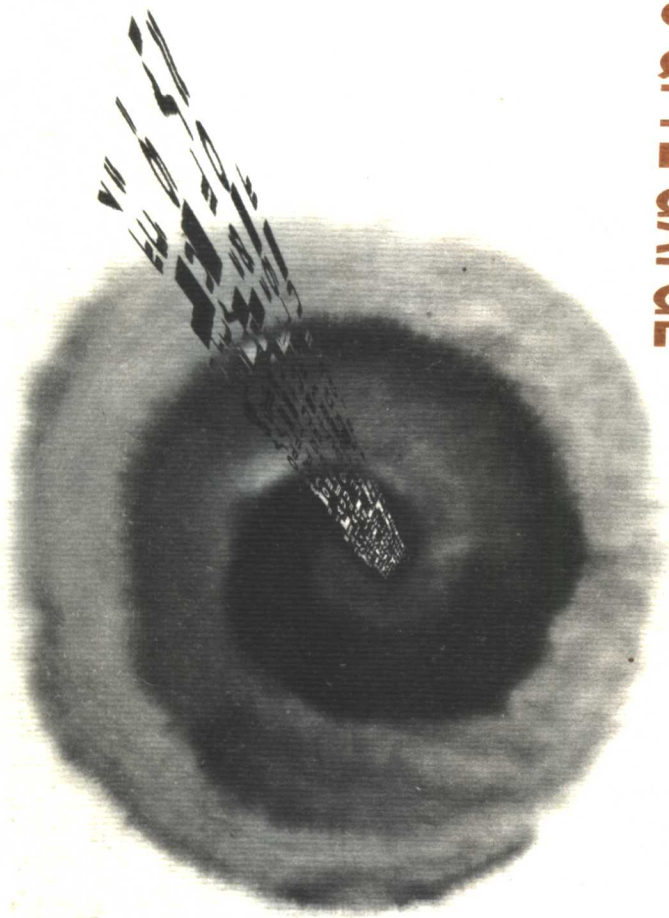


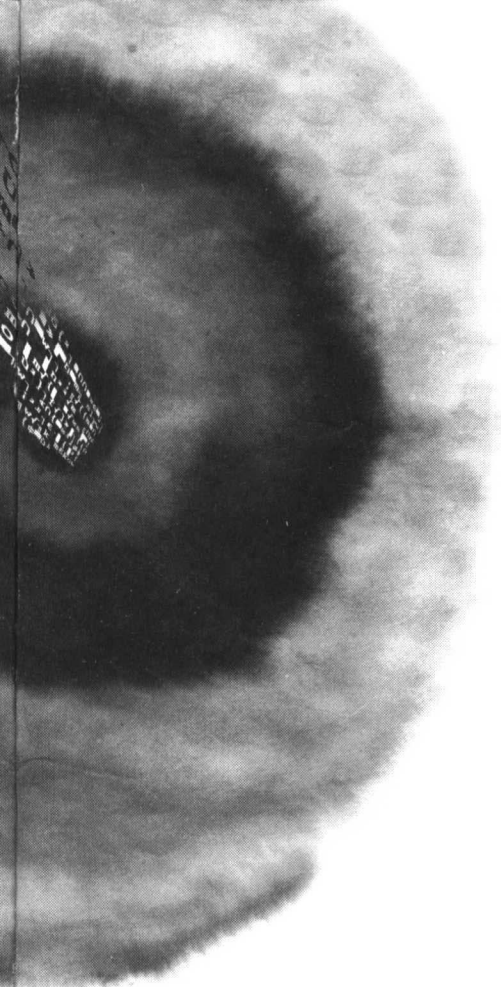
中国经济问题丛书

企业家激励约束与国有企业改革

QI YE JIA JI LI YUE SHU YU
GUO YOU QI YE GAI GE

黄群慧 著





中国经济问题丛书

ZHONG GUO JING JI WEN TI CONG SHU

企业家激励约束 与国有企业改革

QI YE JIA JI LI YUE SHU YU GUO YOU QI YE GAI GE

黄群慧 著

 中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业家激励约束与国有企业改革/黄群慧著

北京: 中国人民大学出版社, 2000

(中国经济问题丛书)

ISBN 7-300-03540-X/F·1064

I. 企...

II. 黄...

III. ①国有企业-企业家-管理体制-研究-中国

②国有企业-企业改革-研究-中国

IV. F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 32941 号

中国经济问题丛书

企业家激励约束与国有企业改革

黄群慧 著

出版发行: 中国人民大学出版社

(北京海淀路 157 号 邮编 100080)

发行部: 62514146 门市部: 62511369

总编室: 62511242 出版部: 62511239

E-mail: rendafx@public3. bta. net. cn

经 销: 新华书店

印 刷: 涿州市星河印刷厂

开本: 850×1168 毫米 1/32 印张: 9.125 插页 2

2000 年 6 月第 1 版 2000 年 6 月第 1 次印刷

字数: 204 000

定价: 16.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)



《中国经济问题丛书》

主编

董辅礽

副主编

王 霁 刘树成 邹恒甫 杨瑞龙

学术委员

(按姓氏笔画为序)

贝多广 王东京 刘树成

刘世锦 李 扬 李晓西

江小涓 余永定 邹恒甫

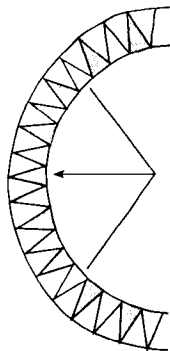
杨瑞龙 林毅夫 邱华炳

张春霖 张 军 周其仁

周立群 周茂荣 胡鞍钢

洪银兴 贺耀敏 高培勇

黄卫平 黄泰岩 谢 平

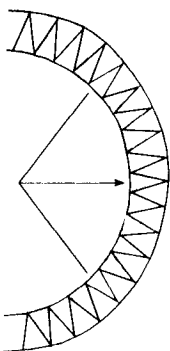


《中国经济问题丛书》总序

董辅初

经济理论的发展与变化是和经济实践紧密联系的，在我国继续向社会主义市场经济体制过渡的今天，实践在呼唤经济学的发展和繁荣；同时，实践也为经济学的发展创造着条件。

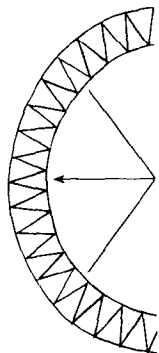
中国的市场化改革是没有先例的，又没有现成的经济理论作指导，这是中国学者遇到的前所未有的挑战。他山之石，可以攻玉。随着一大批西方经济理论译介进来，以及一大批具有现代经济学素养的人成长起来，认识和解决中国问题开始有了全新的工具和视角。理论和实践是互动的，中国这块独一无二的“试验田”在借鉴和运用现代经济理论的同时，势必会为经济理论的发展注入新的活力，成为其发展的重要推动力量，而建立在探讨中国经济问



题基础之上的经济学也才有望真正出现。中国经济问题正是在这个大背景下获得了特别的意义。

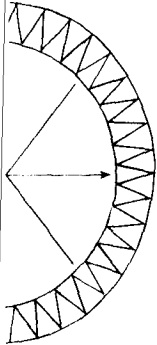
我们策划出版《中国经济问题丛书》的主要目的是为了鼓励经济学者的创新和探索精神，继续推动中国经济学研究的进步和繁荣，在中国经济学学术著作的出版园林中，创建一个适宜新思想生长的园地，为中国的经济理论界和实际部门的探索者提供一个发表高水平研究成果的场所，使这套丛书成为国内外读者了解中国经济学和经济现实发展态势的必不可少的重要读物。

中国经济问题的独特性和紧迫性，将给中国学者以广阔的发展空间。丛书以中国经济问题为切入点，强调运用现代经济学方法来探究中国改革开放和经济发展中面临的热点、难点问题。丛书以学术为生命，以促进中国经济与中国经济学的双重发展为己任，选题论证采用“双向匿名评审制度”与专家约稿相结合，以期在经济学界培育出一批具有理性与探索精神的中国学术先锋。中国是研究经济学的最好土壤，在这块土地上只要勤于耕耘，善于耕耘，就一定能结出丰硕的果实。

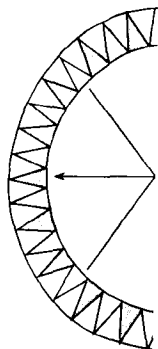


目 录

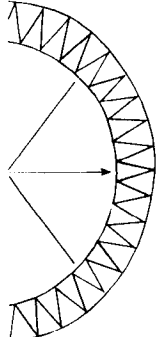
导 论	问题的性质与研究方法	1
	0.1 问题的提出及语义方面的说明	2
	0.2 问题的理论价值和现实意义	7
	0.3 相关理论方法述评	14
第 1 章	企业家角色、行为假定与激励约束机制	28
	1.1 企业家理论和企业家角色	29
	1.2 企业家角色与企业家的行为模式:管理行为主义的解释	40
	1.3 企业家行为假定与企业	



	家的激励约束机制	48
1.4	基本分析模式:企业家激励约束 机制的连续统一体模式	59
第 2 章	企业家的产生机制、激励约束机制 与企业效率	79
2.1	基本分析模式的拓展:企业家的 产生机制、激励约束机制与企业 效率的关系	80
2.2	企业制度与机制组合——对分析 模式的进一步说明	90
2.3	机制组合与企业家行为模式选 择	94
2.4	小结:一个关于企业家激励约束 问题的综合分析模式	99
第 3 章	企业家的报酬结构与报酬机制	101
3.1	企业家的报酬结构及其理论 基础	102
3.2	企业家报酬机制与企业业绩指 标的选择	110
3.3	企业家报酬机制激励强度的 实证分析	116
3.4	年薪制与我国国有企业企业家 报酬激励的设计	123
第 4 章	公司治理结构与企业家控制权机制	135
4.1	作为企业家激励约束因素的控制权 ——理论界定和相关说明	136

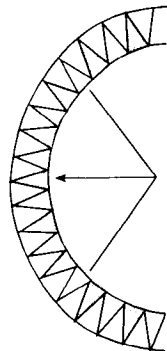


4.2	公司治理结构与公司治理模式	142
4.3	国有企业的企业家控制权机制 与转轨经济中的“内部人控制” 问题	151
4.4	规范公司治理结构与建立有效的 激励约束国有企业企业家的控制 权机制	159
第 5 章	企业家的声誉机制	166
5.1	企业家的声誉机制:声誉模型 的说明	167
5.2	建立企业家声誉机制的必要性 ——进一步的分析	172
5.3	企业家声誉机制发挥作用的条 件与建立我国国有企业企业 家的声誉机制	176
第 6 章	竞争机制与市场对企业家的 激励约束	181
6.1	竞争、压力与激励——一般理论 说明	182
6.2	资本市场、企业融资结构与企业家 的控制权	189
6.3	经理市场、自增强机制与我国经理 市场的培育	200
6.4	产品市场、标尺竞争与公平竞争 环境	207
6.5	小结	213

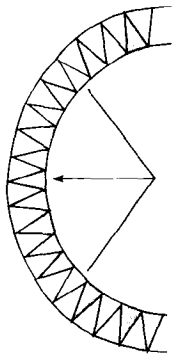


第 7 章	我国国有企业企业家激励约束机制的有效组合	216
	7.1 国有企业目标定位与分类改革	217
	7.2 我国国有企业企业家的激励约束： 由单一机制主导转为四种机制 有效组合	222
第 8 章	建立国有企业高层经理人员的有效激励约束机制	239
	8.1 国有企业高层经理人员激励约束 问题的重要性	239
	8.2 建立激励约束国有企业高层经理 人员有效机制的总体思路	241
	8.3 改革和完善国有企业高层经理人 员激励约束机制的措施	244
第 9 章	国有企业经营者年薪报酬方案设计—— 思路与要点	251
	9.1 建立国有企业经营者有效的年薪 报酬激励机制的基本原则	252
	9.2 国有企业经营者报酬方案基本 设计思路	256
	9.3 可供选择的国有企业经营者报酬 方案设计要点	258
第 10 章	对企业高层经理人员激励约束问题 的若干基本判断	263

主要参考文献	269
后记	281

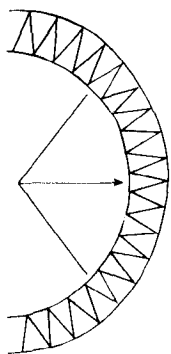


问题的性质与 研究方法



无论是关于企业家的论题，还是关于一般意义上激励问题的研究，不仅在经济学中，而且在管理学中^①，都有着十分重要的地位。有关这两方面的研究论述，在卷帙浩繁的经济学

① 我国经济学界一直存在一种观点，认为（企业）管理学是经济学的一个分支学科。在我国颇具影响的高校本科权威教材《现代西方经济学》、《西方经济学》中，就把企业的经营管理方法和经验，诸如行情研究、存货管理、产品质量控制、车间生产流程布局等，归入西方经济学的内容。个别经济学家甚至根本不承认管理的独立存在，认为“管理水平”是一个很模糊的概念，甚至怀疑是否有一个独立的“管理”的东西存在。与此截然不同是我国自然科学界对管理学的看法。1996年7月，国家自然科学基金会在原管理科学组的基础上成立了管理科学部，使管理学与数学、物理学等自然科学有了同样的学科地位。而且，我国自1999年始，管理专业的学生被授予独立的管理学学位，而不是经济学学位或工学学位。本文认为，管理学和经济学是两门联系紧密但都具有独立学科地位的学科，而且，综合运用经济学和管理学方法对企业家的激励约束问题进行研究，构成了本文研究方法的基点。

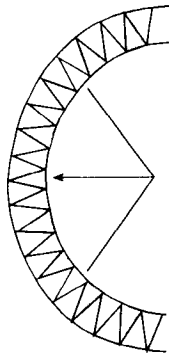


和管理学文献中占有相当的比例。本文将两方面结合起来，对企业家的激励约束问题进行研究，并非是基于“综合孕育着创新”的研究选题逻辑，而是出于对企业家的激励约束问题性质的认识以及该问题对企业效率具有决定意义的考虑。

0.1 问题的提出及语义方面的说明

1932年，美国经济学家伯利和米恩斯出版了《现代公司与私有财产》一书。在这项开创性的实证研究中，著名的“所有权和控制权分离”命题被提出。其基本含义是，在现代公司中，由于股权的广泛分散，没有人拥有任何一家公司的具有实质性意义的股份，企业的控制权已经转入公司的管理者手中，而管理者的利益经常偏离股东的利益。循着伯利和米恩斯的管理者主导企业的假说，60年代前后，鲍莫尔、玛瑞斯和威廉姆森等人分别提出了企业最小利润约束下的销售收入最大化模型、最小股票价值约束下的企业增长最大化模型和最小利润约束下的管理者效用函数最大化模型。这些模型从不同角度揭示了掌握控制权的管理者与拥有所有权的股东之间的利益目标差异，从而提出了现代公司制企业中如何激励约束管理者追求股东利益目标的问题。

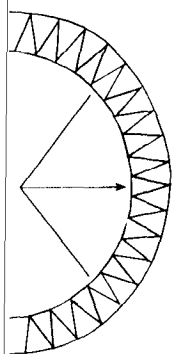
美国著名企业史学家钱德勒1977年出版的《看得见的手——美国的企业管理革命》，系统地研究了19世纪中期以来美国现代工商企业成长的历史，从经济史角度印证了伯利和米恩斯“所有权和控制权分离”的命题。虽然现代企业制度以股份有限公司和有限责任公司为主要表现形式，但以股



份形式体现的有限责任制度的出现，并不能保证古典企业制度向现代企业制度发展。其实，股份制度的历史甚至可以追溯到久远的古罗马时期，当时就已经有了向公众发售票证、筹建资金的组织。到 16 世纪，英国、法国和荷兰等国曾出现过一批由政府特许建立的在国外某些地区拥有贸易特权的贸易公司，这些公司采用股份合资经营的形式，被认为是现代股份公司的先驱。但据钱德勒分析，企业规模的扩张、现代工商企业的出现取决于技术、市场和交通通讯条件等因素，受当时这三方面因素的限制，这些具有现代股份制企业某些特征的经济组织并没有成为当时经济活动的主要形式。按照钱德勒给现代企业组织下的定义：“由一组支薪的中、高层经理人员所管理的多单位企业”^①，现代企业与古典企业的区别表现在三方面：（1）现代企业是规模较大、具备多种经济功能、可跨行业和地区经营的多单位企业；古典企业是规模较小、单一功能、在一个地区经营单一产品系列的单一单位企业。（2）现代企业的资本所有权与企业管理权发生分离；古典企业的管理者兼有资本所有者的身份，资本所有权和管理权是合一的。（3）现代企业是一个复杂的管理层级组织；古典企业是层级组织中的最简单形态。因此，在钱德勒看来，与股份制度相比，资本所有权与管理权的分离更能体现现代企业的特点。

为什么具有资本所有权与管理权分离特征的现代企业会取代二者合一的古典企业，成为现代社会的主要经济组织形式？钱德勒的解释是，随着技术、市场和交通通讯的发展，

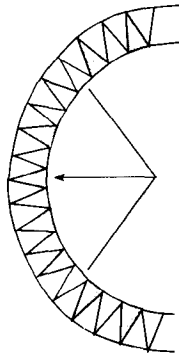
^① [美] 钱德勒：《看得见的手——美国企业的管理革命》，2 页，北京，商务印书馆，1987。



企业的规模日益扩张，并伴随着技术和管理过程的复杂化，需要专门的管理人员进行管理。也就是说，古典企业是单一单位的、具有简单层级组织的企业，资本所有者可以自己管理；而当古典企业发展为多单位的、具有复杂的层级组织的现代企业时，必须是具有特殊人力资本的专职管理人员才能管理。如果按照威廉姆森交易费用经济学角度的解释，企业组织的产生和发展是经济效率提高，即交易费用降低的客观要求，有效率的组织结构应符合资产专用性、外部性和层级分解的原则，那么，现代企业的所有权与管理权的分离应比古典企业的二者合一更具效率。

分析至此，我们需要引入企业家的概念进行对应说明。奈特认为，企业家的功能可以分为商业决策和承担商业风险两大类。关于决策功能，法玛和詹森在其经典论文《所有权和控制权的分离》中，按决策程序又将其分为决策管理和决策控制。决策管理包括最初决策方案提议和决策方案被批准后的执行决策；决策控制则包括决策方案的审批和对决策方案执行的监督。把这样的分类分别对应到古典企业和现代企业中，古典企业的企业家集资本所有权与管理权于一身，既承担风险，又进行决策管理和决策控制；在资本所有权与控制权分离的现代企业中，风险承担与决策控制是资本所有者的职能，决策管理则是管理者的职能。^① 也就是说，从古典企业到现代企业，企业家的职能分解了，形成了所有者企业家和经营者企业家。现代企业的所有者和管理者的身份合在一起，才构成古典企业的企业家身份，“联体企业家”便由

^① 一般而言，所有者只对较为重要的决策进行控制，对于日常决策，决策管理和决策控制都是管理者的职能。

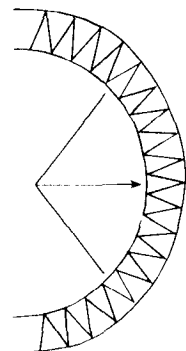


此而来。^① 管理者作为“联体企业家”的一部分，习惯上又被称为职业企业家，以便与一般意义的企业家相区别。从这个意义上看，现代企业的所有权和经营权的分离，实际上是企业家职能的分解。这种企业家职能“分工”的结果，一方面提高了企业组织的效率，另一方面也产生了分工后的协调及相应的协调成本问题。企业家职能“分工”能促进企业组织效率的提高，解释了现代企业制度取代古典企业制度的原因。^②而企业家职能“分工”后的协调及降低协调成本问题，也就是管理者的激励约束问题，即企业家的激励约束问题。

从分析逻辑而言，现代企业所有权和控制权的分离，企业家职能的分解，职业企业家和企业所有者目标和利益的不一致，是产生企业家的激励约束问题的必要条件，但并非充分条件。企业家的激励约束之所以必要，还因为职业企业家和所有者之间信息不对称。具体而言，职业企业家拥有所有者所不知、且难以验证的信息，即“私有信息”；职业企业家的一些行为或决策是所有者无法观察和监督的，即“不能观投入”。如果信息是对称的，职业企业家的一切信息都是公开的和可验证的，一切行为都是可观察和监督的，那么，职业企业家和所有者之间的契约是完全的，职业企业家任何偏离所有者目标和利益的动机、行为都会被制止。正是由于“私有信息”和“不能观投入”的存在，通过建立企业家的激励约束机制，诱导出真实信息，刺激出适当行为，才十分必要。

^① 张维迎：《企业的企业家——契约理论》，7页，上海，上海三联书店，1995。

^② 从委托—代理理论角度分析，与代理成本相对应，这种组织效率的提高可以称为一种代理收益。代理收益大于代理成本，是古典企业制度向现代企业制度变迁的动力。参阅叶国鹏：《代理关系的收益和企业制度的变迁》，载《经济研究》，1994(6)。



建立职业企业家的激励约束机制,是在保证现代企业组织享有企业家职能分工产生的高效率的同时,避免职业企业家和企业所有者的目标利益不一致而造成损失的必然要求。

关于企业家与企业管理者,还有必要进行三方面语义上的澄清。第一,上述管理者是相对于所有者而言的。严格地说,企业管理人员分为高层、中层和基层三类,显然,构成“联体企业家”的只能是高层管理人员。所以,准确地说,企业家的激励约束是指企业高层管理或经理人员的激励约束,也就是英文中的高层执行官员,尤其是首席执行官(chief executive officer, CEO)的激励约束。第二,对于国有企业而言,高层经理人员一般是由政府委派并具有一定级别的负责管理国有企业的政府官员,既非古典企业意义的企业家,也非现代企业的职业企业家。但从高层经理人员的激励约束角度分析,国有企业和一般意义的现代企业的主要区别在于激励约束的主体差异,激励约束的客体或对象都是企业的高层经理或管理人员。因而,我们仍按约定俗成的说法,称国有企业的厂长经理为企业家。^①对转轨经济时期我国国有企业企业家激励约束问题的研究,将构成本文的重要内容。第三,本文之所以以企业家的激励约束机制为题,而非

^① 对于一些认真的经济学者,称国有企业的领导人或高层管理人员为企业家可能不被接受,从严格的企业家理论或企业理论分析也许应当如此。但周叔莲认为:“我们不能笼统地说在国有制下不可能产生企业家。在社会主义传统经济体制下,国有企业确实难以产生企业家,但是经过改革,国有企业真正成了商品生产者和经营者,企业家将大批涌现出来。”(参见周叔莲:《时代在呼唤企业家》,载刘述意、高粮主编《企业家理论和实践》,7页,北京,经济管理出版社,1988。)从发展角度和约定俗成的角度,在没有歧义的情况下,本文后面将称国有企业的高层经理人员为国有企业企业家。其实,国外的经济学者也并不反对称国有企业的高层管理者为企业家。1983年,卡尔曼就以《Entrepreneurs in Red》,即《红色企业家》为题,出版了一本著作,探讨众多社会主义国家中央计划体制下的国有企业的组织结构和创新问题。