

现代企业核心机制分析

国有企业与民营企业激励约束机制比较研究

LAODONGJINGJI YU
RENLI ZIYUANYANJIU CONGSHU

劳动经济与
人力资源研究丛书

◎朱秋白 颜蕾 著



四川大学出版社

劳动经济与
人力资源研究丛书

◎朱秋白 颜蕾 著

国有企业与民营企业激励约束机制比较研究

现代企业核心机制分析



A1036136



四川大学出版社

责任编辑:陈克坚
责任校对:成 杰
封面设计:石 征
责任印制:李 平

图书在版编目(CIP)数据

现代企业核心机制分析:国有企业与民营企业激励约束机制比较研究/朱秋白,颜蕾著. —成都:四川大学出版社,2002.6

(劳动经济与人力资源研究丛书)

ISBN 7-5614-2408-6

I. 现... II. ①朱...②颜... III. ①企业管理:人事管理—研究—国有企业②企业管理:人事管理—研究—民营企业 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 031070 号

书名 现代企业核心机制分析
——国有企业与民营企业激励约束机制比较研究

著 者 朱秋白 颜 蕾
出 版 四川大学出版社
地 址 成都市一环路南一段 24 号 (610065)
印 刷 郫县犀浦印刷厂
发 行 四川大学出版社
开 本 850mm×1168mm 1/32
印 张 7.875
插 页 2
字 数 195 千字
版 次 2002 年 6 月第 1 版
印 次 2002 年 6 月第 1 次印刷
印 数 0 001~1 400 册
定 价 20.00 元

◆读者邮购本书,请与本社发行科联系。电话:85412526/85414115/85412212 邮政编码:610064
◆本社图书如有印装质量问题,请寄回印刷厂调换。

版权所有◆侵权必究

总 序

1996年前,当重庆工学院(时下是“重庆工业管理学院”)的老师们出版《人力资源研究丛书》(第一辑)时邀请我为该丛书的出版作序的时候,我欣然允诺并作序。自那套丛书出版后,他们勤于耕耘,取得了一大批丰硕的研究成果。为了检阅他们的科研成果,他们于今年又出版了丛书的第二辑,并更名为《现代劳动经济与人力资源研究丛书》。

从丛书第一辑到第二辑的出版相隔6年。这期间,我国的经济体制由计划经济向市场经济转变,经济增长方式由粗放经营向集约经营转变,经济社会发生了重大转型。在这6年间,重庆工学院的老师们,紧紧围绕我国经济改革和经济发展中重大的现实问题,特别是劳动经济与人力资源的开发、利用及管理的重大问题,潜心研究。《劳动经济与人力资源研究丛书》就是他们在这时期研究成果的集中展示。

统计资料表明,近年来在国际刊物发表的经济学论文中,金融学和劳动经济学论文占了将近一半。这说明,金融学和劳动经济学在这些年来是理论界最感兴趣的两个领域。但是,在我国,劳动经济学文献却相对要少得多。甚至可以说,劳动经济学在我国至今仍然是一个相对“冷门”的专业。在我看来,造成这种现状的原因是多方面的,但最主要的原因不外乎两个:研究方法上的原因和研究内容上的原因。

就研究方法上而言,长期以来我国对劳动经济问题的研究注重规范、忽视实证。这导致多年来我国劳动经济学多年来在理论

上取不到根本的进展，甚至在 20 世纪 90 年代初许多的学者为中国劳动经济学的出路感到迷茫。可喜的是，我国劳动经济理论界充分认识到自身的缺陷，开始重新补课，学习并引入西方现代劳动经济学理论，从而出现了一批以西方劳动经济学理论为重要内容的译著、专著、教材。到 20 世纪 90 年代末，学术界基本上重新构建了我国劳动经济学体系。劳动经济学的博士点、硕士点也在部分大学出现。这些成绩值得肯定，但是还谈不上显著。因为，真正结合中国劳动经济问题，由严格遵循科学规范的研究成果还很少。比如，在国外，利用微观计量经济学工具和大型的微观数据库对劳动经济学进行研究已经是一个常见的工作（2000 年诺贝尔奖得主之一的赫克曼，就是将微观计量经济学用于劳动经济问题研究的杰出代表）；但是在中国，利用微观计量方法和微观数据研究劳动经济问题的文献基本上还处于空白阶段；在国外，在研究雇佣行为时大量被用博弈论，并发展出了不少模型，但在我国，基本上还没有将博弈论大量引入雇佣行为研究，也没有相应的理论模型。

就研究内容而言，国外的劳动经济学研究不仅涉及劳动力市场、就业与失业、人力资本、劳动力市场制度等问题，也涉及开放经济中的劳动力市场问题和企业内部劳动力市场问题，并建立了相应的一些模型。比如说，以 E.P.Lazear 教授为代表的 Personnel Economics，作为劳动经济学的一个分支，直接将劳动经济学理论运用到工商管理领域，对于指导企业的人力资源管理也有非常重要的意义。据有关统计，近年来，Personnel Economics 这一分支的文献在劳动经济学文献中占了 1/4 的比例，因此是一个值得注意的发展方向。又比如说，在经济全球化、一体化的浪潮中，如何改革劳动力市场已跟上经济发展的步伐，国外学术界

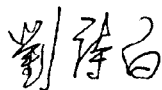
也正在着手研究，这一领域的研究对于已经加入 WTO 的中国，意义同样非常重大。但是，我国目前的劳动经济研究内容仍集中在就业与失业、人力资本、劳动力转移、收入分配等问题的研究上，对于许多同样值得研究的问题，比如雇佣体系、内部组织、激励机制、社会保障与劳动保护、开放条件下的劳动力市场等，国内劳动经济学术界的研究相当缺乏。

劳动经济学虽然相对“冷门”，但是我们仍然看到许多主流经济学家和劳动经济学家正在为中国劳动经济学做出贡献。中国社会科学院、中国人民大学、东北财经大学、复旦大学、浙江大学等研究机构和高校的学者在中国的就业、收入分配、劳动力转移、社会保障、人力资本产权等领域都做出了较有影响的研究成果。

此次出版的《劳动经济与人力资源研究丛书》，则是重庆工学院院长长期从事该领域教学和研究的学者们对我国劳动经济研究献上的又一份礼物。她们的出版，对于丰富我国劳动经济与人力资源管理文献将做出非常积极的贡献。这套丛书有这样几个特色：一是联系中国实际问题，其中有些著作实际上就是对中国劳动经济问题中的某些问题进行研究的成果；二是主要进行“问题导向”的应用研究，使劳动经济学理论与现实应用结合起来（这是否与 Personnel Economics 的思想不谋而合？）；三是注重利用现代经济学、管理学理论方法和工具展开研究。由于是面向解决现实问题的应用研究，这套丛书对微观计量、博弈论等现代工具应用较少，在学术思想方面原创性不多，但是其在理论介绍和应用方面的论述仍然站到了前沿，从而使这套丛书具有非常显著的现实针对性。这套丛书，对我国劳动经济学与人力资源的研究文献，将是一大丰富。

希望重庆工学院的学人们继续努力，选择劳动经济学的“冷”问题和中国的现实问题进行研究，创造出更多更好的著作。也祝愿中国劳动经济学在中国劳动经济学人的努力下，硕果辉煌。毕竟，中国处于一个大发展的时代背景，为我们展开相应的研究提供了非常之好的环境和机遇。

是为序。

A handwritten signature in black ink, consisting of three characters: 荆 (Jing), 涛 (Tao), and 白 (Bai), written in a cursive style.

2002 年 3 月 30 日

目 录

第1篇 企业激励约束机制是现代企业运行的核心机制	(1)
第1章 激励与约束	(3)
1.1 激励和约束的涵义	(3)
1.2 激励约束的作用	(7)
1.3 激励约束的实现方式	(9)
1.4 激励约束的有效性	(15)
第2章 激励约束机制	(17)
2.1 激励约束机制的涵义	(17)
2.2 激励约束机制与制度的关系	(18)
2.3 激励约束机制的内容	(21)
第3章 企业激励约束机制	(23)
3.1 企业激励约束机制的性质	(23)
3.2 企业激励约束机制的内容	(24)
3.3 企业激励约束机制的效率及其设计原则	(25)
3.4 企业激励约束机制的层次	(29)
3.5 企业激励约束机制的系统性	(54)
第4章 企业激励约束机制与企业运行机制	(63)
4.1 现代企业的运行机制	(63)
4.2 企业激励约束机制在企业运行机制中的地位与作用	(65)
4.3 企业激励约束机制与现代企业制度	(69)

第2篇 国有企业的激励约束机制	(71)
第5章 国有企业激励约束机制概述	(73)
5.1 国有企业的性质	(73)
5.2 国有企业的委托代理链	(76)
5.3 我国国有企业激励约束机制的政府设计	(79)
第6章 国有企业激励约束机制的运行	(85)
6.1 我国现行国有企业激励约束机制运行的基本情况	(85)
6.2 重庆案例：重庆市国有企业激励约束机制的运行情况 及其特点	(95)
6.3 国有企业激励约束机制改革的目标与难点	(111)
第3篇 民营企业的激励约束机制	(119)
第7章 我国的民营经济与民营企业	(121)
7.1 我国民营经济的性质及其发展	(121)
7.2 民营企业及其与民营经济的关系	(123)
7.3 民营企业的主要形式	(129)
第8章 民营企业激励约束机制现状分析	(132)
8.1 政府与民营企业的激励约束关系	(132)
8.2 市场对民营企业的激励约束	(158)
8.3 民营企业所有者对经营者的激励约束	(159)
8.4 民营企业的内部激励约束机制	(193)
8.5 民营企业激励约束机制中存在的问题	(202)
第4篇 国有企业与民营企业激励约束机制的比较分析	(210)
第9章 国有企业与民营企业在激励约束机制上的主要 差异及其原因	(211)
9.1 国有企业与民营企业的可比性问题	(211)
9.2 国有企业与民营企业发展状况的比较	(213)

9.3 差异分析：国有企业与民营企业激励约束机制的比较	
.....	(219)
第 10 章 企业激励约束机制的变革与创新	(227)
10.1 民营企业激励约束机制的优势及其对国有企业改革的	
启示	(227)
10.2 国有企业激励约束机制变革的方向与途径	(229)
10.3 民营企业激励约束机制的变革和创新	(234)
参考文献	(238)
后 记	(241)

第1篇

企业激励约束机制是 现代企业运行的核心机制

激励和约束是人类社会中以一定制度安排为基础的管理活动，也是现代社会中各种社会组织实现其预期的目标必不可少的手段，体现着现代社会中人们之间复杂的社会生产关系。

一定社会组织的激励约束制度规定了组织中各种激励约束主体与客体之间的相互关系，这种相互关系及其由它所决定的社会组织的功能或运行效率构成组织的激励约束机制。由于同组织运行有直接关系的各种激励约束主体与客体之间关系的性质与状态是决定组织激励约束机制性质和功能的关键因素，所以它被用来规范组织中各主要层面上激励约束主体与客体之间关系的制度，构成组织激励约束机制的基本内容。

企业作为一种营利性社会组织具有多重社会属性，其中最根本的社会属性是在企业运行中体现出来的人们之间的社会生产关系。企业激励约束机制实质上就是调节企业生产关系的机制，它表现为企业中各种利益主体之间相互联系、相互制约、相互作用的激励约束关系以及由它决定的企业各类利益主体的行为方式和企业在一定物质技术基础上的运行效率。在企业运行过程中，企业激励约束机制起着促进和保障资源在企业中的优化配置，调动和利用各种经济主体在实现激励约束主体既定目标过程中的积极性和创造性，提高对企业人力资源的利用效率，引导企业成员的

行为，防止企业运行过程中发生偏离既定目标的行为趋向等重要作用，这些作用直接影响和决定着企业运行机制中其他机制的效率。因此，企业激励约束机制在企业运行机制中居于核心的地位，发挥着关键的作用，是企业运行机制中的核心机制。

企业激励约束机制中包含着多层次的激励约束关系，这些激励约束关系之间相互联系、相互影响、相互制约，构成一个不可分割的企业激励约束关系体系。其中的任何一种激励约束关系虽然对企业的运行效率都具有一定影响，但不能决定企业的效率。因此，只有按照系统论的观点来考察和认识企业激励约束机制，深入分析企业激励约束机制中各种激励约束关系之间的内在联系及其系统功能，才能从本质上揭示影响和决定企业效率的要素和原因，为剖析低效率企业激励约束机制中存在的问题、寻求建设高效率的企业激励约束机制的途径和办法提供充分的理论根据。本篇正是在这样的基点上从理论上分析探讨了企业激励约束机制的性质、内容及其在企业运行机制中的地位和作用等有关现代企业激励约束机制的基本理论问题。

第1章

激励与约束

人类社会的生存与发展需要不断地生产和增加社会财富，人类创造社会财富的活动是建立在协作基础上的共同劳动，一定社会组织所能创造的财富的大小，在很大程度上取决于其社会成员在创造财富的共同劳动中的积极性和创造性的大小；同时由于资源的稀缺性，人们所能创造的财富与人们的需要相比总是有限的，社会组织只能根据人们的贡献大小来决定财富的分配方式，从而使社会成员的欲望和行为要受到一定的限制。因此，激励人们在创造财富的活动中的积极性和创造性，约束人们在财富分配和获取过程中的不合理行为，就成为人类社会在资源稀缺条件下创造财富的活动过程中的永恒主题。

1.1 激励和约束的涵义

在汉语中，激是指激发，励是指鼓励，激励有激发人的精神或行为动机，鼓励人采取某种有目的的行为的涵义；英语中相近的词有“motivate”，“encourage”等。汉语中的“约束”是指制约、束缚，有划定人们的行为边界，把人的行为限制在一定的范围之内的涵义；英语中相近的词是“restrain”。在管理学和经济学中，激励和约束具有更为深刻的涵义。

1.1.1 激励和约束的定义及其内涵

在管理学理论中，激励是一种重要的管理职能，它是根据人的行为规律来激发人的某种动机，引导人的行为，使其发挥出潜力，并为实现组织目标而积极努力工作的管理活动；约束则是与

激励相对立的另一类管理活动，是组织的管理者对组织成员的行为方式和行为幅度的控制。

在经济学理论中，激励和约束是一种制度安排，是委托人通过特定的制度或契约去激发和鼓励代理人采取有利于委托人的行为，同时为维护自身利益、防止代理人的投机行为和道德风险，在制度或契约中规定代理人的行为边界并明确代理人违规时须付出的代价，以此把代理人的行为限制在一定的范围之内。

根据管理学和经济学对激励和约束的解释，我们认为激励和约束有如下内涵：第一，激励和约束是人类的一种社会行为，体现的是人们之间的一种社会关系。第二，激励和约束是社会中一部分人为达到其预期的目标，利用他们的特殊社会地位和特权，采取一定的手段去激发鼓励或限制束缚另一部分人的社会行为。第三，激励和约束在形式上都表现为一定社会范围内的管理活动，其作用的对象都是人类的社会行为。第四，激励的本质是通过一定手段对人们之间利益关系的动态调整来引导利益主体的行为；约束的本质是通过一定手段界定和维护人们当前的利益关系，规定各利益主体的行为边界。

1.1.2 激励和约束的主体与客体

激励和约束作为人类的一种社会行为对另一种社会行为的作用形式，必然存在着行为主体与客体的关系。社会中一部分人要成功激励和约束另一部分人的行为，前提是前者拥有并能支配后者没有但又决定着其生存方式和生存质量的资源（一般表现为某种特权），如上一级政府官员对下级的激励和约束依靠的是能够决定他下级前途的行政权力，企业的所有者对企业经营者的激励和约束依靠的是对企业资产的所有权以及由此决定的对企业经营者剩余索取方式的规定权和对企业经营者的选择权，企业的经营管理者对其下属的激励和约束依靠的是所有者委托给他的企业经营权以及由此决定的管理者对员工利益的分配权和对员工的

选择权等等。因此,激励和约束的主体应是社会组织中掌握着一定能够决定其他人生存方式和生存质量的资源的那部分人,激励和约束的客体则是那些需要依靠激励和约束主体所掌握的组织资源来实现自身社会价值和最大化利益的组织成员。

在组织的激励和约束管理活动过程中,激励和约束主体居于主导地位,通常起着决定性的作用;激励和约束的客体按自己的价值判断标准来衡量和评价组织的激励和约束措施并决定自己的行为方式。不言而喻,这种行为方式与激励和约束主体设定的方向可能是一致的,也可能是逆向的。当激励和约束主体与客体的价值判断标准发生根本性冲突时,激励和约束的客体有可能主动对抗组织的激励和约束措施,成为决定激励和约束活动成败的主导力量。

1.1.3 激励与约束的关系

关于激励与约束之间的关系,目前理论界的认识尚不统一。有学者从广义上来理解激励,认为激励的内涵中包括了激发与约束两个方面的含义,奖励和惩罚是两种最基本的激励措施^①。的确,就激励与约束在组织管理活动中的联系看,它们确实是对立统一、不可分割的两种管理职能,在激励中需要约束,在约束中又需要激励。比如组织的某种激励措施可能激发其成员的多种行为,但其中的有些行为并不利于组织目标的实现而必须加以约束;又如组织为防止某些行为的发生对组织成员的行为方式和范围做出了一定的限制,为促使人们严格遵守规则,除对那些违规者进行严厉的惩罚外,还应对模范执行者予以奖励;此外,激励本身也是一种约束,因为激励客体拥有的以时间、精力、能力等形式表现的资源是有限的,当他受到激励采取某些行为时可能因

^① [美] 哈罗德·孔茨、海因茨·韦里克著:《管理学》(第九版),北京,经济科学出版社,1993年,第469页。

此替代了他受激励主体约束的某些行为，同时激励主体采取的激励措施也增大了激励客体机会主义行为的机会成本^①。因此，从广义上将二者统一在激励职能中，并把狭义的激励称为正向激励，把约束称为负向激励，在理论上有其合理性。但是尽管如此，我们仍然认为在研究激励约束问题时，需要充分重视二者的区别。从管理理论和激励与约束在社会经济生活中所起的实际作用的角度看，它们是两个虽有联系但涵义不同的概念，是两种性质不同的管理行为。其主要区别在于，激励是使激励对象获得更有利的追求最大化利益的条件，从而使其可实现的最大化利益在原有基础上有所扩张，目的在于引发激励客体的某些行为；约束则是使约束对象追求利益最大化的某些行为成本增大而不得不调整并收敛其利益目标，目的在于限制约束对象的某些行为。再从制度经济学意义上考察，激励与约束是两种性质截然不同的制度安排。激励通常是以双赢的方式在一定制度框架内为使委托人和代理人的最大化利益都得以实现所作的制度安排，而约束往往是为维护委托人应有的利益不受代理人行为的侵害所作的制度安排。

根据以上分析，我们认为激励与约束的关系表现在两个方面：第一，激励和约束存在着非常密切的内在联系，它们都是作用于人类行为的不可缺少的管理活动。第二，激励和约束无论作为管理职能还是作为制度安排都是有区别的，它们对人的行为的作用性质和方向均不相同。激励与约束之间的上述关系表明，即使在理论上不将二者作严格的区分，在对激励和约束问题作实证研究时，也需要充分考虑它们的差别，这样才有利于深入、具体地分析激励和约束的管理制度或经济契约的效率及其帕累托改进

① 黄群慧，《企业家激励约束与国有企业改革》，北京，中国人民大学出版社，2000年，第61～62页。

的途径。

1.2 激励约束的作用

在人类的社会经济活动中，人们的行为之所以需要激发、鼓励，需要限制约束，从根本上讲，是由于组织与个人之间、所有者与经营者之间、管理者与被管理者之间等各种不同经济主体之间利益上的冲突和矛盾以及由此决定的行为目标的非一致性，要求通过激励和约束来协调他们之间利益上的冲突和矛盾，并在此基础上实现各自的最大化利益。从另一个角度看，有限的资源集中在社会中少数成员的手里，却需要更多的社会成员运用这些资源来创造社会财富，并需要将财富按所有或绝大多数社会成员都能接受的方式在全体社会成员之间进行分配，这也是对激励约束行为存在的根本原因的一种合理解释。从激励约束行为产生的原因中我们可以总结出激励约束的一系列重要作用。

1.2.1 促进和保障社会生产资源的优化配置和社会福利的最大化

人类社会自诞生以来就面临着一个永恒的问题，相对于人类无限的欲望，人类赖以增进自身福利的资源总是显得太有限。资源的这种稀缺性使人们在经济竞争中展开了对资源的激烈争夺，争夺的结果决定了社会资源的配置状况，资源的稀缺性同时又向人类社会提出了这样的问题：有限的资源怎样配置才能使社会从资源利用中获得最大的福利？由此，人类懂得了必须通过建立相应的社会制度或行为规则及其执行保障体系来规范对资源的争夺行为，以激励制度体系来引导资源的优化配置，以约束规则体系来防止资源的低效配置。无论在宏观层面上，还是在微观层面上，无论社会组织的大小，都需要建立相应的激励与约束制度来促进资源的有效配置。这样，激励和约束就成为促进和保障社会生产资源的优化配置及社会福利最大化的重要手段。