

35-37, 54

## 国有企业经营者的超产权激励分析

龙勇<sup>△</sup> 张宗益 F272.91

(重庆大学工商管理学院, 重庆 400044)

**摘要** 运用超产权理论构建国有企业管理者的激励模式,并在此基础上建立数理分析模型,解释企业家的超产权激励原理,提出相关的企业改革建议。

**关键词** 国有企业 经营者 超产权理论 激励模式

中图分类号 F272.91 文献标识码 A 文章编号 1008-5831(2000)01-0035-03

## Analysis of Beyond Property-Right Motivation for the Managers in State-owned Firms in China

LONG Yong ZHANG Zong-yi

(College of Business Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

**Abstract** On the basis of using the beyond property-right argument to set up a new motivational model, this paper constructs a mathematical analytical process, explains the principle of the beyond property-right motivation for entrepreneur and presents some suggestions for business reform.

**Key Words** state-owned firm manager the beyond property-right argument motivation

改善目前国有企业经营者的激励约束机制,一直是经济学家关注的焦点。80年代形成的产权改革观点被当作能彻底解决此问题的手段。的确,产权改革能改变企业经营者选拔、约束、激励机制,转变公司治理结构,但并不能保证改善企业绩效。以国有企业绩效研究为基础,90年代发展起来的超产权理论解释了究竟何种机制推动企业经营者改善公司治理机构,提高企业绩效。

### 一、超产权理论概述

企业所有权指对企业的剩余索取权和控制权。因此,用利润占有率高表示产权归属程度。某人利润占有率越高,其产权归属程度也越高,为企业承担的风险也越高,由此对企业的关切与投入(如果该人也是经营者)也会越高。此即传统产权论观点,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。

超产权理论(beyond property-right argument)在此基础上进一步扩展<sup>[1]</sup>,认为利润激励只有在市场竞争的前提下才能发挥其刺激经营者增加努力与投入的作用。超产权论不认为利润激励与经营者努力投入有必然的正相关关系。在完全没有竞争的市场中,企业产品无替代性,经营者完全可通过抬价方式增加利润。这种“坐地收租”不会刺激经营者增加努力

与投入。更有力的解释是,虽然改革增加了企业经营者的剩余索取权,但由于目前竞争机制不完善,经营者可通过内部控制获得更多利润和追求个人效用最大化,而对企业的关切和投入没有增加,造成企业效益低下。相反的证据是,改革过程中有一批国有企业获得成功,其直接原因即市场竞争机制激励这些企业经营者改善企业治理机制。国外也有国有企业或其它非私有盈利企业比私有企业效益高的例证<sup>[2]</sup>;这种现象是对传统产权理论的很大挑战。

超产权理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中的竞争激励论和竞争发展论。

竞争激励论指竞争能产生一种非合同式的“隐含激励”。这种隐含激励来自三方面的动力:第一,信息比较动力。竞争更加充分公开企业经营者能力与努力程度的信息,从而更有效地监督与激励经营者。比如,同一市场中两个企业在市场结构相同的条件下竞争,其差异反映两家企业经营者的能力与努力程度不同。第二,生存动力。完善的竞争生产“生”与“死”两种结局。经营者为了生存,在竞争面前只能发奋努力,提高效率。第三,信誉动力。企业经营者的能力只有在竞争中才能体现,竞争为企业经营者的能力提供信誉认可。因为

收稿日期:1999-12-30

作者简介:龙勇(1963-),男,湖南人,重庆大学工商管理学院副教授,硕士,主要从事战略及营运管理研究。

没有经过竞争锻炼的经营者,其能力认可极为有限,为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。

竞争发展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。第二个论点是企业发展论。竞争加强了效益对企业发展的直接影响,这种影响使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,结果企业经营者没有动机去提高效益。

竞争理论不仅为超产权论发展“竞争激励”提供了理论基础,同时还为从产权中企业分离治理机制提供了逻辑依据。竞争带来的压力激发企业家和企业为获得生存发展而努力。因而提高企业活力的源泉是更有利于调整竞争的治理机构和利益结构,而非所有制<sup>[3]</sup>。通过调整治理机构,使企业成为

市场竞争主体,激发企业家为满足既得利益和地位等效用在竞争中积极创新,采用新技术,提高企业绩效。

## 二、产权、竞争、治理机制与绩效相互关系的模式

企业绩效由经营者努力程度、经理能力和企业资源共同决定。三者相互关系(图1<sup>[4]</sup>)。

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占有率衡量,那么,根据传统产权论,经营者利润占有率越高,产权拥有也越多,其对企业的关切与投入心血也越高,企业绩效也越好,此关系由图1虚线以上部分描述。

超产权理论认为靠利润激励去驱动经营者的努力必须以竞争市场为前提。给定利润激励,市场竞争就像一个放大控制器,竞争越激烈,由于竞争“隐含激励”的动力作用,经理努力工作的动力也越大。

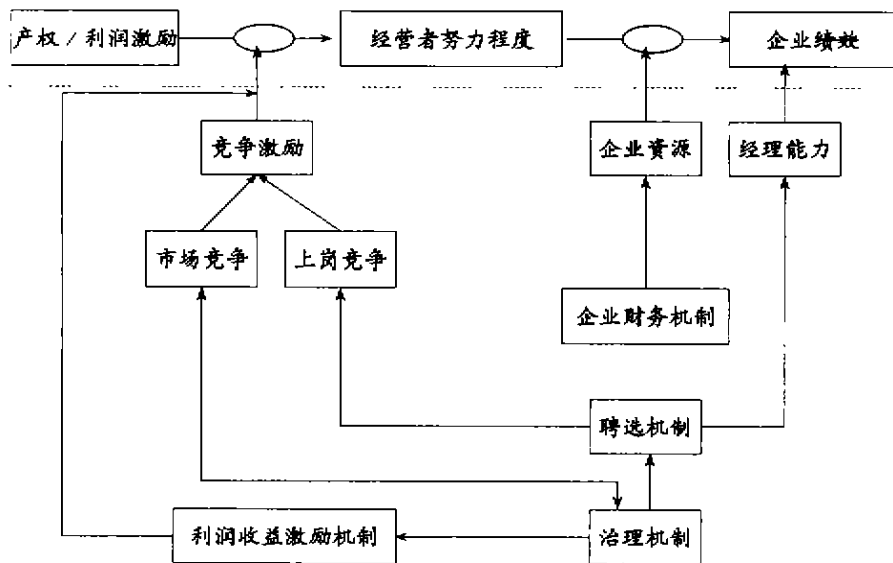


图1 企业绩效的影响因素

经理工作努力程度的另一决定因素即公司治理机制,图1把公司治理机制简化为经营利润收益激励机制和经理聘任机制。

经营利润收益机制就是传统产权理论的利润激励。经理聘任机制则直接影响经理能力的实现机会。上岗竞争越激烈,经理努力程度也越高。

企业绩效规模除受经理努力程度影响外,还受经理能力及经理掌握的资源影响。图1用企业资源表示,对企业资源只考虑资本,而资本供给又受企业财务机制影响与制约,如公共财务机制表明企业能去资本市场融资,能获得更多企业资源,更大限度地发挥企业家能力。

图1表明,企业绩效最终由产权激励机制、治理机制和竞争机制决定。竞争机制和治理机制相互作用、相互影响,治理机制促使企业参加竞争,而竞争使治理机制进一步优化,淘汰

落后的旧体制。

## 三、数理模型分析

根据以上讨论,可建立一个简单的数理分析模型,以更精确地描述图1中的关系。

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

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

上述模型表明,企业经理的努力程度( $X_i$ )由上岗的竞争测度( $\alpha_i$ )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( $R_i$ )之积所决定。即给定 $\alpha_i$ (同时也隐含控制权收益激励)、 $\beta$ 与 $R_i$ ,经营者便会选择自己的努力程度;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。除此以外,企业的绩效还受随机干扰( $\epsilon_i$ )的影响,这种随机干扰往往由经理控制范围之外的不可控因素决定。如企业

委托方(拥有者)的随机而又不规范的行为骚扰。如委托代理体制不完善,市场规则不完善等。这些骚扰对企业绩效可能无益,但可假定其总的期望值  $E(\epsilon_i)$  为零。根据上述模型,进行以下三方面探讨

(一) 外部竞争促进国有企业提高努力程度

假如在一个完全竞争(价格 = 边际生产成本)的市场上有两个企业(一个国有,一个私有),其中私有企业的期望绩效可用下式表示:

$$E(Y_1) = E(\theta_1) + \gamma X_1 + E(\epsilon_1) \\ = E(\theta_1) + \gamma_1(\alpha_1 + \beta R_1)$$

式中  $E(\epsilon_1) = 0$ ;

$E(\theta_1)$  为私有企业经理的期望能力。

国有企业绩效期望值可表示为:

$$E(Y_2) = E(\theta_2) + \gamma_2[\alpha_2 + \beta R_2] + E(\epsilon_2)$$

长期对抗中,市场的优胜劣汰进化法则会迫使两个企业的期望绩效(比如价格成本比  $p/c$ ) 趋于相同,即  $E(Y_1) = E(Y_2)$ ;长期竞争的结果意味着下述可能的事实:(1)  $E(\theta_1) = E(\theta_2)$ ,  $\alpha_1 = \alpha_2$ , 国有企业聘任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)  $E(\epsilon_2) = 0$ , 国有企业拥有者行为规范遵循商业理性,不随意骚扰企业。

现实中,上述治理机制四方面组合的同质性不多见,更多能观察到的是治理机制组合的异质性。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形成一套异质治理机制。

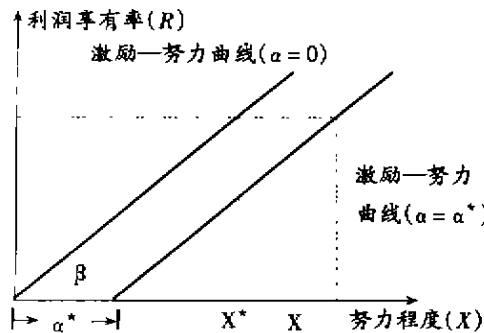


图2 竞争的作用

按博弈分析观点,这种情形下任何满足  $E(Y_1) = E(Y_2)$  的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  $X^*$  (图2); 由于历史原因,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  $R = 0$  情形下的一个合理纳什均衡选择是:  $Y_2(\alpha^*, \theta^*) = Y_1(R = 1, \theta = 0)$ ,  $Y_2$  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  $\alpha^*$ , 国有企业经理对应的努力程度是  $X$  (图2)。另外,给定  $\alpha^*$ , 为满足  $Y_1 = Y_2$ , 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  $Y_1$  (图3)。图3表明,经理能力越大,努力—绩效曲线就越向上偏移。只要一家企业改善了治理机制,另外一家也必须随之改善机制,否则就会因机制落后而导致竞争被动。

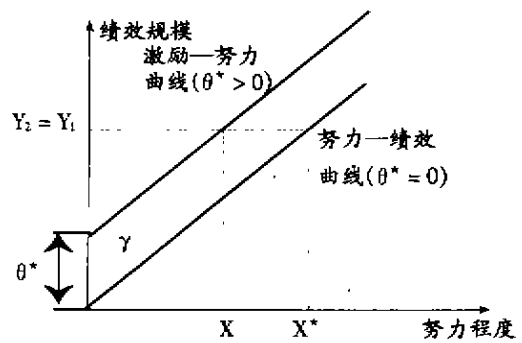
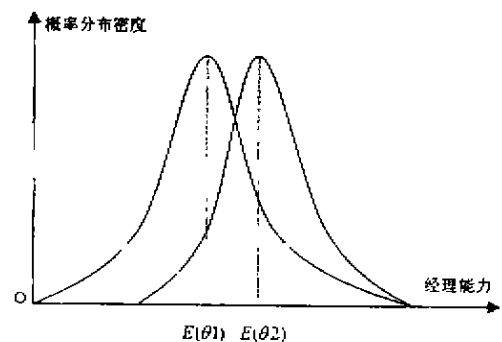


图3 国有企业与私营企业的绩效

(二) 企业家聘任机制可直接影响选聘好经理的概率

假如人的能力呈正态分布,分布范围为  $[0, 1]$ , 0 为代表没有能力, 1 代表能力最强。则对于自然分布的经理能力期望值为  $E(\theta) = \int_0^1 \frac{\theta}{\sqrt{2\lambda\sigma}} e^{-\frac{(\theta-0.5)^2}{2\sigma}} d\theta = 0.5$ , 这说明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, 所以经理人经营能力的期望值为 0.5。在任何产权与经营权分离的企业里, 由于存在聘任机制, 便排除了经理人完全无能力的情况, 经理人员的能力分布范围为  $(z, 1)$ ,  $0 < z < 1$ , 聘任机制越好,  $z$  越大, 聘任经理的实际能力与委托人期望的经理能力的方差就越小, 能力期望值  $E(\theta)$  也越高(即图4正态分布曲线左移且分布范围减小)。



$E(\theta_1)$ ——自然人企业的经理能力期望值;  
 $E(\theta_2)$ ——非自然人企业经理能力期望值受聘任机制影响

图4 经理期望能力分布曲线

(三) 理想机制的特点

上述分析指出, 只有引入具有竞争性的经理聘任机制, 才能得到具备提高企业绩效能力的好“企业家”。(下转第54页)

$$\begin{aligned} \text{其中 } BR &= (PW/T_W) \cdot \delta_1 \cdot f_1(pg) \cdot f_2(ED, ME) \\ DR &= f_1(Lf) \cdot f_2(PL, ME, FD) \\ \Delta P &= f_3(\delta_2 \cdot \delta_3) \end{aligned}$$

式中  $P, P_{-1}$  为今年与上年的人口数;  $T$  为时间段(年);  $BR, DR$  分别为出生率、死亡率;  $\Delta P$  为劳动力转移数(人/年);  $PW$  为育龄妇女数;  $T_W$  为育龄妇女年龄长度(年);  $pg$  为人口增长率;  $\delta_1$  为人口政策参数;  $f_1(pg)$  为随人口增长率变化政府调整人口政策因素;  $f_2(ED, ME)$  为由于教育水平和医疗水平提高而引起的控制人口政策的效果系统;  $Lf$  为期望寿命;  $\delta_2, \delta_3$  分别为劳动力结构系数、城乡结构系数;  $f_2(PL, ME, FD)$  为由于环境质量、医疗水平和食品结构等因素引起的期望寿命变化的系数。

建立以上模型后,反映人口规模适度模型必须通过以下步骤完成:第一,为较好分析各因素对人口规模的影响程度,可对指标体系的各层次指标进行权重划分,即通过层次分析法,按顺序  $A_{ik} \rightarrow A_{ij} \rightarrow A_i \rightarrow A$  确定各层次权重;第二,在人口子块模型基础上获得的人口数量是否适度,还必须确定影响可持续发展的资源、经济、环境、人口等项中人口的权重,以此确定人口规模对可持续发展的影响程度;第三,建议借鉴统计模型  $Z = \sum b(X_i - \bar{X}_i)$  评价人口规模,

式中  $X_i$  为人口指标体系的各项实际指标,  $\bar{X}_i$  为各指标的目标值,  $b$  为人口权重。求得的  $Z$  值越小,说明人口规模越大,政府应采取适当措施控制人口规模。

建立以上模型,不仅可分析各因素对人口规模的影响程度,寻找“人口短缺”或“人口过剩”原因,而且为政府制定正确的人口政策及保持有利于可持续发展的适度人口规模,提供了一定的理论依据和数量基础。

#### 参考文献

- [1] W. 阿瑟, 刘易斯. 经济增长理论[M]. 上海: 上海人民出版社, 1989.
- [2] 王跃生. 中国人口的盛衰与对策[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 1985.
- [3] ICLEI, IDRC, UNEP. The Local Agenda 21 Planning Guide[Z]. 1996.
- [4] 编委会. 中国人口资源与环境[C]. 济南: 中国可持续发展研究会, 山东省可持续发展研究中心, 1997—1998.
- [5] 姚渝芸等. 中国经济增长与可持续发展[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 1998.
- [6] Allen, Hammond and etc. Environment Indicators, World Resources Institute[Z]. 1995.

(上接第37页)同时,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)有外部竞争存在,  $\beta > 0$ ;(4)企业透明廉洁,资金供给充分,  $\gamma$  高;(5)经理聘任机制具有竞争性,  $\theta$  高;(6)产权人行为规范、商业化,没有非商业理性的骚扰,使  $E(\epsilon) = 0$ 。

现实中,这种理想企业不可能存在,它既非私有,也非全民所有或国有,它是超产权论下的虚拟企业。虚拟企业为改造企业治理机制树立了一个目标。哪个企业越接近这个理想企业,哪个企业就能发展生存,能够拥有成功的企业家资源。

#### 四、结论

面对长期的市场竞争进化结果,改善企业治理机制应与产权改革同样重要。市场竞争给企业创造“生”与“死”的选择,企业要生存发展,就得改善治理机制,提高效率。通过产权迅速改善治理机制有积极意义,但是,产权变换并不等于企业“高枕无忧”,企业持续成功还取决于治理机制能否不断改善以适应市场竞争。因此,国有企业必须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,最终为市场竞争淘汰的应是企业的旧体制,而非企业本身。

因此,建立一个合理的企业控制权体制,形成企业家选择、激励、约束的有效性,以下两方面应同时并举:①通过产权重组,完善治理机制,建立企业家选择、约束、激励机制;②建立和完善市场竞争体系,促进治理机制改革,在市场竞争中检验合格的企业家。产权重组与竞争机制是一个相互作用的有机过程,在这个过程中,社会体制趋于完善,越来越有效地利用有限的资源以达到社会预期目标。

#### 参考文献

- [1] 刘芍佳等. 超产权理论与企业绩效[J]. 经济研究, 1998, (9): 3-12.
- [2] 斯蒂芬·P·罗宾斯. 管理学(中译本)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 1997. 4-14.
- [3] 吴家骏. 论企业活力源泉同企业所有制的关系[J]. 中国工业经济, 1997, (2): 5-8, 17.
- [4] 张宗益等. 重庆现代企业家阶层的培育与形成. 重庆市科学技术委员会研究报告[R]. 重庆: 重庆大学, 1999. 2-39.