

企业专用性人力资本：源起、发展及展望

杨玉梅 宋洪峰 赵 军*

内容提要 本文回顾了自 20 世纪五六十年代以来，国内外企业专用性人力资本的相关研究，对企业专用性人力资本的概念界定、形成及演变历程，其所带来的影响结果等内容进行了文献梳理和总结。研究发现：人力资本是否存在企业专用性仍然存在一定的争论，其概念的内涵和外延有待扩展；相关企业专用性人力资本对内部员工成长、绩效水平等影响的研究结论存在差异；企业专用性人力资本在不同文化背景、行业和企业中的文化适用性也有待进一步的检验和研究。

关键词 企业专用性人力资本 人力资本投资 述评

一 引言

20 世纪五六十年代，一些经济学家在研究经济增长的过程中意识到人对经济增长的重要性，Schultz 首先提出了人力资本的概念，并将资本分为物质资本和人力资本 (Schultz, 1959, 1961)。自工业革命以来，社会生产方式主要通过企业来实现，人力资本推动经济增长也主要依托于企业组织。从企业层面来说，人力资本不仅帮助个体在组织中的贡献率或者为公司带来的生产率的提高，其中稀缺的、无法复制的和难以替代的专属于企业的人力资本，更是企业战略资源的重要组成部分，成为保证企业持续发展的必要条件 (骆品亮、司春林, 2001)。

* 杨玉梅，北京林业大学经济管理学院、德国劳动研究所、北京师范大学人的发展经济学研究中心，电子邮箱：yangyumei@bjfu.edu.cn；宋洪峰（通讯作者），北京林业大学经济管理学院，电子邮箱：songhf@bjfu.edu.cn；赵军，国家电网江苏省电力有限公司，电子邮箱：zjun@js.sgcc.com.cn。作者感谢国家电网公司总部科技项目“人力资本计量及应用研究”的资助。

人力资本作为经济持续增长和企业蓬勃发展的关键动力之一，它的内涵与形成得到持续关注。Schultz（1961）首先提出培训是人力资本形成的重要途径；Becker（1962）则将培训对人力资本的影响进行了理论分析，将企业的培训分为一般培训和专用性培训，员工用于其他企业时对其生产率没有影响的培训称为专用性培训，由此而获得的人力资本称为专用性人力资本，这是学术界首次提出专用性人力资本的概念。在此后几十年间，大量研究围绕企业专用性人力资本是否存在、应该如何界定和衡量、是如何形成的、以及对企业和个人以及社会产生了什么样的影响等问题，进行了比较深入的理论探索和实证检验，先后形成了企业专用性人力资本和工作转换理论、专用性人力资本共同投资转换模型（Hashimoto，1979，1981）、专用性人力资本契约和激励理论（Prendergast，1992，1993）、委托代理理论（Auerbach & Kotlikoff，1987）等。关注企业专用性人力资本的价值、形成及其影响，对于指导如何培养企业专用性人力资本，推动企业和整个社会经济更好的发展，具有十分重要的意义。因此，本文从这三个角度对文献进行了梳理和总结，并在此基础上讨论了未来研究的方向。

二 企业专用性人力资本的界定与衡量

（一）企业专用性人力资本的界定

专用性人力资本被普遍认为是雇员在某企业工作的过程中，通过学习和经验积累形成了一些适用于该企业特定环境的特殊知识和能力，但是不同学者的侧重点和角度有所差异，一般从专用性人力资本包含的内容、人力资本转移成本的大小、人力资本价值对企业的依赖程度等几个角度去界定。

程德俊（2003）从内涵角度对企业专用性人力资本进行了界定，认为专用性人力资本包含“与特定时间和地点相关联的知识、操作特定机器设备的技能、关于特定的生产流程和沟通的知识、特定的工作团队和人际关系技能等”。还有学者从人员构成上来界定，认为专用性人力资本包括拥有企业专用技术的技术人员、与其他职工的人际关系构成其人力资本主体的管理人员等。

在人力资本的价值对企业的依赖程度上，有的学者认为在离开企业后几乎没有价值的能力属于专用性人力资本，如骆品亮和司春林（2001）提到代理人的技能依赖于所在企业的产品特性、市场状况、工艺流程以及企业文化等，当代理人离开原委托人后几乎没有价值。但杨瑞龙和杨其静（2001）认为，具备专用性人力资本的员工从企业中退出，将导致企业团队生产力下降、组织租金减少甚至企业组织的解体，但是其

知识与能力本身并无贬值的风险，更强调企业对人力资本的依赖，而非拥有专用性人力资本的个体对企业的依赖。而 Williamson (1985, 1996) 则认为，专用性人力资本仅仅适用于该企业的特定环境，一旦拥有这些人力资本的雇员被解雇，其拥有的特定知识就会贬值，这对企业和雇员双方都是损失。

因此，有研究根据对企业依赖程度将企业员工分为通用性人力资本和专用性人力资本。把转移成本较小且对企业依赖程度较低的人力资本称为通用性人力资本，如企业内的保安、清洁人员、司机等。可以近似地把通用性人力资本劳动力市场视为完全竞争性市场。转移成本较大且依赖程度较高的人力资本称为专用性人力资本，如拥有企业专用技术的技术人员、与其他职工的人际关系构成其人力资本的主体的管理人员等（朱明伟、杨刚，2001）。

（二）企业专用性人力资本存在争议

虽然很多研究对企业专用性人力资本进行了大量探讨和分析，但是，对于企业专用性人力资本是否真的存在，仍然是一个争论的话题（Autor et al., 2003）。Bishop (1995) 认为专用性技能只不过是企业内部一般性技能的组合；Lazear (2003) 也对“专用性人力资本”的概念进行了批判，认为企业专用性人力资本理论很难产生令人信服的投资实例。他认为专用性人力资本只可能出现在只有一个买家的市场上，公司专用性技能本质上是源于通用技能不同权重的特殊组合，因为员工有很多技能，但并非所有的技能在每家公司都一样高效，可以按照不同技能权重对通用技能进行组合来发挥作用。

也有研究在总结了投资、市场信号和价值占用的理论后认为，企业专用性和通用性人力资本是不可以分开分析的，因为之前针对企业的人力资本投资可能成为个人在未来进行此类投资的意愿和能力的市场信号。因此，企业特定投资的意愿和能力是一种通用人力资本，它以重要方式将企业专用性和通用性人力资本联系起来（Morris et al., 2017）。

此外，有学者认为人力资本的专用性更多体现在行业或职业的专用性，而非企业的专用性。自 20 世纪 90 年代中期以来，有学者意识到影响员工报酬和流动的人力资本不是企业专用的，而是行业专用性的人力资本（Neal, 1995）。Parent (2000) 利用国家青年纵向调查（1979 - 1996 年）和收入动态小组研究（1981 - 1991 年）的数据进行的实证检验也发现，对工资来说最重要的是行业专用性，而不是企业专用性人力资本。

还有一些研究则提出职业专用性人力资本的概念，并通过实证分析发现其对员工工资和流动的影响相对于企业和行业专用性人力资本来说更为重要。当把职业考虑进

来后,企业和行业对工资增长的影响微乎其微(李志敏、刘钢,2009;Lagoa & Suleman,2016)。Shaw(1991)认为通用人力资本和企业专用性人力资本是相互替代的技能,而不是相互补充的技能,其中职业技能在雇主之间是完全可以转移的,在此基础上他将专用性技能进行了重新划分,分为职业专用性技能和公司专用性技能,他们的不同之处在于,雇主的变更消除了所有雇主特有的技能,而一些职业专用性技能将会转移到新的职业。

对于职业专用性人力资本进行进一步的深入分析后发现,在一个职业中积累的技能之所以是“特定的”,是因为它们只在执行类似任务的职业中才具有生产力,在此基础上提出了“任务专用性人力资本”的概念来衡量劳动力市场技能的可转移性(Gibbons & Waldman,2004)。这种特殊技能与通用技能的区别在于,它只在需要与当前技能类似的技能的职业中才有价值。它与职业技能不同的是,如果一个人离开他的职业,它不会完全贬值(Delfgaauw & Swank,2016)。研究发现,任务专用性人力资本是个体工资增长的重要来源,相比之下一旦考虑到特定任务的人力资本,职业专用性技能和一般经验的重要性就会下降(Gathmann & Schönberg,2010)。任务专用性人力资本是个人工资增长的一个重要来源,这解释了中等技能和大约1/4的低技能和高技能员工一半以上的工资增长(Gathmann & Schönberg,2006)。

三 企业专用性人力资本的形成

企业专用性人力资本如何形成,到底是由员工、企业自身还是双方共同进行投资来形成,一直是学术界比较关心的问题(Malcomson,1997)。进行专用性人力资本投资的动机选择的根据,源于企业的委托人和代理人对人力资本投资和产出的可观测性与否的认知差异。据此,不同学者从企业专用性人力资本的收益“保护机制”和投资“激励机制”两个角度提出了不同的理论(胡浩志,2014),如从保护机制角度提出了“长期雇佣制”(Dugger,1987;Klein & Murphy,1997)、“分享企业所有权”(Kaarsemaker,2008)、“内部劳动力市场制度”(尤琳,2012)等;从激励机制角度提出了“进入权”(Rajan & Zingales,2001;郭炜,2009)、“晋升契约”(Prendergast,1992,1993)等理论。

(一) 企业专用性人力资本投资的分担模式

Becker(1962)最早提出人力资本投资理论,该理论认为对特定人力资本进行投资的成本和回报应该由企业和员工共同承担和分享,这样可以减少员工辞职或被辞退给企业或员工造成单方面损失,来鼓励企业和员工都有意愿进行专用性的人力资本投

资。投资比例如何分配，则取决于工资和员工流动率（包括离职率和辞退率）和流动意愿，以及企业利润等之间的关系。

Hashimoto (1979, 1981) 在 Becker (1962) 的基础上引入了“交易费用”的概念，得到了专用性人力资本的共同投资模型，并得到了使用和推广 (Jensen & Meckling, 1976, 1995; Rajan & Zingales, 2001)，该模型认为专用性人力资本投资是否需要分享，取决于投资后对员工生产率的估计和认同的交易成本。因为信息不对称，导致雇佣双方并不能都对培训后的生产率水平有明确的估计，无法就此签订明确的合同。因此，该理论认为，为了避免特殊培训后双方的信息不对称带来的道德风险导致的问题，需要签订长期雇佣合同，排除获取专用性人力资本后对工资进行重新谈判的可能，来实现企业专用性人力资本投资的共享。

还有学者从提升企业和员工匹配性的角度对企业专用性人力资本投资进行了研究，构造出工作转换模型，该模型认为专用性人力资本的积累可以促进工作匹配质量，从而给企业和员工进行相应投资带来激励。但是，Scoones & Bernhardt (1998) 则认为，只考虑企业和员工之间的匹配关系不会带来员工投资专用性人力资本，在考虑了内部晋升后，员工才有动力去进行投资。

从职业生涯发展的角度来激励相应的投资的理论强调，在内部劳动力市场上，如果员工获得一定数量的专用性人力资本，职位可以晋升到一定级别，如果不能则不能晋升，即“非升即走”的策略 (Prendergast, 1992)。这种策略可以避免“双边败德风险”导致的“报酬契约”无法诱导代理人进行专用性人力资本的投资，从而通过“职位晋升机制”在一定程度上激励企业代理人进行投资 (骆品亮、司春林, 2001)。通过将进行专用性人力资本投资后的员工工资与职位晋升相挂钩，还可以减少员工的流动率 (Carmichael, 1983)。

除了以上理论外，针对专用性人力资本的投资的关注还体现在其他方面，如技能权重理论讨论了不同市场状态下，企业支付人力资本投资的动力存在差异。Lazear (2003) 认为，企业支付一些看似普通的人力资本是很自然的，因为市场低迷，员工会因为离职找不到能利用他在原有公司积累的能力的工作而蒙受损失，员工个人进行培训投资的动力就不足，所以企业会更有动力支付技能培训的费用，尤其是对于“任期效应”越高的一些行业和职业的企业更是如此。胡浩志 (2014) 则从哪种组织结构形式更有利于企业专用性人力资本的投资和形成进行研究，发现扁平化的组织结构更容易激励投资和节约交易成本。有学者则从任务特征的视角出发，强调了提高任务的复杂性对于提升专用性人力资本的作用和重要性 (汤玲燕, 2018)。

（二）企业专用性人力资本的投资方式

1. 培训是获取企业专用性人力资本的重要方式

大量实证研究发现，雇主提供的培训比其他来源的在职培训具有更高的回报率（Blundell et al., 1999; Lillard & Tan, 2012）。对于培训类型来说，管理培训有最显著的影响（18%），其次是专业和技术培训（13%）和半技能培训（9.5%）（Bartel, 1995）。但是企业提供的特殊培训效率的发挥主要取决于培训带来的“生产力提高”和“员工评估”这两个关键组成部分之间的平衡。在培训加速模型中，培训虽然可以提高生产力，但是不会改变员工能力的评估，这样会导致培训效率低下，也无法发挥人力资本提升的最佳效果（Felli & Harris, 2018）。

2. “干中学”是提高企业专用性人力资本的有力途径

人力资本的形成主要包括教育和干中学（Lucas, 1988），企业所获取的人力资本主要靠雇佣受过教育的毕业生，和通过在职培训积累起来知识和技能的员工。自从阿罗提出“干中学”的思想后，“干中学”成为人力资本积累的一个重要途径（Jovanovic & Nyarko, 1995）。

一些研究认为，教育提供一般性的人力资本，而“干中学”是塑造企业专用性人力资本的最有效途径。大学以下的人力资本不存在明显的区别；但是通过“干中学”可以使得员工更富有成效参与公司的学习活动，进而获得差异明显的专用性人力资本（Barro & Lee, 1993），并且可以推动企业的特定创新（Kalaitzidakis, 1997）。此外，在不完全竞争的外部劳动力市场环境下，尤其是在存在“中等竞争”的市场环境中，导致企业的培训存在外部性问题，会带来企业更倾向于投资于较少员工，并且更容易只提供特殊性培训，以此来获得专属于企业的人力资本（Stevens, 1994）。

“干中学”对不同的员工效果存在不一致，研究发现，受过大学教育的工人和受雇于大型企业的工人，比在小型企业受教育程度较低的工人更容易接受更多的培训，人力资本的提升也更明显；同时还发现，在刚开始工作的前三个月进行“干中学”的效果更加显著。因此，有研究建议，企业可以通过在员工入口环节进行筛选，再通过培训阶段的设置等来显著提高“干中学”的效果。

专用性人力资本的培训可能会略微降低员工的起始工资，但是会促进他们生产率和工资的增长。因此“干中学”的成本，更多是由企业来支付，才能激励员工更多投入到培训和能力提升中去（Barron & Loewenstein, 1985）。

3. 长期雇佣制度有利于企业专用性人力资本的形成

企业专用性人力资本的形成需要稳定的内部劳动力市场环境，企业和员工才能安

心投资专属于企业的技能，这就需要建立长期稳定的雇佣关系，才能对员工进行长期培养，通过“干中学”更好地促进企业专用性人力资本的形成，并保证专用性人力资本存量的不断增长（孙成亮、张阳，2008）。Hashimoto（1981）提出的专用性人力资本的共同投资模型认为，因为培训后员工生产率水平估计的信息不对称可能会导致较高的交易成本，需要通过建立稳定的合同关系，来实现专用性人力资本共同投资共同收益；否则，企业投资形成的员工人力资本，可能会因为员工的离职带来的雇佣关系的不稳固而造成损失。所以，长期雇佣关系可以减少专用性人力资本的投资风险（Dugger，1987）。

专用性人力资本对于工资增长的贡献也需要通过更长的任期来实现，一项针对丹麦1964-1998年私营部门的研究发现，工作年限较长的工人比工作年限较短的工人获得的工资更高（Bingley & Westergaard-Nielsen，2003）。对于企业来说，应该结合企业实际，综合运用培训、干中学、稳定的雇佣制度等方式，不断提升企业专用性人力资本的存量及使用效率，有效发挥专用性人力资本的价值，为企业绩效提升和竞争优势的获得做出贡献。

四 企业专用性人力资本的影响

企业专用性人力资本的影响方面，已有的研究多关注其对员工的流动、组织绩效和企业竞争优势的影响。

（一）企业专用性人力资本与员工流动

Becker 在比较了通用性和专用性人力资本对流动的影响后，认为专用性人力资本使得雇佣双方都不愿意轻率结束雇佣关系，从而增强了雇佣关系的稳定性。基于此，Becker（1962）提出了“专用性人力资本将抑制就业流动”的经典假说。

还有研究认为，员工的流动率应该分为离职率和解雇率分别进行研究（Parsons，1972）。如果进一步将积累的专用性人力资本细分为企业投资的专用性人力资本和员工投资的专用性人力资本，那么它们将分别与解雇率和离职率呈负相关关系，即企业投资的专用性人力资本越多，企业的解雇率就越低；同样，员工投资的专用性人力资本越多，员工的离职率就越低。实证数据显示，企业提供的一般性培训和正式培训制度都显著地降低了雇员的流动（姚先国、翁杰，2005）。但是，也有学者发现只有在劳动生产率水平处于中等时，企业专用性人力资本和员工流动率之间才存在负相关关系，当生产率水平比较高或低时，双方反而存在正相关关系（Bai & Wang，2003）。

技能权重理论认为，企业专用性人力资本也会对员工的流动率和任期时间长短产生

影响,即产生任期效应。该理论认为企业专用性人力资本的任期效应在不活跃市场(thin market)上要小于稠密市场(thick market)。企业的规模也会对任期效应产生影响,企业规模越大,员工在企业中所获得的技能的特殊性就越强,离开企业的工资损失也就越大。当行业和职业被考虑进来后,人力资本的任期效应和流动率将会减少(Lazear, 2003)。

(二) 企业专用性人力资本与企业绩效

根据企业资源理论,企业人力资本是能给企业带来竞争优势的特殊资源,会直接影响企业绩效(Barney, 1991)。许多学者认为公司专用性人力资本是一种宝贵的、罕见的、不完全可模仿的资源,使公司能够超越其竞争对手(Hitt et al., 2001)。关于企业专用性人力资本与企业绩效之间关系的Meta分析,有力支持了这一观念(Crook, 2011)。

关于企业专用性人力资本如何影响企业绩效,早期的研究(Barney, 1991; Rumelt, 1991)侧重于人力资本占有(如公司专用性人力资本)与公司绩效之间的关系,如以色列的一份研究发现,企业专用性人力资本的独特价值与其存量的交互作用对组织的绩效有显著作用,并证明只有在高层管理者意识到人力资本的独特价值时,人力资本存量才与组织绩效密切相关(Carmeli & Schaubroeck, 2005)。而后来的文献则论述了考虑如何开发专用性人力资本(Chadwick et al., 2015; Chadwick, 2017)。然而,大多数关于人力资本的研究都关注有价值的人力资本(Molloy & Barney, 2015; Chadwick, 2017),而不是开发利用企业专用性人力资本的价值。因此,不同的资源开发实践如何影响企业特定的人力资本和企业绩效之间的关系,仍然是一个值得探索的领域(Andersén, 2018)。

大量实证研究发现企业人力资本与企业绩效正相关(邓学芬等, 2012; 张如山、师栋楷, 2017)。有研究则发现,企业专用性人力资本和企业绩效间存在“U”型关系,随着企业成长能力的提高,企业人力资本存量对企业绩效的影响减弱,而企业人力资本流动对企业绩效的影响增强(Hitt et al., 2001)。针对机械行业的数据则得出相反的结论,认为两者之间存在倒“U”型关系(Laursen et al., 2005; Chadwick, 2017)。针对中国企业跨国经营中的专用性人力资本与企业绩效关系研究也得出相似的结论(刘奂辰, 2016),成长型企业的人力资本水平和绩效高于非成长型企业,并且成长型企业的人力资本存量、人力资本的流动、企业的获利能力和企业的发展能力显著高于非成长型企业。

(三) 企业专用性人力资本与企业竞争优势

资源基础理论认为,有价值的、稀缺的、不可模仿的、难以转移的组织资源构成

企业持续竞争优势的来源 (Morris et al., 2017), 企业能力理论认为具备这种能力的唯一资源就是企业中的专用性人力资本, 企业专用性人力资本投资对学习和企业绩效具有显著的影响。Hatch & Dyer (2004) 通过实证研究发现, 在企业的资源基础上, 企业内部通过人力资本的选择、培训发展和部署显著提高了员工的技能, 从而提高了绩效, 帮助企业获得可持续竞争优势。然而, 从外部获得具有行业经验的人力资本会显著降低学习绩效, 这些结果为企业专用性人力资本的不可替代性提供了新的实证证据。

企业专用性人力资本之所以能够形成本企业的竞争优势, 一方面是因为竞争对手无法快速或无成本地模仿或替代企业特定人力资本的价值; 另一方面是因为它可能会限制员工的流动性, 使得企业能通过稳定的雇佣关系, 促进员工更好地发挥专用性技能来保证企业获取竞争优势 (Raffiee & Coff, 2016)。

资源基础理论和战略理论认为, 企业专用性人力资本对获取企业竞争优势的作用微观基础是员工认为自己的技能是企业专用的和特殊的, 但是有实证研究的结果无法支持该结论 (Raffiee & Coff, 2016)。该研究通过对美国和韩国的数据进行实证检验后发现, 组织承诺、任期长短与员工对公司特殊性的看法是负相关的; 此外, 它还发现雇主提供的在职培训与所感知的公司专用性和特殊性无关。微观基础的不成立, 导致企业专用性人力资本对企业竞争优势加强的理论难以得到验证。

五 研究述评及未来展望

通过对国内外企业专用性人力资本研究的梳理, 本文发现, 现有研究在人力资本的存在与否、概念的深化、实证结论的继续验证以及不同文化背景下的理论创新等方面, 都仍有很大的扩展空间。

(一) 人力资本是否存在专用性尚待继续研究和检验

早期的研究从专用性人力资本的形成及投资机制的角度, 进行了多方位的理论研究和探讨, 特别对于专用性人力资本投资的共享与否、共享比例等都有深入的探讨。但是近些年的研究开始对人力资本是否存在专用性提出了质疑, 如权重性技能理论等。因此, 对于专用性技能或能力存在与否, 尚待进一步的理论和实证探讨。

(二) 企业专用性人力资本的概念和外延有待扩展

国际上针对企业专用性人力资本的研究从 20 世纪 60 年代开始, 从早期的将人力资本区分为通用性和专用性人力资本, 到扩展到专用性人力资本在不同层面体现的研究, 包括企业、职业、行业和任务专用性人力资本, 人力资本专用性的研究越来越深入。

但是,人力资本专用性体现的层面和范围还没有得到一致的认可,未来的研究有待对人力资本专用性的概念内涵和外延进一步扩展。

(三) 实证研究结论仍然存在一些相互矛盾的地方

在丰富的理论模型基础上,现有研究也进行了一些实证检验,包括专用性人力资本与员工流动、职位晋升等的关系。但是不同研究得出的实证结论还是有较大的分歧,这些分歧到底是因为理论假设的差异,还是受文化差异、企业类型还是数据来源的影响,仍有待于进一步的验证。此外,由于企业层面和企业内部数据的缺乏,实证检验相对理论分析来说,进展相对缓慢。

(四) 企业专用性人力资本的文化适用性有待创新

企业专用性人力资本理论和实证检验多由国外学者完成,中国自20世纪90年代以来,虽然有一些相关研究开始出现,但主要集中在某一个理论在某些行业或企业的验证,缺乏基于中国背景的理论创新和发展,这是未来值得关注的的一个方面。尤其是中国不同类型的企业所面临的内部劳动力市场、雇佣关系稳定性等方面都有其独特的特点,急需对此进行探索,对于企业专用性人力资本理论的推动将会有所裨益。

参考文献:

- 程德俊(2003),《专有知识视角下人力资源内部化战略》,《经济管理》第16期,第50-54页。
- 邓学芬、黄功勋、张学英、周继春(2012),《企业人力资本与企业绩效关系的实证研究——以高新技术企业为例》,《宏观经济研究》第1期,第73-79页。
- 郭炜(2009),《专用性人力资本分享企业剩余的博弈分析》,《四川经济管理学院学报》第3期,第43-45页。
- 胡浩志(2014),《企业组织结构与企业专用性人力资本投资研究》,《求是学刊》第6期,第71-76页。
- 李志敏、刘钢(2009),《知识型组织员工专用性人力资本投资的激励》,《统计与决策》第23期,第180-181页。
- 刘奂辰(2016),《中国企业跨国经营中的专用性人力资本与企业绩效关系研究》,硕士学位论文,南京大学国际贸易系。
- 骆品亮、司春林(2001),《专用性人力资本投资激励研究》,《管理科学学报》第2

期，第19-24页。

孙成亮、张阳（2008），《长期雇佣与企业专用人力资本的关系分析》，《现代管理科学》第12期，第49-50页。

汤玲燕（2018），《基于任务特征的专用性人力资本投资激励研究——任务复杂性视角》，《经营与管理》第6期，第62-65页。

杨瑞龙、杨其静（2001），《专用性、专有性与企业制度》，《经济研究》第3期，第3-11页。

姚先国、翁杰（2005），《工资结构、雇佣关系稳定性和企业的人力资本投资》，《石油大学学报（社会科学版）》第6期，第14-19页。

尤琳（2012），《专用性人力资本与非正式制度激励》，《技术经济与管理研究》第6期，第24-27页。

张如山、师栋楷（2017），《资本结构、员工收入与企业绩效——基于企业专用性人力资本投资的分析》，《经济问题》第2期，第117-121页。

朱明伟、杨刚（2001），《企业人力资本管理研究》，《南开管理评论》第5期，第35-38页。

Andersén, Jim (2018). Resource Orchestration of Firm-Specific Human Capital and Firm Performance-The Role of Collaborative Human Resource Management and Entrepreneurial Orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 29 (1), 1-33.

Auerbach, Alan & Laurence Kotlikoff (1987). *Dynamic Fiscal Policy*. Cambridge: Cambridge University Press.

Autor, David, Frank Levy & Richard Murnane (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), 1279-1333.

Bai, Chong-En & Yijiang Wang (2003). Uncertainty in Labor Productivity and Specific Human Capital Investment. *Journal of Labor Economics*, 21 (3), 651-675.

Barney, Jay (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17 (1), 99-120.

Barro, Robert & Jong-Wha Lee (1993). International Comparisons of Educational Attainment. *Journal of Monetary Economics*, 32 (3), 363-394.

Barron, John & Mark Loewenstein (1985). On Employer-Specific Information and Internal Labor Markets. *Southern Economic Journal*, 52 (2), 431-445.

Bartel, Ann (1995). Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a

- Company Database. *Journal of Labor Economics*, 13 (3), 401 – 425.
- Becker, Gary (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (5), 9 – 49.
- Bingley, Paul & Niels Westergaard-Nielsen (2003). Returns to Tenure, Firm-Specific Human Capital and Worker Heterogeneity. *International Journal of Manpower*, 24 (7), 774 – 788.
- Bishop, John (1995). Vocational Education and At-Risk Youth in the United States. *CAHRS Working Paper*, No. 95 – 19.
- Blundell, Richard, Lorraine Dearden, Costas Meghir & Barbara Sianesi (1999). Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy. *Fiscal Studies*, 20 (1), 1 – 23.
- Carmeli, Abraham & John Schaubroeck (2005). How Leveraging Human Resource Capital with Its Competitive Distinctiveness Enhances the Performance of Commercial and Public Organizations. *Human Resource Management*, 44 (4), 391 – 412.
- Carmichael, Lorne (1983). Firm-Specific Human Capital and Promotion Ladders. *The Bell Journal of Economics*, 14 (1), 251 – 258.
- Chadwick, Clint (2017). Toward a More Comprehensive Model of Firms' Human Capital Rents. *Academy of Management Review*, 42 (3), 499 – 519.
- Chadwick, Clint, Janice Super & Kiwook Kwon (2015). Resource Orchestration in Practice: CEO Emphasis on SHRM, Commitment-Based HR Systems, and Firm Performance. *Strategic Management Journal*, 36 (3), 360 – 376.
- Crook, Russell, Samuel Todd, James Combs, David Woehr & David Ketchen (2011). Does Human Capital Matter? A Meta-Analysis of the Relationship Between Human Capital and Firm Performance. *Journal of Applied Psychology*, 96 (3), 443 – 456.
- Delfgaauw, Josse & Otto Swank (2016). Task-Specific Human Capital and Organizational Inertia. *Journal of Economics & Management Strategy*, 25 (3), 608 – 626.
- Dugger, William (1987). Democratic Economic Planning and Worker Ownership. *Journal of Economic Issues*, 21 (1), 87 – 99.
- Felli, Leonardo & Christopher Harris (2018). Firm-Specific Training. *Journal of Economic Theory*, 175, 585 – 623.
- Gathmann, Christina & Uta Schönberg (2006). How General Is Specific Human Capital? *IZA Discussion Paper*, No. 2485.

- Gathmann, Christina & Uta Schönberg (2010). How General Is Human Capital? A Task-Based Approach. *Journal of Labor Economics*, 28 (1), 1 – 49.
- Gibbons, Robert & Michael Waldman (2004). Task-Specific Human Capital. *The American Economic Review*, 94 (2), 203 – 207.
- Hashimoto, Masanori (1979). Bonus Payments, on-the-Job Training, and Lifetime Employment in Japan. *Journal of Political Economy*, 87 (5), 1086 – 1104.
- Hashimoto, Masanori (1981). Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment. *The American Economic Review*, 71 (3), 475 – 482.
- Hatch, Nile & Jeffrey Dyer (2004). Human Capital and Learning as a Source of Sustainable Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 25 (12), 1155 – 1178.
- Hitt, Michael, Leonard Bierman, Katsuhiko Shimizu & Rahul Kochhar (2001). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource-Based Perspective. *Academy of Management Journal*, 44 (1), 13 – 28.
- Jensen, Michael & William Meckling (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3 (4), 305 – 360.
- Jensen, Michael & William Meckling (1995). Specific and General Knowledge, and Organizational Structure. *Journal of Applied Corporate Finance*, 8 (2), 4 – 18.
- Jovanovic, Boyan & Yaw Nyarko (1995). The Transfer of Human Capital. *Journal of Economic Dynamics & Control*, 19 (5 – 7), 1033 – 1064.
- Kaarsemaker, Eric (2008). Employee Share Ownership as Moderator of the Relationship Between Firm-Specific Human Capital Investments and Organizational Commitment. *Management Review*, 19 (4), 324 – 339.
- Kalaitzidakis, Pantelis (1997). On-The-Job Training Under Firm-Specific Innovations and Worker Heterogeneity. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 36 (3), 371 – 390.
- Klein, Benjamin & Kevin Murphy (1997). Vertical Integration as a Self-Enforcing Contractual Arrangement. *The American Economic Review*, 87 (2), 415 – 420.
- Lagoa, Sérgio & Fátima Suleman (2016). Industry- and Occupation-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers. *International Journal of Manpower*, 37 (1), 44 – 68.
- Laursen, Keld, Volker Mahnke & Per Vejrup-Hansen (2005). Do Differences Make a Difference? The Impact of Human Capital Diversity, Experience and Compensation on Firm Performance in Engineering Consulting. *DRUID Working Paper*, No. 05 – 04.

- Lazear, Edward (2003). Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach. *NBER Working Paper*, No. 9679.
- Lillard, Lee & Hong Tan (2012). Introduction to “Private Sector Training: Who Gets It and What Are Its Effects?” In Solomon Polachek & Konstantinos Tatsiramos (eds.), *35th Anniversary Retrospective (Research in Labor Economics) (Volume 35)*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, pp. 245 – 246.
- Lucas, Robert (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22 (1), 3 – 42.
- Malcomson, James (1997). Contracts, Hold-Up, and Labor Markets. *Journal of Economic Literature*, 35 (4), 1916 – 1957.
- Molloy, Janice & Jay Bryan Barney (2015). Who Captures the Value Created with Human Capital? A Market-Based View. *Academy of Management Perspectives*, 29 (3), 309 – 325.
- Morris, Shad, Sharon Alvarez, Jay Barney & Janice Molloy (2017). Firm-Specific Human Capital Investments as a Signal of General Value: Revisiting Assumptions About Human Capital and How It Is Managed. *Strategic Management Journal*, 38 (4), 912 – 919.
- Neal, Derek (1995). Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers. *Journal of Labor Economics*, 13 (4), 653 – 677.
- Parent, Daniel (2000). Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics. *Journal of Labor Economics*, 18 (2), 306 – 323.
- Parsons, Donald (1972). Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates. *Journal of Political Economy*, 80 (6), 1120 – 1143.
- Prendergast, Canice (1992). Career Development and Specific Human Capital Collection. *Journal of the Japanese and International Economies*, 6 (3), 207 – 227.
- Prendergast, Canice (1993). The Role of Promotion in Inducing Specific Human Capital Acquisition. *The Quarterly Journal of Economics*, 108 (2), 523 – 534.
- Raffiee, Joseph & Russell Coff (2016). Micro-Foundations of Firm-Specific Human Capital: When Do Employees Perceive Their Skills to be Firm-Specific? *Academy of Management Journal*, 59 (3), 766 – 790.
- Rajan, Raghuram & Luigi Zingales (2001). The Firm as a Dedicated Hierarchy: A Theory of the Origins and Growth of Firms. *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (3), 805 – 851.
- Rumelt, Richard (1991). How Much Does Industry Matter? *Strategic Management Journal*,

12 (3), 167 – 185.

Schultz, Theodore (1959). Investment in Man: An Economist's View. *Social Service Review*, 33 (2), 109 – 117.

Schultz, Theodore (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51 (1), 1 – 17.

Scoones, David & Dan Bernhardt (1998). Promotion, Turnover, and Discretionary Human Capital Acquisition. *Journal of Labor Economics*, 16 (1), 122 – 141.

Shaw, Kathryn (1991). The Influence of Human Capital Investment on Migration and Industry Change. *Journal of Regional Science*, 31 (4), 397 – 416.

Stevens, Margaret (1994). A Theoretical Model of on-the-Job Training with Imperfect Competition. *Oxford Economic Papers*, 46 (4), 537 – 562.

Williamson, Oliver (1985). *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. New York: The Free Press.

Williamson, Oliver (1996). *The Mechanisms of Governance*. Oxford: Oxford University Press.

Firm-Specific Human Capital: Origin, Development and Outlook

Yang Yumei^{1, 2, 3}, Song Hongfeng¹ & Zhao Jun⁴

(School of Economics & Management, Beijing Forestry University¹;

IZA-Institute of Labor Economics²;

China Center for the Economics of Human Development, Beijing Normal University³;

State Grid Jiangsu Electric Power Co., Ltd.⁴)

Abstract: This paper reviews domestic and international studies on firm-specific human capital since the 1950s and 1960s, with focuses on its definition, formation, evolution, and implications. The review finds that, firstly, there are still some controversies about whether human capital has enterprise specificity. Secondly, the concept needs to be expanded in terms of its contents and relevance. Thirdly, the conclusions are inconsistent regarding how the firm-specific human capital affects employee growth and performance. Finally, how to apply the firm-specific human capital in different cultural backgrounds and different industries needs further testing and research.

Keywords: firm-specific human capital, human capital investment, review

JEL Classification: J24, J22, M12

(责任编辑：封永刚)