

W 东北师范大学文库

DONGBEI SHIFAN DAXUE WENKU

本书系东北师范大学图书出版基金项目

中国企业人力资本 激励制度研究

ZHONGGUO QIYE RENLI ZIBEN
JILI ZHIDU YANJIU



◎ 刘桂芝 著



东北师范大学出版社
NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS

东北师范大学文库

中国企业人力资本 激励制度研究

刘桂芝 著

东北师范大学出版社
长 春

.....
图书在版编目 (CIP) 数据

中国企业人力资本激励制度研究/刘桂芝著. —长春:
东北师范大学出版社, 2007. 6
ISBN 978 - 7 - 5602 - 4906 - 3

I. 中… II. 刘… III. 企业管理: 人事管理 - 激励 -
研究 - 中国 IV. F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 086901 号
.....

责任编辑: 石 斌 封面设计: 李冰彬
责任校对: 曲延涛 责任印制: 张允豪

东北师范大学出版社出版发行
长春市人民大街 5268 号 (130024)

销售热线: 0431—85687213

传真: 0431—85691969

网址: <http://www.nenup.com>

电子函件: sdcbcs@mail.jl.cn

东北师范大学出版社激光照排中心制版

吉林省吉新月历制版印刷有限公司印装

长吉公路南线 1 公里处(130031)

2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷

幅面尺寸: 148mm×210mm 印张: 10.5 字数: 246 千

印数: 0 001—1 000 册

定价: 18.00 元

本书系东北师范大学
图书出版基金项目

序

每一个时代都有属于他们自己的问题，“问题就是时代的声音”（马克思语）。我国经济体制改革中出现的突出问题提示我们要深入研究国有企业改革，尤其是国有企业产权改革的问题。企业是人力资本与物力资本的一组特别合约，所以，国有企业产权问题不仅包括物力资本产权，也应该包括人力资本产权。如果仅仅明晰了国有企业物力资本的终极所有权，但人力资本产权没有得到承认并受到应有的重视，人力资本不能被正确评价和激励，将极大地影响企业整体效率的提升。因此，系统地研究企业人力资本股权激励问题，以股权的形式让人力资本所有者从经济上真正实现其自身所拥有的知识和技能的产权，对于目前我国深化经济体制改革，建立和完善现代企业制度，特别是建立符合中国国情的现代企业产权制度有着重要意义。

刘桂芝博士的研究课题“企业人力资本股权激励”具有重大的理论价值和实践价值。因为，价值就在于对社会重大问题的回答和解决。

关于本书提出的主要学术观点，作者在文章中已有详细的论述，在这里我想谈一谈本书的几个创新点。

首先，视角的创新。本书把现代企业理论、人力资本理论、

产权理论、激励理论有机地融合在一起研究企业激励的问题，在几个问题的交叉点上新辟出了一个研究人力资本问题和企业激励问题的崭新视角。为了探寻这一研究视角，作者下了很大的工夫，作了很大的努力。

其次，在前人研究的基础上，作者在研究的深度上起到了推动的作用，提出了自己独到的新观点。本书是第一本综合分析各类人力资本股权激励的学术专著，在把企业家人力资本、核心技术人力资本和普通人力资本加以区别的基础上，分别论述了如何从产权的角度给予其股权激励。

第三，本书的价值不仅体现在学术上，还在于它的现实针对性。它结合薪酬体系的设计而尝试分析了各类人力资本的股权激励问题，使理论分析落在了实处。

本书是作者在多年研究成果的基础上，作了较多补充修改而成的。

刘桂芝博士精力旺盛，思维敏捷，勤于学习，勇于创新，在我的印象里最为深刻。她为人师、为人女、为人妻、为人母多种角色集于一身，而又都做得十分到位。从她身上，我感受到了在现代社会中知识女性的力量。

李顺荣

2007年1月于燕园

前 言

人力资本的产权特性很重要，它使得对人力资本只可激励而不可“压榨”。这一点尤其是在企业合约中得到了突出表现，因为企业合约不可能事前包含一切。因此现代企业的核心问题之一，就是要通过什么样的制度安排才能激励企业的参与者，才能调动企业成员的积极性，发挥其主动性和创造性。对于人力资本而言，其所有者是否拥有相应产权，要取决于契约与制度安排，而这一切归根结底取决于人力资本经过投资而不断进行的知识累积与人力资本日渐增强的专用性特征。它使得传统资本的概念出现分化，从而各利益相关者依其力量或资本量的多少而必然会对初始合约进行边际调整，因而导致了在现代企业中人力资本所有者往往会被以股权奖励等方式给予企业剩余索取权等的激励，甚至是这种剩余索取权究竟应该由哪一方所有或是双方共同所有，完全要取决于双方的力量对比，是双方博弈的结果。

在我们肯定人力资本依其产权特性而应该分享企业所有权的前提下，如何真正实现人力资本对企业所有权的拥有便成为头等大事。其中对企业经营者人力资本，依其重要作用，可在企业成立伊始或企业产权结构调整过程中以契约的形式实现，让其以所拥有的人力资本作资入股，成为企业的资本投入者或说是企业所

有者之一。这是一种契约激励，是对人力资本股权激励操作中根本性的制度安排，是其他激励制度实施的有效前提。在企业经营过程中则主要以“经营者持股”等期股权激励的形式而进行。对企业普通员工等人力资本，在依其所拥有的“资本”量直接“作资折股”，实现股份化，进行股权激励制度的设计过程中必须特别注意的是，员工持股的主要方式不能像传统的方法那样依据其投资或出资额的多少来分配企业剩余收益，而应由公司根据员工的贡献大小，以某种方式直接作资“折股”，使之切实得到企业增值性或剩余性收益，只有这样才能建立科学的激励机制。

对人力资本的股权激励，从狭义角度看，无非是要为其确定一个合理的报酬体系，并借此而对人力资本的价值进行数量上的界定。依据按贡献分配的原则，在薪酬体系的确立过程中应把握的一个基本原则就是：人力资本所有者分享的企业剩余收益的量应当合理体现人力资本的技能、知识和能力，是对其所创业绩的奖励。为此，对企业经营者等人力资本而言，衡量其对企业贡献的关键就应该是企业经营绩效，应该建立起与企业绩效相一致的企业经理人员和技术研发人员薪酬制度；而对企业普通员工等一般人力资本而言，个人激励计划因更适应按个人知识能力或努力给予报酬的时代潮流而应努力实现，具体而言同样是要通过实行员工持股制度，依据员工所拥有的知识和技能的数量及在企业中的贡献大小来分享持股数量。这一切均需要企业通过完善其绩效管理制，科学考核员工绩效，建立起一套严密科学的考核定价体系，以便为企业激励制度的建设和完善提供相应的理论基础。

作者

于 2006 年 10 月

Foreword

The characteristics of human capital's property right are very important, which makes human capital can just be motivate but not exploited and this is especially obvious in the firm contract, because the firm contract can't cover everything in advance, with the result that one core problem of the modern firm is how to establish a good institutional arrangement to motivate the participants of the firm, to activate their initiative and to put their automatic attitude and creativeness into full play. As to human capital, whether the owner should have related property right depends on the ex-ante contract and institutional arrangement concerned but all of this at last depends on the constant knowledge accumulation via human capital investment and its strengthening characteristics of specialty. It also influences capital's traditional concept which leads to the stakeholders modify the initial contract according to the human capital's own power and capital quantity and the owners of human capital in the modern firms have the right to attain the incentive such as surplus claim by means of rewarding stock-

option, even whether the surplus claim belongs to which side or the two sides own it together completely due to the power competition between them which is a result of a game.

On the premise that human capital should have ownership of the firm according to its property-right's characteristics, how to really let human capital accomplish the ownership of the firm is vital. As for the human capital of managers, we can let them have the share with their human capital to accomplish their property-right according to their important roles through a contract when the firm opens or during the structural adjustment of property right which means that they become the capital suppliers of the firm or one of the owners of the firm. This is a kind of incentive in the form of contract and is the basic institutional arrangement of human capital stock-option incentive which is the valid premise of other incentive method.

Also we may implement incentive in enterprise operation process with " manager-share-holding " model; ordinary employees and other human capital should also have related share depending on their capital quality and quantity namely by means of popularizing ESOP. However, we should prevent that the main forms of ESOP fall into like this that they get enterprise surplus revenue with their own investment, but we should let the firm divide share in accordance with the contribution of employees to make them surely get enterprise increment or surplus profit, then so can we establish scientific incentive mechanism.

The stock-option incentive for human capital in a narrow sense is to determine a reasonable pay system for it simply, and

evaluate it in quantity. The principle of distribution according to contribution should focus on a basic rule that the quantity of enterprise property right the human capital share should not be less than that the human capital create in the firm, the reasonable share should be that the share of the owners of the human capital mustn't be lower or higher than the proportion of the surplus value created by human capital in enterprises compared to all enterprise surplus values.

Therefore, the key to measure the contribution of managers and other human capital is should be enterprise performance, and we should establish a salary reward system of managers and core technological workers complying with enterprise performance. As to ordinary employees, individual encouragement plan should be implemented for it fits the trend of paying depending on personal knowledge, skill and efforts. To say in more detail, via ESOP to let the employees share the stock according to their knowledge, skill and contribution needs to perfect the performance management namely scientifically evaluating employees' working achievement and offering corresponding foundation for its development.

内 容 提 要

本书是一本综合利用现代经济学和管理学理论系统分析企业激励约束问题的专著。

本书主要内容分为两部分：第一部分是关于企业人力资本产权的理论分析，特别关注的是人力资本所有者依据其所蕴涵的人力资本“存量”的大小而应该享有的产权权益，为企业产权结构的改革及收益分配问题奠定坚实的理论基础。第二部分则关注企业改革过程中的实证分析，特别探讨企业剩余收益分配创新的具体思路，提出应该本着绩效与薪酬相关的原则来合理分配企业的剩余收益，探讨企业要想充分调动各类人力资本的积极性，应确定一个什么样的薪酬结构才能实现目标。这是第一部分理论分析的逻辑延伸。

本书的主要特色表现在三个方面：（1）强调企业激励问题的“研究”性，力图在一个严格的经济学分析框架内研讨企业内人力资本的有效激励问题，是一个既有理论意义又有实践价值的命题；（2）追求一个新的研究视角，在现代企业理论、人力资本理论、产权理论、激励理论四者交叉之处探讨企业分配制度的创新性改变；（3）结合现实企业分配制度改革进行了分析评价，知晓改革的原因，并在此基础上进一步探讨企业未来薪酬制度改革的方向，这是本书的针对性和应用价值所在。

目 录

第一章 企业激励制度的缘起及理论基础	1
一、企业激励制度的缘起	2
(一) 企业为什么需要股权激励制度	2
(二) 企业人力资本股权激励的理论基础	5
(三) 企业人力资本股权激励的现实迫切性	7
二、人力资本产权思想是企业股权激励制度的理论渊源	11
(一) 人力资本的概念与“资本”属性	11
(二) 人力资本产权思想的萌芽	24
(三) 中国学者对人力资本产权思想的大贡献	38
第二章 人力资本产权与企业治理结构	47
一、企业人力资本的产权特性	47
(一) 企业人力资本的特性	48
(二) 企业人力资本的产权特性	51
(三) 激励差异性：各类人力资本 产权特性差异使然	61
二、人力资本产权与企业治理结构	65
(一) 企业治理结构的演变：源于	

人力资本力量的推动	66
(二) 不同治理结构模式下的企业产权结构	81
(三) 多元激励: 人力资本产权权益的体现	84
三、人力资本产权和企业管理革命	85
(一) 企业管理理论的时代演进	86
(二) 以人力资本为中心的企业 管理	88
第三章 股权激励: 人力资本产权的实现	92
一、企业制度与企业所有权分享	93
(一) 企业所有权的状态依存性	93
(二) 企业制度与企业所有权安排	98
(三) 拥有剩余索取权是人力资本 产权在经济上的实现	109
二、股权激励: 人力资本分享企业产权的有效途径 ..	111
(一) 企业经理人员人力资本的 股权安排	112
(二) 企业技术研发人员人力资本的 股权安排	118
(三) 劳动者等一般人力资本的 股权安排	120
三、人力资本股权激励的制度意义	126
(一) 股权激励是激发企业 经理人员 特有能力的有效途径	126
(二) 股权激励是推动技术 研发与创新的 原动力 ..	131
(三) 广泛的股权激励可以 提高企业的 凝聚力	134
第四章 国外企业股权激励的实践	137
一、国外企业经理人员的 股权激励制度	138
(一) 欧美现代企业 产权激励制度的 发展	138
(二) 欧美现代企业 薪酬激励制度 及其特点	146
(三) 日、德现代企业 薪酬激励制度 及其特点	151

二、国外企业技术人员股权激励实践	153
(一) 国外企业技术人员股权激励的实践发展	154
(二) 国外企业对核心技术人员 实施股权激励的手段	156
三、国外企业普通员工的股权激励模式	157
(一) 美国式的员工股权激励模式及其特点	160
(二) 日本式的员工股权激励模式及其特点	162
(三) 德国的员工参与管理型股权激励模式	163
(四) 新加坡式的员工股权激励模式及其特点	164
(五) 荷兰的雇员参与计划模式	165
(六) 各种模式员工股权激励的共同点	166
第五章 中国企业股权激励的改革	167
一、中国企业经理人员激励制度的探索	168
(一) 国有企业产权流转上的探索	169
(二) 企业经理人员报酬激励制度的改革	189
(三) 企业经营者薪酬制度与股权激励的结合	202
二、中国企业技术研发人员股权激励的实践	207
(一) 企业技术研发人员股权激励的实践探索	207
(二) 企业技术研发人员股权激励的发展	210
三、中国企业普通员工股权激励的改革进程	212
(一) 企业产权契约演进中普通员工 人力资本产权地位的确立	212
(二) 企业普通员工股权激励措施日渐改进	214
(三) 企业普通员工股权激励在中国的发展	221
第六章 绩效管理：股权激励的优化设计	224
一、股权激励实施的基础和原则	224

(一) 企业剩余：股权激励实施的基础	224
(二) 多元化的企业产权契约结构： 股权激励的前提	227
(三) 股权激励中人力资本定价的原则	232
二、企业经理人员股权激励机制的设计	234
(一) 不同股权激励类型的激励效应分析	235
(二) 企业经理人员薪酬——业绩相关性分析	240
(三) 我国企业经理人员薪酬激励制度的设计	245
三、企业技术研发人员股权激励机制的设计	256
(一) 技术入股的可行性分析	256
(二) 技术股权的来源与种类选择	258
(三) 企业技术研发人员的薪酬结构设计	260
四、企业普通员工股权激励机制的设计	262
(一) 企业普通员工薪酬体系的考证与发展预测	262
(二) 企业普通员工股权激励中的绩效管理	265
(三) 建立在员工绩效考核基础上的 股权激励机制的设计	271
第七章 中国企业薪酬激励制度的重构	275
一、薪酬激励与股权激励的比较	275
二、中国企业薪酬激励制度重构的条件	278
(一) 企业员工薪酬激励制度的设计依然要合理体现 人力的“资本”性收益	279
(二) 要结合企业的发展战略和价值观念系统策划薪 酬分配制度，建设科学合理的、高信度的绩效 考核体系，提高薪酬激励的效率	280
(三) 充分发挥薪酬激励对团队的激励作用，采取多 种激励形式组合的方式调动员工积极性	281

(四) 要做好薪酬的市场调查	282
三、中国企业薪酬激励制度重构的原则	283
(一) 效率与公平相结合的原则	283
(二) 在企业绩效评价与薪酬体系的设计中应该 广泛吸纳员工参与	284
(三) 激励机制应该建立在正确地评价员工价值 的基础之上	285
(四) 激励机制的设计也需不断创新	286
四、中国企业薪酬激励制度重构的思路	288
(一) 企业整体薪酬结构重构的基本思路	291
(二) 年度薪酬激励计划的设计	292
(三) 核心员工的长期激励性薪酬设计	296
(四) 整体薪酬激励制度中非财务性薪酬的使命 ..	301
参考文献	303
后 记	312