



技术进步的速度主要取决于从事企业活动中最能干的那些人的能力。如果最高能力的人不是从事企业活动,而只有次等能力的人做企业,这个国家的技术进步就会非常缓慢。

张维迎： 什么决定企业家资源的配置？

张维迎 / 文

▲ 人力资源的三种配置

国际经验表明,穷国与富国的主要区别,不在于资源禀赋的不同,而在于资源配置方式的不同,恰恰是资源禀赋比较好的国家比较落后,而没有什么资源国家却比较发达。最典型的例子是日本和阿根廷的对比,阿根廷的资源要比日本丰富得多,但是日本的经济要比阿根廷发达得多。还有一个是俄罗斯,它也是现在世界上资源最丰富的国家,特别是自然资源方面,但是它在经济上也是非常落后的国家。在一国内部,也有类似的情况,我们的西部地区是资源相对丰富的地区,恰恰也是经济落后的地区;而沿海地区没有多少自然资源,土地也很紧张,却是经济发达的地区。为什么那些资源充裕的国家和地区经济增长反而相对慢?这是一个值得研究的课题。我这里要特别谈的是人力资源的配置问题。人力资源指的不仅是教育水平、工作技能、健康状况等这些后天获得的对创造价值的有用东西,而且还要包括与先天有关的人的素质。任何一个国家,最稀缺和最具有价值的人力资源是什么?企业家才能。

企业家才能和另外一些特殊的职业技能是不太一样的,它是可以用在好多方面的。具有企业家能力的人可以当政治家、政府官僚,也可以当企业家,从事工商业活动。无论做政府还是做企业,他们都比别人有更大的成功机会。穷国和富国的主要区别,其实不在于企业家资源的丰富程度,而在于企业家资源的配置,在于这个国家的企业家资源究竟是用在什么地方。在我看来,中国过去几十年的经济高速增长,主要来自于资源配置效率的提高,特别是企业家资源的重新配置。这是我们两千多年来发生的一个历史性的变化。

为了简单起见,我这里把人分为高能力、中能力和低能力三类。在一个国家的总人口中,人的能力分布大致是这样分布的:高能力的人在总人口当中只占一小部分,中等能力占的比例要大些,人口中比例最大的部分是我这里讲的低能力的人。这里的高能力人群就是我们通常讲的企业家资源。

现在我们考虑人力资源的三种配置。第一种配置是,最高能力的人在政府工作,中等能力的人从事直接的生产活动,比如说当

工人或者农民,最低能力的人从事工商业企业活动;第二种配置是,最高能力的人仍然是在政府工作,当政府官员,中等能力的人从事企业活动,最低能力的人从事直接生产活动;第三种配置是,最高能力的人从事工商业活动,当企业家,中等能力的人在政府部门工作,当政府官员,最低能力的人从事直接生产活动。

这三种配置方式在现实中有什么对应呢?中国历史上两千多年的配置属于哪一种呢?大致来说就是第一种配置,我们有个词叫“仕农工商”,表明不同职业在社会中的地位,实际上也表明人们基本的职业选择趋向。拉丁美洲这些国家属于哪一种配置?大致属于第二种配置,也就是最高能力的人仍然在政府工作,中等能力的人从事工商业。而发达国家基本上是第三种配置,也就是最高能力的人在做企业,中等能力的人在做政府。发达国家是学而优则商。

▲ 企业家资源的不同配置对经济和社会的影响

这些不同的配置方式对一个国家的经济、社会有什么影响呢?从经济增长和社会发展的角度讲,第三种配置最好,第一种配置最糟,第二种配置介于二者之间(其实更糟糕的配置是最高能力的人从事战争活动,我这里忽略掉这种配置)。我不是说政府不重要,政府很重要,但是政府有一个特点,这个特点使得大量的政府人员从事的是财富的再分配,不是财富的创造。理论上讲,国民收入再分配就是通过政府来做,实际上政府从事的好多活动是寻租活动,不是创造价值的活动,而工商业、企业界从事的是一个创造价值的活动。这样,一个社会中最高能力的人是配置在政府部门,还是企业部门,也就是最高能力的人是创造价值,还是分配价值,甚至寻租,会给一个国家带来一系列的影响。

一个国家的经济增长率是由从事企业活动的那些人的能力所决定的(鲍莫尔,1990;穆菲,什莱佛,威史尼,1994)。如果最高能力的人在政府从事寻租和再分配活动,而不是创造价值的活动,那么,从事企业活动的人的能力在总人口当中属于中等甚至中等以下,这个国家的经济增长就会非常的缓慢甚至停滞。为什么会这样呢?因为从长期来看,一个国家的经济增长是由技术进步

的速度决定的。我们今天享受的和两百多年前我们的祖先们享受的不一样的,这是由于技术进步的结果,而经济学的研究证明,技术进步的速度主要取决于从事企业活动中最能干的那些人的能力。比如上世纪八九十年代,软件业的技术进步速度取决于像比尔·盖茨这样的人的能力,而不是取决于从事软件业里相对能力比较差的那些人。所以,如果最高能力的人不是从事企业活动,而只有次等能力的人做企业,这个国家的技术进步就会非常缓慢。

再看一下不同能力的配置对企业规模大小的影响。我相信,每位企业家都有一种雄心,把自己企业的规模做大。企业的规模也就是你雇佣多少资本,雇佣多少劳动。企业规模很大程度上是由企业领导人能力的高低决定的,如诺贝尔奖得主卢卡斯教授证明的,能力高的企业家领导大企业,领导低的企业家领导小企业。当然这是平均而言,具体到某一个企业可能不一样。为什么?因为决定企业规模大小的还是有其他因素,包括不可预见的突发性事件的影响。但就一个国家和地区整体而言,可以这样说,高能力的人领导大企业,低能力的人领导小企业,企业的平均规模的大小是由企业家能力决定的。如果这个国家最高能力的这部分人在从事企业活动,这个国家企业的平均规模就比较大;反过来,如果只有次等能力或者低等能力的人从事企业活动,这个国家企业的平均规模就比较小。

这里的一个原因是,人们通常不愿意接受比自己能力差的人领导。如果企业家的能力很高,那么,这时候才能比他稍差一点但是仍然比较高的人,愿意来这个企业工作,接受前者的领导;以此类推,这个企业的规模就可以做大。所以我们看到,比如在美国,非常高素质的人愿意进大的公司去做部门经理,或者从基层做到部门经理一直往上做。相反,如果企业中最高职位的人本身能力比较低的话,好多人就不会跟他走,而会自己去创业,最后就会形成好多小的企业,没有大企业。所以宏观上,国家与国家之间比较,哪些国家可以有大型企业,哪些国家缺少大企业,很大程度上与人力资源的配置有关。当然,我这里讲的企业,是自由竞争下的私人企业,不是政府靠财政资金和强力维持的企业。

企业家的能力对工人的工资收入有什么样的影响?我们知道,在竞争的劳动力市

场上,工人的工资水平是由其边际生产率决定的,如果企业付给工人的工资高于他的边际生产率,企业早晚要破产;而如果企业付给工人的工资低于他的边际生产率,企业就很难吸引这些雇员,所以企业必须按照员工的贡献支付报酬。当然决定工资的还有其它因素,包括社会公平等等因素,但边际生产率是最基本的。

所谓边际生产率,简单地说,就是有你没你这个企业有多大的差异。差异越大,说明你的边际生产率越高。而员工的边际生产率很大程度上是由其所在企业的企业家能力决定的,不完全取决于员工自己的能力。也就是说,同样一个人能创造出多少价值,依赖于他在哪个领导人手下干活。企业家的能力越高,员工的边际生产率就越高。为什么有些人在原来企业工作,每个月只拿几百块的工资,企业还亏损,而到外企之后,每个月给他几万块钱工资,企业还赢利?就是因为他在不同企业所创造的价值不一样。所以,工人工资的高低与社会中人力资源的配置关系很大。如果社会中最优秀的那一批人在从事工商业,这个社会劳动阶层的工资就会高;如果只是比较次一等能力的人从事工商业,这个社会劳动阶层的工资也就比较低。

与此相关的一个问题是,人力资源的配置对分配收入发生什么样的影响?可能有人认为是,尽管把最优秀的人配置在企业部门可以增加国民财富总量,但同时也会扩大收入分配的差距。但事实并非一定如此。在讨论收入分配的时候,我们不应该忽略权力的分配,货币形态的收入只是决定人们生活水平的因素之一,而非唯一因素。我们不仅应该关注货币形态的吉尼系数,还应该关注权力的吉尼系数。当最优秀的人才从事政府工作时,货币形态的吉尼系数也许不大,但权力分配的吉尼系数可能很大,只是没有人计算罢了。一位市委书记曾告诉我,他问过下边的处级干部,谁愿意离开政府就给谁补偿100万,结果没有一个人回答愿意离开。这意味着什么?意味着他手中的权力至少值100万以上!这100万在收入统计的时候我们统计进去吗?没有!所以,在政府官员拥有很大权力的经济中,人们之间生活水平的差距远远大于货币收入的差距。

人们一般对可以观察到的差距比那些不可观察到的差距抱有更大的偏见,我将之称为“可观察性偏见”。举例来说,我们在找工作的时候,同样两个企业,第一个企业工资高,但是人文环境很糟糕,第二个企业工资低点但其他条件很好,许多人容易被第一个企业所吸引,尽管进去之后他会后悔。谈恋爱也是这样,你说对方长的漂亮不漂亮对你的幸福有多大的影响?可能不是很大,但是大部分人找对象总是先考虑长相,因为长相容易观察其他的不容易观察。社会也是这样,在传统社会中存在极端的权力分配不均等,大家好像能忍受,但是一旦变成货币分配的不均等,大家好像就不能忍受了。

进一步,在最优秀的人才分布于政府的时候,腐败现象通常会比较严重,权力的货币化程度很高,货币形态的收入差距也会非常大。这是许多发展中国家的实际情况。与最优秀的人从事工商业活动的发达国家相比,这些发展中国家的收入分配差距要大得多。如果一个社会最优秀的人配置在工商业,他们就能够创造财富,能够让每个人过得都比原来好,只是好的程度不一样。但是如果社会最优秀的人不是配置到企业界,而是配置到政府,他们只是在分配财富,把财富从一部分人手里转移到另一部分人手里,社会的总财富不会增加,即使收入差距不大,也只是普遍贫困而已。

最优秀的人才在干什么,也决定着这个社会其他人的活动导向。前面谈到,在市场上,一个人报酬是由其边际生产率决定的,但在非市场化的组织中,个人得到的报酬常常与他所创造的价值没有什么关系。

我曾把所有组织概括为两大类,一类是生产力导向组织(productivity-oriented organization),另一类可以叫破坏力导向组织(damage-ability-oriented organization)。在生产力导向组织中,一个人在这个组织当中能获得什么地位,什么样的报酬,是由他对这个组织的贡献决定的,我干得比你不好,我的待遇就比你不好,我的位置就比你高,老板对我更欣赏;反过来,我干得不好,我什么都不如你。所以,在这样的组织,人们进行的是生产性竞争,也就是提高自己对这个组织的贡献,提高自己创造价值的能力。这是良性的、健康的竞争。

相反,在破坏力导向组织,个人的报酬和地位不是由其对组织的贡献决定的,而是取决于他对别人的杀伤力,对组织的破坏力。比如,拿枪的比拿刀的得到的要多,拿炮的要比拿枪的得到的多,或者说干的不如不干的,不干的不如捣乱的,谁有办法给别人使坏,谁就会得到提升。在这样的组织,大家的精力多放在毁灭别人的能力上,不是竞争提高生产力,而是竞争提高破坏力。吴思在《血酬定律》一书里讲过,中国过去的社会就是这样,比赛你对别人的加害能力,因为加害能力决定了你的地位和财富。企业家可以考虑一下,你的组织是生产力导向组织,