

学校编码：10384

分类号_____密级_____

学 号：200215073

UDC _____

厦 门 大 学
硕 士 学 位 论 文

ESOP 及其在勘察设计单位改制中的应用

ESOP and it's Application in Exploration Design
Units' System Reform

李 霞

指导教师姓名：王志强 副教授

专业 名 称：工商管理（MBA）

论文提交日期：2004年5月

论文答辩时间：2004年6月

学位授予日期：2004年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2004年5月

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文而产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

内 容 摘 要

在我国深化体制改革的今天,勘察设计单位的股份制改革也在加快脚步。20世纪90年代初起,勘察设计行业已有几十家试点单位完成了改企建制,实践经验表明,员工持股计划(Employee Stock Ownership Plans,简称为ESOP)在促进改制,实现投资主体多元化的过程中起到了至关重要的作用。如何有效发挥员工持股的优越性,设计一个与设计单位具体情况相结合的ESOP改制方案,是本文论述的重点。

本文共分四章,主要包括:

第一章为员工持股计划的概述,简要介绍了员工持股计划的理论基础,并分析了员工持股计划与现代企业制度的关系。

第二章是选择四个成熟市场经济国家:美国、日本、德国和西班牙,通过对四国各自员工持股计划的起源、内容以及特点进行大致的介绍,论述其成功经验对我国体制改革的几点启示。

第三章从勘察设计行业改企建制的环境出发,在阐述中国员工持股计划的理论基础后,分析了员工持股计划在勘察设计单位改制的作用以及存在的问题。

第四章是在前三章的论述基础上,以福建省莆田市建筑设计院为例,设计一个员工持股改制的方案。除了结合该院实际情况对员工持股计划的内容进行论述外,着重对如何设置一个合理的股权结构比例进行了分析。

文章的最后针对我国勘察设计单位改制中,员工持股还有待改善的现状,提出了几点建议。

关键词:勘察设计;员工持股;改制

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

Nowadays, exploration design unit is processing the stock system reform, while China is experiencing a key period with its switching to the market economy. The experimental units of exploration design industry have gained a lot from ESOP. As a character of modern enterprise system, ESOP is one of the dominant forms of the socialization of the property ownership and the spreading of the property entities. How to make the best of ESOP and design a project of ESOP system reform with design unit's feature is the point of this paper.

This paper consists of four chapters. Their main contents are provided below:

Chapter 1 expounds the origin and the basic theory of ESOP, and analyses the relationship between modern enterprise system and ESOP.

Chapter 2 chooses four mature market economy countries: America, Japan, Germany and Spain. By illustrating the origin, contents and characteristics of ESOP in these four countries, we can get some experiences that could avail Chinese system reform.

Chapter 3 is mainly an analysis of the ESOP in Chinese exploration design industry. It analyzes the theory, function and deficiencies of ESOP, which is used in system reform of design units.

Chapter 4 takes Fujian Province PuTian Architectural Design Unit as an example, and designs a project of ESOP system reform for it. According to design unit's condition, the most difficult thing to do is to set up a reasonable ownership structure.

Finally, based on the deficiencies of ESOP in design industry, it makes some suggestions for the improvement of China's ESOP.

Key Words: Exploration Design; ESOP; System Reform.

厦门大学博硕士学位论文摘要库

引 言	1
第一章 员工持股计划概述	3
第一节 员工持股计划的起源	3
第二节 ESOP 的理论基础	4
一、双因素理论	4
二、分享经济理论	5
三、人力资本理论	7
四、利益相关者理论	9
第三节 ESOP 与我国现代企业制度改革	9
一、现代企业制度的内容和特点	10
二、现代企业制度下的 ESOP	11
四、可供员工持股的公司形式	13
第二章 国外的员工持股计划	16
第一节 美国的员工持股计划	16
一、美国员工持股计划的起源	16
二、美国员工持股计划的内容	17
三、美国 ESOP 的功能和不足	19
第二节 日本的员工持股计划	21
一、日本的员工持股计划的产生	21
二、日本员工持股计划的内容	22
三、日本员工持股计划的特点	23
第三节 德国的员工持股计划	23
一、德国的员工持股计划的产生	23
二、德国员工持股参与管理制的内容	24

三、参与管理的作用和不足	25
第四节 西班牙的蒙德拉贡合作社	26
一、蒙德拉贡合作社的产生	26
二、蒙德拉贡合作社的内容	26
三、蒙德拉贡合作社的特点	27
第五节 对我国 ESOP 的启示	28
一、国外员工持股计划的共性	28
二、对我国 ESOP 的启示	29
第三章 ESOP 与勘察设计单位改制	32
第一节 中国员工持股制度的理论基础	32
一、劳动力产权	32
二、以人为本	33
第二节 ESOP 对勘察设计单位改制的作用	35
一、有利于开发设计院的人力资源	35
二、有利于对原有的国有经济实施结构调整和重组	36
三、优化设计院的资源配置，使其社会产出最大化	36
四、有利于国有资产的退出	37
五、为建立和完善中国社会保障体系提供了新途径	37
六、使得员工积极参与到设计院的改制中去	38
第三节 勘察设计单位员工持股存在的问题	38
一、股权的分配不合理	38
二、无法保证公司法人治理结构的制衡作用	39
三、委托代理风险加剧	39
四、加大了设计单位的组织管理成本	40
五、管理人员队伍难以优化	40
六、缺乏规范、统一的法律依据，相应的制度建设基本上处于行政性 地方规定阶段	40

第四章 莆田市建筑设计院的 ESOP 改制设计方案	42
第一节 设计院基本情况	42
一、莆田市建筑设计院简介	42
二、有关股权的调研结果	43
第二节 员工持股改制的内容和形式	44
一、员工持股改制的内容	44
二、员工持股改制的形式	49
第三节 员工持股改制中的股权设置	50
一、不设国家股	50
二、设置集体股	51
三、员工股的设置	51
第四节 股权设置与分配方案设计	53
一、关于人员界定的问题	53
二、股权设置模拟	55
三、信托管理	59
四、员工持股限额的确定	61
第五节 股权管理	63
一、股份的认购	64
二、股份变更	65
结束语	66
参考文献	69
后 记	71

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Catalog

Preface	1
Chapter one The introduction to ESOP	3
1. The origin of ESOP.....	3
2. The theories of ESOP	4
3. ESOP and modern enterprise system	9
Chapter two Four countries' ESOP and the experience from them	16
1. ESOP in America	16
2. ESOP in Japan	21
3. ESOP in Germany	23
4. ESOP in Spain.....	26
5. The experience from four countries.....	28
Chapter three ESOP and system reform of exploration design Units	32
1. The theory of China's ESOP	32
2. ESOP's effect on system reform in exploration design units	35
3. The facing problems of ESOP in exploration design units.....	38
Chapter four The ESOP's project of Fujian Province PuTian Architectural Design Unit	42
1. The basic condition of design unit.....	42
2. The contents and forms of ESOP's system reform	44
3. The ownership structure of ESOP's system reform	50
4. The project of ownership structure.....	53
5. The management of equity ownership.....	63
Conclusion	66
Reference	69
Postscript	71

厦门大学博硕士学位论文摘要库

引 言

员工持股计划,又称员工持股制(ESOP),是指由公司内部员工个人出资认购本公司部分股份,并委托公司员工持股的管理机构进行集中管理的产权组织形式,它使得员工也成为公司的所有者和真正的利益主体。ESOP于20世纪50年代起源于美国,现在很多国家推行和发展,而在我国是起始于80年代。

我国ESOP的推行,是伴随着国有企业股份制改革的进程而展开的。员工持股已成为现代企业制度的一个重要特征,通过员工持股来为企业持续发展寻求制度化的动力保障。有恒产者,有恒心。实行员工持股,是明晰企业产权关系,为企业发展注入活力的有效途径。员工个人持有本企业股份,成为真正的产权主体和企业的主人,使经营者和员工从关心自身利益的角度关心企业的发展,自我激励、自我监督和自我约束,自觉提高对企业的认同感和关切度,从而使企业获得持久发展的动力。

从建设部下发《关于工程勘察设计单位体制改革若干意见的通知》(国办发[1999]101号)以来,工程勘察设计单位的改制已在我国全面推进。党的十六届三中全会提出,要大力发展混合所有制经济,实现投资主体多元化,使股份制成为公有制的主要实现形式,国企改革被推向了一个新的阶段。ESOP是寻求公有制经济的实现形式的一种重要选择,本文主要针对员工持股计划在我国勘察设计单位改企建制中的具体应用而进行论述。

为了构造出符合我国勘察设计单位实际情况的员工持股计划,有必要通过了解员工持股制的起源以及其理论基础,并借鉴国外的员工持股计划,来加强对员工持股计划的研究,认真总结、分析我国勘察设计单位员工持股改制的现状及存在的问题。而理论的分析是为了实践的应用,本文以福建省莆田市建筑设计院为例,初步设计一个设计院员工持股改制方案。在方案的设

计过程中，股权设置是关键所在，它必须在资产责任主体到位的前提下做到公平合理，既要考虑长远，也要考虑当前，使长远和近期相结合；既要适当集中，保证资产责任主体到位，又要避免股权平均化和分散化。但在实际上，制定一个让各方满意的股权比例是很难的，所以在实践中还应不断总结经验，不断探索，不断完善。

第一章 员工持股计划概述

第一节 员工持股计划的起源

从理论起源上，员工持股计划主要源于路易斯·O·凯尔索（Louis O. Kelso）扩大资本所有权的思想。ESOP 是美国员工所有制众多实现形式中的一种，它的概念起始于 50 年代，是由凯尔索提出的。美国推行的“员工持股计划”是在重振美国经济，改善传统劳资对立关系的宏观背景下产生的，其基本思想是：在正常的市场经济运行的条件下，任何人不仅通过他们的劳动获得收入，而且还必须通过资本获得收入，这是人的基本权利。他认为，人类社会需要一种既能鼓励公平又能促进增长的制度，这种制度使任何人都可以获得两种收入，即资本收入和劳动收入，从而激发人民的创造性和责任感，否则社会将会因贫富不均而崩溃；对于美国经济而言，如果扩大资本所有权，使普通劳动者广泛享有资本，会对美国经济产生积极影响。这种观点体现了当时的人民资本主义思想。针对工人没有资本的问题，凯尔索等人提出了资本所有权泛化的思路，即创造一种法律体系，使不富有的人也可以得到一定数量的资本，从而拥有一定的生产性资源。为了实现这一目的，凯尔索等人设计了“员工持股计划”，它的主要内容是：企业成立一个专门的员工持股信托基金会，基金会由企业全面担保，贷款认购企业的股票。企业每年按一定比例提取工资总额的一部分，投入到员工持股信托基金会，以偿还贷款。当贷款还清后，该基金会根据员工相应的工资水平或劳动贡献的大小，把股票分配到每个员工的“员工持股计划账户”上。员工离开企业或退休，可将股票卖还给员工持股信托基金会。这一做法实际上是把员工提供的劳动作为享有企业股权的依据。现在，ESOP 已成为西方员工持股制度的典型，虽然它也

是众多福利计划的一种，但与一般福利计划不同的是：它不向员工保证提供某种固定收益或福利待遇，而是将员工的收益与其对企业的股权投资相联系，从而将员工个人的利益与企业的效益、管理和员工自身的努力等因素结合起来，因此带有明显的激励成分。

如今，以 ESOP 为代表的员工持股制度的发展已越来越趋于国际化。目前美国员工持股公司遍布各行各业，日本上市公司中有绝大多数实行了员工持股制度。欧洲、亚洲、拉美和非洲也都在推行员工持股制度，员工持股制度的国际化趋势日益明显。员工持股制度在西方的发展历程并不长，但它带来的制度创新意义和显著的实际效果显示出其强大的生命力。对于现代企业制度改革正不断深化的中国而言，员工持股制度在理顺产权关系、提高企业经济效益等方面所起的独特作用也日益受到各方面的重视。

第二节 ESOP 的理论基础

在对员工持股计划的起源进行回顾后，有必要了解有关 ESOP 的理论基础——凯尔索的双因素理论、马丁·魏茨曼的分享经济理论、舒尔茨的人力资本理论以及福里曼的利益相关者理论。

一、双因素理论

双因素 (Binary economy) 理论是路易斯·O·凯尔索创建员工持股计划的理论基础。它最早产生于凯尔索在青年时代对美国大萧条、大危机时期的洞察和分析。该理论指出，生产要素只有两种：资本与劳动力。随着现代市场经济和科技的进步，资本投入对产出的贡献远比劳动力的贡献来的大。而现存资本主义主流企业制度的主要问题在于，资本只掌握在少数人手中，

双因素理论起源于路易斯·O·凯尔索 (Louis O. Kelso) 和阿得勒 (Adler) 于 1958 年出版的《资本主义宣言》“The Capitalist Manifest”。

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