

· 理论研究 ·

企业员工契约理论的构建

——后熊彼特时代现代契约理论的新探索

陈 劲，李根祎

（清华大学 经济管理学院，北京 100084）

摘 要：后熊彼特时代企业的组织形态发生深刻变革，企业员工成为企业创新主体并成为企业价值创造的核心资源。本文基于对企业交易属性的现代契约理论之局限和企业理论主体演变之趋势的综述分析，结合后熊彼特时代特征，聚焦企业员工的生产属性，探索企业员工契约理论。企业员工契约理论主张企业竞争优势的核心是知识生产能力，企业的目标由交易成本最小化转为价值最大化，且价值最大化目标实现的核心是企业员工创造力的充分发挥。基于对企业员工契约理论内涵的阐述，进一步分析该理论的深化应用需要“政府—企业—社会”三个层面的协同推进。

关键词：后熊彼特时代；现代契约理论；企业员工契约理论；企业理论；以人为本

中图分类号：F270 **文献标识码：**A **文章编号：**1000-176X(2023)12-0017-14

一、引 言

科斯于1937年发表的《企业的性质》开启了现代契约理论的广泛探索与发展，现代契约理论成为近百年里指导现代企业实践的关键理论^[1]。对应地，以企业家/企业为主体的熊彼特创新范式始终是企业创新的主流范式。随着科技革命的不断兴起和创新范式的演变，企业创新逻辑起点逐步转向后熊彼特主义^[2]。后熊彼特创新范式突破单一的企业家创新主体，聚焦更广泛的创新主体，包括用户、企业员工等。企业创新过程更强调在开放式环境下，多元社会主体共同参与和创新合作和价值共创^[3]。后熊彼特时代的到来使得现代契约理论对企业的存在、企业的内部治理和企业的边界等问题的解释与企业实践的匹配性不断下降，追根究底是创新主体与企业主体的耦合度不高。因此，需要全方位重塑现代契约理论的主体逻辑，构建契合后熊彼特时代的现代契约理论。

大量学者的持续研究形成了由“解决信息不对称条件下代理人道德风险问题”的完全契约理

收稿日期：2023-10-10

基金项目：国家自然科学基金重点项目“中国企业创新链产业链融合发展模式与机制研究”（72232004）；中国社会科学院登峰战略企业管理优势学科建设项目

作者简介：陈 劲（1968-），男，浙江余姚人，教授，博士，博士生导师，主要从事技术创新与企业管理研究。E-mail: chenjin@sem.tsinghua.edu.cn

李根祎（通讯作者）（1995-），女，甘肃兰州人，博士，博士后，主要从事企业创新管理研究。E-mail: ligy@sem.tsinghua.edu.cn

论和“解决敲竹杠问题”的不完全契约理论组成的契约理论体系,^①但随着时代变迁和企业变革,现代契约理论受到越来越多学者的质疑^[4]。首先,现代契约理论以主权者的利益作为制度分析的出发点,以股东利益最大化为根本目标,而忽略人的自我发展需求。其次,尽管关注到企业员工的激励问题^[5],但现代契约理论将员工视为外在于企业组织的投入要素,忽视企业员工在企业发展中的关键作用。最后,在现代契约理论的分析框架下,塑造交易选择的情境因素与促进企业技能与能力提升的组织因素均未被充分考虑^[6],在解释企业异质性问题方面捉襟见肘,也难以完善企业组织的治理和运行提供未来发展的可行方案^[7]。

综上所述,本文首先分析交易属性视角下现代契约理论的局限,重点提出现代契约理论的关键局限在于忽视人的伦理性。其次,从主体视角分析企业(契约)理论向企业家(契约)理论演变的原因和局限。再次,立足后熊彼特时代特征,建构“交易属性与生产属性融合统一”^[8]的企业员工契约理论。最后,从“政府—企业—社会”层面提出企业员工契约理论深化应用的着力点。企业员工契约理论旨在探索以企业员工为中心、充分激发企业员工活力的契约范式,契合马克思主义哲学思想和中国“以人民为中心的发展思想”,为中国企业实践提供符合中国国情和文化基因的理论指导,推动后熊彼特时代面向人类可持续发展进程的现代契约范式变革。

二、交易属性视角下现代契约理论的局限:忽视人的伦理性

现代契约理论是在新古典经济学关于市场竞争机制和利润最大化研究的基础上提出的^[1]。不同于传统经济学分析范式,现代契约理论将交易延伸至企业内部,因而将新古典企业理论对企业性质的生产属性分析转移至企业的交易属性分析。整体而言,现代契约理论认为,企业是一系列契约的有机组合,是人们之间交易产权的一种方式^[9]⁵⁶,交易的本质体现为人与人之间的关系,而学者聚焦对企业理论各个基本问题的探索,不断丰富现代契约理论的内涵。尽管交易的本质是人与人之间的关系,但在现代契约理论的发展过程中,由于学者聚焦对企业的分析,造成其几乎忽略了人的伦理性^[10]。整合张维迎^[9]⁵⁴、张维迎和余晖^[11]、Foss和Klein^[12]²⁻⁸与Teece^[13]等学者对企业理论基本问题的归纳,本文从企业的存在、企业的内部治理和企业的边界三个方面展开分析。

(一) 企业的存在

科斯从交易成本视角解释企业的存在,其论述逻辑是价格机制本身的成本包括市场上进行每一笔交易所产生的谈判与签约成本,而长期契约代替若干短期契约,就能够节约每一次签订契约的成本。科斯认为,企业和市场是资源配置中两种相互替代的手段,企业的存在是由于企业的权威特征能够降低交易成本,即代理人可以不顾每项具体活动的价格而指挥生产。企业和市场是契约安排的两种形式,企业的存在是私有要素所有者将其要素的使用权通过契约转让给代理人以获得收入,从而降低要素所有者的交易成本^[11]。也有学者认为,企业的存在是由于企业劳动分工的经济收益超过增加的交易成本^[11]。质言之,企业的存在是为了使得交易成本最小化,企业是由多层次复杂契约联结的合法虚拟物^[14]。

基于治理结构视角对企业存在的分析则强调企业的存在是纵向一体化的结果。Williamson^[15]在科斯交易成本理论的基础上,提出资产专用性和机会主义是决定交易成本的主要因素,企业存在的原因是纵向一体化能够在不完全契约的前提下,减轻或消除资产专用性所产生的机会主义问题。进一步地,Williamson^[16]根据资产专用性程度将交易进行分类,并指出不同类型的交易需要结合交易频率选择不同的治理结构以节约交易成本。质言之,基于企业交易属性分析企业的存在时,现代契约理论认为人从属于交易,对人的分析仅限于基于“人的理性”假设引出交易可能

① 本文引用诺贝尔经济学奖获得者哈特和霍姆斯特罗姆于1987年联合撰写的契约理论综述的相关观点,而学术界对契约理论的内容存在不同的划分与归纳。

存在的机会主义、道德风险等问题,忽视了人与企业之间的复杂互动关系以及人的伦理性特征。

(二) 企业的内部治理

现代契约理论将企业视为由一系列契约组成的契约网络^[9]⁵³。在契约的缔约过程中,存在道德风险、逆向选择、敲竹杠和承诺等由信息不对称导致的一系列问题,企业的内部治理则致力于为上述问题提供解决方案,并由此形成委托代理理论、激励理论、不完全契约理论和交易成本理论等。关于企业内部治理的论述普遍被分为“资本雇佣劳动”“劳动雇佣资本”两种观点。

部分学者支持“资本雇佣劳动”这一观点。Alchian和Demsetz^[17]的团队生产理论认为,企业实质上是一种团队生产方式,为了规避由于无法精确地分解与观测每个成员对最终产品的贡献而产生的搭便车行为,必须让部分成员专门从事监督工作,赋予监督者履行监督职能所需的权利,且监督者必须占有剩余权益以获得监督的积极性。类似地,Jensen和Meckling^[14]从代理成本视角进行分析,认为管理者获得剩余权益能够减少或消除代理成本。张维迎和余晖^[11]对经营者或管理者获取剩余权益的积极性进行分析,认为让经营者享有剩余权益所导致的综合积极性损失要小得多,以此建立“资本雇佣劳动”的内部治理逻辑。

在“资本雇佣劳动”的前提下,部分学者聚焦劳动的激励问题,即“委托人(股东/管理者)通过有激励的契约以控制代理人(管理者/员工)”^[9]⁶²⁻⁶³。一方面,为解决委托代理所引发的道德风险问题,以霍姆斯特罗姆为代表的学者从代理人的薪酬激励视角展开分析,提出多种情境下的博弈模型;另一方面,以哈特为代表的学者从产权安排视角研究敲竹杠问题,认为解决不完全契约下剩余控制权的归属问题是企业内部治理的关键。Hart和Moore^[18]认为,企业是物质资产的集合,物质资产具有捆绑企业工人的黏合特征,对物质资产的控制权意味着拥有对企业人力资本的控制权。以格罗斯曼为代表的学者提出的“所有权—控制权”模型的产权理论为物质资本主导企业治理提供了依据,但其忽略了人力资本、智力资本、社会资本及其所有者的作用和重要性,亦没有从根本上解决企业的内部激励问题^[19]。

随着人力资本理论的兴起,学者开始聚焦“劳动雇佣资本”的企业内部治理分析。Hart和Moore^[20]认为,有创意的代理人(即关注代理人的人力资本)能够对其所需资产进行全面控制以创造价值,体现出现代契约理论逐渐开始关注人力资本。劳动者掌握具有经济价值的知识和技能,而在知识经济时代这些从属于劳动者且无法轻易转让的知识和技能成为稀缺资源,是学者论证的焦点由“资本雇佣劳动”向“劳动雇佣资本”转变的依据^[21-22]。周其仁^[23]认为,“资本的相对稀缺”实则为企业家人力资本稀缺,从而与张维迎和余晖^[11]以企业家精神为依据的企业家契约理论观点相契合。方竹兰^[24]从财富创造和风险承担角度认为,当各级各类人力资本所有者都有权参与企业剩余索取权和控制权配置时,人力资本所有者即成为企业的主导力量。可知,现代契约理论对人力资本的分析仅聚焦企业家,所谓“劳动雇佣资本”的分析实则是不完备的,企业员工仍然是劳动力要素,他们的人力资本则几乎被完全忽略。

(三) 企业的边界

现代契约理论对企业边界的研究聚焦纵向边界,即自制还是购买的选择问题。科斯对企业边界的基本论述为企业边界会扩张到交易成本边际减少量与组织成本边际增加量相同为止。根据不同的研究细节,学者们对企业边界进行了不同的论述。从契约视角看,学者们一般认为企业 and 市场本质是一种契约,Alchian和Demsetz^[17]认为,企业契约表现为要素所有者之间的联系以及通过剩余索取权进行的内部治理,从而无法明确分析企业的边界。而以威廉姆森为代表的交易成本理论学派和以哈特为代表的产权理论学派在企业边界方面的研究则同科斯的研究一样,均以静态的均衡思想进行分析。

从交易成本视角看,企业边界的确定是由内外部交易成本与组件的生产成本决定的,外部交易成本与外部组件生产成本愈高,则企业越有可能纵向一体化,从而扩大规模^[25-26]。纵向一体

化在降低由资产专用性带来的交易成本的同时, 亦会带来其他成本的增加, 如监督成本^[17]、代理成本^[14]、协同成本^[27]等。Williamson^[28]认为, 企业作为一种经济组织不能无限扩张的原因是科层增加所导致的控制性损失。

从产权安排视角看, 获得剩余控制权和剩余索取权的一方会增加关系专用性投资激励, 而未获得剩余控制权和剩余索取权的一方会损失关系专用性投资激励。有效率的剩余权利配置必须是获得激励者所获得的收益能够充分弥补未获得激励者的损失^[9]⁶³, 故而企业的边界是由投资激励产生的总盈余最大化决定的^[18, 29]。在第二代产权理论的分析中, Hart和Holmstrom^[30]在分析企业合并时认为, 纵向一体化在增加组织间协调的同时, 会损失被兼并企业的经营者的私有收益, 从而降低工作积极性, 因而企业的最佳边界取决于合并导致的协调收益与无谓损失之间的权衡。

(四) 聚焦交易属性的现代契约理论的局限

由前文分析可知, 立足企业的交易属性, 在对企业的存在、企业的内部治理和企业的边界的分析过程中, 现代契约理论以一种理性的态度看待企业的运作和人(员工)的存在, 该理论的局限性已在学术界达成广泛共识, 本文整合为以下三个主要方面:

一是仅以利益导向看待人的行动的分析视角有失偏颇。首先, 在现代契约理论的分析体系中, 物质资本始终占有绝对的优势地位。尽管学者认识到企业的生产是“所有成员共同努力”的结果^[17], 但其分析点并不在于生产过程中所有成员的能力和创造力, 而在于成员利益分配中存在的敲竹杠、机会主义等消极行为, 因而对人的认识是不完善的。其次, 知识经济时代企业的发展愈发离不开员工所拥有的专业知识, 即企业员工对企业发展起到决定性作用, 能力、企业家精神、行为动机等多方面个体因素对企业理论愈发重要。最后, 现代契约理论对人的假设以“有限理性”为前提条件(企业家契约理论对人的假设是“行为人”), 而忽略人的真正追求。

二是未能解释企业的异质性事实。现代契约理论聚焦企业的交易属性, 在新古典经济学的“假设其他条件不变”分析范式下^[6], 不可避免地将企业的生产属性同质化。Williamson^[28]认为, 企业包括四种治理结构, 但无法解释为何实践中企业的发展是千差万别的, 且事实上企业的异质性对企业经营绩效的影响十分显著^[13]。究其根本, 是因为现代契约理论“转移了对关键资源分配决策的关注”^[13]。现代契约理论关于技术能力在各组织中保持不变的假设, 隐含企业技术知识均可契约化的给定前提^[8], 在分析交易成本时忽略不同交易方式下生产效率的差异^[31], 亦未能关注激励因素之外的资源禀赋、企业能力、企业惯性等的差异, 而这些差异是企业存在异质性的重要原因。此外, 进一步细究资源禀赋、企业能力、企业惯性等因素背后的成因, 最终均归结于“人”, 也就是企业员工。

三是无法揭示企业竞争优势背后的机理。首先, 将企业视为节约交易成本的机制会忽略交易赖以生存的生产属性^[32], 现代契约理论通过事前产权安排或事后治理对企业高效生产进行激励, 但未能就高效生产所需要的生产性知识进行分析, 亦忽略将知识转化为企业价值的人, 从而无法为企业获取与维持竞争优势提供支撑。其次, 创新作为企业竞争优势的主要来源, 现代契约理论既未将其视为关键要素纳入均衡体系, 亦未对进行创新的人进行全面分析。最后, 遵循现代契约理论的分析逻辑, 企业的组织形态是科层的, 但科层的治理结构对企业创新的弊端又是显而易见的。后熊彼特时代的关键特征是创新主体向非生产者转移, 企业员工的创造力和创新活力成为关键的创新资源^[33]。立足后熊彼特时代特征, 学者呼吁创建适应新组织形式的企业契约理论^[19]。

由前文分析可知, 仅聚焦交易属性的现代契约理论存在局限的根本原因是其忽略人的伦理性, 人作为组成企业的最小单位, 无论是企业的异质性问题还是企业竞争优势的机理问题, 对应的均是组成企业的人的异质性、能力、资源和激励问题。因此, 现代契约理论若要突破现有局限, 构建契合后熊彼特时代的企业契约理论, 就需要突破主体局限, 将分析的主体从企业的物质资本转向企业的人力资本, 即基于企业生产属性展开契约理论的分析。

三、融合生产属性的现代契约理论主体演变和企业家契约理论的局限

基于生产属性的企业理论从资源—能力范式展开分析,强调“资源交易者的能动作用”,即人力资本对企业发展的重要作用。纵观现代契约理论的主体演变,目前包括企业契约和企业家契约两个阶段,企业契约将企业主体视为物质资本,未能关注到企业生产能力的异质性,而企业家契约将企业家的人力资本视为企业发展的核心资源,从而形成交易属性与生产属性相融合的契约思想。本文不对企业家契约本身进行综述,而聚焦企业家契约产生的过程,通过对企业家理论演变分析,为企业主体从企业家向企业员工的转变提供理论基础。

现代契约理论的新古典经济学分析范式局限的普遍共识和人力资本理论的兴起,使得资源—能力范式对现代契约理论发展产生巨大影响,企业家的人力资本愈发受到重视,由此形成企业家理论^[34-35],进而兴起了将现代契约理论与企业家理论相融合的企业家契约理论。

20世纪初,熊彼特创新理论的提出成为资本主义社会发展的关键节点,而后,创新对经济发展、企业竞争优势乃至国家竞争优势的关键作用在学术界达成共识。在熊彼特创新理论提出前的企业家理论分析中,企业被视为是同质性的生产单位,基于均衡理论体系的分析会忽略企业的异质性现实;而自熊彼特创新理论提出后,企业的异质性通过“创新”而得到重视。本文以熊彼特的研究为分界点,将企业家理论的演变历程分为两个阶段,对企业家理论的发展、契约理论主体的演变进行论述与分析,分析企业家契约理论存在的局限,为本文提出企业员工契约理论奠定主体演变的基础。

(一) 第一阶段: 17—19世纪的企业家理论

17—19世纪,资本主义社会不断发展,对应地,企业家理论的研究重心是企业家的界定、范畴与职能,并随着资本主义社会的发展而不断变化。随着社会分工与商品经济的发展,企业家范畴从18世纪的“流通与交换的中介”演变为19世纪的“承担劳动特定阶段者”,现代股份制的出现将过去“企业家与资本家合二为一”的企业家形态转变为“企业家与资本家分离”的形态。由于长久以来兴盛的古典经济学和新古典经济学的静态分析范式占据主导地位,尽管企业家概念得以提出与发展,但其本身被排斥于均衡理论的经济分析范式之外。

在该时期主流经济学分析范式下,企业发展的核心资源是物质资本,企业家是“中介”,而所谓的企业员工仅仅是出卖同质性劳动的劳动力要素。由于并未将企业家纳入新古典经济学的分析范式,科斯所开辟的基于新古典经济学分析范式的现代契约理论,依然将物质资本视为企业的核心资源,虽然在一定程度上揭示了企业的“黑箱”,但仍未涉及对企业异质性的分析。

(二) 第二阶段: 熊彼特的企业家理论和企业家契约的兴起

随着理论的同质性假设与现实的企业异质性之间矛盾的不断激化,这一时期的研究旨在对经济发展、企业竞争的机理展开分析。熊彼特的开创性研究对主流经济学分析范式产生了强有力的冲击,形成了新的企业家理论,^①并成为20世纪中期以后企业研究与经济发展研究的基础。熊彼特认为,资本主义的本质特征是创新,他批判仅将经济发展视为资本积累结果的经济理论,强调企业创新是打破市场均衡并实现经济发展的原因。根据熊彼特提出的定义,创新是企业家对生产要素的重新组合,从而明确企业家的职能是创新,企业家是利润创造者;进一步地,由于企业家活动的本质是生产要素的组合,企业家是创新方案的制定者和执行者,拥有资本的股东才是创新方案的决策者,从而认为企业家不是风险承担者。熊彼特的企业家理论将企业家视为市场均衡的“创造性破坏者”,并基于企业家的创新职能,熊彼特正式提出企业家精神的概念,并开辟了企业

^① 熊彼特早期发表的《经济发展理论》所提出的创新理论通常被称为“熊彼特I型创新理论”,其将企业家视为创新主体。随着研究的持续开展,以及20世纪40年代企业兼并狂潮的到来,在其后期的研究中,熊彼特提出将大公司作为创新主体的“熊彼特II型创新理论”。

的异质性分析。

自熊彼特企业家理论提出后, 学术界愈发重视企业家能力在企业成长中的重要地位。彭罗斯的企业成长理论认为, 服务(能力)是企业成长的源泉。其中, 企业家服务聚焦发现机会, 管理服务聚焦实现扩张。企业成长理论的贡献是将“资源”与“能力”区分开, 服务是由资源创造的, 并且由于服务(能力)只能产生于资源的使用过程, 因而企业的能力具有异质性。卡森引入企业家判断概念, 认为不同企业家由于获取信息的成本差异和个体本身差异, 会作出不同的决策并带来不同的收益与后果, 以此深化对企业家能力的研究。基于企业家能力或职能是企业发展的关键因素, 张维迎和余晖^[11]与 Foss 和 Klein^[12]⁸等提出企业家契约理论, 认为企业家拥有的独特知识或特征是企业价值创造的核心。

(三) 企业家契约理论的局限

既有研究通过对企业家精神和企业家能力的剖析, 提出企业家的人力资本取代物质资本成为企业发展的核心资源, 企业契约理论向企业家契约理论发展。然而, 这一阶段的研究范式并未认识到企业员工的能动性对企业生产的重要作用。有研究指出, 企业生产活动依赖于企业全体成员的努力程度^[34], 其似乎已注意到企业员工对企业发展的影响, 但并未涉及企业员工的人力资本, 而是从企业员工的消极工作态度(X低效率理论)入手阐述企业家的职能。此外, 人力资本理论和知识创新理论的兴起体现企业员工所拥有的人力资本与知识的重要性, 但这些理论并未在契约理论范式中得到充分应用。Fama^[36]与 Holmstrom^[37]等提出“委托人通过许诺给予表现好的代理人更高工资”的职业生涯分析框架。Holmstrom 和 Milgrom^[5]基于多目标模型认为, 职工财产所有权、职工自主权可作为激励的补充手段, 归根究底是为了解决信息不对称条件下的道德风险和逆向选择问题, 其通过契约条款为代理人提供内部化激励的手段, 并未体现出企业“以人为本”的管理理念。诺贝尔经济学奖获得者森^[38]²⁻³主张在经济研究中纳入伦理层面, 聚焦人类自由的发展观, 认为“发展可以看作是扩展人们享有的真实自由的一个过程”。那么在现代契约理论的范畴之下, 如何将人的发展与企业发展相融合呢?

四、现代契约理论发展新方向：企业员工契约理论

任何生产力高速增长的经济体都离不开努力开发和利用可获取资源以提高生产力的企业^[39]。随着后熊彼特时代的到来, 企业创新愈发依赖于企业员工, 企业家是否仍处于提高生产力的核心地位呢? 而对这个问题的否定回答将会为企业员工契约理论的构建提供逻辑支撑。图1为企业员工契约理论构建的逻辑图。

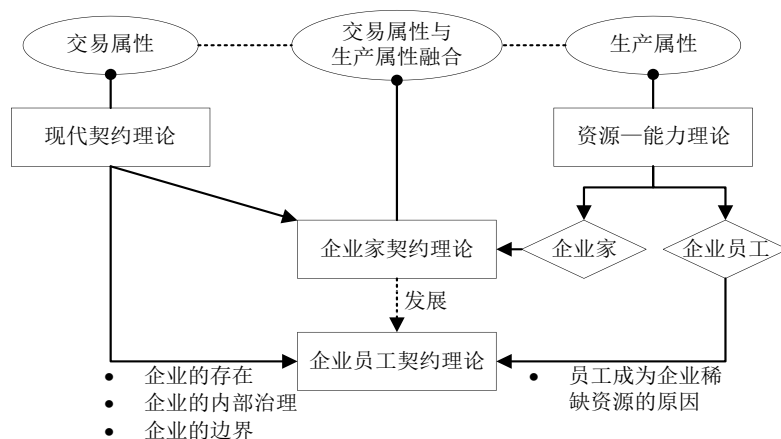


图1 企业员工契约理论构建的逻辑图

(一) 企业员工契约的合法性：破除现代契约理论的多重局限

可持续发展问题是当今社会关注的重点问题，且仍未找到有效的实施方式，而企业员工契约能够从企业实践角度为人的可持续发展提供解决之道。森^[38]强调人的自由对发展的作用，认为“市场与人的基本自由相连，只从效率出发高度赞扬市场机制是不全面的”。人获得全面发展离不开创造力的发挥，创造力的发挥需要人拥有自由空间，且有益于组织——“个体自由空间决定组织效率”^[40]。总而言之，一方面，企业员工契约主张充分发挥企业员工的创造力，为人的全面发展提供空间；另一方面，企业员工契约充分发挥企业员工的创造力亦为企业可持续发展提供新路径。

从创新需求视角看，产业变革驱动社会发展和企业变革，创新成为驱动发展的关键要素。随着市场不确定性和创新需求的大幅增加，仅依靠企业家“决定干什么和如何去干”^[41]是不现实的，全员创新才是关键。这种全员创新是基于对组织个体创新活力、创新能力的认同以及对人力资本的重视。由于知识或人力资本作为生产投入时具有递增的边际生产力^[42]，企业需要有组织地充分调动员工的个人知识^[43]，因而员工成为企业生产力增长的核心。

现代契约理论将企业家的人力资本纳入分析范畴，企业家拥有企业员工所不具备的能力或职能，如承担企业的不确定性^[39, 41]，拥有更低的信息成本^[44]，拥有更强的经营能力^[11]、机会警觉^[45]、想象力^[46]、判断^[12]和企业家精神等。然而，这些论述并无法证明企业员工不具备上述能力。一方面，现代契约理论的劳动力同质性假设从根源上抹杀了对企业员工人力资本的关注；另一方面，现代契约理论限制了企业的科层制安排，并不给予企业员工发挥能力、实现自我价值的机会。

后熊彼特时代的到来使得企业的可持续发展无法仅凭借企业家能力，而越发依赖企业员工。企业家所受的教育和才能是企业家契约理论建立的依据之一^[9]¹⁰²⁻¹¹⁰，教育水平的提升使企业家与企业员工存在的知识水平差异缩小甚至消除，这有力地反驳科斯企业理论所预设的“员工的生产性知识则仅限于已经标准化编码的知识”^[8]，“员工作为企业内部参与者表现出的态度与行为会扩散并影响整个企业的行为结果”^[47]形成广泛共识。在最一般的意义上，所有的人类行为都呈现出企业家精神^[12]⁵⁰，员工的主动性、创新性、责任感不断增强，员工可被视为具有企业家精神的个体^[48]，从而实现员工作为劳动力提供者向员工作为创造者的转变。

此外，哈耶克的分散知识理论亦为企业员工成为生产力核心要素提供新的分析视角。哈耶克将知识分为普遍知识和特殊知识，后者是特殊个体所掌握的知识。当下，企业生产越发依赖知识型或专家型员工所掌握的特殊知识，且这些知识是企业家或资本家未拥有的、对生产起决定性作用的知识，从而企业员工的人力资本显得更加重要^[8]。Minkler^[49]认为，如果工人掌握的信息多于企业家，企业家监督工人则是毫无意义的。

综上，企业员工契约的理论逻辑能够在一定程度上弥补现代契约理论的局限，并提供新的分析视角。首先，聚焦人的全面发展和自由，即突破对人的“有限理性”的假设并向“伦理人”的管理范式靠拢。其次，员工创造力的充分发挥适应于后熊彼特时代企业对创新的需求，这有助于企业可持续竞争力的获得。最后，聚焦员工的创造力，即突破劳动同质性局限，进而为企业的异质性分析提供思路。以企业员工为核心的契约理论，需致力于形成能够为员工提供“自由空间”的自我管理、自我激励和自我监督的契约安排。充分发挥员工的创造力，上述的“自我”十分重要，契约安排的重点就在于如何实现“自我”，而非传统意义上的“权威”。

(二) 企业员工契约理论的内涵

后熊彼特时代企业核心竞争力的关键是知识生产能力，而蕴藏丰富分散知识的企业员工是企业知识生产能力的来源。在知识生产能力导向下，企业的目标由交易成本最小化转为价值最大化，且价值最大化目标实现的核心是充分发挥企业员工创造力。质言之，企业员工契约理论在企

企业家契约理论的基础上实现了主体的进一步演化。本文首先分析企业员工契约理论的主体演化, 而后基于企业理论的三大基本问题(企业的存在、企业的内部治理和企业的边界)阐述企业员工契约理论的内涵。

1. 企业员工契约理论的主体演化

随着后熊彼特时代的到来, 企业需要转变现代契约理论的主体范式, 充分发挥企业员工的创造力与创新活力。基于主体视角, 企业组织包含企业、企业家和企业员工三种角色, 企业是泛在角色, 企业家和企业员工是企业组织内部的实际角色, 作用于企业这个泛在角色。在企业家契约理论下, 企业以资本积累为目标, 依靠企业家发挥企业家精神, 搜寻创新机会, 行使判断、协调等职能使企业员工为实现创新付出相应的劳动, 因而企业员工只是企业家实现其创新抱负的劳动力要素。而在企业员工契约理论下, 由于企业员工掌握着价值创造的核心知识与资源, 企业员工成为创新主体, 发挥员工的企业家精神, 如海尔集团所践行的“人人都是CEO”, 此时企业家从创新主体演变为为员工创新提供服务的角色。由于从层级的线性组织形态向网络的非线性组织形态的演变, 需要复杂而精妙的运行机制设计, 因而企业家需要更加关注企业的机制创新与制度创新。质言之, 从企业家契约到企业员工契约, 企业家的角色从创新主体变为创新服务主体, 企业员工的角色从劳动力要素变为创新主体。图2为企业家契约向企业员工契约的主体演化。

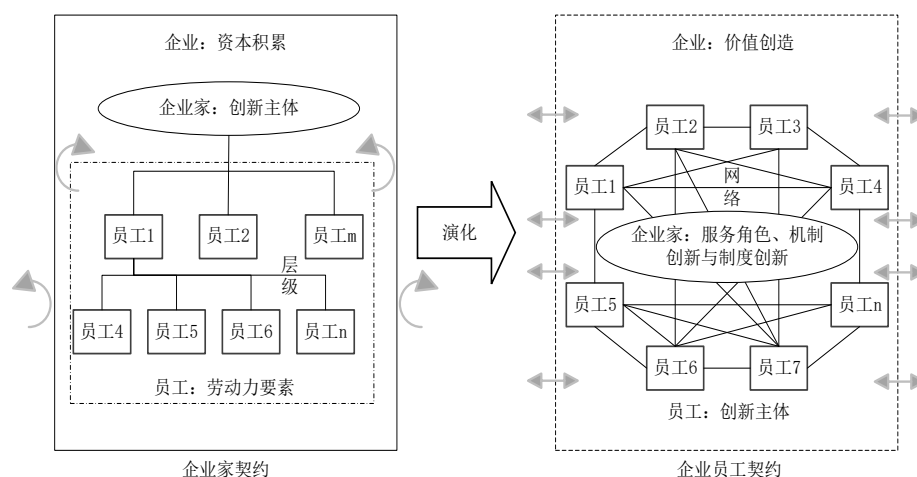


图2 企业家契约向企业员工契约的主体演化

进一步地, 企业员工作为创新主体是如何创造价值的呢? 由于创新是集体性、积累性的组织学习过程^[39], 且每个员工所掌握的关键知识不同, 因而针对不同的任务, 掌握决定性知识的个体是不同的, 即拥有决定性知识的个体是随事件变化的。假设有甲、乙两位知识型员工, 由于两位员工的分散知识不同, 在A项目中甲拥有决定性知识而成为牵头人, 乙的知识与能力能够协助A项目成功而成为合作人, 但这并不意味着甲就拥有比乙更高的知识水平, 因为在B项目中乙拥有决定性知识而成为牵头人, 甲对应地可能作为合作人参与B项目。无论是A项目还是B项目, 都需要企业家构建高效的机制汇聚企业员工的知识与能力, 为员工提供充分的知识与资源, 即打造创新公地, 而企业员工的知识汇聚亦为企业家构建更广泛的渠道和平台提供基础。质言之, 在企业员工契约理论下, 企业家与企业员工从过去的“控制—配合”的单线关系变为相辅相成的共赢关系。

2. 企业员工契约理论对“企业的存在”的分析

若企业员工的人力资本是生产的核心资源, 那么为何企业还要存在呢? 从企业员工自由与发展的视角看, 企业能够为企业员工实现自由与全面发展提供条件。企业的存在能够为企业员工充

分发挥创造力提供资源与支持,使员工获得市场上无法获得的知识,进而提高学习能力。个体需要组织的最终动力和最终目的是拓展实现个体自由的空间^[40]。同时,企业员工的全面发展与企业发展是相辅相成的,企业员工创造力的充分发挥能够为企业带来价值,促进企业的可持续发展,企业价值的增量又能够进一步为企业员工提供更充分的资源与支持,以促进企业员工的发展。根据资源保存理论,通过企业员工创造力发挥和企业反哺支持不断循环形成的资源流动,能够形成资源增值螺旋,从而资源的正向效应将被不断放大。

从企业生产功能视角看,企业是价值创造的载体。企业员工所独有的分散知识虽然能够决定企业的生产力,但由于个体知识的局限性,只有通过有效整合与合作才能够创造更大的价值,而企业能够整合个体的分散知识,形成一种聚焦装置,降低知识分散所导致的不确定性。因此,企业作为一种人格化的生产与创新装置^[50],需要协调企业员工的知识创造行为,尤其是行为互补时,协调显得更为重要^[31]。在企业家契约理论下,Foss和Klein^[12] 8-9认为,企业家的协调职能可以解决自发协调导致的低效率问题,且企业家的权威能够在需要作出紧急决策时提供最低成本的协调机制,拉佐尼克等^[39]提出由企业家配置相关资源以应对企业创新过程中的不确定性。由前文分析可知,当企业员工成为企业生产力的核心资源时,由于企业家可能无法掌握生产的核心知识,那么企业家的协调与资源配置即使能够降低成本、提高效率,也无法保证价值最大化。随着外部环境的复杂性和模糊性日益提升,企业面临的问题亦呈现出多样性,而以核心知识为导向的“选贤举能”则能够保证企业价值最大化的实现。此外,数字化能够降低企业交易成本、提高企业资源配置效率,企业实践中的智慧管理系统为高效协同合作提供数字化保障,在一定程度上促进传统企业家协调职能的转移。质言之,在后熊彼特时代,只有以企业员工为生产力主体,发挥员工的企业家精神,才能够更有效地实现企业的价值创造。

3.企业员工契约理论对“企业的内部治理”的分析

知识型工作的专业化使得员工完整的行动集合无法完整显化,雇主行使权威以维护企业稳定的方式将越发无效^[18]。Grossman和Hart^[29]认为,投资行动最重要的一方应取得剩余权利的所有权,企业员工所独有的知识具有排他性与分散性,是一种潜在的产权^[32]。因此,当企业员工的人力资本成为决定企业生产的资源时,企业员工应取得剩余权利的所有权,即剩余索取权。Foss和Klein^[12] 220认为,当企业家授予员工作出派生判断的权利,并让员工为自己的判断承担责任时,员工就成为代理企业家。该逻辑存在的问题在于,让员工承担判断的责任是为了监督员工的判断,但并未给予员工行使判断权利而应得的利益。根据Hart和Moore^[18]的观点,当事人在事后没有获得应得利益,会出现投机行为,从而无法有效激励员工,亦会影响员工的知识分享与创新水平。拉佐尼克等^[39]认为,实现经济发展需要进一步激励员工以提高生产力,需要与员工分享生产力提高所带来的收益。在后熊彼特时代,由于员工的企业家精神、员工创造力和创新能力的不断提升,传统的“企业家”角色与“员工”角色边界模糊,企业生产亦不再是传统的指挥型生产,而是合作型创造,使得“与员工分享收益”不能仅停留在自上而下的激励型奖励,而要向企业共创演变。当传统的科层式“监督”无法有效发挥作用时,企业共创的效率则需要创新契约的产权安排以达成自我激励与自我监督。

契约签订后存在两种契约收益:一种是由契约明确规定的收益,即显性契约收益;另一种是在契约不完全性形成的过程中产生的收益,即契约剩余^[51]。由于企业员工的价值创造需要企业的资本与资源,因而显性契约收益由物质资本所有者享有,自我激励和自我监督的契约安排则集中体现在对契约剩余的分配方式上。质言之,企业员工拥有超额契约剩余的收益权。以前文提到的A项目对企业员工的契约剩余分配进行详解:在A项目中,由于项目目标的实现离不开甲和乙的能力创造,因而甲和乙都应该获得契约剩余的分配权,以激励甲和乙的全身心投入。此外,由于甲除了需要与乙一样进行能力创造,亦需要承担作出紧急决策的不确定性,因而在契约剩余中

应取得更高的收益来激励甲最优地行使判断以及承担不确定性的风险, 所以甲应比乙获得相对更高的契约剩余。通过这样的产权安排, 从企业视角看, 由于物质资本所有者无法监督员工的能力创造行为, 但通过让渡剩余权益, 能够在一定程度上规避员工偷懒、浪费、机会主义等增加企业交易成本的消极行为; 从企业员工视角看, 企业员工的价值创造行为不受科层式的监督限制, 当企业员工得到个体充分的自由空间, 并履行完运用企业资本与资源提供对应的价值创造目标^①的义务后, 其拥有对实现价值创造目标之外的超额价值的收益分配权, 这种“多劳多得”的机制设置亦能够激发员工的创造动机与活力, 从而实现自我激励与自我监督。由此可见, 企业员工契约理论旨在将企业员工价值创造的义务、风险与权利相统一, 实现企业利益与个体利益相匹配, 构建共赢型契约范式。

4. 企业员工契约理论对“企业的边界”的分析

由于市场环境的日趋复杂以及竞争激励程度的不断加剧, 企业需要借助市场来利用、交换和组建信息, 从而模糊了企业的边界。后熊彼特时代盛行的开放式创新、用户创新、创新生态系统等创新模式均致力于打破企业与市场的知识边界, 但这并不意味着企业的边界就此消失。在企业员工契约理论下, 企业的目标是价值最大化, 而价值创造的大小取决于企业所提供的资源, 企业的边界由企业的资源集聚能力决定。创新过程需要众多具备各种专门技能的个体有意识地参与, 而这种集体性的复杂、累积与持续性活动离不开企业的资源集聚能力, 包括物质资本的集聚能力和人力资本的集聚能力。企业的资源集聚能力越强, 则意味着其能够包容越多的创新/生产活动, 从而企业的规模越大。企业的规模并非无限扩大, 一方面, 企业的资本不可能无限扩张, 从而限制交易的规模; 另一方面, 企业员工契约理论尽管对产权安排进行了动态化设计, 但只要是契约就存在交易成本, 而当交易成本的累积与企业价值的增加在边际上平衡时, 企业的规模就不会再扩大。同时, 由于企业的价值创造是由企业所有成员的知识水平与能力决定的, 企业的边界亦受到企业员工知识创造能力的动态影响。此外, 从企业战略视角看, 企业的资源集聚是在企业战略引领下, 基于核心竞争力的有选择聚集, 是资源优化的过程; 企业规模的过度扩大会丧失资源优化集聚的优势, 从而导致企业规模缩减, 最终实现动态均衡。

五、后熊彼特时代推进企业员工契约理论深化应用的着力点

企业员工契约理论旨在颠覆既有现代契约理论“以企业/企业家为中心”的运作逻辑, 形成后熊彼特时代“以企业员工为中心”的契约理论, 构建企业员工价值创造的义务、风险与权利相统一的利益相关者共赢型的契约范式。在后熊彼特时代, 推进企业员工契约理论的深化应用, 需要“政府—企业—社会”三方发挥各自优势, 形成协同合力, 以释放企业员工的创新活力并进行价值创造。

(一) 政府层面: 打造创新资源集聚与高效应用的创新公地

后熊彼特时代的重要特征是要对分散地存在于不同个体和群体中的创新资源(包括知识)进行高效集聚与转化应用, 创新公地成为企业员工之间创新资源共享、机会发现和创新合作的关键机制。创新公地能够为分散的创新资源提供集聚平台, 因而作为政府和市场调节机制的有效互补^[52], 其能够成为有效的协调机制。企业员工契约理论强调企业员工的分散知识与创造力是企业生产力的核心资源, 因而创新公地是企业员工契约落地的重要资源平台。创新公地的组织形式十分多样, 包括共同工作空间、网络交流平台等, 政府能够发挥公共力量, 在全社会范围内对创新资源与要素进行重新组合与配置, 推动建立大范围的创新公地, 从而能够为企业员工更大程度、更广范围、更深层次地获取、分享、传播、运用资源并进行价值创造筑基。同时, 创新公地

^① 根据前文分析, 由于资本所有者无法掌握所有的生产知识, 因而价值创造目标若完全由契约执行者订立, 则会出现机会主义行为, 而对此问题的规避离不开数字化技术的支持, 数字化能有效降低这种企业内部市场化而导致的交易成本增加。

的高效运作与治理亦离不开政府政策的适当调控与约束。创新公地主体多元、内容复杂、产权界定模糊,需要政府强制手段和相关制度的保障,保护创新资源所有者的基本权益。此外,企业员工契约理论涉及产权激励的机制创新,由于中国国有企业产权的特殊性,因而对于中国国有企业的企业员工契约实践,需要更进一步地探索适宜的运作机制,也需要政府政策的有力支持以实现落地运用。事实上,中国已有众多国有企业通过机制创新充分激发员工活力的实践先例,如“两参一改三结合”的“鞍钢宪法”企业管理实践、“千斤重担人人挑,人人肩上有指标”的“邯钢经验”、中电海康的员工跟投机制等,均离不开政府的支持与保障。

(二) 企业层面: 构建支持全员创新的可持续平台与保障机制

企业员工契约实践需要企业进行组织变革与机制创新。企业员工契约理论打破传统的科层制组织运行逻辑,强调“以人为本”“自治”。在持续变化的外部环境下,企业组织应该是更具市场机制特征的利润中心网络^[53],企业数字化转型是避免由内部市场化导致的无序竞争、目标不一致等问题的关键。一方面,数字化平台的构建为企业员工提供畅通的知识与信息共享及交流平台,促进知识传播、转化与应用,为知识创造提供平台条件,为员工发挥创造力提供最重要的知识资源保障,从而有助于企业的全员创新;另一方面,企业数字化转型有助于营造全员创新氛围,将企业员工从长久以来受科层制影响形成的任务导向思维中解放出来,培养和激发企业员工的创新思维,促进人的全面发展。基于企业的数字化转型,企业员工契约理论的推进需要企业基于企业员工契约治理模式,落实契约收益分配方式、建立内部市场规则,以提高绩效核算效率、维护企业员工契约签订与执行的秩序。企业内部市场化能够提高企业内部资源配置效率、市场竞争力和应变能力^[54],而内部市场化的落实必须具备创新的组织治理设计,企业既要设计出行之有效的人力资本产权激励以引导企业员工充分发挥创造力与创新能力,又要对其进行有效监督以保证企业员工行为与企业利益相一致。纵观国内外,已有大量的实践在不同程度上与企业员工契约的思想相契合,包括前述的“鞍钢宪法”、“邯钢经验”、中电海康等实践案例,还包括海尔集团的“链群合约”模式、“门店自治”的全食超市、自由探索的谷歌X实验室等。在后熊彼特时代,企业应该充分借鉴既有实践的宝贵经验和吸收既有实践的教训,探索可持续的企业员工契约理论的治理机制。

(三) 社会层面: 形成创新文化氛围与社会赋能的支持机制

企业员工在企业中是工作角色,而从社会视角看是“人民”“百姓”,是广泛个体,因而亦需要从社会层面分析企业员工契约理论的推进机制。在生产导向的企业发展阶段,物质资本是生产扩大的核心资源,劳动分工能够提高生产效率,企业员工长久以来是作为劳动力要素而非知识要素存在的,因而由劳动分工造成的劳动异化^[40]并未引起重视。随着企业创新转向后熊彼特时代,企业员工的知识要素愈发重要,异化劳动既不利于企业可持续发展,更不利于企业员工能力的充分发挥和自由全面发展,进而不利于社会发展。根据互惠经济观点,企业本质应是利益共同体,企业追求的目标应是所有利益相关者福利最大化,企业员工契约理论聚焦企业发展、个体发展与社会发展的互惠。因此,需要营造社会全员创新的文化氛围。社会全员(亦即全体人民)是察觉创新需求、挖掘创新场景、实现创新价值的最广泛的直接主体,亦是创新成果的最终受用者。在此基础上的企业员工契约逻辑亦是如此:企业运作中兼顾企业经济利益诉求与个体发展诉求,从而为企业发展与社会发展提供共赢共利的解决方案。进一步地,需要通过有效的社会支持机制赋能企业员工契约的推广落地。从企业契约向企业家契约的转变尚未涉及企业和社会治理结构的颠覆性变革,但向企业员工契约的转变则涉及颠覆传统的变革——企业从生产中心变为创新中心,既往作为劳动力要素的员工转变为“创新者”,企业家转变为服务者,并对机制创新和制度创新提出更高要求。因此,企业员工契约理论的推进需要充分发挥社会舆论的作用,鼓励与引导全体人民在企业中的身份向“创新者”转变,促进企业家向服务型领导转型,提升机制创新和

制度创新的能力; 高效发挥新闻媒体作为社会舆论“发射器”的作用, 谨慎对待新闻媒体的“放大镜”效应, 承担弘扬创新精神、激发创新活力的责任与担当, 与后熊彼特时代社会发展和时代进步趋势同频共振。

参考文献:

- [1] 丁志国, 郭婷婷. 理性的约定: 现代契约理论发展综述[J]. 学习与探索, 2018(3): 114-122.
- [2] 陈劲, 张月遥, 阳镇. 共同富裕战略下企业创新范式的转型与重构[J]. 科学学与科学技术管理, 2022, 43(2): 49-67.
- [3] CHESBROUGH H W, APPELYARD M W. Open innovation and strategy[J]. California management review, 2007, 50(1): 57-76.
- [4] 王立宏. 企业契约性质理论的问题研究[J]. 社会科学辑刊, 2014(6): 134-138.
- [5] HOLMSTROM B, MILGROM P R. The firm as an incentive system[J]. The American economic review, 1994, 84(4): 972-991.
- [6] JACOBIDES M G, WINTER S G. Capabilities: structure, agency, and evolution[J]. Organization science, 2012, 23(5): 1365-1381.
- [7] 朱富强. 企业改革路在何方: 基于“从本质到现象”分析框架的探索[J]. 理论与改革, 2021(1): 131-148.
- [8] 黄凯南, 黄少安. 企业的性质: 契约理论和演化理论比较和融合[J]. 求索, 2008(4): 1-5.
- [9] 张维迎. 企业理论与中国企业改革[M]. 上海: 上海人民出版社, 2014.
- [10] 陈劲. 有意义管理的兴起[J]. 清华管理评论, 2021(11): 1.
- [11] 张维迎, 余晖. 西方企业理论的演进与最新发展[J]. 经济研究, 1994(11): 70-81.
- [12] FOSS N J, KLEIN P G. Organizing entrepreneurial judgment: a new approach to the firm[M]. New York: Cambridge University Press, 2012.
- [13] TEECE D J. A capability theory of the firm: an economics and (strategic) management perspective[J]. New Zealand economic papers, 2019, 53(1): 1-43.
- [14] JENSEN M C, MECKLING W H. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure[J]. Journal of financial economics, 1976, 3(4): 305-360.
- [15] WILLIAMSON O E. Transaction cost economics: the governance of contractual relations[J]. Journal of law and economics, 1979, 22(2): 233-261.
- [16] WILLIAMSON O E. Comparative economic organization: the analysis of discrete structural alternatives[J]. Administrative science quarterly, 1991, 36(2): 269-296.
- [17] ALCHIAN A, DEMSETZ H. Production, information costs and economic organization[J]. The American economic review, 1972, 62(5): 777-795.
- [18] HART O D, MOORE J. Property rights and the nature of the firm[J]. Journal of political economy, 1990, 98(6): 1119-1158.
- [19] 刘汉民, 冯芷莹, 齐宇. 现代企业理论三大流派的比较分析[J]. 经济社会体制比较, 2021(1): 171-179.
- [20] HART O D, MOORE J. On the design of hierarchies: coordination versus specialization[J]. Journal of political economy, 2005, 113(4): 675-702.
- [21] 毛蕴诗, 李新家. 从资本雇佣劳动到劳动“雇佣”资本——论知识经济中智力劳动的地位[J]. 经济与管理研究, 1998(5): 23-27.
- [22] 何东琪. 试论劳动雇佣资本的理论基础和现实意义[J]. 人文杂志, 2002(6): 45-48.
- [23] 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[J]. 经济研究, 1996(6): 71-80.
- [24] 方竹兰. 人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势——兼与张维迎博士商榷[J]. 经济研究, 1997(6): 36-40.
- [25] WILLIAMSON O E. Transaction cost economics: the natural progression[J]. The American economic review, 2010, 100(3): 673-690.

- [26] MONTEVERDE K. Technical dialog as an incentive for vertical integration in the semiconductor industry [J]. *Management science*, 1995, 41(10): 1624-1638.
- [27] BECKER G S, MURPHY K M. The division of labor, coordination costs, and knowledge [J]. *The quarterly journal of economics*, 1992, 107(4): 1137-1160.
- [28] WILLIAMSON O E. Hierarchical control and optimum firm size [J]. *Journal of political economy*, 1967, 75(2): 123-138.
- [29] GROSSMAN S J, HART O D. The costs and benefits of ownership: a theory of vertical and lateral integration [J]. *Journal of political economy*, 1986, 94(4): 691-719.
- [30] HART O D, HOLMSTROM B. A theory of firm scope [J]. *Quarterly journal of economics*, 2010, 125(2): 483-513.
- [31] LANGLOIS R N, FOSS N J. Capabilities and governance: the rebirth of production in the theory of economic organization [J]. *Kyklos*, 1999, 52(2): 201-218.
- [32] 秦志华, 刘传友. 企业契约的建构与功能: 商业创意视角 [J]. *经济社会体制比较*, 2012(3): 71-80.
- [33] 陈劲, 李根伟. 创新驱动发展、创新范式和创新科学的兴起 [J]. *创新科技*, 2022, 22(12): 1-12.
- [34] 徐鸣. 现代企业理论的演变: 从生产属性、交易属性到内生长 [J]. *当代财经*, 2011(11): 80-87.
- [35] 汤洪波. 企业家理论的演进 [J]. *经济评论*, 2006(3): 36-40.
- [36] FAMA E F. Agency problems and the theory of the firm [J]. *Journal of political economy*, 1980, 88(2): 288-307.
- [37] HOLMSTROM B. Managerial incentive problems: a dynamic perspective [J]. *Review of economic studies*, 1999, 66(1): 169-182.
- [38] 阿马蒂亚·森. 以自由看待发展 [M]. 任贤, 于真, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2013.
- [39] 威廉·拉佐尼克, 谢富胜, 李英东. 创新型企业与企业理论 [J]. *当代经济研究*, 2019(1): 53-64.
- [40] 曹阳. 论组织(企业)理论中“个人自由”的意义与价值 [J]. *华中师范大学学报(人文社会科学版)*, 2014, 53(1): 40-48.
- [41] KNIGHT F H. Risk, uncertainty and profit [J]. *Social science electronic publishing*, 1921(4): 682-690.
- [42] ROMER P M. Increasing returns and long-run growth [J]. *Journal of political economy*, 1986, 94(5): 1002-1037.
- [43] NONAKA I, VON KROGH G. Perspective-tacit knowledge and knowledge conversion: controversy and advancement in organizational knowledge creation theory [J]. *Organization science*, 2009, 20(3): 635-652.
- [44] CASSON M C, WADESON N. The discovery of opportunities: extending the economic theory of the entrepreneur [J]. *Small business economics*, 2007, 28(4): 285-300.
- [45] KIRZNER I M. Entrepreneurial discovery and the competitive market process: an Austrian approach [J]. *Journal of economic literature*, 1997, 35(1): 60-85.
- [46] SHACKLE G S. Imagination, formalism and choice [J]. *Teorema valencia*, 1977, 7(3-4): 223-240.
- [47] WALES W, MONSEN E, MCKELVIE A. The organizational pervasiveness of entrepreneurial orientation [J]. *Entrepreneurship theory and practice*, 2011, 35(5): 895-923.
- [48] 甘罗娜, 彭剑锋, 许正权, 等. 员工企业家精神对绩效的影响机制研究——调节焦点视角 [J]. *科技进步与对策*, 2020, 37(24): 134-141.
- [49] MINKLER A P. The problem with dispersed knowledge: firms in theory and practice [J]. *Kyklos*, 1993, 46(4): 569-587.
- [50] 张曙光. 企业理论的进展和创新——评杨其静著《企业家的企业理论》 [J]. *经济研究*, 2007(8): 153-160.
- [51] 赵岩, 黄丽萍. 基于契约剩余的企业家激励约束机制机理初探 [J]. *学习与探索*, 2012(1): 116-118.
- [52] POTTS J. Governing the innovation commons [J]. *Journal of institutional economics*, 2017, 14(6): 1025-1047.
- [53] 姜忠辉, 罗均梅, 孟朝月. 基于二元性感知的组织惰性克服路径研究 [J]. *浙江大学学报(人文社会科学版)*, 2018, 48(6): 171-188.
- [54] RUIZALBA J L, BERMÚDEZ-GONZÁLEZ G, RODRÍGUEZ-MOLINA M, et al. Internal market orientation: an empirical research in hotel sector [J]. *International journal of hospitality management*, 2014, 38(1): 11-19.

The Construction of Enterprise Employee Contract Theory: A New Exploration of Modern Contract Theory in the Era of Post-Schumpeterian

CHEN Jin, LI Gen-yi

(School of Economics and Management, Tsinghua University, Beijing 100084, China)

Summary: Modern contract theory is the key theory guiding the practice of modern enterprises in the past hundred years. The rising technological revolution drives enterprise change continuously, while the limitations of the analytical paradigm of modern contract theory have reached a consensus in the academic community, and scholars have called for the construction of an enterprise contract theory that adapts to new organizational forms. Against this background, it is urgent to construct a modern contract theory that fits the characteristics of the post-Schumpeterian innovation era based on the characteristics of the evolution of enterprise entities, so as to guide the practice of enterprises in the new era.

This paper expounds the key limitations of ignoring human ethics in modern contract theory, then analyzes the reasons for the evolution of enterprise theory to entrepreneur theory from the perspective of the subject, as well as analyzing the limitations of entrepreneur contract theory which was put forward based on the development of entrepreneur theory, and finally constructs the enterprise employee contract theory by explaining the legitimacy of enterprise employee contract and the connotation of enterprise employee contract theory. The key idea of enterprise employee contract theory is that the core of enterprise competitive advantage in the post-Schumpeterian innovation era is knowledge production capacity, and the goal of enterprises shift from transaction cost minimization to value maximization, and the realization of value maximization is to give full play to the creativity of enterprise employees. In the enterprise employee contract theory, enterprise employees change from labor elements to innovation subjects, and entrepreneurs who originally undertook innovation functions shift to innovation service roles, which is indispensable for value creation. Based on the core viewpoint of enterprise employee contract theory, this paper analyzes the existence of enterprises, the internal governance of enterprises and the boundaries of enterprises.

The main contributions of this paper are follows. Firstly, this paper combines the evolution of enterprise theory with the evolution of innovation theory, and puts forward the evolution direction of modern contract theory based on the characteristics of the post-Schumpeterian innovation era. Secondly, this paper constructs a “people-oriented” modern contract theory, and realizes the evolution of enterprise theory from the assumption of “actor” to the assumption of “ethical person”. Thirdly, this paper analyzes the practice of enterprise employee contract theory from three aspects: the government to build an innovative commons, enterprises to build relative platform and mechanism guarantee, and society to form cultural atmosphere and support mechanism, so as to provide enlightenment for the practice of enterprise employee contract theory.

Key words: the era of post-Schumpeterian; modern contract theory; enterprise employee contract theory; enterprise theory; people-oriented

(责任编辑: 尚培培)

[DOI]10.19654/j.cnki.cjwtyj.2023.12.002

[引用格式]陈劲, 李根祎. 企业员工契约理论的构建——后熊彼特时代现代契约理论的新探索[J]. 财经问题研究, 2023(12): 17-30.