

基于创新的公司治理理论(邱海平 杨扬)
[信息来源:]

[上传时间: 2006-06-30]

关闭窗口

基于创新的公司治理理论

邱海平, 杨扬[1]

(中国人民大学 经济学院, 北京 100872)

[关键词]企业契约论; 治理结构; 治理机制; 国家发展战略; 国有企业的公司治理

【摘要】主流公司治理理论在中国被吸收和借鉴开始于上世纪90年代初, 但是之后的发展过程仍然存在着不足, 即我国经济学家忽略了对其基础——企业契约论的反思。本文通过引入国家发展战略, 强调生产过程中创新的重要性, 介绍一个基于创新的公司治理理论, 并运用该理论对国有企业的公司治理给予更为深刻的解释。下一阶段关于我国企业改革问题的研究需要重点关注基于创新的公司治理理论。

[中图分类号] [文献标识码] [文章编号]0257-2826 (2006)

[收稿日期]2006-01-13

[作者简介]邱海平(1963—), 中国人民大学教授, 主要研究方向为中小企业理论; 杨扬, 中国人民大学经济学院硕士研究生。

一、主流公司治理理论在中国的发展及其反思

主流公司治理理论在中国被吸收和借鉴开始于上世纪90年代初, [1]之后的发展大致经历了三个阶段。在第一个阶段, 一些学者受企业契约论的一个分支——不完全契约理论[2]的影响, 从治理结构的角度把公司治理理解为一种受不确定性影响的状态依存权, 并根据产权不同的特征, 引申出三种有明显差异的观点。张维迎主张股东价值最大化, [2]周其仁则认为企业本质上是人力资本与非人力资本的一个合约, 因此, 应该重视人力资本与非人力资本所有者双方的利益, [3]杨瑞龙、周业安扩展了周其仁的论述, 认为除了关注人力资本所有者之外, 还应关注其他利益相关者的利益。[4]在第二个阶段, 一些学者发现仅仅关注产权是不够的[3], 并试图通过构建“产权、竞争、治理机制与绩效相互关系的理论模式”来说明治理机制在提高企业绩效方面的重要性, 而且认为竞争是发挥这一重要性的根本保证。[5]在第三个阶段, 一些学者提出治理结构和治理机制的分层假说, 认为公司治理不仅要研究第一个阶段的“企业初始制度设计的产权安排”, 而且也应该研究第二个阶段的“公司治理机制的设计和实施”。[6]

尽管从治理结构到治理机制, 再到治理结构和治理机制的分层假说, 说明我国经济学家对公司治理的认识有了长足的进步, 但是, 他们还是忽略了最为重要的一点, 即治理机制的形成和实施是受一定历史阶段所制约的, 而不是一个可以完全主观设计的变量。当代发达国家的公司结构和治理机制是几百年发展的结果, 而不是发展的原因[4]。企业治理模式、治理机制与整个市场机制是共同的演进关系, 而不是单一的因果关系。本文在治理结构和治理机制的分层假说的基础上, 继续拓展公司治理的内容, 引入国家发展战略, 同时, 对主流公司治理理论背后的基础——企业契约论进行反思, 介绍一个基于创新的公司治理理论, 并运用该理论对我国国有企业的公司治理进行重新解释。

二、基于创新的公司治理理论

主流公司治理理论只是在国家发展战略层面比较静态地分析了企业治理模式, 例如强调

英美是以“市场控制”为主的治理模式，日德是以“银行控制”为主的治理模式。尽管青木昌彦、钱颖一从上述分析中意识到发达国家的公司治理模式“并不是一成不变的，……从而比较的时间性就显得十分重要”，[7]但是他们也无法解释发达国家的代表——美国在不同时期为什么会“呈现出多样性”。正是在对主流公司治理理论的缺陷进行批判的基础上，以美国著名经济学家拉左尼克为代表提出了基于创新的公司治理理论。

1. 创新企业理论的提出及其扩展。

企业契约论的主要观点是把企业看作“一组契约关系的联结”，[8]因此和市场并无什么差别[5]，本质上都是为了“调和个人与集体在给定技术条件下的利益背离”。[9]这里隐含着一个假定是，资本主义经济组织是不受技术创新影响的，因而也是停滞和不变的。熊彼特在《经济发展理论》中首先挑战了这一假定，通过静态和动态的两分法，试图把技术创新内生到资本主义的发展过程中去。[10]但是，他过于强调了企业家精神，他的“贡献更多的是概念上和方法上的，而不是理论上的”。[11]为了填补这一理论上的空缺，彭罗斯把研究重点进一步放到了企业内部的动态成长方面，开创了一个不同于企业契约论的“新”范式。[12]我们认为，“创新企业理论”就属于这一“新”范式的拓展，创新企业理论不仅强调生产和创新在企业成长 and 经济发展中的重要性，而且成为拉左尼克、奥苏丽文批评主流公司治理理论的出发点。[13]这种批评分散在《公司治理与产业发展》[6]等一系列论文中，虽然没有形成严谨的体系，但是，我们从以下三个层面大体可以了解这个基于创新的公司治理理论的主要内容。

2. 基于创新的公司治理理论的主要内容。

(1)从创新的角度重新理解公司治理结构。

有关公司治理的争论主要是在居于主导地位的股东理论与其挑战者——利益相关者理论之间展开的，但是在拉左尼克、奥苏丽文看来，这两种理论面临的主要问题是—致的，即“由于它们植根于新古典经济学，因此它们的注意力仅仅集中在使现有生产资源得到最优利用的治理结构上，而全然忽视了经济资源开发和利用过程的治理。在缺乏生产性资源的开发可能性时，提高经济业绩惟一的方法就是互利的交换”。[13]利益相关者理论只在一点上和股东价值最大化不同，即Blair（1995）“使企业特定的投资成为她论点的中心概念”，[13]也即某一时期的资源配置和收益会引起特定投资的变化，该特定投资的变化会引起下一时期的资源配置和收益。但是在她的理论中，“企业的一切参与者（生产要素）的收益，工资、租金和利息都是……被外在于企业经营和人力控制的技术和市场力量的严格决定的，经济主体不能采取战略性行为来塑造他们所在的环境”。[13]可见，不管是股东理论，还是利益相关者理论，在治理结构层面都忽视了“创新……对于公司治理的重要含义”。[13]至于这种重要含义，当然不能再从交换过程中去寻找，因为生产过程才是创新的源泉。

(2)深入探讨了治理机制与企业创新的复杂关系。

从创新的定义——“产品质量更高和（或）成本更低”——出发，拉左尼克、奥苏丽文认为一个具有效率的治理机制在生产过程中必须按照组织性——“收入是通过人力和物质资源的整合产生”、开发性——“资源必须义无反顾地投入到收入不确定的投资项目中去”、战略性——“资源被用来克服其他公司认为是给定的市场和技术条件限制”……的原则使用资源。[13]同时，这也需要构建和资源使用原则相匹配的制度条件，具体可以概括为：第一，组织整合（Organization Integration）——为按照组织性的原则使用资源提供了“足够的激励”和“知识”；第二，财务承诺（Financial Commitment）——为按照开发性的原则使用资源提供了“资金”；第三，内部人控制（Insider Control）——为按照战略性的原则使用资源提供了“知识和资金的组织控制（Organizational Control）。但是，具备以上三个制度条件的治理机制“并不意味着创新一定会发生”，因为不同的国家有不同的情况。要想真正理解这种复杂的关系，“社会科学家必须将理论与历史结合起来”。[13]

(3)从历史出发，强调了国家发展战略对于企业治理结构形成的重大影响。

从历史上看，早期美国的企业受“管理革命”——产生了一个庞大的支薪经理层[14]——和“车间革命”——产生了一个同样庞大的劳动工人群众[15]——的影响，形成了一种以“内部人控制”为主的治理模式。作为内部人，经理层代替了原来的所有者，一方面通过构建以自己为基础的组织整合，支配了企业内部重要的人力资源——劳动工人群众，另一方面通过构建以“利润留存——未分配利润及资本支出的税收优惠”为基础的财务承诺，[13]积累了企业内部重要的财务资源——资金，进而为美国在19世纪末20世纪初取得世界工业霸权提供了必要的创新基础。[13]因此，这种以“内部人控制”为主的治理模式也得以一直延续到了上世

纪中期，只是到了70年代——由于美国企业的成长问题和日德等两个新兴发达国家的挑战——“才遇到了麻烦”，[13]日德的治理模式开始得到美国各界人士的推崇，一些学者把自己的观察系统化为一种研究成果，认为日德的企业与其战后的国家发展战略紧密相关[7]，尤其是日本在“精益生产”的基础上形成了一种以“银行控制”为主的治理模式。拉左尼克和奥苏丽文认为，美国企业更多地不是在国家发展战略层面上吸收和借鉴日本的经验，而是按照主流公司治理理论所强调的那样，通过建立一种以“市场（尤其是接管市场）控制”为主的治理模式，试图对内部人——经理层进行激励和约束，实现股东价值最大化。[13]随后，这种强调股东价值最大化的治理模式在1987年美国股市崩溃中差点“瓦解”，只是从上世纪90年代起——由于美国经历“黄金十年”和日德经济长期低迷——才成为“牢固信条”。因此，这种强调股东价值最大化的治理模式与整体经济持续繁荣的关系也是大有争论余地的。[13]

从以上三个方面可以清楚地看到拉左尼克、奥苏丽文是如何从国家发展战略层面解释美国从早期以“内部人控制”为主的治理模式转变为上世纪70年代以“市场（尤其是接管市场）控制”为主的治理模式。这不仅与他们在批评主流公司治理理论上提出了“创新企业理论”有关，而且更与他们之前已经自觉地运用马克思经济学的精髓——历史唯物主义原理，强调生产和创新[8]在企业成长和经济发展中的重要性，探讨“英国经济为什么逐渐衰落”，“美、日、德等国为什么相继兴起”等问题有关。[11][15][16][17]

我们认为，基于创新的公司理论和公司治理理论是对主流公司理论和公司治理理论的重大突破，同时，我们也要看到，这一创新企业理论仍然存在一些不足，即既忽略了美国企业在生产过程中进行的调整[9]，又忽略了上世纪70年代之后全球产业分工出现了“新”的情况[10]。因此，他们的结论——例如“美国有非生产性的倾向”——也是值得商榷的。从跨国公司这一组织来看，美国不但没有出现“非生产性的倾向”，而且还通过构建核心——外围的网络化组织，[18]控制了更多不发达和欠发达国家的企业[11]。

三、运用基于创新的公司治理理论审视国有企业的公司治理——一个对许继集团案例的重新解释

国内学者也已经开始反思主流公司治理理论，以杨瑞龙、郑志为代表，他们在原有成果的基础上，通过区分治理结构和治理机制，引进地方政府对企业治理的影响，试图构建一个“地方政府、市场及经理层”都参与进来的公司治理模式，并用来解释河南许继集团改革中出现的、主流公司治理理论无法解释的两个现象[12]。

1、杨瑞龙等对许继集团案例中两个问题的解释。

杨瑞龙等提出的第一个问题是：在治理结构层面上，“为什么集团大股东——许昌市政府并不像主流公司治理理论说的那样，反而选择了‘弱所有者强经理型’这种成本可能很高的治理结构？”。他们的回答是：首先，假定“地方政府……十分关注本地的经济发展水平”，[19]而这通常与企业所追求的目标不一致，于是，两者之间就存在着利益冲突。其次，为了解决这一利益冲突，地方政府可以在法律、制度的许可范围内，通过选择一个“最优”的干预度来实现自身利益的最大化。干预度主要受两个因素，即干预收益和干预成本的影响，而干预收益和干预成本又由不同部分构成。最后得出结论，在一定条件下地方政府（在案例中是指许昌市政府）和国有企业（在案例中是指许继集团）之间是可以存在合作博弈的。

他们提出的第二个问题是：在治理机制层面上，“为什么集团内部人——经理层控制了生产和经营决策，其结果并不像主流公司治理理论说的那样，反而提高了企业绩效？”[20]他们的回答是：首先，从治理机制中的外部因素出发，“产品市场、资本市场的充分竞争能够对内部人——经理层实施有效的约束和激励”。[21]其次，必须从内部因素出发才能解释这一治理机制，“否则那些处于竞争性市场的上市公司都应成为绩优公司”。因此，“许继集团能够取得成功的另一个重要因素是它有一个很好的企业家”。最后，“国有股减持”将为治理机制的外部因素——接管市场的培育创造必要条件。尤其在美国，后者实际上就是一种淘汰选拔企业家的机制。这不仅可以解决企业家资源的稀缺性，又“有助于经理市场的形成，使企业彻底摆脱行政干预”。[20]

2、基于创新的企业理论对这两个问题的重新解释。

杨瑞龙、郑志提出了两个很好的问题[13]，他们随后的解释除了关注股东（在案例中是指许昌市政府）的利益之外，在适当的时候也关注其他利益相关者（在案例中是指产品市场的消费者、资本市场的投资者以及经理层）的利益，考虑了主流公司治理理论不考虑或很少考

虑的“国有股东”问题，但从范式上来看，这并没有超越主流企业契约论[14]。因此，下面，我们将在区分治理结构和治理机制的基础上引入国家发展战略，运用基于创新的企业治理理论，重新解释“政企关系”和“内部人控制”。

(1)关于“政企关系”。

从国家发展战略层面来看，“1949年夺取政权标志着中国共产党的权力中心从农村转到城市。为巩固对城市社会和工商业的控制，新政权必须赢得工人阶级的支持”。为了赢得这种支持，政府制定了国有企业发展战略，大致经历了两个阶段：第一个阶段（从新中国成立——改革开放）主要着眼于变革生产过程中旧有的生产关系，以建立新的生产关系。同时让职工获得“铁饭碗”，以表示“对工人阶级的关怀”；[22]第二个阶段（从改革开放之后——）针对前一个阶段出现的问题[15]，主要着眼于调整、甚至打破这种“铁饭碗”，以把职工的利益与企业的兴衰直接相连。[23]

这种“在产权制度没有发生显著变化的条件下”所进行的“管理创新”远比想像的复杂，“一经宣布，被淘汰工人就准备上街，找企业领导讨说法”，[20]并引起了地方政府的注意[16]。显然，这并不能仅仅从与“产品市场竞争之间的因果联系”（同上）中得到解释，因为一个企业只有把“内部运营置于严密的管理控制和协调之下”，[22]才能在市场（在案例中是指产品市场）竞争中立于不败之地。此时，企业家的作用就体现出来了。真正影响内部运营的主要是两类人，一类是钱德勒强调的经理层（在案例中是指各级管理人员，并非董事长或总经理一个人。），另一类是钱德勒所忽略的劳动工人。企业家的功能和作用在于开展有效的说服工作，整合这两种人力资源，并通过建立管理措施来控制 and 协调内部运营。既化解来自下面——职工的不满，又顶住来自上面——地方政府的压力，最终为符合河南省经贸委有关“行使出资人”的规定奠定了基础。因此，“许昌市政府……仅保留一定的人事管理权”，与其说是“在一系列约束条件下理性选择”，还不如说是许继集团具备了“资本规模较大、公司制改革规范、内部管理制度健全、经营状况好”等特征的结果。[20]

(2)关于“内部人控制”。

从国家发展战略层面来看，国内学者在这个问题上主要受主流公司治理理论的影响，不仅无视早期美国的企业就已经形成一种以“内部人控制”为主的治理模式，而且忽略接管市场随后在美国的实施早已违背了设计者的初衷。[13]

尽管杨瑞龙、郑志（2001）指出“内部人控制”可能会提高国有企业绩效[17]，但是，他们的解释最终也归结到了接管市场的培育上，而没有从生产过程来理解许继集团的诸如“比例淘汰制”和“业绩工资制”等“管理创新”。这些众所周知的管理措施后来“由国家经贸委向全国推广”（同上），但效果并不是很明显，原因就在于：第一，在杨瑞龙、郑志

（2001）调研之前，许继集团的“内部人”已经通过控制和协调生产过程为这些措施的贯彻和“1992年之后的几次产权制度改造”奠定了基础。1996年，许继集团有限公司成立，并将其核心子公司——许继电气股份有限公司上市，“募集了发展所急需的资金”。即便资本市场要求许继集团披露信息，“内部人”仍然要比“外部人”更能把握企业的发展战略，并于同年“转向具有巨大市场潜力的电力IT产业”。[13]第二，在杨瑞龙、郑志（2001）调研之后，许继集团的国际化步伐明显加快。2003年2月28日，许继集团与微软（中国）有限公司在北京签署战略合作协议，将在后者的全面支持下，共同开拓中国电力行业；同年11月20日，许继集团下属——许继电梯公司与西门子自动化驱动集团签订全面技术合作协议，致力于中国电梯行业的发展。2004年5月，许继集团董事长——王纪年随同国家领导人出访德国，意在进一步扩大与西门子的合作范围。

四、小结

从许继集团案例的重新解释中可以看到，“内部人”如果采取早期美国、二战后日德等国的发展战略，强调生产过程中创新的重要性，公司治理是能够改善国有企业经营状况和加快国有企业国际化步伐的。因此，在下一阶段关于我国企业改革问题的研究中，基于创新的公司治理理论将成为需要关注的重点。同时我们认为，应该坚持马克思经济学的观点和方法，对基于创新的公司治理理论所忽略的情况——上世纪70年代之后美国企业在生产过程中进行调整而形成的“核心——外围的网络化组织”——进行研究，重新审视发达国家治理模式的历史变迁过程，并制定更为科学的国企改革的相关政策。

参考文献：

- [1]郑红亮,王凤彬.中国公司治理结构改革研究:一个理论综述[J].管理世界,2000,(3).
- [2]张维迎.所有制、治理结构及委托——代理关系[J].经济研究,1996,(9).
- [3]周其仁.市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约[J].经济研究,1996,(6).
- [4]杨瑞龙,周业安.一个关于所有权安排的规范性分析框架及其理论含义——兼评张维迎、周其仁及崔之元的一些观点[J].经济研究,1997,(1).
- [5]刘芍佳,李骥.超产权论与企业绩效[J].经济研究,1998,(8).
- [6]郑志刚.投资者之间的利益冲突和公司治理机制的整合[J].经济研究,2004,(2).
- [7]青木昌彦,钱颖一.转轨经济中的公司治理结构:内部人控制和银行的作用[M].北京:经济出版社,1995.
- [8]Jensen,M.and Meckling,W. "Theory of firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure" Journal of Financial Economics,3. 1976
- [9]Bowles,S. "The production process in a competitive economy: Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian model" American Economic Review,75. 1985
- [10]熊彼特.经济发展理论[M].北京:商务印书馆,1990.
- [11]Lazonick,W. "Business organization and the myth of the market economy" Cambridge University Press. 1991
- [12]Penrose,E. "Theory of the growth of the firm" Oxford University Press. 1959.
- [13]拉左尼克,奥苏丽文.公司治理与产业发展[M].北京:人民邮电出版社,2005
- [14]钱德勒.看得见的手——美国企业的管理革命[M].北京:商务印书馆,1987.
- [15]Lazonick,W. "Competitive advantage on the shop floor" Harvard University Press. 1990
- [16]Lazonick,W. "The subjection of labor to capital: the rise of the capitalist system" Review of Radical Political Economics,10(1),Spring.1976
- [17]Elbaum,B.and Lazonick,W.eds "The decline of the British economy" Oxford: Clarendon Press.1986
- [18]Harrison,B. "Lean and mean" The Guilford Press.1994
- [19]杨瑞龙.我国制度变迁方式转换的三阶段论[J].经济研究,1998,(1).
- [20]杨瑞龙,郑志.竞争、内部人控制与经济绩效——许继集团治理结构及其绩效的经济解释[J].中国工业经济,2001,(10).
- [21]杨瑞龙,周业安.相机治理与国有企业监控[J].中国社会科学,1998,(3).
- [22]路风.国有企业转变的三个命题[J].中国社会科学,2000,(5).
- [23]吴家骏.日本的股份公司与中国的企业改革[M].北京:经济管理出版社,1994.
- [24]费方域.控制内部人控制——国企改革中的治理机制研究[J].经济研究,1996,(1).
- [25]林毅夫,蔡昉,李周.现代企业制度的内涵与国有企业改革方向[J].经济研究,1997,(3).
- [26]胡一帆,宋敏,张俊喜.竞争、产权、公司治理三大理论的相对重要性及交互关系[J].经济研究,2005,(9).

[责任编辑 陈翔云]

[2]除了不完全契约论——又被称为“现代产权理论”(格罗斯曼、哈特,1986;哈特、穆尔,1990;哈特,1995)之外,企业契约论还包括另外一个分支——完全契约论,又被称为“委托代理理论”(Spence,1969;Mirrlees,1976;Holmstrom,1979、1982)。

[3]关于英国国有企业私有化的研究也证明了这一点,可参见Martin,S.and Parker,D "The impact of privalization ownership and corporate in the UK" Rountledge.1997

[4]早期政府出于政治因素的考虑,尤其是对强大金融势力的敌视,才造成了今天美国的公司治理模式(罗伊,1994),因此,“把美国的公司治理体制看作是具有效率的体制得以胜出的经济选择过程的观点是错误的”(拉左尼克、奥苏丽文,2005,第214页)。

[5]企业契约论在这一点和科斯(1937)不同,尽管两者有密切的理论继承和发展关系,可参见林金忠,《企业组织的经济学分析》,商务印书馆2004年版,第22-26页。

[6]这本书由以研究企业史闻名的美国经济学家——威廉-拉左尼克和他的合作伙伴——玛丽-奥苏丽文在批评主流公司治理理论的基础上所写的一系列论文编辑而成。

[7]麦格劳，《现代资本主义——三次工业革命中的成功者》，江苏人民出版社2000年版，第474-477页、487-488页）；谢富胜，《分工、技术与生产组织变迁——资本主义生产组织发生和演变的一个马克思主义经济学阐释》，经济科学出版社2005年版，第228-230页。

[8]关于马克思是否有创新思想的讨论，可参见孟捷、杨志，《技术创新与政治经济学的研究对象》，《政治经济学评论》，2004年第2辑。

[9]一些学者指出，这主要与拉左尼克对日本企业有一种理想化的认识有关，可参见路风，《国有企业转变的三个命题》，《中国社会科学》，2000年第5期。另外，关于美国企业在生产过程中进行的调整，可参见哈默、钱皮，《改革公司：企业革命的宣言书》，上海译文出版社1998年版。

[10]关于全球产业分工出现了“新”的情况，可参见张苏，《新国际分工格局下的中国》，《政治经济学评论》，2005年第2辑。

[11]国内某些学者也持有相同观点，认为发达资本主义国家普遍出现了“产业结构服务化”的倾向，可参见杨国昌主编，《马克思经济学体系的继承与创新》，北京师范大学出版社2004年版，第304-314页。

[12]关于许继集团的案例，可参见杨瑞龙、郑志，《竞争、内部人控制与经济绩效——许继集团治理结构及其绩效的经济学解释》，《中国工业经济》，2001年第10期。

[13]第一个问题的核心是“政企关系”；第二个问题的核心是“内部人控制”。

[14]相对于股东价值最大化而言，这种类似于Blair（1995）的解释“更多地是作为一种政治立场，而不是经济上的治理理论提出的”（拉左尼克、奥苏丽文，2005，第268页）。

[15]例如，当时许继集团“存在大量冗余，仅模具车间的冗员就占该车间总人数的一半”（杨瑞龙、郑志，2001）。

[16]许继集团“在历史上与许昌市政府关系松散，行政级别相同。1985年下放到许昌市时，……许昌市政府在主观上希望能够与企业建立一种比较密切的关系，能够加大对企业的干预”（杨瑞龙、郑志，2001）。

[17]例如，“有助于实现管理专业化，发挥企业家才能；有利于降低董事会、经理层之间的一些可能的交易成本；有利于给经理层提供充分激励”（杨瑞龙、郑志，2001）。

上一篇文章：今日马克思主义(John E. Roemer)

下一篇文章：论社会排斥(阿马蒂亚 森)