

doi: 10. 3969/j issn 1672-0598. 2009. 04. 010

基于企业激励理论的国有企业动力机制分析*

曾爱军

(广东商学院 会计学院,广东 广州 510270)

[摘要] 所有者的动力是企业治理机制的原动力,是企业治理机制得以运转的保障。而这一动力在我国国有企业中却严重不足。造成这一现象的原因主要有我国国有企业终极财权的分离、现行的国有资产管理体制不完善,激发国有企业动力机制应该正确认识国有企业经营者的地位和作用,健全经理人员市场,建立选择经营者的有效制度以及设计有效的经营者激励与约束机制等方面入手。

[关键词] 企业治理;治理效率;国有企业;动力机制

[中图分类号] F231 [文献标志码] A [文章编号] 1672 - 0598(2009)04 - 0054 - 04

一、引言

动力问题实质上就是激励问题。管理学激励理论侧重于对人的共性分析,服务于管理者调动生产者积极性的需要,以克服泰勒首创的科学主义管理在人的激励方面存在的严重不足。麦克利兰(D. C. McClelland, 1961)的成就需要理论认为人的基本需要有三种:成就需要、权力需要和情谊需要,这一理论对具有高目标价值的企业家或经理人员的激励具有重要作用^{[1](P210)}。管理激励理论侧重于通过人的多种需求研究怎样激励经营者或生产者的积极性,了解人的动力与行为的关系,从而根据人们的不同需要采取有效的激发其动力的手段。20世纪 50年代后期和 60年代,管理激励理论形成了以鲍莫尔(Baumol, 1959)等人为代表的“经理厂商理论”。这些理论摒弃了追求利润最大化的资本所有者与管理者合一的古典企业模式,而倾向于把重点放在研究经理的动力问题上^[2]。1972年,阿尔钦和德姆塞茨(Alchian & Demsetz)运用团队生产模型探讨了监督者的形成过程及团队生产活动的激励与约束问题,强调剩余索取权在激励监督中的重要性,并认为股东通过在股票市场出售股票从而使企业有被接管的可能给经理施加压力,即通过经理市场的竞争机制来牵制经理行为^[3]。

20世纪 80年代以来,经济学将动态博弈理论

引入委托-代理关系的研究之中,论证了在多次重复代理关系情况下,竞争、声誉等隐性激励机制能够发挥激励代理人的作用,充实了长期委托-代理关系中激励理论的内容。法玛(Fama, 1980)的研究表明,经理市场的竞争会对经理施加有效的压力。由于市场会根据经理过去的表现计算出经理的价值,经理将要顾及长远利益而努力工作,故声誉的损失可以作为一种威慑力量,促使经理积极努力地工作^[4]。

近年来,我国大部分国有企业基本已按公司法进行了改革,国有企业在市场经济中发挥着主体作用。根据我国经济发展的战略安排,在未来的市场格局中,国有经济应该从处于竞争性领域里面退出,国有企业要保持对经济的控制力必须解决对企业所有者的动力激励机制问题,本文拟从企业激励理论出发,对国有企业现有的激励制度安排作初步探讨。

二、所有者动力在国有企业治理机制中的重要性

通常在企业所有权与经营权不再合一,而是以不同形式发生程度不同的分离时,人们讨论企业的动力问题,更多的是探讨所有者如何对经营者进行激励,并对经营者予以相应的监督。这在所有权明确并由自然人直接掌握而不受任何超经济权力控

* [收稿日期] 2009 - 01 - 14

[作者简介] 曾爱军(1974 -),女,湖南衡阳人,讲师,广东商学院会计学院。

制的条件下,在所有权在自然人之间的排他性明确,因而相应的权利与责任界定清楚的情况下是成立的。也就是说,在企业的所有权表现为市场交易中的自然人权利,并且界区严格,那么对所有者本身并不存在外在的激励问题,所有者的动力来自于自身权利的推动。否则,讨论企业的动力问题,就不能不涉及企业所有者的动力问题和企业经营者的动力问题两个基本方面,并且,首先是所有者的动力问题,因为所有者的动力问题直接影响到经营者的动力方向和大小。

(一)所有者的动力是企业治理机制的原动力

企业是所有者的企业,没有所有者就没有所有者的有效治理,企业也就难以有效运转^[5]。一个完善的企业治理结构是由股东大会、董事会、经理会三个相互制衡的制度来实现的。企业治理链条运转得是否顺畅,关键在于所有者的动力,而国有企业治理链条中却没有这种动力,这才是国有企业治理不力的症结所在。企业就像一部机器,它运转得是否有效率,在很大程度上要看它的动力系统是否能够有效工作。一部机器设计得再巧妙,制作得再精良,只要它的动力系统有问题,这部机器就不可能有效工作。所有者为了自己的财产增值而做出治理企业的种种努力就像机器中的动力,而企业治理机制则是动力传导和带动机器运转的部件。我国国有企业在缺乏所有者对企业治理的种种努力的前提下,任何形式的治理机制都是无法有效工作的,它就像一部动力有问题的机器,机器不能运转也就无法判断机器的传导机制是否有效,是否符合要求。所以说,所有者的动力是企业治理机制的原动力。

(二)所有者的动力是企业治理机制得以运转的保障

当前我国国有企业的治理机制不健全,尽管方方面面的问题都有,但核心问题还是出在股东(所有者)层面,在于有没有“人格化”的所有者去检查企业治理的链条是否在顺畅运转,在董事会制度中,董事会成员的构成直接关系到董事会功能的正常发挥,而选择合格的董事会成员则是股东大会的一项重要权力。股东有权力也有责任选择合格的董事会成员,并随时评价他们是否称职。国有企业若有了“人格化”的所有者,他们就会有动力去选择合格的董事会成员,选择适合自己企业的法人治理机制,并随时检查它运转得是否顺畅。同时在治理机制运转过程中,他们则会随时检查并调整它的不适。因为不同的企业适用不同的治理机制,同一

企业在不同时期其治理机制也应随环境的变化而做出相应的调整。唯有“人格化”的所有者才有动力运用收益与成本的比较去选择和调整企业的治理机制;唯有有了驱动企业治理机制的所有者对企业关心的动力,才可以在治理机制运行过程中发现问题,并加以纠正以保障其运行。

三、国有企业所有者动力不足问题分析

所有者的动力是企业财务治理机制的原动力,是企业财务治理机制得以运转的保障。而这一动力在我国国有企业中却严重不足。学术界与实务界常常讨论的国企“所有者缺位”问题,其实质就是国企所有者的动力不足,即缺乏对国有资本的保值增值负责的所有者或所有者代表,从而导致国有企业治理机制不完善,董事会的核心作用难以发挥,内部人控制问题突出。

(一)国有企业“所有者缺位”导致驱动企业治理机制的原动力缺失

虽然我国大部分国有企业已进行公司制改造,但改制后各级政府部门、国有控股公司及各类国有资产的投资主体仍不是真正的所有者,其合法身份只不过是国有资产所有者的代表,均不具备自然人出资者所具备的那种关心资本增值的动力。股东大会作为公司的最高权力机构并未发挥其应有的治理功能。作为企业国有资产最终所有者的全体公民又不具备谈判、订立契约的行为能力,从而不具备充当初始委托人的资格。这就从客观上决定了国有企业治理链条上所有者的缺位。而在理想的企业治理链条上,所有者处于最初环节,他们对企业关心的动力决定了整个企业治理模式的运转状况。

(二)缺乏所有者的监督和约束,董事会的核心作用难以发挥

股东(即所有者)和董事会之间是一种“信任托管”关系。当前我国国有企业董事会缺乏对经理人员的有效约束,董事会在委托经理人员时任人唯亲而非任人唯贤;有些董事会成员、总经理的聘任都是由所谓的国有股东或原主管部门指定,多数情况下董事长兼任总经理,从而导致身兼二职者不能自我监督,甚至总经理决定“董事人选”,造成“董事不懂事”,这些现象都是与国有股东“非人格化”是分不开的。在企业治理的整个制度安排中,股东大会处于最初环节,它的一项极其重要的权利就是选择合格的董事会成员,董事会执行股东大会的决议,选择称职的经理班子。然而在我国国有企

业中,通常是由国有股权代表来行使选择合格被信任者——董事会的权利。由于国有股权代表行使所有者的权利却不用承担与之相对应的所有者的责任,因此也就没有动力去约束和监督董事会是否真正代表了所有者的利益,是否真正有能力负起所有者的“信任托管”之责。因此,笔者认为董事会环节的问题最终也是所有者的动力问题。

(三)国有企业内部人控制问题突出,是缺乏所有者动力的具体表现

一般的,人们把企业经理人员或员工在事实上或依法掌握了企业的控制权,并使他们的利益在企业的决策中得到比较充分的体现的现象称为内部人控制^{[7](P230-234)}。通常在治理结构规范的企业中,董事会拥有聘任、监督企业经理人员的权力,有权对经理人员做出奖惩的决定,甚至可以解除经理人员的职务。但事实上,我国国有企业董事会对经理人员约束乏力,没有发挥其核心作用,关键是缺乏“人格化”的出资者代表(即所有者),从而没有动力来建立股东(所有者)与董事会之间的良好的“信托”关系,也就谈不上通过董事会这一中介层传递所有者动力的可能,内部人控制问题也就无法抑制。追根溯源,仍是所有者动力缺乏的问题。在我国国有企业治理中,无论是股东会层面、董事会层面、还是经理层面的问题,其根本原因是其治理链条中客观上缺乏“人格化”所有者的动力,即“所有者缺位”问题客观存在。

(四)国有企业所有者动力不足问题的原因透视

国有企业所有者缺位、所有者动力不足是由国有产权的内在结构特征和现行的国有资产管理体制决定的。

1. 国有产权的内在结构特征:终极财权的分离

从理论上讲,国有资产应该归全民所有,但作为企业国有资产的全民不具备谈判、订立契约的行为能力,从而不具备充当初始委托人的资格。从全民财产的实际运行需要出发,必须要求存在一个客观主体,由客观主体代表全体公民行使财产权利。因此,法律规定企业中的国有资产属国家所有。然而,国家又是一个抽象、综合的范畴,任何一个国家的运行过程都主要是由其政府来承担,政府代理成为国家所有制的逻辑选择。实践中,国家将这一资产终极所有权中的剩余控制权赋予代表国家的政府及其公务员来行使,而终极所有权中的剩余索取权仍属于国家,从而导致终极财权的分离,即剩余

索取权与剩余控制权的分离^{[8](P243)}。这就致使代行剩余控制权的政府官员由于没有剩余索取权与之匹配而成为“廉价控制权”。他们将依据自身的偏好而不是国有资本增值的标准来选择和监督国有企业的经营者,不会像私人股东关心自己的资本增值那样关心国有资本的经营效益。

2 现行的国有资产管理体制导致了终极财权权能行使的分离

根据委托代理理论,整个国有资产委托代理链条可以进一步划分为三个层次:第一层是全民作为委托人将全民财产委托给国家代理。第二层是政府作为国有资产的所有者代表,通过一定的途径和形式,以委托人身份把国有资产委托给企业代理经营。第三层是企业内部按照现代企业制度形成委托代理关系。其中,第二层中究竟由政府的哪一个部门、哪一级政府作为政府的具体代表,行使对国有资产的所有权,是集中行使还是分散行使,构成了国有资产管理体制的主体内容。

现行的国有资产管理体制实行“统一所有、分级管理”,终极财权的权能行使是分散性的。作为我国国有资产的唯一委托人,中央政府在行使其国有资产终极所有权的过程中,将其权利进行了分解:财政部行使国有资产的剩余索取权;中央企业工委或组织部行使重要人事决策权;国家计委行使重大投资决策权;国家经贸委行使监督权;劳动部门行使就业与工资决策权等。现行的国有资产管理体制导致了终极财权权能行使的分离,即各部门均行使部分而非全部权能。这就导致了如果存在预期收益,则相互之间争相行使其权能;相反,如果没有预期收益或出现经营失误,则往往找不到相关所有者部门。

综上所述,国有产权的内在结构特征和现行的国有资产管理体制是导致国有企业所有者动力不足问题客观存在的根源,因此,这一问题的解决需在认识国有企业所有者缺位的前提下,寻求能够参与国有企业治理的原动力主体。

四、完善国有资产管理体制,提高企业治理效率的若干途径

(一)调整国有资产管理体制

深化国有资产管理体制改革,建立统一权责、统一管理的经营性国有资产管理体制,克服旧体制中没有明确产权主体的代表,“大家插手、众人争利而无人负责”的弊病。政府在明确各部门分工的前

前提下,调整原来分散在各部门的有关国有资产所有权的管理职能,组建统一管理国有产权的独立机构——国资委。该机构代表国家履行出资人职责,享有所有者权益,权利、义务和责任相统一,形成管资产和管人、管事相结合的国有资产管理体制,有利于解决“人格化”所有者原动力缺失的问题,更有利于对经营者的管理,调动经营者的积极性。

(二)正确认识国有企业经营者的地位和作用

通过深化改革,必须确定经营者的独立地位。真正实行“管资产、管人、管事的统一”。衡量经营者业绩的应当是企业的经营成果和发展状态,而非其他的评价。对企业经营者的奖赏也非官阶的晋升,而是社会的尊重和职业价值的提升。要使经营者与各级管理者独立开来。企业经营者所提供的“产品”是管理制度和经营规则,而非具体的业务管理操作。管理制度和经营规则的作用对象是企业的生产者和管理者。将经营者同管理者和生产者相混淆必须面临自身的利益,同生产者和管理者搞利益“同化”。

(三)健全经理人员市场,建立选择经营者的有效制度

首先,应该建立选择经营者的有效制度,解决代理人“缺位”问题。国有企业经营者的选择机制不仅决定着经营者的其他激励制度,而且其本身也是一种强有力的激励制度。再加上由于经营者独立的地位和作用,经营者的素质对企业而言生死攸关。如何选聘合格的企业经营者并将其经营管理潜力充分激发出来,就成为国有企业改革成败的关键之一。其次,健全经理人员市场,强化经营者的市场竞争约束。

(四)设计有效的经营者激励与约束机制

一是设计有效的物质激励约束机制。在取消

了经营者的行政级别,建立企业家市场的基础上,必须为经营者设计出一些激励与约束规则来解决经营者的动力问题。根据我国的实际情况,参照英美模式和德日模式的经验,应以“经营者收益与经营者业绩挂钩”为基本原则,对不同类型的企业采用不同的激励制度,逐步使国有企业的经营者报酬结构多元化。二是重视经营者的精神激励与约束。重视对经营者物质激励的同时,不能忽视精神的、道德的激励。国有企业经营者激励约束机制应以物质激励为主,实现物质激励与精神激励相互补。

[参考文献]

- [1] 郑国铎. 企业激励论 [M]. 北京: 经济管理出版社, 2002
- [2] Baumol W. J. Business Behavior, Value and Growth [M]. New York: Macmillan Press, 1959.
- [3] Alchian A., Demsetz H. Production, Information Cost and Economics Organization [J]. American Economic Review, 1972, 62 (5): 777-795.
- [4] Harris M., A. Raviv Corporate Governance: Voting Rights and Majority Rules [J]. Journal of Financial Economics, 1988, 20 (1): 203-235.
- [5] 张金昌. 21 世纪的企业治理结构和组织变革 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2000.
- [6] 夏冬林. 我国上市公司股东大会功能分析 [J]. 会计研究, 2000 (3): 12-17.
- [7] 青木昌彦, 钱颖一. 转轨经济中的公司治理结构: 内部人控制和银行的作用 [M]. 北京: 中国经济出版社, 1995.
- [8] 王汉亮. 中国国有企业产权问题研究 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2003.

(责任编辑:朱德东)

Analysis of state-owned enterprises' motion mechanism: based on incentive theories

ZENG Ai-jun

(School of Accounting, Guangdong University of Business Studies, Guangdong Guangzhou 510270, China)

Abstract: The motion of owners' is the source and security of corporate governance. Unfortunately, the motion mechanism is deficient in China. The causes of this phenomenon include the separation of the terminating ownership of property and the flaw of China's state-owned enterprises' corporate governance. To promote the corporate governance of China's state-owned enterprises, we should improve the understanding of status and effect of the managers in China's state-owned enterprises, robust the managers market, set up the effective mechanism to select managers and design the effective incentive and restricting mechanism for managers.

Key words: corporate governance; governance efficiency; state-owned enterprises; motion mechanism