

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

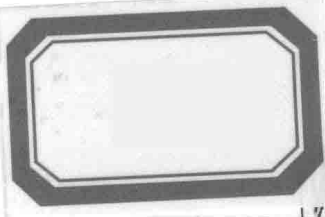
ZHONGGUO QIYE RENLI ZIBEN
JILI ZHIDU YANJIU



◎ 刘桂芝 著



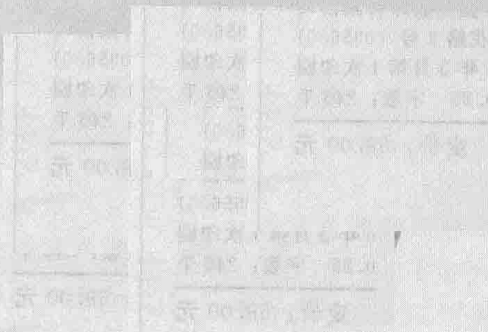
东北师范大学出版社
NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS



东北师范大学文库
DONGBEI SHIFAN DAXUE WENKU

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. —2 版.
—长春: 东北师范大学出版社, 2015. 3
ISBN 978 - 7 - 5681 - 0359 - 6

I. ①中… II. ①刘… III. ①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(2015)第 270735 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: 刘兆辉

东北师范大学出版社出版发行
长春净月经济开发区金窑街 118 号 (邮政编码: 130117)
网址: <http://www.nenup.com>

东北师范大学出版社激光照排中心制版
河北省廊坊市永清县鼎盛亚胶印有限公司
河北省廊坊市永清县燃气工业园榕花路 3 号 (065600)
2015 年 3 月第 2 版 2015 年 3 月第 1 次印刷
幅面尺寸: 148mm×210mm 印张: 10.25 字数: 246 千

定价: 59.00 元

本书系东北师范大学
图书出版基金项目

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。

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激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多少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

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

第一章 企业激励制度的缘起 及理论基础

第二次世界大战以来，特别是 20 世纪 70 年代以来，以计算机、通讯、信息技术等为代表的科技革命浪潮改变了世界的政治经济格局和社会形态，经济逐步知识化和全球化，社会产业结构面临不断调整 and 分化，第三产业不断发展，知识型企业不断兴起，企业组织结构变革步伐加快。与此同时，社会主义市场经济机制在全球范围内不断拓展和完善，人力资本在社会财富创造和分配中的作用和地位不断增强，从传统工业社会进入到后工业社会——信息或知识社会，企业员工的创新能力越来越成为企业绩效的决定性因素。市场需要也日趋多样化、个性化和复杂化，传统的标准化和专业化方式正让位于员工主动创新精神和创造性的管理方式，知识及其运用知识的能力正成为企业核心能力。与此相适应，在分配上，企业内各类人力资本所有者特别是企业经营者开始成为企业事实上的合约剩余分享者，“现存的企业所有权安排正面临着合法权利与事实权利的强烈冲突”^①。适应这种变化而作出理论上的解释和指引，是我们理论工作者的本能和职责。

^① 杨晓淮. 技术、市场和企业所有权安排. 经济研究, 2000 (2): 45~46.

一、企业激励制度的缘起

(一) 企业为什么需要股权激励制度

1996年，诺贝尔经济学奖获得者詹姆斯·莫里斯特别指出，“中国正进行着一场举世瞩目的经济改革，无疑中国经济面临着许多特殊的问题需要特殊的分析才能解决。激励问题是所有经济面临的一个核心问题，中国经济改革要解决的似乎也是一个激励问题”^①。受此启发并通过对现代企业理论的认真研读，一个贯穿在现代企业理论各个分支中的共性问题——激励问题引起我深入的思考。

企业经济活动是借助一定的契约进行协调和激励的。20世纪70年代以来的现代企业理论研究与发展充分证明了这一点，无论是研究企业性质及所有权结构的制度研究范式，还是研究企业合同理论的信息（委托——代理）研究范式，都必须涉及“激励”这个经济学的一大主题。可以说从企业产生的那天起，激励问题就已经成为一个重要的现实问题了。但是只是到了二十几年前，企业的激励理论才成为经济学家关注和研究的热点。所以造成这种情况，是由于在当时社会占主流地位的新古典经济学通过假定制度为外生变量而把企业看成一种生产技术函数，从而把对人力资本的作用分析排除到经济分析之外。虽然在他们的生产要素分析和资本结构理论中也包括了“劳动”（即人力资本），但是它不过是一个从属于非人力资本的生产要素而已。因此在传统理

^① 转引自：张维迎，詹姆斯·莫里斯论文精选：非对称信息下的激励理论。北京：商务印书馆，1998：3。

论中并没有关于激励问题的分析，也不需要这样的分析。

但是现代经济发展的历史证明，无论在什么样的环境中，企业的经济绩效在很大程度上取决于企业全体成员的共同努力，取决于他们的积极性和创造性的发挥程度，而不是取决于那些非人力资本的“特性”。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，发挥他们的主动性和创造性。所以，现代企业理论的基本出发点是“人力资本与其所有者的不可分离性”，认为要使人力资本最大限度地发挥主观能动性，关键在于要使委托人与代理人的激励机制兼容。

同时，激励问题不仅是现代企业理论的一个永恒主题，也是经济学的一大主题。激励问题涉及现代经济学中一些非常前沿的学科，如现代企业理论中的产权理论、委托——代理理论、交易费用理论，还有制度经济学、机制设计理论、管理理论等。我们不断探索经济学的一些原初问题所包括的信息、经济关系、主体行为、效用最大化等，也都与激励问题密切相关。因此，许多学者从不同的角度对激励问题进行了有益的研究。这些研究从企业的角度可以分为两大类：首先，存在于企业内部的两个重要关系——所有权关系和雇佣关系都与激励问题密切相关，其中产权问题和委托——代理问题更是激励问题产生的根源，相应地，产权理论、委托——代理理论等学派也就围绕着如何有效地解决激励问题而从企业内部关系上进行了深入的研究。其次，与现代企业理论同步发展的公司治理理论、企业资本结构理论等也从企业外部对企业的激励和约束问题进行了有益的研究。直到今天，这一问题依然是关系到企业效率提升的主要问题。因此，用什么样的制度安排去激励企业的参与者，充分调动企业人力资本的主观能动性，依然是当前企业迫切需要解决的大问题。

从分析逻辑而言，现代企业所有权和控制权的分离，使得现

代企业普遍存在着委托代理关系，委托者和代理者的目标和利益并不一致，这是产生企业激励约束问题的必要条件，但并非充分条件。企业激励约束之所以必要，还因为委托者和代理者之间信息并不对称。具体而言，代理者拥有所有者或委托者所不知且难以验证的信息——“私人信息”，而且这些私人信息拥有者的一些行为或决策是所有者无法观察和监督的——“不能观投入”，因此对这些拥有很大私人信息的人力资本只能激励而不可“压榨”。且从实践的意义上看，市场经济发达国家的企业之所以取得成功，就在于它们从制度上解决了两大问题：一是激励问题，二是经营者选择和监督机制问题^①。就经营者选择和监督机制自身看，要使选择者有动力选择合适的管理者，必然要在企业产权结构设计时给予选择者一定的剩余索取权，也就是给予一定的激励。所以，经营者的选择问题实质上仍是激励问题的一部分。由此可见激励问题在企业经济活动中的基础性地位。

人力资本是企业合约的对象，产权是企业合约的基础，交易是企业合约的结果。有人曾说：“在鲁滨孙时代，产权是毫无意义的。”然而鲁滨孙时代早已成为历史，人类面临的是一个资源日趋稀缺的时代。纵观现代社会，产权无处不在，因产权引起的纷争和利益冲突从来没有停止过。随着经济的发展和科技的进步，特别是知识经济时代的到来，产权问题将更加突出。为解决产权问题，世界各国经济学家、企业家、学者都进行了不懈的努力和长期研究。20世纪60年代，产权理论在西方资本主义国家应运而生。遗憾的是，西方产权理论只注重了对产权的一极——物力资本产权的研究，而忽视了对产权的另一极——人力资本产权的研究。在中国，产权问题的理论研究和实践曾长期被视为学术禁区和实践禁果。20世纪80年代末90年代初，理论界

^① 张维迎，企业理论与中国企业改革，北京：北京大学出版社，1999：99。

就劳动力是否有产权问题曾进行了激烈的讨论，但在企业改革中的一系列探索，如放权让利、两权分离、股份合作制等，还基本上是着眼于物力资本产权，而没有触及人力资本产权问题，因而导致了物权资本垄断企业剩余，人力资本的剩余被剥夺，进而出现“59岁现象”、“冯根生现象”、国有企业效率普遍较低等一系列社会问题。这些问题的出现与我们忽视人力资本产权，没有像对待物力资本的产权一样真正地承认和尊重人力资本的产权，并从产权角度出发让其享有应有的企业所有权有很大的关系。因此，应改变固有观念，建立和发展国有企业人力资本产权制度，从产权实现角度给予其股权激励，以切实实现股权分散，股权多元化的改革目标。不如是，国有企业效率和竞争力的提升仍将是纸上的文件而难以落到实处。从这一意义上说，研究企业激励问题不仅是现代企业理论的一个颇具吸引力的重要理论课题，也是企业实践所要解决的现实问题。

综上所述，我们认为，深入探究企业人力资本产权，从人力资本产权的角度来研究和深化企业激励问题，让人力资本所有者以股权的形式分享企业所有权，也就是给予人力资本所有者以股权激励，才是对人力资本的“资本”属性的真正承认，才是抓住了企业激励问题的根本，才能真正激励人力资本所有者努力发挥自身的全部效能。这不仅对丰富和发展产权理论具有重要意义，而且对中国企业的改革也具有重要的现实意义。本文正是从这一角度深入探讨人力资本的股权激励的由来和如何实施问题。

（二）企业人力资本股权激励的理论基础

企业人力资本股权激励涉及企业理论、人力资本理论、产权理论和激励理论四个方面的内容，是在现代企业理论基础上来探讨人力资本的产权实现问题，是要通过对企业内部产权的界定和承认来实现对人力资本的有效激励，实现企业效率的提升。因为