

中国企业家行为的制度分析

袁凌 著

湖南大学出版社
图书出版基金资助项目

湖南大学出版社

中国企业行为的制度分析

！

中国企业管理案例

中国企业管理案例



湖南大学出版社
图书出版基金资助项目

中国企业家行为的制度分析

袁凌 著

湖南大学出版社

内 容 简 介

本书选择企业家行为及其激励约束的制度安排为研究对象,深入而创新地论述了企业家行为的特征和本质、企业家行为的理论基础、企业家行为的系统结构、企业家行为的制度环境、企业家行为的约束机制和制度安排等理论问题,适合于相关从业人员和研究人员使用。

图书在版编目(CIP)数据

中国企业家行为的制度分析/袁凌著. —长沙:湖南
大学出版社,2005.5

ISBN 7-81053-898-5

I. 中... II. 袁... III. 企业家—行为—研究
—中国 IV. F279.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 023547 号

中国企业家行为的制度分析

Zhongguo Qiyejia Xingwei de Zhidu Fenxi

作 者:袁 凌 著

责任编辑:刘 锋 王和君

责任校对:张建平

封面设计:吴颖辉

出版发行:湖南大学出版社

社 址:湖南·长沙·岳麓山 邮 编:410082

电 话:0731-8821691(发行部),8821174(编辑室),8821006(出版部)

传 真:0731-8649312(发行部),8822264(总编室)

电子邮箱:press@hnu.cn

网 址: <http://press.hnu.cn>

总 经 销:湖南省新华书店

印 装:国防科技大学印刷厂

开本:880×1230 32开 印张:8.25

字数:238千

版次:2005年12月第1版 印次:2005年12月第1次印刷 印数:1~3000册

书号:ISBN 7-81053-898-5/F·84

定价:16.00元

版权所有,盗版必究

湖南大学出版社凡有印装差错,请与发行部联系

序

袁凌博士历经数载专注于企业家行为理论的研究，已取得可喜的成果。今幸得以成为湖南大学出版社图书出版基金重点资助的十部图书之一而付梓出版，实乃一件令人欣慰的幸事，同时也充分说明在经过博士阶段的学习和研究后他的科学研究能力和水平已迈上一个新的台阶，作为其老师，我感到由衷地高兴！

企业家是一个国家社会经济发展中的一种特殊的人力资本，是先进生产力的代表和企业生产要素的重要组成部分；优秀的企业家既是企业的宝贵财富，又是社会最为稀缺的珍贵资源。优秀企业家群体的崛起，是一个国家进入现代经济强国的前提条件和人才基础。随着政府职能的转变、政企分开以及现代企业制度的逐步建立，原本属于企业的多种权限被交还企业，然而旧的监督体系在新形势下不能或难以有效发挥作用，新的监督体系又只徒有形式而无法有效运转。在这种情况下，构建企业家行为的激励约束机制就显得尤为迫切和重要。但国内对这一课题的研究目前尚处于开拓阶段，属于现代企业理论的前沿领域，亟需加大研究力度。正是在这种背景下，袁凌博士的《中国企业家行为的制度分析》一书，选择企业家行为及其激励约束的制度安排作为研究对象，深入而创新地探讨和论述了企业家行为的特征和本质、企业家行为的系统结构、企业家行为的制度环境、企业家行为的激励约束机制和制度安排等理论问题。据我所知，像这样较系统地研究论述企业家行为激励约束机制和制度安排的学术著作，在国内尚不多见，它不仅对丰富和发展企业家行为理论具有重要意义，而且对我国企业在世界经济一体化和知识经济的时代背景下深化改革和可持续发展具有现实意义。

本书从一个比较广阔的学术领域，对企业契约理论、人力资本理论、委托代理理论、管理激励理论和企业家理论等理论观点和学术精

华进行了全面系统的梳理、评析和判断。作者在本书始终坚持运用理论研究、规范研究和实证研究相结合的方法，对企业家及其行为的相关问题作了系统、深入的研究，并在微观层面上初步构建了一个企业家行为激励约束机制和制度安排的理论框架。其中，主要的创新之处在于：

其一，对企业家行为的结构分析。本书对企业家行为结构的研究，循着两条路径来进行，一条是从管理学视角，将其分解为企业家主体行为与企业家职能行为；另一条是从经济学视角，将企业家行为分解为企业家理性行为与企业家非理性行为。全书密切联系当前我国的实际，探讨种种非理性行为，从中发现规律性的结论。比如，作者认为，“59岁现象”的实质在于它是我国目前国有资产委托代理制度不完善条件下出现的一种失控现象。这种失控现象有两种：一种是“经理—职工”共谋控制，另一种是“经理—官员”共谋控制。“59岁现象”既是人事制度问题，又是产权制度问题，更是激励制度与约束制度问题。作者还认为，“内部人控制”作为转轨经济中企业家控制权机制的一种表现，对企业家的激励约束作用是独特的。一方面，“内部人控制”使企业家有绝对的经营自主权，产生了巨大的激励力量，提高了企业的效率；另一方面，与现代企业制度下规范的法人治理结构相比，“内部人控制”缺少对企业家控制权的必要的约束，企业家的行为会偏离所有者利益最大化的要求，存在代理成本，造成国有资产的严重流失。作者又认为，从本质上看，道德风险源于人的自利本性，其存在的条件有三：一是利益主体的一致；二是信息不对称；三是不确定性的存在。对此，作者对企业家道德风险因素、企业家行为激励约束与道德人格等问题进行了深入的分析。

其二，对企业家行为的制度环境的探讨。作者提出，在市场经济中，企业的生存和发展很大程度上取决于企业家的能力和企业家在开发、应用新技术与组织创新上的努力水平，而企业家行为又依存于企业家和相关利益主体之间的制度框架；这个制度框架由企业内部正式制度安排、非正式制度安排与企业外部联系构成的网络三方面组成；决定和影响企业家行为的制度，包括产权制度、市场制度、成长制

度、法律保障制度、激励约束制度等。其中，激励约束制度是企业家行为制度环境中的核心制度。

其三，对企业家行为激励和约束制度安排的系统研究。本书在考察了企业家行为激励机制的缺陷后，设计了企业家行为激励机制选择的路径：（1）建立企业家选择的“双重竞争机制”；（2）完善企业家激励的工资契约安排；（3）建立企业家激励的信用制度；（4）建立具有竞争性的经理市场。在此基础上，从产权激励、报酬激励、成长激励、声誉激励和精神激励出发，对企业家行为激励提出了制度安排的框架。同时还在分析企业家行为约束机制的基础上，构建了企业家行为内外部约束的制度组合。

学术研究无止境。任何一种创新性研究都是重要的和有价值的，但又不可能是十全十美的。在此书的研究范围内，有些方面还需要进一步研究和充实。例如，从现代经济学所重视的微观层面特别是心理学层面来对企业家行为进行研究方面虽有涉及，但深入不够；如何把行为经济学引入企业家行为的研究，还有很多工作可以做。又如，如何更好地运用信息经济学的理论与方法，把定性分析与定量分析方法结合起来研究企业家的行为方面还研究不够。

上述问题，希望作者能在今后继续开展更深入细致的研究，同时期望他能在企业家行为、组织行为和人力资源管理等理论和实践研究方面出更多、更好、更高水平的成果，为推动我国企业组织、人力资源管理制度改革，做出新的贡献。

是为序。

廖进 球

2005 年 10 月于南昌

目 次

第 1 章 导 论

第 1 节	选题背景	1
第 2 节	研究动态	4
第 3 节	研究意义	15
第 4 节	研究内容	18
第 5 节	研究方法	20

第 2 章 企业家行为的特征与本质

第 1 节	谁是企业家	22
第 2 节	企业家的形成机制	25
第 3 节	企业家行为的特征	28
第 4 节	企业家行为的本质	39

第 3 章 企业家行为的理论基础

第 1 节	企业契约理论	50
第 2 节	人力资本理论	63
第 3 节	委托代理理论	76
第 4 节	管理激励理论	82
第 5 节	企业家理论	90

第 4 章 企业家行为的结构分析

第 1 节	企业家行为的基本模式	102
第 2 节	企业家行为机制的变迁	106
第 3 节	企业家行为结构系统	112
第 4 节	“59 岁现象”	121
第 5 节	“内部人控制”问题	127

第 6 节 道德风险问题.....	135
第 5 章 企业家行为的制度环境分析	
第 1 节 企业家行为环境的一般分析.....	145
第 2 节 企业家行为制度环境分析的基础.....	149
第 3 节 企业家行为的制度环境分析.....	156
第 6 章 企业家行为激励约束一般研究	
第 1 节 企业家行为激励约束的一般理论模型.....	168
第 2 节 企业家行为的激励约束机制.....	177
第 3 节 西方国家企业家行为激励约束的比较分析.....	184
第 7 章 企业家行为激励的制度安排	
第 1 节 制度安排与激励相容.....	197
第 2 节 企业家行为激励的制度安排.....	207
第 8 章 企业家行为约束的制度安排	
第 1 节 制度安排与约束相容.....	224
第 2 节 企业家行为约束的制度安排.....	238
参考文献	248
后 记	251

第 1 章 导 论

第 1 节 选题背景

著名经济学家熊彼特 (J. A. Schumpeter) 曾经指出, 企业家是经济发展的发动机, 是社会发展的力量源泉^[1]。当代世界社会经济发展的历史表明, 企业家是一个国家社会经济发展中的一种特殊的人力资本。优秀的企业家既是企业的宝贵财富, 又是社会最为稀缺的珍贵资源。优秀企业家群体的崛起, 是一个国家进入现代经济强国的前提条件和人才基础。没有优秀的企业家群体, 就不会有企业的生机勃勃和国民经济的欣欣向荣。而企业家行为的制度化、规范化, 又是企业组织成功的关键。之所以选择“中国企业家行为的制度分析”这一论题, 是基于以下几个方面的原因:

一、企业家行为的不可替代性

作为现代企业制度中的企业家, 他必须以市场观念领导企业走向市场经济。在这一过程中企业家行为有着不可替代的重要作用。

(1) 企业家行为节约交易成本。现代企业理论认为, 在真实世界里的市场机制并不免费, 交易费用为正。企业能够节约交易费用是因为在企业内, 市场交易被取消了, 组合在企业内的各生产要素, 不必彼此签订一系列买卖合同, 原来用于签订和执行这些市场合约的费用, 因此被节约。企业内部的“命令”和允许企业家来支配资源, 无非是“一系列的契约被一个契约替代了”的结果。通过契约, 生产要

[1] Schumpeter, J. A. The Theory of Economic Development. Trans. R. Opie, Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1934

素为获得一定的报酬同意在一定的限度内服从企业家指挥。契约的本质在于它限定了企业家的权力范围。企业家在契约安排下指挥其他生产要素时，可以节约交易费用，有着市场不可替代的作用。

(2) 企业家领导企业的经营创新活动。企业家之所以从事创新活动，是因为他预测到了潜在利润的存在，利润是企业家创新的重要动力。在现代企业形态下，企业家作为经营管理者，必须对出资者股东负责。在这种压力下，企业家的创新不能不考虑利润。但是，企业家同时也要注重企业的社会目标，他决不能惟利是图，他决不能为高额利润而冒绞首的危险。这就是企业家不同于资本家之处。企业家除了企业利润以外，还追求企业规模的扩大、竞争力的增强和发展的后劲等。不断变化的外部环境是企业面临的各种机遇和挑战，如何抓住机遇、利用机遇，则主要取决于企业家洞察和把握外部机遇的领先意识和创新作用。在市场经济条件下，企业家作为“企业军团中的将军”，其创新作用发挥到什么程度，企业就能在什么程度上获得发展。可以说，企业家是企业发展的“灵魂”所在。

(3) 企业家推进企业制度的形成和变迁。现代产权经济学在论述制度的重要作用的同时，也论述了企业家在企业制度形成和变迁中的作用。变迁的代理人是对内含制度框架中的激励作回应的单个企业家，企业家在制度变迁中的作用体现在利用自己的才能将组织的资源用于捕捉潜在的收益，并通过组织去改变制度框架的规则或准则。

二、制度供给不足导致企业家行为的偏差

企业实际上是一系列委托代理关系的总和。而在委托代理关系中，由于委托人与代理人之间存在着诸多不一致。第一，利益不相同，追求的目标不一致。委托人追求的是资本收益最大化，而代理人追求的是自身效用最大化。第二，责任不对等。代理人掌握着企业的经营控制权，但不承担盈亏责任，没有风险，而委托人失去了经营控制权，但最终承担责任。因此，代理人在最大限度地增进自身效用时，可能做出不利于委托人的行为，其表现主要有两类：一是偷懒，即企业家所付出的努力小于其获得的报酬；二是机会主义，即企业家

付出的努力是为了增加自己而不是所有者的利益，也就是说其努力是负方向的。

由于委托人与代理人之间的信息不对称，合同是不完全的，必须依赖于代理人的“道德自律”，而这是一种风险，称为道德风险。为了防止和克服代理人的道德风险，必须设计一个有效的激励约束机制。一方面用激励来缩小委托人与代理人之间的利益差异，使他们各自追求的目标趋于一致；另一方面用约束来规范代理人的行为，使其行为不至于偏离正轨。这两方面是相辅相成、缺一不可的，如果只有约束而没有激励，企业家就不会有积极性去努力工作，偷懒行为在所难免；相反，如果只有激励而没有约束，机会主义将使激励机制发生扭曲。而一个有效的激励约束机制必须是来自企业内部和外部两个方面，缺少任何一方面都是不完备的。

在现代企业制度框架下，企业所有者与企业家之间的委托代理关系造成了企业所有者对企业家的激励约束问题。由于信息的不对称性，企业所有者对企业家的行为及职务行为的信息是不完全的；同时，由于企业家一般总是根据自身期望效用最大化的原则来选择行动，企业家与企业所有者之间的目标函数存在差异，企业所有者为追求企业效益的最大化和保护自身的权益，就需要设计一个激励约束机制，使企业家追求自身利益最大化的目标与企业所有者追求企业效益最大化的目标相一致，从而使企业家作出符合企业所有者目标的行为选择。我国正处在一个体制转轨时期，旧的体制打破了，新的体制还没有完全建立起来，市场发育不全、信息不对称程度更大，发生道德风险的可能性也越大。因此，增加制度供给，建立健全企业家行为的激励约束机制就更为迫切和必要。

三、对企业家行为研究的关注和兴趣

“经济人”假设是经济学的基本假设。遵循这一基本假设，人们认为不同的主体拥有不同的利益追求。现代企业是所有权与经营权相分离的企业。企业资产所有者追求股东利益最大化，企业家追求自身效用最大化。不同的利益目标追求可能产生行为上的差异，导致较高

的代理成本，影响企业资源的配置效率。

笔者从 20 世纪 90 年代起，就一直关注企业家问题的研究。1996 年开始对国有企业领导者的行为进行研究^{〔1〕}；1998 年 10 月，参加了中国企业管理研究会举办的“建立现代企业制度，加强企业管理”研讨会，并提交了论文“对国有企业代理阶层激励机制的理论思考”^{〔2〕}，使我对这些问题的研究一直兴趣不减，所以选择了这个研究题目。

总之，企业是社会经济的主体和市场竞争的主体，企业家是先进生产力的代表和企业生产要素的重要组成部分，对企业生产经营起着决定性的作用，主宰着企业的兴衰存亡。建立社会主义市场经济体制，推动社会经济的发展，需要一支高素质职业化的企业家队伍，而企业家的健康成长和职能的顺利履行，既需要建立经理市场，更需要一系列制度安排来激励和约束企业家行为，使企业家行为发挥积极的作用，从而提高企业组织的绩效，实现企业组织的目标。

第 2 节 研究动态

一、国内的研究动态

我国学者对企业家问题的研究，目前主要从产权、环境、制度、激励和约束等方面展开。

1. 产权论

产权论认为，我国企业改革的关键和切入点是产权明晰。张维迎认为，从静态角度看，所有权虽不是充分条件，但却是必要条件；从动态角度看，所有权就很可能是充分条件^{〔3〕}。张曙光认为，企业产

〔1〕 袁凌，国有企业领导问题研究，财经理论与实践，1996，（5）：56～58

〔2〕 袁凌，傅剑华，对国有企业代理阶层激励机制的理论思考，湖南新世纪社会科学优秀成果荟萃，长沙：湖南人民出版社，1999.825～826

〔3〕 张维迎，企业的企业家——契约理论，北京：三联书店，1995.290～297

权可以用企业控制权来定义,它来自于要素所有者的产权^{〔1〕}。尽管企业合约极其复杂,但所有者的产权并未丧失,而是发生了重组和变形。因此,即使在现代公司中,初始产权也是经济行为人进行合作建立企业(特别是治理结构)的重要基础和前提。

产权明晰的关键作用是保证企业产权的拥有人享有剩余索取权和剩余控制权,从而有较强的激励动机去不断改善企业绩效(“激励效应”);同时,它还具有“权力效应”和“责任效应”,即保障企业家成为真正具有行为能力和相应权力,并承担经营责任和风险的市场主体。

2. 环境论

环境论认为,问题的关键是完善市场环境和创造充分信息。国有企业一直并仍然承担着很大的财税负担,比如,就企业平均实际所得税税率而言,国有企业为33.3%,城镇集体企业为28%,私营企业为29.7%^{〔2〕}。根据1995年第三次全国工业普查,国有企业总税收与税前利润的平均比例为0.77,而乡镇企业和外资企业的比例为0.54和0.35。国有企业承担了过多的“社会包袱”(为城市居民创造就业,承担“下岗”人员的安置和福利开支及大量的“超政治责任”和“超经济义务”),而非国有经济的效益有相当一部分是从国有企业上缴的利润、税金中转移而来的。实际上,考虑到税收贡献、总工资等后,二者的业绩差距急剧下降甚至基本消失。

完善的市场竞争能产生一种非契约式的“隐性激励”。其一,充分竞争能使企业绩效更加客观地反映企业家的能力和努力,从而为所有者有效激励和监督企业家提供客观标准(信息动力);其二,市场竞争优胜劣汰的筛选机制迫使企业不断追逐利润,否则难以生存(生存动力);其三,市场竞争能体现和认可企业家的经营能力或人力资本(声誉动力)。

〔1〕 张曙光,企业治理结构及其改革,21世纪,1999,(4):1~5

〔2〕 宋国成,产权理论与中国大陆的国有企业改革,中国大陆研究,2000,(5):11~15

3. 制度论

制度论认为,问题的关键在于建立以公司制为代表的现代企业制度。对于国有企业,即使不完全改变基本所有制特征,也可能建立有效的企业产权制度和治理结构。一方面,通过国有控股公司实现政企分开和政资分开,解决“预算软约束”问题^{〔1〕};另一方面,以投资基金或地方政府作为新的公有产权主体,解决所有者缺位问题^{〔2〕}。杨浩等人认为,目前中国国有企业企业家的激励和约束机制是十分薄弱和松弛的,结果直接导致了国有企业经营效益滑坡,国有资产严重流失,企业经营行为短期化。具体而言,存在以下几个方面的问题:一是初始委托人(国家)对作为最终代理人的企业家缺乏有效的激励和约束手段,实际上形成产权所有者虚位;二是初始委托人与各级代理人的目标不一致,往往采取互相矛盾的利己行为;三是严重的信息不对称及信息费用过高,使得代理成本太大而难以实施有效的监督和激励;四是降低代理成本的内在机制较弱,国有企业企业家基本上由上级任命,收入与经营业绩关联程度较小,职务消费很大且难以监督;五是降低代理成本的外部机制尚未形成,企业家市场尚未真正建立,企业家的选择缺乏有效的市场竞争,企业家的行为后果也缺乏客观的评判^{〔3〕}。

4. 激励论

激励论认为,提高国有企业企业家行为有效性的关键是建立有效的激励机制。

陈佳贵认为,企业家的激励机制主要包括:利益激励机制;考核晋升制度;荣誉激励机制^{〔4〕}。其中利益激励机制是激励机制的核心部分,企业家的收入可由工资、奖金和股份收入三部分组成,后两项是风险收入,取决于企业经营的好坏。

〔1〕 吴敬琏.现代公司与企业改革.天津:天津人民出版社,1994.89

〔2〕 钱颖一.企业治理结构改革和融资结构改革.经济研究,1995,(1):20~29

〔3〕 杨浩,肖翌.委托代理理论:对构造企业家激励和约束机制的启示.上海经济研究,1995,(12):38~40

〔4〕 陈佳贵.建立健全企业家激励与约束机制.光明日报,1996-01-25

杨浩等人认为,构造国有企业企业家的激励机制包括:职务消费激励,通过界定不同企业规模和经营业绩可以享受的相对称的职务消费层次,明确职务消费的具体标准;收入报酬激励,通过给予部分剩余索取权,使企业家更加关注企业的资产增值和长期发展,可采用年薪和股权分配制形式;精神激励,主要是培养企业家精神,包括创新精神、敬业精神和强烈的成就欲^{〔1〕}。

吴光炳认为,企业家的激励方式主要有行政激励、利益激励、舆论激励、升降激励和调迁激励。其中利益激励是基本的激励方式,而剩余分享则是利益激励的基本方式^{〔2〕}。

关于国有企业企业家存在的主要激励问题,有的观点认为是需求满足特别差,以致存在严重的“激励空缺”^{〔3〕}。有的则认为是结构不合理,即由工资和奖金形成的账面收入,与企业级别相联系的职位收入,以及少数企业家利用职权获取的灰色收入或黑色收入构成。改革的方向是把稳定、平均、以实物为基本特征的和没有风险的职位收入改为与贡献相联系的以货币报酬为主体的收入,即实行企业家年薪制^{〔4〕}。

徐传谔认为,企业家行为激励机制包括:市场竞争激励机制,包括商品市场竞争、经理市场竞争和资本市场的竞争;报酬激励机制,报酬确定的依据应当包括企业家人力资本的价值、企业家劳动创造的价值以及企业家人才市场的供需状况,报酬确定的最有效方式是让企业家占有剩余,报酬的结构包括劳动报酬(工资)、投资报酬(股息)、人力资本风险报酬(奖金);其他激励方式,包括挑战性目标激

〔1〕 杨浩,肖翌.委托代理理论:对构造企业家激励和约束机制的启示.上海经济研究,1995,(12):38~40

〔2〕 吴光炳.中国当代企业家成长研究.西安:陕西人民出版社,1998.109~116

〔3〕 黄群慧,张艳丽.国有企业代理阶层的激励空缺问题初探.经济研究,1995,(8):13~15

〔4〕 吴光炳.中国当代企业家成长研究.陕西人民出版社,1998.125~131

励、自主权与决策风险激励、社会地位激励、职业风险激励^{〔1〕}。

总之，在激励机制方面，目前国有企业企业家没有形成独立的利益阶层，其收入与企业业绩相关性不大；强调精神激励，忽视企业家的物质利益；收入构成不合理，名誉工资偏低，灰色收入多；缺少激励企业家追求企业长远利益的股权分配或股票期权制度。

5. 约束论

约束论认为，企业家行为不仅需要激励，而且需要约束与监督。随着企业改革从放权让利向制度创新转变，企业所有权与经营权进行了分离，企业由法人治理结构来进行管理。如何激励企业家追求企业利润最大化目标，从而使所有者即股东利益最大化，以及约束其行为不侵害股东的利益，成为研究的主要理论问题。

袁宝华认为，企业家要加强自我约束，对社会来说必须强化对企业家的监督与考核机制，包括企业内部党组织的监督和群众监督、职代会和监事会的监督；企业外部主要受国家监察机关的监督和国有资产管理、工商行政管理、财税、物价、劳动、审计、统计部门的监督，社会舆论监督，主管部门的定期考核^{〔2〕}。

陈佳贵认为，建立健全企业家的约束机制包括：建立规范的法人治理结构，形成健全的权力约束机制，董事长、总经理的权力必须受到授权机构的约束；健全的制度约束，特别是建立严格的财务和人事管理制度；建立严格的监督体系，形成监督体系的约束机制。监督体系由四部分组成：股东的监督；公司职工的民主监督；党组织对党员企业家的纪律监督；国家法规的监督。此外，企业家要受商品市场、资本市场、经理市场三重市场竞争的约束^{〔3〕}。

韩岫岚认为，对企业家的监督机制主要来自四个方面：一是国家法规条例、经济政策、财务会计制度的监督；二是所有者或投资者通

〔1〕 徐传谟. 论企业家行为激励与约束机制. 北京：经济科学出版社，1997. 93～136

〔2〕 袁宝华. 关于企业家修养和健康成长的若干再思考. 中国企业报，1996-05-13

〔3〕 陈佳贵. 建立健全企业家激励与约束机制. 光明日报，1996-01-25