



No. C1998015

1998-7

## 超产权论与企业绩效<sup>1</sup>

刘苟佳（英国米德萨克斯大学，北京大学中国经济研究中心）

李 骥（北京大学中国经济研究中心）

1998年7月

### 一、引言

英国是世界上最早推行国有企业私有化的国家。目前，以它为始的私有化浪潮已席卷全球，成为90年代的时尚。英国在私有化过程中积累了很多丰富的经验，包括成功的与不成功的，以及与此相关的理论创新和发展。很多人认为，产权私有化才是中国国有企业改革赋予企业竞争力的唯一出路。这种在80年代末形成的时尚经济观点在90年代末却受到超产权论的挑战与冲击，而这种挑战与冲击却又恰恰来自世界上实践私有化改革最早的国家——英国。经过大量实证调查检验后，英国经济学家开始认为超产权论比私有化产权论更有理论的内在逻辑性与实证解释的说服力。

什么是超产权论的主要内容？它对改善企业经营成效的应用内涵是什么？传统的产权论认为，私有企业的产权人享有剩余利润占有权，由此产权人有较强的激励动机去不断提高企业的效益。所以在利润激励上，私有企业比传统的国营企业强。这样，在产权从公有转为私有的过程中，企业激励机制得到了改善（Vicker, 1996），效率也会得到提高。这个道理告诉我们，产权变换带来了企业治理机制<sup>2</sup>的变化，产权改革之所以有意义就在于它改变了企业治理机制。但是，改变了一个有缺陷的东西不等于就是改善。由此，改变产权也不等于企业治理机制就一定会往促使企业效益提高的方面转换。

英国经济学家马丁和帕克（Martin & Parker, 1997）对英国各类企业私有化后的经营成效做了综合广泛地比较后发现：在竞争比较充分的市场上，企业私有化后的平均效

益有显著提高；在垄断市场上，企业私有化后的平均效益改善不明显<sup>3</sup>。他认为企业效益与产权的归属变化没必然关系，而与市场竞争程度有关系，市场竞争

1 我们首先对天则经济研究所、北京大学研究生会及复旦大学经济系为介绍本文所举行的讨论会表示感谢，尤其是对参加讨论会的同仁与朋友提出的改进意见表示感谢；同时，我们对郭树清、张曙光、盛洪、刘晓玄、赵晓、董险峰、梁能及柴海山等对修改该文所提出的建设性意见表示由衷的感谢

2 企业治理机制在本文是一个广义地概念，它既包含了狭义的有关公司董事会地功能、结构、董事长或经理权利及监督方面制度安排，同时也概括了公司的各项收益分配激励制度、经理聘选与人事管理制度、财务制度、公司管理结构、企业战略发展决策管理系统、企业文化和一切与企业高层管控有关地其它制度（Keasey,Thompson & Wright,1997），简而言之，就是公司经营的“管控软件”。

3 相似地发现与观点可见 Bishop ,Kay & Mayer ( 1994 )。

越激烈，企业提高效率的努力程度就越高。同一时期，澳大利亚经济学教授泰腾郎（Tittenbrun, 1996）分析了 85 篇有关产权与效益的经济文献后也发现：企业效益主要与市场结构有关，即与市场竞争程度有关。这些综合研究表明，竞争才是企业治理机制往效益方面改善的根本保证条件，竞争会迫使企业改善机制，提高效益。如当美国计算机行业由垄断市场结构演变为竞争市场的时候，迫使 IBM 公司放弃职工终身雇佣制，消减调整职工队伍，再造企业治理机制，从而使 IBM 扭亏为盈。再比如，竞争在国内市场的不断加剧迫使了许多国有企业私有化（Li et al, 1998），采用了变更产权的办法去改善企业治理机制，提高竞争力。所以，超产权论认为，要使企业改善自身治理机制，基本动力是引入竞争，而变动产权只是改变机制的一种手段。

因为变动产权没有给企业创造“生”与“死”的择别，它只改变了企业的激励机制，但这种改变并不保证企业绩效一定会提高，比如英国铁路局私有化后的绩效比私有化前下降。再比如，俄罗斯在市场竞争未发展的前提下进行大规模企业产权改革（私有化运动），导致了企业从计划垄断到市场垄断，造成工业产出在私有化后普遍下降。使单一的产权改革对提高企业有效供给并未奏效。由而可见，产权变化并不是企业治理机制改善，效益提高的必然保证条件。相反，企业只有通过竞争才能改善机制，提高效益，原因是竞争将会创造两种结局：“生存发展”与“淘汰死亡”。企业如不改善治理机制，它将面临竞争淘汰，要生存发展，就要不断创造有利于提高效益的治理机制。这就是为何英国经济学家在实证中发现在竞争市场中的后私有化企业的效益普遍比前国有化时有显著提高的直接原因。

产权论阐明了收益激励机制对提高企业效益的作用，而超产权论却进一步阐明了激励机制只有在竞争条件下才能发挥作用，驱动企业改善机制，提高效益。超产权论强调了竞争与企业治理机制对决定企业经营绩效的作用，但这是否意味着产权改革就不重要，尤其是在国有产权下，企业治理机制也能有效改善呢？这是本文要回答的问题。本文第二部分将讨论传统产权基本理论及其局限性。第三部分，我们建立一个超产权论的简单理论模型，用它来扼要说明产权、竞争、治理机制与效益之间的关系。最后一部分，本文简要指出超产权论对产权论的发展及它对企业改革的一些应用涵义。

## 二、产权基本理论及其局限性

主张产权论的经济学家认为产权归属是决定企业绩效的决定因素。这个论点主要基于产权论的三个基本理论。

**第一个理论是剩余利润占有理论** 该理论认为剩余利润的占有是企业拥有者追求效益的基本激励动机，企业家对剩余利润占有份额越多，企业提高效益的动机也越强。当

企业所有剩余都归企业家所有时，企业的经营者就成为企业的拥有人，这种“自然人”私有企业的激励机制是最完善的。

现代工业企业中的经营权与所有权一般是分离的，这种分离导致现代工业企业的激励机制永远不会完善。激励机制不完善是否说明现代工业企业的经营者的努力投入程度一定低于“自然人”私有企业呢？这个问题恐怕已超出剩余利润占有理论所能解释的范围。因为现代企业经营者不但受利润收益的激励，同时还要受控制权收益的激励。控制权收益是指非利润外经营者的所有收入及从企业开支的消费（Aghion & Bolton, 1992；张维迎，1998；周其仁，1997）。

控制权收益越高，经营者就越珍惜他的控制权。当存在市场竞争时，控制权的稳定就会受到威胁。企业一旦在竞争中失手，经营者就会丧失控制权。由此，面对市场竞争，经营者最理性的选择是努力工作，提高绩效。市场竞争越激烈，经营者的努力投入就越高。所以，即使在利润占有率不变的情况下，经营者也会提高努力程度。很显然，应用剩余利润占有理论来解释经营者的努力投入程度与效益改善，其假设前提必然是“给定市场竞争与控制权收益”。

**第二个基本理论是资产拥有理论** 该理论认为资产被私人拥有后，资产便有了排他性，这种排他性保证了拥有者的资产以及使用资产带来的收益不被他人所侵占，使企业拥有者产生了一种对资产关切的激励。相反，资产一旦被公共所有，便具有了非排他性，这种非排他性意味着每个人都期望别人去关心资产，自己“搭便车”去享有资产，从而最终导致没人去关切公共资产，使公共资产过度使用，甚至流失毁损。

这个理论似乎为我们解释了为什么资产私有才能被处置好的原因。但是它对解释下列现象却不那么具有理论与实际的内在逻辑性：英国有 2000 多座被政府列为具有文化遗产的房屋。大多数这些房屋归私人所有。按产权论推断，私人总有积极性去维护好自己的资产。但事实却是，这些资产大多数缺乏护养，陷于塌毁的边缘，使英国文化遗产局不得不决定拨巨款去抢修这些房屋。这个例子表明了私有资产的排他性并不保证就一定会产生对资产关切爱护的激励。因为在道德风险（moral hazard）存在的情况下，任何人都有可能产生反向选择爱护自己资产的行为。也就是说，假如一座房屋价值 10 万，要卖到这个价，房主需投入 2 万护养。如果保险商已对此房承保 10 万，则房主收益最大化的选择就是不做任何投入，住到要搬走时，一把火把房屋烧掉，然后去索赔 10 万保险费。由此可见，商业交易激励机制往往可以改变资产拥有者对自己资产的处置行为。所以，资产论的应用前提只能是：不存在道德风险产生的条件。

既然商业交易激励机制可以改变资产拥有者对自己资产处置的行为。那么我们是否也可以设置一个激励机制来改变公共资产使用者对公共资产的处置行为呢？让公共资产的使用者也“反向选择”，反向选择产权论所预测的非关切行为？我们认为，只要资

产使用者的收益是与资产关切程度所挂钩，或使用者个人收益损失与资产的损失所挂钩，在这种激励机制下，不管资产使用者使用谁的资产，它都会改变自己对资产的非关切行为。比如，解放前夕，上海工人不惜用自己的生命去护卫被资本家拥有的机器厂房，因为资产一旦被毁工人也就丢失了自己的饭碗。

所以，资产归属对影响资产的关切行为很重要，但它并不能绝对保证资产会被关切好。只有资产关切的激励机制才是决定关切行为的根本条件。

**第三个理论是私有化理论** 私有化论认为国有企业通常存在三个主要的弊端：（1）企业目标多元化。企业要承担社会福利、就业等社会义务，并不唯一追求利润；（2）对经理激励不足。由于企业目标多元化，所以企业绩效无法准确评价；（3）财务软约束。私有化理论认为，国有企业私有化能够（1）改变及强化企业的利润激励机制；（2）赋予企业利润最大化的目标；（3）把政府的手从企业经营中彻底抽离出来；（4）引入财务硬约束，使企业承担所有的商业风险。

企业私有化论给企业改革指出了一条捷径，通过变换产权的方式改变企业治理机制。但是，就象我们在导言中所阐述的，产权变换并不保证企业治理机制就一定变得有效率，竞争才是保证治理机制改善的根本条件。由于私有化忽略了竞争因素，所以这个理论始终没有很好的解释为什么在市场竞争的局面下，国有企业不能引入商业治理机制，提高效益，发展企业的问题，尤其是私有化论对一些现实中所出现的现象不能予以很有说服力的解释。比如，位于英国伦敦北部的卢顿机场是一个典型的地方国有企业，机场职员 97 年有 550 人，旅客吞吐量为 270 万人次。企业董事长是卢顿市市长，董事会里的 14 个成员，一半是卢顿市市委委员。卢顿机场的资产 100% 归卢顿市市政府所有。该机场 1995 年亏损 100 万英镑，96 年亏 44 万英镑，97 年盈利 280 万英镑。这个小国有企业，面对激烈的市场竞争，再造企业治理机制，把机场每个部门变成利润核算单位，实行联合经营，分灶吃饭，终于在被竞争对手封杀的困境中改善效益，扭亏为盈。

（注：这个机场的前两年亏损很大程度上是由于市场上出现不正当竞争所引起的）。另外，泰腾郎（Tittenbrun, 1996）所分析的 85 篇有关产权与效益的经济文献里，15 篇发现国有企业效益比私有企业高，15 篇认为无差异。根据统计理论，100 个观测值里，只要有 10 个以上的观测值不接受命题假说，也就是私有企业效率比国有企业高，那么这个命题就不能从实证意义上说是成立的。

所以，在忽略竞争因素的前提下去考察哪个产权归属对提高其效率更有优越性，很显然会产生一些带有偏见或局限性的论点。

### 三、产权、竞争、治理机制与绩效的关系——超产权论的发展

### 3.1 概述

企业所有权是指企业的剩余索取权和控制权。这些权利指的是对企业收入在扣除成本之后的余额（利润）的要求权（张维迎，1996）。由此，我们便能把产权归属的程度用利润占有率的高低来表示。某人的利润占有率越高，产权归属于该人的程度也越高，该人由此而为企业承担的风险也越高。这样，该人对企业的关切与投入（如果该人也是经营者的话）也会越高。这就是传统产权论的观点，代表产权拥有度的剩余利润占有率是决定企业经营者努力程度的激励因素。占有率越高，激励也越强。

超产权论（beyond property-right argument）在此基础上进行了进一步扩展，认为利润激励只有在市场竞争的前提条件下才能发挥其刺激经营者增加努力与投入的作用。换言之，超产权论不认为利润激励与经营者努力投入有一定必然的正向关系。在完全没有竞争的市场中，企业产品无替代性，经营者完全可以通过抬价的方式来增加利润收益。这种“坐地收租”不会刺激经营者增加努力与投入。这就是英国经济学家马丁和帕克（Martin & Parker, 1997）发现在垄断市场上，企业私有化后效益改善不明显的根本原因。

超产权论把竞争作为激励的一个基本因素，其逻辑依据是 90 年代发展起来的竞争理论（对该理论的综合评述见 Vicker, 1996），其具体内容有四部分：竞争激励论、竞争发展论、竞争激发论与竞争信息完善论。竞争激励论指的是竞争能产生一种非合同式的“隐含激励”（implicit incentives）。这种隐含激励来自于三个方面的动力：第一是信息比较动力，竞争可以让企业经营者的能力与努力程度的信息更加充分公开，从而做到更有效地监督与激励经营者。比如，同一市场中两个企业在产品同质、技术工艺相同的条件下竞争，其差异反映了两家企业经营者的能力与努力程度的不同。第二是生存动力，完善的竞争产生两种结局：“生”与“死”。经营者为了生存，在竞争面前只能发奋努力，提高效益。第三是信誉动力，企业经营者的能力只有在竞争中才能体现出来，竞争为企业经营者的能力提供了信誉认可。因为没有经过竞争锻炼出来的经营者，他的能力认可可是极为有限的，由此为了在竞争中体现自己的能力，竞争者的理性选择是高努力多投入。

竞争理论的第二个方面是竞争发展论，该论的第一个主要论点是生存竞争筛选论。竞争把高效率的企业筛选出来，让其发展；同时又把低效率的企业筛选出去，让其关闭（Vicker, 1996）。第二个论点是企业发展论（Hay & 刘芍佳，1997）。竞争加强了效益对企业发展的直接影响，这种影响使得高效益企业不断发展市场，扩大规模。如果没有竞争，高效益企业也不会发展，低效益企业也不会被淘汰，结果企业没有动机去提高效益。竞争理论的第三个方面是竞争激发论（刘芍佳，1997）。该理论阐明的是决定企业竞争的基本因素有三个：（1）企业的目标利益是否具有对抗性，比如企业是否都追求

利润最大化，对抗性是保证激发竞争的必要条件；（2）短期违约利益与长期合作利益比较，前者大于后者有利于竞争。（3）企业之间非对称性。竞争力高的企业愿意竞争，竞争力低的企业愿意合作。这个理论的贡献在于它否定了在市场中只有私有企业占主导的时候才能发展竞争的论点。换言之，创造市场竞争与企业产权归属无关。竞争理论的最后一方面是竞争信息完善论。该理论阐明在信息不对称的情况下，比较竞争有利于信息完善<sup>1</sup>。

这些竞争理论不仅为超产权论发展“竞争激励”提供了理论基础，同时还为把企业治理机制从产权中分离出来提供了逻辑依据。市场竞争给企业创造“生”与“死”的择别，在这个择别面前，不管企业属谁，只要它们想生存发展，它们就得改善企业治理机制，提高效益。这种选择的最终发展结果是企业治理机制与效益趋于类同，否则治理机制差的企业就会被淘汰。这个逻辑告诉我们，在考虑竞争因素后，市场进化的长期最终效应是治理机制不受产权归属所决定。这也许就是法马（Fama, 1980）所说的企业产权归属对现代工业企业并不意味着什么的真正含义，不过，这种长期结论并不排斥产权影响治理机制的短期结论，因为在短期中，市场竞争还未达到最后均衡，企业之间仍存在着机制与效益的差异，这种差异很可能受产权归属或其他因素所影响，但这种差异最终会被竞争消除掉。

由此可见，在短期内，通过产权而迅速改善治理机制是有积极意义的。但是，产权变换后并不等于企业“高枕无忧”，企业持久成功取决于治理机制能否不断改善来适应市场竞争；否则，即使产权变换后，企业也会被淘汰掉。另外对坚持产权归属不变的国有企业，只要实施企业治理机制改造，引入与市场竞争相适应的治理机制，那么最终为市场竞争所淘汰的应是国有企业的旧体制。这就是为什么一些中西方国有企业能够在激烈的市场竞争中生存发展，同时一些后私有化企业经营不善，效率低下，最终成为收购靶子或破产的道理。

从上述的讨论中所得到的启发是，面对长期的市场竞争的进化结局，讨论如何改善企业治理机制应该比讨论产权归属更具有现实与长远意义。原因是：（1）产权变化对改变企业的治理机制有积极作用，但是治理机制的改善才是产权变换的真正含义及目的。西方很多国有企业之所以私有化，其目的在于通过产权变化来改变治理机制，即从行政式治理机制转变为商业化的治理机制。（2）如果不同产权下的治理机制都类同并趋于完善，则产权变化对改变企业成效不会有本质影响，但有一点例外，就是通过改变产权给企业带来发展资金和新的发展机会，如中国国有企业股份制改革。（3）产权变换不等于治理机制一定会改善，竞争才是保证治理机制的先决条件。竞争越激烈，企业提高绩效的动机就越强烈，因为竞争给企业带来了“生”与“死”的择别。

---

1 关于这个论点的进一步解释，请见林毅夫、蔡方与李周所著的《充分信息与国有企业改革》（1997）。

### 3.2 产权、竞争、治理机制与绩效相互关系的理论模式

如果一个经营者对企业产权的拥有程度能用其对剩余利润的占有率来衡量的话，则根据传统产权论，经营者利润占有率越高，产权拥有也越多，由此他对企业的关切与投入心血也越高，这样企业绩效也会越好。这一关系见图 1 虚线以上部分。

与传统产权论模式的不同之处在于，超产权论认为靠利润激励去驱动经营者的努力必须要有竞争市场为前提。给定利润激励，市场竞争就象一个放大控制器，竞争越激烈，利润激励刺激经理努力工作的作用也越大。同时，竞争还影响企业治理机制的改善，见图 1，市场竞争不仅对利润激励与经理的努力之间的关系有影响，而且对企业治理机制的改善也有影响。

除此外，超产权论还认为企业治理机制是决定企业长期绩效的一个基本因素，在图 1 中，我们把企业治理机制简化为经理利润收益激励机制、经理聘任机制与企业资本财务机制。经理聘任机制直接影响着经理能力的挑选与其如何上岗。上岗竞争越激烈，经理的上岗激励就越高，这样他的努力就会被上岗激励所驱动。上岗激励同时也隐含了控制权收益激励，因为经理只有在岗上，他才有控制权。

企业绩效规模除了受经理的努力程度所决定外，它还受经理能力及经理所掌握的资源所影响。大排挡老板与银行经理总裁所尽的努力程度也许一样，但它们的绩效规模却大不一样，因为银行总裁手中所掌握的资源远远大于大排挡老板。所以，在经理努力与绩效规模之间得再加一个放大器—企业资源。换言之，也就是企业的人力、物力与资本。在图 1 中我们只考虑资本作为企业资源，而资本供给又受企业资本财务机制所影响与制约。比如公共财务机制表明了企业能去资本市场融资，从而能获取更多的企业资源。

图 1 只表达了各种因素的基本关系，其意是为了阐明产权论与超产权论在决定企业绩效方面的主要不同之处，更复杂更完善的竞争、治理与绩效之间关系的流程图可以由此而进一步发展<sup>1</sup>。

---

1 为简述方便，绩效规模对激励内生反馈影响在此流程图中暂且省略，经理能力同时也隐含了经理应变商场变幻，驾驶市场对策的能力。



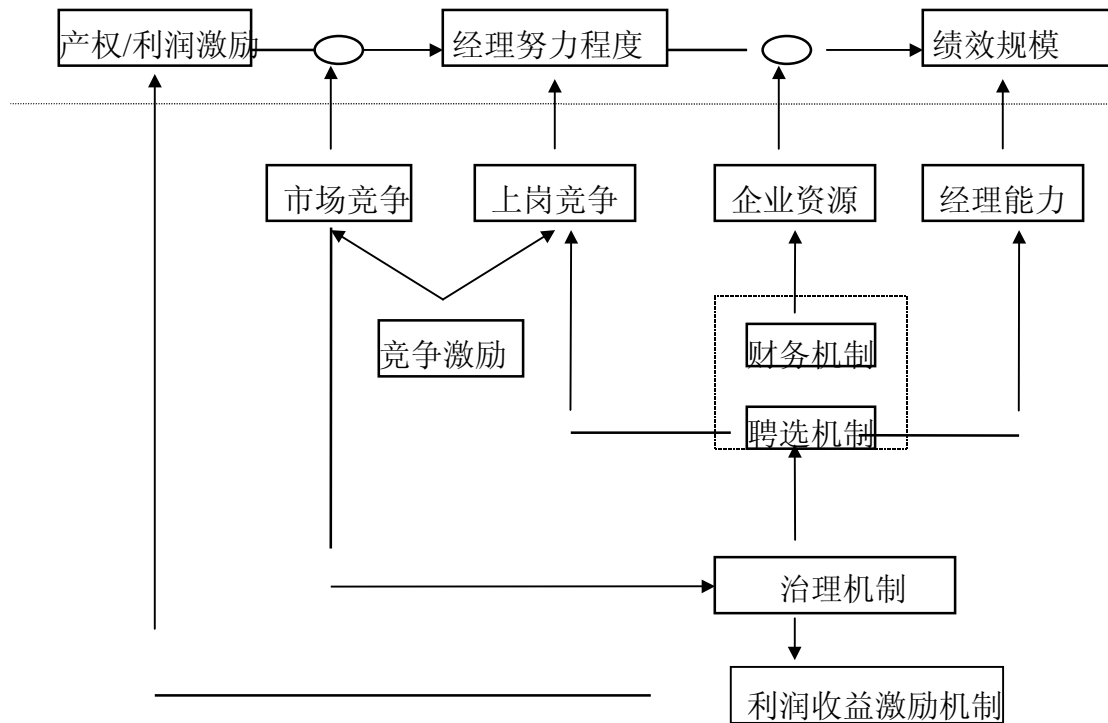


图 1

由以上讨论，我们可以建立一个简单的数量模型更精确地去描述图 1 中的关系

$$X_i = \alpha_i + \beta R_i \quad (1)$$

$$Y_i = \theta_i + \gamma X_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

以上系统模型所阐明的是，企业经理的努力程度（ $X$ ）是由上岗激励扩加数（ $\alpha_i$ ）加上表示产品市场竞争程度的“产品市场竞争乘数”（ $\beta$ ）与代表利润激励强度的经营者利润占有率（ $R$ ）之积所决定。也就是说在给定的上岗竞争激励 $\alpha_i$ （同时也隐含了控制权收益激励）、市场竞争程度 $\beta$ 与利润占有率 $R$ 等三方面的信息后，经营者便会选取自己的努力程度；在努力程度确定之后，企业的绩效便由经营者所掌握的资源（ $\gamma$ 为资源乘数）与经理能力（ $\theta$ ）所决定。除此外，企业的绩效还受随机干扰（ $\varepsilon_i$ ）的影响，这种随机干扰往往由经理控制范围之外的不可控制因素所决定。比如地震对市场的突然冲击，企业委托方（拥有者）的随机而又不规范的行为骚扰等。这些骚扰对企业绩效的冲击可能有益也可能无益，则 $\varepsilon_i$ 可能为正值或也可能为负值，但其总的期望值 $E(\varepsilon_i)$ 为零。

上述简单的代数式不但扼要概述了企业绩效、治理机制与产权之间的数量关系，同时还为我们解释各类企业绩效差异提供了一个基本理论框架。比如，对于自然人企业，经理人员继承祖业，不存在上岗竞争激励与被解雇的风险，经营者与所有者合二为一，在这种情况下，利润占有率为 100%，但  $\alpha_i = 0$ 。另外由于继承祖业，经理任命不需要通过聘选机制，由此经理的期望能力  $E(\theta)$  完全取决于“随机概率”。换言之，没有制度去保证经理的能力，经理能力高是天命，经理能力低也是天命，因为都是祖传的。相比之下，对经营权与所有权分离的现代企业，经理能力与上岗激励强弱受聘选机制影响，所以  $\alpha_i > 0$ ,  $\theta > 0$ ，同时  $R$  是个小于 1 的利润占有百分比。由此，对于现代企业在  $R < 1$  的情况下（意味着利润收益激励较弱），它只有设法通过提高  $\alpha_i$  与  $\theta$ （不断改善与创新经理聘选机制）去抵消自己的利润激励劣势。否则它的长期绩效就会低于  $R = 1$  的自然人企业。这就是为什么世界上有那么多猎头公司存在和许多跨国公司以及巨额高薪聘选老总的一个直接原因。

应用超产权论的理论框架，我们还可以界定国有企业在市场竞争中能够长期生存发展的一些基本条件。假如在一个完全竞争（意味着价格 = 边际生产成本）的市场中有 2 个企业，一个是国有，一个是公共私有，其中私有企业的期望绩效由下式所表示：

$$E(Y_1) = E(\theta_1) + \gamma_1 X_1 + E(\varepsilon_1) = E(\theta_1) + \gamma_1 [\alpha_1 + \beta R_1]$$

此处， $E(\varepsilon_1) = 0$ ， $E(\theta)$  为私有企业经理的期望能力。

另外，在同一市场里的国有企业的绩效期望值是

$$E(Y_2) = E(\theta_2) + \gamma_2 [\alpha_2 + \beta R_2]$$

在长期对抗竞争中，市场的优胜劣汰进化法则会迫使 2 个企业的期望绩效（比如价格成本比：p/c）趋于类同： $E(Y_1) = E(Y_2)$ ，该长期竞争均衡结果意味着：

- (1)  $E(\theta_1) = E(\theta_2), \alpha_2 = \alpha_1$ , 国有企业聘选机制与私有企业趋于一致性；
- (2)  $\gamma_1 = \gamma_2$  国有企业资源配置与私有企业趋于一致性；
- (3)  $R_1 = R_2$  国有企业经理激励机制与私有企业趋于一致性；
- (4)  $E(\varepsilon_2) = 0$  国有企业拥有者行为规范，遵循商业理性，不随意骚扰企业；

否则，任何一个企业只要在企业治理机制的某一方面有缺陷或处于劣势，这个企业就会在长期竞争中输给治理机制完善的竞争对手。该结论的含义是，如果国有企业不能引入一个完善的并具有竞争优势的治理机制，在高度的市场竞争中，出路只有两条：或者变动产权来改善治理机制，或者被竞争所淘汰。英国地方国有企业卢顿机场之所以能经营成功，就是它成功的引入并采用了市场流行的企业“管控软件”，实现了国有商业化。

在现实中，上述治理机制 4 个方面组合的同质性是不多见的，我们更多地所能观察

到的是治理机制组合的异质性。也就是说，一些企业在治理机制的某方面具有竞争优势，但在另一方面又具有劣势。这些不同质的机制组合在一块，形成了一套异质治理机制。

在这种情形下，博弈论认为，任何满足  $E(Y_1) = E(Y_2)$  的交叉组合治理机制都可被认为是企业抗衡市场竞争对手的一个合理纳什均衡机制。比如，当私有企业  $R = 100\%$ ，其对应的努力程度是  $X^*$ （见图 2-1）；由于祖传的原因，该私有企业的经理能力  $\theta = 0$ 。如果该企业是国有企业的竞争对手，给定市场竞争状态  $\beta$  和同样的资源配置机制  $\gamma$ ，则国有企业在  $R = 0$  的情形下的一个合理纳什均衡博弈机制选择是

$$Y_2(\alpha^*, \theta^*) = Y_1(R=1, \theta=0)$$

$Y_2$  是国有企业绩效,  $Y_1$  是私有企业绩效； $\alpha^*$  是国有企业设计的上岗激励机制， $\alpha^*$  越大，激励—努力曲线就越往右移，对于给定的  $\alpha^*$ ，国有企业经理相对应的努力程度是  $X$ ，见图（2-1）。另外，在给定  $\alpha^*$  的情形下，为了满足  $Y_1 = Y_2$ ，国有企业经理的聘任机制必须改善到能够选一位能力至少不低于  $\theta^*$  的经理去抗衡高努力高投入的私有企业经理所能取得的绩效。否则，国有企业的绩效  $Y_2$  就会低于私有企业的绩效  $Y_1$ ，见图（2-2）。该图表明，经理能力越大，努力—绩效曲线就越向上偏移。这个例子说明，从博弈论的观点看，只要一家企业改善了治理机制，那么另外一家也必须随之反应，改善机制；否则，就会造成机制上的落后而导致竞争被动。

另外，企业聘任机制的好坏可以直接影响聘录好经理的概率。假如人的能力是正态分布的，人的能力分布范围为  $(0, 1)$ ，0 代表最没有能力，1 代表能力最强，则对于自然人企业的经理能力期望值为

$$E(\theta_1) = \int_0^1 \frac{\theta}{\sqrt{2\pi\sigma}} e^{-\frac{(\theta-0.5)^2}{2\sigma^2}} d\theta = 0.5$$

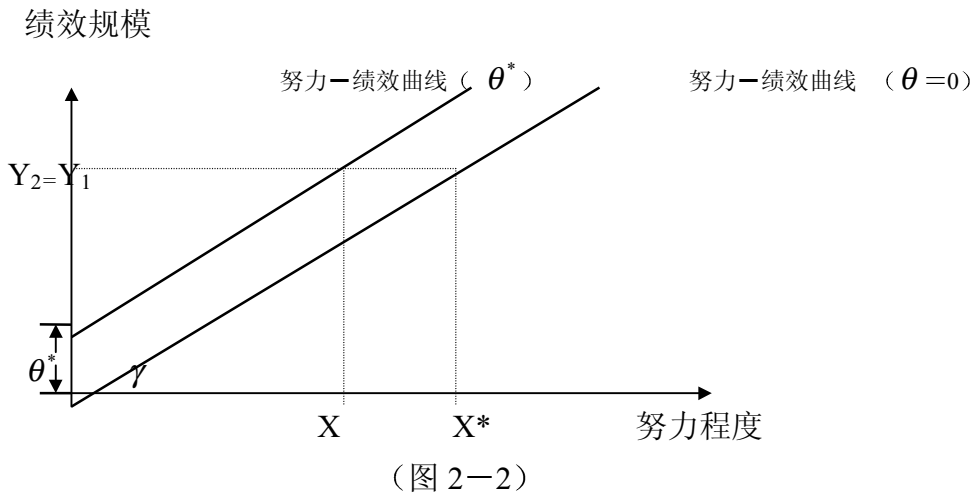
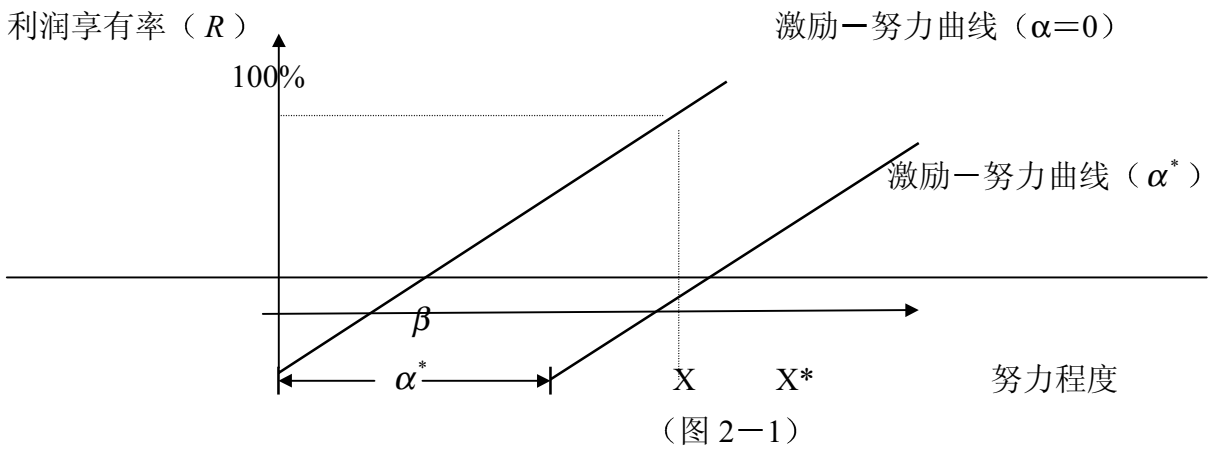
由于自然人企业经理聘任机制不存在，经理能力为 0 或 1 的可能性都存在，所以经理人员能力的期望值为 0.5。相反，在任何产权与经营权分离的企业里，由于聘任机制的存在，使它排除了经理人员完全无能力的情况，所以经理人员的能力分布范围为  $(z, 1)$ ， $0 < z < 1$ ，聘任机制越好， $z$  越高，这样聘任经理的实际能力与委托人所期望的经理能力的方差就越小，能力期望值  $E(\theta)$  也就越高， $E(\theta) > 0.5$ ，即图（2-3）中的正态分布曲线右移并开口减小。

上述分析指出，“千军易得，一将难求”，只有引入具有竞争优势的经理聘任机制，才能求得具备提高企业绩效能力的好将材。同时上述分析还给我们一个启示——从企业治理考虑，一个最理想的企业应该具有：

- (1) 上岗竞争激励很强， $\alpha$  高；
- (2) 利润激励完善， $R = 1$ ；

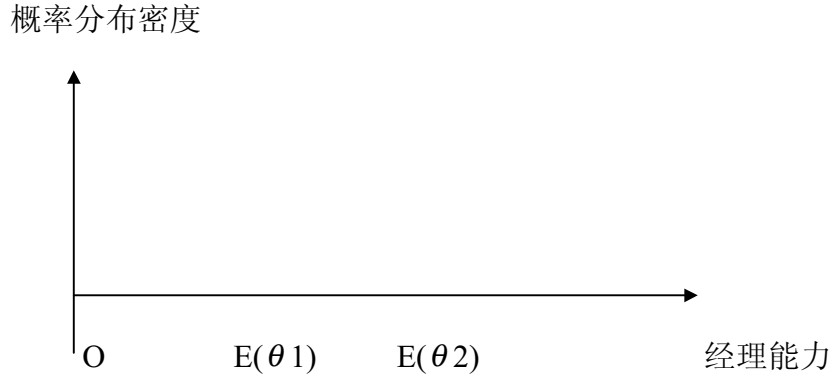
- (3) 有竞争存在， $\beta > 0$ ;
- (4) 企业透明廉诚,资金供给充分， $\gamma$  高;
- (5) 经理聘选机制具有竞争优势， $\theta$  高;
- (6) 产权人行为规范化及商业化,没有非商业理性的骚扰，使  $E(\varepsilon) = 0$ ;

在现实中，这种理想企业是不可能存在的，它既不是私有，也不是公共民有或国有，它是超产权论下的虚拟企业。这个虚拟企业给我们改造企业治理机制树立了一个目标，那个企业越接近这个理想企业，那个企业就能发展生存；那个企业越背离，那个企业就越容易被市场竞争所淘汰。<sup>1</sup>



### 经理期望能力分布曲线

<sup>1</sup> 为方便简明阐述，此处变量间的内生影响暂不考虑



$E(\theta 1)$ ——自然人企业的经理能力期望值

$E(\theta 2)$ ——非自然人企业的经理能力期望值，受聘选机制影响。

假设：（1）人的能力是正态分布的；

（2）人的能力分布范围为（0，1）

（图 2—3）

#### 四、结论与启发

本文讨论了为什么超产权论比产权论更具有理论的内在逻辑性与实证解释的说服力。它指出在考虑竞争因素后，企业的治理机制与产权归属在长期的竞争均衡中是可以分离的，这个论点与传统产权论相比，主要在五个方面做了发展：

（1）超产权论丰富发展了产权论。产权论只阐明了产权或利润激励与企业效益之间的关系；与之相比，超产权论不但概括了这一关系，同时还发展了竞争激励和企业治理机制与效益之间的关系。

（2）超产权论阐明了在什么条件下自然人私有企业比公共（私有）企业优越，在什么条件下前者又比后者具有劣势，尤其是国有企业要改革成功的先决条件是什么。而产权论只阐明了自然人私有企业是激励机制的最高形式。

（3）超产权论阐明了竞争的作用：激励，完善信息，企业发展和市场进化。竞争是企业机制改善，效益提高的最根本的保证条件。竞争不保证每家企业都能生存，但保证最有效益的企业得到发展。

（4）产权论所受到的最大实证挑战就是一些国有企业的成功。相比之下，超产权论所强调的竞争激励与治理机制，比产权论在实证解释方面更具有内在逻辑性，既能解释私有企业的成功，也能解释国有企业的不败。而产权论却不适用于说明后者。

（5）超产权论还解释了当今国际上国有企业改革的发展趋势，商业化与竞争化。

商业化指的是给企业注入由商业利益而导向的治理机制，比如对国有电力公司的改革，见图 3 英美等国用变动产权的私有化办法实施治理机制商业化，而法国和新西兰等则是通过国有商业化改造去改善治理机制；竞争化是指最大限度创造竞争，用市场竞争去激励并规范企业，如图 3 所演示的西方主要国家都在改革电力市场，从上下游全方位垄断市场结构向上下游全方位竞争市场结构演变。

这些理论发展的基本政策含义是，国有企业必须商业化。所谓商业化是指：企业目标利润化、主人行为规范化、激励机制市场化、经理聘任竞争化与资产管理商业化。要做到这“五化”，我们认为应主要针对如下问题对企业实施治理机制再造工程：（a）如何规范国家作为企业拥有者的行为，是让企业作为政策执行的工具，还是作为与市场风浪搏击的商船？在这方面应尝试“国有民营”，让有效益的企业“托管改造”效益低的国有企业，从而使政府的手从企业管理中解脱出来。（b）经理激励缺乏动态化，同时强度太弱（用林毅夫等人的话说，激励机制不与市场接轨，1998），造成中国国有企业有一种“59 岁现象”，即国有企业经理在退休的时候就会出现贪污腐化的问题，这是对国有企业激励机制静态化的一种反应；（c）人才录聘机制未能公开竞争化，对人力要素市场信号反应不足，造成大量人才流失；对经理仍旧采用上级任命，这样大大削弱了竞争上岗所产生的激励；（d）政商混淆，党的政治政策与市场法则在企业决策中并存，使企业无法真正按市场法规办事，从而大大削弱了国有企业与竞争对手在市场上斗策应变的能力；（e）权利放开，监管脱钩，尤其是监管收益激励机制太弱及不商业化；（f）多驾马车，对谁负责：董事会，总公司还是党委，结果是无人负责；（g）资产要从存量管理转向流量管理，企业不是古董，要有卖有买，才能流水不腐，这样才能持久保持国有优质资产。

最后，也是超产权论所强调的一个基本政策含义，就是充分地创造市场竞争。市场竞争的充分性主要体现在市场的进入与退出机制的有效及完善性。十多年的企业改革已为我们创造发展了市场竞争，而竞争又改变了市场结构，比如电子工业的市场集中度已从 1986 年的 9.3% 上升为 1994 年的 59%（张军，1998），这意味着市场竞争已朝着少数具有规模和治理机制竞争优势的企业集中；同时这也意味着治理机制落后的低效益企业应该退出市场。但是，由于市场退出机制建设的滞后或其低效性阻碍了企业的有效退出，造成了一支应该退出市场而又未退出的低效亏损企业大军，而这支大军又有很大一部分是计划体制下所产生的但在市场竞争体制下应该被淘汰的多余国有企业。所以，如何尽快地建设一个具有高效的市场退出机制是企业改革的当务之急，同时也是衡量企业改革是否成功的一个重要标志。因为没有一个有效的退出机制的市场，其竞争是不会充分完善的。

## 参考文献

- 1、周其仁（1997），“控制权回报与国家控制的企业”，《经济研究》1997年第5期。
- 2、张维迎（1996），“所有权，治理结构与委托——代理关系”《经济研究》1996年第9期。
- 3、张维迎（1998）“控制权损失的不可补偿性与国有企业兼并中的产权障碍”北京大学工商管理研究所。
- 4、程恩富（1998）“产权制度，马克思与西方学者若干理论比较”，《社会科学》1998年第2期 上海社会科学院。
- 5、刘芍佳（1996）中国国有企业在经济转轨中的价格行为 牛津大学博士论文 第四章。
- 6、林毅夫、蔡方、李周（1997）《充分信息与国有企业改革》，上海人民出版社。
- 7、张军（1998），“中国国有企业亏损为何在1989年后急剧递增攀高”，《经济学消息报》，第26期，1998年6月26日。
- 8、林毅夫，蔡方，李周（1998）Competition, Policy Burdens, and State-Owned Enterprise Reform, *American Economic Review*, Vol188 No2 May 1998.
- 9、Hunt, Saly & Shuttleworth, Graham(1996), Competition and Choice in Electricity, Johe wiley & Sons England.
- 10、Hay, Donald & 刘芍佳（1997），“The Efficiency of Firms: What difference does Competition make?” *The Economic Journal*, Vol 107 pp597-617.
- 11、Fama , Eugene F.”Agency problems And the theory of the Firm”, *Journal of Political Economy*, April 1980, 88(2), pp188-270.
- 12、Aghion, P. and Bolton, p. (1992), “An incomplete contracts Approach to Financial Contrary”, *Review of Economic Studies* 59, p473—494.
- 13、Tittenbrun, Jack(1996), Private Versus Public Enterprises , Janus Publishing Company , London .
- 14、Keasey K. Thompson, S. & M. Wright (1997), Corporate Government Economic, Management and Financial Issues Oxford University Press.
- 15、Martin, Stepher & David Parker(1997), The impact of Privatization--Ownership and Corporate in the UK Rontledge

16、 Bishop, M; J, Kay; Colin Mayer (1994) Privatization and Economic Performance ,  
Oxford University Press.

15、 Vicker, J(1996), “Concept of Competition” ,*Oxford Economic Paper*,No.1,1996.