

国企经营者人力 资本价值与收入分配

顾琴轩 著



华东理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

国企经营者人力资本价值与收入分配/顾琴轩著. 上海: 华东理工大学出版社, 2004. 12

ISBN 7-5628-1623-9

I. 国... II. 顾... III. 国有企业—劳动力资源—资源管理—研究—中国 IV. F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 128583 号

国企经营者人力资本价值与收入分配

顾琴轩 著

出版	华东理工大学出版社	开本	850×1168 1/32
社址	上海市梅陇路 130 号	印张	8.625
邮编	200237 电话(021)64250306	字数	213 千字
网址	www.hdlgpress.com.cn	版次	2004 年 12 月第 1 版
发行	新华书店上海发行所	印次	2004 年 12 月第 1 次
印刷	上海崇明裕安印刷厂	印数	1—3 050 册

ISBN 7-5628-1623-9/F·132

定价: 16.00 元

目 录

前言	1
----------	---

第一篇 概念与理论

第一章 研究问题的提出	3
第一节 国企经营者收入分配中的两种偏差现象	3
第二节 国企经营者收入分配形式的演变回顾与思考	12
第三节 研究问题的方法与结构	23

第二章 人力资本理论及其研究与发展	27
第一节 人力资本的思想渊源与理论	27
第二节 国外人力资本理论研究的新发展	35
第三节 国内人力资本理论研究概况	43

第三章 收入分配与管理理论研究	58
第一节 经济学范畴的收入分配研究	58
第二节 管理学范畴的收入分配研究	67

第四章 人力资本及其价值计量的基本概念与方法	89
第一节 人力资本与人力资源	89
第二节 人力资源价值计量的概念	93
第三节 人力资源价值计量方法	96

第二篇 假设与实证

第五章	国企经营者人力资本价值及其计量架构	111
第一节	国企经营者人力资本的特征与价值类型	111
第二节	国企经营者人力资本价值实现的影响因素	117
第三节	国企经营者人力资本价值计量构思	121
第六章	国企经营者人力资本价值计量要素的甄别研究	128
第一节	国企经营者人力资本价值计量要素的假设	128
第二节	国企经营者人力资本价值计量要素的甄别研究 方法	134
第七章	国企经营者人力资本价值计量及其收入分配：国企 视角的实证研究	146
第一节	以国有企业为调研主体的基本信息	146
第二节	以国企视角研究国企经营者人力资本价值计量 要素	148
第三节	以国企视角研究收入体现的国企经营者人力资本 价值计量要素	152
第八章	国企经营者人力资本价值计量及其收入分配：外企 视角的实证研究	161
第一节	以外资企业为调研主体的基本信息	161
第二节	以外企视角研究国企经营者人力资本价值计量 要素	163
第三节	以外企视角研究收入体现的国企经营者人力资本 价值计量要素	167

第九章 讨论与思考	175
第一节 实证研究的几点结论	175
第二节 与实证研究有关的讨论	179

第三篇 实践与探索

第十章 NUM 股份公司经营者薪酬体系改革探索	185
第一节 NUM 股份公司概况	185
第二节 NUM 股份公司经营者现有薪酬体系	187
第三节 NUM 股份公司经营者薪酬体系的改革思路	192

第十一章 FIK 有限公司经营者人力资本与股权激励	198
第一节 FIK 有限公司概况	198
第二节 FIK 有限公司经营者股权激励的背景	202
第三节 FIK 有限公司经营者股权激励方案	205
第四节 FIK 有限公司经营者股权激励方案受挫与 思考	212

第十二章 TCL 集团股份公司经营者股权激励实践与 效果	218
第一节 TCL 集团概况	218
第二节 TCL 集团的经营者股权激励	220
第三节 TCL 集团的经营者股权激励效果与原因	223
第四节 TCL 集团经营者股权激励的进一步思考	227

附录一 我国企业股权激励实践中存在的障碍概览	231
------------------------------	-----

附录二 我国目前与股权激励实践有关的法律法规具体 条款	236
--------------------------------------	-----

附录三	一、国企经营者人力资本价值调查表(用于国有企业的调查对象)	254
	二、国企经营者人力资本价值调查表(用于外资企业的调查对象)	258
后记		264

前 言

在我国国有企业战略性改组的整体制度转型过程中,经营者的收入分配制度正面临着制度转型与观念变革,虽然现实中对企业经营者奖励与约束的方法与手段已进行了许多探索,但尚未形成一种有效的激励机制与约束机制。

分配制度是企业人力资源管理的重要内容。分配制度改革是国有企业人事改革中最为复杂的一项工作。工资作为收入分配的主体部分,国有企业在工资分配体系中存在着许多“怪圈”。例如,从工资性收入的构成看,工资收入往往小于奖金收入,而奖金的发放又大多采取“轮流坐庄”的办法;从工资性收入的来源看,往往是预算内的来源小于预算外的来源;各种名目的账外收入,“小金库”的设立,使不少国有企业的工资来源出现“黑洞”。再如,工资分配水平与企业经营效益没有直接联系,人工成本在企业核算中被视为刚性要素,企业工资历史水准是影响工资分配的重要因素,而不是外部市场因素和企业经营效益等。这些都是 20 世纪 80 年代以来国有企业工资改革苦苦探索,而最终不能成熟的重要原因之一。

应该说,国有企业经历了二十多年的改革,取得了一定的成绩和效果。许多国有企业的经营理念在不断转变,并逐步根据市场经济规律在运作,并与外资企业、民营企业在同一环境中展开市场与产品竞争。但同时,我们也不得不看到,国有企业在经历了二十多年改革后的今天,出现了两种极端现象:一种是“翻牌公司”,即在改制过程中只是形式的改动;另一种是“内部人控制公司”,即国有企业所有者(国家)被架空。

与此相应,国企经营者的收入分配也出现两种偏差现象:一种是国企经营者的收入偏低,其所得远不能反映其付出和价值;另一种是国企经营者成为“内部人”之后,自己给自己发工资,其所得远高于其付出和价值。这两种偏差现象的特点与性质完全不同。第一种偏差现象是历史性的,在改革中虽然得到不同程度的改观,但目前仍具有一定的代表性;第二种偏差现象,即经营者收入高得离谱的现象,则是国有企业改制过程中重视对经营者的激励而忽视对经营者制约的一种偏差反映。

破译这些难题,成为国有企业分配制度改革攻关的焦点,而其中中国经营者收入分配制度的改革又成为国有企业改革中的重点与难点。其改革成功与否不仅影响国企经营者积极性的发挥,而且影响国有企业分配制度改革的成功与否,甚至会影响国有企业改革的总体进程。在市场经济下,经营者的收入往往反映其自身的价值,但收入本身只是经营者市场价格的外在反映。在我国目前市场经济尚不完善、国有企业改革不断深化的背景下,如何使国有企业经营者的收入价格有效地反映其人力资本价值,是国企经营者收入分配制度改革成败的关键。

为此,本书分三大篇共十一章,对国有企业经营者人力资本价值计量与收入分配激励进行系统研究。

在第一篇“概念与理论”中,首先联系当前在国有企业中出现的两种极端现象“翻牌公司”与“‘内部人’控制公司”,分析与此现象相联系的国有企业经营者收入分配中偏差问题的主要表现形式与原因,并对国企经营者收入分配形式的改革和演变作出简要回顾,在此基础上提出本书的研究问题。然后,进行有关理论研究。理论研究主要包括对人力资本和收入分配研究的理论综述,以及对人力资本及其价值计量的基本概念与方法的界定与分析。

在第二篇“假设与实证”中,依据前一篇中的有关概念与理论,首先对国企经营者人力资本价值及其计量架构进行研究,然后开展实证研究。在实证研究部分,对国企经营者人力资本价值计量

要素进行甄别研究,通过对与国企经营者人力资本价值计量要素可能相关的初始信源进行分析,勾画出可考虑的国企经营者人力资本价值计量要素框架,接着通过访谈法和问卷法对可考虑的国企经营者人力资本价值计量要素作进一步的甄别研究。在问卷法研究中,采用小规模试做形式对问卷设计加以调整和改进,检验调查问卷的质量,即问卷的效度、信度,以判别和确保调查问卷符合研究要求。

然后,作者分别从国有企业和外资企业两个视角,实证研究国企经营者人力资本价值计量及其收入分配问题。作为一种比较研究,国有企业管理者有了解国有企业经营者的优势,但外资企业管理者也有其独特优势,他们一般具有更多的现代管理意识。以外资企业管理者的角度看国企经营者人力资本价值计量与收入分配问题,能在一定程度上提高问题研究的客观性。

在第三篇“实践与探索”中,作者以个案的形式,选取我国三家不同的国有企业,对不同的经营者收入分配形式及其不同的改革实践进行分析和研究,并结合前两部分的研究结论作进一步的探索。

总之,本书采用理论与实践相结合的研究方法,将人力资本理论与收入分配理论相结合,将国有企业经营者人力资本价值与其市场价格(即收入)相结合,展开系统研究。作者研究并提出国有企业经营者人力资本价值计量要素体系,同时将价值计量与价格计量相区分,在研究国有企业经营者人力资本价值计量要素体系的基础上,研究并提出收入所体现的国企经营者人力资本价值计量要素体系。这两种体系的系统研究目前国内理论界具有一定的创新性,其提出会有力地推进我国管理领域人力资本理论的研究。目前,国内有些学者对国有企业经营者人力资本或人力资本价值作了一些研究,但这些研究一般都侧重于某个要素或某个方面;同时,也没有将价值与价格相区分进行系统研究,而是往往将收入报酬笼统地作为国有企业经营者的价值进行研究。因此,将

国企经营者人力资本价值与其市场价格(即收入)相结合,并展开系统的研究,是本书一个重要的研究创新。同时,本研究探索基于人力资本价值的国企经营者收入分配激励效应,试图为当前国企经营者分配制度的深化改革提供积极的理论参考,并努力推进知识经济下企业人力资本薪酬管理理论的新发展。

作 者

2004 年 3 月于上海

第一篇

概念与理论

第一章 研究问题的提出

国有企业经营者,简称国企经营者,指对企业经营绩效有重大影响的管理者。它一般包括国有独资企业和国有控股企业的总经理或厂长(经理)等高层管理者。有时也包括董事长,因为在我国国有企业中,董事长其实仍然是一个“代理人”,更多地承担经营者的角色。

第一节 国企经营者收入分配中的两种偏差现象

分配制度改革是国有企业人事改革中最为复杂的一项工作,而其中,国企经营者收入分配制度的改革又成为国有企业分配制度改革中的重点与难点。

国有企业经历了二十多年的改革,在取得一定成绩和效果的同时,也出现了两种极端现象:一种是“翻牌公司”,即在改制过程中只是形式的改动;另一种是“内部人控制公司”,即国有企业所有者(国家)被架空的现象。与此相对应,国企经营者的收入分配也出现两种偏差现象:一种是国企经营者的收入偏低,其所得远不能反映其付出和价值;另一种是国企经营者成为“内部人”之后,自己给自己发工资,其所得远高于其付出和价值。国企经营者收入分配的这两种偏差现象,其特点与性质完全不同。第一种偏差现象是历史性的,在改革中虽然得到不同程度的改观,但目前仍具有

一定的代表性;后一种偏差现象,即经营者收入高得离谱的现象,则是国有企业在改制过程中重视对经营者的激励而忽视对其进行制约的一种偏差反映。

一、国企经营者收入分配历史性偏差现象

国企经营者收入分配的历史性偏差现象,一方面,在一定程度上反映了我国社会主义市场经济已经发展到一定阶段,国企经营者的收入呈持续增长态势;另一方面,也反映了由于受长期计划经济的影响,国企经营者人力资本价值并未从他们的价格——报酬分配中得到准确的体现。这可从我国近年的有关调查和报道中看出。

据中国企业家调查系统“中国企业经营者队伍制度化建设的现状与发展——2000 年中国企业经营者成长与发展专题调查报告”〔1〕,我国大部分国企经营者的有形货币化收入往往采取月薪加奖金的形式。奖金虽然与企业效益有联系,但总量并没有多少。总体而言,虽然与外资企业的高层管理者相比,国企经营者的收入分配要低得多,但和以前相比,国企经营者的工资收入呈不断增加的趋势,如表 1-1 所示。

表 1-1 不同历史时期最初担任企业经营者时的年工资收入

(单位: %)

时 间 年工资收入	1979 年 以 前	1980~ 1984 年	1985~ 1993 年	1994~ 1999 年	合 计
1 000 元以下	58.1	39.3	10.8	0.0	17.2
1 001~2 000 元	15.9	21.5	16.8	0.0	13.2
2 001~5 000 元	15.9	17.5	25.4	1.6	16.8
5 001~10 000 元	10.1	13.0	23.6	38.9	24.4

〔1〕 中国企业家调查系统:“中国企业经营者队伍制度化建设的现状与发展——2000 年中国企业经营者成长与发展专题调查报告”,《管理世界》,2000 年,第 4 期。

(续 表)

时 间 年工资收入	1979 年 以前	1980~ 1984 年	1985~ 1993 年	1994~ 1999 年	合 计
10 001~20 000 元	0.0	4.5	13.4	27.1	14.3
20 000 元以上	0.0	4.2	10.0	32.4	14.1

(数据来源: 中国企业家调查系统, “中国企业经营队伍制度化建设的现状与发展——2000 年中国企业经营成长与发展专题调查报告”, 《管理世界》, 2000 年, 第 4 期。)

表 1-1 中的数据表明, 1979 年改革开放前, 企业经营者个人年工资收入在 1 000 元以下的比重为 58.1%, 基本没有年工资收入在 10 000 元以上的。随着改革开放的深入, 企业经营者个人年工资收入有了很大变化, 1980~1984 年开始有万元以上收入的出现, 比重为 8.7%, 而 2 000 元以下年收入的比重在下降, 但仍占 60.8%; 1985~1993 年, 万元以上年收入的比重已经达到 23.4%, 2 000 元以下年收入的比重则降至 27.6%; 到 1994~1999 年, 企业经营者个人年工资收入有了很大的变化, 万元以上收入的比重达 59.5%, 其他的年收入基本上在 5 000~10 000 元之间。

在我国企业经营者年工资收入不断提高的过程中, 不同类型的企业的经营者在工资收入上存在着较大的差距。国企经营者的年工资收入在不同所有制的企业里最低, 如表 1-2 所示。国企经营者年工资收入在 2 万元以下的占 62.6%, 4 万元以下的占 87.6%。

表 1-2 不同类型企业的经营者 1998 年的年工资收入水平

(单位: %)

	国有	集体	私营	股份 合作	股份 有限	有限 责任	外商及 港澳台资	合计
2 万元以下	62.6	50.3	20.0	49.5	32.3	42.2	15.8	48.1
2~4 万元	25.0	23.5	14.2	26.3	25.5	27.0	25.7	25.0

(续 表)

	国有	集体	私营	股份合作	股份有限	有限责任	外商及港澳台资	合计
4~6 万元	7.9	8.7	15.0	7.1	14.9	10.9	20.1	10.7
6~10 万元	3.9	8.0	19.9	6.0	14.5	10.1	17.6	8.5
10~50 万元	0.5	8.7	16.7	7.1	11.7	6.8	12.7	5.6
50 万元以上	0.1	0.8	14.2	4.0	1.1	3.0	8.1	2.1

(数据来源: 中国企业家调查系统, “中国企业经营者队伍制度化建设的现状与发展——2000 年中国经营者成长与发展专题调查报告”, 《管理世界》, 2000 年, 第 4 期。)

与此相似, 国企经营者收入的另一主要来源——奖金, 在不同类型的企业中也较低, 如表 1-3 所示。表 1-3 中的数据显示, 在 1994 到 1999 年 5 年间奖金在 10 000 元以下, 国企经营者奖金比重占 68.6%, 集体企业经营者奖金比重占 53.4%, 私营企业经营者奖金比重为 73.1%, 股份合作企业经营者奖金比重占 61.2%, 股份有限企业经营者奖金比重占 40.7%, 外商及港澳台投资企业经营者奖金比重为 41.7%。

表 1-3 不同类型企业的经营者近 5 年来受奖励的奖金额水平

(单位: %)

	国有	集体	私营	股份合作	股份有限	有限责任	外商及港澳台资	合计
2 000 元以下	18.1	14.1	26.9	14.3	9.3	14.5	9.3	15.3
2 000~5 000 元	23.6	17.8	23.1	16.3	13.7	20.6	10.2	20.0
5 000~10 000 元	26.9	21.5	23.1	30.6	17.7	17.6	22.2	23.1

(续 表)

	国有	集体	私营	股份 合作	股份 有限	有限 责任	外商及 港澳台资	合计
1~5 万元	25.2	34.0	23.1	24.5	34.5	36.2	42.6	30.5
5 万元以上	6.2	12.6	3.8	14.3	24.8	11.1	15.7	11.1

(数据来源: 中国企业家调查系统, “中国企业经营队伍制度化建设的现状与发展——2000 年中国企业家成长与发展专题调查报告”, 《管理世界》, 2000 年, 第 4 期。)

此外, 据近年有关新闻报道, 1998 年实现销售额达 82 亿元的海信集团总裁周厚健的年收入仅为 3.9 万元; 一年能销售 150 万辆摩托车的中国轻骑集团董事长张家岭的年收入为 4 万元; 洛阳春都集团董事长高凤来的月薪只有 1 000 多元。^{〔1〕}再如, 某市场机构评估青岛双星集团现任总裁汪海的身价为 10.2 亿元, 可他每年的收入只有 3 万元; 他的几个副厂长被私企挖走, 年薪是他的好多倍。^{〔2〕}

诸如此类国有企业经营者收入偏低的现象, 既影响经营者的工作积极性, 也不利于企业的发展。其结果是, 要么经营者凭着良心与党性在做事, 要么经营者利用手中的权力去拿不该拿的钱, 而拿走的那些不该拿的钱的数量, 以及花掉的那些不该花的钱的数量, 比应该给的钱要多得多, 还毁了一批人, “59 现象”就是其实例。

另外, 需要指出的是, 国企经营者收入偏低往往是明确或显性的货币化收入偏低, 而不确定的或隐性的货币化收入则很混乱。与工资和奖金这种有形货币化收入相比, 国企经营者其他形式的收入如附加福利、特别待遇等并没有明确的制度化, 它们可能成为

〔1〕 “国企老板该怎么拿薪水”, careers.etang.com/job/services/news/news/215.html。

〔2〕 梅绍华, 童之琦: “国企企业家价值如何体现?”, 《经济日报》, www.gzii.gov.cn/middle2/jjrd/09/91403.htm。

灰色收入或在职消费的温床。如果一个国企经营者想额外消费，那么只要举着为企业办事的幌子，吃喝赌等费用全可名正言顺地报销。

造成这种现象的原因主要有两个：一是经营者工资与员工工资捆绑在一起，将经营者的工资定位于员工平均工资的若干倍。这样，其薪酬与企业效益的好坏相关性较小，绩效好的企业经营者，其收入不一定高；而绩效差的经营者，其收入也并未少。薪酬对经营者起不到应有的激励作用。二是国企经营者人力资本“双轨”定价问题。一方面，国企经营者一般都由主管部门行政任命，其行为必须符合行政系统相应的规范要求；另一方面，由于经营者自身的位置，他们必须考虑市场所提供的信号和信息，倾向于按市场规律办事。行政与市场“双轨”定价，使经营者的行为变得扭曲，既不能完全以市场为导向进行经营管理，又不能完全对行政命令唯命是从。在经营者的效用函数中存在着两个主要变量：政绩和市场绩效。在现实中，这两个变量又常常相互矛盾和干扰。如果一个企业经营业绩不好，上级主管部门往往很难辨别是由于经营管理不善还是由于行政干涉造成的。事实上，在那些管理不好、经营效益差的国有企业总是可以找到各种借口开脱责任。由于职位是行政任命的，只要行政对被定价者的“印象”好，给的价格就较高，并可以晋升。而市场则无决定权，因为即使市场不好，被定价者也可以找到各种客观理由。因此，行政权始终在经营者的心目中占很大位置，市场权重则相对较小，这样就可能出现或者“只是凭着良心做事”或者“混水摸鱼”的现象。在这种经营者人力资本定价机制不健全的情形下，经营业绩好的经营者不见得多得，业绩差的不见得少得。“双轨”定价致使经营者收入分配的扭曲化，也是影响经营者追求市场利润的内驱动力。

二、国企经营者收入高得离谱的偏差现象

此为试 这是从历史性的偏差中走向另一个极端，即在国有企业改革