



浅析企业家人力资本形成的意识形态

华南农业大学经济管理学院 吴小立

【摘要】 传统人力资本理论及企业家理论中对意识形态的忽视,使许多关于企业家人力资本的现实问题缺乏有力的解释。本文在回顾相关理论的基础上,阐释了将意识形态纳入企业家人力资本研究的必要性,构建了一个企业家人力资本形成的意识形态的理论框架。

【关键词】 企业家 人力资本 意识形态 理论框架

一、理论回顾

企业家人力资本形成的意识形态的理论回顾可以沿着两条线索展开:一条是人力资本理论,另一条是企业家理论。

在人力资本理论中,意识形态始终未得到足够的重视。在分析人力资本的形成和作用时,传统的人力资本理论将制度看成是外生给定的,在人力资本的形成、投资、配置中起规范、约束和激励作用的非正式制度却被排除在理论框架之外。意识形态被看成是激励人力资本的外生变量,而存在于人力资本之内的个性化意识形态的内生性却被忽略了。

关于意识形态的理论研究,大多集中在社会学领域。直至近三十年,在经济学界,以道格拉斯·诺斯为代表的一批新制度经济学家才开始关注意识形态的研究。新制度经济学从分析意识形态的实质和起源入手,详细探讨了意识形态的变化、成功意识形态的特征、意识形态的人力资本理论以及意识形态在经济发展和制度变迁中的作用,形成了新制度经济学的意识形态理论。国内的一些经济学者开始在相关领域进行大胆探索,林毅夫认为,意识形态之所以具有制度性功能,是因为意识形态是人力资本。

企业家人力资本这一概念比较受我国学者的青睐。周其人从人力资本的角度,强调了企业家与人力资本的相关性,将企业家理解为特殊的人力资本;丁栋虹强调异质性人力资本是企业家获得利润的资本,只有拥有异质性人力资本、对经济环境做出创造性的或创新的反应以推动生产发展的企业领导人才能被称为企业家;焦斌龙认为,企业家人力资本是企业家为完成企业生产性和交易性功能,保证人力资本和物质资本契约的有效实施,而具有利用资本的经营能力和降低交易费用能力的总称。企业家人力资本的研究停留在将传统的人力资本加以企业家特性化,而由于传统人力资本理论中意识形态的缺失,学者们不可能从意识形态的角度去研究企业家人力资本。我国企业家人力资本理论研究还处于探索阶段,在突破社会资本与人力资本、企业家精神与企业家人力资本内涵的藩篱的情况下,从意识形态的角度研究企业家人力资本,在理论研究、实证分析中都极为少见。

二、企业家人力资本理论中意识形态的解释

在企业家人力资本的定义中,我们将意识形态视作企业

家人力资本的一个不可忽视的内容。其理由是:①意识形态是人力资本的一个不可或缺的部分;②只有引入意识形态,才能跨越企业家精神与企业家人力资本两者内涵的藩篱,打破企业家精神的桎梏。

首先,意识形态是人力资本的重要组成部分。传统的人力资本理论的一个重要缺陷就是对意识形态的忽视,由此产生一系列相关的误区。例如,在传统的人力资本理论研究中,无论是贝克尔、舒尔茨,还是明塞尔对人力资本投资的主要形式——教育的认识都存在明显的误区。他们不仅轻视了教育的教化与传承功能,而且高估了教育的回报。企业家能力不仅取决于可观测的变量(如受教育的程度和职业培训),更受不可观测的变量的约束(例如教育质量、个人天赋、个人意识形态等)。在被认为是由于更好的教育而获得的收入中,有一部分应归因于个人天赋或个人意识形态作用。如果将意识形态纳入人力资本理论的研究,无疑可以弥补以上的缺陷。

其次,企业家精神与企业家人力资本是密切联系的,其纽带就是企业家意识形态。传统理论将企业家精神看成是出自于感受到“神召”的力量和“彼岸”的召唤的天赐的自然物;而企业家人力资本是企业家经过教育、“干中学”等投资形成的资本存量。因此,企业家精神只可以激发,不可以培养,而企业家人力资本则是人力资本投资的产物。但是,如果将意识形态视为企业家人力资本的一部分,则可以推论,在企业家意识形态投资的过程中,先天的天赋与后天的学习共同造就了企业家精神,企业家精神成为企业家意识形态投资的产物,是一种动态的企业家能力。

三、理论框架的构建

意识形态是企业家人力资本不可或缺的部分,而企业家精神是企业家意识形态投资的产物。意识形态以内隐的方式影响人们对行为信息的表征与编码,甚至决定着人们的知觉、思想过程、情感以及行为方式。因为企业家是一个职能的概念而非实体、具有动态性的概念,所以,企业家精神就是企业家在对原有市场经济结构、社会文化深刻审查的基础上,以新的意识形态来采取行动,打破旧制度结构束缚的经营意识、理念,通过创新性思维活动构造新的生产经营模式和新

技术利用方式创造财富。企业家精神的形成过程实质上就是企业家人力资本的积累过程。企业家人力资本形成的意识形态的内容可以从以下几个方面把握:

1.根据意识形态主体不同,意识形态可以分为个性化意识形态、群体意识形态和公共意识形态,企业家人力资本的意识形态属于个性化意识形态。意识形态至少可以从两个方面来把握:一种是存在于个体内部,是主体私有的意识形态;另一种是存在于外部环境的具有公共物品性质的意识形态。如果进一步细分,还有一种介于两者之间的存在于一定的组织中,具有俱乐部型准公共物品性质的意识形态。由文化遗产和时代文化背景决定形成的主流意识形态为公共意识形态。时代文化背景这里主要指制度环境,为社会公众普遍接受的公共意识形态往往通过教育来传承。群体意识形态主要有三个范畴:一是企业家的家庭社交背景,具体表现在家庭和社交两个方面。家庭主要体现在家庭教育,家庭的意识形态背景体现在父母职业、人际环境(家庭成员是否民主平等、尊老爱幼)、心理环境(父母对子女的态度及情感的交流状态);而社交体现在亲戚、朋友、同学等的意识形态,企业家人力资本的意识形态与企业家的社会资本密切相关。他们共同影响着私人人力资本的意识形态的存量和流量。二是企业家的职业背景,包括企业规模、职业文化(由企业家地位和身份及行业性质决定的行为模式)。三是区域人文精神,主要是区域范围内的主流意识形态。个性化意识形态直接的影响因素是先天禀赋与后天教育,禀赋可以看做是企业家人力资本形成的意识形态的一个存量,而教育则是可增加企业家人力资本形成的意识形态的流量。

2.学习机制是企业家意识形态形成的关键。个性化意识形态、群体意识形态和公共意识形态三者交互作用。企业家最初作为意识形态的主体,在不知不觉中通过学习机制,接受群体意识形态和公共意识形态的影响,结合自身的禀赋与教育,将它们转化为个体自身的意识形态,这是一种内化过程。这种内化的过程是在不断的学习中,引起个性化意识形态的变迁,所以,企业家人力资本意识形态形成与变迁的过程就是学习的过程。

3.企业家精神是企业家意识形态资本存量达到较程度的一种相对稳定的形式。企业家在学习的过程中,个性化意识形态不断更新、重组,在这种企业家意识形态的引导下的企业家的创新性活动,不仅使得企业家,而且使得企业范畴的意识形态等构造社会价值的要素(禀赋)重新配置。在企业家对自身人力资本的意识形态投资的同时,那种打破原有的均衡状态、挑战不确定性、勇于追求、善于合作的意识与胆略初步形成,这就是所谓的企业家精神。企业家精神一旦形成,它就会主动引导企业家不断创新企业的意识形态(有的表现为隐性的企业文化与经营理念,有的则表现为显性的企业规章制度),在企业内部形成意识形态的共识,进一步强化其组织凝聚力。而企业范畴的意识形态又会结合企业家的实践工作进一步修正企业家的个性化意识形态。如此往复不止,企业家精神不断获得新鲜的血液以适应甚至挑战不确定的环境。

4.通过企业经营绩效的反馈,企业家人力资本形成的意识形态在“干中学”中积累。在企业家精神导向下,企业逐步

形成根植于组织内部的不可模仿、无法交易、可带来竞争优势的隐性资源,而目前企业经营绩效的持续提高主要来自于企业内部特有的非竞争性要素(技巧、理念等),而非能在公开市场交易获得的竞争性要素。因此,作为特殊人力资本的企业家,其意识形态是企业取得良好经营绩效的保证。同时,企业的经营绩效,会反过来影响意识形态主体的行为选择,进而影响主体意识形态资本的积累。企业家正是在这一过程中通过“干中学”进行人力资本的意识形态的投资。

5.企业家人力资本意识形态形成的内在机制:决策信息机制和激励约束机制。企业家在个性化意识形态转变为企业家精神,由企业家精神引导企业家决策行为,进而通过经营绩效修正的过程中,必须考虑如何收集、传输、整理信息,考虑由什么人作出什么样的经济决策,考虑怎样协调不同职能的操作方面的决策信息分工体系。企业家不同的意识形态,选择的决策信息机制必然不同;而不同的决策信息机制,也必然导致不同的企业家人力资本形成的意识形态的积累。而由于人力资本具有能动性,只能激励不能压制。为调动人力资本在更大范围内以更大的强度形成规模递增的潜力,必须设立相应的激励机制。一旦企业家的意识形态初步形成,就成为非正式制度安排的核心内容,具有节省交易费用、限制机会主义行为的约束作用(如道德等)。如此,激励约束机制成为企业家人力资本意识形态形成过程中的必需。

由以上论述可以知道,企业家人力资本的意识形态就是指在学习机制、决策信息机制和激励约束机制的作用下,通过教育与“干中学”等长期性投资形成的能转化为企业家精神,具有个性特征,具有专有性与专用性、产权私有性的企业家的行动信念。

通过构建企业家人力资本形成的意识形态的理论框架,以我国企业家为实证分析的对象,对经济体制改革过程中企业家人力资本形成的意识形态的形成机制、投资路径进行现状考察,研究发现促进企业家人力资本形成的意识形态投资的关键在于:①一定条件下,企业家精神是可以培育的。配合私人对意识形态的投资,政府对公共意识形态的投资是十分重要的。②政府应积极营造有利于群体意识形态与个性化意识形态投资的氛围。③无论是何种层次意识形态的形成,都离不开“干中学”等学习机制。政府应在“干中学”的过程中,适时制定有利于企业家人力资本形成的意识形态资本积累的决策信息机制与激励约束机制的正式制度,以保证企业家人力资本形成的意识形态资本积累的正确路径与方向。

主要参考文献

- ①亚当·斯密.郭大力,王亚南译.国民财富的性质和原因的研究.北京:商务印书馆,1981
- ②杨其静.企业家的企业理论.北京:中国人民大学出版社,2005
- ③罗必良.学习机制、意识形态与社会经济发展.广东社会科学,2002;1