

博  
学



复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

# 人力资源 治理经济学

杨伟国 唐 乐 主编

Economics of  
Human Resource  
Governance



复旦大学

出版社

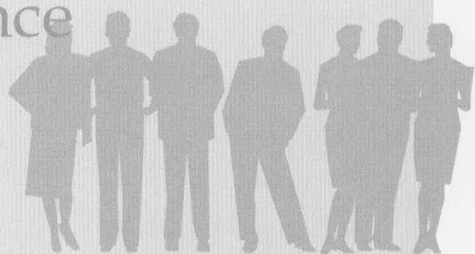


复旦博学·21世纪人力资源管理系列

# 人力资源 治理经济学

杨伟国 唐 乐 主编

Economics of  
Human Resource  
Governance



 复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源治理经济学/杨伟国、唐乐主编. —上海:复旦大学出版社,2013.8  
(复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿系列)  
ISBN 978-7-309-09259-2

I. 人… II. ①杨…②唐… III. 人力资源管理-经济理论-高等学校-教材 IV. F240

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第226497号

人力资源治理经济学

杨伟国 唐乐 主编  
责任编辑/宋朝阳

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  
江苏省句容市排印厂

开本 787×1092 1/16 印张 13.5 字数 251 千  
2013年8月第1版第1次印刷

ISBN 978-7-309-09259-2/F·1874  
定价:32.00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

本书立足于公司人力资源体系的宏观层面,运用经济学的方法,研究公司层面的人力资源治理问题,关注公司治理中核心的“机构与人员”,以人力资源治理的主要内容研究对象,基于委托—代理理论,强调人力资源治理过程中成本与收益的分析,尤其关注人力资源治理各指标与公司绩效之间关系的研究。

本书从人力资源治理经济学的研究框架出发,共分为三个部分,分别从资方治理、管理层治理和员工治理三个层次详细介绍人力资源治理经济学的研究内容。

书中每章均以一则案例切入对具体问题的分析讨论,通过本章小结对重要知识点进行提炼,利用复习思考题和案例分析题加深学生对具体内容的理解和掌握,对于学有余力的学生,可以借助推荐阅读资料和网上资料拓宽视野。

### 丛书编辑委员会

主 任 曾湘泉

执行主任 杨伟国

委 员 (按姓氏笔画顺序)

代 懋 王子成 李丽林 刘子馨 杨 俊

宋洪峰 陈玉杰 唐 镛 唐 乐 徐惠平

总 策 划 杨伟国 宋朝阳

# 总序

复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿丛书

像“人力资源经济学系列”这样国内第一个全新的系列最好应该有一个总序,以交代起因、编写原则、内容结构等事项,从而更好地帮助读者乃至作者本人理解我们所做的工作。我们特别希望这个系列能够成为我国劳动与人力资源问题的经济学研究取得突破的标志,更希望它能为我国的劳动与人力资源事业的发展添砖加瓦。

本系列的起因有三:第一,学科。劳动与人力资源问题的研究发展到今天,也到了需要基于劳动经济学建立分支学科体系的时候了。到目前为止,经济学在劳动与人力资源的各个领域的研究都积累了大量的成果,但是这些成果还都散落于诸多的学术期刊之中。“综合集成”的努力已经开始,但还需要更大的努力,更需要更大的成效,这就是我们现在正在做的。我们沿着拉齐尔教授所开创的将经济学应用于人力资源领域分析的道路继续前行,并且走得更远、更好。我们的工作尝试为劳动与人力资源的经济学分析提供一个相对完善的学科体系,为人类知识的进步作出贡献。尽管我们的工作还存在着这样或那样的不足,但我们努力做得更好。这些努力也是对我国关于劳动与人力资源专业建设缺乏学科理论基础的争论的一个回应,这些争论极大地阻碍了劳动与人力资源领域研究的进一步深入和劳动与人力资源专业建设的进一步提升。

第二,现实。在西方发达国家,事关就业失业、劳动关系、薪酬收入、社会保障等劳动与人力资源的问题一直是社会舆论的焦点,也一直高居政府议事日程的重要位置,甚至直接关系到政府首脑的前途。在我国,这些问题自改革开放以来也日益得到社会和政府的高度关注。学术界对于这些问题多视角的探索和研究也取得了巨大进展。尽管如此,在我国,无论在政府宏观政策领域,还是在管理实践领域,甚至在学术研究领域,个人经验行为仍旧扮演着关键的角色,从而导致我们对劳动与人力资源问题的认识不够清晰,对这些问题的解决不够理想,对这些问题的宏观决策不够科学。我们的工作应该尝试为这些问题的思考提供一个具有针对性的学科基础,特别是需要基于经济学理论与分析工具的支持,而不是停留在描述性的水平上。

第三,人才。这是一个更大的问题,也是一个更为长远的问题。现代意义上的劳动与人力资源学科在中国还是很新的学科,但是我国在人才培养格局上却是发展很快,从高职到博士的不同层次的学历教育体系已建立起来。现在的问题是,在培养的课程设置上,无论是广度还是深度都没有得到明确的规划。高职与本科的课程相同,本科与硕士的课程相似,乃至硕士与博士的课程相近。我们的工作尝试为学生们的广度与深度学习准备一个参照系,同时也能为劳动与人力资源界同仁的终身学习提供更多的选择。

基于上述考虑,我们为本系列的编撰确定了三项基本原则,这是我们对所有主编和作者的要求。第一,前沿导向。与当下国内教材最大的不同是,本系列力求做到关注前沿的实践问题,探索成熟的理论体系,反映最新的研究进展,聚焦关键的经典文献。我们基于大量的研究文献展开对劳动与人力资源实践前沿问题的探讨,关注学科的最新发展,试图通过这种方式来倡导学生对本领域理论体系和经典文献的学习和把握。第二,实践导向。我们一直坚持的一个理念就是,在本系列中经济学是为更好地分析劳动与人力资源问题服务的,所以这个系列不是“经济学导向的”,而是“管理实践导向的”。我们遵循这种导向,按照劳动与人力资源管理实践者熟悉的思路和框架构建本系列的分析框架,提供更清晰的经济学分析工具,这样有助于他们更好地在原有思考的基础上增加经济学的分析方法,深化他们对某个领域问题的理解。同样,对于即将走上工作岗位的劳动与人力资源专业的学生而言,他们也不会按照经济学的思路去进行管理,而且学校所学课程均以管理分析模式为主导,所以我们这种考虑也会让他们以最小的成本增强自己对管理的理解力。第三,思维导向。我们希望读者获得理论知识,但是我们更希望他们理解理论。我们似乎越来越不喜欢理论,大多数情况下,这是因为我们缺乏较好的理论训练,也是因为我们更倾向于习以为常的个人经验;我们没有也无法发现理论的价值。而思维能力的训练则非基于理论基础不可。在本系列中,我们关注了管理实践、理论模型、研究方法、研究综述、重点文献等每一个学习环节,旨在传授知识的过程中,潜移默化地借助于理论来培养良好的思维习惯。

本系列的策划准备历经5年时间。最早在2006年,我们试验性地在中国人民大学使用拉齐尔教授的《人事管理经济学》作为教材给本科生讲授人事管理经济学。但是,在教材使用的过程中,我们觉得可以编撰一本更适合中国学生的人事管理经济学教材。随之,我们发现经济学已经渗透到几乎每一个劳动与人力资源的分支领域(尽管非常分散)。我们开始着手收集整理文献,并循着这个思路,逐渐整理出八个相对清晰的领域,从而构成今天这个系列。它涵括了人力资源管理、总报酬、劳动与雇用法、劳动关系、薪酬、职业发展、社会保险、人力资源治理等当今劳动与人力资源领域最重要的方面,具体包括《总报酬经济学》(曾湘泉、宋洪峰主编)、《劳动与雇用法经济学》(杨伟国、代懋主编)、《人事管理经济学》(杨伟国、唐鑑主编)、《薪酬经济学》(杨伟国、

陈玉杰主编)、《劳动关系经济学》(李丽林主编)、《职业发展经济学》(杨伟国、王子成主编)、《社会保险经济学》(杨俊主编)、《人力资源治理经济学》(杨伟国、唐乐主编)。

我们每一位主编和作者都秉承严谨规范的态度,付出了艰辛的劳动和努力,但这个系列也是一项全新的、探索性的工程,我们的学术功底、专业理解与研究积累都还存在欠缺,其中必然还有许多不足甚至不对的地方,文责自负;特别是由于参与编写的作者较多,写作风格各有差异,内容层次定位不尽一致,虽经总编协调,也仍存有缺憾。我们期待着读者、学界及业界同行的批评指正,更祈望业内大家支持、扶持、参与、指导、主导这个学科的进一步发展,为我国劳动与人力资源实践提供更加科学的理论基础和分析框架。

我们特别感谢复旦大学出版社对这个系列的大力支持。复旦大学出版社与劳动人事学院合作多年,他们秉承“学术为先”的理念,克服市场压力,为我们学院的学者们创造了传播专业知识的大好机会,取得了卓越的成就。在这里,我们尤其要感谢复旦大学出版社的宋朝阳老师,他是真正的学术出版人。最后,我们特别感谢各位作者所付出的专业精神和全心投入。

中国人民大学劳动人事学院院长

中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长

曾湘泉

中国人民大学劳动人事学院教授,博士生导师

中国人民大学中国人力资本审计研究所所长

中国人民大学中国就业研究所副所长

杨伟国

2011年10月28日

# 前言

|           |    |       |           |            |   |   |   |   |
|-----------|----|-------|-----------|------------|---|---|---|---|
| 人         | 力  | 资     | 源         | 治          | 理 | 经 | 济 | 学 |
| Economics | of | Human | Resources | Governance |   |   |   |   |

人力资源治理 (Human Resources Governance) 以及人力资源治理经济学 (Economics of Human Resources Governance) 目前还是较新的概念。人力资源治理经济学立足于公司人力资源体系的宏观层面,运用经济学的方法研究公司层面的人力资源治理问题,关注公司治理中核心的“机构与人员”,以人力资源治理的主要内容为研究对象,基于委托—代理理论,强调人力资源治理过程中成本与收益的分析,尤其关注人力资源治理各指标与公司绩效之间关系的研究。与之相近的公司治理和人事管理经济学这两个概念,其中公司治理关注公司宏观层面的运行,而人力资源治理则关注微观的人力资源层面,是公司治理的核心与本质;而相对于人事管理经济学强调人力资源部门及经理层的职责,以员工的管理为主要研究对象,关注人力资源体系的微观层面,人力资源治理经济学则更强调公司高层及职工代表的职责,以董事会、管理层、企业工会的治理为主要研究对象,关注人力资源体系的宏观层面。让我们更为关注人力资源治理这一概念的原因是,如果人力资源只关注员工的管理,那么将如何真正成为公司宏观运营层面的“战略”伙伴?

本书从人力资源治理经济学的研究框架出发,共分为三个部分,分别从资方治理、管理层治理和员工治理三个层次详细介绍人力资源治理经济学的研究内容。第一部分为资方治理,包括董事会(第2章)、专业委员会(第3章)、独立董事(第4章)及监事会(第5章)的治理,着重探讨董事会、专业委员会、监事会的设立,以及董事、监事、独立董事的选聘、激励等问题及其与公司绩效之间的关系;第二部分为管理层治理,关注管理层激励(第6、7章)及管理层继任(第8章)问题,研究高管的选聘模式、激励方式等问题及其与公司绩效之间的关系;第三部分为员工治理(第9章),关注企业工会、工作委员会等形式的员工组织,研究员工持股计划、职工监事职能、职工代表的设置及其与公司绩效之间的关系。书中每章均以一则案例切入对具体问题的分析讨论,通过本章小结对重要知识点进行提炼,利用复习思考题和案例分析题加深学生对具体内容的理解和掌握,对于学有余力的学生,可以借助推荐阅读资料和网上资料拓宽视野。这

样的章节安排和基于人力资源治理实践活动的经济学分析便于学生理解。教材中所引用的参考文献都是精心挑选的,可以作为文献选读练习,对学生会有极大的好处。

本书以大量的理论和实证研究文献为支撑,力争实现该系列丛书的三个“统一”:前沿性与系统性的统一;管理学与经济学的统一;知识传授与思维锻炼的统一。而且,本书也有其自身的创新之处:第一,第一次从理论上给出了人力资源治理经济学的清晰定义,并理清了人力资源经济学、人力资源治理经济学以及人事管理经济学三大概念之间的关系;第二,人力资源治理虽然是公司治理的一部分,但本书着重强调其作为公司治理的核心与本质的特点,关注公司治理中核心的“机构与人员”;第三,通过概念之间的比较与分析,建立了人力资源治理经济学的研究框架,便于未来对人力资源治理经济学进行系统性的研究与分析,并详尽地描述了人力资源治理经济学的研究内容。

人力资源治理经济学虽然是一个较新的概念,但其研究内容已被许多经典文献所支撑。遵循以往我们编写教材的惯例,本书引用了近千条文献以及多本经典教材和著作。最后,我们遵循研究框架的逻辑,特别考虑人力资源治理的体系结构,并结合本科生的学习需求,最终确定写作大纲。本书初稿写作安排如下:杨伟国、唐乐撰写第1章,唐乐撰写第2章,王子成撰写第3章,章睿撰写第4章,徐长杰、唐乐撰写第5章,陈玉杰、杨栋撰写第6、7章,王瀛撰写第8章,王若晶撰写第9章。主编在审阅初稿后提出详细修改意见并直接提供相关文献要求作者修改完善。随后,唐乐博士对全书做了独立统稿,主要任务是统一格式规范、章节衔接、语言文字等,并根据章节情况适当增加最新研究文献,大部分章节修改至第五稿。最后,杨伟国再次统稿定稿。全书历经六稿而定稿。

尽管秉承严谨规范的态度并付出辛苦的劳动,但是由于编者学术功底、专业理解与研究积累上的欠缺,本教材必定还存在着许多不足、不当乃至不对的地方,编者理当承担一切责任。特别是由于参与编写的作者较多,写作风格各有差异,内容层次定位不尽一致,虽经主编较大篇幅调整,仍存有缺憾。我们祈望读者和学界同仁批评指正,共同促进国内人力资源治理经济学的发展,为我国人力资源治理实践提供更加科学的理论基础和分析框架。最后,作为主编,我们特别感谢各位作者所付出的专业精神,更加特别感谢复旦大学出版社和宋朝阳老师的全力支持。

杨伟国 唐乐

2013年6月16日

# 目 录

人 力 资 源 治 理 经 济 学  
Economic of Human Resources Governance

## 第1章 人力资源治理经济学的发展与框架

001

学习目标

001

引例

001

引言

003

1.1 人力资源治理经济学的发展与价值

003

1.2 人力资源治理经济学的边界

005

1.2.1 人力资源治理与公司治理

006

1.2.2 人力资源治理经济学与人事管理经济学

008

1.3 人力资源治理经济学的框架

011

本章小结

013

复习思考题

013

案例分析

014

推荐阅读资料

015

网上资料

015

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| <b>第2章 董事会</b>            | 016 |
| 学习目标                      | 016 |
| 引例                        | 016 |
| 引言                        | 018 |
| 2.1 公司董事会                 | 018 |
| 2.1.1 董事会的起源与发展           | 018 |
| 2.1.2 董事会的职责和职能           | 019 |
| 2.1.3 董事会的成员              | 021 |
| 2.1.4 董事会专业委员会            | 021 |
| 2.2 董事会与公司绩效              | 023 |
| 2.2.1 董事会构成与公司绩效          | 023 |
| 2.2.2 董事会权力结构与公司绩效        | 025 |
| 2.2.3 董事会规模与公司绩效          | 026 |
| 2.2.4 董事会多样化与公司绩效         | 027 |
| 2.2.5 最优董事会结构             | 028 |
| 2.3 理论整合与延伸               | 029 |
| 2.3.1 董事会资本               | 030 |
| 2.3.2 专业委员会               | 031 |
| 2.3.3 双层董事会               | 031 |
| 2.4 经典文献                  | 032 |
| 2.4.1 董事会构成、权力结构与公司绩效的元分析 | 032 |
| 2.4.2 董事会规模与公司绩效的元分析      | 034 |
| 本章小结                      | 035 |
| 复习思考题                     | 035 |
| 案例分析                      | 036 |
| 推荐阅读资料                    | 036 |

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 网上资料                     | 037 |
| <b>第3章 董事会专业委员会</b>      | 038 |
| 学习目标                     | 038 |
| 引例                       | 038 |
| 引言                       | 039 |
| 3.1 董事会专业委员会             | 039 |
| 3.1.1 董事会专业委员会的发展        | 040 |
| 3.1.2 董事会专业委员会的职能        | 043 |
| 3.1.3 董事会专业委员会的人员选聘与人员构成 | 045 |
| 3.2 董事会专业委员会治理有效性        | 046 |
| 3.2.1 审计委员会与公司治理效率       | 047 |
| 3.2.2 薪酬委员会与公司治理效率       | 050 |
| 3.2.3 提名委员会与公司治理效率       | 053 |
| 3.3 专业委员会制度对我国公司治理实践的启示  | 054 |
| 3.4 专业委员会研究中的经典文献        | 055 |
| 本章小结                     | 057 |
| 复习思考题                    | 057 |
| 案例分析                     | 058 |
| 推荐阅读资料                   | 058 |
| 网上资料                     | 059 |
| <b>第4章 独立董事</b>          | 060 |
| 学习目标                     | 060 |
| 引例                       | 060 |

|                        |     |
|------------------------|-----|
| 引言                     | 061 |
| 4.1 独立董事               | 062 |
| 4.1.1 独立董事制度的起源与发展     | 062 |
| 4.1.2 独立董事的概念          | 063 |
| 4.1.3 独立董事的职责与功能       | 064 |
| 4.1.4 独立董事的成员          | 067 |
| 4.1.5 独立董事与公司其他治理机构的关系 | 068 |
| 4.2 独立董事的运行机制研究        | 069 |
| 4.2.1 独立董事的选聘机制        | 069 |
| 4.2.2 独立董事的报酬激励机制      | 070 |
| 4.2.3 独立董事的声誉激励机制      | 070 |
| 4.3 独立董事制度的有效性         | 072 |
| 4.3.1 独立董事制度与公司绩效      | 072 |
| 4.3.2 独立董事制度与中小股东权益保护  | 075 |
| 4.3.3 独立董事制度与 CEO 更换   | 078 |
| 4.4 经典文献               | 080 |
| 4.4.1 内生性与独立董事         | 080 |
| 4.4.2 独立董事与市场——声誉模型    | 081 |
| 本章小结                   | 082 |
| 复习思考题                  | 082 |
| 案例分析                   | 083 |
| 推荐阅读资料                 | 084 |
| 网上资料                   | 084 |
| <b>第 5 章 监事会</b>       | 085 |
| 学习目标                   | 085 |

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 引例                             | 085 |
| 引言                             | 086 |
| 5.1 公司监事会                      | 087 |
| 5.1.1 监事会的产生和发展                | 088 |
| 5.1.2 内部监督制度的模式                | 091 |
| 5.2 我国监事会制度的发展                 | 093 |
| 5.2.1 我国监事会制度的发展历程             | 093 |
| 5.2.2 我国监事会制度存在的缺陷             | 094 |
| 5.2.3 监事会与独立董事之争               | 095 |
| 5.3 监事会制度与公司绩效                 | 097 |
| 5.3.1 监事会规模、结构和公司绩效            | 097 |
| 5.3.2 监事会激励机制和公司业绩             | 100 |
| 5.3.3 监事会治理绩效评价指标体系            | 101 |
| 5.4 经典文献                       | 103 |
| 5.4.1 监事会规模与企业盈利能力——来自中国的数据    | 103 |
| 5.4.2 监事会构成与企业生产率和盈利率——来自德国的数据 | 104 |
| 本章小结                           | 105 |
| 复习思考题                          | 106 |
| 案例分析                           | 106 |
| 推荐阅读资料                         | 107 |
| 网上资料                           | 107 |
| <b>第6章 管理层薪酬激励</b>             | 108 |
| 学习目标                           | 108 |
| 引例                             | 108 |

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 引言                    | 110 |
| 6.1 管理层激励的理论基础        | 111 |
| 6.1.1 产权理论与管理层激励      | 111 |
| 6.1.2 委托—代理理论与管理层激励   | 112 |
| 6.2 管理层激励方法           | 112 |
| 6.2.1 物质激励手段          | 113 |
| 6.2.2 非物质激励——控制权激励    | 115 |
| 6.3 高级管理人员报酬与性别       | 117 |
| 6.3.1 高管报酬性别差异的理论解释   | 118 |
| 6.3.2 高管报酬性别差异的实证研究   | 121 |
| 6.3.3 职业晋升与高管报酬性别差异   | 123 |
| 6.4 经典文献解读            | 126 |
| 6.4.1 高管薪酬决定中的权力影响    | 126 |
| 6.4.2 高管薪酬与职业流动中的性别差异 | 127 |
| 本章小结                  | 129 |
| 复习思考题                 | 129 |
| 案例分析                  | 129 |
| 推荐阅读资料                | 131 |
| 网上资料                  | 131 |
| <b>第7章 管理层股权激励</b>    | 132 |
| 学习目标                  | 132 |
| 引例                    | 132 |
| 引言                    | 133 |
| 7.1 股权激励发展历程          | 134 |

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| 7.1.1 美国股权激励发展历程         | 134        |
| 7.1.2 中国股权激励发展历程         | 135        |
| 7.1.3 股权激励的发展前景          | 136        |
| 7.2 股权激励的类型              | 136        |
| 7.2.1 股票期权               | 137        |
| 7.2.2 其他股权激励形式           | 138        |
| 7.3 股票期权的经济学分析           | 139        |
| 7.4 股权激励的实证研究            | 143        |
| 7.4.1 股权激励与企业绩效的关系：正向促进  | 143        |
| 7.4.2 股权激励与企业绩效的关系：低相关   | 145        |
| 7.4.3 股权激励与企业绩效的关系：非线性相关 | 146        |
| 7.5 经典文献解读               | 147        |
| 7.5.1 高管股权激励是否与未来营业收入有关  | 147        |
| 7.5.2 激励薪酬中业绩奖金与股票期权的角色  | 148        |
| 本章小结                     | 150        |
| 复习思考题                    | 150        |
| 案例分析                     | 150        |
| 推荐阅读资料                   | 152        |
| 网上资料                     | 152        |
| <b>第8章 管理层继任</b>         | <b>153</b> |
| 学习目标                     | 153        |
| 引例                       | 153        |
| 引言                       | 154        |
| 8.1 继任的理论基础              | 155        |

|                            |            |
|----------------------------|------------|
| 8.1.1 继任的委托—代理理论           | 155        |
| 8.1.2 继任的控制权理论             | 157        |
| 8.2 继任者甄选                  | 161        |
| 8.2.1 继任模式                 | 161        |
| 8.2.2 继任者胜任力               | 164        |
| 8.3 继任者培养                  | 165        |
| 8.3.1 继任计划                 | 165        |
| 8.3.2 继任者的成长               | 166        |
| 8.3.3 继任者的培养               | 167        |
| 8.3.4 前任的退休                | 168        |
| 8.3.5 继任过程中董事会和家族理事会的作用    | 169        |
| 8.4 继任对企业的影响               | 170        |
| 8.5 经典文献解读                 | 174        |
| 8.5.1 继任研究的过去、现在与将来：一篇文献综述 | 174        |
| 8.5.2 继任中的裙带关系：来自经济学者的实证研究 | 175        |
| 本章小结                       | 177        |
| 复习思考题                      | 177        |
| 案例分析                       | 178        |
| 推荐阅读资料                     | 179        |
| 网上资料                       | 179        |
| <b>第9章 员工治理</b>            | <b>180</b> |
| 学习目标                       | 180        |
| 引例                         | 180        |
| 引言                         | 181        |