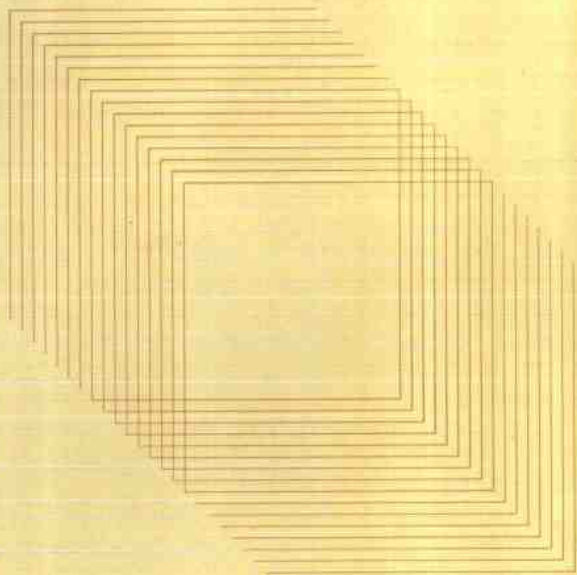


宋培林 / 著 QIYEJINGYINGZHECHENGZHANGJIZHILUN
JIYUJINGYINGXINGRENLI ZIBENDEWEIGUANSHIJIAO

企业经营管理者成长机制论

基于经营型人力资本的微观视角



企业经营者成长机制论

——基于经营型人力资本的微观视角

□ 宋培林 著

贵州人民出版社

责任编辑：廖小安

装帧设计：唐锡璋

图书在版编目（CIP）数据

企业经营者成长机制论：基于经营型人力资本的微观视角 / 宋培林著. — 贵阳：贵州人民出版社，2004.4

ISBN 7-221-06565-9

I.企... II.宋... III.企业管理：人事管理—研究 IV.F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字（2004）第032012号

企业经营者成长机制论

——基于经营型人力资本的微观视角

宋培林 著

出版发行 贵州人民出版社
社 址 贵阳市中华北路289号
印 刷 贵州兴隆印务有限责任公司
开 本 850 × 1168毫米 1 / 32
印张字数 12.25印张 310千字
版次印次 2004年3月第1版 2004年3月第1次印刷

书 号 ISBN 7-221-06565-9 / F · 423
定 价 28.00元

内容摘要



本书从回答什么是企业家,企业经营者就是企业家吗,这样两个基本问题出发,在廓清企业家理论研究脉络的基础上,力图从经营型人力资本的角度给企业家下一个描述性的定义,同时给企业经营者的劣化者——“看守人”也下一个描述性定义,然后对经营者、企业家和看守人的相互关系及其机制依赖进行探讨。

作者站在经济学和管理学角度,将企业经营者筛选、激励与约束机制作为企业经营者向企业家成长的微观重要机制加以研究,试图架构一个企业家微观生成机理分析的理论框架。笔者认为企业经营者可以解释为受企业所有者委托专门从事企业经营管理活动并对其结果承担责任的高级管理人员;企业家是以经营企业为职业,通过利用自身经营型人力资本,对企业生产性活动和交易性活动进行分析判断、综合决策、组织协调与学习创新活动并承担风险,最终实现了企业长远发展和自身最大利益有效结合的人,企业家是经营者中的成功者;而所谓看守人是指经营者中由于自身人力资本所限或努力不足而经营失败或经营业绩低下者,看守人是企业家的对称,是经营者中的劣化者。

成为企业家是企业经营者期望达到(但不一定主动追求)的目标,企业经营者也不想成为看守人。企业经营者能否成为企业家主要取决于企业经营者所拥有的人力资本属性与水平及经营者

的努力程度。在一定制度条件下,任职经营者的人力资本属性与水平有赖于筛选机制的作用效率,在位经营者的努力程度决定于激励与约束机制的作用效率。高效率的企业经营者筛选、激励与约束机制共同作用,促使拥有经营型人力资本的企业经营者通过不断努力向企业家成长,从而提高企业的经营效率。相反,无论是筛选机制有问题,还是激励与约束机制出故障,都可能会使企业经营者劣化为看守人。

本书的研究逻辑是:沿着上述思维路径将经营者筛选、激励与约束机制作为企业家生成的微观机理逐层展开论述。第一,在对企业经营者人性假设、需求结构及其职业生涯特性进行辨析的基础上,进行企业家及其生成机制的一般理论研究。首先对企业家的内涵、作用及企业家生成机制作总括性的讨论;其次,就企业家的内在素质要求——经营型人力资本及其形成、供给与需求进行研究;再次,对企业经营者、企业家与看守人之间的相互关系及其三者的微观形成机制加以剖析。第二,对如何有效构建企业经营者筛选、激励与约束机制进行理论探讨,并对日、美、中三国的企业经营者筛选、激励与约束机制进行比较分析。第三,针对中国国有企业的现状和改革方向,在重置企业制度的前提下,提出了我国国有企业经营者筛选、激励与约束机制的构建思路。

本书一开始就从企业制度变迁的角度提出经营者筛选、激励与约束机制构建的必要性,然后对相关理论进行简要述评,并给出论文的研究框架。这是提出问题的导论部分,即第一部分。

本书的第二部分在对企业经营者人性假设、需求结构及职业生涯特性进行辨析的基础之上,试图回答这样一些问题:企业家是谁?企业家是怎样生成的?企业家的经营型人力资本是如何形成的?企业家、经营者、看守人之间是怎样的关系?等等。本部分内容分四章,其中第一章从经济学与管理学的角度讨论了人性假设理论、需要理论与职业生涯理论及其经营者适用,本章是全书的理

论前提和基础；第二章在对国内外企业家理论进行简要述评的基础上，给出了企业家的一个描述性定义，然后讨论了企业家的作用和企业家的生成机制；第三章主要探讨了经营型人力资本的特征、学习劳动创造经营型人力资本以及经营型人力资本的供求问题；第四章在区分企业家、经营者与看守人概念的前提下，对企业家微观生成的机制进行了框架性讨论。

为了从理论和实证两个视角对企业经营者筛选、激励与约束机制进行深入探讨，本书的第三部分又被分为两大块：一大块更多地从一般理论意义上对企业经营者筛选、激励与约束机制的构建问题加以研究。其中第五章讨论了企业经营者人力资本属性与水平的甄别器——筛选机制；第六章分析了企业经营者努力的导向标与规范仪——激励与约束机制；第七章对日、美、中三国企业经营者筛选、激励与约束机制进行了比较。另一大块主要是在特殊意义上对我国国有企业经营者筛选、激励与约束机制问题进行剖析。其中第八章探析了我国国有企业经营者筛选、激励与约束机制改进的制度前提——物质资本与人力资本分享制；第九章结合我国国有企业的现有实际和改革方向，提出了我国国有企业经营者筛选、激励与约束机制的改进思路。本书最后还附了一个年薪制操作设计方案。

总之，按笔者的理解：筛选机制是企业经营者人力资本属性与水平的甄别器；激励机制与约束机制是企业经营者努力的导向标和规范仪。在微观上，企业经营者最终成为企业家，还是沦为看守人，或是一般经营者，与三个机制的协同作用效果密切相关。为了提高经营效率，我国国有企业必须改进经营者筛选、激励与约束机制，促使经营者向企业家成长。



ABSTRACT

This book first answers two basic questions – what is the definition an entrepreneur and is an enterprise – operator equal to an entrepreneur? After gaining a clear thread of the research on the theories of entrepreneurs, this composing attempts to extend a descriptive definition of an entrepreneur from the point of view of the human capital of the enterprise – operational type, and that of the degrader of the enterprise – operator, i. e. “the warder”. Lastly, this composing seeks to reveal the relationship between the enterprise – operator, the entrepreneur and the warder, and the mechanisms of their generation.

The author of this book, from both the economic and managerial angles, examines the mechanisms of screening, incentive and restraint of enterprise – operators which are used as the micro – mechanisms of entrepreneurs’ growth from enterprise – operators, and aims to construct a theoretical framework for the analysis of the micro – mechanisms of the generation of entrepreneurs. In this composing, enterprise – operators are viewed as top managers who are entrusted by their enterprise – owners to take the responsibility for the operation of the enterprises; entrepreneurs are successors of those enterprise – operators who can effectively combine long – run development of their enterprises and the

maximum of their individual benefits, by applying their human capital of the enterprise - operational type to analyses, judgments and comprehensive decisions in terms of their production and transaction activities, and undertaking the corresponding risks; warders refer to the degraders of enterprise - operators who perform unsuccessfully or under the average because of their lack of human capital or efforts.

Becoming entrepreneurs is the aim that enterprise - operators expect to reach (but not necessarily the aim they initiatively pursue). Enterprise - operators themselves do not wish to degenerate into warders. Whether enterprise - operators will develop into entrepreneurs mainly depends on the attribute and level of their human capital and the extend of their efforts. Under given institutions, the attribute and level of incumbent enterprise - operators depend, to some degree, on the functional efficiency of screening mechanism, and the extent of their efforts is subject to the functional efficiency of incentive and restraint mechanisms. The efficient screening, incentive and restraint mechanisms concur to urge enterprise - operators to endeavour to become entrepreneurs, resulting in the improvement of enterprises' business efficiency. On the contrary, the breakdown of any one of the three mechanisms will lead enterprise - operators to degrade into warders.

The research logic of this composing is to discuss, step by step, the micro - mechanisms of the generation of entrepreneurs - screening, incentive and restraint mechanisms. In the first place, based on the clarification of the enterprise - operators human nature hypothesis, requirements structure and career characteristics, we enter into a general theoretical expounding on entrepreneurs and the mechanism of their generation. We start with an overall discussion about the connotation, functions and generation mechanism of entrepreneurs. Then we

take a further step to study the entrepreneurs' required quality – the human capital of the enterprise – operational type, and its formation, supply and demand. And finally we enquire into the relations between enterprise – operators, entrepreneurs and warders, and the micro – mechanism of the generation of the three. In the second place, we conduct a theoretical enquiry about the effective ways of constructing screening, incentive and restraint mechanisms, and make a comparative analysis on the three mechanisms implemented in Japan, the United States and China. In the third place, in accordance with the status quo of China's state – owned enterprises and the direction of their reform and on the premise of reconstructing enterprise mechanisms, we put forward the conception of constructing the mechanisms of screening, incentive and restraint of the operators in our state – owned enterprises.

In the introductory section, in terms of institutional transformation of enterprises, we emphasize the necessity to construct the mechanisms of screening, incentive and restraint of enterprise – operators, then comment briefly on their related theories and give research framework of the book.

After clarifying the enterprise – operators' human nature hypothesis, requirement structure and career characteristics, Part Two of this composing seeks to answer the following questions: Who are entrepreneurs? How is enterprise – operator – type human capital generated? What are the relations between entrepreneurs, enterprise – operators, and warders? etc. There are four chapters in this part: Chapter 1 discusses the theories of the human nature hypothesis, the demand theories and the career theories, and their adaptation to enterprise – operators. this chapter constitutes the theoretical basis of the composing.

With a brief comment on the related entrepreneur theories, Chapter 2 gives a descriptive definition of entrepreneur, and then discusses the function of entrepreneurs and their generation mechanism. Chapter 3 mainly enquires into the characteristics of the human capital of the enterprise – operational type, how learning labour create this type human capital, and the supply – demand issue of it. On the basis of distinguishing the concepts of entrepreneurs, enterprise – operators and warders, Chapter 4 formulates a frame for the mechanism of the generation of entrepreneurs.

To enquiry in depth into the mechanisms of screening, incentive and restraint of enterprise – operators from both the theoretical and practical perspectives, Part Three is divided into two sections. The first section explores into the general theories of the construction of the screening, incentive and restraint mechanisms, in which Chapter 5 discusses the screener for the attribute and level of enterprise – operators' human capital – screening mechanism; Chapter 6 analyzes the director and controller of enterprise – operators' efforts – incentive and restraint mechanisms; Chapter 7 compares the screening, incentive and restraint mechanisms of enterprise – operators in Japan, the United States and China. The other section analyzes specifically the issue of the screening, incentive and restraint mechanisms of enterprise – operators of the state – owned enterprises in our country. Chapter 8 analyzes the institutional premise for improvement in the screening, incentive and restraint mechanisms of enterprise – operators in our country's state – owned enterprises – the sharing mechanism of material capital and human capital. Chapter 9, in connection with the status quo and the direction of the reform of our country's state – owned enterprises, sketches the conception of improvement in screen-

ing, incentive and restraint mechanisms of enterprise - operators in the state - owned enterprises. The appendix of this book provides an annual - salary operating program of the state - owned enterprises in XiaMen.

To sum up, we view the screening mechanism as the screener of the attribute and level of enterprise - operators' human capital, and the incentive and restraint mechanisms as the director and controller of enterprise - operators' efforts. On the micro level, whether enterprise - operators develop into entrepreneurs, degrade into warders, or are average enterprise - operators, depends on the concurrent efficiency of the screening, incentive and restraint mechanisms. To improve their business efficiency, our country's state - owned enterprises must improve the screening, incentive and restraint mechanisms, so that enterprise - operators may be encouraged to develop into entrepreneurs.

序



中国改革开放 20 年,经济的迅猛发展创造了举世瞩目的东方神话。中国从一个人口大国迈向了一个人力资源强国,一些在 20 年前让人们觉得陌生的词汇现在成了人们探讨研究的热门话题。“企业家”就是 20 年来人们十分关注的一个研究课题。什么是企业家;企业的拥有者是企业家,还是企业的经营者是企业家;企业的创建过程中的由工人、小业主到一个大企业的拥有者,他们是升华为“老板”还是升华为真正意义上的企业家;企业家、企业经营者、企业“看守人”他们有何区别。所有这些问题人们不断在探索、研究、讨论,不少优秀的有创见的成果在这种探讨和研究中涌现,同时又留给人们许多尚需继续研究的新课题。本书就是参与这一研究的一本相当优秀的专著成果。

本书作者宋培林副教授本科是研究经济学的,硕士和博士研究管理学,主攻的是人力资源管理方向,有相当扎实的经济学和管理学基础。本书从经济学和管理学的角度入手,从经营型人力资本的角度对“企业家”和“看守人”这二个概念给出了一个迄今为止可以称得上最清晰最明确的界定。作者提出企业经营者可以解释为受企业所有者委托专门从事企业经营管理活动并对其结果承担责任的高级管理人员,企业家是以经营企业为职业,通过自身人力资本的有效运作,对企业活动进行组织并承担风险,最终实现企

业现有和长远目标的人。因此,可以概括地说,企业经营者是某一种职业的客观界定,企业家是这一职业的成功者,“看守人”是这一职业的失败者。

本书除了对“企业家”这一概念作了重要的界定,廓清了许多的模糊概念外,还有许多十分重要的创新之处,本书将经营者的筛选、激励与约束机制作为企业家微观生成机理加以研究;把人力资本划分为技能型、技术型、管理型和经营型等4种不同类别加以对比研究;对创新性经营型人力资本与经营型人力资本的测评要素加以概括、提炼和优化等。所有这些创新性工作不仅使本书成为同类书籍的佼佼者,而且为作者今后在该领域的继续耕耘打下了十分坚实的基础。

培林先生出生于60年代初,既曾经跟随父兄辈初尝人生在天真烂漫的孩提时代和少年时代不该遭遇的痛苦,又在步入青年时欣逢盛世,政通人和,共享了祖国的繁荣富强,获得了快速成长的大好时机。在天资聪慧的基础上,这二种不同的经历无疑又为他的研究提供了值得珍惜的经历、阅历和机会,加上培林又能好学不倦、坚强坚毅且吃苦耐劳,因此,在较短的时间内,已在学术研究领域内逐步崭露头角,成为朝气蓬勃的新一代高等教育工作者和新一代优秀的社会科学研究者。

培林1992年入读我的硕士,学成后曾在贵州执教数年,并晋升为副教授,成果颇丰。在娶妻生子肩挑数职、多重角色负担的条件下,1999年又再次排除各种困难踏上求学之路,攻读管理学博士,我有缘第二次担任了他的导师,记得秋谨写过一首诗给她的学生徐寄尘说:“只言良友莫言师”。我与培林同学在探讨问题时,我更常感受到的是一位学术上的好朋友,一位忘年之交。我祝愿这样的一位有才华的青年学者能够在学术领域取得更大的成就,为祖国光辉的明天奉献自己的全部智慧。

天已渐凉,秋天悄悄的来临了,即使在四季不够分明的东海之

滨,我们也感到了海水变为深兰,云彩也变淡了。我虽然曾经多次为朋友的著作写过序,但为自己学生的专著写序,这还是头一次,因此欣慰之情溢满胸怀。我不仅为自己的学生骄傲,也为自己的职业骄傲,因为我能共享学生成功的喜悦。2000年夏季,我在加拿大曾遇到一位在美国硅谷工作的美籍华人,交谈之下,他万分感慨的对我说,“终身喜爱自己职业的人不多,你算其中一个了”。在这秋季来临之际,已到了淡出职业阶段的我,多么希望我手上的这根接力棒能一代一代的往下传啊!

以个人已拥有的和将拥有的人力资本,培育出如林的好学子,培育出如林的好人才,研究的成果如林丰硕,这是我站在美丽的厦门大学海湾,对培林最真诚的祝愿和期许。

长江后浪推前浪,喜看英才排浪来。

廖泉文

于厦门大学海滨寓所

2003年10月

目 录

内容摘要	(1)
序	(1)
导论	(1)
一、企业经营者筛选、激励与约束问题的产生	(1)
二、相关理论述评	(3)
三、本书的研究逻辑与内容体系	(13)
第一章 企业经营者筛选、激励与约束机制构建的理论前提	(17)
第一节 人性假设理论及其企业经营者适用	(17)
第二节 需要理论及其经营者适用	(28)
第三节 企业经营者的职业生涯	(37)
第二章 企业家内涵、作用及其生成机制	(47)
第一节 企业家理论与企业家内涵	(47)
第二节 企业家的作用	(59)
第三节 企业家的生成机制	(69)

第三章 经营型人力资本:价值形成、供给与需求	(79)
第一节 人力资本的类型及其特征	(79)
第二节 经营型人力资本:价值、价值形成与意义	(90)
第三节 经营型人力资本的供给与需求	(101)
第四章 经营者、企业家与看守人及其生成的微观机制	(112)
第一节 企业经营者与看守人	(112)
第二节 经营者、企业家与看守人生成的微观机理	(125)
第三节 企业经营者筛选、激励与约束机制的分析模型	(134)
第五章 企业经营者成长的筛选机制	(146)
第一节 企业经营者筛选机制及其作用机理	(146)
第二节 企业经营者筛选机制的博弈分析	(154)
第三节 企业经营者的筛选与测评	(161)
第六章 企业经营者成长的激励约束机制	(179)
第一节 企业经营者激励体系	(179)
第二节 企业经营者报酬的性质及其综合方案的确立	(193)
第三节 企业经营者约束机制	(206)
第七章 企业经营者筛选、激励与约束机制的国际比较	(213)
第一节 企业经营者筛选、激励与约束机制作用的环境 比较	(213)

第二节	企业经营者筛选、激励与约束机制比较	(220)
第三节	企业经营者筛选、激励与约束机制国际比较的 启示	(233)
第八章	改进企业制度:完善我国国企经营者微观成长机制 的前提	(250)
第一节	从经营者微观成长机制角度对转型期国有企业 制度的考察	(250)
第二节	我国国有企业制度重构的理论与实践	(258)
第三节	物质资本与人力资本分享制的理论及其制度 设计	(266)
第九章	我国国有企业经营者微观成长机制研究	(280)
第一节	我国国有企业经营者筛选机制的改进	(280)
第二节	我国国有企业经营者激励机制的改进	(296)
第三节	我国国有企业经营者约束机制的改进	(313)
第四节	国有企业经营者成长机制的组合	(333)
附:	厦门某企业集团经营者年薪制设计方案	(340)
主要参考文献	(350)
后记	(363)