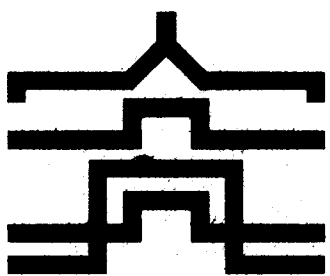


Human Capital and the New Property
Rights System of Enterprise

人力资本与 新型企业产权制度

■ 朱必祥◎著



Human Capital
Property Rights



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

人力资本与新型企业 产权制度

朱必祥 著



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本与新型企业产权制度/朱必祥著. —北京: 中国经济出版社, 2007. 2

ISBN 978 - 7 - 5017 - 7962 - 8

I. 人... II. 朱... III. ①企业管理—劳动力资源—资源管理—研究—中国②企业—产权—经济制度—研究—中国 IV. F279.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 019972 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 朱祝霞 (Tel: 68319283 Email: julia_bj2003@yahoo.com.cn)

责任印制: 石星岳

封面设计: 华子图文设计公司

经 销: 各地新华书店

承 印: 北京金华印刷有限公司

开 本: A5 1/32 印 张: 9.875 字 数: 250 千字

版 次: 2007 年 2 月第 1 版 印 次: 2007 年 2 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5017 - 7962 - 8/F · 6964 定 价: 26.00 元

版权所有 盗版必究 举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68369586 68346406 68309176

序

我国社会主义市场经济体制改革实践是一个包括市场化、现代化和国际化的经济转型过程，其特征是体制转型和经济发展相互作用，在转型中发展，发展中转型，其目标是建立与社会主义初级阶段生产力发展水平相适应的混合所有制经济。经过多年的改革与发展，我国混合所有制经济发展到了新阶段，出现了新形式，即由在公有制企业外部发展非公有制企业到公有制企业通过吸收私人股权建立各种类型的混合所有制企业。这种混合所有制企业是不同产权要素的混合。当前我国企业制度建设的突出问题是如何提高企业自主创新能力和激励不同生产要素之间的合作创造，朱必祥同学以此作为自己博士学位论文的选题方向并从创造、创新来自人力资本的视角研究企业的产权制度问题，是可取的、务实的。他现在把顺利通过学位答辩的博士论文整理出版也是很有意义的。

本书针对公司制企业中各种生产要素所起的不同作用，突出研究人力资本在企业产权结构中的地位和作用问题，探讨人力资本分享企业产权的实现机制和条件，因而具有学术价值和应用价值。

本书对企业产权结构区分出物质资本和人力资本，在“资本一般”基础上从多个角度科学界定“人力资本”和“人力资本产权”概念，并以此作为分析的出发点，进一步提出人力资本在企业中的产权要求，即分享企业产权，进而论证了全书的基本观点，即建立人力资本分享企业产权制度是完善我国混合所有制企业制度和提高企业自主创新能力的有效途径。这种分析合乎

逻辑。

书中对人力资本的产权实现要求与形式，结合我国的实践经验提出了具有创新价值的观点，其中包括在人力资本产权基础上改造和利用利润分享、员工持股、股票期权等方案，即实行人力资本股权化。这些分析实际上是对按要素贡献取得报酬的具体说明，也是对生产要素所有者之间能够实现合作博弈的经济利益基础的证明。书中关于人力资本分享企业产权激励对企业自主创新的作用的论述，不仅具有实践指导意义，而且扩展了人力资本产权研究的视野。

作者对人力资本产权研究的重点放在企业家地位和作用的分析上，分析了企业家人力资本产权激励的重要性和复杂性，论证了企业家在创造人力资本与物质资本合作博弈条件中起主动、主导和激发、激励的作用，并以此为基础，从不同类型人力资本与物质资本的权力制衡和利益协调探索我国企业治理结构的完善机制和改革途径，体现了我国企业治理结构理论的深化。

通观全书，立论正确，逻辑严密，文字流畅，采用规范分析时引用案例分析从而增强了说服力，研究的成果达到了较高学术水平。同时也应看到，这个研究课题是个非常重要而又有复杂性的问题，要做到理论与实践，历史与逻辑的统一，还需要作者继续努力探索。

是为序。

洪银兴

2007年2月13日于南京大学

（注：洪银兴，经济学博士，教授，博士生导师。中共南京大学党委书记，江苏省人民代表大会常务委员，国务院学位委员会理论经济学学科评议组成员，教育部社会科学委员会委员。）

目 录

第一章 绪 论

第一节 问题的提出和本书的研究对象	1
一、双重经济转型与企业产权制度选择	1
二、本书研究的问题是面向人力资本的企业产权 制度安排	8
第二节 人力资本和企业产权制度研究文献述评	11
一、人力资本内容和形式	11
二、人力资本产权和企业制度关系	15
三、人力资本实现企业产权形式	23
第三节 本书的基本观点和可能的新见解	25
第四节 本书的研究方法和结构安排	27
一、本书研究的前提假设与方法	27
二、本书研究的技术路径和结构安排	30

第二章 人力资本和人力资本产权

第一节 资本与人力资本	34
一、资本范畴与资本一般	34
二、人力资本的含义和特征	39
三、人力资本的相关概念	43
四、人力资本三大类型	48
第二节 产权与人力资本产权	55

一、产权的含义	55
二、人力资本产权	61
第三节 本章总结	67

第三章 人力资本分享企业产权

第一节 影响企业产权制度的因素	69
一、企业产权是合约产权	69
二、企业剩余索取权和企业控制权	75
三、企业产权制度选择影响因素	78
第二节 G-H-M 企业产权模型与人力资本关系	82
一、G-H-M 企业产权模型的前提假设条件	82
二、G-H-M 企业产权结构模型的内容和结论	88
三、G-H-M 模型中的人力资本产权	92
第三节 人力资本分享企业产权的必然性	98
一、人力资本在企业投入和产出中的作用	98
二、企业家人力资本与企业合约建构	101
三、人力资本升值与企业制度变迁	106
第四节 人力资本分享企业产权的作用	115
一、人力资本分享企业产权的形式	115
二、人力资本分享企业产权的激励和约束作用	117
三、人力资本分享企业产权与企业自主创新	122
第五节 本章总结	131

第四章 人力资本分享企业剩余收益

第一节 人力资本产权与企业收入分配制度	134
一、企业产权制度与收入分配制度	134

二、传统要素收入分配理论存在的问题	137
三、实行按要素分配的必然性	141
四、通过人力资本实现按劳分配和按要素分配的结合	147
第二节 员工分享企业收益理论和形式评析	150
一、企业收益分享计划	150
二、企业利润分享理论	151
三、员工持股计划	160
第三节 经营管理者分享企业收益理论和形式评析	164
一、经营管理者年薪制	164
二、管理层收购	166
三、企业家股票期权激励	172
第四节 人力资本实现企业剩余索取权形式	179
一、体现人力资本收益的薪酬制度	179
二、人力资本投资成本收益分摊——以在职培训为例	183
三、人力资本分享企业净收益——劳动分红	187
四、人力资本股权化	189
第五节 本章总结	204

第五章 人力资本参与企业治理安排

第一节 人力资本产权与企业治理中的控制权安排	208
一、企业治理中的控制权	208
二、人力资本产权与企业控制权安排	218
第二节 企业家人力资本与企业控制权	226
一、创业资本合约中的企业家控制权与治理制度	226
二、两权分离企业中的企业家控制权与治理制度	230
第三节 员工人力资本参与企业治理制度安排	236
一、员工人力资本要求分享企业控制权	236

二、员工参与企业治理的合作理念	240
三、员工参与企业治理的初级形式	244
四、员工参与企业治理的高级形式	246
第四节 本章总结	253

第六章 实现人力资本与物质资本的合作博弈

第一节 企业是创造合作剩余的组织	257
第二节 青木昌彦企业合作博弈论的意义	259
一、青木昌彦与企业的合作博弈理论	259
二、股东—雇员合作博弈模型	262
三、对股东—雇员合作博弈模型的评析	265
第三节 实现人力资本与物质资本合作博弈的条件	269
一、实现合作博弈的可能性	269
二、实现人力资本与物质资本合作博弈的保证	272
第四节 本章总结	277

第七章 结 论

参考文献

后 记

第一章 绪 论

第一节 问题的提出和本书的研究对象

一、双重经济转型与企业产权制度选择

20 世纪以资本主义市场经济的危机开始,以社会主义计划经济的转型结束。中国在改革开放的艰苦探索过程中逐步确立了社会主义市场经济体制的改革目标。以 1992 年中国共产党第十四次全国代表大会胜利召开为标志,开始了建立社会主义市场经济体制的自觉实践,这个过程也是经济和社会转型过程。关于“经济转型”概念有两层含义,一是“企业制度”层面的理解,一是经济体制层面的理解。经济体制层面的经济转型指的是由计划经济体制向市场经济体制的转型。企业制度层面的经济转型就是从国有产权的计划经济企业制度转向市场经济的企业制度。以国家稳定、企业重建和市场秩序建设为主题的“第二次转型说”,使人们进一步认识到经济体制层面的转型与企业制度层面的转型是互相联系的,相互作用的。

对中国来说,这种相互联系、相互作用的转型过程更为复杂。第一,中国经济转型的目标是社会主义市场经济体制。基于大规模完全私有化的“休克疗法”在苏联东欧国家转型中的失败,从反面证明中国在经济体制转型上实行混合所有制经济的意义。中国建设混合所有制经济的途径主要是培育大量的非公有制企业以及把计划经济下形成的大量国有企业进行企业产权改革和

战略重组，建立以股份制为主的现代企业制度，使股份制成为公有制的主要实现形式。第二，中国经济改革实行的是“渐进式”的经济改革。这种渐进式的改革不仅仅是时间与速度上的逐渐推进，而且是改革领域与次序的选择，如先进行传统的农业、农村经济部门的改革，后进行工业、城市经济改革，先工商企业后金融业，先体制外改革后体制内改革，等等。第三，中国的经济转型不仅包括经济体制的转型，还包括经济增长方式的转型和经济结构的转变。因而，中国经济的市场化转型包括改革意义上和发展意义上的市场化，前者即资源配置由计划到市场的“转型”，后者是指市场机制在一个经济体制资源配置中发挥作用持续增加的体制演变。日本学者加藤弘之明确认为中国经济是双重转型，即“从计划经济向市场经济转型，从传统经济向市场经济转型两者同时并存”^①，前者指经济体制转型，后者指从市场未发达阶段向发达阶段转变。我们也可以说中国经济的转型是多重的，因为它涉及多个方面，包括“市场化、现代化与国际化”，是“体制转型和经济发展相互作用的过程”，是“转型中发展，发展中转型”^②。中国经济转型的这种双重性、多重性，意味着中国市场经济体制改革面临的矛盾和困难更多，持续的时间更长^③。

就中国经济体制转型中企业制度改革而言，首先遇到一个选择什么样的企业制度模式问题。在如何建设与完善以公司制为代表的现代企业制度这个问题上，虽然中国 1993 年的《公司法》

①（日）加藤弘之，《中国经济的双重转型及其到达点》，《经济学动态》，2003 年第 8 期，8-12。

②《转型经济学的研究者——洪银兴》，载毛增余主编，《与中国著名经济学家对话》（第八辑），中国经济出版社，2005 年第 1 版，56。

③制度的演化是无止境的，说经济转型是否结束，要看转型的目标是否实现。以完善的混合所有制经济目标来看，从传统经济向现代经济的转变来看，中国的经济转型并未结束。

立法吸收了英美公司法和日德公司法两大法系公司法立法的长处,但学的主要是英美,因为对企业制度转型最初的认识就是指“转变到保证股东主权的公司治理结构和竞争性股票市场结合的制度性框架中,这种制度设施包括层级制的工作组织、竞争性的劳动市场和资本市场”^①。这种企业制度就是资本(本书在没有特别说明的地方,资本指物质资本、货币资本)所有者独享企业产权,在企业生产要素的权利关系中表现为资本至上,在公司制企业中表现为股权至上,企业投入要素的其它所有者,如劳动被排除在企业产权之外,显然这种制度安排正是体现了资本“主义”的本意^②。但是,随着市场经济的发展,基于资本股权至上的企业制度和公司治理模式在实践中并不具有普遍适用性。例如,主要以英美等国的公司治理为代表的外部治理控制模式,因美国在20世纪最后10多年中的“新经济”业绩,使得这种利用控制权市场和管理层股权激励相结合的治理模式备受追捧,但好景不长,进入21世纪,以安然公司为代表的一系列著名上市公司相继暴露的高管层财务舞弊作假丑闻,使得人们对英美公司治理模式产生了质疑。

与英美不同,以德国和日本为代表的内部公司治理模式主要是通过控制权在企业内部的安排来解决企业参与各方的利益协调问题的,其基本特征是股权高度集中在银行、控股公司、企业联盟或家族手中,大股东通过公司的内部机制直接对管理层进行监督。这种治理模式的基础源于企业以银行债务融资为主,对资本市场依赖性小。但它带来的问题不仅在于股权与债权的矛盾,而且在于控股股东对小股东的利益侵占。20世纪90年代的东南亚金融危机和日本经济的持续不景气,使人们对内部公司治理模式也产生了怀疑。

① 青木昌彦、钱颖一,《转轨经济中的公司治理结构》,中国经济出版,1995年第1版,18-20。

② 资本主义的英语词汇是capitalism,后缀ism(“主义”)的拉丁语意有“优先”的含义。

就中国经济体制转型中企业制度改革的实践来看,以国有企业为例,企业改革经历了放权让利、承包经营、转变经营机制,到股份制改造(“制度创新”)的转变,逐步明晰了建立以公司制为基本形式的现代企业制度目标。但是,股份制改革初期基于各种原因考虑的国有股、法人股控股地位和不流通制度设计带来的问题日益突出,如上市公司第一大股东掏空上市公司资产的现象屡见不鲜;公司制企业治理制度不规范,尤其上市公司的CEO行为严重扭曲。仅以2005年上半年为例,仅中国大陆地区就有10多起有影响的公司(不包括金融机构)CEO丑闻被公开:南宁百货(600712)原总经理黄箭雀、广州药业(600332)原董事长蔡志祥、白云山(000522)原董事长李益明、浙江东方(600120)前董事长刘宁生和前总经理吴建华、山东巨力(000880)公司原董事长王清华、东北高速(600003)原董事长张晓光、三毛派神(000779)原董事长和开开实业(600272)原总经理张晨、ST京西(000802)原董事长刘利华、深圳机场(000089)原总经理崔绍先、达尔曼(600788)原董事长许宗林、利嘉股份(600696)原总经理陈翔。与发达国家公司CEO丑闻不同的是,中国企业CEO丑闻的发生几乎都与钱财有关,不是受贿、侵占公司财产,就是进行诈骗,而且涉案者大多与国有企业有关。

把中国“CEO丑闻”与“59岁现象”(包括新的59岁现象^①)联系起来思考,不难发现在企业的制度建设中,既存在物

① 以原红塔集团老总褚时健为典型的国有企业高管人员,在位时薪资不高,工作努力,企业经营业绩不差,甚至很好,而临近退休时却贪污受贿,侵占国有资产,触犯法律之悲剧,被称为“59岁现象”。但是近几年,国企老总最渴望的事是改制,越是临近退休,改制的愿望越强烈。这种现象可以称之为“新59岁现象”。可以想见,59岁的国企老总,如果不改制,60岁就得退休,而改制以后,他就可以继续在岗。但有案例表明,一些国企老总把改制当成“最后的晚餐”,既能保住自己的位置,又能以最少的成本捞到可观的股权,甚至隐匿资产,转移利润,空手套白狼。这也是引发MBO争论的原因。

质资本出资人产权不明晰问题,也存在企业家等人力资本产权不明晰,人力资本的价值没有得到承认问题。中国证监会 2005 年 12 月 31 日发布《上市公司股权激励管理办法》,这表示要从收入分配上解决企业家激励的制度安排问题。毫无疑问,企业家人力资本产权激励在企业制度安排中居于重要地位。但是,应当看到由于企业家人力资本的特殊性,权力和收入激励的方式和激励力度的把握比较困难,英美模式中过度激励带来的经理人行为扭曲现象是不能视而不见的。

德国著名诗人歌德说得好“理论是灰色的,而生活之树是常青的”。中国经济体制转型中企业制度改革的实践也不只是暴露问题和矛盾,也有积极的创造。例如,为了促进高新技术企业的发展,中国一些地方政府颁布了允许以知识产权和专利技术以及人力资本出资入股的法规和条例;又如在中国公有制企业改制和改革实践中出现了不同形式的职工持股方案,特别是具有人力资本性质意义的“劳力股”企业产权制度改革实践。所有这些都需要我们进行深入的理论研究和细致的经验总结,以更好地指导实践。

就中国经济转型是发展中转型、转型中发展来看,企业制度改革问题更加突出,因为中国企业要在经济全球化、竞争国际化的环境中求生存、求发展。企业资源垄断和低廉成本不能构成持续竞争力的基础,企业发展的驱动力已经由资源、资金等要素转变为自主创新带来的核心技术和知名品牌。经过 26 年的改革开放,中国经济发展取得了巨大成绩,已经进入人均 GDP1000 ~ 3000 美元时的重要转型期。中国经济在进一步发展中,资源环境约束日益严重,淡水、石油、铁矿石、有色金属、木材等资源缺口急剧拉大;对外贸易持续增加,但多数产品的品牌、核心技术和营销渠道却掌握在国外大公司手中,对外技术依赖度大,知识产权矛盾突出;在国际分工中中国产业大多处在低附加值的产业链低端。根据中国科技部的一个报告,中国光纤制造设备的

100%、集成电路的 85%、石化设备的 80%、纺织制造设备的 70%、高端医疗设备的 90% ~ 100% 都依靠进口。2004 年, 中国生产手机 2.3 亿部, 彩电 7300 万台, DVD1 亿台以上, 在规模上都处于世界首位, 但这些产品附加值最高的核心芯片全部都依赖进口, 中国企业的利润空间越来越小, 所谓中国生产出口 8 亿件衣服还不值欧盟生产的一架空中客车飞机。加强中国企业的自主创新不仅是企业持续稳定增长的动力, 而且事关国家的经济主权。因此, 党的十六届五中全会把增强企业自主创新能力放在了国家发展战略的高度。

虽然中国在改革开放中也产生了像北大方正、华为、中兴、海尔和奇瑞等一批科技创新驱动发展的企业, 并且越来越多的企业投入到自主创新的主体中, 但是, 总体而言, 形式仍然严峻。国家统计局的调查资料显示, 中国 90% 以上的中小企业从来没有申请过专利, 70% ~ 80% 的大型企业同样从不申请专利。大部分企业没有专门管理知识产权的机构。外国企业的强项主要在于长期坚持技术研发并持有大量专利等知识产权。在保有和新增技术专利方面, 目前国际上 90% 的专利掌握在美国、日本等国的跨国公司手中。日本每年发明专利申请高达 40 多万件, 美国达 20 多万件, 德国达 15 多万件。IBM、杜邦、日立、西门子、飞利浦等大公司目前拥有有效专利数万件, 每年发明专利申请有上千件, 有的高达 1 万多件。而知识产权和专利来自研发投入, 据对中国 500 强企业中的 373 家企业进行统计, R&D 占销售收入的比例平均为 1.2%, 其中大于 8% 的有 7 家, 5% ~ 8% 的有 18 家, 3% ~ 5% 的有 37 家。而美国的制药企业塞普柯拉为 59%, 生化基因公司为 31%, 法国的达索软件系统为 29%, 瑞士雪兰诺公司为 25%。^①

① 转引自《张彦宁寄语企业勇于自主创新》, 中企联联合网, 2006 年 5 月 2 日。

那么,影响中国企业自主创新的原因何在?根据中国企业联合会、中国企业家协会 2005 年对中国 500 强企业的调查总结^①,中国企业科技自主创新存在的主要问题有 9 个:(1) 观念陈旧;(2) 科技投入少;(3) 政策落实不到位;(4) 市场秩序不规范;(5) 机构不健全,人才流失;(6) 产学研脱节;(7) 中介机构不能提供周到服务;(8) 风险投资渠道不畅;(9) 知识产权意识淡薄,知识产权管理体系不完善。这其中,涉及人力资本投资和产权激励问题的就有(5)、(6)、(9)三条。深入到企业组织内部看,抑制创新的因素也与人力资本投资激励有关,例如缺乏应有的物质利益激励、缺乏信任、缺乏批判性和发散性的思维,尤其是缺乏企业家创新精神等。而那些做得好的企业,也是人力资本投资与激励机制健全的企业。发达国家知识密集型的咨询服务业员工持股比例很高,像摩根斯坦利公司员工股份超过 50%,在高技术企业,像微软公司由于实行核心技术人员的持股激励,公司里百万富翁“打工仔”并不稀奇。在中国的华为公司,不仅保持有 2000 多人的研发队伍,而且共同持股,共担责任与风险,结成企业与员工的利益与命运共同体,通过股权结构的合理调整和配股倾斜,形成企业的核心层、中坚层,通过股权的动态分配使人力资本不断增值。

综上所述,进一步推进中国经济转型,建立和完善中国的现代企业制度实践提出的课题就是,吸取发达市场经济国家的企业制度设计经验教训,总结中国企业制度改革的实践经验,把中国企业建设成为有自主创新能力和持续竞争力的市场主体。而企业制度建设的基础和关键是产权,企业创新的主体是人力资本,随

^① 中国企业联合会、中国企业家协会课题组,《提高自主创新能力再造企业竞争优势——中国企业科技自主创新的现状、问题和建议》,载《江苏企业管理》,2006 年第 2 期、第 3 期。

着知识经济时代的到来,企业员工的知识技术水平提高,人力资本产权激励也日益重要。因此,面向知识经济时代,面向经济全球化,结合中国市场经济发展水平和企业的发展实际,探索不同类型人力资本在企业产权制度安排中的作用,建立完善人力资本与物质资本以及不同类型人力资本之间权力利益合作博弈的现代企业产权制度和治理结构,为企业自主创新确立完善的产权制度基础,正是本书的目的所在。

二、本书研究的问题是面向人力资本的企业产权制度安排

本书要研究的对象和问题是处于中国社会主义初级阶段和经济转型中的新型混合所有制企业的产权制度。经过多年的发展,中国混合所有制经济已经发展到了新阶段,产生了新形式,即由“在公有制企业外部发展非公有制企业”到“公有制企业通过吸收私人股权建立各种类型的混合所有制企业,在同一企业内部形成公有制为主体,多种所有制经济共同发展”,“非公有制是制度内的,而不是制度外的”^①。大力发展与中国生产力发展水平相适应的新型的混合所有制企业,是中国将长期处于社会主义初级阶段的国情所决定的,也是由双重经济转型的性质所决定的。这种新型混合所有制企业是处于经济转型过程中的企业,是不同产权要素的混合,是公有资本与非公有资本的混合,是物质资本与人力资本的混合。如何建立完善混合所有制企业制度是深化企业制度改革与完善社会主义市场经济体制所必需,关系到和谐社会微观基础的构建,确立人力资本企业产权制度也是构建企业自主创新能力体系所必须,关系到企业持续竞争力和国家的经济主权。

发展混合所有制企业,提高企业自主创新能力,不仅需要有人

^① 洪银兴,《以制度和秩序驾驭市场经济—经济转型阶段的市场秩序建设》,人民出版社,2005年版,34-35。