

企业家技术创新所有权激励与企业技术创新效率

——再论企业技术创新效率与技术创新主体所有权安排

安徽大学工商管理学院 王朝云

[摘要] 企业技术创新是企业家才能演化的高级形式,企业家精神和职能又是企业技术创新的动力。经济学理论分析表明,要素所有权激励与企业技术创新效率之间正相关。因此,推行企业家技术创新要素资本化,明确企业技术创新要素所有权及其收益的归属,建立以企业家为主体的企业技术创新体系,是提高我国企业技术创新效率的有效措施。

[关键词] 企业家才能,技术创新,所有权激励,企业技术创新效率

一、技术创新是企业家才能演化的高级形式

(一) 作为企业投入要素的企业家才能

在现代西方主流经济学中,资本通常被理解为一种生产要素或资本品。随着社会的发展,生产要素或资本品表现为各种各样的形态,既可以表现为有形的物质形态,又可以表现为无形的非物质形态(杨继国,2004),企业家才能是一种重要的、无形的、非物质资本。

作为企业投入要素之一,企业家才能是技术、经济、社会发展到一定阶段,由劳动转化而来。企业家才能转化为(资本)要素,应具备历史和现实条件:一是知识、技术、信息与劳动力分离并成为商品,这是企业家才能转化为人力资本的前提条件。二是知识经济时代的到来,知识成为整个经济的核心要素,劳动力作用较之物质资本更重要。三是随着产权制度的演变,劳动力的差异也能充分体现出来,劳动得到合理计量,因而作为投资产物的劳动力成为人力资本开始有了相应的经济收益,劳动力可以分享经济剩余。总之企业家才能内生于商品经济的高度发展和物质经济转为知识经济的历史进程相一致(丁栋虹 2002)。

(二) 技术创新是企业家才能不断演化的高级形式

企业家理论的内涵表明,企业家是一些能力(或才能)要素的集合(钱士茹,2004),但企业家才能集中表现在其打破现有平衡,创造新的机会的创新精神,包括技术创新,组织创新,市场创新等,并且企业家才能又是一个不断演化、发展的过程。

1、企业规模扩大与企业家的管理才能的提升

现代企业股权高度分散,众多所有者不可能亲自经营,于是管理工作有专职的支薪经理来承担。经济学家根据经理人员的权利日益扩大的事实,提出了“经理革命”、“经理资本主义”的观点,认为企业实际上有一个精明的、熟悉内情和行情的薪水集团——经理层所控制。而企业组织结构创新的结果是层级制的推行,H型、U型、M型组织结构的实施,甚至网络企业、联盟企业、虚拟企业、全球型跨国公司等组织形式的实施,需要大量管理现代化企业的新型管理者。因此管理才能的相对稀缺性上升,激励企业家管理才能从劳动中分化出来。

2、市场变迁与企业家处理市场交易才能的演化

无论企业与市场是替代关系(科斯,1937)、还是互补关系(黄桂田、李正全,2002)、或是互嵌关系(王强,2004),企业都与市场相关联。市场变迁是指在技术革命突飞猛进的时代,企业所面临的环境系统如市场变化迅速、范围扩大、领域拓展,导致企业竞争日趋激烈。例如自上世纪90年代以来,新经济和全球化使得市场范围扩大,市场领域拓展,交易费用增加。为了很好地驾驭市场变化迅速、范围扩大、领域拓展、竞争日趋激烈等企业面临的新环境,需要具有处理复杂交易活动的企业家,企业家处理市场交易才能稀缺性上升。

3、不确定性、风险性增大与企业家承受不确定性、风险才能的演化

奈特(1921)根据不确定性和企业家精神对企业的存在进行讨论指出,在不确定性下,“实施某种具体的经济活动成了次要的部分,首要的问题和功能是决定干什么以及如何干”。这“首要的功能”即是指企业家的功能,因为不确定性是无法保险的,企业家不得不承受不确定性。企业不是别的东西,而仅仅是一种装置,通过它“自信或用语冒险者承担起风险,并保证犹豫不决者或怯弱者得到一笔既定的收入”。企业家之承担风险并不一定因为他是一名风险中立者或不厌恶风险,而是因为他更有自信心,更有判断力以及掌握更完备的知识,还更因为他的决策带来的风险与道德风险问题有着非常敏感的联系(张维迎 1995)。即企业家具有承受不确定性和风险而给“犹豫不决者或怯弱者得到一笔既定的收入”的才能。

4、知识经济时代,创新需要使得企业家的技术创新才能居于首要地位,是企业家才能的最高表现形式

创新是企业发展的推动力,是企业的活力和源泉。传统的创新观念如熊彼特的材料创新、产品创新、工艺创新和物质生产条件的创新等,构成了企业竞争力的核心内容之一。但是在知识经济时代,企业管理职能从经典的计划、组织、人事、领导和控制等职能(孔茨,1998),发展到创新是企业管理重要职能(周三多,2000),企业管理从有效利用自然资源发展到调动掌握知识、进行自主创新的人,强调组织学习、流程再造,尤其是技术创新等,企业家的技术创新才能被提高到管理职能的首要位置,是企业是否拥有竞争力的的重要标志。可见,企业技术创新是企业家才能随着技术、经济、社会发展不断演化的显现;同样可以肯定,随着技术、

经济、社会进一步发展,企业家的技术创新作用越发重要,探讨企业技术创新效率与发挥企业家创新动力之间的关系,也越来越受到重视。

二、企业家精神和职能与企业技术创新动力

(一)企业家精神和职能的核心是创新

按照熊彼特的论述,企业的厂长、经理不等于企业家,只有当他实际上对生产要素“实现新的组合时”才是一个企业家,他认为“企业家的职能是利用一种新发明,或更一般地利用一种生产新商品或用新方法生产老产品的没有使用过的技术可能性……”。这种职能主要不在于发明某些东西,或创造出得以开发利用的某些条件,而在于把事情付诸于实行”,企业家之所以能成为企业家,并不是其拥有资本,而是他拥有创新精神并实际地组织了创新。熊彼特甚至把创新定义为企业家对生产函数中诸生产要素进行新的组合,建立一种新的生产函数,把一种新的生产要素引入现存的生产过程,使生产的技术体系发生变革,甚至把创新定义为企业家的职能。新古典经济学认为完全竞争市场不存在长期利润,企业的持续收益包括企业家才能所带来的混合性准租。对于价格均衡的反应,企业家要进行熊彼特所说的“创新”的造势作用,通过创新破坏价格的均衡,创造一种价格“势差”,从而获得企业的准租金,同时又努力维持这种价格“势差”,获得一定时期的准租金。企业家充当柯斯纳所称的“市场均衡器”的“中间商”角色,努力发现市场机会。现代企业取代古典企业最主要的原因是,作为企业主的人力资本已不能满足社会化生产时代企业必须产生经营绩效的要求,被迫把经营企业的重担交给具有经营才能的职业企业家。企业家人力资本具有特殊性、稀缺性、度量的不可测性、所有权的不可替代性和激励中的“道德风险”性。企业家是企业财富创造的核心力量,是企业的异质型人力资本(丁栋虹,2001),作为企业技术创新主体的决策者。

可见,只有具有创新精神的人才可以称为企业家,企业家的创新力量是“看不见的资源”(张荣胜,1995)或无形资产(徐志坚,1997)。柯斯纳(1979)视企业家为“经纪人”,他们不但能感觉到机会,还能捕捉到机会并创造利润,他强调企业家与旁人相区别的是他的“悟性”和他特殊的“知识”。沙科的企业家在作出抉择是具有非凡创造性的想象力,卡森的企业家定义是擅长于对稀缺资源的协调利用作出明智决断的人,是一个市场的制造者。

(二)企业技术创新决策特征,决定企业家是企业技术创新的实施者

企业技术创新决策具有非常规性、风险性和不确定性等(李浩、戴大双,2003),使得企业技术创新决策对于知识的依赖程度越来越强,因为知识可以使得决策者抓住别人视而不见的机会,从而作出合理的决策,抓住别人视而不见的机会的正是企业家。因此,傅家骥(1997)认为,企业技术创新是企业家抓住市场的潜在盈利机会,以获取商业利益为目标,重新组织生产条件和要素,建立起效能更强、效率更高和费用更低的生产经营系统,从而推出新的产品、新的生产(工艺)方法、开辟新的市场,获得新的原材料或半成品供给来源或企业的新的组织,它是包括科技、组织、商业和金融等一系列活动的综合过程。杨善林(2004)认为企业技术创新取决于企业家精神与创新文化和创新的激励机制,认为企业内部创新主要决定于企业家精神。哈耶克提出了企业技术创新效率决定于专门知识与决策权的匹配程度,西蒙认为由于人的有限理性和组织的联合团体作出决策,为了保证技术创新决策的正确性,需要把拥有相应知识的专家安排在决策团体的相应的位置,詹森和麦克林论证将知识传递给具有知识的人或将决策权传递给具有知识的人,知识和决策权匹配程度高,企业技术创新效率高。因此,从企业家精神和职能看,企业家是企业技术创新的主体,是技术创新的决策者和组织者,创新过程的每一个环节都需要企业家的敏锐的目光、果断的决策与高效率的组织。

(三)知识经济时代企业家是企业技术创新的实施者

信息技术和知识经济时代,企业管理职能从经典的计划、组织、人事、领导和控制等职能(孔茨,1995),发展到创新是企业管理重要职能(周三多,2001),企业管理从有效利用自然资源发展到调动掌握知识、进行自主创新的人,强调组织学习、流程再造、技术创新等,创新成为企业管理、企业生存的关键。而企业家是企业管理职能的实施者,尤其是创新职能,特别是企业技术创新职能的实施主体。

三、要素所有权激励与企业技术创新效率之间关系的经济学分析

(一)要素所有权激励与企业契约效率

由科斯开创的产权理论为基础的现代企业理论,发展成为“企业的合约理论”,这一理论具有三个特征:企业的合约性、合约性的不完全性、以及由此导致的所有权的重要性。具体来说,契约经济学的企业理论认为,企业是不同性质投入要素的契约,是合作剩余创造与分配的市场性关系契约(连建辉、赵林,2004),合约的手段是不同性质的契约要素,合约的目的是合作剩余创造与分享,合作剩余分配反作用于合作剩余创造。即企业契约效率与要素所有权激励——“要素所有权确认”直接关联,企业契约效率与要素所有权激励是以要素所有者对各自所拥有的要素的排他性产权为基础的。因此,关于企业契约效率的探讨,离不开对企业所拥有的契约要素进行分析,出于对要素组合效率的追求,不同的所有权安排会产生不同的合作剩余创造的激励。这一经济学基本理论同样适用于企业技术创新效率的探究。

(二)企业家创新所有权激励与企业技术创新效率

依据企业的契约理论,企业人进行企业技术创新的主观动机是利益因素(合作剩余创造与分享),因而所

职业生涯早期阶段的管理

福建集美大学工商管理学院 王友平

一、职业生涯早期阶段的特征

职业生涯早期阶段是指一个人由学校进入组织并在组织内逐步“组织化”,为组织所接纳的过程。这一阶段一般发生在17~25岁之间,是一个人由学校走向社会,由学生变成员工,由单身生活变成家庭生活的过程。

1、进取心强与好高务远的心理特征并存。处在职业生涯初期的员工,有积极向上、争强好胜的心态。这种心理状态能促使员工不断上进,追求发展,给组织带来新的血液。所以组织要定期选择优秀的新人加盟,有利于提高整个团队的士气和斗志,提高生产效率。但由于年轻气盛,难免表现出浮躁和冲动。高估自己,低估他人,缺乏基本的踏实苦干的精神。在工作团队中,争强好胜,职业锚表现出极大的不稳定性,跳槽频繁,

有权是重要性的,而企业技术创新直接构成企业(资本)经济要素(王朝云,2005),如同管理资本要素、技术资本要素、金融资本要素一样,是投入企业的不同性质要素组成部分,因此,企业技术创新应该有所有权主体。所有权的重线性,决定企业契约内容之一的所有权安排与企业技术创新效率相关,即企业技术创新效率与企业技术创新所有权主体在企业契约中的地位安排相关,承认企业技术创新的经济要素特征、拥有主体特征和所有权安排特征,是如何提高企业技术创新效率的经济学分析方法,具体地:

1、企业的契约性主张要素合约的目的,是合作剩余创造与分享。既然企业技术创新具有经济要素的特征,为了提高企业技术创新效率,应承认企业技术创新要素是企业不同性质投入要素之一,是合作剩余创造与分配的市场性关系契约构成成分,理应符合企业合作剩余分享。

2、契约性的不完全性强调,通过间接定价和纵向一体化可以降低交易费用。但是在团队生产中存在着道德风险与代理成本,以及委托—代理的效率损失等,因此,有效的契约安排与要素投入、激励效果、企业绩效等直接关联,即要想充分、有效的激励企业家的技术创新积极性,必须确认企业家技术创新的所有权及其相应的收益。

3、所有权的重要性强调。要素所有权的确认与激励效果、风险承担,直至企业契约绩效等直接关联,具体地和企业技术创新效率直接关联,据此,也必须确认企业家技术创新的所有权及其相应的收益。

三、我国企业技术创新效率现状及其所有权激励对策

(一)我国企业技术创新效率现状

企业技术创新不足是企业缺乏竞争力的重要原因之一,而技术创新动力不足的深层原因是缺乏企业技术创新所有权激励。应由目前的企业技术创新“经营者激励”向企业技术创新的“所有权激励”转化,保护企业技术创新要素所有权,就是激励了企业家技术创新的积极性。

(二)设计企业技术创新效率的所有权激励机制

1、企业家技术创新要素资本化,由目前的企业技术创新“经营者激励”向企业技术创新的“所有权激励”转化

企业技术创新是经济发展的主要推动力,具有经济要素特征(王朝云,2005),为了提高企业技术创新效率,可以推行企业家技术创新要素资本化。所谓技术创新要素资本化,就是通过实现技术创新要素资本的产权确认,对技术创新要素资本所有者进行激励,以充分发挥技术创新要素资本价值创造作用。应由目前的企业技术创新“经营者激励”向企业技术创新的“所有权激励”转化。对技术创新要素资本的产权的确认,直接与企业技术创新效率相关联,影响并决定着企业的可持续发展问题。

2、明确企业技术创新收益的归属

企业技术创新的收益由其产权决定,产权主体有权获取与其努力相应的收益。从这个意义上讲,收益权是否得到明确界定与有效实施,对管理中激励功能的影响是决定性的。企业技术创新主要取决于企业家精神以及有此种精神形成的创新文化,有效的企业技术创新要素收益归属,是企业家精神以及有此种精神形成的创新文化的经济前提。王朝云(2003)认为,只要利益具体、真实,在有效的企业契约制度下的经济人,就会产生内在的创新动力和能力。如何设计体现技术创新收益分享的方案,是当前我国企业发展过程中急待解决的现实问题。

3、建立以企业家为主体的企业技术创新主体体系

从微观的企业而言,技术创新主体包括创新投资主体、创新研究主体、生产创新主体、市场创新主体等,虽然刘锋(2003)认为技术创新的主体是企业人,包括工人、工程技术人员、企业内部研究开发人员、企业管理者;吴添祖等(1997)认为科技人员在技术创新中具有关键作用。但是,从企业技术创新决策具有非常规性、风险性、不确定性和企业技术创新效率决定于专门知识与决策权的匹配程度,以及企业家精神和功能来看,企业技术创新的主体应该是企业家及其领导的工人、工程技术人员、企业内开部研究发人员、管理者,即企业家是企业技术创新的核心主体。