

变革与创新是我们时代的主题和企业的使命

THE REVOLUTION AND INNOVATION

SYSTEM, ORGANIZATION
& TECHNOLOGY

变革与创新

制度·组织·技术

主 编 / 吕福新
副主编 / 郑勇军 盛 亚



中国发展出版社

变革与创新

制度·组织·技术

主 编 / 吕福新

副主编 / 郑勇军 盛 亚



中国发展出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

变革与创新：制度·组织·技术/吕福新主编，郑勇军，
盛亚副主编. —北京：中国发展出版社，2005.11

ISBN 7-80087-858-9

I. 变… II. ①吕…②郑… III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 110218 号

书 名：变革与创新：制度·组织·技术
著作责任者：吕福新 主编 郑勇军 盛 亚 副主编
出版发行：中国发展出版社

(北京市西城区百万庄大街 16 号 8 层 100037)

标准书号：ISBN 7 - 80087 - 858 - 9 / F·525

经 销 者：各地新华书店

印 刷 者：北京白帆印务有限公司

开 本：670 × 990mm 1/16

印 张：18

字 数：305 千字

版 次：2005 年 11 月第 1 版

印 次：2005 年 11 月第 1 次印刷

定 价：32.00 元

咨 询 电 话：(010) 68990692 68990630

购 书 热 线：(010) 68990682 68990686

网 址：<http://www.developress.com.cn>

电 子 邮 件：fazhan@drc.gov.cn

版权所有·翻印必究

本社图书若有缺页、倒页，请向发行部调换

序

中国企业所处的环境和条件变化很快，从计划经济到市场经济，从初始和“稚嫩”的市场经济到“半生不熟”和出现某种“老化”的市场经济，从普遍供不应求的市场到普遍供过于求的市场，从区域市场到全国市场再到国际市场，相应地从工业化的早期到中期再到信息化和知识经济，经历的时间不长，只有短短的 20 多年，但是变化很大、很快。我们的企业步入市场或在市场环境中创办的时间不长，但是面临的压力很大，挑战很多。既有社会信用环境差和信用要求高的挑战，以及规则不明确和规则要求高的挑战，也有竞争不规范和产品、技术更新快的挑战，以及资源特别是技术和人才资源短缺的挑战，还有制度化管理和人性化管理的挑战，以及统一、有、差异、控制和灵活管理的挑战等。所以，变革与创新是我们时代的主题和企业的使命，关注和探索变革与创新更是我们这些从事企业管理教学研究人员的使命。

制度是社会经济发展的内生变量，是最基本的保证和推动力量。制度决定一个国家和一个企业存在与发展的基本方式和总体状态。制度落后是我们国家和企业发展滞后的根本原因。我国企业的变革和创新，首先和根本的是制度变革与创新。组织是企业的形成方式和特性：企业是契约组织，契约组织又是企业的存在方式和状态；企业是合作组织，合作组织又是企业发展的方式和平台；企业是网络组织等。组织的落后是企业整体发展落后的直接原因，组织的变革与创新是企业发展的整体推动力。技术是企业生存的基本条件，企业活动的基本手段，企业发展的关键力量。技术的落后是企业产品落后、利润微薄甚至亏损的关键，技术的变革和创新是企业发展的杠杆。制度、组织、技术三者之间存在着有机的联系，形成一个系统。制度创新、组织创新和技术创新构成一个完整的管理创新体系。

浙江工商大学工商管理学院的教师，围绕制度、组织和技术创新这个主题，各自从不同的侧面和层次进行探讨，形成一本看似没有什么联系的论文集，但实际上是具有内在思想和理论联系的。这主要表现为它们统一于同一个主题，即进行制度、组织、技术的创新，以实现企业长期持续发展，并形成体现主题和涵盖企业管理创新主要方面的四篇结构，包括企业制度变革和企业管理创新、人力资源管理创新和组织团队建设、市场环境变迁与营销管理创新、技术创新与集群网络发展。

本书的主要特点是：宽广视野与务实精神相统一，基本理论与应用技术相统一；既充分反映现代化和国际化，又主要针对民营企业、浙江经济和“浙商”。

立体的企业和企业产权理论，“后结构主义”思维框架下的企业生命有机体理论、知识经济、企业核心竞争力、员工心理契约、绿色制造和绿色消费以及客户关系管理等，都体现当今时代的特性和我国企业现代化的要求。经济全球化背景下我国企业技术创新国际扩散，学习、网络与中小企业国际化等，反映了经济全球化和我国企业国际化的要求。

既有理论的指导又有实用的技术。有关企业、企业产权和企业生命有机体等问题有很强的理论性，有一定的理论价值。而关于企业压力管理、创业精神与企业绩效、情景判断测验人事测评方法，以及有关效应、对策、绩效影响和各种理论应用的研究等，都是具有技术性和实际应用价值的。

还有理论与实际直接结合的内容和方式的研究，如改善型团队及其在民营企业中的应用，我国高校科技竞争力现状与对策，制度和管理创新与浙商新优势，浙江省企业集群合作共生发展对策，浙江民营企业技术学习模式创新的研究等。

浙江工商大学工商管理学院院长、博士生导师

吕福新

2005年10月

目 录

第一篇 企业制度变革与企业管理创新

立体的企业和企业产权理论：基于综合的创新·····	(3)
“后结构主义”思维框架下的企业生命有机体理论研究·····	(16)
家族企业的界定、存在的合理性及演变趋势·····	(27)
中国传统文化的变革对企业管理的影响·····	(36)
企业再造对提升企业核心竞争力的效应研究·····	(42)
规范建筑企业全面成本管理体系的探讨·····	(49)
美国社区银行的活力源泉探析·····	(55)
浅析上市公司诚信建设·····	(63)

第二篇 人力资源管理创新与组织团队建设

制度和管理创新：再创新商新优势·····	(73)
改善型团队及其在民营企业中的应用·····	(83)
企业和企业家的创业精神与企业绩效的关系研究·····	(92)
情景判断测验人事测评方法·····	(106)
民营企业人力资源政策与员工心理契约之实证研究·····	(112)

论知识经济时代的企业压力管理	(119)
职位定价理论及其应用启示	(126)
浅析知识经济时代企业领导的思维创新	(136)

第三篇 市场环境变迁与营销管理创新

供应链伙伴间的信任、关系承诺对合作绩效影响的实证研究	(145)
CRM 战略及其在我国企业成功实施的若干思考	(158)
大型商场返券促销的价格幻觉效应	(168)
对发展我国组织市场中关系营销的相关探讨	(174)
提倡绿色消费，促进可持续发展	(181)
宠物消费管理现存问题与对策	(191)
论中国工商银行个人银行业务中的 CRM	(197)

第四篇 技术创新与集群网络发展

试论浙江省企业集群合作共生发展对策	(205)
民营企业发展中的技术学习模式创新——以浙江民营企业为例	(213)
对浙江国际竞争力排名大幅提升的冷思考	(225)
学习、网络、创业与中小企业国际化	(233)
绿色制造是浙江经济持续发展的必然选择	(248)
经济全球化背景下中国企业技术创新国际扩散问题的研究	(261)
我国高校科技竞争力现状与对策	(269)

第一篇

企业制度变革与 企业管理创新

- 立体的企业和企业产权理论：基于综合的创新
- “后结构主义”思维框架下的企业生命有机体理论研究
- 家族企业的界定、存在的合理性及演变趋势
- 中国传统文化的变革对企业管理的影响
- 企业再造对提升企业核心竞争力的效应研究
- 规范建筑企业全面成本管理体系的探讨
- 美国社区银行的活力源泉探析
- 浅析上市公司诚信建设

立体的企业和企业产权理论： 基于综合的创新

吕福新

【摘 要】传统的企业理论所描绘的是不完整的企业图像，尤其是企业契约理论虽然很彻底，但只描绘出企业的一个平面。而企业，特别是在现代环境和条件下的企业，是一个立体，我们需要立体的企业理论来指导中国企业的建设和发展。企业是一种产权组织，企业产权的实质是剩余产权。立体的企业理论阐述企业契约—生产合约、企业团队—监督控制和企业应对—创新制造等 3 个层次的企业理论，以及相应的企业契约剩余产权、企业管理剩余产权和企业创新剩余产权等 3 个层次的企业产权理论。

【关键词】企业理论；企业产权；剩余产权；立体结构

无论是企业的契约和代理理论，或者是企业的团队生产和资产专用性理论，还是企业的企业家和管理者理论等，所给出的都是一幅不完整的企业图像，尤其是彻底的企业契约理论只描绘出企业的一个平面。而企业和企业产权应该是立体的，特别是在现代环境和条件下，要用立体的理论来描绘。由于企业产权的实质是剩余产权，因此，其剩余产权也是立体的。我们的企业基于中国的传统和现实，面临 21 世纪的国际环境和世界形势，要建立现代企业制度和加快企业现代化发展，就必须以立体的企业和企业产权理论为指导。

一、企业契约—生产合约理论——企业契约剩余产权

企业既是属于市场，又是区别于市场的一种资源配置方式和机制。科

斯（1937）认为，资源配置有市场和企业两种方式与机制，市场以价格机制配置资源，而企业是以权威方式配置资源的，“企业的显著特征就是作为价格机制的替代物”。在交易费用为正的情况下，企业是以一个市场契约代替一系列的市场契约。企业对市场的替代取决于市场交易协调成本与企业组织协调成本的关系。企业之所以产生，是因为权威方式可以减少需分散定价的交易数目和交易费用。用我们的话说，企业是市场契约的简化。同时，由于投入企业的要素组合契约的期限通常很长，在这个过程中存在很大的不确定性，会产生许多风险，因此不便也不能在订约前把要素买卖双方的一切权利义务全部规定清楚。所以，科斯把企业合约看成是事前基本或大致界定契约各方的权利和义务，在契约履行或实施过程中要素买方有权追加规定的一种特别合约。可见，企业契约是事前的自由契约与过程中买方垄断统一的特别合约。

企业具有充分和彻底的契约性。张五常（1983）从契约的角度进一步发展了科斯的企业理论。他指出，企业“这个契约”，发生在要素市场上，而价格机制的“那一系列契约”，则是产品市场上的交易。市场的交易对象是产品，而“企业交易”的对象是生产的要素。这表明，企业契约是生产合约，要素市场的契约是为生产而形成要素的集合。但是，张五常认为企业无非是以要素市场的合约替代了产品市场上的合约，而要素市场的合约与产品市场的合约没有什么特别的不同，都不能完全消除机会主义。这是对企业“契约”的极端透彻的认识，是彻底的“契约论”者。

企业是有别于市场的生产合约，会创造剩余，其实质性内容或真正内核是契约剩余产权。威廉姆森（1975）则认为，企业本质上不是市场，在市场交易制度与科层等级制度之间存在“创造性的冲突”。这是朝着科斯理论所包含的另一个方向的进一步发展。阿尔钦和德姆塞茨等（1972）基于要素市场契约的不完全性，以及契约执行过程中的不确定性和风险，提出剩余控制权和剩余索取权的思想。剩余控制权是契约剩余的控制权，即在契约没有也不能明确规定的地方安排的控制权，这能够控制契约不完全的风险。而剩余索取权则是赋予剩余控制权的所有者和支配者获得剩余收益的权力，从而能激发其积极性，以化解不确定性和创造更多的剩余。这充分体现企业作为生产合约的本质特性，以及保证和发挥生产性作用的要求。因此，我们可以说，企业产权是契约产权、生产产权和剩余产权的统一，其核心和本质是生产合约剩余产权，即企业契约剩余产权。要素合约或生产合约产生企业，但真正的企业产权是契约剩余产权。契约剩余产权

既体现企业与市场的联系，又体现企业与市场的区别，在体现与市场联系的基础上突出企业及其产权的特点。

企业是购买劳务的契约剩余权益安排。周其仁（1996）把企业“这个市场契约”称为“市场的企业契约”。他认为，企业合约不同于一般市场交易的关键，首先是在企业合约中包含了劳务的利用。用科斯（1937）的话说，就企业合约的特点而言，“购买劳务——劳动——的情形显然比购买物品的情形具有更为重要的意义。在购买物品时，主要项目能够预先说明而其中细节以后再决定的意义并不大”。而劳务买卖恰恰是“事前只说明大概、以后决定细节”的意义特别重大。在利用工人劳动的场合，即使是那种简单到可以把全部细节在事前就交代清楚的劳动，劳务合同执行起来还是可能出问题。购买劳务是典型和突出的生产合约，需要对使用劳务的生产活动进行契约剩余的规定和剩余权的安排。

企业所有权或契约剩余权有一个归属问题。生产合约在产生剩余权的同时，也就产生剩余权的归属问题。亨利·汉斯曼（1988）认为，企业的所有权可能归属于与企业发生市场交易的任何人，包括企业的投资者、供货者、客户和职工。企业所有权属于谁有一个选择问题，这选择机制主要涉及市场交易成本与所有制成本的替代关系。这里的所有制成本包括监控成本、所有者集团的决策协调成本以及承担风险的成本。汉斯曼进而从职工职业和技能的异质性造成协调成本高，而资本的同质性则决定其协调成本低的角度，得出投资者所有制在市场经济中占有支配地位，而很少采取企业职工所有制的结论。关于企业契约剩余权的归属问题，更多的是从契约双方的权利、地位和作用的差别或不对称的角度来分析的。企业契约所包含的事前契约虽然属于市场契约，但不是完全的市场契约。因为市场契约是平等的，是双向的买卖关系，每一方都既是卖者又是买者，同时互以对方为买者和卖者。而企业的市场契约则不同，往往是单向的，一方是买者，另一方是卖者。就资本与劳动的关系来说，通常是资本购买劳动或劳动力。科斯关于企业合约是在事前大致界定契约各方权利和义务的基础上，要素买方有权在契约实施过程中追加规定的一种特别合约的观点，清楚地表明企业契约剩余权是属于要素的买方。资本购买劳动，是典型的雇佣关系。张维迎（1995）论证了资本雇佣劳动的合理性。周其仁（1996）认为，所谓“资本雇佣劳动”，不过是“企业属于（财务）资本家所有”命题的一个翻版而已。马克思强调生产条件的分配，即一方面是获得人身自由的劳动者除了自身劳动力之外一无所有，另一方面是全部生产资料归

资本家所有。正是这种生产条件分配的不平等导致资本雇佣劳动，决定等价交换之中和之后的不平等，导致企业契约剩余权归资本的所有者。

企业契约具有广延性，但不只是广延的，而且还有层次。荣兆梓（1995）指出，现代经济中的企业内部关系主要涉及资本所有者、管理者与生产者三类主体。古典经济学把资本与劳动的关系看成是雇佣关系，把资本所有者与管理者的关系看成是代理关系。代理关系与雇佣关系的共同点在于它们都反映“我出钱，你干活”的法人关系，而两者的根本差别在于代理人是企业剩余控制权和剩余索取权的分享者，而雇员则不是。这不尽然，但至少表明代理关系不是一般的契约关系，不仅不同于市场契约，而且也不同于雇佣契约，具有契约之上的内容和形式。但张维迎（1995）则把委托—代理理论看做是企业的契约理论，同时也把资产专用性理论和团队生产理论等都一并归入企业的契约理论。这是广义和广延的企业契约理论。它与新古典的一般均衡分析把所有的要素都并列地放在同一理论层次上考察一样，没有层次的区分，是非立体的，虽具有科学性，但不完整。企业和企业产权具有契约基础上的层次性。

二、企业团队—监督控制理论——企业管理剩余产权

基于相对稳定和持久的关系，以及用“权威”方式督查机会主义的资产专用性和纵向一体化理论，反映契约所不能包含的企业特性与方式，属于广义的企业团队—监督控制理论。西方经济学关于资产专用性和纵向一体化理论，直接是从节约交易成本的角度论述的，张维迎（1995）更是把它归入交易费用经济学。确实，威廉姆森（1975，1979，1980）和克莱因等（1978）基于企业是用以节约交易费用的一种交易模式的观点，把资产专用性及其相关的机会主义作为决定交易费用的主要因素，即一种关系的专用性投资会使事前的竞争被事后的垄断或买方独家垄断所取代，从而导致将专用性资产的准租金攫为己有的“机会主义”行为，它会在一定意义上使合约双方相关的专用性资产不能达到最优，并造成高的交易费用。但是，资产专用性的前提和基础是一种相对稳定和持久的“关系”或“合约”。更何况，威廉姆森和克莱因等主张以纵向一体化来替换现货市场，而纵向一体化是以“权威”方式督查机会主义的。这显然是契约所不能包含的。威廉姆森对企业内部由“特异性”和“不可分性”造成的机会主义的考察，更是强调企业中资本家和工人之间以等级结构为基础的“权威关系”，并主张以长期的雇佣关系来弱化这种机会主义。虽然张维迎（1995）

强调雇佣双方关系的“横向”不对称性，但是并不能因此而否定雇佣关系的等级组织结构及其特征，尤其是在特定的条件下。等级结构和权威方式是团队或组织的重要特性与方式，一般需要并表现为监督控制。

企业理论包括企业内部的所有权结构以及剩余产权配置的理论。格罗斯曼和哈特（1986）等重视企业所有权结构的作用。他们认为，当两个参与者进入一种财产被用来创造收入的企业合约关系中，而要在合约中列示所有关于财产的特殊权利却费用很高时，最合适的做法也许是其中一方将所有的剩余权利都购买过去。这对购买方来说是有利的，而对另一方则是损失，会造成激励机制的扭曲，因此需要进行有效率的剩余权利配置。这显然说的是企业团队或组织的监督控制和激励，以及剩余产权的分配和安排。张维迎（1995）强调企业所有权与财产所有权的区分，实际是强调企业所有权实为企业剩余产权。费茨罗和穆勒（1984）认为，“非流动性”是企业内部结构的主要决定因素，企业内权力的安排取决于非流动性在职员间的分布，因为监督的动机是随非流动性而增加的。这说的是企业作为一个团队或合作契约要有监督和控制，就必须进行契约剩余监督控制权的配置，“非流动性”是契约剩余监督控制权配置的一种思路和方法。而张维迎（1995）则认为，把监督权赋予经营性成员，是因为他们更难以监督，而不是非流动性。

企业作为“团队生产方式”需要协调，要有监督者，从而需要有剩余权利的安排，它超出了一般的契约和代理问题。阿尔钦和德姆塞茨（1972）认为，企业实质上是一种“团队生产”方式，团队成员协同生产，任何一个成员的行为都影响其他成员的生产率，最终产出物是共同努力的结果，但是却难以甚至不可能精确地分解和衡量每个成员的个人贡献，以及支付相应的报酬，因此，会导致偷懒问题的产生。为了减少偷懒，就必须有人从事监督工作，而要使监督有效率，就需要使监督者拥有剩余权利。与此相应的问题是由谁担任监督者。阿尔钦和德姆塞茨认为，监督者必须是团队固定投入的所有者。张维迎则认为，监督者是委托人，而资本的所有者是委托人，因为资本是一种能提供信号和能表示有关企业家能力的信息，而不是因为资本的贡献比管理者的贡献更难估定。在詹森和麦克林（1976）的眼里，从事监督的管理人员不是企业的完全所有者，而具有某种代理的性质，可能工作不努力，或热衷于追求额外消费，从而使企业价值小于他自身是企业完全所有者时的企业价值，即产生代理成本。所以，要消除代理成本就必须让管理者成为完全的剩余权益的拥有者。但是，这会受他自

身财富的限制，举债筹资是解决的办法之一。可是，举债筹资也有代理成本。这就需要依据股权代理成本和债权代理成本的平衡关系来安排和协调企业所有权结构。詹森和麦克林是将关注和研究的重点放在因企业财产所有者的多元化，所有权与管理权的分离而导致的代理问题，以及实行举债筹资的代理问题，这是比较典型的企业团队—监督控制问题，而张维迎则更关心与企业相关的更一般的代理问题，因此，张维迎把詹森和麦克林等的企业理论作为企业契约理论并指出它的不足，这与其本意是有差距的。

委托—代理及其剩余权益安排的理论包含矛盾，对于阐述企业性质及其剩余产权安排存在局限，不是充分和有效的企业理论。以威尔森等（1969）为代表的委托—代理理论所关注的主要是如何解释委托者通过设计一项有激励意义的合约达到控制代理者的目的。标准的委托—代理理论基于委托人对随机的产出没有直接的贡献和代理人的行为不易直接被委托人观察到的假设，而得出的基本观点是：在任何满足代理者参与约束及激励相容约束，而使委托者预期效用最大化的激励性合约中，代理人必须承担部分风险。同时，如果代理人是风险中性者，那么就可以通过使代理者承担完全风险来达到最优结果。但是，如果委托人对产出做出了自己的贡献，那么代理人的完全剩余权益将不可避免地导致委托人积极性的限制或扭曲。而非代理人的完全剩余权益，且花费一定量的监察成本以监督代理人的行为，又会挫伤代理人的积极性，一项剩余分享的合约可能劣于一方单独索取剩余的合约。这是一种矛盾和两难选择，难以有效地安排企业的剩余产权。

企业对生产成本的节约和生产的协作性，以及其产权的安排问题，是企业超越契约的突出性能及问题。以科斯为代表的制度经济学只强调交易成本的重要性，而忽视生产成本。而生产成本的节约也是企业的重要性能，是其产权安排的重要目的，甚至是更为重要。马克思很重视企业对生产成本的节约，他考察和论述了企业多方面和多层次的直接生产成本节约，揭示和阐明剩余价值的生产性。同时，马克思的论述表明了企业生产的协作性。但是，马克思真正所重视和关注的是直接生产成本节约和剩余价值生产的产权问题，即在资本的控制下进行，生产的效率和劳动的剩余归资本所有。

企业团队生产的协作劳动和生产率，人力资本产权与非人力资本产权的合约或合作，以及协作与产权的关系问题，是企业及其产权理论的重要内容。阿尔钦和德姆塞茨（1972）指出，企业的生产效率主要来自被称为

“团队生产”的协作劳动的生产率。周其仁(1996)认为,购买劳务和利用工人劳动是典型的生产合约,单个工人在团队生产中提供的劳动努力,要受到其他成员劳动努力的影响。他们的论述直接或间接地说明了“协作”的重要性,但阿尔钦和德姆塞茨是从协作中引申出剩余控制权和剩余索取权,而周其仁则从生产合约或协作中引申出人力资本产权,以及人力资本与非人力资本的特别合约,两者都涉及协作与产权的关系,可又都没有强调和突出协作的产权特性与方式。而契约产权理论更是忽视协作的存在和意义。荣兆梓(1995)在分析和论述雇主与雇员、资本与劳动的关系时指出,两者都体现不平等或不对称的关系。而不平等或不对称的关系被认为正是企业及其产权的本质特征(张维迎,1995)。但企业不只是不对称关系的合约,企业产权也不只是不对称的权利安排。从动态的角度看,企业产权是在要素所有者权利不对称的安排和控制之下,反映和体现各要素所有者之间的协作关系,促使剩余的创造和生产更多的剩余价值,是不断发展的剩余权益体系。

企业产权体系中包含着管理产权,管理产权具有其特殊的内在逻辑和基本内涵。管理产权的内在逻辑是责—权—利,责任权居第一位,起决定性作用,然后才是处置权、支配权和收益权等(吕福新,1997)。管理的一般含义,是指“负责某项工作使之顺利进行”。广义的管理包括控制、监督、经营和协调等,它不只是一种权力,更是一种精神,一种共同的尽职尽责的精神。查尔斯·林德布洛姆(中译本,1994)说:“一个共同的管理精神湮灭了人们原先可能期待的两种企业的差别。在许多国家,私人公司的执行人被委任为公有企业的经理。”正由于管理是一种实现组织目标的尽职尽责的精神,因此,可在一定程度上超越各要素所有者之间的对立,协调他们之间的矛盾关系。概括地说,管理产权是企业经营管理权与经营者个人才能产权的统一。经营管理权是契约剩余产权、委托控制产权和要素协调产权的统一。雇佣关系产生的是包含着控制权的企业契约产权或契约剩余产权,代理关系产生的直接就是控制权,而企业团队和协作则产生协调权。管理者个人的经营管理才能在一定的关系中产生相应的人力资本产权,即通常所说的经理人产权。在资本所有权与经营权没有分离的情况下,是资本所有者扮演经营者或经理人角色,企业财产所有权包含管理者个人才能产权。即使是私人资本所有制企业,其资本与劳动之间除了雇佣和控制之外,也有协作和管理的要求与职能,也存在管理产权,只不过是许多人不从这个角度考察和分析,没有揭示而已。周其仁

(1996)揭示和阐明了企业合约产权所包含的经理人力资本产权，甚至认为“控制权（经营权）与所有权分离”的说法是对经营者人力资本产权与企业资财资本所有权分离的误解。但是，管理者人力资本产权的独立化必须以经营权与所有权的分离为客观条件。利兰和派尔（1977）基于作为经营管理者的企业家与外部投资者之间就项目平均收益持有不对称信息的假定，认为企业家自己投入到项目中的赌注能完全表明他对项目资产回报的信心，企业家的股份越高表明项目的价值越高。而张维迎（1995）则认为企业家赌注是其经营能力的表示。利兰和派尔的观点无疑也反映企业家拥有经营管理权，以及对经营项目的了解和对其价值的认知与判断。而张维迎的观点则反映企业家拥有经营能力以及对自己经营能力的信心。这两者不是排斥而是互补的。

企业管理产权的真正内核是管理剩余产权。从企业团队—监督控制的层面考察，企业产权的实质是管理剩余产权。企业“剩余”，不只是契约剩余，还有控制和协调所产生的剩余，以及经营管理才能所产生的剩余。我们把控制、协调和经营管理才能所产生的剩余统称为“管理剩余”。企业管理的真正意义和价值就是要创造企业管理剩余价值。管理剩余与生产剩余密切地联系着，生产剩余是通过管理而获得和实现的，并在一定程度上和以某种方式表现为管理剩余。于是，就有了管理剩余产权。

管理者主导企业的产权是管理产权的突出体现。以伯利（Berle）和米恩（Means）为创始人，以鲍莫（Baumol）、玛瑞斯（Marris）和威廉姆森（Williamson）为著名代表的企业管理者理论，关于“控制权与所有权分离”的命题，以及企业的控制权从所有者手中转入管理者手中的理论模型，与委托—代理的逻辑是基本一致的，是委托—代理逻辑和模型的发展。所不同的是，他们都强调管理者主导企业。但他们各自所做的关于管理者目标及股东约束的假设则不同。鲍莫认为，管理者是在最小利润约束条件下追求销售收入的最大化；玛瑞斯认为，管理者是在最小股票价值约束的条件下谋求增长的最大化；威廉姆森则认为，管理者是在最小利润约束条件下谋求效用函数（包括雇佣职员、获取报酬等）的最大化。但不管如何，既然是管理者主导企业，那么管理者就支配着企业的产权，这企业产权就突出地表现为管理产权。

三、企业应对一创新制造理论——企业创新剩余产权

企业必须应对市场，是通过和依靠企业家来应对的。企业作为一个市