

学校编码：10384 分类号_____密级 _____

学 号：B200011003 UDC _____

学 位 论 文

有 限 公 司 治 理 研 究

陈 祥 星

指导教师姓名：余 绪 纓 教 授

申请学位级别：博 士

专 业 名 称：会 计 学

论文提交时间：2003 年 10 月

论文答辩时间：2003 年 12 月

学位授予单位：厦 门 大 学

学位授予日期：2003 年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2003 年 10 月

摘 要

本文在中国的制度背景下，以大量的实践观察为基础，本着理论与实践相结合的基本原则，研究了中国有限公司治理问题。本文认为，有限公司的基本合作关系表现为股东与股东以及股东整体与经营者（经理人）的合作关系。相应地，本文将有限公司治理问题的研究框架界定为：有限公司的股东、有限公司基本治理机构设置及其责权分布、有限公司背景下人力资本的确认与计量三个主要方面，全文由五章组成。

第一章，前言。本章说明了本文的研究动机、研究目的，界定了研究对象和研究框架，交代了研究方法。

第二章，有限公司股东。本章阐述了公司法人财产权与股东权益问题，认为出资人向公司法人让渡出资财产的所有权是公司制的本质也是公司治理的起源。接着，本章讨论了有限公司股东的基本义务、基本权利以及有限公司股东之间的关系。本章的主要观点有：1、有限公司股东的基本义务是履行其对公司法人负有的出资债；2、股东的基本权利是收益分配权并以股东会的形式治理公司；3、股东之间的关系在本质上表现为合人，诚信是股东之间合作基础的基石，基于合作交易成本的考虑股东人数不宜过多。

第三章，有限公司基本治理机构。本章首先讨论了有限公司股东会的权利、义务及其性质；其次，在不同的案例背景下讨论了有限公司内部治理机构的设置及其责权分布；再次，讨论了股权结构变化、引进经理人对公司治理所产生的影响。本章的主要观点有：1、股东会可以自由治理有限公司；2、董事会并不天然必须存在，董事会经常并不胜任公司管理当局的角色，是平衡股东关系的直接产物，是减少股东之间交易成本对公司影响的直接产物；3、员工持股对公司治理有负面影响；4、有限公司基本治理机构设置及其责权分布不存在统一标准，是股东之间、股东与经理人合作关系的表现；5、存在控股股东有助于减少股东之间的合作交易成本。

第四章，有限公司人力资本的确认与计量。本章将人力资本的拥有者分为纯粹经理人、复合经理人、企业家、复合企业家，并在此基础上分别讨论有限公司人力资本的确认与计量问题。本章的主要观点有：1、纯粹经理人的报酬问题相对容易解决，其报酬受市场价值和系统价值的影响，也受经理人心理等因素的影响，纯粹经理人的业绩考核宜以人本的过程考核为主；2、确认与计量复合经理人报酬的方法显得比较模糊，对其报酬进行模糊处理是可以考虑的选择；3、企业家才能的确认与计量方法经常令股东感到左右为难，基本薪酬加业绩薪酬、参与管理利润分配均是可以考虑的方式；4、复合企业家才能的分解和广义人力资本的确认与计量是需要解决的两个问题。本章质疑了经济增加值（EVA）机制，提出了管理利润（MP）机制，讨论了管理利润机制中的主要数量关系，并认为管理利润机制是确认与计量有限公司人力资本的一种有效方法。本章认为，在人力资本的确认与计量问题上，货币资本与人力资本的沟通和谈判、货币资本与人力资本在心理上的公平感觉比具体的技术设计更为重要。

第五章，总结。本章对本文的主要内容作了小结。

本文的主要创新和贡献有：1、提出有限公司治理问题应作为独立的研究领域并确定了有限公司治理的研究框架；2、认为有限公司股东之间的合作在本质上表现为人合；3、认为有限公司基本治理机构的设置及其责权分布不存在“定式”；4、将经理人作了分类，在经济增加值（EVA）机制的基础上提出了管理利润（MP）机制。

本文研究的主要局限是，以经验加理论分析得到的一些认识并不一定具有普遍意义，一些分析、发现和结论尚须波澜壮阔实践的进一步检验。

复合企业家才能的分解和广义人力资本的确认与计量是本文的后续研究领域。

关键词：有限公司 股东 治理机构 人力资本

Abstract

The main topic of the dissertation is the corporate governance of limited liability company(LLC)in China based on a substantial observation by the author. The author holds that the basic relationship within the LLC is the cooperation among the shareholders as well as between managers and shareholders. The research framework is constructed into 3 parts: 1.The shareholders of the LLC. 2.The basic governance institution of the LLC. 3. The recognition and measurement of the human capital under LLC background. This dissertation consists of five chapters:

Chapter1, Introduction. The motivation, scope and the methodology applied in this dissertation are discussed in this chapter.

Chapter2, The shareholders of the LLC. First the author expounds the issues of property right of LLC and shareholders' equity. Transferring the ownership of the investment by the investors to LLC is considered as both the essence of the company system and the origin of the corporate governance. Then the author discusses the shareholders' basic liabilities, basic rights and the relationship among the shareholders of LLC. The main viewpoints of this chapter are: 1.The basic liability of the shareholders of the LLC is to discharge the investment to the LLC. 2.The basic right of the shareholders is the claim to residue and govern the company in the form of shareholders' meeting. 3. Since the relationship among the shareholders can be distilled as "interpersonal cooperation", trustworthiness serves as the footstone of their cooperation. Considering the transaction costs, the number of the shareholders should be limited.

Chapter 3, The basic governance institution in the LLC. First the author discusses the rights, the liabilities and the essence of the shareholders' meeting of the LLC, followed by the discussion on the design of the internal governance institution and the distribution of relevant responsibilities and rights in different

cases. At the end, the author explains the impact on the corporate governance caused by the change of the ownership structure and the emergence of the manager. The main viewpoints of this chapter are : 1. The shareholders' meeting may govern the LLC at will. 2. The existence of the board of directors is not integral. More often the board of directors is proved to be not capable enough to play the role of management. Thus the author deems that the board of directors is the result of balancing the shareholders' interests, as well as the result of minimizing the transaction costs among shareholders. 3. The employee stock ownership plan (ESOP) can have harmful side effect on the corporate governance. 4. There is no common standard concerning the design of the governance institution and the distribution of the relevant responsibilities and rights. 5. The existence of the dominant shareholders can reduce the transaction costs among the shareholders.

Chapter 4, The recognition and measurement of the human capital of the LLC. The author classifies the owners of the human capital into four categories: pure manager, compound manager, entrepreneur and compound entrepreneur, and expounds the recognition and measurement of the human capital in light of such a classification. The main viewpoints are: 1. Generally speaking, the settlement of compensation for the pure manager is quite easy, although it is affected by the market value, the system value and the manager's psychology. The humanism concept should be adopted when we appraise the performance of the pure manager. 2. The method used to recognize and measure the compensation for the compound manager still seems rather vague. Thus a flexible solution is an alternative. 3. The recognition and measurement of the entrepreneur's contribution has always been a dilemma to the shareholders, therefore some alternatives as "basic compensation plus compensation based on performance" and "claim to the management profit (MP)" can be used. 4. The decomposition of the compound entrepreneur's contribution and recognition and measurement

of the human capital in general are two issues to be solved. The author doubts the mechanism of Economic Value Added (EVA), and proposes the Management Profit (MP) mechanism as an effective means for recognizing and measuring the human capital. The quantitative relationship in the management profit mechanism is also discussed in this chapter. The feeling of fairness by both the human capital and monetary capital is attained through the communication and bargain between both parties, which is more important than the technical design. Chapter5, Summary. A brief conclusion is provided.

The major innovation and contribution of the dissertation lies in the following aspects: 1. The author puts forward the idea that the corporate governance of LLC should be studied independently, and the research framework of this specific field is also defined. 2. The author holds that the relationship among the shareholders of the LLC can be distilled as “interpersonal cooperation”. 3. No general answer can be found to designing the governance institution of the LLC. 4. The owners of the human capital are classified into four categories, and the Management Profit (MP) mechanism is proposed based on the Economic Value Added (EVA) mechanism. However, the author thinks that some of the viewpoints proposed in this dissertation need to be further tested by the worldwide practice.

Areas that need to be further studied include: 1.The decomposition of the compound entrepreneur’s contribution. 2. The recognition and measurement of the human capital in general.

Keywords: LLC, shareholders, institution of LLC, human capital

目 录

第一章 导言	1
第一节 研究动机和目的.....	1
一、选择“有限公司治理”作为研究对象的直接起因.....	1
二、人力资本的确认与计量是协调股东和经理人关系的关键.....	2
三、目前公司治理研究存在的缺陷以及本文的研究目的.....	2
第二节 研究对象和研究方法.....	4
一、本文关于公司治理的研究限于“有限责任公司”.....	4
二、关于“有限公司”范围的特别说明.....	5
三、本文的研究框架.....	7
四、本文的基本研究方法.....	8
第二章 有限公司股东	10
第一节 有限公司的本质及其治理起源.....	10
一、公司法人财产权与股东权益.....	10
二、有限公司治理问题的起源.....	11
第二节 有限公司股东的义务、权利及其关系.....	13
一、股东的义务.....	14
(一) 股东的法定权益源于股东的法定义务.....	14
(二) 股东的基本义务.....	14
(三) 股东基本义务的延伸——进一步探讨股东的出资义务.....	15
二、股东的权利.....	20
(一) 股东身份的取得.....	20
(二) 股东的基本权益——“资产受益权”.....	21
(三) 股东基本权益的派生权利.....	24

三、有限公司股东之间的关系	27
(一) 有限公司股东之间的合作与一人股东问题	27
(二) 有限公司股东的人合本质	30
(三) 有限公司股东的最重要人合基础——诚信	35
(四) 有限公司的股东人数	40
第三章 有限公司基本治理机构	47
第一节 有限公司的股东会	47
一、股东会产生的源起	47
二、股东会的基本权利和义务	48
三、股东会的性质及其权力	49
第二节 有限公司的内部治理机构及其责权安排	50
一、一人股东独自经营阶段	50
二、多人股东参与经营阶段	52
(一) 完全相互信任阶段	52
(二) 制定公司治理规则的起因	52
(三) 制订游戏规则的目的	54
(四) 基本治理机构的设置	55
(五) 内部治理机构的基本责权分布	61
(六) 股东会的基本游戏规则	62
三、公司治理结构变化一——员工持股	65
四、公司治理结构变化二——聘请职业经理人	68
(一) 聘请职业经理人的缘起	68
(二) 经理人的问题	68
(三) 董事会及其问题	70
(四) 纠正“矫枉过正”	75
五、公司治理结构变化三——改造股权结构	79

(一) 引进新股东	79
(二) 新股东治理的问题	80
(三) 再次改造股权结构	84
(四) 形成控股股东	87
第四章 有限公司人力资本的确认与计量	88
第一节 纯粹经理人报酬的确认与计量	88
一、纯粹经理人基本薪酬的决定	88
(一) 纯粹经理人对薪酬的考虑	88
(二) 纯粹经理人薪酬的一般决定因素	91
二、纯粹经理人业绩薪酬的决定	93
(一) 纯粹经理人的工作标准	93
(二) 纯粹经理人的业绩计量	93
第二节 复合经理人报酬的确认与计量	96
一、关于复合经理人	96
二、关于确认和计量复合经理人人力资本的几种方法	97
(一) 关于股票期权制度	98
(二) 关于管理层持股制度	98
(三) 关于经济增加值 (EVA) 机制	99
(四) 股东对经济增加值 (EVA) 机制的顾虑	100
第三节 企业家才能的确认与计量	101
一、关于企业家	101
二、薪酬改良方案	103
(一) 确认企业家人力资本的分步计划	103
(二) 薪酬改良方案要点	103
(三) 薪酬改良方案的技术与艺术	112
三、管理利润机制	113

(一) 对 EVA 的困惑	113
(二) 管理利润是一种财务计量方法	121
(三) 管理利润是一种机制	123
(四) 管理利润机制的主要变量关系	125
(五) 管理利润机制数量关系的一般处理	126
(六) 管理利润机制与资本雇佣劳动	127
第四节 有待进一步深入研究的两个问题.....	129
一、复合企业家才能的分解	129
二、广义人力资本与贡献积累制度	130
第五章 总结.....	133
一、研究设计	133
二、本文的主要观点	135
(一) 关于有限公司治理起源及股东	135
(二) 关于有限公司内部治理机构	135
(三) 关于人力资本的确认与计量	136
三、本文研究的主要局限	136
主要参考文献.....	138
后 记.....	147

第一章 导言

第一节 研究动机和目的

一、选择“有限公司治理”作为研究对象的直接起因

早先，笔者一直以为，在公司制下，不论是有限公司还是股份有限公司，股东与股东之间的基本关系是“资合”，即“资本”^①与“资本”的合作，但在为某有限公司提供公司治理咨询服务的前期调研过程中，笔者深切感受到，至少在该个案中，股东与股东之间与其说是资本与资本的合作，还不如说是人与人的合作，即“人合”。经历了这个案例以后，笔者便在后来的执业过程中“小心求证”着这个认识，笔者后来的持续观察证实了这个判断，即：有限公司股东之间的关系在本质上是“人合”的关系，至少是以“人合”为主“资合”为辅。

本文认为，有限公司与股份有限公司的本质差异在于股东人数，由于有限公司的股东人数不多，股东在有限公司的诞生以及运作的过程中便带着明显的契约性，并且，这种契约性带有明显的协商特征。虽然，公开发行股份的股份有限公司的股东关系也表现为契约，但由于股东人数众多，这种契约的产生以及变更不可能像有限公司那样具备充分协商的机制。也就是说，有限公司股东人数决定了有限公司股东关系的人合本质，从而使有限公司的基本治理问题显得特殊。

在笔者的咨询实践中，委托人多为有限公司。一方面，笔者对有限公司股东与股东之间以及股东与经理人之间的复杂微妙关系有了深切的感受，并且，这些关系的处理对公司的生存和发展往往具有根本性、全局性的影响；另一方面，笔者也深切感受到不少公司的内部管理问题均可以在

^① 这里指“货币资本”。

公司的基本治理安排层面找到根源。可见，有限公司的基本治理机制是有限公司一切管理机制的根本。

二、人力资本的确认与计量是协调股东和经理人关系的关键

本文认为，在股东实际参与有限公司经营的情况下，人数不多的股东之间的游戏规则是有限公司治理问题在这个阶段的焦点；尽管这个阶段也存在经理人人力资本的确认与计量问题，但经理人与股东或大股东的身份重叠一定程度地掩盖了这个问题。在引入经理人后，经理人人力资本的确认与计量便成了这个阶段有限公司基本治理安排的另一个焦点，其重要性并不亚于股东之间的游戏规则。

由此可见，人力资本的确认与计量这个似乎与有限公司治理毫无关系的问题，便因为处理、协调股东与经理人关系的实践需要而成了有限公司治理问题无法回避的一个重要方面。正如某有限公司创始人指出“不解决人力资本的确认与计量问题，公司治理设计白做！”人力资本的确认是一个观念问题，中国现行的《公司法》并不允许在法律层次上确认人力资本，但越来越多的股东认识到人力资本的重要性，也乐意在观念上确认人力资本。人力资本的计量涉及会计计量的技术问题。不论人力资本的价值是以薪酬、奖金的方式还是以分配一部分“剩余”的方式实现，按某种规则计量公司剩余是必要的，并且，这种计量显得比较复杂。财务会计计量（其计量结果表现为“会计利润”）手段并不能解决人力资本计量中的“剩余”计量问题，因此，管理会计计量方法成了必然的选择。

三、目前公司治理研究存在的缺陷以及本文的研究目的

自1994年7月1日《公司法》实施后，中国存在着大量的有限公司，大量的创业成长期企业一般也采用有限公司这种法律组织形式。但理论界和实务界对于这种特殊形态公司的基本治理问题的研究显得不足，人们似乎更注重股份有限公司（特别是上市公司）的基本治理问题。由于上市公

司与有限公司在股东人数等方面存在本质差异，上市公司治理的相关研究成果在多数情况下并不适用于有限公司。在为有限公司提供公司治理咨询服务的过程中，笔者多次希望从现有关于公司治理的书籍和文献找到帮助，但这样的企图几乎总是落空。从笔者参阅的一些书籍和文献来看，公司治理的研究者似乎有意无意在回避有限公司与股份有限公司（特别是上市公司）的差异——股东人数是两者差异的本质起源，似乎有限公司治理问题从来没有真正存在过。

在参阅公司治理的相关资料时，笔者发现，由于国情、文化背景、制度背景、经济发展状况存在差异，国外的经验在中国并不一定具备很高的实践价值。更重要的是，国外的研究多以上市公司为背景。

基于对有限公司股东之间人合本质的认识，本文结合中国的制度背景将有限公司作为独立的研究对象，以期能一定程度填补理论和实践研究上的空白。

在公司内部治理机构的设置及其责权分布问题上，现有的研究几乎先验性地首先认定董事会这样的公司内部治理机构必须存在，然后研究董事会该如何构成、该承担什么职责、该如何承担职责等等。事实上，在有限公司基本治理问题上，不论是否存在董事会也不论董事会承担什么样的职责，其作用仍然服务于协调、处理股东与股东、股东与经理人的关系，忽视董事会这类公司内部治理机构的上述本质作用而就董事会论董事会、就监事会论监事会也是不合适的，甚至是毫无意义的。

基于上述认识，本文将在具体人际关系——股东与股东、股东与经理人关系的背景下讨论公司内部基本治理机构的设置及其责权分布。

在人力资本的确认与计量问题上，研究者似乎忽略了确认、计量人力资本的具体背景。人力资本之所以能够作为一项生产要素在发挥作用，其原因在于人力资本在一定形态的企业（在本文则为有限公司）中进行劳动，与企业的其它生产要素具有不可分性，因此，离开具体的企业背景抽象地

谈人力资本的确认与计量问题恐怕不合适。其次，企业中人力资本价值的大小并不是首先取决于拥有人力资本的具体人的能力而首先取决于人力资本或拥有人力资本的具体人承担的职责。在有限公司背景下，不同公司的总经理承担的职责经常存在差异，甚至存在本质差异（上市公司总经理之间的职责差异则相对较小）。本文认为，离开人力资本承担的具体职责（角色）抽象地谈人力资本的确认与计量同样不合适。

基于上述认识，本文将在具体的企业形态下、在人力资本承担的具体角色下研究有限公司人力资本的确认与计量问题。

第二节 研究对象和研究方法

一、本文关于公司治理的研究限于“有限责任公司”

英文“corporate governance”的译法有好几种，例如：“法人治理结构”、“企业治理机制”、“公司治理结构”等。本文不考究哪一种译法更为合适，也不考究合适的译法应该是什么。本文认为，从解决问题的角度看，有必要对“corporate governance”这个问题从法律的角度进行适当的细分。

“法人”是法律创造出来的虚拟的“人”，是与“自然人”^①对应的一个词。按照我国民法通则的分类，法人包括企业法人、国家机关法人、事业单位法人和社会团体法人。由于企业、国家机关、事业单位、社会团体的性质和组织形式存在本质的差别，怎么可以、怎么可能把这些组织的“治理结构”问题笼统归结为“法人治理结构”问题来“整体研究”呢？

其次，“企业”是一个大概念，并非所有的企业均具备法人资格，例如，分公司可以认定为企业，但并不具备法人资格；四大国有银行的分支机构可以认定为企业，但也不具备法人资格。其次，在我国的法律体系中有多

^① 法律意义上的“人”包括法人和自然人。

部法律规定了不同企业的法律组织形式：《全民所有制工业企业法》（下称《企业法》）、《合伙企业法》、《中外合资经营企业法》、《中外合作经营企业法》、《外资企业法》、《公司法》、《个人独资企业法》，此外，还有《注册会计师法》、《律师法》这类规范会计师事务所、律师事务所这些特殊企业的法律。因此，把依照不同法律设立的不同组织形式的不同类型的企业的基本治理问题笼统归结为“企业法人治理结构”或“企业治理机制”问题来研究也是显失妥当的——例如，“公司”是企业法人，但仅是企业法人的一种，有限公司法人也只是公司法人的一种。

再次，“公司”应是指公司法意义上的公司，即按公司法登记设立的公司。即便同是按公司法设立的公司，因公司的类别不同，法律规定的基本治理机制也存在差异，因此，本文认为，在“公司治理结构”问题上有必要对有限公司和股份有限公司（特别是上市的股份有限公司）加以区别。

本文对“有限公司”的定义是：按照《中华人民共和国公司法》^①登记设立的有限责任公司。根据《公司法》以及《公司登记管理条例》的规定，按照公司法登记设立的有限责任公司，必须在公司名称中标明有限责任公司字样，但“有限责任”可以简称为“有限”；非按公司法登记设立的企业在企业名称中不得使用“有限责任”或“有限”字样，也不得使用“公司”一词^②。因此，除非特别指明，本文以“有限公司”或“公司”代替“有限责任公司”。

二、关于“有限公司”范围的特别说明

1、本文所指的“有限公司”包括国有独资有限公司

按照公司法的规定，一般有限公司的股东人数在 2-50 人，即一般有限公司的股东必须至少两人，但公司法允许国家授权的机构或部门独资设立国有独资的有限公司，即允许存在 1 人股东的有限公司。不论是一般的有

^① 除非特别指明，本文所指“公司法”系指《中华人民共和国公司法》。

^② 至于一些尚未按公司法改制的国有企业仍带有“公司”字样是历史遗留问题。

限公司还是国有独资的有限公司均在本文界定的有限公司范围内。

2、本文所指的“有限公司”可以包括未上市、股东人数较少的股份有限公司

1) 本文不研究上市公司

公司法意义上的公司有两类，一类是有限公司，另一类是股份有限公司。股份有限公司可以进一步分为上市的股份有限公司和未上市的股份有限公司。股份有限公司上市后股权便相对分散、股东人数大大增多，股东之间的关系显得更为复杂，与有限公司存在本质差异，因此，本文的研究不涉及上市公司。

2) 关于未上市的股份有限公司

按照公司法的规定，股份有限公司可以募集设立也可以发起设立。在募集设立的方式下（例如，厦门厦工股份）是先发行股份募集资金后成立股份有限公司，即发行主体尚未成立便发行股份。尽管公司法至今尚未取消募集设立这种方式，但按照中国证券监督管理委员会的相关规定^①，募集设立股份有限公司已经没有了可能。这样，股份有限公司的设立方式实际上只有一种——发起设立。公司法对发起设立股份有限公司发起人人数的规定是不少于 5 人，但没有规定上限。根据笔者的实践观察，不少股份有限公司的股东正好是 5 人——这可能系基于合法性的考虑，当然也存在股东人数不止 5 人的非上市股份有限公司。本文认为，股东人数不多（例如，在 50 人以下）的非上市股份有限公司与有限公司并无实质的差别。但我国的现行公司法对这类公司的设立和组织机构作了有别于有限公司的安排。依本文之见，这类公司的基本治理问题可以视同有限公司处理。基于上述认识，本文所指的“有限公司”可以包括这类未上市、股东人数不多的股份有限公司。限于法律上的分类，本文的研究不涉及这类公司的基本治理

^① 中国证监会证监发[1999]4 号文件《关于对拟公开发行股票公司改制运行情况进行调查的通知》指出：“从 1999 年开始，国有企业和有限责任公司必须改制成规范化的股份有限公司并运行一年以后方可申请公开发行股票”。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库