

四川大学985“经济发展与管理研究”创新基地系列著作

通往创新之路的 企业制度选择

The Choice of Enterprise System
Leading to the Road of Innovation

姚树荣 ◎ 著



经济科学出版社
Economic Science Press

教育部“985工程”三期建设项目四川大学“经济发展与管理研究创新基地”
中国经济科学发展研究系列学术著作

通往创新之路的 企业制度选择

姚树荣 ◎ 著



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

通往创新之路的企业制度选择/姚树荣著. —北京: 经济科学出版社, 2016. 3

(四川大学 985 “经济发展与管理研究” 创新基地系列著作)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6607 - 1

I. ①通… II. ①姚… III. ①企业制度 - 研究 - 中国
IV. ①F279. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 030133 号

责任编辑: 赵 蕾

责任校对: 杨 海

责任印制: 李 鹏

通往创新之路的企业制度选择

姚树荣 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编辑部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京季蜂印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 16.75 印张 270000 字

2016 年 4 月第 1 版 2016 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6607 - 1 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

中国经济科学发展研究系列学术著作
编 委 会

主 编：朱方明

副主编：张 衔 贺立龙

前言

国家的创新发展之路，是由一个个企业的创新行为汇聚和铺就而成的。企业创新则国家创新，企业不愿创新、不会创新、不擅创新，则国家的创新驱动发展战略就会沦为一个口号。企业是一种营利性组织，什么能带来盈利，企业就追逐什么。从宏观层面看，如果企业能够依靠政商关系低成本地攫取资源进而获取丰厚的利润，企业就会把主要的时间和精力用于构筑政商关系网络；如果企业凡事都需要得到政府的许可，“法无规定不可为”或者“政府许可才可为”，企业的创新效率和创新动力就会受到严重抑制。要让大多数企业走上创新之路，必须断掉其他“财路”，使依靠创新盈利成为企业唯一的或者最主要的出路。因此，在宏观层面既需要营造一种逼迫式、驱赶型和强制性创新的制度环境，又需要营造一种分权式、宽容型和鼓励性创新的制度环境。从微观层面看，企业的创新型人力资本产权主体是企业创新成果的供给者，“无利不起早”，只有在制度安排上让创新型人力资本产权主体从创新带来的盈利中分享到利益，才能激励创新型人力资本产权主体形成持续强劲的创新动力。因此，那些依赖创新才能生存下去、不断成长与发展壮大的企业，需要在微观层面走出资本雇佣劳动制度的传统逻辑，让创新型人力资本产权主体共创价值、共享利益、共治权力、共担风险。

《通往创新之路的企业制度选择》一书，在吸收以往研究成果和实践经验的基础上，以人力资本嬗变与企业制度的演化为历史纬度，论述了创新型人力资本产权主体分享企业所有权的客观规律；以探究企业绩效差异根源问题为理论核心，通过对人力资本、企业制度与企业绩效相

互作用关系的机理分析，论证了创新型人力资本及其集成对企业绩效的决定作用；以转型期国有企业绩效的实证分析为现实经度，验证了基于制度安排差异而导致的缺乏创新型人力资本、创新动力和创新能力双重不足，是转型期国有企业相对于非国有企业绩效低下的重要原因，并提出了从战略上改进国有企业绩效的基本思路。

企业绩效差异根源问题是学术界长期关注和探讨的一个重要问题。在现实世界中，不同的企业具有不同的经营绩效，但企业绩效差异的根源何在？学者们基于不同的视角（如所有制性质视角、市场资源利用视角、公有产权的模糊性视角、委托代理链的长短视角、管理形式与组织形式视角、企业家能力及其发挥视角等）分别给予不同的解读。然而，分析似乎均不太令人满意。本书以马克思主义经济理论为指导，批判地借鉴西方人力资本理论、企业制度理论与企业绩效差异根源理论，首先对人力资本的含义、特征、类型进行了重新界定、高度综合和详细分析。随后，运用博弈论和马克思历史与逻辑相一致的分析方法考察人力资本嬗变与企业制度演化逻辑的相互作用关系，对企业制度演化中的若干重要现象做出了新的解读，对企业制度演化的客观规律及其发展趋势做出了新的阐释。在完成上述分析的基础上，进入了核心内容的创作：通过对创新型人力资本对企业绩效差异的决定作用、创新型人力资本产权主体的一般行为假设与创新行为、企业制度对创新型人力资本产权主体行为的作用机理的深入研究和探讨，架构了一个关于企业绩效差异根源的理论模型。理论是用来指导实践的，理论亦须在实践中得以检验、修正和完善。审视转型期的国有企业，其绩效缘何相对低下？本书由纯粹的理论思辨自然地过渡到现实分析，在评述国内学者研究成果的基础上，运用实证分析的方法证明：基于制度安排差异而导致的缺乏创新型人力资本、创新动力和创新能力双重不足，是转型期国有企业相对于非国有企业绩效低下的重要原因。对症下药，本书在最后提出了从战略上改进国有企业绩效的基本思路：一是遵循人力资本嬗变与企业制度演化的客观规律，尽快构造起人力资本参与国有企业所有权的共享制度；二是协同推进国有企业的组织再造与管理创新，使国有企业成为以创新型人力资本为核心、驱动创新的创新型组织。

前 言

本书力图做到，既有较深厚的理论推演，又着力实际问题的解决，并在一些方面提出自己的独立见解与思考。比如，以“异能性”为标准对人力资本进行重新划分，首次在国内提出“创新型人力资本”的范畴；对企业制度演化趋势的预测；对企业绩效差异根源问题的探索；对国有企业所有权共享制度的构造、绩效评价体系的设计与组织学习的策略等。当然，本书也存在一定的不足，一些探讨尚显粗略和简单，某些观点有待进一步的检验和支持。希望本书的出版，能够进一步丰富和发展人力资本理论、企业制度理论和企业绩效差异根源理论，为国有企业在知识经济时代的深层次制度创新提供有效理论指导与实践支持，为国家创新驱动发展战略在微观层面的落实提供理论与实践的支撑。

本书得到四川大学“经济发展与管理研究”创新基地的资助。

姚树荣

2016年1月31日

目 录

Contents

第1章 导论 / 1

- 1.1 选题的背景和意义 / 1
- 1.2 研究的思路、方法与结构 / 4
- 1.3 主要创新点 / 6

第2章 相关理论文献的回顾与评论 / 9

- 2.1 人力资本理论的回顾与评论 / 9
 - 2.1.1 人力资本理论的思想渊源 / 9
 - 2.1.2 人力资本理论的研究主线 / 14
- 2.2 企业性质理论的回顾与评论 / 27
 - 2.2.1 企业性质的生产论 / 27
 - 2.2.2 企业性质的契约论 / 28
 - 2.2.3 企业性质的人力资本论 / 29
 - 2.2.4 企业性质的博弈论 / 30
 - 2.2.5 企业性质的能力论 / 31
 - 2.2.6 企业性质的知识论 / 32
 - 2.2.7 企业性质的价值均衡论 / 33
- 2.3 企业所有权配置理论的回顾与评论 / 34
 - 2.3.1 “资本雇佣劳动”理论 / 34

- 2.3.2 “劳动雇佣资本”理论 / 40
- 2.3.3 企业所有权共享理论 / 43
- 2.4 企业绩效差异根源理论的回顾与评论 / 49
 - 2.4.1 企业绩效差异根源外生论的解说 / 49
 - 2.4.2 企业绩效差异根源契约论的解说 / 51
 - 2.4.3 企业绩效差异根源能力论的解说 / 53

第3章 人力资本的含义、特征与类型 / 56

- 3.1 人力资本的含义 / 56
 - 3.1.1 资本 / 56
 - 3.1.2 劳动力与人力资源 / 58
 - 3.1.3 人力资本 / 60
- 3.2 人力资本的特征 / 61
 - 3.2.1 人力资本的产权特征 / 61
 - 3.2.2 人力资本的投资特征 / 62
 - 3.2.3 人力资本的组织特征 / 64
 - 3.2.4 人力资本的价值特征 / 66
- 3.3 人力资本的类型 / 67
 - 3.3.1 人力资本类型的一般划分 / 67
 - 3.3.2 异能性：一种新的分类标准 / 69

第4章 人力资本嬗变与企业制度的演化逻辑 / 71

- 4.1 企业的性质：“合作剩余”的创造和分配 / 72
- 4.2 企业制度与企业所有权配置 / 73
- 4.3 企业所有权配置逻辑的博弈分析 / 76
 - 4.3.1 谈判力：合作剩余索取权配置的博弈基础 / 76
 - 4.3.2 博弈策略与合作剩余索取权配置 / 77
- 4.4 人力资本嬗变与企业制度同步演化的历史分析 / 80
 - 4.4.1 劳动力成为商品与资本家主导式企业 / 80
 - 4.4.2 管理型人力资本分立与经理主导式企业 / 81

目 录

4.4.3	技术型人力资本分立与专家主导式企业 /	83
4.5	劳动雇佣资本：并非企业制度演化的终极模式 /	84
4.5.1	人力资本所有者不可能成为企业风险的真正承担者 /	85
4.5.2	物力资本的重要性并没有因为知识经济的 出现而降低 /	86
4.5.3	“劳动雇佣资本”型企业并非更具有生命力 /	88
4.6	小结 /	90
第5章	契约论与能力论融合：企业绩效差异的根源新探 /	91
5.1	企业绩效的界定 /	91
5.2	契约论与能力论融合的必要性、可能性及模型构建 /	92
5.3	创新型人力资本对企业绩效差异的决定作用分析 /	94
5.3.1	核心能力实质上就是企业创新型人力资本的集成 /	94
5.3.2	企业创新型人力资本的集成机理 /	95
5.3.3	创新型人力资本及其集成作为企业绩效差异根源的 特性分析 /	96
5.4	创新型人力资本产权主体的行为分析 /	97
5.4.1	创新型人力资本产权主体的一般行为假设 /	97
5.4.2	创新型人力资本产权主体的创新行为分析 /	99
5.5	企业制度对创新型人力资本产权主体行为的作用机理 /	104
5.5.1	企业制度对创新型人力资本产权主体一般行为的 作用机理 /	104
5.5.2	企业制度对创新型人力资本产权主体创新行为的 作用机理 /	105
第6章	转型期国有企业绩效的实证分析与 制度创新战略 /	110
6.1	转型期国有企业绩效的现状描述 /	110
6.2	转型期国有企业绩效相对低下的原因探析 /	114
6.3	转型期国有企业创新动力和能力双重不足的实证分析 /	119

- 6.3.1 国有企业和非国有企业经营者创新能力分布比较 / 119
- 6.3.2 国有企业和非国有企业技术创新动力与能力比较 / 122
- 6.4 以创新型人力资本为核心：国有企业制度创新的
战略重塑 / 125

第7章 共享制：人力资本参与国有企业所有权的 制度安排 / 127

- 7.1 国有企业所有权共享制度的构造思路 / 127
 - 7.1.1 价值共创 / 128
 - 7.1.2 利益共享 / 130
 - 7.1.3 权力共治 / 132
 - 7.1.4 风险共担 / 140
- 7.2 人力资本分享企业所有权的模式Ⅰ：利润分享制 / 141
 - 7.2.1 利润分享制的含义及其制度安排 / 142
 - 7.2.2 利润分享制对企业绩效影响作用的理论争鸣及
实证检验 / 142
 - 7.2.3 国有企业实行利润分享制的建议 / 145
- 7.3 人力资本分享企业所有权的模式Ⅱ：股权激励计划 / 145
 - 7.3.1 员工持股计划 / 146
 - 7.3.2 经理股票期权 / 151
 - 7.3.3 我国上市公司股权激励的实践情况 / 155
 - 7.3.4 国有企业推行股权激励计划的建议 / 159
- 7.4 人力资本分享企业所有权的模式Ⅲ：管理者收购 / 163
 - 7.4.1 管理者收购的内涵与运作 / 163
 - 7.4.2 管理者收购在国外的发展状况 / 164
 - 7.4.3 管理者收购的理论解说 / 165
 - 7.4.4 国有企业实施管理者收购的建议 / 166
- 7.5 人力资本分享企业所有权的模式Ⅳ：蒙德拉贡合作社 / 169
 - 7.5.1 蒙德拉贡合作社的形成 / 169
 - 7.5.2 蒙德拉贡合作社的制度安排 / 169

目 录

- 7.5.3 蒙德拉贡合作社对企业绩效的影响作用 / 171
- 7.5.4 启示与借鉴 / 171
- 7.6 人力资本分享企业所有权的模式V:股份合作制 / 172
 - 7.6.1 股份合作制在我国的产生与发展 / 172
 - 7.6.2 股份合作制的制度安排及其特点 / 174
 - 7.6.3 股份合作制的制度优势与劣势 / 175
 - 7.6.4 股份合作制的模式多样性 / 179
 - 7.6.5 发展完善我国股份合作制的建议 / 182
- 7.7 人力资本分享企业所有权的模式VI:人力资本折股制 / 183
 - 7.7.1 人力资本折股制与现有分享制的区别 / 183
 - 7.7.2 人身股:人力资本折股制的早期雏形 / 184
 - 7.7.3 秦嘉集团:人力资本折股制的现代实践 / 185
 - 7.7.4 我国实行人力资本折股制的建议 / 186

第8章 创新型组织:国有企业的组织再造与管理创新 / 188

- 8.1 创新型组织的界定 / 188
 - 8.1.1 创新型组织的概念 / 188
 - 8.1.2 创新型组织的特征 / 190
- 8.2 创新型人力资本与国有企业绩效评价制度设计 / 192
 - 8.2.1 企业绩效评价理论与方法的演进 / 192
 - 8.2.2 国有企业绩效评价制度的历史沿革 / 195
 - 8.2.3 充分体现创新型人力资本的企业绩效评价指标体系设计 / 198
- 8.3 组织学习与国有企业的组织再造 / 202
 - 8.3.1 组织学习对创新和竞争优势的影响 / 203
 - 8.3.2 组织内学习与组织结构创新 / 210
 - 8.3.3 组织间学习与知识联盟的构建 / 211
- 8.4 创新型人力资本的激励与管理创新 / 214
 - 8.4.1 人力资本激励的一般原则 / 214
 - 8.4.2 创新型人力资本的特殊激励与管理策略 / 216

- 8.5 各类创新要素的协同与整合 / 217
 - 8.5.1 各类创新要素协同与整合的必要性 / 217
 - 8.5.2 “442”创新型企业模式的制度绩效 / 218
 - 8.5.3 海尔的自主创新能力及其生成机理 / 224
 - 8.5.4 华为的成长奇迹及其协同创新机制 / 228

第9章 结论与展望 / 236

参考文献 / 242

后记 / 251

第1章

导 论

导论主要对本书选题的提出缘由、理论价值和现实意义、研究思路、分析方法与结构安排以及主要创新点进行简要介绍。

1.1 选题的背景和意义

党的十八大提出实施创新驱动发展战略，即中国经济增长的动力模式从要素驱动、投资驱动转向创新驱动。要将这一国家战略落到实处，需要在微观层面让大多数企业走上创新发展之路。没有一个个企业的创新发展，就不会有国家的创新发展。但企业作为一种营利性组织，什么能带来盈利，企业就追逐什么。那么，创新能给企业带来盈利吗？创新对企业形成良好绩效是否具有决定性的作用？从理论上搞清楚这一问题，有助于国家创新驱动发展战略在微观层面的落实。

在现实的经济世界里，形形色色的企业表现出不同的经营绩效，即使属于同一所有制、处于同一产业和地区，企业绩效也表现出明显的差异。那么，企业绩效差异的根源何在？影响企业绩效的最关键因素是什么？这一问题，也始终是现代企业理论研究的焦点之一。改革开放之后，中国公有企业与私有企业、同属于公有制的国有企业与乡镇企业之间出现了明显的绩效分化，这一现象曾引起中国理论界的极大关注和热烈讨论，学者们分别从所有制性质、市场资源利用、公有产权的模糊性、委托代理链的长短、管理型式与组织形式、企业家能力及其发挥、人力资本产权界定的差异等角度进行了解释，但均不能令人满意。基于此，本书以企业绩效差异根源问题作为切入

点,试图通过对人力资本、企业制度与企业绩效相互作用关系的机理分析和实证研究,合理地解释企业绩效差异根源的问题,并将该理论成果应用于转型期国有企业的绩效改进与制度创新,助推国家创新驱动发展战略在微观层面的实现。

经济学关于人力资本、企业制度与企业绩效差异根源问题的研究由来已久。一般认为,人力资本理论孕育于20世纪50年代末60年代初的新经济增长理论,舒尔茨(Schultz)1960年的演讲为人力资本理论正式诞生的标志。但从思想渊源看,最早可以追溯到威廉·配第(William Petty)。他在1676年曾将战争中武器和其他军械等物质的损失与人类生命的损失进行比较,这被认为是人力资本思想的最早萌芽。1776年,亚当·斯密(Adam Smith)在《国富论》中对人力资本以及教育的经济意义作了较深刻的理论阐述。他敏锐地认识到,人的知识、经验和才能对社会生产有重要作用,是一种生产性的资本。其后,马克思创立了劳动价值论和剩余价值学说,从而为人力资本价值的研究奠定了坚实基础。从这种意义上讲,马克思的经济理论就是一部关于“人力资本价值”的理论。然而遗憾的是,以效用价值论为基础的新古典经济学只是把人力资本当作普通的生产要素,甚至对人力资本与物力资本相结合的生产组织形式——企业,也忽略其性质的研究。

直到1937年,科斯(Ronald H. Coase)经典论文的发表,才启发人们对企业性质和企业制度最优安排的研究。主流的“资本雇佣劳动”理论认为,由资本家单独拥有企业所有权是最有效率的制度安排;随着知识经济渐露端倪,一些学者又提出“劳动雇佣资本”的命题,认为由人力资本所有者拥有企业所有权是最有效率的制度安排;而在当代企业(特别是一些高新技术企业)的实践中,更多地采纳了威茨曼(Weitzman)和青木昌彦(Aoki, M.)等倡导的“企业所有权共享”理论。值得指出的是,在契约理论的研究文献中,可以散见到关于人力资本作用和经济特征的论述。例如,奈特(Frank Hyneman Knight)和熊彼特(Schumpeter)对企业家人力资本作用的分析,阿尔钦(Alchian)和德姆塞茨(Demsetz)对人力资本偷懒行为的分析,威廉姆森(Williamson)和克莱因(Kline)对人力资本机会主义行为的分析,詹森(Jensen)和麦克林(Meckling)对人力资本代理问题的分析,杨小凯和黄有光对人力资本间接定价问题的分析等。此外,契约理论一般强调从企业内部的经济利益关系与激励约束机制来探讨企业绩效差

异的根源,主张通过合理的制度安排,防范代理人的“道德风险”与“逆向选择”,以此提高企业绩效。

在经济学的研究逐渐找回“人”的同时,管理学的发展也经历了从重视对“钱”“物”的管理到重视对“人”“能力”“知识”的管理,人本管理、能力管理和知识管理逐渐成为现代管理学研究的前沿课题。此外,管理学家对企业绩效差异或竞争优势根源的分析也给予了极大的关注。1980年,波特(Porter)承袭梅森——贝恩范式,认为企业竞争优势源自于企业的市场地位,而市场地位可以通过一定的策略手段得以实现,并受到各种形式的进入壁垒保护。但是,这种企业绩效差异外生论无法回答一个问题,即:为什么企业在面临相同的市场结构、市场机会等外部条件下,其经营绩效依然存在差别呢?这促使管理学家开始深入企业内部寻找企业绩效差异的根源,如沃纳菲特(Wernerfelt)的“资源基础论”、里普曼(Stephen Lippman)和卢曼特(Richard Rumelt)的“能力制胜论”、潘汉尔德(Prahalad)和哈默(Hamel)的“核心能力论”等。

西方人力资本理论、企业制度理论与企业绩效差异根源理论传入我国后,国内许多学者在引入和评析的基础上,结合我国实际,着重对以下三个问题进行了较深入的探讨:一是李建民、李忠民、沈利生和朱运法等关于人力资本投资与我国经济增长关系问题的探讨;二是张维迎、周其仁、方竹兰、杨瑞龙、洪智敏和牛德生等关于人力资本产权与企业所有权最优配置问题的探讨;三是刘小玄、刘芍佳、李稻葵、张维迎、路风、李新春、姚先国等关于转型期国有企业绩效相对低下根源问题的探讨。

由上述分析可以看到,国内外学术界囿于经济学与管理学、宏观与微观等范式之隔,对人力资本、企业制度与企业绩效差异根源问题的研究往往自成体系,将人力资本、企业制度与企业绩效差异根源问题割裂开来,对人力资本、企业制度与企业绩效相互作用关系的认识还较模糊。尽管人们已充分认识到人力资本在经济增长中的关键作用,但关于人力资本对企业绩效的决定作用尚未引起足够重视,对人力资本在企业制度演化中的作用以及企业制度对人力资本产权主体行为的影响的研究还不深入。近年来,一些学者对人力资本与企业制度的有机结合作了些尝试性研究,但研究的范围仅局限于企业的所有权配置。即使如此,仍有许多问题尚待理论界进一步研究和探讨,如为什么资本雇佣劳动?劳动雇佣资本是企业制度演化的终极模式吗?现实

的企业难道只存在资本雇佣劳动或劳动雇佣资本吗？难道由资本雇佣劳动一下子就可以转化为劳动雇佣资本吗？人力资本分享企业所有权是否存在风险，需要具备什么条件，可以采取哪些途径或形式？等等。至于如何从理论上有效地解释企业绩效差异的根源问题，理论界尚未出现全面、系统、深入的研究成果。而本书旨在构建一个关于人力资本、企业制度与企业绩效相互作用关系的理论框架，论证人力资本对企业绩效的决定作用，揭示企业制度演化的客观规律及其发展趋势，解释企业绩效差异的根源，从而进一步丰富和发展人力资本理论、企业制度理论和企业绩效差异根源理论。因此，本书的选题具有重要的理论价值。

不仅如此，本书的选题还具有重要的现实意义。改革开放以来，我国企业之间出现了明显的绩效分化，国有企业不仅与私有企业相比而且与同属于公有制的乡镇企业相比，其经营绩效从总体而言是较为低下的。对这一问题，国内学术界进行了热烈的讨论，但至今未给出令人满意的答案。在实践中，国有企业经历了放权让利、承包责任制、股份制改造、资产重组、债转股和布局调整等持续不断的改革。然而，令人遗憾的是，大多数国有企业的经营绩效并没有得到显著的改善。回顾国有企业改革与发展的历程，制度创新始终没有走出“见物不见人”的思维模式，各种法律法规以及政府职能部门的行为，都是强调国有资产这种“物”的保值增值，而忽略甚至根本无视人力资本这种“人”的流失、浪费。面对知识经济的挑战，面对跨国资本的全球人才争夺，国有企业面临的最大风险是人力资本的流失。因此，要从战略上改进国有企业的经营绩效，不仅要见“物”，更要见“人”，要承认人力资本产权的存在，要重视人力资本的开发，要最大限度地调动人力资本的积极性、创造性和能动性。本书提出“以人力资本（特别是创新型人力资本）为核心实施国有企业制度创新”的命题，必将为国有企业在知识经济时代的深层次制度创新提供有效理论指导与实践支持，也必将为国家创新驱动发展战略在微观层面的实现提供理论与实践的支撑。

1.2 研究的思路、方法与结构

本书以马克思主义经济理论为指导，批判地借鉴西方人力资本理论、企