



博士文丛·经管系列
Economics and Management

© 王洪涛 著

职业经理人的 产权分析

A n Analysis of Professional Managers:
the Property Rights Approach



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社



博士文丛·经管系列
Economics and Management

◎ 王洪涛 著

职业经理人的 产权分析

A n Analysis of Professional Managers:
the Property Rights Approach



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业经理人的产权分析 / 王洪涛著. — 杭州: 浙江大学出版社, 2007. 5

(博士文丛. 经管系列)

ISBN 978-7-308-05350-1

I. 职... II. 王... III. 企业—产权—研究 IV. F271

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 076811 号

职业经理人的产权分析

王洪涛 著

责任编辑 朱 玲

封面设计 刘依群

出版发行 浙江大学出版社

(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310027)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

(E-mail: zupress@mail.hz.zj.cn)

经 销 浙江省新华书店

排 版 浙江大学出版社电脑排版中心

印 刷 杭州杭新印务有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 12.25

字 数 204 千

版 印 次 2007 年 5 月第 1 版 2007 年 5 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-05350-1

定 价 25.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88072522

P 序 reface

职业经理人阶层的形成和发展过程是伴随着现代公司制企业的进化而不断发展的,在企业的经营中,职业经理人肩负着配置资源及组织生产活动的重要职责,企业竞争力在一定程度上取决于职业经理人团队的工作。随着新技术的开发和经济全球化的加剧,职业经理人在全球经济舞台中的作用日益凸显,在中国社会主义市场经济逐渐成熟的过程中,职业经理人群体也正在逐渐生成,并且日益发挥着不可替代的作用。尽管职业经理人在现代社会中发挥着极其重要的作用,但对职业经理人产权问题的研究大大滞后于实践。有鉴于此,王洪涛博士的《职业经理人的产权分析》一书,选择职业经理人产权问题作为研究对象,探讨和论述了职业经理人生成的产权环境、职业经理人人力资产产权特点、职业经理人产权激励机制和产权约束机制及中国职业经理人存在的问题。据我所知,像这样系统地研究职业经理人产权问题的学术著作在国内外尚不多见,它不仅对丰富和发展职业经理人理论具有重要意义,而且对于解决目前职业经理人激励和约束问题以及促进中国职业经理人健康成长具有现实意义。

本书以马克思主义产权经济学思想为基础,以现代产权理论、资产专用性理论、委托代理理论、职业经理人激励和约束理论为分析工具,运用规范分析和实证分析相结合的方法,从产权经济学角度对职业经理人相关问题作了系统、深入地研究,并在微观层面上初步构建了一个职业经理人产权分析理论框架。其主要理论创新有以下几个方面:

其一,关于本文研究对象。作者认为职业经理人具有市场化、职业

化、收入绩效化 3 个基本特征。职业经理人不但包括公司高级管理人员,还包括中层管理人员和基层管理人员。而中层职业经理人产权问题和基层职业经理人产权问题不被以往学术研究所重视,从而拓宽了职业经理人的研究内涵。

其二,关于职业经理人生成的产权环境研究。企业性质决定了职业经理人在企业中的产权地位和产权关系,传统资本产权理论认为职业经理人是股东的代理人,从而处于被雇佣地位。作者在马克思和新制度经济学有关企业性质理论基础上,阐释了企业的生产性、动态性和契约性等性质,认为随着技术革新和市场条件的变化,企业产权制度也会发生相应的变化;企业组织主要功能在于创造企业合作收益,职业经理人与企业其他参与者作为企业产权主体共同参与了企业合作收益的创造;企业是企业参与者之间一系列契约的联结。此外,作者还探讨了职业经理人生成环境与企业产权制度变迁的关系,认为只有在市场经济体制下才可能存在真正意义上的职业经理人,而在传统计划经济体制内部缺乏职业经理人生成空间,转轨经济体制为职业经理人生成提供了条件和可能。因此,职业经理人不仅可以生成于股权分散、没有控股股东的公众公司,而且也可以成长于国有股东控股、私人大股东控股和法人股东控股的现代公司制企业。

其三,关于职业经理人自身人力资产的研究。职业经理人自身人力资产是职业经理人参与创造企业合作收益,并与企业其他产权主体发生经济关系的载体。作者首先辨析了职业经理人劳动力、职业经理人人力资本及职业经理人人力资产等概念,认为职业经理人人力资产呈现投资性、异质性、稀缺性、动态性、难以计量性、团队性、主动性等特点。作者从资产专用性角度,将职业经理人人力资产分为 4 种类型,即通用专有性、专用专有性、通用性和专用性人力资产。职业经理人人力资产专用性特征在很大程度上影响了职业经理人在企业中的产权地位和产权关系。作者还在职业经理人人力资产要素构成模型和职业经理人人力资产投资模型基础上,将职业经理人声誉机制引入,进一步拓展了职业经理人人力资产模型,对自身人力资产作了重要投资的职业经理人会更重视声誉。根据经理人职业生涯特点,研究了 9 种类型职业经理人人力资产产权结构特征,并着重强调了职业经理人人力资产产权结构的动态性。



其四,关于职业经理人产权激励方面的研究。在现代市场经济体制条件下,职业经理人与企业其他产权主体参与企业经济活动的目的,在于分享企业合作

收益。作者界定了职业经理人企业收益权,并把其区分为特定收益权和剩余收益权。职业经理人自身人力资产专用性特征、企业经营状态、职业经理人在企业中的地位、企业股权结构类型、职业经理人生命周期等多个方面影响了职业经理人特定收益权和剩余收益权的分享状况。作者指出了控制权概念使用的混乱性,并且界定了决策权概念内涵,认为决策经营权主要由各层职业经理人所拥有,而决策控制权依据企业内部各个产权主体谈判能力,在企业不同参与者之间进行配置。影响职业经理人决策权分享的因素,主要有企业股权结构类型、职业经理人人力资产专用性程度、职业经理人生命周期等等。作者还剖析了实证代理激励理论失败的原因,并且进一步认为职业经理人分享企业收益权和获取决策权的过程实际上也是企业其他产权主体对职业经理人进行产权激励的过程。因此,职业经理人产权激励主要表现为职业经理人收益权激励和决策权激励,这与传统的将产权激励等同于股权激励的观点是有很大差异的。对职业经理人实施产权激励应该根据职业经理人自身人力资产产权特点、企业股权结构特点等,给予相应的特定收益权、剩余收益权、决策经营权及决策控制权等。

其五,关于职业经理人产权约束方面的研究。该书纠正了将股权激励、股票期权激励和约束当作产权约束主要手段的片面观点。职业经理人产权约束应该是企业其他产权主体通过完善公司治理结构,充分发挥董事会、监事会、职代会监督约束职能,国有资产出资人、债权人的监督约束功能也应该得到合理重视。除产权约束外,还必须辅以必要外部制度约束措施,如市场竞争机制、法律体系、社会舆论等企业外部制度的监督约束功能。实际上,外部制度激励约束也是一种广义的产权激励约束。除了强化职业经理人内部约束机制和外部约束机制外,我们认为还应该根据我国企业产权结构特点,对国有和国有控股企业职业经理人实施财产约束,对于国有企业经营者缴纳一定的风险抵押金或保证金,约束职业经理人损害企业利益的行为。

最后,作者系统地研究了我国职业经理人成长过程中存在的问题,并进一步提出了促进我国职业经理人健康成长的对策建议。这对我国培育职业经理人队伍、提高我国企业在国际市场上的竞争力,具有重大的现实意义。

本书作为博士论文,非常贴近社会主义市场经济的现实,该成果对职业经理

人理论建设和经济实践有一定的启示。我很高兴洪涛的博士论文出版,也期望



洪涛博士在该领域的研究更进一步,有更多更好的成果奉献给读者。

何玉长^①

2007年1月16日



^① 何玉长,上海财经大学教务处处长,教授,博士生导师。主要研究方向:公司治理,产权经济学。

A 摘要 Abstract

职业经理人生成于现代公司制企业并在其中发挥着极其重要的作用。随着我国社会主义市场经济体制的成熟,职业经理人在我国经济生活中的作用也将越来越明显。因此,正确认识职业经理人产权特点、理顺职业经理人在企业中的产权关系,并采取相应的产权激励和产权约束措施,具有重大的理论与实践意义。本书以现代公司制企业中的经营管理者为研究对象,以马克思主义产权理论为指导,有选择地吸收和借鉴国内外产权和资产专用性理论成果,比较系统地研究了职业经理人生成的产权环境、职业经理人自身人力资产产权特点、职业经理人产权激励机制和约束机制,并根据我国职业经理人存在的问题,提出了相应的对策建议。鉴于问题研究的需要,全书共分为8章。

第1章为导论。首先是提出问题,说明分析职业经理人产权问题的必要性及可行性,然后论证职业经理人产权问题研究的理论意义和实践意义,介绍国内外关于职业经理人产权问题的研究现状并作相应评价,从而进一步阐述本书的研究思路、研究方法和研究目的,最后介绍本书基本结构以及主要创新之处。

第2章回顾和评析了与职业经理人产权相关的理论。对产权基础理论、资产专用性理论、委托代理理论、职业经理人理论和经理激励理论等进行了理论概括。此外,本章还比较了职业经理人、企业家、企业家精神等相关语义,界定了研究对象,指出了职业经理人作为“契约人”的特征。

第3章考察了企业制度演变与职业经理人的生成环境。研究职业

经理人产权问题,必须放在企业框架内进行,而对企业性质有一个正确的认识则是分析职业经理人产权问题的逻辑起点。我们从马克思主义经典作家企业理论出发,结合时代特征,重新梳理了企业性质,认为企业本质上具有动态性、生产性和契约性等特点。依据历史演进的方法并结合企业产权制度变迁的轨迹,探讨了职业经理人起源、经理人职业化及在不同企业产权制度下的工作特点。本章最后比较了3种经济体制下,即前苏联和前南斯拉夫等国家的传统社会主义经济体制、中国和俄罗斯等国家的转轨经济体制以及美国、日本、德国等国家的发达市场经济体制企业经营者模式,指出经营者模式与企业产权制度有着深刻的、必然的联系。传统社会主义经济体制下缺乏职业经理人生成的土壤,转轨经济体制职业经理人正在逐渐生成,而发达市场经济国家中职业经理人模式又各有差异。

第4章研究了职业经理自身人力资产产权特点。首先从马克思主义经济学角度分析了职业经理人劳动的性质、劳动力的特点并且界定了职业经理人人力资产概念。其次,分析了职业经理人人力资产要素构成特点及职业经理人人力资产投资性、异质性、团队性、主动性等特点。再次,从资产专用性角度,界定了4种类型职业经理人人力资产。职业经理人享有其自身人力资产处置权、使用权、发展权,而且其产权呈现动态性特征,即职业经理人在职业生涯不同阶段,其人力资产产权也各有特色。清晰的产权界定有利于提高社会效率,但完全的产权界定是不可能的,职业经理人声誉机制的引入,进一步拓展了职业经理人人力资产模型。职业经理人人力资产产权特点是影响职业经理人产权激励和产权约束的重要因素。

第5章研究了职业经理人产权激励机制。职业经理人和企业其他参与者创造企业合作收益的目的在于分享企业合作收益,本章首先界定了企业收益权及收益权分享主体。而职业经理人人力资产专用性、企业股权结构类型、企业经营状态、职业经理人生命周期等因素决定和影响了职业经理人收益权的分享情况。企业决策权,尤其是决策控制权在企业各产权主体之间的配置情况反映了企业内部产权关系和各个产权主体的产权地位。职业经理人所享有的决策权主要受企业股权结构类型等因素影响。合理的收益权分享和决策权配置将会激发包括职业经理人在内的企业各个参与者创造企业合作收益的积极性,因此本章重点



研究了如何对职业经理人实施产权激励。

第6章阐述了职业经理人产权约束机制。本章克服了将产权约束等同于股权约束的狭隘观念,并指出了股权约束的局限性及过度强调股权约束作用的危害性。本章着重分析了企业内部各产权主体对职业经理人所实施的约束,企业其他参与者对职业经理人的监督约束主要通过完善公司治理结构来实现的,目的在于让董事会、监事会及职工代表大会充分发挥对职业经理人的监督约束职能。鉴于中国目前的企业产权结构特征及现实,充分发挥职工、主要贷款银行、国有资产管理部門的监督约束功能尤为重要。企业自身的管理制度对职业经理人也有较强的约束功能。市场竞争机制、法律法规体系等企业外部制度约束功能的发挥主要取决于市场经济体制的完善程度。除此之外,还应该加强对职业经理人的财产约束。

第7章剖析了我国职业经理人的现状及存在的问题并提出了对策建议。随着我国社会主义市场经济体制的逐步完善,我国企业经营者职业化、市场化、收入绩效化的步伐也逐渐加快。但在我国职业经理人成长过程中也暴露出了一些问题,主要有职业素质比较低、职业经理人队伍数量缺乏、薪酬水平偏低、聘任机制不规范、监督约束机制不完善等问题。而产生上述问题的主要原因则在于我国国有和民营企业公司治理结构和市场经济体制不完善。为了促进我国职业经理人健康成长,必须尽快完善我国公司治理结构,加强职业经理人力资产权的保护,注重产权激励和产权约束及加强其他配套改革措施的进行。

第8章为结论部分。总结了关于职业经理人产权分析的主要观点并且展望了有待进一步研究的问题。

关键词: 职业经理人,人力资产,产权关系,产权激励,产权约束



ABSTRACT

Growing in Modern Corporate, professional managers (PMs) play a very important role in modern society. With the mature of socialism market economy system, PMs will play more and more important role in Chinese economy. It will be more significant to conceive PMs' property rights, to adjust property rights relation between professional managers and other subjects in enterprise and to take relative incentive and constraint measures. With Marxism property rights theory as basis and the western property rights as the reference, this book takes PMs of modern corporate as object, studies systemically growing situations of PMs, features of PMs' human asset, property rights incentive and constraint mechanism and puts forward some measures to settle out problems among Chinese PMs. In accordance with the theme, this book consists of eight chapters.

Chapter one is an introductory section, which mainly relates theoretical and practical significance of choosing this subject, overseas and domestic research statement, research route and method, structure and innovation of this book.

Chapter two reviews some theories related to PMs' property rights, including general property rights theory, asset specificity theory, client-agent theory, entrepreneur theory and incentive theory. Moreover, this chapter also compares some concepts, such as professional managers,

entrepreneur, entrepreneurship, fixes the research object and points out features of professional managers as a contract man.

Chapter three probes into the relation between property rights evolvement of enterprise and creation of professional managers. It must be put into the framework of enterprise theory while making research on property rights of PMs. Therefore, it is very important to conceive the nature of enterprise. Depending on Marx enterprise theory, with analysis of today's enterprise characteristics, we believe that enterprise has the following three obvious features, such as dynamic, productive and contractual. According to historical evolvement method and varying track of enterprise property rights, we investigate the origin of PMs, professionalization of PMs and their work features. This chapter finally compares different enterprise managers modes under different economy system, including traditional socialism planned economy system represented by former Soviet Union and former Yugoslavia, transformative economy system represented by China and Russia, developed market economy system represented by U. S. A. , Japan and German. We points out that it has profound and inevitable contact between enterprise manager mode and enterprise property rights institutions. There lacks circumstances in which PMs can come into being under socialism planned economy system, being pregnant with PMs under transformative economy system and being different PMs modes in different developed countries.

Chapter four investigates characteristics of PMs' human asset. Depending on Marxism economics, we analyze the nature of PMs' labor and features of labor force PMs' and give definition to PMs' human asset. We construes constituents of PMs' human asset and demonstrate characteristics of PMs human asset, such as investment, heterogeneity, team, initiative and so on. From the view of asset specificity, we distinguish four kinds of PMs human asset. PMs have rights to dispose, access and develop their human asset. PMs property rights composition shows dynamic in accordance with different career time of PMs. Property rights clarification is beneficial to promote social efficiency, but it is impossible to clarify



property rights completely. The introduction of PMs reputation will develop PMs human asset model. Features of PMs human asset are important factors which affect incentive and constraint mechanism.

Chapter five studies incentive mechanism of property rights for PMs. In order to share enterprise cooperative benefit, PMs and other enterprise participants create enterprise cooperative benefit together. This chapter gives definition to benefit right and decision right. Benefit rights of PMs are influenced by the following factors, such as asset specificity of PMs, types of enterprise property rights structure, enterprise management, PMs lifecycle and so on. The allocation of decision control right among enterprise subjects reflects property rights relation between different enterprise property rights subjects. Reasonable distribution of benefit and decision right will encourage all enterprise participants to create more enterprise benefits. Therefore, how to deal with property rights incentive measures is very important.

Chapter six argues constraint mechanism on property rights of PMs. The author initially criticize the parochial view that property rights constraint equates stock constraint and points out localization of stock constraint and harmfulness of the excess of stock constraint. Other participants constrain PMs mainly through perfecting corporate governance, that is to exert superintendent function of the board of directors, the board of supervisors and the workers congress. Due to China's current enterprises property rights and actuality, supervising function from workers, dominant business bank and state-owned asset management department should also be exerted. Sound enterprises management rules and regulations have superintendent function on PMs. Perfect market economy system may promote supervising effect from market competitive mechanism, law system and other exterior institutions. Besides, it is necessary to strengthen wealth constraint on PMs.

Chapter seven analyzes the actuality of China's PMs problems existed and advances some proposals. With the progressive perfection of our socialism market



system, China's managers are going up to the goal of professionalization, marketization, and earnings based on performance. Some problems are also disclosed during the growing course of our country PMs, e. g., lowness in occupation quality, lackness of PMs quantity, unreasonable compensation, irregular appointment mechanism, imperfect superintendent and constraint mechanism and so on. These above problems are produced by faultiness of state-owned enterprises and private enterprises and imperfectness of market economy system. For the sake of accelerating China's PMs grow up to maturity, we should consummate corporate governance as soon as possible, protect rights of PMs, put emphasis on property rights incentive and constraint and impel other relative reforms.

Chapter eight concludes main viewpoints of the analysis of PMs which is based on the property rights approach and prospects some problems which will be settled in future.

Key Words: professional manager, human asset, property rights relation, property rights incentive, property rights constraint



C 目 录

ontents

01 导 论 001

- 1.1 问题的提出及意义 001
- 1.2 国内外研究现状 003
- 1.3 研究思路、方法和目的 009
- 1.4 基本结构和主要创新 012

02 职业经理人产权问题的相关理论 016

- 2.1 产权基础理论 016
- 2.2 资产专用性理论 023
- 2.3 委托代理理论 027
- 2.4 职业经理人理论 033
- 2.5 职业经理人激励约束理论 037
- 2.6 小结 039

03 企业产权制度演变与职业经理人的生成 041

- 3.1 企业性质:职业经理人产权分析的逻辑起点 041
- 3.2 企业产权制度演进与职业经理人起源 048
- 3.3 经理人职业化及工作性质 057
- 3.4 不同体制下的经营者模式比较 061
- 3.5 小结 066

04	职业经理人人力资产分析	068
4.1	职业经理人的管理劳动	068
4.2	职业经理人人力资产要素构成及特点	074
4.3	职业经理人的产权结构和产权特征	086
4.4	职业经理人产权与声誉	093
4.5	小结	096
05	职业经理人的产权激励	097
5.1	企业收益权分享	097
5.2	影响职业经理人企业收益权分享的因素	103
5.3	职业经理人决策权及其配置	110
5.4	决策权在不同类型企业中的配置	114
5.5	职业经理人产权激励机制	122
5.6	小结	130
06	职业经理人的产权约束	131
6.1	股权约束作用的局限性	132
6.2	企业产权主体的监督约束功能	133
6.3	企业管理制度的监督约束功能	139
6.4	企业外部监督约束机制	140
6.5	小结	145
07	中国职业经理人问题及出路	146
7.1	我国职业经理人现状及存在的问题	147
7.2	中国职业经理人问题症结	154
7.3	促进我国职业经理人健康成长的对策	157
7.4	小结	163



08 结 论	164
8.1 基本结论	164
8.2 有待进一步解决的问题	165
参考文献	167
后 记	180

