程度上的可抵押性只能说明人力资本的所有者可能分享企业所有权，但并非说他一定能获得这种权利

# 人力资本的团队特征与利益相关者

学 者	人力资本的团队特征与利益相关者
Aoki(1984)	企业专用性资源的产出可看作是一种“集体产品”，它是人力资本共同利用非人力资本进行生产和经营成果
Aoki(1984)、Hart(1995)、Blari(1995)	这种“集体产品”显然是无法按个体作为原子化区分的
Hashimoto(1995)	因为任何给定投资的专用化程度在个体上都是不确定的。因此，企业的团队特征等价于人力资本的团队特征
Alchina and Woodward(1988)	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

学 者	人力资本的团队特征与利益相关者
Aoki(1984)、Alchian and Woodward(1988)	但企业所有权的现实分配则要取决于人力资本与非人力资本所有者之间的谈判，谈判能力的大小与他们的资产专用性程度及在企业中的相对重要性变化有关
崔之元 ( 1996 )	1980 年以来美国共有 29 个州修改了公司法的事实，可以看成是美国企业人力资本产权地位上升的一种表达
结论	企业持续发展一定是专用性资源持有者之间谈判的一个合作博弈解，企业专用性资源的团队特性确保了企业所有权分配对参与各方都有利（至少任何一方都不受损）

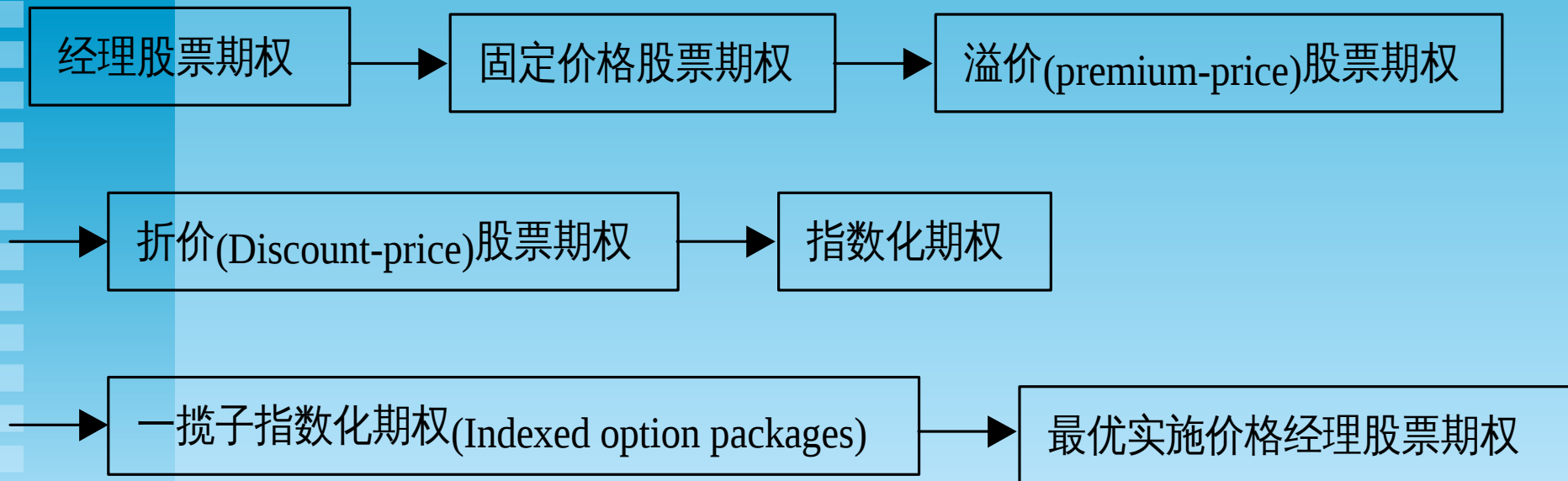
# 人力资本分享企业所有权实践



注：经理股票期权是企业内部的人力资本激励机制，股票期权则是资本市场的一种金融工具

# 经理股票期权的演进和前沿

自 1952 年美国 pfizer 公司推出第一个经理股票期权后，这一理论不断地被实践修正而得到发展，其实质也是人力资本分享企业所有权实践的完善过程



# 经理股票期权的演进

股票期权 类型	演 进 特 征
固定价格 股票期权	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 这种期权的实施价格 (exercise price) 在执行期 (一般为 10 年) 内固定不变。这一价格与实施期权时的市价之差, 即为这一期权的价值。如果实施价格采用的是期权许可日的市价, 这就称为标准固定价格期权。实施价格定得比当前市场价高, 叫溢价期权。相反, 定得比当前市场价格低, 叫折价期权</li><li>2. 80 年代中期, 美国 100 家最大企业经理的报酬来自股票期权的只有 2%; 1998 年占到了 53.3%; 1998 年 S&amp;P500 家公司首席执行官 (CEO) 的收入 40% 来自期权</li></ol>
指数化股 票期权	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 固定价格期权这种工资合同不能防止代理人 (经理) 因为“运气”而获得意外收获</li><li>2. 哈尔和阿尔费德 (Hull, 1996; Alfred, 1999) 提出了改进方案: 将实施价格指数化, 即实施价格不固定, 只有公司的业绩超过同业或市场平均业绩时, 期权持有者才能获得奖励报酬</li></ol>

股票期权 类型	演 进 特 征
一揽子指数化期权计划	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.阿尔费德（1999）提出了对不同层面人员分别采取不同激励方式的一揽子指数期权计划</li> <li>2.阿尔费德（1999）提出了股东价值增值 (shareholder value added, 缩写为 SVA)法。SVA 法以股东期望作为统一的衡量标准，对一线经理和一线雇员的激励报酬应让他们尽最大可能地发现与公司长期价值紧密相连的当前指标。这些指标包括新产品入市时间、员工流动率、顾客反感率、订货发货周期等</li> </ol>
最优实施价股票期权	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以上所有期权理论，对经理应该获得多少期权收益的讨论都是建立在布莱克-斯科尔斯期权定价模型 (Black &amp; Scholes, 1973) 基础上的</li> <li>2. 霍尔和墨菲（2000）最近研究认为：对风险特征、财富结构以及被授予期权数不同的经理，有不同的最优期权实施价格。这一理论第一次将经理风险特征引入经理期权定价，第一次提出计算股价每上涨一个单位时一份期权对经理的激励，第一次全面论述了最优实施价格，是经理期权理论的最新前沿</li> </ol>

# 美国收入最高的 10 位公司总裁

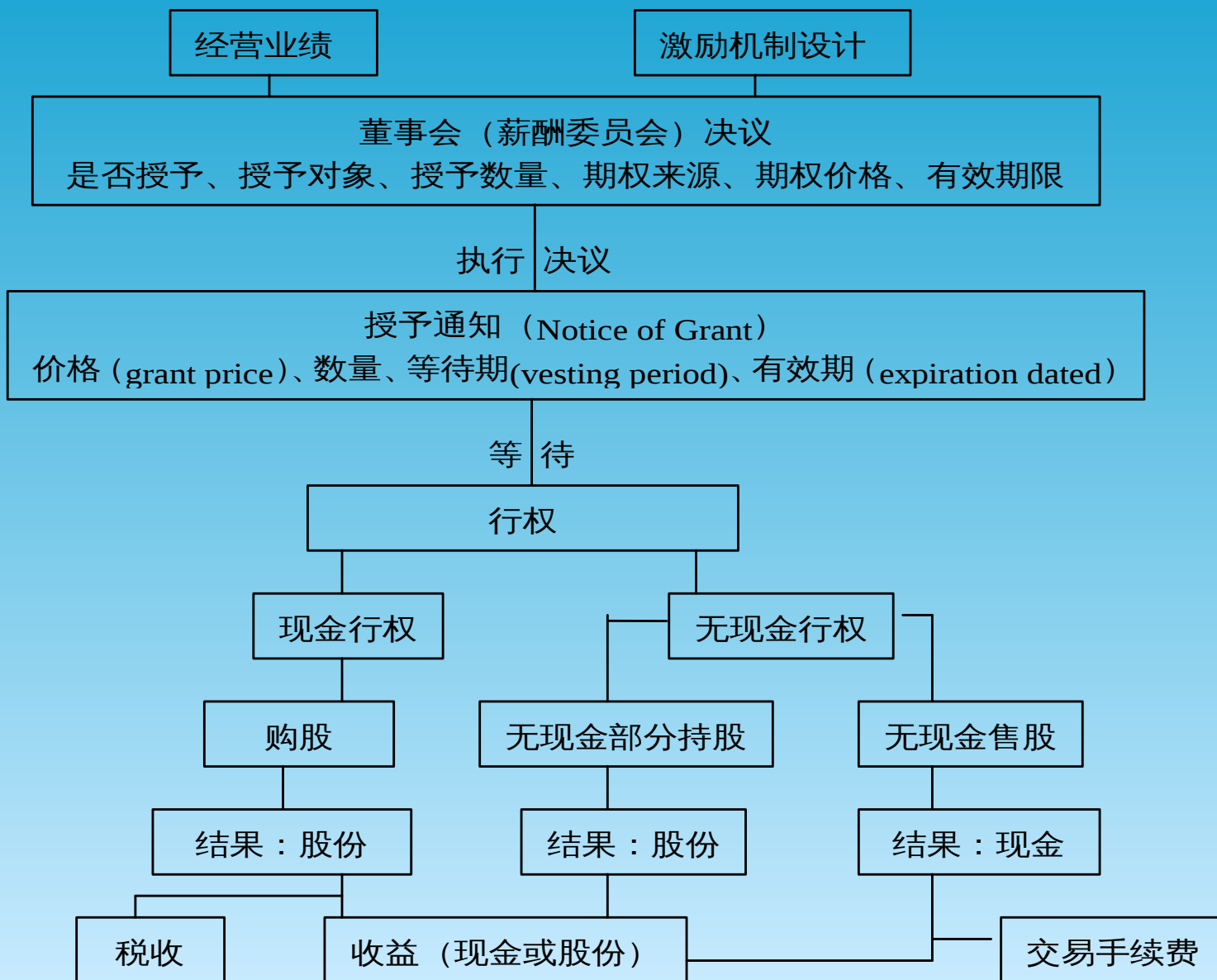
(收入单位：百万美元，1998)

公司	总裁	年薪和奖金		股权等长期收入		总收入
		数量	占总收入比重 (%)	数量	占总收入比重 (%)	
WALT CBS DISNEY	Michael Eisner	5.764	1.0	569.828	99.0	575.592
CIT GROUP	Mel Karmazin	4.000	2.0	197.934	98.0	201.934
CBS	Sanford Weill	7.430	4.4	159.663	95.6	167.093
AMERICAN ONLINE	Stephen Case	1.177	0.7	158.057	99.3	159.233
INTEL	Craig Barrett	2.280	2.0	114.232	98.0	116.511
GENERAL ELECTRIC	John Welch	10.105	12.1	73.559	87.9	83.664
LUCENT TECHNOLOGIES	Henry Schacht	2.020	3.0	65.016	97.0	67.037
TYCO INTERNATIONAL	L. Dennis Zolowski	3.750	5.7	61.514	94.3	65.264
CENDANT	Henry Silverman	2.818	4.4	61.063	95.6	63.882
COCA-COLA	M. Douglas Ivester	2.750	4.8	54.572	95.2	57.322

# 经营者股票期权激励的方案

股票期权的构成要素	要素特征
权益人	一般是高级管理人员或“核心层”的高级主管。在公司的等级结构中，管理层激励方案有不断向下扩展的趋势
有效期或执行期限	收益人只能在规定的期限内才能行使所赋予的权力，一般为5-10年。期权在执行期内“分期”执行，一般是授予权的第一年执行25%，以后每年增加25%，4年后取消
施权价	股票期权收益人在规定的期限内购股票的价格，交易日平均价格与经营者出售股票的价格之差就是经营者的期权收入
数量	要考虑允许购买的股权占公司总股本的比例及股票期权在不同管理人员中的分配
赠与时机与行权时机	赠与时机：受聘、升职、每年一次的业绩评定。行权时机：股票期权期限即将到期；个人认为公司股价已经达到最高点；个人急需使用现金；出于减少税赋考虑，将大量股票期权分散在各年内分批行权；个人将在近期内结束在该公司的工作
执行方法	现金行权、无现金行权、无现金行权并出售
来源	大股东让出一部分股票；发行新股、配股时预备一部分股票；公司在二级市场回购一部分本公司股票

# 股票期权方案设计程序框图



# 股票期权在中国的实践

- 我国最早推行期股期权的企业在深圳上市公司深万科（1993）
- 我国最早开始研究和试行国有企业期股期权激励的地区是上海市（1994）

# 人力资本与企业制度创新

企业制度安排	内 容
企业法人治理结构	从过去的以货币资本为基础的所谓所有者和经营者的相互关系的界定，转到了重点放在对人力资本和货币资本的关系协调为中心的这种新的治理结构上来
企业产权制度	人力资本已经拥有部分股权，从而成为企业的实际控制者和剩余索取者，这对过去经济学及法学的基本原理即谁出资谁拥有产权产生了冲击
企业管理制度	更强调人、技术和流程三者的结合，在管理模式上，强调以人为本；在管理手段上，利用合约规则实现企业管理目标；在管理组合上，强调人力资本的激励与约束
企业文化	企业文化作为一种价值理念，更强调管理制度与人本主义有效结合的管理理念、自我创新能力与协作原则结合的团队理念
企业发展战略	把人力资本的发展作为单独的战略提出来，强调工作能力与企业文化相结合、人力资本所有者的流动和稳定相结合

# 人力资本作用的提高与公司治理结构的变革趋势

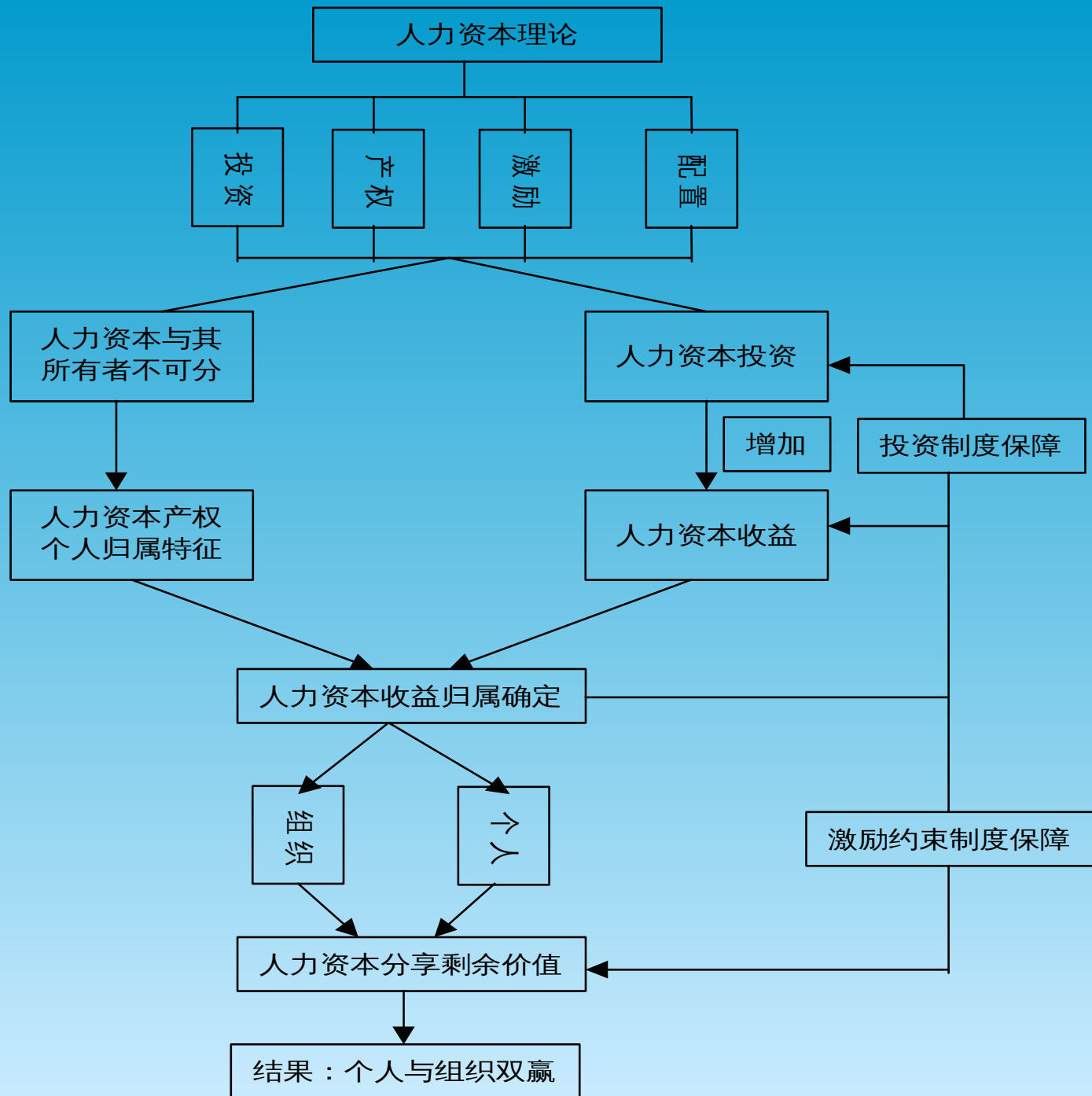
序号	内 容
1	放弃以股东利益最大化作为企业唯一目标的教条，代之以兼顾股东（货币资本所有者）和人力资本所有者及其他利益相关者利益的均衡协调模式
2	一批高新技术企业所实行的人力资本治理结构。在知识经济潮流中发展起来的高科技企业，企业的核心价值往往集中在一两项关键技术上。这时货币所有者在企业中的作用退居其次，大量货币追逐关键技术并愿意以多种形式与技术结合成为一般状态，人力资本所有者成为企业的实际控制者和所有者
3	董事会作用的强化和 <b>CEO</b> 体制的形成。 <b>CEO</b> 拥有远远大于以往总经理的权力。董事会的决策作用和监督作用都开始弱化。与此相对应的是为保证权力巨大的 <b>CEO</b> 不滥用权力， <b>CEO</b> 常常以管理层收购或者购买期权的形式拥有相当数量的公司股权，不再是单纯公司雇员，这也使得代理问题虽然依然存在，但已不似以往严重，道德风险得以降低

# 知识经济时代人力资本与企业理论的发展

企业安排	内 容
企业股权	代理人（人力资本所有者如管理者、企业家）拥有部分股权，从而成为企业的实际控制者和剩余索取者，货币资本所有者的作用弱化为获取收益，以此解决现代企业制度的两权分离及严重的委托—代理问题
企业治理结构	人力资本的作用无疑将日益重要，不排除人力资本成为企业所有者，成为剩余索取者，从而成为风险承担者，甚至会形成某种劳动雇佣资本的状态。企业的目标也从纯粹的股东利益最大演变为利益相关者利益的均衡和协调。这也许更符合知识经济的发展方向
企业人力资本治理	资本市场所代表的外部治理和大股东监督代表的内部治理将成为所企业的共同结构。员工持股、股票期权等制度安排将成为企业普遍采用的制度
企业内部关系	企业内部关系中市场和科层组织界限日益模糊，介于市场与科层之间的“准市场”关系形式会普遍化。企业作为一种制度安排替代市场是现代企业理论的核心，信息技术的发展，组织结构的扁平化，要求企业拥有更多人力资本存量较高的员工

# 研究结论

- 社会经济、技术条件决定了人们对人力资本的价值和人力资本产权属性的认识，逐步产生了全新界定人力资本产权的要求，引发了对制度变迁的需求
- 当人力资本价值提高引发的制度变迁的潜在收益，能够补偿制度变迁的损失，而且技术的进步降低了制度变迁的交易费用时，制度变迁将成为现实
- 人力资本产权个人归属要求的实现要经历一个长期的渐进过程，人力资本分享企业所有权已成为企业制度变革的一个重要方向，物质资本所有者独享剩余的企业合约正向人力资本所有者与物质资本所有者共享剩余方向转变
- 不是因为所有者天然成为企业家（古典企业），而是因为企业家作用的至关重要使其必须成为所有者（后现代企业）



# 问题与思考

- 人力资本承担风险能力的研究
- 人力资本治理下的激励约束机制研究
- 人力资本治理下企业的资本形成方式和融资制度的研究
- 人力资本成为核心要素条件下货币资本与人力资本结合方式的研究



# 参 考 文 献

- ◆ [美]明塞尔：张凤林 / 译 人力资本研究 中国经济出版社 2001 年 9 月
- ◆ 魏杰：企业前沿问题——现代企业管理方案 中国发展出版社 2001 年 9 月
- ◆ 张维迎：企业的企业家——契约理论 上海三联书店 1996 年 4 月
- ◆ 张迎维：企业理论与中国企业改革 北京大学出版社 2000 年 12 月
- ◆ 李建民：人力资本通论 上海三联书店 1999 年 8 月
- ◆ 李忠民：人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释 经济科学出版社 1999 年 12 月
- ◆ 张军：现代产权经济学 上海三联书店 1991 年 7 月
- ◆ 张军：人力资本与要素分配 内容、理论与实现机制 经济学动态 2000 年第 2 期
- ◆ 张维迎：所有制治理结构及委托代理关系 经济研究 1996 年第 9 期
- ◆ 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 经济研究 1996 年第 6 期

- ◆ 方竹兰：人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势 经济研究 1997年第6期
- ◆ 丁栋虹：论企业分析的四维理论模式 财经研究 2002年第1期
- ◆ 杨瑞龙、周业安：交易费用与企业所有权分配合约的选择 经济研究 1998年第9期
- ◆ 崔之元：美国二十九个州公司法变革的理论背景 经济研究 1996年第4期
- ◆ 王皓、方齐云：现代企业家理论综述 经济学动态 1999年第5期
- ◆ 符正平：西方企业理论研究中的三大科学研究纲领 1998年第3期
- ◆ 陆维杰：企业组织中的人力资本与非人力资本 经济研究 1998年第5期
- ◆ 杨其静：合同与企业理论前沿综述 经济研究 2002年第1期
- ◆ 杨瑞龙、周业安：一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其理论意义 经济研究 1997年第1期
- ◆ 刘小云：现代企业的激励机制 剩余支配权 经济研究 1996年第5期
- ◆ 兰玉杰、陈晓剑：企业人才资源评价指标体系研究 数量经济技术经济研究 2001年第7期

- ◆ 兰玉杰、陈晓剑：企业家人力资本激励约束机制的理论基础与政策选择 数量经济技术经济研究 2002年第2期
- ◆ Becker, Gary S., 1960 “An Economic Analysis of Fertility”. In Ansley Coale et al., Demographic and Economic Change in Developed Countries. The University-National Bureau Committee for Economics. Princeton University Press, Princeton.
- ◆ Cameron, S.V. and J.Heckman, 1991, “The Nonequivalence of High School Equivalents”. University of Chicago.
- ◆ Raghuram G. Rajan and Luigi Zingales, 1987, “The Influence of the Financial Revolution on the Nature of Firms”. NBER Working Paper 8177, March.
- ◆ Jensen, Michael and Meckling, William, 1976, “Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency costs, and Capital Structure”. Journal of Financial Economics, 3:305-60.

## 相关网站

- ◆ [www.cec.globalsources.com](http://www.cec.globalsources.com)
- ◆ [Finance.sina.com.cn](http://Finance.sina.com.cn)
- ◆ [www.chinakm.com](http://www.chinakm.com)
- ◆ [www.denglongmen.com](http://www.denglongmen.com)
- ◆ [www.bjkgp.gov.cn](http://www.bjkgp.gov.cn)
- ◆ [www.globalexecutive.com.cn](http://www.globalexecutive.com.cn)
- ◆ [www.people.com.cn](http://www.people.com.cn)
- ◆ [www.cnnobel.com](http://www.cnnobel.com)
- ◆ [ccer.pku.edu.cn](http://ccer.pku.edu.cn)
- ◆ [www.cjol.com](http://www.cjol.com)
- ◆ [www.tjhrd.com](http://www.tjhrd.com)

.....

# 近期出版的有关人力资本理论研究的 博士论文

- 人力资本投资的成本收益分析 朱舟 上海财经大学出版社 1999年12月
- 人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释 李忠民 经济科学出版社 1999年12月
- 中国企业家人力资本 形成、定价与配置 焦斌龙 2000年5月 经济出版社
- 企业绩效的人力资源整合 罗瑾琰 同济大学出版社 2000年9月
- 人力资源开发研究 赵秋成 东北财经大学出版社 2001年1月
- 人力资本与经济增长——理论与实证 王金营 中国财政经济出版社 2001年4月
- 人力资本与企业制度创新 胡静林 经济科学出版社 2001年7月
- 企业剩余索取权 分享安排与剩余计量 谢德仁 上海三联书店 2001年7月

谢谢大家！