

文章编号:1000-582X(2003)10-0136-04

企业经理寻租行为任职期界模型分析*

王昌林, 蒲勇健, 赵国强

(重庆大学工商管理学院, 重庆 400044)

摘要:通过构建经理期界行为模型,对企业经理寻租行为的内在机理进行解释,指出任职期界与选择寻租活动的可能性成正向变动的关系,即在相同条件下,年龄较大的企业经理将更有选择寻租行为的动机。得到经理寻租活动发生的可能性与寻租行为被发现的概率、激励比例和努力成本的相互影响关系。最后分析了社会制衡机制和内部处罚对经理行为的制约作用。

关键词:企业经理;寻租行为;信息不对称;期界模型

中图分类号:F272.91

文献标识码:A

自从美国学者伯利(Berle, A.)和米恩斯(Means, G.)在1932年提出了著名的“所有权与控制权分离”这一命题,所有权与控制权的分离已成为现代企业的一个重要的制度特征。而两权分离引起的委托代理问题成为现代公司治理的主要研究内容之一,作为委托人的股东,由于并不直接参与企业的生产和经营活动,因而就不具有经营生产的完全信息,而作为代理人的经理,一方面拥有比股东更多的有关经营活动的信息,另一方面他们与股东的目标并不完全一致,因此经理可能利用自己的信息和控制权优势,通过损害股东的利益来满足自己的效用^[1]。

中国转型经济的现实中,特别是由于企业治理机制不完善,有些企业出现了所谓“内部人控制”现象。这时企业经理往往有过度在职消费,甚至接受贿赂、贪污公款等腐败现象。文中把这种现象称为企业经理寻租行为^[2]。基于以上分析笔者的主要议题是:企业经理选择经营行为的内在机理,即经理在什么条件下选择为股东努力工作,而在另一种条件下将会采取寻租活动;企业经理在整个任期期界内,为什么寻租行为发生在任期即将结束的时期居多?在转型经济时期,如何通过内部治理机制的完善以及外部经理市场机制来遏制企业经理的寻租行为。

1 企业经理寻租行为的理论解释

按照信息经济学的企业理论的解释,关于代理人

的激励监督问题的产生源于三个因素:即契约双方存在非对称信息、存在外部环境的影响且代理人存在机会主义行为。作为企业契约代理人的企业经理会利用自己的信息优势,降低工作努力程度,寻求自身效用最大化,通过损害股东的利益来满足自己的效用。由此导致了所谓的“道德风险”或“败德行为”。具体来讲这种道德风险的产生起源于以下3点^[3]:

1) 企业两权分离是制度前提

所有权与控制权的分离已成为现代企业的一个重要的制度特征。两权分离造成的主要问题在于所有者和管理层追求目标的差异,这会给企业带来效率上的损失,即会引起代理问题。因此所有权和控制权的分离为企业经理追求自身效用最大化的寻租活动提供了可能性。

2) 股东和经理之间的信息不对称

作为委托人的股东,由于并不直接参与企业的生产和经营活动,因而就不具有经营生产的完全信息,而作为代理人的经理,一方面拥有比股东更多的有关经营活动的信息,另一方面他们与股东的目标并不完全一致,因此经理可能利用自己的信息和控制权优势,通过损害股东的利益来满足自己的效用。由此导致了所谓的“道德风险”或“败德行为”。

3) 经理的“理性人”机会主义行为

机会主义指不完全的或扭曲的信息揭示,尤其是

* 收稿日期:2003-06-26

作者简介:王昌林(1971-),男,四川宜宾人,重庆大学经博士研究生,主要从事企业管理及金融市场方面的研究。

有目的的误导、掩盖、迷惑或混淆,再加上不确定性,其实质就是指欺骗性地追求自利。对于企业经理来说,其人力资本具有较强的可塑性,加之经理并不是企业的终极剩余索取者,因此经理与企业的其他参与者如所有者可能会产生利益冲突,这种冲突强化了经理的机会主义趋向,经理寻租活动的可能性也就更大了。

2 企业经理寻租行为的期界模型

虽然企业经理的寻租行为在各个年龄层和任期间都可能发生,但从一些结果也不难发现,更多的寻租行为发生在任期的后期或退休之前,因此可以这样认为即经理寻租行为的可能性与其剩余任期长短存反向变动,即任职期界越长,寻租行为的可能性越小,而任职期界越短,寻租行为的可能性越大。下面将通过构建一个企业经理的期界收益模型对上面的假设进行验证。

假设经理在企业中只有暂时的利益,更确切的说,他在企业中的利益受制于他的工作任期。一旦他不再经营企业,租金将流向继任者。结果,经理经营企业可能会有一个不长于任期的期界(time horizon)。如果经理还有更想追逐的其他利益,这个期界会变得更小。

基本模型1:假设一企业任何时候都需要两个经理来运作,一个年长,一个年轻。每个经理工作两期,每期都有一个新的经理(年轻的)受雇进入企业。经理有2个选择:代表股东(所有者)去努力运作企业,或进行寻租活动。对两个经理来说,如果行动不一致将会导致更坏的结果,因此最优的结果是两人协调一致(另一种解释是企业决策结构要求一致性)。设 r 为经理们致力于股东利益时的总租金流, R 为他们致力于寻租时的租金。应有 $R > r > 0$,其中0表示经理的外部选择。为求简单,假设租金在两个经理之间平均分配,经理是风险中性的,不对未来贴现。他们将追求终身租金的最大化。

假定当股东发现经理的寻租行为后,可以立即更换经理。这意味着经理在被换掉之前,至多能获得一个时期的高额租金。接下来的问题是,在什么条件下,经理会选择寻租行为。

假设经理追求的是股东利益的最大化。年轻经理的报酬是 $r/2 + r/2 = r$;年长经理的报酬是 $r/2$ 。如果他们转向寻租,则年轻经理的报酬是 $R/2 + 0 = R/2$,因为他会在下一个时期被换掉。年长经理的报酬是 $R/2$,显

然,由于 $R > r$,年长经理在这种情况下的收益会更好,但如果 $R/2 \leq r$,年轻经理并没有变好。因此, $R/2 \leq r$ 成为追求股东利益的可行性的条件,而当 $R/2 > r$ 时,经理将选择寻租行为。

基本模型2:假设企业只有单个经理,其选择为:为股东的利益而努力工作(经理收益为 r),也可以进行寻租活动(经理收益为 R),其中 $R > r$ 。在两期后他就被自然替换掉。

在第一期中,如经理选择为股东的利益而努力工作,此时按即定的报酬为 $r + r = 2r$ 。如选择寻租活动,其收益为 $R + 0 = R$,因此促使经理选择寻租行为的条件是: $R > 2r$,这和上面的可行性条件相同。

但在第二期,他选择为股东利益而努力工作的收益是 r ,而寻租的租金为 R ,由于 $R > r$,因而经理在最后一期将选择寻租活动,此时的激励政策是不可行的。

基本模型3:将上面的模型扩展到管理层具有 N 个经理的情况,每个经理的生命周期为 N 期。一个选择为股东利益工作的经理其终生的在职收益为 r ,而背离该目标得到的租金仅为 R/N 。因此可行的条件是: $R/N \leq r$

当 N 足够大时,上述条件很容易满足。一个管理企业 N 期的经理,在最后一期的收益为 R ,而为股东利益而工作的收益 r ,如果 $R > r$,寻租行为将发生。

基本模型4:对模型进一步扩展:假设在寻租活动中,年龄为 n 的经理收到的租金为 R_n ,在为股东利益工作时,他得到的回报是 r_n ,其中 $\sum r_n = r$ 及 $\sum R_n = R$ 。则经理采取寻租行为的可行性条件为:

$$R_k > \sum_{n=k}^N r_n \quad (1)$$

也就是说在经理的任期内至少有一个 $k = 1, \dots, N$,使上述条件得到满足,那么按 R 加总得不等式 $R > \sum r_n n$ 。而经理采取为股东利益而努力工作的可行性充分条件是: $R \leq \sum r_n n$

如果对每个 n ,有 $r_n = r/n$,则上述条件可以简化成上面得到的条件,单个经理将会在职的 k 期($k = 1, \dots, N, k$ 可由(1)式得到)进行寻租活动,即经理至少将在最后一期任职中进行寻租活动。

通过上述分析可知,在所有者缺乏相应的激励监督措施的前提下,两权分离和机会主义将造成企业经理在任期内(至少在任职的最后一期)将会采取寻租活动。这较好的解释了中国普遍出现的“59岁现象”。我国正处于转型经济时期,企业治理机制不完善,企业

缺乏相应的激励监督惩罚机制有效约束企业经理的行为,因此出现了所谓“内部人控制”现象。以上模型还可得出以下结论:

1) 企业经理的任职期界与选择寻租活动的可能性成正向变动关系。这说明对企业经理的激励力度可以考虑与其任职长度成正比,这样将有效遏制经理在任职后期的寻租行为。比如在任职早期可以考虑采取长期激励机制或延迟激励机制,而在末期则应以短期性大力度激励机制为主,如在末期 $r_n > R$ 时经理将不会寻求寻租行为。

2) 在相同条件下,年龄较大的企业经理将更有选择寻租行为的动机。从模型可以看出,在缺乏有效的激励监督机制时,经理在最后一期经营活动中无论任何都将进行寻租,因此也较好的解释了“59岁现象”。在最后一期,针对经理的晋升激励机制和替代竞争激励将失效,为消除经理的寻租行为,大力度的激励和监督机制是不可或缺的。

3 对模型的解释及扩展

上面的模型是在非常严格的假设基础上得到的,在实际中,经理的选择行为是不容易被观察到的,经理采取寻租行为可能不会被发现,而一旦经理的寻租行为被发现,经理也是很难立即被替换掉。对于经理和股东之间存在信息不对称,股东一般通过事后绩效分析和监督机制减少信息不对称程度,而在实际中经理采取寻租行为被发现后不仅当期收益有损失,而且由于“声誉”下降的原因,其未来预期收益也将受到严重损害。因此在信息不对称的前提下,以及一定的激励监督机制下,内部治理机制的完善以及外部经理市场机制是可以遏制企业经理的寻租行为的^[4]。

假设企业经理工作选择为:代表股东(所有者)去努力运作企业,或进行寻租活动,分别用 a_1, a_2 表示,每期代表股东努力运作企业的产出为 $Y = a_1 + E$,其努力成本函数为 $0.5ba^2$,经理收益为线性激励合同收益 $r = S + \beta Y$, E 为经理才能或人力资本数量, S 为固定补偿(薪水), β 为激励比例;进行寻租活动的收益为 $B(a_2)$,全归经理个人获得。

假定经理选择寻租活动被监督者,如董事会、监事会发现的概率为 p ,发现后将被处罚为 N ,处罚的性质是寻租行为造成的损失越大,则受到的处罚越重。

经理努力工作的成本为: $c_1 = \frac{1}{2}b_1a_1^2, MC_1 = a_1b_1$

寻租行为的成本为: $c_2 = \frac{1}{2}b_2a_2^2, MC_2 = a_2b_2$

企业绩效期望值为: $E(\pi) = a_1 + E$

企业的净产出为: $E(\pi) - B(a_2)$

经理的的合同收益为: $r = S + \beta\pi = S + \beta[a_1 + E - B(a_2)]$

寻租行为期望收益为:

$$R = (1-p)(1-\beta)B(a_2) - pN[B(a_2)]$$

式中, $N[B(a_2)]$ 表示寻租行为的处罚取决于所造成的损失。

经理努力工作的边际净收益为: $MR_1 = \beta - a_1b_1$

经理寻租行为的边际净收益为:

$$MR_2 = (1-p)(1-\beta)B'(a_2) - pN'B'(a_2) - a_2b_2$$

经理选择寻租行为的充分条件是 $r < R$, 即:

$$S + \beta[a_1 + E - B(a_2)] < (1-p)(1-\beta)B(a_2) - pN[B(a_2)] \quad (2)$$

由此可见,寻租活动的可能性与被发现的概率、激励比例和努力成本成反比关系,具体来说可从以上分析得到如下结论:

1) 寻租行为可能性与被发现的概率成反比

经理和股东存在信息不对称,经理具有信息优势。股东一般通过监督机制减少信息不对称程度,监督机制越有效,则经理的寻租行为被发现的可能性越大,但监督的成本也越大。假设 $C(P)$ 为股东监督总成本,有 $C(0) = 0, C(1) = \infty, C' > 0$, 即不监督时监督成本为 0,而要达到完全信息是不可能的(监督成本为无穷大)。因此必然存在一个最优的 $C(P_0) = C_0$, 在其他参数确定的条件下, P_0 将刚好使得经理不在选择寻租行为。

2) 激励比例

在本模型中假定对经理采取线性激励合同,当激励比例 β 越大时,经理采取寻租行为的可能性越小。当 β 为 0 时,为固定工资合同,因此采取与企业净收益挂钩的报酬激励机制有助于减少经理寻租的可能性。

3) 加入社会制衡机制的作用

当寻租行为达到一定程度,行为的后果不可避免的反映在企业的业绩中,虽然外界并不追究具体原因,但管理者自然难辞其咎,很可能带来职业声誉的下降和人民对其能力的怀疑。从而影响其未来的收入预期。

假设寻租行为的社会处罚概率为 Q ,指经理寻租行为引起的人力资本评估贬值的可能性;处罚量为 M 。

可将其标准化为 $[0, 1]$ 。经理的寻租行为可能有4种结果:

1) 企业内部机制失灵, 社会监督机制也不发生作用。这种情况的可能性为 $(1-p)(1-Q)$, 寻租行为的预期收益为 $(1-\beta)B(a_2)$ 。

2) 企业内部机制有效, 社会监督机制失灵。这种情况的可能性为 $p(1-Q)$, 寻租行为的预期收益为 $-N[B(a_2)]$ 。

3) 企业内部机制失灵, 社会监督机制发生作用。这种情况的可能性为 $(1-p)Q$, 寻租行为的预期收益为 $-M[B(a_2)]$ 。

4) 企业内监督机制和社会制衡机制同时有效, 这种情况的可能性为 pQ , 其选择寻租行动的预期收益为 $-N[B(a_2)] - M[B(a_2)]$ 。

因此, 经理采取寻租活动的期望收益为:

$$R = (1-p)(1-Q)(1-\beta)B(a_2) - p(1-Q)N - (1-p)QM - pQ(N+M) \quad (3)$$

对比式(2)和式(3), 当加入社会制衡机制后, 企业经理的寻租行为可能性进一步降低, 因此有如下结论: 在企业规制较为健全, 同时所有权与经营权分离也成为事实的条件下, 应更多着眼于外部竞争性市场的培育, 以及法律、法规完善所营造的社会环境, 从而使企业内部信息外部化。当寻租行为达到一定程度, 行

为的后果不可避免的反映在企业的业绩中, 虽然外界并不追究具体原因, 但管理者自然难辞其咎, 很可能带来职业声誉的下降和人们对其能力的怀疑。

参考文献:

- [1] ROEL BEETSMA, HANS PETERS, EUGÈNE REBERS. When to fire bad managers: the role of collusion between management and board of directors[J]. *Journal of economic Behavior and Organization*, 2000, 42: 427-444.
- [2] 任桂花. “59岁现象”背后的经济学机理[J]. *管理现代化*, 2000, (3): 18-19.
- [3] 黄群慧. 控制权作为企业家的激励约束因素: 理论分析及现实解释意义[J]. *经济研究*, 2000, (1): 41-47.
- [4] 李垣, 刘益, 张完定, 等. 转型时期企业家机制论[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.
- [5] LI JIN. CEO compensation, diversification, and incentives [J]. *Journal of Financial Economics*, 2002, 66: 29-63.
- [6] HARRIS D, HELFAT C. Specificity of CEO human capital and compensation [J]. *Strategic Management Journal*, 1997, 18: 895-920.
- [7] 爱德华·拉齐尔(美). 人事管理经济学[M]. 上海: 上海三联书店, 2000.
- [8] 张维迎. 博弈论与信息经济学[M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1996.

Analysis of Manager's Rent-seeking Action by a Tenure Model

WANG Chang-lin, PU Yong-jian, ZHAO Guo-qiang

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

Abstract: By constructing a tenure model of manager, this paper explains the inner mechanism of manager's rent-seeking action, and indicates that the relationship between manager's tenure and rent-seeking action. That is, under the same conditions, the older manager has more incentive to select rent-seeking action. The probability of rent-seeking action lies on the probability of being detected of rent-seeking action, the proportion of incentive, and the cost of endeavor. Finally, we analyze the restricted mechanism of society and inner punishment.

Key words: manager; rent-seeking action; asymmetric information; tenure model

(编辑 刘道芬)