

# 论创业型雇员的进入行为与竞争政策<sup>\*</sup>

刘志彪 陈 柳

**内容提要:** 本文试图把市场进入问题的研究从产品市场延伸到劳动力市场,分析了存在雇员/经理人进入威胁情况下企业雇佣行为的变化及其特点。雇员所面临的进入壁垒的降低可能会引致企业不雇佣或者少雇佣创业型人才,或者雇佣低水平的经理人,因而传统理论中降低进入壁垒会实现福利增进的结论,在本文所给定的理论框架中未必能够成立。由此,市场进入对于竞争政策的正确含义,应该在区分本企业的雇员进入和现有企业之外的竞争者进入这两种情况下得出。

**关键词:** 创业型雇员进入 进入壁垒 竞争政策

## 一、问题的提出

当代产业组织理论在描述进入竞争问题时,都有一个隐含的基本的假定,就是新进入者都是某一产业中现有企业之外的潜在的和现实的竞争者。实际上,这一假定并不完全符合纷繁复杂的竞争现实,更不符合创业精神极其丰富的转轨时期中国经济运行的特征。在中国经济转轨过程中,一个重要的现象就是大量的现有企业的雇员(特别是那些企业的高级经理)具有较高的创业热情,他们往往跳槽出来创办新的企业,成为原来企业老板的强有力的竞争者,或者跃跃欲试地成为威胁现有企业的强大的潜在竞争者。这一问题经典的产业组织理论在有关市场进入分析中的一个空白点。

当某一产业的新进入者是现有企业的雇员而不是现有企业之外的竞争者时,市场竞争的特点和性质会发生什么样的变化?原有企业在行为特征上会有什么反应?一个立即可以想到的事情就是由高级职员的跳槽会引发侵犯原有企业的商业秘密案,这不仅会使同行业内部企业之间发生各种形式的“大战”,出现不正当竞争而且也会给原有企业造成无法估量的损失,使某行业内部企业对技术创新的投资激励降低。典型的案例有:

案例 1: 李开复于 1998 年 7 月加盟微软公司,在 2000 年之前一直担任微软中国研究院院长,是语音识别、人工智能等领域的著名专家,同时对中国市场非常熟悉。2005 年 7 月 19 日,Google 宣布李开复担任 Google 中国区总裁,并将负责 Google 中国研发中心的运营。此前,李开复在微软主持开发 MSN 网上搜索技术,以及个人电脑信息搜索技术,这一领域正是 Google 与微软市场竞争的焦点。随后,微软发表一份措辞强硬的声明,指责 Google 挖角李开复“蓄谋已久”,认为李开复违背了和微软签订的保密和非竞争协议。微软一并把 Google 和李开复告到微软总部所在地华盛顿西雅图市法庭。7 月 28 日,法院根据微软的请求发出临时禁令,限制李开复为 Google 从事部分项目工作,直到针对初步禁止令增开的听证会举行为止。据悉,Google 全力支持李开复,在加利福尼亚州法院反

<sup>\*</sup> 刘志彪、陈柳:南京长江三角洲经济社会发展研究中心,邮编:210093,电子信箱:zhliu@nju.edu.cn。本文获教育部哲学社会科学创新基地“南京大学经济转型与发展研究中心”子课题“经济增长与结构转型研究”项目,以及教育部长江学者特聘教授项目“经济转型时期我国的产业竞争秩序与竞争政策”的资助。感谢匿名评审人的认真审稿和所提出的启发性意见,但文责自负。

诉微软，指责微软阻碍了 Google 开拓业务，并干涉了李开复履行在 Google 的职责和权利。<sup>①</sup>

其实，近年来随着中国民营经济的发展，员工离开原来的雇佣单位，创业成立自己的企业或者加入原雇主竞争对手企业的现象，已经是屡见不鲜。<sup>②</sup>

案例 2：北京市一中院曾公开审理了新加坡聪明网络私人有限公司状告肖某一案。肖某于 2000 年 8 月 28 日与该公司签订了《雇佣合同》后，成为该公司驻北京办事处软件工程师。同时双方还签订了《不披露协议》，约定了肖某的保密义务并不因《雇佣合同》的终止而解除。但是，肖某于 2001 年 6 月 14 日注册成立了北京深度遍历网络技术有限公司，然后离开了聪明网络公司，之后肖某利用聪明网络的技术服务手段和客户资料在自己公司开展相似的业务，致使肖某原来服务的聪明网络公司的客户注册数额下降了 40% 以上。

案例 3：高科技民营企业南京银山电子有限公司生产的电力故障录波器在全国占有 40% 以上的市场份额。但 2001 年 9 月，该公司陆续接到湖北电力公司超高压局等全国电网用户的投诉，反映该公司的录波器出现多种故障，严重影响到各大电网的安全运行。后经警方侦查发现，该公司原总工程师赵志中在录波器的在线软件中设置了“逻辑炸弹”，设定软件在某一时刻的注册功能失效，不能正常运行。原来，赵志中由于待遇问题与公司产生分歧，于 2001 年 7 月跳槽至另一著名民营企业，主持上马电力故障录波器的项目。银山公司认为，赵志中是为了在日后的市场竞争中击败原企业，在离开公司前设置了“逻辑炸弹”。但是赵志中则辩称，设置注册功能失效是为了保护正版软件。这起高科技行业中的商业秘密纠纷造成了司法在证据上的难题，但与此同时，2002 年银山公司在录波器市场上的销售额却已经比上年度下降约 30%。

员工跳槽成为原企业的新竞争者的问题，在理论上可以从两个方面来分析。其一，如果员工跳槽的行为泄露了原企业的商业秘密，企业自然可以援引相关的法律请求法院裁决来保护自己，但是无论裁决结果如何，毫无疑问都会增加企业的交易成本，甚至在漫长的法律诉讼中被拖垮；其二，一个更为一般的问题是，雇员/经理人的跳槽行为是在竞争政策和反不正当竞争法的灰色领域内进行的，并没有明显地表现出对原有企业商业秘密的侵犯，但是这也会引起原企业的高度不安，因为原有企业会担心：掌握企业各种隐性知识的雇员/经理人会成为其强大的竞争者，从而分享其垄断利润，甚至使其处于竞争的劣势状态。从实践上看，无论是上述哪一种问题，都会自然地刺激企业的防范意识，并导致企业行为发生根本性转变，比如有意识地建立各种防范进入的壁垒。

本文的目的就是要运用产业经济学的分析方法，来研究具有企业创业精神和能力的雇员的进入对企业行为选择和竞争政策的实质性影响。限于文章的结构和篇幅，本文主要对第二个进行研究，但并不意味着第一个问题不重要。

本文的其他部分是这样安排的：接下来我们首先对相关问题做一个理论概述，指出本文的重要意义在于将传统产业组织中对市场进入问题的研究从产品市场延伸到了劳动市场；第三部分建立数理分析模型并引出若干推论，重点分析雇员/经理人进入对企业行为的影响；第四部分从福利角度讨论雇员/经理人进入对竞争政策的含义，最后是总结以及需要进一步研究的方向。

## 二、从产品市场向劳动市场的延伸：关于进入竞争的理论假设

微观经济理论认为在一个非完全竞争的产业中，增加社会福利的最佳方法，就是通过降低进入

① 案例 1 根据 2005 年 7 月 21 日《每日经济新闻》、7 月 22 日《第一财经日报》、8 月 2 日《国际金融报》等相关报道整理。

② 近年来，我国经济运行中由职工跳槽引发的侵犯商业秘密案急剧增多。统计显示，2002 年，此类案件已占到知识产权案件的 15%，且呈逐年增多趋势。80% 的商业秘密是被职工跳槽时“顺手牵羊”带走的。许多职员因此被他们以前就职的公司告上法庭，称他们把公司的商业秘密带到了其他公司，违反了与公司所签订的《保密协议》。下文中的案例 2 根据 <http://www.yesky.com/282/1650782.shtml>，案例 3 根据 <http://www.wnep.cn/bbs/news/view.asp?reco=4955> 的相关报道整理。

障碍来增加企业的进入速度和进入规模。由此所导致的企业间竞争程度的增强,会强化企业的竞争力和取得更大的社会经济福利。在产业组织理论中,无论是哈佛学派还是芝加哥学派,虽然它们在进入壁垒问题的形成和能否持续这一问题上观点分歧很大,但毫无疑问的是,它们在降低进入壁垒以及增加进入会改善市场绩效这点上,基本意见是一致的(可见 Bain, 1956, p3; Stigler, 1968, Chapter 6)。应该说,在产品市场框架内分析降低进入壁垒和增加进入对市场竞争的效应问题,虽然在逻辑上一定会得出上述结论,但是如果我们把分析的视角从产品市场向劳动力/经理市场延伸,在实践中这一结论的正确性就会受到怀疑。也就是说,当某一个产品市场中的新进入者或新进入的威胁不是来自于别人,而是来自于本企业现有的、具有企业家创新精神和能力的雇员时(以下简称创业型雇员),原有的理论可能就不再适用。

例如,如果随着进入壁垒的下降,在进入威胁主要是来自于现有企业的创业型雇员的市场中,原有企业出于避免泄露商业机密或其他隐含性企业知识的考虑,可能会用高工资、高福利、高待遇把这些雇员千方百计地留在本企业,即通过让其分享一定的垄断利润来“买断”创业型雇员的进入权,并把其作为不进入的一种承诺。<sup>①</sup> 这种情况下,创业型雇员的潜在进入威胁就可能仅仅是“寻租型”的讨价还价和要挟,而不是实际意义上的真正进入。那么,其效应可能不同于我们所说的外部企业的潜在进入。另一方面,在长期中这种外生的进入壁垒的性质可能会向内生性的进入壁垒演变,即现有企业为了防止创业型雇员的敲竹杠或要挟,可能会有意识地在企业内部进行投资,以人为地制造出阻止自己的雇员成为新竞争者的进入壁垒,企业这些限制性进入的行为显然又与传统理论中掠夺性定价、规模效应、广告、研发竞赛等方式毫不相干。此外,为了防止雇员的进入,企业可能会在雇员的选择上产生微妙的变化,如要求员工应具有更高的“忠诚度”,并把这项特性看作比任何其他才能都更为重要。总的来说,在分析雇员市场进入而不是外部企业进入问题时,现代产业组织理论的创新需要其他新的思路,并且有可能得出不同的结论。

在企业的核心能力不是掌握在企业手中,而是掌握在高级雇员特别是高级经理人员手中的某些产业中,创业型雇员进入的问题表现得最为普遍。因为创业型雇员可以在此类产业的就业中,获得有关企业运作的关键性、专用性人力资本,而这些人力资本对市场进入能力或进入成败来说是最必需的,它可以比较容易地通过各种形式的人员流动转移到其他企业去。例如,在各类顾客导向的外贸公司中,作为公司核心能力的客户资源经常掌握在有一定声誉的业务员手中,由此成为业务员们要挟公司提高待遇或经常跳槽的现实资本。类似地,在各类生产性服务产业和技术导向的高技术产业中,企业的核心能力——技术和业务能力也掌握在各类雇员手中,这些公司由此经常成为员工就业实习后跳槽的“黄埔军校”,成为与原来企业的老板进行竞争的前奏。在劳资关系分析中,人们经常把作为资方的企业老板作为“强势群体”,而把领取工资报酬的雇员作为“弱势群体”。本文的分析在某种意义上说明,在缺乏严格保护商业秘密法律的情形下,在位企业反而有可能因为雇员进入行为而成为“弱势群体”,甚至即使可能得到相关法律的保护,企业仍会由于取证困难、司法成本高等原因而无法维护自身的合法利益,上文的案例 2.3 就说明了这一点。

创业型雇员概念的提出,丰富了对进入理论的研究,有助于我们更清楚地认识当代产业竞争的性质和特点。提出这一概念的出发点,在于我们从复杂的现实竞争中直觉到:有关企业创业和具体运作的各种隐含性知识,实际上是可以首先通过就业来学习、扩散和掌握的。通过一段时期的就业、学习和模仿,那些具有潜在的创业激情和一定的综合知识的现有企业的雇员,特别是可以接触到企业运行中的隐含性知识的高级雇员,可能被焕发起创业热情,在当前政府所倡导的创业号召

<sup>①</sup> 作为一种无形资产,商业秘密通常包括不可外传的配方、秘方、技术诀窍、图纸、营销策略、客户名单、货源等等,是企业花费了大量时间、人力、物力、精力的结晶。对于许多公司而言,商业秘密无疑是自己的立身之本。

下和外部资本的支持下,最有可能构成潜在进入者的实际来源和竞争者。

### 三、模型及其引出的若干推论

创业型职员进入行为及其导致市场竞争的新特点,已经开始被学者注意到(刘志彪,2005)。国外学者 Andrew E. (2001)曾经建立一个雇员/经理人进入模型,用于分析雇员进入对市场绩效的影响。本文的研究是建立在 Andrew E. 的基础之上的扩展,它与 Andrew E. 的分析有如下不同:第一,我们主要侧重于研究企业动机和行为,而不是 Andrew E. 所强调的市场绩效,而以企业策略性行为为主旨的分析正是当今新兴产业组织理论(NIO)所强调的;第二,本文的分析扩展了在雇员进入现象存在的情况下,企业雇佣创业型雇员的数量、质量和逆向选择等一系列问题。这些问题在现实中最为明显,对这些问题的讨论有利于我们深化对中国转型时期产业竞争特征的理解和竞争政策的制定。

#### 1. 模型的假设与基本思路

为使研究的模型尽量简化,本文首先作出如下假设:

(1)一个现有垄断企业雇佣  $n$  个雇员,这些雇员具有足够的创业能力,即技能、客户关系、精力、谋略、资本等,进入市场与现有企业进行竞争。

(2)这些雇员是这个市场中的惟一的潜在进入来源,并且存在着沉淀性的进入壁垒,其数量为  $F$ 。潜在进入者在实际进入市场之前,可能需要支出额外的沉淀成本,如边干边学,产品对消费者的转换成本,以及现有企业的质量声誉和产品供应的可靠性等,都需要新进入者付出额外的沉淀成本。一般情况下,进入壁垒是外生的,但在长期决策中,我们认为雇员的数量和进入壁垒由企业自身的选择行为所决定,因而这些因素都是内生的。

(3)每一个个体都有一种已经确定的能力水平。让已有企业(I)和雇员(E)的技能和能力分别用不同的成本函数  $C_E(\cdot)$  和  $C_I(\cdot)$  表示,其中  $dC_E(q)/dq > 0$  和  $dC_I(q)/dq > 0$ ,  $q$  代表产出。为了简化起见,我们假设边际成本是常数,即  $dC_E(q)/dq = c_E$ ,  $dC_I(q)/dq = c_I$ , 且假设  $c_I > c_E$ , 因为只有雇员的边际成本小于企业所有者的边际成本,对企业主来说聘用决策才是合理的,否则即使不存在雇员进入的问题,他也会选择自己去亲力亲为。

(4)假设企业按照同质性商品市场中的古诺竞争者行为行事,具有逆需求函数  $P(\cdot)$ 。

由于我们假设当雇员选择进入市场时,古诺竞争发生,因此我们用  $q_I$  代表现有企业的古诺—纳什均衡产出,用  $q_E$  表示新进入者的古诺—纳什均衡产出。 $n$  代表现有企业雇佣的最初工人数, $m$  代表雇员作为竞争者的进入人数( $m < n$ ,  $n = 0, 1, 2, \dots, m, \dots, n$ ),现有企业和每一个进入者将分别获得利润:

$$\pi_I(n, m) = P(q_I + mq_E)q_I - c_E q_I - (n - m)w_E \quad (1)$$

$$\pi_E(n, m) = P(q_I + mq_E)q_E - c_E q_E - F \quad (2)$$

这里  $F$  是新进入者的进入成本,  $c_E$  是雇员/新进入者的边际成本,(1)式中由于假设在位企业是聘用雇员管理企业的,所以经营的边际成本仍写成  $c_E$ ,而不是  $c_I$ 。为了阻止第  $m+1$  个进入者,现有企业必须支付其剩余的  $n-m$  个雇员  $\pi_E(n, m+1)$  的利润。在纳什均衡中,现有企业不可能用低于  $\pi_E(n, m+1)$  的支付来阻止第  $m+1$  个进入者的进入,也就是说,企业为阻止雇员进入而提供的工资  $w_E$  必须大于或等于其市场进入的机会成本。因为如果现有企业的支付额  $w_E < \pi_E(n, m+1)$ ,那么现有的雇员将会有进入的激励,由此他将获取  $\pi_E(n, m+1)$ ,而不仅仅是  $w_E$ 。所以如果现有企业选择阻止第  $m+1$  个进入的战略,那么它的利润  $\pi_I$  将可以写为:

$$\pi_I(n, m) = P(q_I + mq_E)q_I - c_E q_I - (n - m)\pi_E(n, m + 1). \quad (3)$$

一般来说,只要  $\pi_I(n, m) > \pi_I(n, m+1)$ , 将支持现有企业阻止第  $m+1$  个进入者, 给定  $n$ , 现有企业选择  $m \in \{0, 1, 2, \dots, n\}$  以便最大化(3)式。本模型的基本思路就是在企业利润最大化(3)式的前提下衍生出的动机和行为。

## 2. 模型衍生的若干结论

### (1) 企业决策之一: 雇佣的数量

虽然(3)式给出了存在雇员/经理人进入情形下企业利润的目标函数, 但是却不容易通过直接解这个方程得出其经济含义。为简化问题并不失一般性, 我们仅仅讨论  $n \leq 1, m \in \{0, 1\}$  的情况, 此时企业的雇佣决策问题被简化为是雇佣 1 人还是不雇佣的简单问题, 企业的这一决策可以通过比较两种情况下所获得的利润情况进行判定。

当企业不雇佣经理人, 即  $n=0$  时, 必须承担自己经营的高边际成本, 此时企业的利润可以写成:

$$\pi_I(0, 0) = P(q_I^I)q_I^I - c_I q_I^I \quad (4)$$

其中  $q_I^I$  是企业边际成本为  $c_I$  时的垄断产量。

当企业雇佣经理人, 即  $n=1$  时, 由于必须承担防止经理人进入市场与自己竞争, 故要支付相对高的工资, 此时企业利润函数即(3)式可以写成:

$$\pi_I(1, 0) = P(q_I^E)q_I^E - c_E q_I^E - \pi_E(1, 1) \quad (5)$$

同时, 由(2)式可知:

$$\pi_E(1, 1) = P(q_I^I + q_E^I)q_E^I - c_E q_E^I - F \quad (6)$$

由于企业支付了经理人的意愿工资, 仅仅是存在雇员进入的威胁但没有真正发生, 因此企业仍具有垄断势力, 故  $q_I^E$  是企业边际成本为  $c_E$  时的垄断产量,  $q_I^I, q_E^I$  则是在存在一个经理人进入的情况下, 两个厂商竞争时各自的古诺产量。

很显然,  $(P(q_I^E)q_I^E - c_E q_I^E) > (P(q_I^I)q_I^I - c_I q_I^I)$ , 因此进一步比较(4)和(5)式可以发现, 沉淀性的进入壁垒  $F$  对两种情况下企业的利润相对大小具有决定作用。当  $F$  数值很大时,  $\pi_E$  趋于 0, 此时  $\pi_I(1, 0) > \pi_I(0, 0)$ , 企业主的决定是雇佣经理人; 当  $F$  的数值逐步减小,  $c_E$  相对与  $c_I$  的成本优势将不足以抵消经理人工资的增长, 此时  $\pi_I(1, 0) < \pi_I(0, 0)$ , 企业主的决定是自己亲力亲为, 而不是雇佣经理人。由此得出:

结论 1: 当存在雇员内生进入风险的情况下, 只有当创业型雇员/经理人进入的壁垒比较高时, 企业主才会聘用其进行企业的经营管理。

上述结论为我们对中国家族性企业的存在和延续提供了一个新的分析视角。家族性企业在全世界范围内广泛存在, 因此仅仅从文化和传统的角度分析我国家族性企业的成因难免说服力不足, 但中国的家族性企业的比例显然大大多于西方国家却也是事实。上文从研究雇员进入的角度得出的一个解释是: 在西方法制健全的市场经济国家, 对于知识产权(包括隐性知识)的法律保护比较严格, 即可以理解为进入壁垒  $F$  的数值很大, 高级雇员进入成为新竞争者具有很多的限制, 因此企业可以比较放心地采用经理人代理的方式实行经营管理。相反, 在经济转型时期的中国, 对于很多企业内部隐性知识的产权界定和法律保护仍不完善, 在模型中表现为参数  $F$  的值比较小, 因此企业主采取自主经营的动机就比较强。

另一方面, 当雇佣发生时( $F$  较大), 虽然现在我们假设限制性进入壁垒是外生的, 但如果把(6)式中雇员进入的利润看作扣除了机会成本的净利润, 那么企业行为还可以是通过人为的对雇员设置某种激励性壁垒。现代企业的诸多人力资源管理方式说明了这一点, 比如, 企业往往将新产品分成数额不等的股份, 奖励给参与研制新产品的主要科研人员和管理人员, 他们从股份分红中得到一

笔数额不菲的股金，但一旦离开企业，这个股份自动取消。也有企业在主要员工的工资项目中设立一个特殊的积累储蓄金，由企业代理员工储蓄或者办理补充养老保险，并确定支付返还职工的具体时间和方式。如果员工因某种原因离开企业，企业可以中止或者不支付储蓄金或补充养老保险费，从而减少员工的进入动机。

### (2) 企业决策之二：雇佣的质量

上文分析了在雇员可能内生进入的情况下，企业对能力较强的创业型雇员是否雇佣的问题，进一步的问题是：如果雇佣，则会雇佣何种能力/质量的经理人呢？可以认为，模型中经理人边际成本  $c_E$  表征了其能力的大小，很显然， $c_E$  数值越小，代表经理人的能力越强。通常情况下企业肯定是尽量愿意雇佣能力强的经理人以减少边际成本，但在存在雇员进入威胁的情况下，这一结论是否仍然成立呢？

我们继续将问题简化为只雇佣一个经理人的情况。将(6)代入(5)式可以将函数写成：

$$\pi_I(1, 0) = P(q_I^E)q_I^E - c_E q_I^E - P(q_I' + q_E')q_I' + c_E q_I' + F \quad (7)$$

直接通过对(7)式的最优化来考察经理人能力对企业利润的影响是困难的，为不失一般性，我们假设需求函数是一个具体的线性函数，即  $P = a - bq$ ，( $a > 0, b > 0$ )。在这一线性需求函数下通过联立(6)和下式(8)可以求出古诺均衡  $q_I'$  和  $q_I^E$ 。

$$\pi_I(1, 1) = P(q_I' + q_E')q_I' - c_I q_I' \quad (8)$$

可得： $q_I' = (a + c_E - 2c_I) / 3b$ ， $q_I^E = (a + c_I - 2c_E) / 3b$ ；此外，当企业成功阻止经理人进入时，可知企业的垄断产量为  $q_I^E = (a - c_E) / 2b$ 。将  $q_I'$ 、 $q_I^E$ 、 $q_I'$  以及线形需求函数  $P = a - bq$  全部代入(7)，化简整理可得：

$$\pi_I(1, 0) = (a - c_E)^2 / 4b - (a + c_I - 2c_E)^2 / 9b + F \quad (9)$$

由于  $c_E$  数值越小，经理人的能力越强。那么，若在雇员进入威胁的情况下企业有动机雇佣具有创新精神和能力的员工，则应该满足条件  $\partial \pi_I(1, 0) / \partial c_E < 0$ 。即：

$$\partial \pi_I(1, 0) / \partial c_E = -2(a - c_E) / 4b + 4(a + c_I - 2c_E) / 9b < 0$$

整理可得， $c_E > \frac{8c_I - a}{7}$ ，由于边际成本与经营能力具有反向关系，那么这一结论的经济含义是：只有当雇员的能力小于  $(\frac{8c_I - a}{7})$  表征的数值时，企业才倾向于雇佣能力较强的雇员。由此，可以得出结论：

结论 2：企业为了防止雇员内生性进入造成的损害，只会在一个有限的范围内雇佣能力较强的员工；当雇员能力超过一定程度时，反而倾向于雇佣能力较弱的雇员。

当线形需求函数的假设下，雇佣较强能力员工的范围即是  $(0, \frac{8c_I - a}{7})$ ，对参数  $\frac{8c_I - a}{7}$  的性质进一步观察可以发现另一个颇有意思的问题：企业是否倾向于雇佣能力较强的雇员，还与雇主的能力水平  $c_I$  相关。若雇主能力较弱，即  $c_I$  的数值较大，那么  $c_E > \frac{8c_I - a}{7}$  成立的概率就比较小，企业雇佣较高能力雇员的可能较小。这一结论与现实企业中很多企业领导者不愿意雇佣比自己强的员工的现象非常一致，因此本文从防止内生性进入的角度，对“武大郎开店”现象给出了一个新的解释。

### (3) 企业决策之三：进入壁垒与雇佣决策

以上对企业雇佣数量和质量的讨论中都隐含假设了进入壁垒  $F$  是外生的，本部分放松这一假设，讨论  $F$  是内生的情况下对企业行为和雇佣决策的影响。

假设  $F$  的大小与企业人为地对进入壁垒的投资相关，定义为  $F = F(D)$ ， $D$  为企业对进入壁垒

的投资额,假设  $F'(0) > 1$ ,同时投资的边际效率是递减的,即  $F''(D) < 0$ ,并且  $\lim_{D \rightarrow \infty} F'(D) = 0$ 。与上文一样,只简化考虑  $n \leq 1$  的情况。那么,(3)式可以写成:

$$\pi_I = P(q_I^E)q_I^E - c_E q_I^E - n(P(q_I' + q_E')q_E' - c_E q_E' - F(D)) - D \quad (10)$$

通过对  $D$  求一阶导数最大化上式:

$$\partial \pi_I / \partial D = nF'(D) - 1 = 0 \quad (11)$$

当  $n=0$  时,企业主亲自进行经营管理活动,对(10)的观察可以发现,此时企业显然不会投资于进入壁垒,但  $n=0$  不能达到(11)式的最优化条件;当  $n=1$  时,由于  $F'(0) > 1$ ,  $F''(D) < 0$ ,故此时企业投资于进入壁垒的  $D$  数值应为正值才可以达到利润最大化。所以可以得出结论:

结论 3: 当企业有能力塑造内生性进入壁垒时,它有动机事先雇佣创业型经理人,但同时又在企业内部投资于进入壁垒。

由此我们可以看出,塑造进入壁垒的投资并不完全是一种使企业收取垄断价格、创造垄断势力的意愿。有时,企业提高进入壁垒的理由是为了降低其劳动成本,这种激励是所聘用的雇员数量的增函数。

#### 四、雇员进入对竞争政策的含义

产业组织理论在分析外部企业进入某个产业中与原有企业竞争时通常认为,进入和退出完全无障碍(perfect contestability)是评价市场绩效常用的标杆(Baumol, 1982)。大致来说,如果外部企业可以很快进入(包括退出),而且没有成本,则这个市场就是无障碍的,它是理想的完全竞争市场的基本假设前提之一。因此,外部企业的进入(包括实际进入和潜在进入)事实上体现了优胜劣汰的市场机制,它对市场绩效的增进作用主要体现在以下两个方面:

其一,只要价格超过了竞争水平,就会不断有新企业进入市场。其后果是,新进入企业具有强烈的动机进入市场分享利润,进而引发某种程度的价格战。而进入即使实际没有发生,在动态情形下原有企业会因为预测到新企业进入而主动降低价格,因此,市场价格会趋于竞争性的边际成本,企业垄断利润会趋向于零(Mueller, 1986)。市场中留存下来的企业是具有竞争力的企业,而不是具有垄断势力的企业。其二,外部企业进入在激励创新方面起主要作用。Gort 和 Klepper(1982)观测到,新产品的典型演化过程可以利用净进入(进入数减去退出数)的定义阶段进行划分。在市场演化的早期阶段,绝大多数创新都是由外部企业引入的,而随着产业发展的成熟和稳定,进入和退出的几率在减少,外部企业对全部创新活动的贡献趋于下降。也就是说,进入是推进创新的工具。

本文第三部分针对雇员进入而不是外部企业进入的模型是建立在与后者不同的假设基础之上的,对市场绩效的影响也可能会得出不同于以上两点的分析结论:

第一,模型引申的结论之一认为,由于雇员进入威胁的可能使企业趋向与不雇佣或少雇佣经理人(当进入壁垒  $F$  较小),实行家族性管理。但是,中国企业要发展壮大,不走出家族化管理的体制,不利用市场上的人力资源、管理资源是不行的(张维迎, 2001)。更宽泛一点说,这是一个关系到是否建立所有者与经营者分离的现代公司制度的问题。其次,在雇佣发生的情况下,企业可能会用高福利或给予股权等方式千方百计地防止雇员进入,但在这种情况下创业型雇员的潜在进入威胁就可能仅仅是其“敲竹杠”的资本,而不是实际上的真正意义上的进入。这时,进入威胁就会在事实上转化为企业运作的高成本,而不是实际进入的增加。成功防止雇员进入的企业此时仍具有垄断势力,必然会把高成本体现在提高市场价格上,最终转嫁给消费者。这与 Baumol 和 Mueller 等人对外部企业进入研究会降低价格的结论截然不同。

第二,模型引申的结论之二认为,由于雇员进入的威胁,即使经理人被雇佣事实发生的情况下,企业主可能有动机雇佣能力相对较弱的雇员,甚至不愿意比自己强很多的员工。在这些情况下,进

入壁垒的降低和进入威胁的增加可能会导致逆向选择，即可能会在劳动力/经理市场上淘汰高素质的人力资本性雇员，转而选择那些“听话的”、创新精神和独立运作能力差的雇员。在其他因素不变的前提下，这种逆向选择效应一般会使该产业的边际成本增加，导致企业创新能力不足，在人力资本起创新主导作用的高科技产业表现的尤为明显。此时就不是 Gort 和 Klepper 认为的市场进入会促进创新了。

第三，模型引申的结论之三认为，由于长期中外生的进入壁垒的性质会向内生的进入壁垒演变，现有企业为了防止创业型雇员的敲竹杠或要挟，可能会有意识地在企业内部进行投资，以人为地制造出阻止自己的雇员成为新竞争者的进入壁垒。如采取包括通过工序的细化分工、分解运作程序等手段限制其学习能力并增加其学习成本，防止技术掌握在少数员工手中和在部门间的扩散。但是，这里的关键问题是企业这种塑造内生进入壁垒的目的可能是为了能够雇佣具有不俗创新精神和能力的员工。从这一角度而言，由于优秀人力资本的使用带来的高效率可能抵消企业对于进入壁垒的投资。

由以上分析，本文认为，由于雇员进入这一问题的存在，西方经济学把增加产业的潜在进入者，或者降低产业的进入壁垒作为竞争政策目标的笼统结论可能不再适用。本文的政策含义在于：竞争政策应当明确区分雇员进入与外部企业进入这两种可能对市场绩效影响截然相反的进入方式，对于前者产生的负面效应应该引起足够重视。但是，在中国当前的政府和社会导向却往往忽视了这一问题，可能导致适得其反的效果。比如，各地方政府的为鼓励现有企业高级职员自我创业制定了各种优惠政策，如对在职人员创业的金融支持、放宽经营许可准入、提供各种跟踪服务等。这事实上是降低了雇员进入的壁垒，将会挫伤企业对高质量创业型员工雇佣的积极性，或者是迫使企业投入资源塑造社会意义上属于“浪费性”的新进入壁垒，从而可能降低社会福利。因此，我们认为，针对市场进入的反不正当竞争政策和法律急需扩展到对劳动市场的分析。目前这一研究几乎处于空白，但某些现象仍能给我们一些启示。比如，在很多发达国家的体育联盟中（如美国 NBA 篮球联盟、意大利足球联盟等），为了防止优秀球员频繁跳槽带来的球队之间的恶性竞争，联盟组织往往会采取最高工资限制（事实上，包括中国足协在内的众多体育组织都是这样做的）。<sup>①</sup> 体育产业也是服务性业中的一个，在其他产业中，通过行业协会实施和监督员工最高工资限制，从而防止雇员进入造成负面影响是可行的，这样做的目的是更有效地利用高质量的人力资本。

## 五、小 结

本文的贡献在于尝试将市场进入的问题从产品市场延伸到劳动力/经理人市场，分析了存在雇员进入威胁情况下企业雇佣行为的变化。我们指出，在创业型雇员进入而不是外部企业进入的情况下，降低进入壁垒可能会引致企业不雇佣、少雇佣或雇佣低质量的经理人，因此传统理论中降低进入壁垒会实现社会福利增进的结论在本文讨论的情形中可能不会实现。改革开放以来中国经济发展的同时涌现出了大批具有极其丰富的创业精神经理人员，本文的分析结论对于规范经济转轨时期的竞争秩序、有效利用优秀的人力资本具有现实意义。本文的不足之处在于对雇员进入的净福利效果缺乏严密的数理计算，因而对竞争政策的含义仅仅限于理论论述，这是本文需要进一步深入研究的方向。

（下转第 77 页）

<sup>①</sup> 这一现象与本文模型的相似点在于：由于进入壁垒  $F$  低，若球队雇佣了优秀球员，则必须支付非常高的待遇和工资，将导致球队成本的大幅上升，在具有市场势力的情况下高成本仍将转嫁到消费者身上。

# Information Technology, Organizational Innovation, and Productivity: Evidence on the Phase Characteristics of Complementarities

Wang Miaojun, Zhang Weiyang and Zhou Li-An  
(School of Management, Peking University)

**Abstract:** Using a large dataset collected from Zhejiang province, this paper investigates the associations between information technology, organizational change, and firm productivity. We present strong evidence on significant variations of complementarities among certain key components at different phases of firm informatization. More specifically, the complementarity between information capital and organizational behaviors varies with the size of information investment and the depth of its application within the firms. We also find the significant differences in complementary mechanisms between large firms and small-medium-sized firms. These empirical findings are in stark contrast with the well-accepted results in existing literature focusing on the informatization process of American and European firms.

**Key Words:** Firm Informatization; Organizational Innovation; Productivity; Complementarities; Small-medium-sized Firms

**JEL Classification:** L200, J230, O300

(责任编辑:朱恒鹏)(校对:子璇)

(上接第 64 页)

## 参考文献

- 卡布尔, J., 2000,《产业经济学前沿问题》,中国税务出版社。
- 刘志彪, 2005,《创业型职员的市场进入与竞争的新特点》,《光明日报(理论版)》8月16日。
- 刘志彪, 2004,《现代产业经济学》,高等教育出版社。
- 张维迎,《家族企业的成长与职业经理人》,《经理人》,2001年第10期。
- Andrew E. and Ted To., 2001, "Can Reduced Entry Barriers Worsen Market Performance? A Model of Employee Entry", *International Journal of Industrial Organization*, 19:695-704.
- Baumol, Panzari J. and Willing, R., 1982, *Contestable Markets and the Theory of Market Structure*, New York: Harcourt, Brace & Jovanovic.
- Bain, J.S., 1956, *Barriers to New Competition*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gort, M. and Klepper, S., 1982, "Time Paths in the Diffusion of Product Innovations", *Economic Journal*, 92: 630-653.
- Mueller, D.C., 1986 *Profits in the Long Run*, Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Stigler, George J., 1968, *The Organization of Industry*, Homewood, IL: Richard D. Irwin.

# The Entry of Creationary Employees and Competitive Policy

Liu Zhibiao and Chen Liu

(Center for Yantze Rive Delta's Socioeconomic Development of Nanjing University)

**Abstract:** This paper tries to extend the entry issues from product market to employee market, and analyzes the change and characters of firm's employment conduct under the risk of employee's entry. The lower employee's entry barriers may make the firm hire less creationary employees, low-level managers or even not. So the conclusion that the reducing entry barrier enhances market performance could not exist in this paper. The meanings of competitive policy on entry can be achieved only if interior employee's entry and exterior firm's entry are differentiated.

**Key Words:** Entry of Creationary Employee; Entry Barrier; Competitive Policy

**JEL Classification:** J230, K210, L430

(责任编辑:朱恒鹏)(校对:晓鸥)