

學術
研究

中外企业家 成长环境、激励与 制约机制比较研究

ZHONGWAI QIYEJIA
CHENGZHANG HUANJING JILI YU
ZHIYUE JIZHI BIJIAO YANJIU

朱敏 著



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press



经济发展的决定因素来源于企业家的创新活动。来源于这种活动所导致的生产方式的某个领域的创新。企业家将劳动力、资本和土地等生产要素和技术进行不同方式的创新组合，带动了企业内部其他劳动者的创新，生产出市场需要的新产品和服务，或降低产品的成本，或创造新的需求，在通过市场实现产品价值后，产生了新的价值，从而导致了经济增量的产生。企业家的创新活动主要来源于两个部分：一是科学技术应用创新，二是制度创新或称管理创新。科学及技术在产生时并无任何经济上的意义，仅仅是一项发明和发现，对人类社会产生重要作用的是科学技术产业化和商业化，即将科学和技术转换为新材料、新工艺、新产品、新服务的过程。这个过程是由企业家完成的。制度或管理创新主要通过更有效率的生产和交换的组织模式更新来增加社会生产的有效性，和发挥资源及劳动潜力的更大作用。

學術
研究

中外企业家 成长环境、激励与 制约机制比较研究

ZHONGWAI QIYEJIA
CHENGZHANG HUANJING JILI YU
ZHIYUE JIZHI BIJIAO YANJIU

朱敏 著



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

图书在版编目(CIP)数据

中外企业家成长环境、激励与制约机制比较研究/朱敏著. —成都:西南财经大学出版社,2010.8
ISBN 978-7-81138-791-9

I. ①中… II. ①朱… III. ①企业家—人才成长—对比研究—中国、外国 IV. ①F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 119825 号

中外企业家成长环境、激励与制约机制比较研究

朱 敏 著

责任编辑:邹 蕊
助理编辑:植 苗 高小田
封面设计:穆志坚
责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www.bookcj.com
电子邮件	bookcj@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028-87353785 87352368
印 刷	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸	148mm × 210mm
印 张	8
字 数	210 千字
版 次	2010 年 8 月第 1 版
印 次	2010 年 8 月第 1 次印刷
印 数	1—1000 册
书 号	ISBN 978-7-81138-791-9
定 价	25.00 元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

前言

随着贸易自由化成为国际趋势,各国均注重发展本国经济,以增强国际竞争力,企业家队伍是一国经济发展的主导力量,企业家的创新及奋斗精神,是一国企业乃至产业保持世界领先地位的重要条件。企业家是特殊人力资本的拥有者,因此劳动力、资本和土地等生产要素从投入到产出的有效性,即在市场上实现其价值的可能性,在一定程度上取决于企业家的才能,正是企业家对生产要素的组织、指挥、管理、协调、监督带动了科学技术的商品化和企业员工进行创新活动。熊彼特先生曾说:企业家创新是产生经济增量的主要因素。当前世界各发达国家均注重创造环境条件,促进企业家的培养和企业家精神的发扬,我国经济正处于转型时期,因此造就企业家群体对保障我国改革成功和市场经济体系的有效运行具有重要作用。

经济发展愿望与市场现实的差距是人类众多理想与现实差距的一个缩影,解决差距最好的方法是以尊重现实的态度了解事物的真相和人的真实要求。本研究从企业家们创立企业和影响个人成长的因素出发,在大量参考国内外理论文献和实例的基础上,采用跨学科的方法,运用古典经济学、制度经济学、管理学、组织行为学、管理沟通中的相关理论,通过国内首次由个人主持进行的中、外企业家调查,深入到企业内部及企业家的内心,使用国际通用的数据分析方法,用客观的第一手资料揭示企业家的真实现状,寻找企业与企业家的活力源泉和成长道路,了解我国企业家在成长环境、激励和约束方面与国外企业家存在的差异,提出了在局部领域有一定创新性的理论体系和思路,为培养我国企业

家队伍,深化国有企业改革提供了理论依据和实证材料。

本研究从历史、系统及应用的角度出发,首先综合论述了国内外有关企业家及企业家精神的含义,回顾了我国古今商业及企业家成长的环境,比较分析了目前中、外企业家对所处环境条件的态度反馈,论证了我国企业家素质和国有企业家任命制度改革的必要性以及国有企业家激励不足的原因,提出了创新性的劳动资本化理论,说明了拥有特殊人力资本的企业家参与剩余价值分配的合理性,阐述了期权期股对企业家的激励作用,本书的最后部分主张通过公司治理结构的完善(主要是加强董事会管理)、立法及市场化和社会化途径约束企业家的不良行为。

本研究共进行了三个调查项目,其中主项目为“中外企业家成长环境、激励与制约机制比较研究”,该项目在前期理论分析的基础上,首先通过焦点小组讨论及个案访谈了解企业家在个人素质、行为、环境、激励与约束方面存在的问题,制定研究框架,建立假设,然后用分层抽样方式进行问卷调查,采用数理统计软件分析和证实相关问题的存在状况和程度。国内抽样范围主要在东、中、西部六个城市进行,国外抽样对象主要来自美国、日本、澳大利亚、加拿大等地。主项目采用 SPSS(10.0)软件对调查数据进行了中外、国有与民营、民营与国外、国有与国外等群体的比较和相关性分析,然后在各章将分析结论结合理论和实际进行讨论。同时在四川省进行的“国有企业经营绩效与企业家素质职工民主评议调查”和“中小企业科技创新环境与企业发展调查”两个项目,是本研究的局部议题,为本研究提供了第一手数据资料。

希望本书的出版,能了解我国企业家的成长及与国外企业家成长环境的比较,提供真实的资料和数据。

朱敏

2009年9月10日

目录

绪论·····1

第一节 研究目的及框架·····1

一、研究目的·····1

二、研究框架及思路·····1

第二节 本研究实证调查项目介绍·····3

一、“中、外企业家成长环境、激励与制约机制比较研究” 项目介绍·····4

二、“中小企业科技创新环境与企业发展调查”项目介绍 ·····8

三、“国有企业经营绩效与企业家素质职工民主评议研究” 项目介绍·····9

第一章 企业家及企业家精神理论·····10

第一节 企业家与企业家精神·····10

一、企业家及企业家精神概念的演进·····10

二、企业家及企业家精神定义·····13

第二节 企业家作用机制理论·····16

一、经营与风险理论·····16

二、创新理论·····17

三、人力资本理论·····18

四、交易费用理论·····19

第三节 企业家成长环境及行为特征理论·····20

一、成长环境及行为理论·····	20
二、成功企业家特征研究·····	26
第二章 我国企业家成长环境分析·····	29
第一节 改革开放前我国企业家成长环境回顾·····	29
一、中国古代“企业家”的地位·····	29
二、明清时期的“红顶商人”·····	35
三、民国时期的中国企业家·····	37
四、新中国成立前中国企业家成长环境反思·····	38
第二节 企业产权制度与“国有企业官员”的形成·····	43
一、企业产权制度演变·····	43
二、传统国有企业的产权关系·····	45
三、传统国有企业的组织制度缺陷·····	46
四、国有企业组织制度对企业家职能的限制·····	50
第三节 改革开放后我国企业家的成长·····	52
一、改革开放后我国企业家群体的成长·····	52
二、当前我国企业家群体的成长特征·····	57
三、国有中小企业负责人的生存尴尬·····	59
第四节 我国企业家成长环境分析·····	62
一、中、外企业家成长环境比较分析·····	62
二、中小企业科技创新环境与企业家创业调查报告·····	72
第三章 企业家素质与国有企业家任命制度改革·····	82
第一节 企业家素质分析·····	82
一、中、外企业家素质与任职状况比较·····	82
二、中、外企业家管理行为比较·····	89
三、国有企业家素质与企业经营业绩相关性分析·····	91
四、中、外企业家失败原因比较·····	97

第二节	中、外企业家任命制度比较·····	104
一、	中、外企业家任命、晋升与评价分析·····	104
二、	目前我国国有企业领导人选择模式·····	107
三、	发达国家国有企业改革和企业家任命模式·····	109
第三节	社会发展呼唤我国国有企业家任命模式改革·····	114
一、	制度发展与企业家任命模式改革·····	114
二、	国有企业家选拔与任命制度改革·····	122
三、	提高党政部门管理国有企业家的有效性·····	125
第四章	企业家激励理论及实施体系创新·····	127
第一节	中、外企业家工作满意度及激励因素对比分析·····	127
一、	工作满意度及激励因素调查·····	127
二、	工作满意度与激励因素相关性比较·····	131
三、	企业家工作满意度及激励状况分析·····	131
第二节	企业家激励理论·····	138
一、	组织行为学激励理论·····	138
二、	激励理论创新探索——劳动资本化理论·····	141
三、	企业家剩余索取权·····	158
四、	现代企业制度对企业家的组织制度激励功能·····	162
第三节	企业家激励模式设计与期权期股·····	165
一、	激励模式设计的引导方向及结构·····	165
二、	企业家激励制度制定原则·····	169
三、	我国年薪制的实施现状与问题·····	172
四、	期权期股对企业家的激励探讨·····	176
第四节	中、英国有企业改制后企业家收入上升原因分析·····	183
一、	企业家才能发挥和社会地位变化·····	185
二、	所有权转换和企业家权力的加强·····	187
三、	政治和制度环境的影响·····	188

第五章 完善企业家约束机制	191
第一节 我国企业家约束现状	191
一、中、外企业家约束状况调查	191
二、我国企业家约束存在的问题	192
三、我国企业家约束问题原因探讨	195
第二节 公司治理与董事会的约束功能	196
一、各国公司治理发展状况	197
二、公司治理中的董事会职能	201
三、独立董事制度	205
四、董事会工作质量评估	209
第三节 企业家约束制度创新——异体监督	213
一、国家立法机构对企业及企业家的约束	213
二、企业家的法律约束	217
第四节 企业家市场化及社会化约束	220
一、资本市场约束	220
二、企业家市场约束	224
三、企业家社会中介约束	230
四、企业家社会化约束	235
参考文献	242

绪 论

第一节 研究目的及框架

一、研究目的

企业家是特殊人力资本的拥有者,在现代经济发展中起主要推动作用,经济发展的决定因素来源于企业家的创新活动。劳动力、资本和土地等生产要素从投入到产出的有效性,即在市场上实现其价值的可能性,在一定程度上取决于企业家才能,因此企业对生产要素的组织、指挥、管理、协调和监督带动科学技术的商品化和企业员工的创新活动。所以,熊彼特先生说:“企业家创新是产生经济增量的主要因素。”当前世界各发达国家均注重创造环境条件,促进企业家的培养和企业家精神的发扬,我国经济正处于转型时期,造就企业家群体对保障我国改革成功和市场经济体系的有效运行具有重要作用。本研究将在提高企业家素质、改善企业家成长环境、改革国有企业任命制度,建立企业家激励制度、完善企业家约束机制方面进行探索,并根据我国现行国际环境提出相应的建议和理论思路。

二、研究框架及思路

在对国内外有关企业家素质、成长环境、激励与制约机制理论广泛研究的基础上,本项目根据对中国文化、社会发展特征及企业家的实际处境拟订如图 0-1 所示的比较因素及框架,拟定

企业家素质的主要因素为：开放性、创新性、市场和利益观念；环境因素为：政治（所有制、劳动价值、任命模式）、文化（集体、个体）、经济（企业家精神、经济发展状况）、科技（商品化、创新）、教育（内容、制度）、法律（市场秩序、人身安全）、政府决策（任命、评议）；行为因素（态度、激励因素、决策、晋升、约束主体、约束方式）。

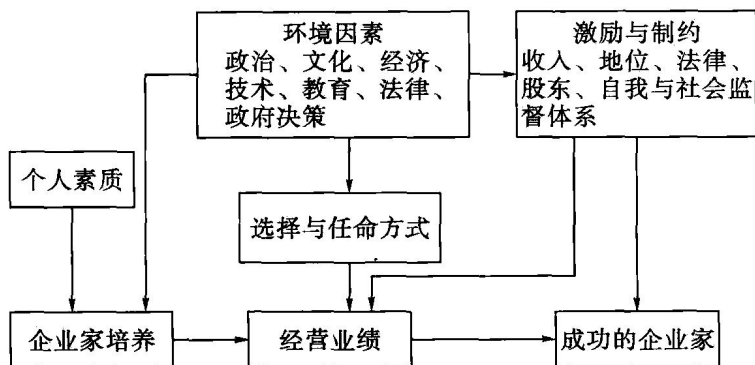


图 0-1 中、外企业家成长环境、激励与制约机制比较因素及框架

近 10 多年来，国内对企业家成长环境进行了大规模的研究，国家建立了中国企业家调查系统，大部分分析研究的重点主要是国有企业的传统体制和产权变更，政企分开对企业家影响，考虑扩大企业及企业法人的自主权以及国有资产的代理问题等方面，对中国企业家现状有一定的实证性研究和数据分析。这些研究大部分由政府组织及相关机构主持，对自身所管理的企业的负责人进行研究。

我国近年来在企业家成长环境、激励和约束机制的研究较多地停留在概念分析上，在激励和制约的方法与途径方面的研究较少系统和量化比较分析，特别缺乏与国外企业家成长环境及企业家创业意识的比较分析，基本上属于“体内循环”。

本研究在参考大量国内外理论文献和实例的基础上，采用跨学科研究方法，运用经济学、制度经济学、管理学、组织行为学、管

理沟通中的相关理论,在国内首次由个人主持进行中、外企业家调查,通过国际通用的实证分析方法,采用第一手资料和统计分析软件揭示企业家现状,了解我国企业家在成长环境、激励和约束方面与国外企业家存在的差异,在实证材料的基础上独立提出局部领域有一定创新性的理论体系和思路,为培养我国企业家队伍,深化国有企业改革进行提供理论和实证材料。同时结合历代我国企业家成长的文化和意识环境以及改革开放前基本上不存在企业家的客观实际,深刻反思我国历史上企业家阶层未能形成和发展的原因。

本研究共进行三个实证调查项目,其中主项目为“中、外企业家成长环境、激励与制约机制比较分析”,该项目在前期理论分析基础上,首先通过焦点小组讨论及个案访谈了解企业家在个人素质、环境、激励与约束方面存在的问题,制定研究框架,建立假设,然后采用问卷调查、数理统计的方法证实相关问题的存在状况和程度;国内抽样范围主要在东、西、中部六个城市进行,国外抽样对象主要来自美国、日本、澳大利亚、加拿大等地;采用 SPSS (10.0) 软件对调查数据进行中外、国有与民营、民营与国外、国有与国外等群体的素质、环境、激励、行为和约束因素比较以及工作满意度与工作因素之间的相关性分析。各章将把分析结论与理论和实际结合进行讨论。本研究同时在四川省进行的“国有企业经营绩效与企业家素质职工民主评议调查”和“中小企业科技创新环境与企业发展调查”两个项目,是本研究的局部议题,为本研究提供了第一手数据资料。

第二节 本研究实证调查项目介绍

在企业家和企业家精神概念、企业家作用机制理论、企业家成长环境、企业家行为特征理论及成功企业家特征等中、外文献和资料分析的基础上,本研究采用国际通行的理论假设、实证调



查、数据分析、结论推导的方法进行三个项目的实证研究,通过国内外企业家的实证状况比较,探索和发现我国企业及企业家成长的基本条件、有效的任命、激励与制约方法,为培养我国企业家队伍提供实用性强的新思路。

一、“中、外企业家成长环境、激励与制约机制比较研究”项目介绍

该项目采用国际通行的分层抽样调查方法,拟定假设,对中、外企业家进行较为全面的调查。

1. 调查项目基本假设

各种因素的影响造成了中国企业家与国外企业家在选择与任命、激励与制约方式上的差异,一部分环境因素具有中国特色,适应中国社会文化的要求,造就了一些中国的成功企业家;另一部分环境因素则严重影响了中国国有企业家的行为,妨碍了中国国有企业家队伍的形成,使国有企业经营效益低下。据此,设计以下研究假设,以了解和证实中国企业家对环境的态度和需求以及存在的问题。

(1)中国国有企业家长期在计划经济条件下组织企业生产,独立自决能力差,不适应市场经济条件的激烈竞争,而我民营及国外企业家长期受市场经济影响,在激烈的市场竞争条件下,独立决策指挥能力强。

(2)受几千年来传统文化及社会观念影响,中国国有企业家注重人伦秩序、倾向求稳和预见性。而我民营及国外企业家则遵循“不进则退”原则,具有较强的创新意识,在竞争中善于抓住机遇,积极开拓创新,主动利用政治、经济、技术、市场变化所带来的机遇。

(3)中国企业家的教育培训注重传统知识的系统和全面学习,西方企业家的教育则注重知识的领悟及创新意识培养。

(4)中国长期处于高度集权的社会,加上传统思想的强化教育,中国企业家集体观念强,在相当程度上保留了个人被动服从

整体的价值观^①,遵从“国家、企业 > 家庭、个人”的传统价值及优先顺序。国外企业家由于长期生活在个人奋斗的市场经济体系中,强调每一个个体(Individual)的奋斗对社会整体进步的贡献,主张每一个个体处于合理的状态或取得理想的成果,整个社会才会达到合理或理想的状态。

(5)中国国有企业家长期由行政上级任命,注重上级、领导、同事及下属的评价,绩效不是主要的评价标准,倾向于集体决策或上级审批决策以分散责任。而我国民营及国外企业家主要由董事会任命,经营成效是最主要的评价标准,个人成就与名誉、利益直接相联系,承担责任的能力及责任心较强。

(6)由于长期的“官”本位观念及政府管理企业,中国企业家的激励因素主要体现于官位的升迁。西方社会注重效益,企业家的激励因素主要体现在成就感与利益机制上。

(7)受传统伦理及意识形态的影响,中国企业家主要通过道德品行的完善进行自我约束。西方社会则注重通过立法来规范企业家行为,以法律及社会监督体系来保障社会公平。

(8)由于国有资产代理人长期不到位,我国国有企业获取经营自主权后,部分企业家滥用权力,贪污腐败,造成部分国有企业严重亏损,国有资产流失。西方企业家采用现代企业制度的公司治理模式,在股东及董事会、监事会的监督管理下较少出现这类情况。

2. 调查方案设计

本项目自1998年年初开始至2002年年底止,对我国东部、中部和西部部分重点城市的国有、民营、改制企业、国外企业、来华外资企业、来华外国游客中的国外企业家及美国宾州印地安娜大学附近的美国企业家进行随机分层抽样调查。

调查采用邮寄问卷、焦点小组讨论、个案访谈等方式。我国

^① 参考陈维正, J. Paltiel, 黄登仕, 朱敏, 等. 中国北美企业家商务谈判行为及其价值观念的比较. 中国社会科学, 2000.

内的问卷抽样主要在大连、天津、南昌、成都、昆明、乌鲁木齐、广州、上海、泉州等城市进行；国外及地区问卷的抽样对象主要来自美国、日本、澳大利亚、加拿大和我国香港等地。

3. 调查结果概要

本次调查共发放英文问卷 250 份，回收问卷 57 份，其中有效问卷 46 份；发放中文问卷 450 份，回收 345 份，其中有效问卷 311 份。本次调查共举行焦点小组讨论 6 次，个案访谈 28 次，调查的国内问卷地区分布情况见表 0-1，国外问卷分布情况见表 0-2。本研究曾在 <http://www.sohu.com.cn> 网站放置调查问卷，共有 1 132 人访问本网页，但因受调查对象的不可确认性，故网站问卷调查结果概念分析时作为参考，未在数据分析中采用。

为保证问卷回答的客观性和真实性，抽样通过与答卷人不存在利害关系的体系和机构进行，采用严格的匿名答卷制度，尽量使受调查者能根据自己的真实感觉和思考来回答问题。为方便进行社会环境、体制和企业家行为等方面的比较分析，将国内独资及控股企业划为一类，称为国内样本；由于香港企业家的成长环境、经济和管理体制与国外其他国家类似，故合并为一类，称为国外及地区样本；中外合资企业则以控股的一方，即行使管理权的一方作为划分的依据（见表 0-3）。调查数据采用 SPSS 10.0 软件进行分析，结果将用于以下各章节的讨论。本项目以下简称“中外企业家调查项目”。

表 0-1 国内调查问卷地区分布情况

地区	百分比
西部	56.9
中部	21.2
东部	21.9
总计	100.0

表 0-2 国外及地区问卷分布情况

国家和地区	百分比
美国	41.3
加拿大	4.3
德国	10.9
日本	8.7
澳大利亚	10.9
英国	6.5
智利	2.2
比利时	2.2
瑞典	4.3
中国香港	8.7
总计	100.0

表 0-3 内地、国外及地区样本所有制分布情况

样本	所有制	百分比
国内样本	国有企业	60.6
	上市公司	3.9
	合作制(集体改制)	16.8
	中外合资(中方控股)	1.6
	合伙制企业	2.3
	私营企业	12.6
	其他	2.2
国外及地区样本	国有企业	6.7
	公共(事业)公司	4.4
	股份有限公司	26.7
	合伙制	33.3
	私营公司	28.9

4. 项目信度分析

研究的可靠性和有效性需要通过问卷的信度分析来说明。信度又叫可靠性,它主要表现测验结果的一贯性、一致性、再现性和稳定性^①。研究的内部信度指的是调查表中一组问题是否测量的是同一个概念,一般用 Cronbach's α 系数表示。只有较高的一致性指数值才能保证变量的测度符合信度要求。测度变量的 Cronbach's α 值在 0.7 以上就到达相当好的可接受水平^② (Nunnally, 1978)。

本研究采用 SPSS 12.0 软件进行分析,变量测量量表的总体 Cronbach's α 信度为 0.888,属于很可信范围。因此本研究的问卷在信度方面的评估达到公认的标准,表示问卷中各部分的题项都具有良好的信度,由此可以保证本研究项目的结构效度。

表 0-4 信度分析

变量数	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha
49	0.894	0.888

二、“中小企业科技创新环境与企业发展调查”项目介绍

本项目采用实证分析方法,进行三次焦点小组讨论、15 个中小企业家个案访谈,在此基础上结合近年来的中小企业理论研究和文献资料,拟定假设,进行样本抽样问卷设计,对四川省 117 家中小企业家进行抽样调查。调查的主要因素包括中小企业发展基本状况,利润来源及影响因素,创业者素质及创业过程,成功与失败因素,中小企业主对环境改善的态度及行为特征等。调查数

① DONALD R COOPER, PAMELA S SCHINDLER. Business Research Methods. 8th, McGraw Hill, 2003.

② NUNNALLY J C. Psychometric Theory (2nd ed.). New York: McGraw - Hill, 1978.