

我国民营科技企业激励合约的变迁研究

——向人力资本分成合约的演进

苏晓华

(暨南大学 管理学院, 广东 广州 510632)

摘要:以转型期民营科技企业的激励合约为研究对象,从历史角度考察了不同所有制环境下民营科技企业产权及激励合约的变迁,发现尽管我国两类民营科技企业(公有民营与私有民营科技企业)合约的初始产权安排及激励制度不尽相同,但都呈现出向以激励人力资本为导向的分成合约演进的趋势。在此基础上,探讨了我国科技企业激励合约变迁过程中存在的问题及解决思路。

关键词: 民营科技企业; 激励合约; 变迁历史; 分成合约

中图分类号: F276.5

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)02-0146-03

0 前言

在以科技企业为代表的新型企业中,人力资本已日渐成为企业最重要的资产和财富增长源泉。人力资本在实践中地位的上升逐渐引起企业性质的一系列变化,并相应反映在科技企业的合约安排尤其是激励合约的设计上。

目前我国民营科技企业大致可以分为两类:一类是国有科研院所、大专院校、大中型企业创办的,实行公有民营的科技企业,此外,一些由科技人员个人或合伙集资创办,挂靠在全民或集体所有制单位下的民营科技企业,也可归入此类,这两者统称为“公有民营科技企业”;另一类是以技术专家为主体创办的,这类企业往往出现在已具备一定市场经济基础的时期,实行个体、私营等经济形式的科技企业,可称之为“私有民营科技企业”。前者产生于市场发育程度相对低而计划经济成分相对浓的时期,后者产生于市场发育程度较高的环境下,基本上是依赖自己的力量发展起来的。由于成立时的制度环境不同,两类企业的初始激励合约选择

自然不同,而随着人力资本价值的不断提升及各方谈判力量对比的变化,初始激励合约开始发生变化。本文关注的正是这两种不同类型企业激励合约安排的初始状态、合约变迁趋势以及存在的相关问题与相应解决思路。

1 公有民营科技企业的合约变迁:从控制权激励到分成合约

早期的许多私营、合伙及股份制企业都往往寻求戴一顶“红帽子”,也即选择产权模糊的集体或国有产权结构,原因在于求得政府支持以获得政策上的优惠及资金上的扶持,这是出于一定时代背景限制而采取的权宜之计,是被迫的选择。特别是在企业发展早期,这种模糊产权对于这些企业的发展有着重要意义:首先,它为创业者在事实上掌握控制权提供了机会。对处于创业期的企业家来说,企业的盈利空间尚不确定,这时剩余控制权正是现实和最为重要的激励。这种包括决策权、经营权和人事权在内的控制权向民营科技企业家的转移,对于民营科技企

业机制的深化有着重要意义。其次,产权的模糊使得企业家并不需要为国有资产的亏损担负完全的责任,所以实际上并无太多风险。

随着市场化程度的逐步提高,原有源于模糊产权所带给企业家的发挥空间越来越小,企业家人力资本的贡献最终要求得到剩余索取权的承认,并且需要以一种显性的制度来保障企业家激励的一致性和持续性,许多案例已经验证了这一点。比如,联想、四通和方正等企业都曾经因为这些问题产生过尖锐的矛盾,并由此引发企业的产权变革与重构,但截至目前,它们已经通过不同方案较好地解决了此类问题。这些激励合约大多以股权方式承认人力资本对企业的贡献,属于典型的分成合约。

从表1可以看到,国有和集体科技企业的比重均在以比较快的速度逐年下降,一方面是公有民营科技企业实行改制重组,重新将产权清晰化的结果,另一方面也是新办企业更多地选择非公有制或股份制形式的结果。近年来随着资本市场的发育和风险投资的兴起,资金获得变得相对容易,同时不同

收稿日期: 2005-05-08

基金项目: 广东哲学社会科学“十五”规划项目(03104L01);暨南大学人文社会科学基金项目(003JSYJ021)

作者简介: 苏晓华(1976-),女,陕西西安人,管理学博士,暨南大学管理学院讲师,研究方向为企业理论与战略管理。

表1 国有和集体科技企业数量占比统计

年份	国有	集体	总数	总比重
1992	2227	13325	25979	59.86
1997	9181	27456	65435	54.99
1999	7670	18662	26332	33.13
2000	6288	13721	20009	23.24
2002	5551	10084	15635	14.29
2003	4391	8905	13296	10.64

资料来源:据科技部政策法规与体制改革司,《我国家营科技企业年报数据汇总》(2003、2004)整理而得。

所有制企业在政策上的差异逐渐减少,早期那样为求得政府的支持戴一顶“红帽子”的做法已大幅减少。更深层次的原因在于,为了持续激发其科技企业中的人力资本的内在创新精神,需要对其产权加以清晰界定和承认,因而企业在选择初始产权结构时更倾向于明晰化的制度,比如股份制等。

2 私有民营科技企业的合约变迁:从家族式合约到分成合约

与国有、集体科技企业数量下降呈显著对比的是,私营和个体科技企业的数量呈上升态势。表2列出了1992年以后私营和个体科技企业占全国民营科技企业的比重。可以看出,随着我国私有经济地位得到认可,科技企业组织形式的选择范围正在逐渐扩大。

表2 私营与个体科技企业数量及占比情况

年份	全国民营科技企业数(家)	私营个体科技企业数(家)	私营个体占比(%)
1992	25979	3363	12.94
1993	35281	4489	12.72
1994	40760	4895	12.00
1995	42745	5735	13.42
1996	46488	7085	14.24
1997	65435	14050	21.47
1998	70052	14586	20.82
1999	79477	17407	21.90
2000	86100	20795	24.15
2002	109384	29287	26.77
2003	124937	34506	27.62

资料来源:同表1

私有民营科技企业比公有民营科技企业出现相对晚,历史遗留问题相对少,市场化运作程度相对较高。但是,由于体制转轨中市场在功能和结构上存在诸多不完善之处,私有民营科技企业的法律地位还不巩固。在这样的背景之下,家族企业大多只有凭借其建立在血缘基础上的信任关系,才能

在高不确定性和缺乏诚信的环境中降低其交易成本。因此,实践中类似于“打仗亲兄弟,上阵父子兵,财会夫人掌,满眼皆亲朋”的科技企业相当普遍。私有民营科技企业产权相对清晰,使得家族企业能够在较短时间内快速成长壮大,并汇集成为一支引人注目的新生力量,其中部分已经成功进入我国资本市场,如广东榕泰、用友股份、太太药业、康美药业、天通股份、金花股份、海王生物、海星科技、科利华、浙江广厦、复星实业、托普软件、创智科技、哈慈股份、和光商务等公司。

尽管民营科技企业选择一元化产权的家族式治理有其合理性,但家族企业在管理上的自我封闭和亲缘导向必然使其难以获得发展所需的管理经验和先进技术,面对规模化、国际化和专业化的要求,懂得做出相应调整的家族企业主通常都会采取以股权换资源的做法,也即通过分享所有权这种分成合约来激励技术型员工与职业经理人。在这种情况下,一些私营科技企业的持股结构从集中走向适当分散,逐渐采纳了多种方式的股权激励形式,着重对经营者、技术骨干加强激励力度,如温州私营科技企业中最具代表性的是正泰和天正等公司,通过多种股权激励计划,现已成长为我国工业电器行业的巨头。

3 两类企业激励合约的变迁趋同:承认人力资本产权

从以上分析可以看出,无论哪一类科技企业,其激励合约变迁的整个过程,都是在朝着人力资本参与企业股权分成,即人力资本产权得到承认的方向发展。这具体表现在企业组织形式的变迁上,股份制科技企业占全部民营科技企业的比重自1993年以来逐年增长,并且在1997年以后出现了快速增长,目前已成为民营科技企业首选的制度形式(见表3)。这种变化很大程度上是由于法律和政策变动所致,1992年以后企业组织制度方面的法律环境日益成熟,尤其是《公司法》的颁布实施,为新设企业采用现代企业制度下的股份制形式创造了条件,但最根本的原因还在于科技企业中人力资本对企业要求得进一步发展,必须对人力资本产权给予确认。相比于国有、集体以及个体私营企

业,股份制可以更为清晰地界定人力资本产权,实施对经营骨干和技术骨干的分成合约激励,更符合科技企业人力资本内生的产权特性。因而可以预见其数量会继续保持迅猛增加,潜力也会在今后进一步释放出来。

表3 1993年以来股份制科技企业数量增长情况

年份	股份制科技企业数量	占全部民营科技企业比例(%)
1993	1099	3.11
1994	2473	6.07
1995	3876	9.07
1996	4997	10.75
1997	9231	14.11
1998	19899	28.41
1999	25827	32.50
2000	37415	43.45
2002	50297	45.98
2003	61597	49.30

资料来源:同表1。

民营科技企业采取股份制只是提供了对人力资本采取分成合约的制度基础和可能性,是否分成还要看其是否采取股权激励这种形式。事实上,正如我们可以观察到的,无论哪种类型的民营科技企业,在改制成为股份制企业后,都存在一种采取股权激励模式的趋势。1999年10月中国证监会提出“在有条件的科技上市公司中推广认股权”,中兴通讯、大唐电信、中关村、清华同方、清华紫光、振华科技、上海贝岭、银河科技等一批科技上市公司都先行一步,开始了股权激励制度的有关准备工作,并在中介机构的帮助下按照国际规范制定了系统的股票期权激励方案,有的还在积极探索向真正意义上的股票期权过渡的中间模式,如把子公司或母公司的股权作为股票期权的来源,或采用虚拟股票等变通方式。此外,其它的一些股权激励模式,主要包括业绩股票/单位、股票增值权、延期支付等模式,也在一些上市科技公司中得到了较多应用,比如天大天财、福地科技、彩虹股份、华神集团、长源电力、天目药业、宝信软件等。在非上市公司中,积极采取股权激励方式的企业也相当普遍,比如创立于1987年的华为公司1990年就开始实行内部职工持股制度,2001年华为与国际著名顾问公司合作,对公司的股权制度进行调整变革,用规范的虚拟股票期权来取代原来实行的内部股权,将净资产与股权价值联系在一起,从而使得原来的股权激励进一步规范,更具有激励性。

4 变迁过程中存在的问题及解决思路

尽管以上两类科技企业都在朝着同样的方向变迁,但在此过程中仍然存在着各种相关问题。所有这些都根源于,由于人力资本在科技企业中占有重要地位,它在企业的产权上相应会有所要求;但另一方面,原有的产权界定或者由于历史遗留问题而不清晰、或者由于法律条文的限制、或者由于家族企业主自身观念及素质上的限制,人力资本价值得不到很好的体现,人力资本产权的要求难以满足。这些矛盾在企业成长过程中逐渐加剧,并成为企业进一步发展的瓶颈。

对于我国的公有民营科技企业来说,产权模糊造成了其存量与增量资产难以界定清楚,既得利益集团在此过程中会抵制新制度的形成。具体而言,我国的公有民营科技企业的变迁过程主要涉及到两方面的问题:

初始产权的界定问题。如前所述,我国科技企业注册成立时很多都选择通过各种途径“戴红帽子”,这就造成了企业注册资金来源复杂,名义投资者与实际投资者往往不相符合。或者在企业的发展过程中,投资者、经营者变化频繁,难以理清初始投资者;即使能够找出主管单位,但量化主管单位对挂靠企业的贡献仍然比较困难。一定程度上,挂靠企业的主管单位和地方政府承担了一定风险来为企业谋求优惠政策,履行着“制度企业家”的功能,并且它对于挂靠企业而言也是一笔无形资产,在企业创业初期可以增强消费者对其所提供的技术服务和产品的信心,这在企业创业之初都曾起到过极大的促进作用。因此,摘“红帽子”必须考虑挂靠主管单位所做出过的贡献,但由于实际情况非常复杂,使得操作过程并不轻松。增量产权的界定。也即职工个人股和经营者创业股的界定问题,对企业增量资产的产权界定实际上就是将创业者人力资本转化为货币资本的过程。从我国一些科技企业的成长实践可知,虽然在企业创业初期由上级单位注入了启动资金,但真正成为企业后来发展壮大关键因素的,却是创业者的企业家才能及内部人力资本的创新精神。如果不对这些创业者和原有职工所做的贡献给予产权上的确认,则容易产生上级单位、创业者、经营者及企业职工多方面的利益冲突,降低这些人力

资本在经济活动中的预期,不利于其企业家精神的充分发挥。

因而,这类企业产权顺利变迁的条件,一方面是国家要对此作出相关法律及政策规定,适当地采取强制性制度变迁方式,以减少变迁中的交易成本。比如国家科技部、国有资产管理局等管理部门都先后出台过一些关于集体科技企业产权界定和产权纠纷的规定,对于处理这类问题起到过一定的指导作用。另一方面,依赖政府与企业的合作,创造性地提出一些变通和灵活的解决方案。比如很多企业在改制过程中都采取了相对于增量产权,存量问题可以“暂时搁置”,从而在滚动中求发展,以增量带动存量的改革。比较典型的如TCL的存量不变增量分成的激励方式。1997年,惠州市政府与李东生签署了为期5年的放权经营协议。按照协议规定,从用于起家的5000元借款到1996年的数亿元资产全部划归惠州市政府所有,此后每年的净资产回报率不得低于10%;如果增长10%~25%,管理层可获得其中的15%;增长25%~40%,管理层可获得其中的30%;增长40%以上,管理层可获得其中的45%;超出部分奖励给经营管理层,或者以优惠价购买。可以看出,这是一个典型的分成契约,这种面向未来的激励对激发企业家精神起到了至关重要的作用。经过5年的飞速发展,TCL的国有资产增长了2倍多,地方政府除每年分红1亿多元外,享受的税收从1亿元增加到7亿多元。与此同时,管理层的股权也在增加,到2002年,在TCL的股权结构中,除了18.38%的战略投资者股权外,惠州市政府持股40.97%,TCL管理层占到25%,非管理层、非战略投资者的原有其他股东持有15.65%。至此,TCL集团的管理层持股宣告完成,构建起了现代科技型企业的股权激励制度,对于TCL的未来发展将起到不可低估的作用。

随着公有民营科技企业的逐渐减少,以上提到的问题都将会逐渐成为过去。因为它毕竟是属于转型时期的特定产物,是一种历史现象。而相对更为重要的是私有民营科技企业,因为它们在未来科技发展和经济增长的生力军,这类企业的制度变迁能否顺利完成,将决定整个科技产业的发展。

与公有民营科技企业相比,私有民营科技企业在制度变迁中不存在初始产权的界

定问题,并且由于家族制企业中对于权威的认同和信任可以降低诱致性制度变迁的组织 and 实施成本,所以围绕产权的分割和归属进行博弈而带来的交易成本相对公有民营科技企业而言较小,但这并不意味着其制度变迁更为容易。由于制度变迁主要依赖于企业主对于变迁带来的收益与成本之间的比较,政府难以直接干预,某种意义上反而更加困难。而使得这类企业在采取制度变迁时成本高企的因素,主要包括主客观两个方面:客观因素主要包括我国信任体系的建设及职业经理人市场的发育等制度环境方面的不足,这些直接影响到家族企业主与经理人之间的信任与合作,表现为这样一种尴尬现象:不是不愿给,而是找不到合适的人给。主观因素主要包括心态与观念上能否接受、家族关系的影响等因素,由于历史、文化、习俗等非正式制度的制约,家庭血缘关系至上成为潜在的游戏规则,这种背景下形成的家族企业管理特征就是企业主不愿拿出股权来留住外来职业经理人。

要改变这一现状,一方面需要加快培育职业经理人市场,并加强诚信体系和信任环境的培育;另一方面要从文化建设上鼓励家族企业打破自身观念束缚,以更长远的眼光来发展企业,形成适应于现代企业的管理文化。可见,对于私有民营科技企业的制度变迁,更需要通过一种可以引导企业自发变迁的制度环境和文化底蕴,这使得诱致性变迁成为该类企业变迁的主要方式。并且,私有民营科技企业的变迁在一定程度上会形成一种示范效应,进一步带动公有民营科技企业的变迁,从而形成一种良性互动。

5 结论

通过考察转型时期不同所有制民营科技企业激励合约的变迁,发现我国两类民营科技企业(公有民营与私有民营科技企业)合约的初始产权安排及激励合约由于体制原因而呈现出不同形式,但其演进的趋势却是相同的,即都在向以激励人力资本为导向的分成合约转变,其根本原因在于科技企业中人力资本作用的日益上升和分享产权的要求日益增强。进一步对民营科技企业激励合约变迁过程中存在的问题的探讨发现,解决问题的根本办法在于:一方面,通过理顺和重新界定产权关系等强制性变迁手段促成公有民营科技企业激励合约的转型;另一

企业可持续发展能力的五维度模型

郭蕊

(中国人民大学商学院企业管理系, 北京 100872)

摘要: 企业可持续发展能力评价吸取了传统的绩效评价思想, 在界定了可持续发展内涵的基础上, 从社会环境、产业、技术、制度和财务 5 个维度分析影响企业持续发展能力的主要变量, 强调 5 个维度的系统整合决定企业可持续发展能力。构建了基于 5 个关键维度的三级指标体系和测评模型, 有助于企业进行自我诊断和企业之间的对比评价。

关键词: 企业; 可持续发展能力; 关键纬度; 评价模型

中图分类号: F27

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)02-0149-03

1 文献回顾

长久以来, 企业在社会中的角色一直是理论家和实践家们津津乐道的话题。20 世纪 70 年代以来, 随着人们对社会经济可持续发展的关注, 企业的可持续发展问题逐步成为人们关注的新热点^[1]。

Ardisshvili 和 Delmar 等人对可能的成长性评价指标进行了归类, 认为分别有资产额、雇员人数、市场份额、产出量、利润额和营业收入等^[2]。Vanhome, Higgins^[3]也提出了以强调可持续增长为特点的模式, 强调只有在销售额目标与经营效率和企业财务资源方面搞好平衡, 才能保持可持续的健康增长。这些都是以财务指标为基础进行的评价模式, 后来经过调整的财务指标如经济增加值(EVA) 指标和修正后的经济增加值(REVA) 指标逐步兴起^[4], 将资本预算、财务计划、目标设置、业绩衡量、股东沟通以及激励补偿

方面, 通过树立开放的家族企业观念以及做好相应环境建设等诱致性变迁方式, 促成私有民营科技企业转型。

参考文献:

[1] Diaz, Maria Dolores S and Gomez-Mejia, Luis R, The effectiveness of organization-wide compensation strategies in technology intensive firms[J].

等方法综合起来, 从每个方面考虑公司价值的增加或减少。这种方法比会计利润更接近企业现实情况, 但它们主要还是通过对财务数据调整计算出来的货币量指标^[5], 对于一些非财务指标考虑不足, 仅仅关注财务指标容易导致企业行为短期化, 忽视可持续发展的能力。1992 年卡普兰和诺顿提出了平衡记分卡, 从财务、顾客、内部业务与流程、学习与创新四个方面构建评价指标^[6], 实现了财务和非财务指标的融合, 并且通过指标间的平衡关系实现了战略目标导向, 兼顾了企业投资者、员工和顾客的利益。但是平衡记分卡也并非尽善尽美, 适用于同一企业不同时期的纵向比较, 不适用于不同企业, 尤其是不同行业的企业之间的横比; 其次, 它没有把其它重要的利益相关者, 比如政府、社会的利益包括在内; 没有考虑行业情况、环境因素、消费者偏好的改变等外部因素, 而这些都与企业能否保持可持续发展息息相关。

除了上述理论界的研究, 在实业界和政府部门, 对企业可持续发展的研究值得提到的有两个: 一是纽约证交所颁布的道琼斯可持续发展指数^[7](Dow Jones Sustainability Indexes, DJSI), 该指数根据经济、环境及社会三大体系的各项标准, 由全球范围内 2 500 家致力于可持续发展的公司中领先的 10% 构成。二是我国对企业可持续发展能力的探索, 1999 年财政部四部委联合颁布《国有资本绩效评价操作细则》, 首次将企业发展能力纳入了评价体系中。通过计算销售增长指标、资产增长指标、资本扩张指标, 并辅以修正指标来测度企业的发展能力。

上述研究分别从不同角度分析和评价企业可持续发展能力, 但不足之处是: 侧重于对企业可持续发展能力单一因素的分析, 忽视了企业可持续发展能力是众多因素影响的结果, 是企业外部环境和内部条件共同作用下的必然结果。本文在梳理前人研究成果的

Journal of High Technology Management Research, Fall 1997, Vol. 8 Issue 2.

[2] Raghuram G. Rajan & Luigi Zingales, The Governance of The New Enterprise, National Bureau of Economic Research[J]. Oct. 2000.

[3] Steven N.S. Cheung, The Structure of a Contract and the Theory of a Non-Exclusive Resource[J]. Journal of Law & Econ., April 1969, 12.

[4] 周其仁. 企业产权制度改革和企业家人力资本——基于浙江、江苏和山东一些乡镇企业个案的研究[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2002.

[5] 刘长庚, 卓越. 中国民营科技企业产权制度变迁研究[J]. 中国人民大学学报, 2002, (1).

[6] 朱恒鹏. 中国高新技术企业的产权演变[J]. 经济管理文摘, 2001, (18).

(责任编辑: 高建平)

收稿日期: 2005-06-02

作者简介: 郭蕊(1980-), 女, 山东济南人, 2004 级博士研究生, 研究方向为项目管理、战略与组织。