

管 理 科 学 文 库

GUANLI KEXUE WENKU

主编 / 成思危

转型
时期

企业家
机制论

李垣 刘益 张完定 宋宇 / 著

中国人民大学出版社

管 理 科 学 文 库

GUANLI KEXUE WENKU

主编/ 成思危

**转型
时期**

**企业家
机制论**

李垣 刘益 张完定 宋宇/ 著

 中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

转型时期企业家机制论/李垣等著.
北京: 中国人民大学出版社, 2002
(管理科学文库/成思危主编)

ISBN 7-300-04428-X/F·1338

I. 转…

II. 李…

III. 企业管理-研究-中国

IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 082519 号

管理科学文库

主编 成思危

转型时期企业家机制论

李垣 刘益 张完定 宋宇 著

出版发行: 中国人民大学出版社

(北京中关村大街 31 号 邮编 100080)

邮购部: 62515351 门市部: 62514148

总编室: 62511242 出版部: 62511239

本社网址: www.crup.com.cn

人大教研网: www.ttrnet.com

经 销: 新华书店

印 刷: 涿州市星河印刷厂

开本: 787×965 毫米 1/16 印张: 17.75 插页 3

2002 年 10 月第 1 版 2002 年 10 月第 1 次印刷

字数: 311 000

定价: 28.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)



主要作者简介

李垣，西安交通大学管理学院院长，教授，博士生导师。主要从事企业家与创新、企业家战略与竞争方面的研究与教学工作。入选教育部“跨世纪人才”，陕西省“三五”人才，获得国家自然科学基金杰出青年项目资助。先后主持和参加了60余项科研项目，其中负责国家级项目12项、省部级以及国际合作项目15项。先后获国家教委、西安市政府、陕西省等科技成果奖11项，并两次获全国性论文大奖赛奖励，公开发表学术论文150余篇，出版专著8部，主译专著1部。

本书获得国家自然科学基金资助
(编号: 79925004, 79670074, 70121001)

《管理科学文库》编委会名单

主 编 成思危 全国人民代表大会常务委员会副委员长，国家自然科学基金委员会管理科学部主任

副主编 陈佳贵 中国社会科学院副院长，研究员，博士生导师
汪寿阳 中国科学院管理、决策与信息系统开放研究实验室主任，教授，博士生导师

赵纯均 清华大学经济管理学院院长，教授，博士生导师

涂二明 中国人民大学工商管理学院院长，教授，博士生导师

王 霖 中国人民大学出版社社长，教授，博士生导师

编 委 (以姓氏笔画为序)

乌家培 中国信息协会副会长，研究员，博士生导师

王方华 上海交通大学管理学院副院长，教授，博士生导师

王其文 北京大学光华管理学院副院长，教授，博士生导师

王重鸣 浙江大学管理学院常务副院长，教授，博士生导师

冯正权 上海财经大学教授

甘碧群 武汉大学商学院教授，博士生导师

齐二石 天津大学管理学院院长，教授，博士生导师

吴世农 厦门大学管理学院常务副院长，教授，博士生导师

李一军 哈尔滨工业大学管理学院院长，教授，博士生导师

李京文 中国社会科学院学术委员会委员，研究员，博士生导师，俄罗斯科学院外籍院士

- 李维安** 南开大学国际商学院院长，教授，博士生导师
- 李善同** 国务院发展研究中心发展战略和区域经济研究部部长，研究员
- 杨德礼** 大连理工大学管理学院教授，博士生导师
- 陈 收** 湖南大学工商管理学院院长，教授，博士生导师
- 陈荣秋** 华中科技大学管理学院院长，教授，博士生导师
- 周叔莲** 中国工业经济联合会副会长，中国社会科学院学术委员会委员，研究员，博士生导师
- 周绍朋** 国家行政学院经济学部主任，教授，博士生导师
- 郑祖康** 复旦大学管理学院院长，教授，博士生导师
- 郑海航** 首都经济贸易大学副校长，教授，博士生导师
- 赵曙明** 南京大学国际商学院院长，教授，博士生导师
- 席西民** 西安交通大学副校长，教授，博士生导师
- 顾宝炎** 上海理工大学沪江商学院教授，博士生导师
- 高 闯** 辽宁大学工商管理学院院长，教授，博士生导师
- 韩伯棠** 北京理工大学管理学院副院长，教授，博士生导师
- 潘承烈** 中国企业联合会副理事长，教授

Abstract

Whether from the basic process of recently Chinese enterprises' reform and development, or from the needs of sustained development of our economy, the studies of entrepreneur have always been a focus and hot point among economists and management scholars. Though many researches have made a great deal of contribution to the field, there exist some weaknesses and problems that need to be studied. Such researches are mainly one-side analysis (i.e., the view of property, or market) and policy suggestions, ignoring how to choose entrepreneurs and how to increase the managerial human capital. According to the background of today's Chinese institutions, this book discusses the relationship between Chinese SOEs' reform and the reconstruction of entrepreneurial mechanism, especially the inner structure of incentive contracts and monitor system, the governance types of entrepreneurial contracts, and development of managers' human capital. We try to develop a consistent conceptual framework on the basis of many current views. The main content is as follows:

1. According to the long-term viewpoint, we initially develop an analytical framework of entrepreneurship, which is composed of the mechanism of monitor and incentives of entrepreneur, identification and development of managerial human capital. We then propose some policy thoughts about the construction of management market, the system of incentive and monitor and inner-organization entrepreneurial mechanism. The framework may be helpful for more deeply analysis of the relationship between entrepreneur/management and economic development.

2. We divide firm's performance into financial performance and non-financial performance. According to the incomplete combinations of residual claims and control rights in China, we identify some types of property rights of enterprises, show the features of Chinese special surrounding and entrepreneurial mechanism, induce some propositions about the relationship between entrepreneurial mechanism and firm

performance. We find some indirect evidences partly supporting them at least.

3. In order to analysis the influence of basic institutional environment to entrepreneurial activities, we study the main nature of exchange relationship between managers and owners. These types of exchange are also governed by various contracts—we consider them as three types of contracts—primitive transaction contract, modern transaction contract and authoritative transaction contract. So the entrepreneurial contracts can be divided into implementing question of the contracts, designing question of the contracts, and so on. We then explore the feature of management labor market and show the basic routine of governance of management labor, especially the possibility of coordination of these types of contracts.

4. We systematically discuss the question of how to monitor and incentive managers or managerial team. Based on the status quo of current research and the feature of incomplete information of managerial behavior, and the attitude of risk of different agents, we study the relationship of objective incentives and subjective incentives, short-term incentives and long-term incentives, economical and non-economical incentives, especially the combinations of these kinds of instruments. For example, on the basis of many informal papers about non-economical incentives to managers, we develop a equilibrium model of manager's ability expenditure, and demonstrate the policy effects of relative preferences and "purchase prices" that managers use their ability exchange for different goods. The most important conclusion is that we must construct systematic entrepreneurial mechanism rather than one-side reform such as privatization. We discuss the selection of vertical governance body of entrepreneurial behavior — a special type of monitor question in the basis of a principal-agent model. We point out that it is necessary to introduce special independent monitor to firm governance. We then give models of factor analysis of entrepreneur's moral hazard and "monitor" trade, and point out that one of the reasons of entrepreneur's moral hazard is the purchasing of monitor. That is to say, supervisors of SOEs have no residual claimant. Therefore partly exit of state owned assets is a feasible method to solve "monitor" trade problem. We investigate the relationship between ownership structure and entrepreneurial mechanism and point out that because there is no clear benefit body in SOEs, it is impossible for a country as a main body to implement incentive and monitor to entrepreneur.

5. The authors discuss mechanism of selection of managers. First we analyse the efficiency of the allocation of managerial human capital in the basis of assignment model. Second, according to the nature and structure of managerial human capital, we divided managerial human capital into three components (searching goods, experience goods and belief goods), accordingly pointed out proper ways of the selection of manager, especially the necessity of the combination of market selection and inner-organization promotion. Third, we introduce the concept of degree of informational asymmetry and obtain the conclusion that the effect of non-human capital in the choice of entrepreneur, to some extent pull down the hypothesis that possession of non-human capital is the necessary condition of being an entrepreneur. Finally, we put forward the viewpoint of dynamic identification of entrepreneur and corresponding searching theory with the method of optimum analysis.



总 序

管理是生产力中的软件,只有通过管理才能将劳动者、劳动资料和劳动对象这三个要素合理地组织起来,加速生产力的发展。管理科学是研究管理中客观规律的科学,在从传统的计划经济向社会主义市场经济转变的过程中,在国有企业转换经营机制和技术改造的进程中,它都起着重要的作用。我国许多有识之士在实践中已逐渐认识到,发展管理科学是振兴中华的重要途径。

我国是古代文明的发源地之一,在哲学、文学与科学技术等方面都有过辉煌的时期,对世界文明的发展也有一定的影响。但由于长期与外部世界联系不多,特别是清朝在建立全国政权之后,厉行闭关锁国政策,丧失了吸收西方文艺复兴时期以后迅速发展的科学技术与文化(包括管理理论与方法)的机遇。鸦片战争之后虽然有过向西方学习的机会,但由于长期的外侮内患,并没有对西方进行过全面、系统、深入的研究。特别是在管理科学方面,由于种种原因,长期受到忽视和轻视,直到 20 世纪 80 年代初才开始将学习西方管理科学和培养管理人员的任务提上日程。

国家自然科学基金委员会于1986年成立时设立了六个自然科学学部,同时还设立了管理科学组,负责对管理科学基金项目的评审和资助。1996年国家自然科学基金委员会决定将管理科学组升格为管理科学部,成为其第七个学部,并于1996年聘请我担任首届学部主任,并连任至今。五年多来,在国家自然科学基金委员会领导下和管理科学界广大专家学者的支持下,管理科学部在发展我国管理科学方面取得了较大的进展,例如构建了由重大、重点、一般和应急项目组成的资助项目体系,进一步规范了项目评审制度,建立了已完成项目的后评估制度,组织出版了《管理科学学报》等。更为可喜的是通过基金的资助培养了一批优秀的中青年管理科学家,他们将在我国管理科学的发展中发挥承前启后的重要作用。

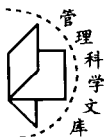
为了反映我国管理科学的研究成就和水平,发现并支持更多管理科学界的新秀,中国人民大学出版社建议组织编著出版一套《管理科学文库》,并聘请我担任主编。我在1999年11月1日召开的第一次编委会会议上提出,《管理科学文库》应当包括我国在管理思想、管理组织、管理方法和管理手段等方面的高水平研究成果。我认为,在管理思想上,应当按照“古为今用,洋为中用,取长补短,殊途同归”的原则,总结提炼出符合我国历史传统、文化背景和社会制度的管理理念和管理理论;在管理组织上,应当在吸收国外企业重建、核心能力等经验的基础上,构建符合我国现阶段生产力发展水平,并能适应知识经济全球化趋势的组织形式和运营机制;在管理方法上,应当深入研究国外各种先进方法,并认真开展案例研究,总结我国一些企业的经验教训,在理论与实践的结合中,逐步创造出适合国家、本行业和本企业具体情况的方法;在管理手段上,要积极推广应用信息技术,重视物资、能源、资金、人力、信息等各种资源的合理配置,以达到整体优化的效果。

我在第一次编委会上还提出《管理科学文库》应当成为我国管理科学的一流著作,要定好位、选好题、找好作者;要尽力保证这套文库具有前沿性、创新性、科学性和权威性;在内容上应以工商管理为主,兼顾其他管理领域;要求尽量做到“面向企业,贴近市场,突出新意,保证质量”。

我们应当清醒地看到,为了使我国管理科学的总体水平接近和赶上国际先进水平,还需要做长期而艰苦的努力。我希望这套文库能不断坚持出版下去,作者队伍也可逐步扩大到境外的华人学者。也希望广大读者对我国首次出版的这套《管理科学文库》能给予热情的支持和严格的要求。让我们全体炎黄子孙共同努力,为实现我国管理科学提高水平、走向世界的目标而奋斗!

成思危

2001年6月30日



前言

自从熊彼特对企业家进行系统的研究以来,关于企业家的理论学说层出不穷,各种文献极其繁多。国内外管理学界的诸多学者倾注了大量精力,对企业家问题进行孜孜不倦的研究,提出了极其宝贵的真知灼见。今天,在现代企业制度不断发展完善,人力资本走向经济生活前台,创新行为对企业经营业绩的影响日益显著的背景下,人们不仅越来越认识到企业家对企业经营发展的关键作用,而且日益重视它对一国技术创新能力的提升和对国家竞争优势的取得的影响。企业家的选择、成长、激励与监督机制的建立与实施,不仅已经成为企业治理与战略管理活动的核心内容之一,而且影响着一国经济的长期稳定增长。但是,这一领域仍然存在一些值得探讨和解决的问题,诸如作为人力资本所有者的企业家与物质资本所有者的契约关系的构建,大中型企业内部创新活动的激发,一国企业家人才资源有效供给的不断扩大,等等,都需要管理学者们在把握社会经济发展基本趋势与脉络的基础上,给予基本原理层次上的理论澄清和具有实践指导意义的解答。

近年来,随着科技的飞速进步和社会、文化诸多领域的迅速变化,许多企业经营环境中的不确定性和复杂性迅猛增加,这些变化对以往的企业家研究提出了新的要求。比如,传统意义上的企业家概念已经过于狭窄,不能反映大中型企业创新的实际进展。于是,人们提出了所谓“内企业家”的概念,并结合战略管理与企业竞争力方面的新成果对其进行剖析。尽管诸如此类的研究目前尚在发展之中,但需要我们不断进行新的思考与分析。虽然这方面的研究成果尚需实践评价,但无论对于管理理论的建设,还是管理实践的发展,都有积极意义。

我国正处于向市场经济转轨的过程之中,企业家基本制度与机制建设方面存在许多急需回答的问题。在国有企业的管理者仍然受到原有企业制度的约束与限制的条件下,仍然不时出现一些具有强大创新能力的优秀企业家和著名企业。许多非国有经济的不断发展更是依靠企业家才能的有力支撑。相反,失败企业往往与企业家机制的失灵密切相关。那么,建立有效企业家机制的基本条件是什么?如何根据我国国情,选择适当的突破口,建立既符合世界经济发展潮流,又切实可行的企业家机制?国有企业的企业家机制能够有效建立吗?这些问题都需要我们在深入广泛调查我国实际的基础上,根据其他国家对企业家的最新研究和实践经验进行分析判断,取长补短,进而提出切实可行的操作建议。

近年来,国内外陆续发表、出版了一些关于企业家问题的研究文献,这些成果已经和正在产生积极影响。但是,围绕上述问题展开的研究性著作并不多见。本书作者多年来一直密切关注国内外企业家理论与实践的进展状况,不仅致力于从基本理论层次解释和探讨相关学术问题,而且非常注意管理实践的需要和应用,先后主持了国家自然科学基金与国家教委跨世纪人才基金项目“转型时期企业家的形成和激励机制研究”等多项相关课题研究,调查了不少企业的企业家机制建设状况,取得了较为丰硕的成果。本书就是对这些课题研究成果的初步总结,希望能抛砖引玉,对从事有关理论与实际工作的人士有所启发。

通过以企业家问题为核心的专题研究,我们不仅试图提出较为完整的分析框架,而且努力尝试对当前普遍关注的一些热点和难点问题给予分析和回答。为此,本书以企业家与企业绩效的循环动态流程或者企业家资源的供给(成长)、配置(选择)、使用(激励和监督)过程为主线,分析这一过程中的基本因素及其作用机理,力图说明有关问题的基本原因和改进措施。本书首先对企业家机制与当前我国企业改革的关系加以分析,提出了一些已经得到间接实证支持的假说;运用法律契约理论对企业家契约中各种治理方式协调的可能性给予概括说明,提出了企业家契约的现代关系性治理+组织内计划契约+辅助契约法律治理

的组合模式。其次,探讨企业家的选择机制。通过对人力资本与非人力资本之间关系的分析,论证了拥有人力资本(而不是非人力资本)是成为企业家的必要条件;基于企业家才能的资源观提出判断企业家才能配置效率的标准;通过对企业家才能识别的动态性观点和信息不对称程度的引进,运用三个模型(信号模型、搜寻模型和交易模型)对企业家的选择进行了较为系统的研究。基于企业家能力的不完全信息性质引入信号机制,利用模型着重指出企业内部机制的优势,并讨论与外部选择方式的搭配等;对企业家的选择方式——内部提拔和市场选择的适用性进行了分析,提出了假说,并进行了实证检验。再次,探讨企业家的激励。对企业家的激励和监督进行了一般讨论,指出企业家激励和监督问题存在的制度前提、环境前提和人性前提;对现有的激励理论及其对企业家激励的适用性进行了分析,对两权分离的实质进行了讨论;分析了激励与监督的关系,得出结论:一个好的公司治理结构应该是使激励和监督成本之和最小化;从契约的角度讨论了物质激励与非物质激励,从企业家才能支出的均衡分析出发,根据企业家对经济物品和非经济物品的相对偏好态度,指出应分别有针对性地采取经济激励与非经济激励方式,以取得较好效果;提出一个激励组合模型,说明了非物质激励在对企业家激励中的重要性。最后,从企业治理结构角度分析了对企业家的监督机制,说明对企业家活动进行监督的实质,给出了企业家道德风险的因素分析模型、监督交易模型和所有权结构模型,对企业家监督的各个方面进行了比较全面、系统的分析和论证。我们希望这些探讨有助于进一步的研究和实际工作。

对企业家的研究是一个极其复杂和动态化的领域,它处于不断发展变化之中。本课题的研究建立在国内外众多管理学者既往成果的基础上,对此我们尽可能在文中予以说明,并附上参考文献。自然科学基金委管理学部的领导和中国人民大学出版社的有关编辑对本书的出版给予了大力支持和帮助,在此对他们的工作表示敬意和感谢。作为学术研究成果,本书仅代表我们一家之言,难免有疏忽遗漏之处,所有错误应由我们负责。我们出版本书的最大愿望是尽可能通过自己的分析和探索,与广大同仁展开进一步的建设性讨论。

作者

2002年4月30日



目 录

第一章	绪 论	1
	第一节 研究背景与问题的提出	1
	第二节 研究的意义与方法	4
	第三节 研究角度	7
	第四节 研究主线与本书内容安排	9
第二章	企业家机制与当前我国企业改革	12
	第一节 企业家和企业绩效的一般关系	12
	第二节 经济转型期的环境约束和产权 约束	14
	第三节 企业家机制的特征	17
第三章	企业家角色与本书的分析框架	23
	第一节 企业家经典理论	23
	第二节 企业家职能理论	25

	第三节 本书的基本概念界定	35
	第四节 本书的分析框架	37
第四章	企业家活动与契约	50
	第一节 交易与契约概论	50
	第二节 企业家契约的构成要素与特征	58
	第三节 契约环境与企业行为的动态治理	68
	第四节 小结	75
第五章	企业家的选择（一）	77
	第一节 企业家选择的背景与存在的主要问题	77
	第二节 企业家才能的结构	84
	第三节 企业家资源的配置	86
	第四节 企业家的选择——交易模型	89
	第五节 人力资本、非人力资本与企业家	93
	第六节 企业家的选择——搜寻理论分析	102
	第七节 企业家的选择——搜寻模型	109
第六章	企业家的选择（二）	115
	第一节 企业家的选择——信号模型	115
	第二节 企业家的选择方式组合	121
	第三节 对企业家选择的小结	132
第七章	企业家的激励与监督	134
	第一节 现有激励理论及其评价	134
	第二节 企业家的激励与监督问题存在的前提	143
	第三节 两权分离	145
	第四节 激励的一般理论	147
	第五节 企业家的激励问题	150
	第六节 激励与监督的关系和作用	153