

ZOUXIANGGUOJI

HUA 走·向·国·际·化·丛·书

CONGSHU 主编 汪开国 杨朝仁

# 企业制度创新与 企业家职业化

杨朝仁 / 叶远西 ◆ 著

海天出版社



# 企业制度创新与 企业家职业化

杨朝仁/叶远西◆著

海天出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

企业制度创新与企业家职业化 / 杨朝仁、叶远西著. —深圳:  
海天出版社, 2005

(走向国际化丛书 / 汪开国、杨朝仁主编)

ISBN 7-80697-655-8

I. 企… II. ①杨… ②叶… III. 企业经济—经济体制改革  
—企业家职业化—经验 IV. F271

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 132563 号

海天出版社出版发行

(深圳市彩田南路海天大厦 518033)

<http://www.htph.com.cn>

责任编辑: 杨五三 特邀编辑: 唐朝晖

(TEL: 0755-83460342 E-mail: yws53@sina.com)

封面设计: 李 萌

责任技编: 卢志贵

---

深圳市海天龙广告有限公司制作输出

Tel: 83461000

深圳市希望印务有限公司印刷

海天出版社经销

2005年1月第1版

2005年1月第1次印刷

开本: 889mm × 1194mm 1/32 印张: 11.125

字数: 282千

印数: 1-3000册

定价: 38.00元

海天版图书版权所有, 侵权必究。

海天版图书凡有印装质量问题, 请随时向承印厂调换。



## 前 言

20世纪是一个不平凡的世纪。从20世纪经济发展的情况考察，企业的制度创新、技术创新、管理创新和融资方式创新及其在社会经济生活中的巨大作用越来越引起世人的瞩目。产业结构高度化、协调化以及市场化程度的提高，整个社会的市场细分更加充分、更加活跃，都与企业的发展有关。

近十多年来，国内诸多学者对企业家问题进行了多角度、多维度的研究，出现了许多可喜的成果。对企业家问题的研究方式基本上是两种，一是思辨式的理论研究，这部分学者对企业家的概念、职能、供给、选择、激励、约束进行深入的理论剖析，单是讨论“企业家”的涵义就已经非常之热烈和深入，这种“百家争鸣”的学术氛围，把我国的企业家理论研究水平推上了新的台阶；二是实证研究，这部分学者更关注现实中企业家的活动和成长环境，采取了问卷、访谈、实地考察等调研手段，收集大量的第一手数据和资料，经过统计分析，提出解决问题的对策性建议。管理学、经济学的学者们孜孜不倦的努力，使人们对企业家理论和实践有了更深的认识。企业家的实践活动是一个动态的、发展变化的过程，对企业家理论的研究永远不会到头。目前所取得的阶段性的成果离实践的要求仍然是不够的，我们有待对过去的问题进行回顾整理、归纳总结，对现在的问题需要分析研究、提出对策，对将来的问题要未雨绸缪、预测判断。

对企业家问题的研究已是百花盛开，要在这百花园里栽下一株有自己特色的花，绝非易事。作者力虽不至，心想往之。因此选择了实证研究、理论研究和经验研究相结合的研究范式，力图更多地





关注企业家的活动现象和实践过程，从观察中去得出结论。由于我们直接参与了当地政府对国有企业改革的调查活动和政策制定过程，理论研究能参与到现实活动中，使我们感到值得欣慰。对企业家职业化、市场化过程中存在的选择、评价、激励、约束等现实问题，我们通过实证分析提出的对策性建议，在理论和现实方面有着一定的积极意义。在理论探索方面，力求有所创新，对企业家职业素质标准提出了职业潜质、职业道德、个性特质、职业胜任力4大方面19项指标，提出的构建企业家评价标准体系的设想以及“职业化素质-行动-绩效结构模型”等，属一家之言。

本著作将企业制度创新与企业家职业化两大命题结合起来考察，其逻辑线索是：企业的发展，离不开的企业制度创新；企业制度要创新，关键在于要有一批优秀的职业企业家队伍；而企业家的职业化，又有赖于企业家市场的建设。

本著作对基本理论方面进行了较为深入的探讨，对我国企业家市场进行了广泛的考察，还通过与西方国家的对比分析，得出“他山之石，可以攻玉”的启示与借鉴。限于我们的水平和研究条件的局限，难免有不足、错误和遗漏，敬请专家学者和广大读者不吝指正，我们盼望通过建设性的讨论，共同推进上述问题的深入研究。

作者

2005年9月18日



# 目 录

◆ 前 言 .....	1
-------------	---

## 上篇 企业发展需要企业制度创新

◆ 第一章 制度创新的理论及对企业发展的意义 .....	1
第一节 马克思主义关于制度创新的理论 .....	2
第二节 西方经济学关于制度创新的理论 .....	4
第三节 企业制度创新理论 .....	9
第四节 制度创新对企业发展的影响 .....	10
第五节 制度创新在企业发展中的作用 .....	11
◆ 第二章 我国企业制度中的缺陷以及国外经验与借鉴 ...	17
第一节 我国企业产权制度安排及缺陷 .....	18
第二节 我国企业治理结构安排及缺陷 .....	20
第三节 我国企业分配制度安排及缺陷 .....	21
第四节 美国：自由私人企业制度 .....	23
第五节 德国：社会主义市场经济体系下的企业制度 .....	27





第六节	日本：劳资一体化经营的企业制度 .....	31
第七节	国外企业制度创新的启示 .....	36
<b>◆ 第三章</b>	<b>企业产权与分配制度创新 .....</b>	<b>41</b>
第一节	产权与创新的激励 .....	42
第二节	企业产权不清的根源与焦点 .....	44
第三节	产权制度创新的思路 .....	48
第四节	员工持股制 .....	53
第五节	企业家收入年薪制 .....	63
第六节	股票期权制 .....	76
<b>◆ 第四章</b>	<b>企业组织与法人制度创新 .....</b>	<b>87</b>
第一节	组织的定义和作用 .....	88
第二节	企业组织创新 .....	90
第三节	法人治理结构的地位及作用 .....	96
第四节	法人治理结构存在的问题与创新 .....	97

## 中篇 企业制度创新需要企业家职业化

<b>◆ 第五章</b>	<b>西方企业制度变迁与企业家职业化 .....</b>	<b>103</b>
第一节	西方企业制度变迁过程与原动力 .....	104
第二节	西方企业制度变迁中的企业家职业化 .....	117
第三节	西方企业家职业化制度供给的启示 .....	124
第四节	现代西方国有企业人事制度改革的意义 .....	135
<b>◆ 第六章</b>	<b>我国国有企业制度变迁与企业家职业化 .....</b>	<b>145</b>
第一节	国有企业制度变迁的历史过程 .....	146





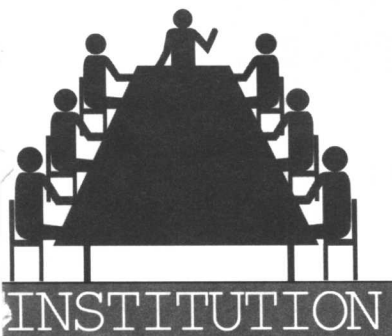
第二节	国有企业性质与企业家职业化 .....	166
第三节	企业家职业化的机制需求与优化 .....	182
<b>◆第七章</b>	<b>我国民营企业的发展与企业家职业化 .....</b>	<b>199</b>
第一节	我国民营企业发展历程与企业家特征 .....	200
第二节	民营企业企业家职业化的机制需求与优化 .....	207
第三节	深圳民营企业企业家职业化过程的启示 .....	229

## 下篇 企业家职业化需要市场化

<b>◆第八章</b>	<b>企业家职业素质标准化是市场化的前提 .....</b>	<b>245</b>
第一节	企业家的角色要求与职业素质标准 .....	246
第二节	职业化企业家评价标准系统 .....	265
第三节	企业家测评理论与方法 .....	271
<b>◆第九章</b>	<b>企业家的市场化与职业化 .....</b>	<b>295</b>
第一节	市场化是企业家职业化的前提 .....	296
第二节	我国企业家的市场化建设 .....	308
第三节	西方国家的企业家市场 .....	316
第四节	“党管人才”与企业家市场化 .....	324
<b>◆主要参考文献</b>	<b>.....</b>	<b>340</b>
<b>◆后 记</b>	<b>.....</b>	<b>346</b>







# 企业制度创新 企业家职业化

ENTERPRISE

## 第一章 制度创新的理论及 对企业发展的意义





## 第一节 马克思主义关于 制度创新的理论

马克思主义政治经济学没有明确使用制度及制度创新的概念，它是从生产力与生产关系辩证关系的角度，来阐明制度及制度创新在经济增长中的作用。

马克思主义认为，制度创新是新制度(或新制度结构)产生、否定、扬弃或改变旧制度(或旧制度结构)的动态过程。制度创新可能在以下情况下发生：第一，原有各种制度保存，产生新的制度。这样，制度结构发生了变迁——增强了新的构成因素，而且可能改变原有制度的相对地位。第二，原有制度本身演变成新的制度。这种新制度或许还保留着过去的一些特征，但是已不再相同于原来的制度。第三，原有制度结构中的一些制度因失去存在意义而消亡。第四，原有制度结构中，制度的性质、种类不变，但是，相对地位发生变化，从而使制度结构发生变迁。

### 一、制度创新的动力

马克思主义认为，单纯考察制度内部，可以发现，有一种内在力量推动着制度创新，这种力量就是制度创新的内动力：制度特别是经济制度与生产力发展的内在矛盾。当原有制度不再适应生产力发展的要求，如原有制度限制了生产的扩大，达不到规模经济要求，限制了技术的推广和应用，因权利分配不公平导致人的积极性下降等，制度就必然要发生变迁。

事实上，内动力和外动力从来都是共同作用而推动制度创新的。按照马克思辩证唯物主义的原理，可以将二者的关系表述为：



内动力是制度创新的根据，外动力是制度创新的条件。内动力的作用创造了通过创新而获利的机会，外动力的作用就是促使创新主体抓住机会，实施创新。如果没有内动力作用所创造的机会，制度创新主体的外动力再强，也没有作用点和作用场所；如果没有外动力的作用，内动力也不能使制度发生变迁，它所创造的“获利机会”就没有人去理会。

## 二、制度创新的方式

所谓渐进式制度创新，就是创新过程相对平稳、没有引起较大的社会震荡、新旧制度交替的轨迹平滑、衔接较好的创新方式。革命式制度创新，就是在短时间内，不顾及各种关系的协调、采取果断措施进行制度创新或变革的方式，一般是强制性废除或破坏旧制度，制定和实施新制度。

许多人误认为马克思是个革命论者，以为他主张革命是制度创新的唯一方式。其实这完全是误解。马克思固然强调运用革命手段推翻旧制度、建立新制度的重要性，但是，他并没有否定渐进式创新这种创新方式。按照马克思历史唯物主义的基本原理，制度是由生产力的水平和发展要求决定的，而生产力的发展是一个自然历史过程，不可能以革命为唯一的变革方式。在马克思的理论中，既强调了革命对改变社会的根本性经济制度——所有制和国家制度的必要性，又深入细致地分析了制度创新的渐进性——对非根本性制度，例如对股份制的过渡性分析，已经把渐进式制度创新引入了根本性的变革，认为股份公司这种企业制度的发展会成为扬弃私有制、实现公有制的过渡形式。

## 三、制度创新的层次

马克思主义认为经济增长过程中制度创新的层次性是明确的。根本性制度创新是生产资料所有制的根本性变革，它关系到整个社会经济制度的创新，不仅决定了微观的具体制度的创新，而且决定





了政治法律制度的变革(政治、法律等制度也是随生产关系的根本变革而变革,由经济基础决定的上层建筑的组成部分)。企业制度等创新是非根本层次的、具体的制度创新,但是它发展到一定程度后,可以导致或推动根本性制度创新,如股份公司制度的发展就是对私有制的扬弃。

#### 四、制度创新的效率评价

马克思公开表述最多、最明确的效率标准是生产力标准,一种制度是否有效,就是要看它是否适合生产力水平和促进生产力发展,制度创新的效率评价也是这个标准。马克思认为尽管资本主义已创造出人类历史前所未有的发达生产力,但随着资本主义生产方式的发展,内在矛盾的展开,又束缚了生产力的进一步发展。因而在很大程度上损失了效率。例如,在资本主义制度下,生产社会化和技术进步为生产力发展提供了巨大的可能性,但是由于资本主义生产资料私有制的存在,资本家拼命剥削工人,导致社会收入分配两极分化,无产阶级绝对贫困化,束缚了广大劳动群众购买力的增长。这样,资本主义生产与消费之间的裂痕越来越大,经济危机日益严重。对于工人阶级或劳动者阶级来说,他们推动制度创新并不完全是为了自身利益,更重要的是为了实现他们的理想和人类社会的根本利益。

## 第二节 西方经济学关于 制度创新的理论

长期以来,正统西方经济学或把制度因素抽象化,或把制度看成既定的外生变量,以此来研究经济增长问题。这种经济增长模型



假定信息费用、不确定性及交易费用均不存在，私人收益与社会收益相一致，生产要素由市场这只“看不见的手”引导流向收益最大化的领域，进而实现令人满意的经济增长。然而，当我们考察现实经济增长过程时，便发现以上假设及推导明显地偏离了现实经济增长轨迹：第一，在现实生活中，信息是不完全和不对称的，且信息的获取是需要支付费用的；第二，由于产权未被充分界定及产权的界定需要花费成本，私人收益并不一定等于社会收益；第三，对于发展中国家和经济体制转轨国家而言，由于经济结构非均衡、市场体系不完善等，生产要素并不一定能按收益最大化原则优化配置；第四，在不同的国家里，由于制度环境的差异，即使投入相同的生产要素，其经济增长的效果往往也不同。

对此，西方经济学中的新制度经济学作出了全新的解释，首次将制度和制度创新因素内化于经济增长模型，开拓了经济增长理论的思路。

### 一、制度的功能

在新制度经济学中，制度被认为是至少在特定社会范围内统一的、调节人与人之间社会关系的一系列习惯、道德、法律(包括宪法和各种具体法规)、戒律、规章(包括政府制定的条例)等的总和，它由社会认可的非正式约束、国家规定的正式约束和实施机制三个部分构成。制度既可以是指具体的制度安排，即指某一特定类型活动和关系的行为准则，也可以是指一个社会中各种制度安排的总和，即“制度结构”。在经济增长过程中，制度的功能表现为：

(一)降低交易成本。按照新古典经济学理论，对整个经济活动的协调与组织最好依靠那“看不见的手”来不受干预地发生作用。只要存在完全竞争，生产者和消费者就能够根据价格信号作出决策，资源能被投入最有价值的使用，个人追求利益最大化的结果也使整个社会的利益最大化。在这种分析逻辑下，其他一些协调与组织经济活动的制度和组织则被置于无足轻重的地位，企业在市场中的交



易过程则被过滤为单纯的价格机制的操作。这样，市场的运作被假定为完全无摩擦的过程，且人们为达成交易而搜寻信息的费用也不存在。但事实上，撇开交易费用和信息费用，企业是很难达成交易的。因为任何一项经济交易的达成，都需要进行合约的议定，对合约执行的监督、讨价还价以及要了解有关生产者和消费者的生产与需求的信息等。这些费用不仅存在，而且有时会高到使交易无法达成。

(二)为经济活动提供服务。著名经济学家T.W.舒尔茨认为，制度的功能就是为经济活动提供服务。每一种制度都有其特定的功能和经济价值。如货币的特性之一是提供便利，租赁、抵押贷款和期货可以提供一种使交易费用降低的合约，市场可以提供信息，保险公司可以共担风险，学校可以提供公共服务等。在舒尔茨看来，每一种制度都有其特定的功能，所以，制度的基本功能就是为经济活动提供服务。

(三)为实现合作创造条件。传统经济学过分强调对竞争的研究，而忽视了对合作的研究。实际上，在社会经济生活中，企业与企业之间的关系并不仅仅只有竞争，而且还有合作。如果说竞争能够给企业带来活力与效率的话，那么合作能够给企业带来和谐与效率。竞争和合作是一对矛盾的统一体。在传统经济学里，价格机制可以使个人理性和集体理性达到一致。在新制度经济学看来，由于人的有限理性与信息不对称等方面的原因，个别企业自身不可能处理好竞争与合作的关系，正如博弈论中的“囚犯困境”模型那样，理性的个别企业理性行为可能导致集体非理性。

(四)提供激励机制。道格拉斯·诺思在分析西方世界兴起的原因时指出：“有效率的经济组织是增长的关键因素；西方世界兴起的原因就在于发展一种有效率的经济组织。有效率的组织需要建立制度化的设施，并确立财产所有权，把个人的经济努力不断引向一种社会性的活动，使个人的收益率不断接近社会收益率。”这样，就使经济主体所付出的成本与所得的收益真正挂上钩，防止别人



“搭便车”或不劳而获。

(五)促进外部效用内部化。当某个人的行动引起的个人成本不等于社会成本，个人收益不等于社会收益时，就存在外部性，一个企业的行动所引起的成本或收益就不完全由他自己承担；反过来，他也可能在不行动时，承担他人的行动引起的成本或收益。科斯在其著名论文《社会成本问题》中认为，许多外部性问题的产生都与产权界定不清有关，而建立排他性产权制度，就可以引导企业将外部效用较大地内在化。

(六)抑制人的机会主义行为。新制度经济学认为人具有随机应变、投机取巧、为自己谋取更大利益的倾向，即机会主义倾向。人的机会主义行为倾向具有二重性：一方面，机会主义动机或行为往往与冒风险、寻找机遇、创新等现象有一定的联系，机会主义的对立面就是保持现状；另一方面，机会主义又会对他人造成一定的危害，如机会主义者有时把自己的成本或费用转嫁给他人，损人利己。制度可以通过明确界定交易双方的权利义务，在一定程度上约束人的机会主义行为倾向。

## 二、制度创新的动力

所谓制度创新，在新制度经济学看来，就是制度的替代、转换和交换过程。从动态的观点看，制度创新实际上是从制度均衡到非均衡再到制度均衡的过程。所谓制度均衡，是指在交易技术结构既定的条件下，在可供选择的制度范围内，实际选择的制度能够实现制度收益最大化。当上述条件中的任何一个不能成立，制度均衡状态便被打破。

新制度经济学以微观经济学的框架来研究制度创新，是从单个制度创新主体的行为动机或追求来解释制度创新的动力。无论政府、团体和个人，都是财富最大化者，他们从事制度创新，都是为了最大化自己的利益——减少成本和损失，或者增加收益。只有当制度创新有利可图，创新比不创新更合算时，才会产生创新。



### 三、制度创新的过程

新制度经济学的制度创新主体包括政府、团体和个人，它们都是为了从创新中获取自身利益的、熊彼特意义上的“企业家”。在此基础上，新制度经济学还对制度创新主体之间的主从关系进行了分工，将制度创新主体分成“初级行动团体”和“次级行动团体”两级行动集团。“初级行动团体”是决策单位，它们的决策支配了创新的进程，“次级行动团体”是帮助初级团体进行制度变迁的团体。

在划分制度创新主体主从关系的基础上，新制度经济学将制度创新过程分为五个阶段：第一，形成制度创新的第一行动集团，即对制度创新起主导作用的集团；第二，提出有关制度创新的不同方案；第三，确定制度创新方案；第四，形成推动制度创新的第二行动团体，即起次要作用的集团；第五，第一行动集团和第二行动集团共同努力，实现制度创新。

### 四、制度创新的方式

新制度经济学比较明确地将制度创新方式划分为“渐进式创新”和“革命式创新”以及与之相应的“连续性创新”和“非连续性创新”。它认为渐进式创新是连续的，革命式创新是非连续的，但又很少是完全非连续性的，因为意识形态或非正式制度在特定社会的制度结构中起作用，即使发生革命式创新，社会的意识形态也不会因此而中断联系。非正式制度不可能发生革命式变迁，它总是连续的、演进的。一个民族的传统意识形态不会因为某个革命而被消灭、中断、取代，新的意识形态也不会随革命成功而迅速形成。

### 五、制度创新的效率评价

尽管交易成本难以准确计量，交易成本的降低并不一定全部是制度及其创新的结果（采用新技术也可以节省交易费用），制度创新所导致的结果也不一定仅仅是降低交易成本，但是，新制度经济学





家对制度及其创新的效率评价，仍然是以交易成本为依据的，而且将这种交易成本的评价具体到制度创新的各个方面和创新过程的各个环节上。

交易成本高低是科斯确定的制度选择标准。科斯定理也就是关于交易成本、制度选择与经济绩效关系的定理，交易成本高低是评价产权制度安排是否有效和效率高低的依据。诺思更是将交易成本标准具体到了对制度创新的效率评价，认为制度创新是否有效，主要是制度创新主体从成本——收益比较的意义判定，其中的成本就是交易成本，而且制度创新的每个阶段上都有交易成本，创新主体要从交易成本高低评价每一阶段的创新效率。

### 第三节 企业制度创新理论

#### 一、企业制度创新的内涵

企业制度就是企业作为一个有机体组织，为了实现企业既定目标，并实现企业内部资源与外部环境的协调，进而在财产关系、组织结构、运行机制和管理规范等方面的一系列制度安排。具体地说，企业制度在为组织提供基本规则和框架时，表现出四种功能：导向功能、激励功能、协调功能和监督、约束功能。

所谓企业的制度创新，就是实现企业制度安排的变迁，通过调整和优化企业所有者、经营者和劳动者三者之间的关系，使各个方面的权利和利益得到充分的体现；不断调整企业的组织结构和修正完善企业内部的各项规章制度，使企业内部各种要素合理配置，并发挥最大限度的效能。

