

中国企业家的革命要求及其实现形式

杨 召 文

(武汉理工大学,湖北 武汉 430070)

摘 要 研究探讨了中国企业家革命外部条件和内在动因及薪酬革命、经营自主权革命和股权革命的具体革命要求。结合案例总结了近年来中国企业产权制度改革中实施管理层收购(MBO)这一企业家股权革命的最高形式在中国的实践状况。

关键词 企业家 经营自主权 股权革命 市场经济制度 国有经理人

中图分类号 F272.91

文献标识码 A

文章编号 1001-7348(2003)07-078-02

1 企业家的革命要求和动因

企业家是衔接生产与市场、人力资源与物质资本、投入与产出各个环节的核心和灵魂。他们的劳动是创造性的、复杂的、高风险的劳动。一个企业的兴衰成败、效益高低往往取决于企业家的创新精神和经营能力,创新精神和经营能力是企业家内在规定性的核心。只有当经营能力达到一定程度时,才能成为企业家,而且,对企业家经营能力的要求是一个动态变化的过程,随着社会的发展,这一要求会越来越高。因此,企业家经营能力的提高也是一个不断发展变化的动态过程,一种可能是企业家的经济能力不能适应时代和企业发展的需要而遭淘汰;另一种可能是企业家经营能力随着经营环境的变化而变化,随着社会发展而不断提高自己的经营能力。由于经营能力的不断提高,经营业绩水平也会不断地增长,企业家的自我意识和信心会大大增强,获取与之创造性劳动紧密相关的高额报酬,争取对自身命运和企业命运的控制就成为企业家的必然要求。

(1)薪酬革命。对付出创造性劳动而产生明显经济效益的企业家来说,他不会仅仅靠工资加奖金的方式获得满足感和认同感,他会要求从创造性劳动的收益部分与投资分成,这就是理论上讲的净剩余分配权。否则,企业家会选择新的企业进行新的创造

性劳动,投资者或资本家会选择新的企业家来经营。薪酬革命的结果是投资者付出应有的代理成本,经营者得到应得的净剩余利润中的部分分配。

(2)经营自主权革命。经营自主权革命过程是一个循序渐进的过程,是企业家一次又一次争取的结果,甚至不惜降低企业运营效率来迫使投资者放权,由于企业家在企业中的有利地位及经营过程中的信息不对称性,投资者从自身长远利益考虑和迫于企业家的压力而逐渐放权,企业家的经营自主权不断加强。

(3)股权革命。随着企业家经营能力的不断提高和对企业实际控制力的不断加强,取得对企业经营权和获取剩余分配权以至对企业的控制权力就成为企业家的必然要求。股权革命就是这种必然要求的具体实现,它包括两个层面的内容:一是保障企业家部分净收益分配权力的实现,投资者迫于企业家的压力和自身长远投资收益的需要,而给企业家部分优先股权或股票期权以激励和约束企业家行为,这是企业家股权革命的初级形式,也是投资者和企业家都容易接受又容易操作的温和的股权革命方式;另一种股权革命,就是企业家依靠自身的经营能力、物质积累和信誉,组织人力,筹措资金,采取杠杆收购的方式,收购其所经营企业的全部或股权,从而取得对该企业的实际控制

权,实现所有者与经营者在新层面的结合和统一。这是一种较为彻底的、完全意义上的企业家股权革命。

企业家股权革命是企业家革命的核心内容,是实现企业家在企业中的主体地位和发挥主导作用的基本目的和根本手段。没有从所有权方面的根本变革,企业家革命就是一句空话。企业家股权革命,就是企业家以各种革命的方式,包括激烈的冲突,绵里藏针的角力,温文尔雅渐进式的变革,与资本力量在企业控制权、企业股权以及剩余分配权方面进行角力和博弈,通过相互合作、妥协和斗争而取得双赢,以达到掌握自身与企业命运之目的。

2 实施MBO是中国企业家革命的必然选择

所谓MBO是指管理者为了控制所在公司而购买该公司股份的行为。MBO译成中文是“管理者收购”,也有人翻译为“经理层收购”和“经理层融资收购”。

在现代企业中,所有权和经营权的分离,使得古典意义上的企业家职能发生了分解,拥有所有权的成为股东或资本家,拥有经营权的成为经理或职业企业家阶层,两者之间通过契约关系成为合作伙伴,资源互补。

在所有者经营的企业中,拥有剩余控制

收稿日期:2002-11-12

权的所有者同时拥有特定经营控制权,在现代企业中,尤其是社会公开公司中,特定控制权则通过契约授权给了职业企业家,这种特定控制权就是高层经理人员的经营控制权,包括日常的生产、销售、雇佣等权力。而剩余控制权则由所有者的代表——董事会拥有,如任命和解雇经理、重大投资、合并和拍卖等战略性的决策权。显然在这种情况下,经理人所拥有的是决策管理权,为特定控制权,董事会拥有决策控制权,这种权力的分割和授予的基础是才能和资产的不对称。

委托人和代理人目标和利益的非一致性以及他们之间的信息不对称,导致现代企业治理中的代理成本问题。如果这个成本不是因为人为的原因而超过缺乏信息而引起的成本,企业的组织就处于非优状态,企业的决策体制和公司治理结构就存在变革的内在需求。在所有者自己经营的企业内,决策控制和决策管理的权力集中在经营者手中,经营者承担经营行为的全部后果,一旦这种企业的发展超过所有者的经营能力,就要雇佣专门人才从事生产经营管理,随着组织的不断扩大和对资本、技术的大量需求,就会过渡到股份制企业,形成分权体制。随着经营规模的扩大,经营者能力和权力的不断加强,经营者对企业、权力、结构和治理结构必然发生挑战,实施MBO是一种必然的选择。

一旦一家公司被MBO后,在公司资产结构中经理层的个人资产比例大幅上升,在权力结构中,经理层拥有了绝对优势份额,公司原有的契约关系被新的契约关系所替代,资产所有者与职业经理之间的委托代理链消逝。经理融资收购是对现代企业制度的一种反叛,是现代企业经理革命的必然产物,因为追求的是一种所有权和经营权的统一。这种行为的产生体制基础是现代企业制度中所内生的代理成本问题以及由此而产生的管理低效问题,通过经理对公司的收购实现经理人决策控制权、剩余控制权和剩余索取权的接管,从而降低代理成本,减少对经理人权力的约束。由此看来,MBO实际上是对过度分权导致代理成本过大的一种矫正。

在国际上,MBO潮流主要反映了近20年来西方国家在公司结构与法人治理领域的深度变革和巨大变化,并已演变成一种兴起的全球化大趋势。而在中国,这股潮流的涌

动,却是由国有企业改革的产权多元化、集体和民营企业的公司治理结构的制度创新,以及企业家主体地位和主导作用的加强而引起的。

3 我国企业的MBO案例剖析

随着我国国企改革不断深入,以及加入WTO后中国市场与国际市场的逐渐接轨,中国的国企改革将越来越多地引入MBO。

中国的MBO首先从高科技和产权不清的集体企业开始。四通和联想首先实践;乡镇集体企业盼盼集团成功完成了经营者收购;随后一些上市公司纷纷跟进,而这试探性的一步由粤美的(0527)在2000年4月率先迈出。2001年1月19日,粤美正式公告:由公司管理层与工会共同组建一家投资公司——顺德市美托投资有限公司正式受让控股股东顺德市美的控股有限公司14.94%,加上此前受让的股份,美托投资有限公司持有粤美的10 761.4331万股,持股22.19%,成为公司第一大法人股东。至此,市场风传已久的粤美MBO浮出水面。以何享健为首的美的管理层持有美托78%左右的股份,间接拥有上市公司近18%的股份,管理层间接控股上市公司,实现了企业所有权与经营权的高度统一。

2001年6月,深圳方大、大庆联谊、宇通客车相继公告其“管理层持股收购计划”。在深圳方大的收购案中,由深圳方大董事长熊建明控股85%的邦林公司,以及公司管理层发起设立的时利和公司,收购深圳方大原第一大股东深圳经发公司持有的7 500万股和3 211.2万股股权,成为公司的大股东,董事长熊建明也将因此而直接和间接持有深圳方大29.89%的股权,成为最大的股东。

而由宇通客车管理层和职工发起设立的上海宇通创业投资公司,通过受让郑州市国资局手中的宇通集团89.8%的股权、郑州一钢8.7%的宇通客车法人股后,上海宇通也将间接持有宇通客车24.13%的股权,实现管理层和职工控股上市公司,而企业家价值的凸现,使那些为国有企业创造巨大财富而身居贫寒的国有企业家看到了自身的“机会价值”。

青岛市国有企业的改制从1999年开始酝酿,从1999年4月开始,青岛市挑选了部分大型国有企业,进行了从年薪制到期权、

经营层持股的一系列激励机制改革。历时3年,取得了明显的效果,年薪制试点3年初见成效。2001年,海信销售收入由1999年的107亿跃至2001年的161亿。这时候,青岛市政府又开始在海信、双星等五、六家国有企业中试点股权、期权激励。由此可见,青岛市的国企改革首先从年薪制试点开始,取得一定的效果后再推广到其他企业,在年薪制试点的基础上再推行管理层和员工持股计划,分层次分步骤梯次推进,避免了大规模推行带来的复杂性问题。

由于针对国企领导班子的年薪含有部分股份,加上后来的股权、期权激励以及各企业内部的改制,因此青岛市这十几家大型国有企业就从不同程度、以不同形式用两条腿(政府推动和企业自发)走路的方式,实现了管理层持股。

深圳市企业自发地搞经营者持股,时间很早,数量也不少。为了规范该市企业尤其是国有企业的经营者持股行为,深圳市政府做了大量细致的工作。2001年初,深圳市政府成立“经营者持股课题研究组”,先后进行了大量调查研究,基本摸清了该市企业经营持股现状。为推进这项工作,深圳市还在部分中小企业进行经营者持股试点。如深圳市投资管理公司系统内部进行的经营成果换股权的试点,所选择的企业是该公司的全资或控股的中小型竞争性企业。

目前,深圳市根据该市的实际情况,正在制定有关企业经营持股政策。深圳市初步考虑,经营者所持股份主要采取3种形式获得:一是用现金直接购股;二是奖励股份,即“不发现金发股票”;三是搞股票期权。据悉,深圳市有关企业经营持股的相关政策,将于2002年正式出台。

参考文献

- 1 张维迎.企业的企业家——契约理论[M].上海:上海三联书店,上海人民出版社,1995
- 2 焦斌龙.中国企业家人力资本:形成、定价与配置[M].北京:经济科学出版社,2000
- 3 徐传谋.论企业家行为激励与约束机制[M].北京:经济科学出版社,1997
- 4 陈郁编.所有权、控制权与激励[M].上海:上海人民出版社,1997
- 5 陈洪浪.西方国家经理人员的报酬及其给我们的启示[J].唯实,1999(6)

(责任编辑 曙光)