



# 进入权

——公司治理中的关键资源配置

过聚荣 著



# 进入权

## ——公司治理中的关键资源配置

过聚荣 著

## 图书在版编目(CIP)数据

进入权——公司治理中的关键资源配置/过聚荣著. —上海: 复旦大学出版社, 2014. 10  
ISBN 978-7-309-10969-6

I. 进… II. 过… III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 209311 号

进入权——公司治理中的关键资源配置

过聚荣 著

责任编辑/刘子馨 张咏梅

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编: 200433

网址: fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售: 86-21-65642857 团体订购: 86-21-65118853

外埠邮购: 86-21-65109143

常熟市华顺印刷有限公司

开本 890 × 1240 1/32 印张 6.5 字数 160 千

2014 年 10 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-10969-6/F · 2081

定价: 26.00 元

---

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

## 内容提要

本书以公司治理的若干问题作为研究对象,通过进入权理论的分析框架来回答公司治理的“目的”与“如何构建一个机制来协调企业利益相关者之间的关系”这两个问题,并从中找寻可能的解决方案。全书主要涉及四个相关概念:公司治理、关键资源、利益相关者、进入权。

本书采用比较与规范相结合,定性与定量相结合,案例分析与理论归纳相结合的研究方法,同时与经济学、管理学、法学和金融学等学科相结合,借助历史分析比较和哲学思考相结合的方法论进行研究。

本书适合作为管理学、经济学等专业师生教学参考书,也可作为企业管理、经济管理部门工作人员的辅导培训用书。

# 目 录

第一章 导言	1
第一节 问题的提出	1
第二节 主要相关概念的界定与辨析	6
第三节 主要研究方法及主要内容	11
第二章 相关文献回顾及其评述	18
第一节 关于企业理论的文献回顾	18
第二节 关于公司治理理论的文献回顾	30
第三节 关于进入权理论的文献回顾	42
第三章 公司治理分析的进入权模型	49
第一节 进入权配置的一般模型	49
第二节 公司治理分析的进入权模型框架	64
第三节 进入权模型内生变量分析	68
第四节 进入权模型外生变量分析	79
第四章 关键资源的进入权作用机理分析及其应用	87
第一节 客户资本为关键资源的进入权作用机理	87
第二节 技术为关键资源的进入权作用机理	94
第三节 决策资源为关键资源的进入权作用机理	103
第四节 人力资本的进入权作用机理分析	109
第五节 关键资源的进入权配置方法	115

<b>第五章 进入权视角的公司治理新认识</b>	/126
第一节 公司治理核心功能的演变	/126
第二节 董事会功能的重新定位	/135
第三节 人力资本密集型企业的治理：以 S 公司为例	/147
<b>第六章 进一步的探讨——从内部治理到外部治理</b>	/162
第一节 由内部治理到外部治理的实践与理论探索	/162
第二节 技术创新网络的治理	/170
第三节 新创企业如何构造价值网——多普达案例	/181
第四节 简短的结语	/186
<b>第七章 结论</b>	/189
<b>参考文献</b>	/197

# 第一章 导言

自从企业作为一个研究对象进入经济学家和管理学家视野中以来,关于“企业是什么”的问题似乎得到了解答。然而,无论从理论上还是从实际情况来看,“企业的性质是什么”是一个很大且难以回答的问题。只要考虑到时代变迁这一因素就足以使人们认识到以往主流经济学家笔下的“企业”已发生了许多明显的特征性变化,它一再地给公司治理的理论提出挑战,日益彰显出理论之于实践的苍白。本书以公司治理的若干问题作为研究对象,通过进入权理论的分析框架,试图回答公司治理的“目的”,以及“如何构建一个机制来协调企业利益相关者之间的关系”两大问题。

## 第一节 问题的提出

考察企业的演进历程,不难发现,20世纪初出现的“现代公司”(Modern Business Enterprise, MBE)具有三个明显的特征:一是资本密集,表现为拥有资本的股东处于公司的主导地位;二是高度的纵向一体化,多层级的组织结构使得权力集中在高层,最高管理层通过命令——指挥链控制员工,形成“金字塔”型的层级制组织;三是企业的边界清晰。由此可见,公司治理的核心问题在于对边界内部产生的剩余进行分配,而不是如何维护和稳定边界。

尽管钱德勒(Chandler)将这样的公司命名为“现代公司”,然而,现实中的公司正在悄悄地发生着变化,尤其是20世纪末期,企业性质的演变呈现出三个特征:一是大型公司正在裂变为各个独立的公司。例如,美国的 Nucor 钢铁制造公司已经放弃了传统典型的后向纵向一体化,将公司整个原材料供应外包出去(Holmstorm

& Roberts, 1998)。二是纵向一体化的制造企业出让他们对供应商的直接控制权, 转为更加松散的联盟形式。如 GM(通用汽车) 也正在变革内部结构, 让它的主要供应部门 Delphi 分离出去。三是人力资本作为关键资产的重要性日益突出。究其原因, 包括 IT 在内的高新技术不断应用于经济领域并日益得以改善, 世界经济趋于全球化, 从而使企业竞争环境呈现出两个最为明显的特点: 生产过程的商品化与金融的商品化。这些变革使以往企业中起关键作用的物质资本的独特性日益减少, 企业的内部和市场状况可以直接由人力资源来决定, 人力资源已经成为企业与市场连接的关键环节。Rebecca Demsetz(1996)发现纽约联邦储备银行的低技能员工的雇佣比例由 1983—1986 年间的 60.4% 下降到 1993—1995 年间的 52.5%, 类似于银行业的其他金融部门掀起了雇佣大学文化程度员工的浪潮。在企业内部, 某些重要人力资源(特别是服务性行业中熟悉并拥有客户资源的代理人)的离开或加盟, 就可以迅速地改变企业的内部状况和边界范围。传统的产权理论无法解释这种变化, 在此基础上构建的治理结构也面临着诸多挑战。

从理论上, 公司治理的文献中主流经济学的观点认为: (1) 企业的目的在于股东价值的最大化<sup>①</sup>。(2) 权力来源于财产所有权<sup>②</sup>。公司治理问题产生于所有权和经营权分离条件下的委托—代理问题以及由此派生的对代理人的激励、监督和约束。(3) 公司治理“就是安排各种手段以便公司资金的提供者, 以此保

---

<sup>①</sup> 主流经济学家的另一种表述是“企业价值最大化”。但根据主流企业理论, 企业签约各方得到的合约报酬可在事前确定, 由于股东在风险分散方面有比较优势, 因而获得剩余索取权, 因此, 自然的推论即股东利益最大化就是企业利益最大化。

<sup>②</sup> “财产所有权”是一个常常被误解运用的概念, 它的英文是“property rights”, 有学者认为应该译作“财产权”(杨其静, 2002), 其原因在于该词意指与非人力资产的所有权相关的权利, 而不是一般意义上的“当事人所拥有的被社会普遍认同的行動的权利”。张维迎(1996)也对财产所有权和企业所有权进行过区别, 因为这对理解企业制度安排是非常重要的。



证他们自己能够获得投资收益”(Shleifer & Vishny, 1997),即“是对股东利益的保护”(Tirole, 2001),或者说要使得选择有效率的治理结构“十分接近于为企业选择一个恰当的融资结构”(Aghion & Bolton, 1992)。(4) 公司治理的主要目标在于如何防止经营者的“机会主义”、“道德风险”及“管理偷懒”等危害财产所有者利益的行为的发生。如果说有经济学者研究“激励”问题<sup>①</sup>,大多数立论的根据还是对“股东利益”的唯一性的认同,即为了使牛耕地更努力就要给予其“夜草”的激励。(5) 公司治理的出发点在于实现委托人和代理人的目标趋于一致,为此,要建立企业内部的制衡机制,通过股东会、董事会和监事会和经理层之间的委托代理和分权制衡,达到股东利益最大化。

从研究的对象上,以往公司治理的研究至少有两个局限的地方:一是绝大多数研究的重点集中在上市公司(Publicly Traded Corporation)<sup>②</sup>,视角很少深入到私人公司、非贸易机构等组织;二是研究的重点在于成长到某一阶段的公司治理问题,而企业初创阶段的治理问题则少有涉及。

从治理实践上,就企业内部而言,企业能成长到何种规模?企业的寿命能多长?这两个不仅是企业管理理论学家所关注的命题,也是现实的企业家们所探求的课题。Rajan & Zingales(1998)在一项对 43 个国家的统计分析中揭示<sup>③</sup>: 20 世纪整个 80 年代就平均而言,一国的经济增长速度 2/3 的贡献来自于企业成长规模

<sup>①</sup> 经济学家意识到公司管理人员和外部人员之间存在严重的信息不对称,为解决这一问题,经济学家开出的药方非常简单:只需把大量的公司股票给予管理人员。道理很简单,当管理人员自身成为股东时,他们的利益就与外部股东的利益相一致。在追求财富欲望的驱使下,管理人员就会努力工作以改善公司业务的基本面,在资本市场上推动公司股票价格的上升。事实上,经济学家简单明了的股票激励理论是错误的。因为这剂简单药方隐含一个具有重大缺陷的假设:金融市场是有效的。但是,恰恰相反,金融市场常常是无效率的(黄明, 2002)。

<sup>②</sup> 这是国内外的学者所共同关注的主要问题。比如中国学者的研究也大多集中在上市公司的治理问题。

<sup>③</sup> 详见 Rajan & Zingales 在“*What Determines Firm Size?*”一文中的讨论。

的扩大,只有 1/3 的贡献来自新创企业的进入。全球某一类企业<sup>①</sup>面临一个普遍的困难:一方面,为了使企业能快速地成长,需要雇佣更多有才能的人以便拓展市场、制造、推销产品与服务,进一步开发新的技术,并且为了提高效率,必须让这些人接触、了解关键技术等核心资源;另一方面,当这些雇员接受了更多的关键资源时,企业面临着关键资源的失控问题,这些已专业化了的人随时有离开企业另立门户与原企业竞争的危险。据 Bhide(2000)的统计<sup>②</sup>,在 Inc 全球 500 家成长最快的企业中,71% 的企业核心技术、核心资源来自创业者原供职的企业。当这些雇员离开原企业时,带走了该企业的关键资源(如核心技术、关键客户等)。他们所成立的新企业与原企业激烈竞争,很可能新企业能发展壮大,而原企业则慢慢萎缩。这一世界性难题的解决仅仅依赖于产权保护、内部激励制度、控制企业成长速度及重视人员的职业道德(张维迎,2001)显然还很不够,它所涉及的治理问题就需我们做更为深入的探讨。

就世界范围内公司治理的现实而言,以英美为代表的外部监控模式因不断爆出的公司会计丑闻使得人们不再迷信市场监控的有效性,而迫切要求进行公司治理的改革;以日德为代表的内部监控模式又由于其经济发展战略和企业制度难以应对激烈变化的市场竞争的挑战而要求重建;以东南亚国家和地区为代表的家族监控模式在 1997 年代的金融危机中受到沉重打击而雄风不再(李维安,2001;吴淑琨,席西民,2001;鲁桐,2002)。

事实上,对企业性质的不同理解必然会导致不同的公司治理理论(杨其静,2002)。公司治理理论面临的最大挑战就在于脱离现实。因为企业的目标究竟是什么?由此而决定的公司治理目标是什么?什么是公司治理的本质?公司治理结构的决定因素有哪

① 一般而言,主要指的是人力资本密集型企业,尤其是所谓的新型企业。

② Bhide, AmarV, *The Origin and Evolution of New Business*, Oxford University Press, 2000, New York.

些? 公司治理的功能与目标到底是什么? 它又通过什么样的途径来达到? 尽管理论界都达成了这样的共识: 世界上没有最优的治理模式可以为所有公司实践, 但问题是, 处在多元时代的企业是否就注定要在“黑暗”中自我摸索呢? 这些悬而未决的问题, 表明关于公司治理研究的理论框架还远远没有建立起来(李孔岳, 罗必良, 2002)。

在产权文献的基础上, Rajan 和 Zingales (1998, 1999, 2000, 2001) 定义了一个新范式: 进入权 (Access), 以弥补“所有权”的不足。在 Rajan 和 Zingales 的理论框架 (以下简称 R-Z 理论) 中, 进入权被定义为对关键资源使用的能力或是运作的的能力。R-Z 理论认为, 公司治理问题并不是简单的关于最优财产所有权的配置问题, 而是如何就关键资源进入权的配置与管理问题。在一个以人力资本为核心的新型企业中, 公司治理的一个十分重要而全新的任务是维护企业的整体性和稳定性。由此, 股东价值最大化也许不再是一个恰当的企业目标, 因为, 这并不会必然导致企业价值的最大化 (Rajan & Zingales, 1998, 1999, 2000)。公司治理系统就是“各种约束手段的复杂集合, 并且这些约束手段塑造了当事人对关系活动过程中所产生的准租金事后的讨价还价能力 (Zingales, 1997)”。可以这么说, R-Z 理论对公司治理的研究作了开创性的工作, 理论更接近现实, 更具有解释力 (杨其静, 2002)。但进入权的配置依据哪些重要的变量? 关键资源的特征性如何? 公司治理的目标又通过谁来达成? 是否依靠进入权配置的制度安排就足以解决公司治理所面临的问题了呢? R-Z 理论并没有给出答案。

循着 R-Z 理论的研究方向, 本书通过综合近期公司治理理论新的研究成果, 试图对治理的实践所显现的焦点问题寻找可能的解释。本书将在一般模型的基础上建立治理问题研究的分析基础, 运用模型分析公司治理中关于董事会职责功能等基本问题, 并将进入权理论由内部治理向外部治理推广作进一步的探讨。

## 第二节 主要相关概念的 界定与辨析

从研究的主题看,本书主要涉及四个相关概念:一是公司治理,二是关键资源,三是利益相关者,四是进入权。

### 一、公司治理、法人治理结构、公司治理结构

公司治理(Corporate Governance)是译自英文的用语,这一词语在中国还分别有“公司治理结构”、“法人治理结构”、“企业治理机制”等几种译法。

什么是“公司治理”?迄今为止国内外相关文献中尚没有严格一致的定义。中国学者梁能认为,公司治理结构研究的是各国经济中的企业制度安排问题。这种制度安排狭义上指的是在企业的所有权和管理权分离的条件下,投资者与上市企业之间的利益分配和控制关系;广义上则可理解为关于企业组织方式、控制机制、利益分配的所有法律、机构、文化和制度安排,其界定的不仅仅是企业与其所有者(Shareholders)之间的关系,而且包括企业与所有相关利益集团(例如雇员、顾客、供货商、所在社区等)的关系。这种制度安排决定企业为谁服务、由谁控制、风险和利益如何在各利益集团之间分配等一系列问题。这种制度安排的合理与否是企业绩效最重要的决定因素之一<sup>①</sup>。Blair(1995)认为,公司治理狭义上讲是指有关公司董事会的结构、功能股东的权力等方面的制度安排;广义上理解则指有关公司控制权和剩余索取权分配的一整套法律、文化和制度性安排,这些安排决定公司的目标,谁在什么状态下实施控制,如何控制以及

<sup>①</sup> 梁能主编:《公司治理结构:中国的实践与美国的经验》,中国人民大学出版社2000年版。

风险和收益如何在不同企业成员中分配等相关问题<sup>①</sup>。Shleifer 和 Vishny 认为公司治理结构是“公司融资者确保投资收益的诸种方式”(Shleifer and Vishny, 1998)<sup>②</sup>。融资者确保投资收益的方式包括：设计合理的工资合同激励经理人员为股东利益服务，以法律手段给予股东恰当的权利，赋予董事会监管经理的信托责任。

“Corporate Governance”译作“公司治理”较为合适。其原因在于：公司治理是在企业的本质基础上展开的，并且它不仅是一整套有关公司董事会的结构、功能的制度安排，更主要它是研究企业中不同于价格机制的权力是如何分配和运行的。所谓“治理”意指对权力的运用(Zingales, 1998)，而“公司治理”就是研究企业中权力的来源、分配及其运行的机理。因此，公司治理在本书中是企业中权力运行的一整套机制，而公司治理结构则是机制运行的结构性保证。至于“法人治理结构”主要是由于现代企业大多是独立的法人，因此，现代企业的治理结构问题也可称做法人治理结构(魏杰, 2001)。

## 二、关键资源

“关键资源”的来源可以从企业战略管理论中能力学派、资源学派中找到根基。1990年普拉哈拉德和哈梅尔在《哈佛商业评论》上发表了“公司的核心能力”(The Core Competence of the Corporation)的论文，“核心能力”是指“组织内的集体知识和集体学习，尤其是协调不同生产技术和整合各种各样技术流的能力”(Prahalad & Hamel, 1990)，它不是物理性资产，必须能创造顾客看重的关键价值。而在以资源为基础的战略理论家那里，核心能

<sup>①</sup> 费方域(1995)讨论了公司治理的各种定义。在费方域那里是将“Corporate Governance”译作“公司治理结构”。对该译法的认可还有张维迎、何维达、钱颖一、吴敬琏等。本书采用“公司治理”的译法。

<sup>②</sup> [日]青木昌彦：《比较制度分析》，上海远东出版社2001年版。

力来源于核心资源。

“关键资源”是指对企业生存与发展起着重要作用的资源，这些资源不仅包括物理性资产（如唯一的机器），而且包括非物理性资源（如思想、重要客户以及人等），更为一般地，关键资源还包括企业的决策权。

### 三、利益相关者

利益相关者(Stakeholders)是指企业内部与外部会影响组织或被组织影响的个人和团体，这些个人和团体包括员工、股东、供应商、竞争对手、社区等。历史上，这些利益相关者大多集中在单一国家或地区内，而现在他们却更可能分散于不同的国家与地区之中，顾客、供应商、竞争对手、雇员，甚至股东都常常遍布于世界各地。因为，经济全球化给现代管理者带来了一系列日益复杂的关系(Fritzsche, 1997)。

人们赞同企业应关注利益相关者的利益，但这并非意味着企业可以忽视股东的利益。也就是说，一方面，一个企业如果忽视了利益相关者的利益，则它将不可能获得企业价值最大化(Jensen, 2001; Post, Preston, Sachs, 2002)；另一方面，如果企业经营亏损伤害了股东的利益，使得企业难以生存，那么利益相关者的利益最终也将受到伤害。但是，企业内各利益相关方对企业的作用却并非处于同一层次，它们之间的关系可由图 1.1<sup>①</sup>所示：

本书前五章主要探讨“资源基础”层面的企业治理问题，而第六章则将视角扩展至“产业结构”层，即将进入权理论由内部治理向外部治理引申。

<sup>①</sup> 该图参照 J. Post, L. Preston, Sybille Sachs, “Managing the Extended Enterprise: The New Stakeholder View”, “Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth”, Stanford University Press, 2002.



图 1.1 企业利益相关者关系图

#### 四、进入权

“进入权”一词的英文是“Access”。Access 在英文中是一个多义词，表示“利用(或取得)的权力的方法(或机会)”。本书根据公司治理的特征，将其译为“进入权”<sup>①</sup>。

在 R-Z 理论中，Access 这一概念是描述性的，并被视为一种“能力”。这样的概念界定令人不甚满意。

所谓“进入权”，是代理人<sup>②</sup>被赋予对企业中关键资源的进入、接触机会，通过对其作专用性人力资本投资，从而获得对关键资源的控制的权力。其中的“关键资源”可以是非人力资本，也可以是与人力资源相关联的资本，如才能、创意等。“进入权”概念具有以下五层含义。

<sup>①</sup> 将“Access”译为“进入权”的中国学者还有杨继国(2001)，但杨继国没有说明“进入权”一词的应有内涵。另一学者杨其静(2002)将其译为“使用权”。引入“进入权”概念而不是“使用权”的理由在本书下一小节的概念辨析时给出。

<sup>②</sup> 值得指出的是，这里的“代理人”是一个集合性概念，包括企业内的所有员工。当将进入权理论的应用扩展至外部治理时，则“代理人”就不再局限在企业内了。

第一,禀赋性。这是一种与“能力”相联系的权力。“当一个人天生拥有一种资源(如才能),他就直接拥有权力”(Zingales, 2001),即天生拥有的资源及对企业有用性直接构成权力,体现出进入权的禀赋性特征。

第二,机会性。“进入权”是赋予代理人对其人力资本专业化发展的“机会”,即企业赋予代理人使用某种资源,或有某种活动权限的机会。被赋予“进入权”的代理人并不获得新的剩余控制权,他所得到的的是在企业资源方向专业化其人力资本的机会(Zingales, 1998)。握有企业控制权的人通过“进入权”决定谁有权或有机会与企业的关键资源接触,以及接触的程度如何。即使有天生的能力,代理人如果得不到与关键资源接触的机会,没有获准其使用资源和进一步学习“专业化”知识,那么,他的能力将无法发挥其效力,也不可能从中获得企业的“权力”。

第三,诱导性。由于“进入权”是一种与“能力”相联系的权力,当代理人个人拥有的禀赋性能力与企业的其他关键资源结合时,这种本属于个人拥有的能力将被引导和限定到特定的发展方向,从而发展成企业专用的“能力”,即所谓的“专业化”或“专用性”。

第四,再生性。当代理人获得“进入权”,对关键资源作专用性投资后,与其先前存在的人力资本剩余控制权(由人力资本合约的“不完全性”产生)结合,可以再生、创造出代理人自己控制的关键资源,即属于他自己的“专有人力资本”。专有人力资本对企业组织租金的创造具有重大作用,却又无法为其他人力资本所替代。这种人力资本给代理人以排他性“权力”,并取得企业的部分控制权(Zingales, 1998)。如果对关键资源的“进入权”的再生达到极致,意味着企业的进入权可能已经失配,企业将面临关键员工离职而导致关键资源的流失所带来的危险。因此,再生性特征隐含企业应适度地配置进入权。

第五,动态性。

总之,“进入权”是获得和合理分配权力的一种机制。通过权



力的适当配置,将所有权与控制权分离,达到促进专用投资,提供更好的激励,最大化创造组织租金之目的。这种机制是通过对关键资源的控制来实现的,由于企业的关键资源并不一定是物质资本,所以,所有权就不是唯一的权力源,也不是最有效的激励机制。

## 五、进入权、使用权与所有权

有必要区分进入权与使用权。进入权是使用权的前提,没有进入权就没有使用权。进入权不仅表示一种赋予代理人的机会,而且还表明了代理人的能力。好比让某一位经理使用机器,并不表示他能操作,使用权只是给了经理一个机会而已,也并没有说明企业主是否依据代理人的素质赋予了使用权。但是,赋予代理人进入权既表明他有使用机器的权力,也表明代理人通过对机器的专用性投资就能获得属于自己的权力,同时也表明企业主可以根据代理人的素质随时调整赋予进入权的程度,尽管可能在此时代理人已经获得了个人性权力。之所以要对使用权、进入权和所有权进行区分,是因为有观点认为,企业的权力来源于所有权,而进入权是新型企业权力的来源,且不同于所有权。概括地说有四个方面的不同<sup>①</sup>,即:(1)所有权不能界定企业的边界,而进入权可以界定企业的边界。(2)权力来源的解释力不同。(3)对外部执行系统的依赖性。(4)进入权是比所有权更好的激励机制。

## 第三节 主要研究方法及主要内容

### 一、主要研究方法

本书采用比较与规范相结合、定性与定量相结合、案例分析与

<sup>①</sup> 这里只作简要的介绍,本书的第二章将引用R-Z理论较为详细地将进入权与GHM框架中的所有权作对比分析,从而说明引入进入权理论的原因所在。