

中南民族大学法学文库

孙光焰公司治理系列之四

公司治理的 非正式制度依赖与 变迁研究

孙光焰等 ◎ 著

中国社会科学出版社

中南民族大学法学文库

孙光焰公司治理系列之四

公司治理的 非正式制度依赖与 变迁研究

孙光焰等 ◎ 著

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

公司治理的非正式制度依赖与变迁研究 / 孙光焰等著. —北京: 中国社会科学出版社, 2017. 11

ISBN 978-7-5203-1706-1

I. ①公… II. ①孙… III. ①企业管理制度-研究 IV. ①F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 314221 号

出版人 赵剑英
责任编辑 任明 刁佳慧
责任校对 王 龙
责任印制 李寡寡

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮 编 100720
网 址 <http://www.csspw.cn>
发 行 部 010-84083685
门 市 部 010-84029450
经 销 新华书店及其他书店

印刷装订 北京君升印刷有限公司
版 次 2017 年 11 月第 1 版
印 次 2017 年 11 月第 1 次印刷

开 本 710×1000 1/16
印 张 18
插 页 2
字 数 271 千字
定 价 85.00 元



凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换

电话: 010-84083683

版权所有 侵权必究

内 容 简 介

本书通过比较新制度经济学和演化经济学关于公司治理制度生成与变迁的逻辑分析框架,认为公司治理制度不仅仅是主流经济学所主张和设计的一系列单纯正式制度的集合,而且还应包括非主流经济学所关注的非正式制度的一些合理内核。本书系统、全面、正式地将公司治理的非正式制度纳入到公司治理的制度研究分析框架之中,主要运用比较研究和实证研究的方法,重点探讨了构成非正式制度的核心要素的民族文化、商业伦理、意识形态中的政治价值以及企业文化等对公司治理模式、公司治理制度运行及公司治理制度变迁的影响。

主要作者简介



孙光焰，男，汉族，博士，中南民族大学法学院教授，硕士生导师，副院长，湖北今天律师事务所兼职律师。曾在湖北省人民检察院工作10年，任副处级检察官；在证券公司工作3年，任法律事务部主任。2000年至2003年师从漆多俊教授全脱产攻读博士。2005年11月到中南民族大学法学院工作至今。长期从事经济法、民商法的理论研究和司法实务工作，主要研究方向为公司法、证券法、金融法、商法、经济法。

出版策划：任 明

封面设计：戴东明

本书为教育部人文社会科学研究一般项目“公司治理的非正式制度依赖与变迁研究”（批准号：11YJA820061）和中国法学会部级法学研究课题“公司治理的民族文化基因研究”[批准号：CLS（2011）D39]的结项成果

谨以本书献给恩师漆多俊教授八十华诞

内容简介

本书通过比较新制度经济学和演化经济学关于公司治理制度生成与变迁的逻辑分析框架，认为公司治理制度不仅仅是主流经济学所主张和设计的一系列单纯正式制度的集合，而且应包括非主流经济学所关注的非正式制度的一些合理内核。完善的公司治理制度和有效的公司治理运行机制应当是公司治理的正式制度与非正式制度的有机契合。只有充分地发挥公司治理的正式制度与非正式制度各自独特的价值与功能，才能更好地根治长期以来反复困扰公司治理的一些痼疾。基于这一认识，本书第一次系统、全面、正式地将公司治理的非正式制度纳入公司治理的制度研究分析框架之中，这无疑具有不可低估的理论价值和现实意义。本书主要运用比较研究和实证研究的方法，重点探讨了构成非正式制度的核心要素的民族文化、商业伦理、意识形态中的政治价值以及企业文化等对公司治理模式、公司治理制度运行及公司治理制度变迁的影响。重点解构了西方经济学企业理论的研究范式的核心要素，分析了企业理论研究范式的价值观（核心观念）、方法论、基础假设和辅助假设的演变逻辑。分别从主流经济学的股东价值中心主义和非主流经济学的企业家能动中心主义分析了公司治理制度价值的基点。认为市场的不确定性导致企业家与股东的分离及其冲突是不可避免的，而由信息的非对称性所引发的逆向选择和道德风险问题是公司治理中委托代理问题产生的根源，合约特别是法律的不完备性为非正式制度发挥作用提供了广阔的空间。当前还鲜有人从跨民族文化等非正式制度的角度探讨公司治理与非正式制度的相关性问题的，本书在此方面作出了一个初步的尝试。

内容提要

本书以西方主流和非主流经济学企业理论中有关制度分析研究范式的理论观点为起点，通过比较新制度经济学和演化经济学关于公司治理制度生成与变迁的逻辑分析框架，认为公司治理制度不仅仅是主流经济学所主张和设计的一系列单纯正式制度的集合，而且应包括非主流经济学所关注的非正式制度的一些合理内核。完善的公司治理制度和有效的公司治理运行机制应当是公司治理的正式制度与非正式制度的有机契合。并认为只有充分有效地发挥公司治理的正式制度与非正式制度各自独特的价值与功能，才能更好地根治长期以来反复困扰公司治理的一些痼疾。基于这一认识，本书主要运用比较研究和实证研究的方法，重点探讨了构成非正式制度的核心要素的民族文化、商业伦理、意识形态中的政治价值以及企业文化等对公司治理模式、公司治理制度运行及公司治理制度变迁的影响。本书由六个部分构成。

第一部分主要运用制度学说的观点和方法深入研究了企业制度的起源、存在价值及企业的市场边界和公司治理制度生成与变迁的理论。探讨了西方主流和非主流经济学企业理论的发展演变过程，分析了西方主流经济学以“分工”为核心的古典经济学的企业理论、以“边际成本和边际收益”为核心的新古典经济学的企业理论和以“交易成本”为核心的新制度经济学的企业理论等不同历史时期西方主流经济学企业理论的内在关联，以及西方非主流经济学以企业家为核心的新奥地利经济学的企业理论和以知识能力为核心的演化经济学的企业理论。重点剖析了西方主流和非主流经济学企业理论研究范式演变的历史逻辑。从纷繁芜杂、多彩炫目的学说中梳理提炼出西方主流经济学以生产为核心的

古典经济学厂商理论的研究范式、以利润最大化为核心的新古典经济学企业最优决策理论的研究范式和以交易成本为核心的新制度经济学企业理论的研究范式的观点，并勾画出了这些研究范式的体系构成和运动逻辑。解构了以演化经济学为主要代表的西方非主流经济学企业理论的研究范式的核心要素，以及演化经济学企业理论研究范式的价值观（核心观念）、方法论、基础假设和辅助假设。探讨了演化逻辑的企业理论范式面临的挑战 and 方向。分别从主流经济学的股东价值中心主义和非主流经济学的企业家能动中心主义分析了公司治理制度价值的基点，指出股东价值论是主流经济学公司治理理论的基石。分析了基于企业同质性假设和异质性假设两种观点的公司治理制度设计构建的两种对立的方法论。比较了新制度经济学和演化经济学关于公司治理制度变迁的逻辑分析框架。

第二部分主要研究了公司治理正式制度对非正式制度的依赖性。通过对制度类型的不同界分的分析，认为关于制度类型最具有价值的分类就是正式制度和非正式制度的类分。着重分析了正式制度对非正式制度依赖的根源，认为市场的不确定性导致企业家与股东的分离及其冲突是不可避免的。由信息的非对称性所引发的逆向选择和道德风险问题是公司治理中委托代理问题产生的根源，而现有的各种正式制度却无法从根本上解决这一公司治理痼疾。加上合约特别是法律的不完备性使得无论如何配置公司剩余控制权都始终会存在“敲竹杠”“磨洋工”等问题。作为正式制度的原始来源、重要补充、实现基础、有效实施保障及其变迁和移植成功前提的非正式制度，可以有效弥补正式制度的不足。而制度系统自身的复杂性导致了制度均衡的依存性和制度变迁的路径性依赖。

第三部分主要研究了公司治理的民族文化根源性的问题。民族文化如何影响公司治理是本部分研究的重点。本部分主要从制度与文化的视角展开，通过分析发现在制度与文化的关系中，文化对于制度具有积极的导向意义。民族文化影响着公司治理主体的行为选择，并且民族文化还深刻影响公司治理变迁的路径依赖性。也就是说，在民族文化与公司治理的关系中，民族文化乃公司治理之源，民族文化左右着公司治理的

选择和变迁。通过运用实证分析的研究方法，对当今世界上两大典型公司治理模式进行了全方位、多角度的比较，发现两种模式之所以形成如此之大的差异，文化因素的影响至关重要。英美国家注重保护个人利益，奉行个人主义思想，遵循平等自由理念，有着悠远的清教主义传统，具有强烈的冒险和务实精神，决定了其公司治理中侧重于保护投资者利益，股权结构高度分散，股东类型以社会公众为主，内部治理以外部董事为主，外部治理并购盛行，强调物质激励，注重短期利益；而德日国家则侧重于保护集体利益，奉行集体主义思想，强调集体的力量，具有强烈的团结合作精神，有着较长的专制统治和家族传统，反映在公司治理中就是德日的公司注重保护利益相关者的利益，股权结构高度集中，股东类型以银行和实业公司为主，内部治理以内部董事为主，外部治理机制缺乏，强调公司的稳定，以精神激励为主，注重长期利益。我国民族文化注重集体主义精神，重伦理孝道，推崇天人合一、重义轻利的思想，坚持以人为本的理念，决定了我国公司治理中股权结构的高度集中，股东类型以国家、银行和法人为主，公司治理注重长期利益，同时也决定了内部治理中内部董事的重要作用，外部治理中注重公司稳定，激励机制上强调精神激励。认为可以通过民族文化的自我变迁来克服我国传统文化中轻产权、唯上论、“一言堂”和老好人的思想，从而完善我国公司的治理。

第四部分主要研究了中国传统商业伦理的变迁与公司治理变迁的互动。公司成为当今企业的主流制度，自从传入中国以来就不断进行着本土化的过程。公司治理在本土化的过程中不可避免地受到中国传统文化的影响，而其中最为重要的一部分就是商业伦理。中国具有几千年的商业历史和深厚的商业文化，商业伦理蕴含其中。本部分通过对中国传统商业伦理的产生、变化和发展的剖析，着重分析了对当今公司治理具有重要影响意义的中国传统商业伦理准则。以中国传统商业伦理发展的历史为线索，展示出中国传统商业伦理中不同因素对公司治理的作用。诚信、公平、仁义成为公司治理中必不可少的伦理准则；勤俭节约也积极地促进着公司治理；“和为贵”的精神一方面有利于公司治理，另一方面也不可避免地削弱了公司治理的效果。针对当前公司治理的突出问

题,结合其违反商业伦理的方面,提出通过充分发挥商业伦理机制的积极作用,从而从本源上有效解决公司治理的突出问题。

第五部分主要研究了中国公司治理中的政治性因素。公司的治理不只包括公司的内部治理,同样还应考虑公司的外部因素。政治性因素是公司治理重要的外部因素。在中国,公司治理中的政治性因素有多种表现形式,如公有制、国家股、国有企业、公司管理层的各种政治身份、职工党员、企业中的党组织活动等,其中高管的党代会代表身份是影响公司治理的重要政治性因素之一。本部分以实证的方法重点探讨来自国有企业和民营企业中的十八大党代表在公司中的职位对所在公司治理的影响。通过对来自国有企业和民营企业中的十八大党代表的情况和其所在公司的股权结构、董事会以及激励机制的分析,勾勒出十八大代表所在的国有企业和民营企业的公司治理现状。通过运用具体数据分析可知,公司的高管当选为十八大代表即成为了公司中的一个重大的政治因素,并对公司治理发挥着重要的影响。国有公司高管成为政府和企业的桥梁,发挥自身的才能为国有资产保值增值。民营企业的企业家则是利用自己的政治身份,得到政府财政等多个方面的支持,为公司的治理及其发展带来了良好的政治社会环境。通过研究发现,国资委作为出资人出现“所有者缺位”和对国企高管监管困难的问题,以及国企高管过于行政化的现象,由此提出重新定位国资委角色,转变国企高管角色的政策建议。通过对当选十八大代表所在的国有企业、公司的高管的激励机制进行分析,可以直观地看到国有公司的高管激励机制中政治激励相当强烈。国有公司存在薪酬披露机制不完善、法律约束机制不完备的问题,建议由职工代表大会和监事会共同决定国有公司高管的薪酬。党组织是公司中重要的政治性因素,并在公司治理中发挥着政治功能。通过对国有企业和民营企业党组织工作情况的分析,得出了党组织参与公司治理极具必要性的结论。当选为十八大代表的民营企业家为非公经济中的佼佼者,其所在公司的治理相对完善,但民营企业“家族化”现象比较严重,同时作为民营企业,难免会受到政府干预。

第六部分主要研究了中国公司企业文化与公司治理。信息技术发展及其广泛应用使得互联网公司迅速发展,互联网企业的文化最具有时代

特色。本部分从公司治理的角度出发，选取了国内六家大型互联网公司作为样本，回顾了我国互联网公司的发展历程及企业文化特点。通过对它们的企业文化和公司治理状况进行对比分析，发现：目前互联网公司中普遍存在多次融资现象，公司创立者的股权不断被稀释，危及其对公司的控制权；员工流动率居高不下，团队合作精神欠佳；互联网公司员工普遍年轻，个人价值取向与企业文化及管理运行机制需要较长时间磨合。这些问题在一定程度上制约了互联网公司的健康发展。为此建议采用利益相关者共同治理的模式以及员工持股、董事及管理层持股的方式，确保公司创立者对公司的控制权，通过将企业文化与公司的董事会治理、经理层治理及公司员工的考核机制结合起来，使员工从内心对公司产生认同感，从而提高互联网公司的治理水平。

目 录

第一章 公司治理的制度学说	(1)
第一节 企业起源、存在价值及边界的理论解释	(1)
一 西方主流经济学的企业理论	(2)
二 西方非主流经济学的企业理论	(9)
第二节 企业理论研究范式演变的历史逻辑	(14)
一 西方主流经济学的研究范式及其体系构成	(14)
二 西方主流经济学企业理论的研究范式	(18)
三 西方非主流经济学企业理论的研究范式	(30)
第三节 公司治理制度生成与变迁的制度观点	(48)
一 公司治理制度价值的基点	(48)
二 公司治理制度设计构建的方法论	(60)
三 公司治理制度变迁的逻辑分析框架	(63)
第二章 公司治理非正式制度依赖的理论解释	(68)
第一节 正式制度与非正式制度的分野	(68)
一 关于制度内涵的不同理解	(68)
二 关于制度类型的不同界分	(71)
三 关于制度类型最具有价值的分类：正式制度和 非正式制度	(72)
四 非正式制度的主要类型	(73)
第二节 正式制度对非正式制度依赖的理论观点	(83)
一 正式制度对非正式制度依赖根源的一般分析	(83)
二 制度系统的复杂性与均衡依存性	(85)

三	制度变迁的复杂性与路径性依赖	(88)
第三节	公司治理正式制度对非正式制度依赖的理论探源	(91)
一	市场的不确定性：企业家与股东的分离及冲突	(91)
二	信息的非对称性：逆向选择和道德风险问题	(94)
三	合约的非完备性：剩余控制权配置与 “敲竹杠”问题	(98)
第三章	公司治理的民族文化根源性	(104)
第一节	民族文化与公司治理模式的内在关联性	(104)
一	股权结构、股东类型与公司治理目标	(105)
二	内部治理结构	(113)
三	外部治理手段	(117)
四	激励机制	(120)
五	职工参与	(123)
六	小结	(125)
第二节	新教文化对西方公司治理的影响	(126)
一	新教文化的产生及其社会价值	(126)
二	新教文化的信义观与西方公司治理精神	(136)
三	新教文化的自由观与西方公司的股权结构	(137)
四	新教文化的民主观与西方公司机关的结构	(139)
五	新教文化的平等观与职工参与制度	(141)
第三节	我国公司治理与中华民族优秀文化的契合	(142)
一	民族精神与我国公司治理特征	(143)
二	民族文化变迁与我国公司治理完善	(148)
第四章	中国传统商业伦理的变迁与公司治理变迁的互动	(151)
第一节	中国传统商业伦理的形成	(151)
一	中国传统商业伦理的主要构成	(151)
二	深受“义与利之辨”影响的商业伦理	(155)
三	“重农抑商”的思想对商业伦理发展的限制	(158)
第二节	清末封建伦理的动摇和商业伦理的新发展	(161)

一 从“重义轻利”“重农抑商”到“重利重商”	(161)
二 “重利重商”的商业伦理与“官督商办” 治理模式的建立	(162)
三 商业伦理的传承和新发展	(165)
第三节 民国时期的传统商业伦理与公司治理立法	(167)
一 商业伦理新元素——企业家精神的彰显和发展	(167)
二 民族主义和爱国主义主导下的商业伦理	(168)
三 商业伦理中社会责任感的凸显	(170)
四 商人法律意识的进步和民国商事法的制定	(171)
第四节 计划经济时期的商业伦理的政治化与公司治理	(173)
一 社会主义改造及其对商业伦理的影响	(173)
二 计划经济体系下国有公司治理的弊端	(176)
第五节 改革开放后的商业伦理的新内涵和公司治理立法	(177)
一 改革开放后的新景象	(177)
二 改革开放后商业伦理的新发展	(180)
第六节 传统商业伦理对当下公司治理实践的影响	(183)
一 公平、诚信、仁义是当代公司治理实践的伦理基石	(183)
二 “和为贵”对公司治理的积极和消极影响	(186)
三 “勤俭节约”对公司治理的促进作用	(187)
第七节 传统优秀商业伦理促进良好公司治理 的实践路径创新	(188)
一 公司内部治理中伦理准则制定和伦理委员会建立	(188)
二 公司外部治理中商业伦理的保障机制	(190)
第五章 中国公司治理中的政治性因素	(192)
第一节 政治性因素影响公司治理的一般理论	(192)
第二节 十八大代表中的企业人员情况分析	(193)
一 十八大代表中的国有企业人员情况	(193)
二 十八大代表中的民营企业人员情况	(198)
第三节 十八大代表所在企业的公司治理情况分析	(204)
一 十八大代表所在企业的股权结构	(204)

二	十八大代表所在国有企业的董事会	(206)
三	十八大代表所在国有企业的激励机制	(207)
第四节	十八大代表所在国有公司治理中的政治性因素分析	(208)
一	十八大代表所在国有企业中政治因素的成因	(208)
二	十八大代表中国有企业的负责人在公司治理中 发挥的政治性作用	(211)
三	我国对国企高管实行薪酬激励和政治激励 相结合机制	(213)
第五节	十八大代表所在民营企业治理中的政治性因素分析	(214)
一	十八大代表所在民营企业中政治因素的成因	(214)
二	十八大代表所在民营企业中的政治因素对公司的 价值的影响	(215)
第六节	十八大代表所在企业的党建工作对公司治理 影响的分析	(217)
一	公司治理中镶入党组建设的法规和政策内容	(217)
二	党委会参与公司治理的必要性	(218)
三	十八大代表所在公司党委参与公司治理的现状分析	(219)
第七节	政策建议	(221)
一	十八大代表所在国有公司治理存在的问题及完善建议	(221)
二	十八大代表所在的民营企业治理存在的 问题及政策建议	(231)
第六章	中国公司企业文化与公司治理	(234)
第一节	企业文化与公司治理的关系	(234)
第二节	我国互联网公司的发展历程及企业文化的特点	(235)
一	我国互联网公司的发展历程	(235)
二	我国互联网公司的企业文化特点	(236)
三	我国互联网公司需要治理的几个方面	(238)
第三节	我国典型互联网公司企业文化在公司治理中的 具体体现	(242)
一	阿里巴巴——“合伙人”文化巩固创立者的控制权	(242)