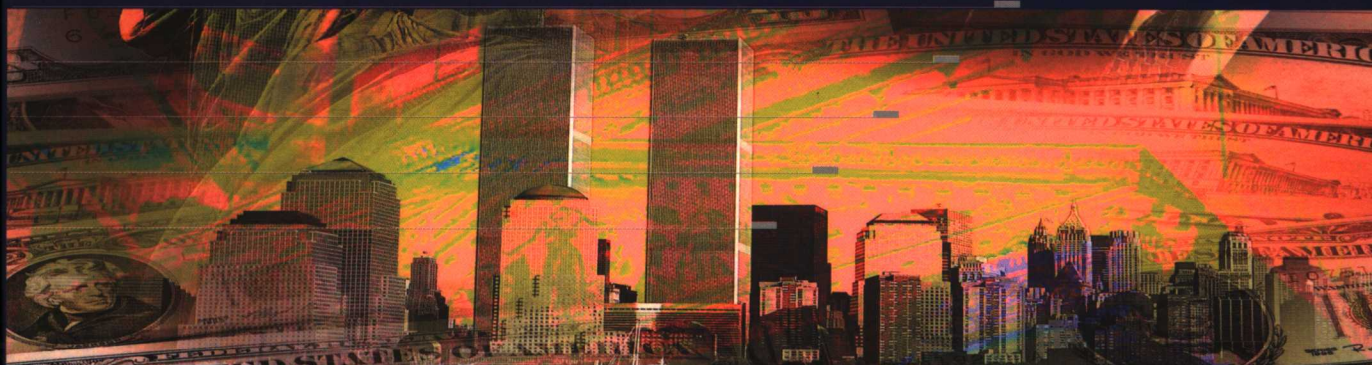


教育部人文社科基金项目课题

人力资本与公司治理

Human Capital and Corporate Governance

陈维政 刘 苹 胡 豪 著



大连理工大学出版社

© 陈维政,刘苹,胡豪 2005

图书在版编目(CIP)数据

人力资本与公司治理 / 陈维政,刘苹,胡豪著. —大连: 大连理工大学出版社, 2005. 11

ISBN 7-5611-2931-9

I. 人… II. ①陈… ②刘… ③胡… III. 公司—人力资本—企业管理—研究 IV. F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 001536 号

大连理工大学出版社出版

地址:大连市软件园路 80 号 邮政编码:116023

发行:0411-84708842 邮购:0411-84703636 传真:0411-84701466

E-mail: dulp@dulp.cn URL: <http://www.dulp.cn>

大连理工印刷有限公司印刷 大连理工大学出版社发行

幅面尺寸:185mm×260mm 印张:24 字数:487 千字

印数:1 ~ 2 000

2005 年 11 月第 1 版 2005 年 11 月第 1 次印刷

责任编辑:刘新彦 汪会武 责任校对:黄 群

封面设计:波 朗

定 价:48.00 元

前言

中国经济的改革和发展取得了巨大的成就,不但从宏观层面上实现了从中央计划控制向市场竞争调节的转变,而且在微观层面上企业正在向着符合市场经济要求的方向转型。其中最重要的就是建立规范的公司制企业,充分利用公司制企业多方参与、有限责任、职责明确的优势,实现资本和人力两大生产要素在企业中的合理配置,形成宏观市场机制和微观企业制度的共同协调与作用发挥,保障经济的不断增长。

公司制企业要求建立一套规范并又与其实际经营状况相适应的治理机制,明确界定股东会、董事会、监事会和经理层的职权,在统一的制度平台上各司其责,共同为企业绩效的提升和价值的创造提供基础支撑。实践表明,企业治理机制的选择受到企业自身的发展阶段、经营规模、技术特点等诸多因素的影响。只有依据这些因素权变地选择合适的治理机制,企业才能持续地生存和发展下去。这对我国的国有企业改革和民营企业发展都具有重要的意义。

治理机制在很大程度上是财务资本与人力资本在企业经营中不同作用的反映,现代企业中人力资本对治理机制的影响越来越大。1978年至2000年中国经济增长来源表明,广义的人力资本对于经济增长的贡献比重达到20%以上。2003年5月,中央政治局召开会议研究部署加强人才工作,会议认为“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题”,并做出了“人才资源是第一资源”的科学判断,会议要求各级党委和政府要认真贯彻十六大提出的尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的指导方针,大力实施人才强国战略,形成人才辈出、人尽其才的良好局面。另一方面,由于经济全球化趋势和科技革命的迅猛发展,人才尤其是创新人才,已成为生产力发展的核心要素,人才竞争成为国际竞争的核心内容。

但国有企业仍然存在人力资本所有者投机取巧、搭便车、败德等行为,或出现人才流失、人力成本投入产出率低,以及较为普遍的“59岁”现象。民营企业在人力资本管理上也存在诸多问题:①未能建立良好的激励机制,忽视员工的心理因素;②职业经理人与所有者家族的利益之争;③疏于选拔接班人,家族领导人的交接问题容易引发企业的生存危机;④核心人员的流动给企业常带来毁灭性打击。这些问题的存在最主要的原因就是未能对人力资本的作用有深刻认识,没有合理实现人力资本价值。

企业的长远发展要求合理的企业制度和充分发挥生产要素的作用。合理制度建立的关键就是要求企业能够科学地考虑其发展阶段、经营规模、技术特征等因素,建立适合自身的

治理机制。生产要素作用发挥的关键则是能够发挥人力资本的作用,使人力资本在不同的治理机制下得以实现自身的价值。本书在总结中国企业管理发展历程的基础上,指出中国企业进一步发展的关键就在于人力资本和治理机制。

本书以人力资本和公司治理为核心,提出了权变的人力资本激励策略和公司治理模式,对人力资本的投资、回报和约束等方面进行了系统的论述,并援引了丰富的案例资料作为实证。本书作为学术研究前沿成果,既有系统严谨的理论分析,又有密切联系实际的科学研究,可以作为广大企业经营管理人员的实际工作参考书,也可作为高校经济管理专业的教材和相关理论工作者的研究资料。

本书的研究得到了教育部人文社科研究基金的支持,在此特表谢意。

陈维政

四川大学工商管理学院

2005年8月



企业的“基业长青”不仅是每个企业家的梦想，同时也是中国经济得以长时期持续进步的必要条件。为了实现这个企业长远发展的目标，要求现代的企业必须充分发挥企业制度和企业资本的作用。企业制度建设的关键在于要求企业能够科学考虑自身的发展阶段、企业规模、技术特征等因素，建立合理的、适合自身的公司治理体系。公司治理体系包括治理结构和治理机制两个方面。公司治理体系是企业产权关系本质的反映和保障，是企业最基本的制度体系。企业需要依据自己的条件来建立适合企业发展需要的公司治理体系。企业资本作用的发挥包括财务资本和人力资本两个方面的资本的作用发挥。其中关键是要能够发挥人力资本的作用，使人力资本在不同的公司治理体系下得以实现自身的价值，促进企业的持续发展。

本书总结了中国企业管理发展历程，指出中国企业管理的发展需要对公司治理体系和人力资本给予充分的重视，对此的重视程度将影响中国企业的将来。本书以人力资本和公司治理为核心，针对现有的公司治理研究和实践提出了权变的公司治理模式，并对权变模式下的人力资本管理从回报、约束和投资三方面提出了自己的系统观点。本书将人力资本和公司治理两者结合起来分析与研究，给现实的实践和理论研究提供了新的视角。

本书为教育部人文社会科学研究项目成果，其中的内容既有基础性的理论知识又有科学性的学术研究。本书既可作为高校学生的教学用书，也可以作为相关人员的研究参考用书。



陈维政

1951年出生于重庆市，加拿大多伦多大学MBA，现为四川大学工商管理学院教授，企业组织与人力资源管理方向博士生导师。主要兼职有：英国威尔士大学MBA中国教学点客座教授，澳大利亚国立大学MBA中国教学点客座教授，加拿大约克大学亚洲研究中心客座研究员，国际管理学会会员，中国管理国际研究会会员。

陈维政教授长期从事企业组织与人力资源管理、企业股份制改造与资产重组等方面的教学和科研工作，主持了多项国家研究课题和企业研究课题，出版专著、译著和教材三十余种，发表论文百余篇。

由于教学、科研成绩突出，陈维政教授1991年被国务院生产委员会和国家计划委员会评为“在工作中成绩显著的回国留学人员”，1999年被国家经贸委评为全国管理培训优秀教师。



刘苹

企业管理博士，四川大学工商管理学院教师，曾任成都卷烟厂人力资源部经理，其主要研究方向是企业组织与人力资源管理，参与过多项国家研究课题和企业研究课题，并在学术期刊上发表论文多篇。



胡豪

四川大学工商管理学院企业管理博士生，主要研究方向为企业组织与战略管理，曾参与过多项国家研究课题和企业研究课题，并参加编写了多种教材和专著，已在学术刊物上公开发表论文多篇。

目 录

第一部分 总论

第1章 人力资本在企业发展中的地位 and 作用 /3

1.1 企业人员管理的演进 /4

1.1.1 传统劳动人事管理阶段 /5

1.1.2 人力资源管理阶段 /6

1.1.3 人力资本管理阶段 /7

1.1.4 传统劳动人事管理、人力资源管理、人力资本管理的主要区别与联系 /9

1.2 人力资本在公司治理中的地位 and 作用 /9

1.2.1 “资本雇佣劳动”的公司治理理论 /10

1.2.2 “劳动雇佣资本”的公司治理理论 /11

1.2.3 超产权公司治理理论 /12

1.2.4 权变公司治理理论 /13

1.3 人力资本激励的权变策略 /16

1.3.1 如何发挥人力资本作用 /16

1.3.2 激励应当因人而异 /17

1.3.3 激励应当因行业而异 /19

1.3.4 激励应当因企业的发展阶段而异 /20

1.4 结语 /22

参考资料 国外企业家人力资本收益权实践考察 /23

案例 削弱企业强人 太平洋建设集团的严氏试验 /31

本章参考文献 /35

第二部分 人力资本的权变激励策略

第2章 人力资本的内涵分析 /39

2.1 人力资本的理论回顾 /40

2.1.1 理论溯源 /40

2.1.2 人力资本的定义 /42

2.1.3 理论评述 /43

- 2.2 人力的资源与资本双重属性分析 /44
 - 2.2.1 资本与资源的区别 /45
 - 2.2.2 人力的双重属性分析 /45
 - 2.2.3 人力双重属性对企业激励策略的影响 /49
- 2.3 人力资本的分类 /51
 - 2.3.1 文献综述 /51
 - 2.3.2 人力资本的类型及特点 /53
- 2.4 结语 /57

案例 5 亿豪送 14 人 信雅达“阳光圣殿”圈人计划 /58

本章参考文献 /61

第3章 人力资本的主要激励方式 /65

- 3.1 人力资本激励理论的回顾和评述 /66
 - 3.1.1 经济学激励理论 /66
 - 3.1.2 管理学激励理论 /67
- 3.2 人力资本激励的主要方式 /68
 - 3.2.1 即时激励 /69
 - 3.2.2 固定激励 /72
 - 3.2.3 收益激励 /78
 - 3.2.4 权益激励 /83
- 3.3 激励方式的组合策略 /93
 - 3.3.1 各种激励方式的特点比较 /93
 - 3.3.2 激励方式组合 /94
- 3.4 结语 /96

案例 大众交通、大众科创:MBO 三步曲 /97

本章参考文献 /99

第4章 人力资本权变激励策略的总体分析 /101

- 4.1 专家视野:影响激励的权变因素 /102
 - 4.1.1 权变因素的定性研究 /102
 - 4.1.2 权变因素的定量研究 /105
 - 4.1.3 评述 /108
- 4.2 权变激励策略的理论框架 /109
 - 4.2.1 权变激励策略的逻辑推演 /109
 - 4.2.2 权变激励策略的主要内容 /111
- 4.3 结语 /116

案例 无效的激励不如不激励 /117

本章参考文献 /120

第5章 人力资本类型与权变激励策略 /123**5.1 人力资本分类权变激励的逻辑分析 /124****5.1.1 不同类型人力资本的特点 /124****5.1.2 不同类型人力资本的激励偏好 /127****5.1.3 人力资本分类权变激励 /129****5.2 人力资本分类权变激励的实证分析 /131****5.2.1 人力资本所有者激励偏好的调查与分析 /131****5.2.2 人力资本分类权变激励的调查与分析 /135****5.2.3 WK咨询公司薪酬调查数据分析 /138****5.3 结语 /141****参考资料 薪酬模式设计 /142****本章参考文献 /151****第6章 企业技术特点与权变激励策略 /153****6.1 技术特点与权变激励策略的理论分析 /154****6.1.1 要素力量对激励策略的影响 /154****6.1.2 人力资本分布对激励策略的影响 /157****6.1.3 各行业从业人员薪酬结构及水平的差异 /160****6.1.4 不同技术特点企业的权变激励策略 /162****6.2 技术特点与权变激励策略的实证分析 /163****6.2.1 问卷设计与基本情况 /163****6.2.2 技术特点对激励策略的影响分析 /165****6.3 结语 /167****参考资料 企业激励模式的选择与股票激励模式的构建 /168****案例 天择生物科技有限公司的股权激励 /174****本章参考文献 /182****第三部分 公司治理与人力资本管理****第7章 公司治理概述 /185****7.1 公司治理的概念 /186****7.1.1 公司治理的定义 /186****7.1.2 内部治理和外部治理 /188****7.2 国外典型公司治理模式比较 /190****7.2.1 英美股权主导型公司治理模式 /190****7.2.2 德日债权主导型公司治理模式 /192****7.2.3 东亚与东南亚家族主导型公司治理模式 /194****7.3 中国公司治理形态 /196****7.3.1 股东会 /196**

7.3.2 董事会 /199

7.3.3 经理层 /200

7.3.4 监事会 /202

7.4 中国企业治理特征分析 /205

7.4.1 国有企业治理分析 /205

7.4.2 乡镇企业治理分析 /211

7.4.3 民营企业治理分析 /214

7.5 结语 /216

参考资料 2004 年度最佳和最差董事会前 50 名排行榜 /217

案例 英国罗罗公司的经营管理机制分析 /219

本章参考文献 /225

第 8 章 企业产权安排与权变治理模式 /227

8.1 产权概述 /228

8.1.1 产权的概念 /228

8.1.2 产权的起源 /230

8.2 企业基本产权关系 /232

8.2.1 企业三大基本产权关系 /232

8.2.2 企业法人财产权 /233

8.2.3 出资人所有权 /235

8.2.4 债权人债权 /236

8.2.5 企业三大基本产权的特点比较 /237

8.3 从企业产权安排划分企业类型 /239

8.3.1 两权合一型企业 /240

8.3.2 两权相对分离型企业 /240

8.3.3 两权完全分离型企业 /241

8.4 公司权变治理模式 /241

8.4.1 出资人治理 /242

8.4.2 出资人与经理人共同治理 /245

8.4.3 经理人治理 /247

8.5 结语 /249

参考资料 “由内而外”的家族企业治理变革 /250

案例 川威钢铁集团有限公司建立现代企业制度和公司治理改制方案 /253

本章参考文献 /262

第 9 章 权变公司治理模式下的人力资本激励策略 /263

9.1 不同治理机制下决策权的配置 /264

9.1.1 治理机制与决策权配置的理论分析 /264

9.1.2 治理机制与决策权配置的实证分析 /267

9.2 不同治理机制企业的权变激励策略 /272

9.2.1 治理机制影响激励策略的资料分析 /273

9.2.2 治理机制影响激励策略的数据分析 /275

9.2.3 治理机制影响权变激励策略的理论假设 /277

9.2.4 治理机制影响权变激励策略的实证分析 /278

9.3 结语 /282

参考资料 美国公司类型与薪酬策略 /284

本章参考文献 /286

第10章 人力资本权变评价方法 287

10.1 人力资本的评价方法 /288

10.1.1 现有人力资本评价方法的评述 /288

10.1.2 人力资本价值的事前评价 /289

10.1.3 人力资本价值的事后评价 /295

10.2 人力资本评价指标 /297

10.2.1 理论回顾与评述 /297

10.2.2 定量指标 /299

10.2.3 定性指标 /301

10.3 基于人力资本分类的权变评价方法 /302

10.3.1 人力资本权变评价方法 /302

10.3.2 确定人力资本的经济回报 /305

10.4 人力资本评价对员工绩效的影响 /306

10.4.1 问卷设计和基本情况 /306

10.4.2 人力资本评价公平感对员工绩效的影响 /307

10.5 结语 /308

参考资料 为人力资源定价 /309

本章参考文献 /312

第11章 人力资本投资及其风险防范 /315

11.1 人力资本投资概述 /316

11.1.1 人力资本投资的内涵和特点 /316

11.1.2 我国人力资本投资现状 /317

11.2 人力资本投资的主要方式 /321

11.2.1 法定投资 /321

11.2.2 非法定投资 /324

11.2.3 人力资本投资的实证分析 /327

11.3 人力资本投资的风险及其防范措施 /330

11.3.1 可分散风险 /330

11.3.2 不可分散风险 /332

11.3.3 风险防范措施 /333

11.4 结语 /335

案例 “聚焦柯达”——柯达的人力资本投资 /336

本章参考文献 /338

第12章 人力资本的约束 /339

12.1 制度约束 /340

12.1.1 建立科学的决策机制 /340

12.1.2 加强监事会的监督力度 /341

12.1.3 加强审计和监督工作 /341

12.1.4 劳动人事制度 /344

12.1.5 劳动合同 /345

12.2 法律约束 /346

12.2.1 《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国合伙企业法》、
《中华人民共和国个人独资企业法》 /346

12.2.2 《中华人民共和国会计法》 /348

12.2.3 《中华人民共和国反不正当竞争法》 /348

12.2.4 《中华人民共和国劳动法》及其配套文件 /349

12.2.5 国务院《企业职工奖惩条例》 /350

12.2.6 《关于企业职工流动若干问题的通知》 /351

12.2.7 《中华人民共和国刑法》 /351

12.2.8 民法 /353

12.3 社会约束 /355

12.3.1 外部劳动力市场约束 /355

12.3.2 资本市场约束 /357

12.3.3 媒体以及其他社会约束 /360

12.4 自我约束 /362

12.4.1 传统道德 /362

12.4.2 公民道德 /366

12.4.3 职业道德 /367

12.5 结语 /368

案例 “喷施宝事件”陷入迷局 /369

案例 华为前员工侵权？UT 斯达康因购沪科被牵连 /371

本章参考文献 /373



第一部分 总论

□ 人力资本在企业发展中的地位和作用



第 1 章 人力资本在企业发展中的地位 and 作用

1992 年,香港新利贸易公司老总熊融礼和另一港商李其玲女士各投资 5 万美元,在杭州注册成立新利电子公司,聘请郭华强担任总裁。1993 年,新利电子公司在全国率先推出自助刷卡委托系统,当年即获纯利 600 多万元。1995 年初,杭州新利电子公司管理层的核心成员要求持有公司股票,以体现管理和技术的价值,但遭到出资人的拒绝,坚持现有股权结构不变。此后,8 位核心管理人员和技术人员集体辞职,另组建杭州恒生电子公司,从事与新利公司相同的业务,成为该公司一个有力的竞争对手。1996 年,新利公司总裁郭华强也辞职,组建了信雅达公司,新利的一批骨干人员又跳槽到信雅达公司,使新利公司业务受到很大影响。信雅达公司吸取了新利公司的教训,2002 年 9 月实施了“阳光圣殿”计划,通过低价转让的方式,让企业的核心成员直接或间接持有公司股份。上市首日,公司核心管理团队的身价就突破了 10 亿元大关,其中身价最高的郭华强个人资产达 5.3 亿元,而身价最低的公司副总裁羊英杰资产也在 1000 万元之上。郭华强认为公司自成立到上市,资产暴涨了 27 倍,仅依靠财务资本本身,企业不可能实现如此快速、巨大的增长,核心管理和技术人员的人力资本在企业收益增长过程中发挥了最主要的作用。因此,应给予他们应有的资本回报。

随着职业经理人队伍的壮大,企业的出资人与经理人之间的对立、冲突与合作已成为时下社会经济生活中的重头戏。类似于新利公司的例子比比皆是,例如,“方正科技”周险峰等高级管理人员集体出走事件,华为与老员工之间的法律官司和笔墨官司也打得难解难分。这些争端在外人眼中,可能是一场“乱哄哄,你方唱罢他登场”的好戏,但在企业内部却往往引发了“多米诺骨牌”效应,各种矛盾一触即发,人心浮动,士气下降。这就引出一个有价值的课题:企业中人的贡献和价值能不能资本化?如果确认了“人力资本”的存在,那应当如何发挥“人力资本”的作用?

企业由许多要素组成,而投入企业的生产要素,可以分为两大类:人力资本和财务资本。人力资本是企业员工所拥有的知识与技能,财务资本是企业出资人投入到企业的金融资本与实物资本。在不同的历史阶段中,由于技术、经济等条件的变化,各种生产要素对企业产权安排具有不同的影响力。企业产权安排即是企业的剩余索取权和剩余控制权在要素成员间的分配。企业产权基础上的治理机制,在很大程度上是对各要素在企业不同情况下不同作用状况的反映。由于企业对人的认识与管理从历史发展来看,是一个不断前进、不断深化的过程,受此影响,企业产权安排也呈现出多样性的特征。现代企业中人力资本的作用越来越明显,正不断影响着治理机制的建立和作用发挥。随着这个过程的持续进行,“人”在企业中的作用日益突显,企业对人员的管理逐渐由传统人事管理和人力资源管理向人力资本管理迈进。这就要求企业的治理机制必须随着环境的变迁而做出适宜的选择,才能最大限度地发挥出人力资本、技术和资金等一切生产要素的潜能。

1 企业人员管理的演进

19世纪末到20世纪初,在工业革命的推动下,资本主义社会化大生产逐步形成,随着生产规模的扩大,机器和雇员增多,传统的经验管理已不能适应大工厂的需要,科学管理应运而生,劳动人事管理成为管理的重要内容,为现代人事管理奠定了基础。20世纪60年代起,由德鲁克率先提出“人力资源”的概念,经过十多年的管理实践,在20世纪80年代基本形成了现代人力资源管理的框架。进入20世纪90年代,在以美国为首的发达国家中,信息技术等高新技术蓬勃兴起,“智力资本”、“知识经济”、“人力资本”等概念成为人们关注的热点。大家逐渐认识到“人”不仅是国家和企业的重要资源,而且是企业的重要资本投入,人员管理进入人力资本管理阶段。因此,人员管理可分为传统劳动人事管理、人力资源管理和人力资本管理3个阶段(如图1-1所示)。

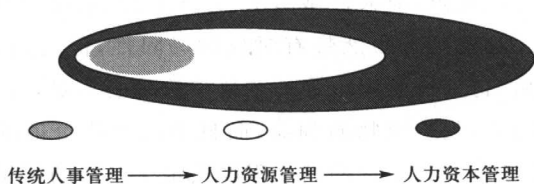


图 1-1 人事管理理论和实务的演进轨迹

以上 3 个阶段有各自不同的特征,蕴含着不同的管理思想,下一阶段包含了上一阶段管理的重要内容,并在原有基础上有所提高。下面将着重分析传统劳动人事管理发展的 3 个主要阶段及其特征,以及各个阶段相应的激励策略。

1.1.1 传统劳动人事管理阶段

早期的管理学家们已经认识到员工的产出是企业效益的关键,他们使用了科学的方法来设计工作,以提高劳动生产率。泰罗员工提出了科学管理的 4 个原则:①对员工工作的每一个要素开发出科学方法,用以代替老的经验方法;②科学地挑选工人,对他们进行培训、教育并使之拥有工作所需的技能;③与员工齐心协力,以保证一切工作按已经形成的科学原则去做;④管理者与员工在工作和职责的划分上几乎是相等的,管理者把自己比员工更胜任的各种工作都承揽过来^[1]。在以上 4 条原则的实践中,泰罗主要致力于让员工学会如何采用正确的方法工作,而不是让员工通过经验的摸索来提高技能,他还主张让人与工作之间相互匹配,管理的目标是让员工的财富最大化,从而保证雇主的财富最大化,即“大蛋糕”理论。

另一位著名的科学管理学家亨利·甘特认为工人应科学选用,他指出“在所有的管理问题中,人是最重要的因素”,强调必须在劳资之间发展一种共同利益,一种“和谐的合作”。为了达到这一目标,应当重视教育,工人和主管人员双方应增进理解^[2]。法约尔在 1916 年提出了 14 条管理原则,其中有 5 条都与人事管理有关,具体内容是:

- (1) 劳动分工。为有效使用劳动力所必需的专业化分工。
- (2) 职权和职责。他认为职权和职责是有联系的,后者是前者的必然结果,同时又是由前者产生的,职权是职务上(来自主管人员的职位)和个人的(智力、经验、道德价值、过去的贡献等的综合)各种因素的结合。
- (3) 报酬。报酬和支付方法应当是公平的,并为雇员和雇主提供最大可能的满足。
- (4) 秩序。实质上是一项关于安排事物和人的组织原则,他遵循简单的箴言:“每一事物(每一个人)各有其位;每一事物(每一个人)各在其位。”
- (5) 人员稳定。他发现人员的不必要流动乃是管理不良的原因和结果,并指出其危害^[3]。

在科学管理阶段,理论界意识到雇员对企业生产效率的重要贡献,破除以前将