



明伦新闻传播学研究书系

*Research on the Mechanism of
Incentive and Restraint for Managers in
Listed Firms of Cultural Industries*

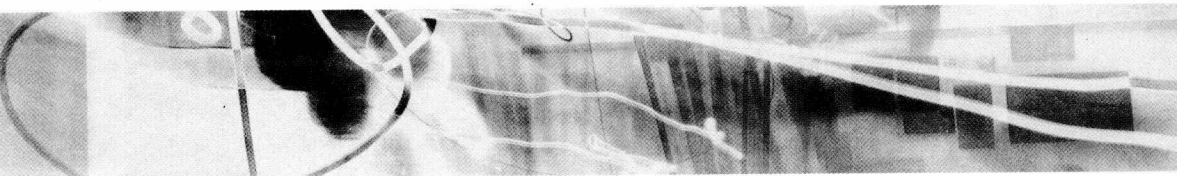
文化产业上市公司 经营者激励与约束机制

刘志杰 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

*Research on the Mechanism of
Incentive and Restraint for Managers in
Listed Firms of Cultural Industries*



文化产业上市公司 经营者激励与约束机制

刘志杰 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

文化产业上市公司经营者激励与约束机制/刘志杰著. —北京:
社会科学文献出版社, 2015. 8
(明伦新闻传播学研究书系)
ISBN 978 - 7 - 5097 - 7968 - 2

I. ①文… II. ①刘… III. ①文化产业 - 上市公司 - 管理人员 - 激励 - 研究 - 中国 ②文化产业 - 上市公司 - 管理人员 - 约束 - 研究 - 中国 IV. ①F279.246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 194423 号

明伦新闻传播学研究书系

文化产业上市公司经营者激励与约束机制

著 者 / 刘志杰

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 王 绯

责任编辑 / 尹传红 周 琼

出 版 / 社会科学文献出版社·社会政法分社(010)59367156

地址: 北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编: 100029

网址: www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心(010)59367081 59367090

读者服务中心(010)59367028

印 装 / 三河市东方印刷有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 17.25 字 数: 289 千字

版 次 / 2015 年 8 月第 1 版 2015 年 8 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 7968 - 2

定 价 / 69.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

 版权所有 翻印必究

摘 要

随着文化体制改革的不断深入，文化产业微观运行体制的完善成为保障企业充满活力、富有效率的必要条件，那么，对于文化产业来说，高效率的激励机制与约束机制应该是什么状态，目前文化产业的激励与约束机制又是什么状态呢？这些问题构成了本书研究的主要内容。本书基于博弈论和委托代理理论，以文化产业上市公司为研究对象，对产业经营者的激励与约束机制进行系统研究。

在文化产业转企改制的背景下，了解文化产业经营者激励与约束机制的现状以及建立高效的经营者激励与约束机制对文化产业的发展具有重要意义。在对当前国内外研究现状回顾整理后，本书从激励和约束两个方面分别对激励机制与约束机制进行理论分析和实证检验。

在理论分析中，本书采用规范分析方法，重在说明对于文化产业来说，高效的经营者激励与约束机制应该呈现什么状态。对于激励机制的理论分析，本书首先分析激励问题产生的原因。其次，将激励分为货币激励和非货币激励。在货币激励上，从经营者薪酬激励、股权激励以及薪酬差距三个方面进行分析；在非货币激励上，从职务消费和声誉激励两个方面进行分析。在约束机制的理论分析中，首先解释了约束问题产生的原因；其次，将约束分为内部约束和外部约束。内部约束从股东、董事会、监事会三个方面进行分析，外部约束则从产品市场竞争、经理人市场和资本市场三个方面展开分析。在激励与约束机制理论分析的基础上本书提出了 20 个研究假设。

在实证检验方面，本书以 2011 ~ 2013 年文化产业上市公司为样本，围绕理论分析提出的研究假设一一进行检验，通过对比检验结果与理论假设的差距，找出文化产业上市公司经营者激励与约束机制可能存在的问题，并提出改进建议。基于实证检验结果，本书的主要结论如下。

第一，就货币激励而言，经营者的货币薪酬与公司绩效不相关，但与



公司规模明显正相关；经营者持股可以起到提高公司绩效的作用；适当加大经营者之间的薪酬差距可以提升激励强度，提升公司绩效。

第二，就非货币激励来说，职务消费和经营者薪酬之间存在一定的替代作用，但职务消费对经营者的激励作用有限，而且因为职务消费和公司绩效负相关，所以职务消费更多的是负面的、消极的作用；声誉对经营者存在明显的激励作用。

第三，在内部约束方面，仅仅依靠大股东来约束经营者效果并不好；董事会规模与公司绩效之间呈现负相关关系；独立董事的各项特征与公司绩效之间均无明显相关性，约束作用有待提升；监事会约束作用较为明显，监事会会议次数、成员数量、报酬水平与良好的公司绩效、较低公司代理成本明显相关。

第四，在外部约束方面，提高产品的市场竞争力可以增强经营者薪酬与公司绩效之间的相关性；我国目前还不存在以市场配置为主的经理人市场，培育经理人市场需要国有企业改变行政配置的经营者选聘机制；资本市场具有一定的约束作用，但机构投资者持股比例较低，在约束经营者方面缺乏影响力；债券市场也没有对经营者形成压力。

总之，文化产业上市公司的激励与约束机制尚有诸多不足之处，其中不仅有公司自身的问题，也有我国市场环境不成熟及制度建设不完善的因素。文化产业经营者激励与约束机制还有很大的改进空间。

关键词：文化产业；经营者；激励与约束机制；委托代理理论；博弈论

Abstract

With the deepening of the reform of the cultural system, the perfection of micro-operation system is necessary for the cultural firms to be full of vigor and with high efficiency. Then, what the effective mechanism of incentive and restraint in cultural industries should be, and what's its situation now? These two problems constitute the main content of this dissertation. Based on Game theory and Principal-agent theory, the dissertation examines the mechanism of incentive and restraint for managers in listed firms of cultural industries.

Under the background of enterprise restructuring in cultural industries, it is significant to develop the cultural industries with understanding the present situation and setting up effective mechanism of incentive and restraint for managers. Both theoretically and empirically, the dissertation researches into the incentive and restraint mechanism according to incentive and restraint.

In the aspect of theoretical analysis, the dissertation applies normative analysis to explain what it should be about the effective mechanism of incentive and restraint in the cultural industries. In terms of the analysis of incentive mechanism, the study analyzes the reason of incentive firstly. After that, the study divides the incentive into monetary incentive and non-monetary incentive. The monetary incentive focus on three points: managers' remuneration, equity incentive and pay differential, meanwhile, the non-monetary emphasize perquisite consumption and reputation incentive. The analysis of restraint starts with the reason that why the managers need to be restricted, and the study on restraint includes internal restraint and external restraint. The study examines the internal restraint with the supervision of shareholders, board of directors and supervisory board. On the other hand, the study investigated external restraints with the competition of production market, managerial labor market and capital market. On the basis



of theoretical analysis, the study proposed 20 research hypotheses.

Empirically, the dissertation uses the data of the listed firms of communication and cultural industries during 2011 – 2013 to test the research hypotheses. According to the differences between the test results and the theoretical predictions, the study found the problems of the mechanism of incentive and restraint for managers in the listed firms of communication and cultural industries and proposed some suggestions. Overall, in accordance with the results, the dissertation presents four conclusions as follow:

Firstly, in the aspects of monetary incentive, the result shows that there is no correlation between managerial remuneration and corporate performance, but the managerial remuneration appears to be positively related to corporate size. The result also provides support for the managerial stock ownership can improve corporate performance, and the managerial pay differential does play a major role in influencing incentive.

Secondly, as for non-monetary incentives, managerial perquisite consumption is a substitute for managerial remuneration, but it can only provide limited incentive to manager. Furthermore, there is negative correlation between perquisite consumption and corporate performance, and the perquisite will reduce the corporate performance. Evidence shows that reputation play an important role in motivating manager to make more efficient.

Thirdly, it is shown that monitoring efficiency may be defective if totally depend on large shareholders. The relation between the size of board of directors and firm performance is negative indicating that the firm performance will be worse when the number of board of directors increase. Moreover, the outside directors do not significantly affect the firm performance. But the supervisory board is bringing obvious restraints to managers.

Fourthly, in terms of external restraint, the result indicates that higher level of product market competition increases the positive relation between managerial remuneration and firm performance. Currently, the managerial labor market, which managerial resource allocation responsive to market force, has not formed in China. Fostering managerial labor market needs the state-owned enterprises to change the system of managerial employment arrangements. The capital market

has a weaken restriction on managers. Additionally, the proportion of institutional investors' share is low, which leads to their ineffective influence on managers. Similarly, the debt market can not bring the pressure on managers either.

Overall, both the company management and imperfections of market mechanism contribute to the inefficiencies of the mechanism of incentive and restraint of cultural industries listed firms. There is still much room for improvement.

Key words: Cultural industries; Managers; Mechanism of incentive and restraint; Principal-agent; Game theory

目 录

第一章 引 论	1
第一节 研究背景	1
第二节 选题意义	4
第三节 研究对象与研究方法	7
第四节 经营者激励与约束机制研究综述	10
第五节 研究思路与本书结构	41
第二章 文化产业上市公司现状	42
第一节 文化产业上市公司选择标准	42
第二节 文化产业上市公司概况	45
第三节 文化产业上市公司激励与约束机制概况	68
第三章 经营者激励机制的理论分析与研究假设	87
第一节 激励问题的产生	87
第二节 货币激励	89
第三节 非货币激励	103
第四节 本章小结	110
第四章 经营者约束机制的理论分析与研究假设	112
第一节 约束问题的产生	112
第二节 内部约束	113
第三节 外部约束	128
第四节 本章小结	141

第五章 经营者激励机制实证分析	143
第一节 货币激励的实证分析	143
第二节 非货币激励的实证分析	163
第三节 本章小结	168
第六章 经营者约束机制实证分析	169
第一节 内部约束的实证分析	169
第二节 外部约束的实证分析	179
第三节 本章小结	191
第七章 结论与建议	193
第一节 货币激励	193
第二节 非货币激励	195
第三节 内部约束	197
第四节 外部约束	200
参考文献	203
附 录	220
后 记	260

图目录

图 1-1	本书结构	41
图 3-1	激励相容约束条件	93
图 3-2	所有者效用函数对薪酬激励的约束	94
图 3-3	职务消费与货币薪酬的替代效用	106
图 4-1	大、小股东承担全部监督成本时的博弈矩阵	113
图 4-2	大、小股东分担监督成本时的博弈矩阵	114
图 4-3	经营者与独立董事之间的博弈矩阵	121
图 4-4	独立董事 A 与独立董事 B 的博弈矩阵	122
图 4-5	监事监督行为博弈支付矩阵	125
图 4-6	对监事实施激励与约束时监督行为博弈矩阵	126
图 4-7	经营者努力成本与产品生产数量	131
图 5-1	经营者薪酬变量标准化残差	154
图 5-2	经营者薪酬与公司绩效曲线估计	156

表目录

表 2-1	不同国家和组织文化产业的名称及内容分类	42
表 2-2	文化产业上市公司	44
表 5-1	公司绩效变量指标的计算方法	146
表 5-2	公司绩效变量共同度	147
表 5-3	公司绩效变量公因子总体方差解释	147
表 5-4	公司绩效变量因子载荷矩阵	148
表 5-5	公司绩效变量因子得分系数矩阵	148
表 5-6	2011~2013 年文化产业上市公司的公司绩效综合得分	149
表 5-7	经营者薪酬与公司绩效回归模型汇总 ^b	154
表 5-8	经营者薪酬与公司绩效回归模型 ANOVA ^b	155
表 5-9	经营者薪酬与公司规模回归模型汇总 ^b	156
表 5-10	经营者薪酬与公司绩效回归模型 ANOVA ^b	156
表 5-11	经营者薪酬与公司绩效及公司规模回归分析系数 ^a	157
表 5-12	经营者是否持股统计量	158
表 5-13	经营者持股对公司绩效影响的独立样本 t 检验	158
表 5-14	经营者持股比例的正态性检验	159
表 5-15	经营者持股比例与公司绩效相关系数	159
表 5-16	经营者薪酬差距与公司绩效相关系数	161
表 5-17	经营者薪酬差距与经营者数量相关系数	161
表 5-18	经营者来源分组后的极差比例与级差比例的秩均值与秩和	162
表 5-19	经营者来源与薪酬差距的曼-惠特尼 U 检验统计量 ^a	162
表 5-20	职务消费数据的正态性检验	165
表 5-21	经营者薪酬与职务消费相关系数	166

表 5-22	经营者年龄与公司绩效、职务消费相关系数	167
表 6-1	股权集中度与公司绩效、代理成本及经营者薪酬 相关分析	172
表 6-2	董事会规模与公司绩效回归模型汇总	174
表 6-3	董事会规模与公司绩效回归模型 Anova ^a	174
表 6-4	董事会规模与公司绩效的回归分析系数 ^a	174
表 6-5	董事会规模与代理成本及经营者薪酬相关系数	175
表 6-6	董事会特征与公司绩效、代理成本、经营者薪酬 相关系数	176
表 6-7	监事会会议次数与公司绩效及代理成本的相关分析	178
表 6-8	监事会特征与公司绩效及代理成本的相关分析	179
表 6-9	产品市场竞争程度低组经营者薪酬与公司绩效相关分析	183
表 6-10	产品市场竞争程度高组经营者薪酬与公司绩效相关分析 ...	183
表 6-11	产品市场竞争程度与代理成本、公司绩效相关分析	184
表 6-12	2013 年部分非国有上市公司总经理信息	186
表 6-13	股票价格与公司绩效、经营者薪酬相关系数	187
表 6-14	机构投资者持股与公司绩效、代理成本相关系数	188
表 6-15	机构投资者持股比例高组经营者薪酬与公司绩效 相关系数	189
表 6-16	机构投资者持股比例低组经营者薪酬与公司绩效 相关系数	190
表 6-17	资产负债率与代理成本、公司绩效相关系数	190

第一章 引 论

第一节 研究背景

一 文化体制改革的深化

2002 年 10 月召开的中国共产党第十六次全国代表大会，不仅首次提出“积极发展文化事业和文化产业”，厘清了文化事业与文化产业的关系，而且提出了“根据社会主义精神文明建设的特点和规律，适应社会主义市场经济发展的要求，推进文化体制改革”。此后，文化体制改革的大幕拉开。2003 年 6 月，全国文化体制改革试点工作会议召开，包括深圳在内的 9 个地区和 35 个文化单位成为文化体制改革试点。2005 年底，中共中央、国务院下发《关于深化文化体制改革的若干意见》，要求必须加快文化体制改革步伐，着力推进体制机制创新。2006 年 3 月召开的全国文化体制改革工作会议，再次确定了 89 个地区和 170 个单位作为文化体制改革试点。2007 年 11 月，党的十七大从中国特色社会主义事业“四位一体”总体布局的战略高度，提出掀起社会主义文化建设新高潮、推动社会主义文化大发展大繁荣的战略任务。2009 年初，国家新闻出版总署出台《关于进一步推进新闻出版体制改革的指导意见》，明确提出新闻出版体制改革路线图和时间表，同年 7 月，《文化产业振兴规划》由国务院常务会议审议通过，这是继钢铁、汽车、纺织等十大产业振兴规划后出台的又一项重要产业振兴规划，标志着文化产业已上升为国家战略性产业。2009 年 8 月，中宣部、文化部制定了《关于深化国有文艺演出院团体体制改革的若干意见》。2011 年 10 月，党的十七届六中全会审议通过了《中共中央关于深化文化体制改革推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》。不能不说，近些年党和政府对文化体制改革的推进是紧锣密鼓的。截至 2011 年上



半年，“全国共注销经营性文化事业单位4000多家，核销事业编制18万个以上。出版发行、影视制作等领域改革任务基本完成，应转制的419家地方出版单位已完成402家，应转制的2412家发行单位全面完成改革任务；29家电影制片厂已完成27家，地方362家电影公司已完成327家，460家电影院已完成411家，广电系统内需转制的57家电视剧制作机构已完成52家，38家省级党报党刊发行机构已完成32家。此外，国有文艺院团、非时政类报刊社改革取得积极进展，2118家国有文艺院团中已有590家完成转制，地方3000多家非时政类报刊出版单位已有595家完成转制。”^①

但文化体制改革决非转企改制那么简单，《国民经济和社会发展的第十二个五年规划纲要》提出了深化文化体制机制改革的内容，要求深入推进经营性文化单位转企改制，建立现代企业制度。可以说，转企改制只是文化体制改革的第一步，正如国家新闻出版总署署长柳斌杰指出的，“转制后的文化企业迅速成长为新型文化市场主体，是文化大发展大繁荣的主力。但在市场经济体制下，落后的体制机制使其无法生存，更谈不上发展，必须通过改革让其焕发青春活力。”^②从《中共中央关于深化文化体制改革推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》（以下简称《决定》）中，我们看到中央对文化单位转制后的改革非常重视，《决定》的第七部分明确指出今后的改革方向，“必须牢牢把握正确方向，加快推进文化体制改革，建立健全党委领导、政府管理、行业自律、社会监督、企事业单位依法运营的文化管理体制和富有活力的文化产品生产经营机制，发挥市场在文化资源配置中的积极作用，创新文化‘走出去’模式，为文化繁荣发展提供强大动力。”^③这表明了未来的改革会从四个方面继续深入，一是宏观管理体制的改革，二是企业微观运行机制的改革，三是市场机制的改革，四是实现文化软实力的国际影响力。对于转制后的企业来说，如何建立富有活力的文化产品生产经营机制必将成为今后改革的重点，而经

① 李斌、周玮、白瀛等：《千帆竞发景色新——我国文化改革发展综述》，新华网，2011年10月15日。

② 柳斌杰：《进一步深化改革开放 加快构建有利于文化繁荣发展的体制机制》，《人民日报》2011年11月10日第5版。

③ 《中共中央关于深化文化体制改革推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》，《人民日报》2011年10月26日第1版。

营者激励与约束机制无疑是其中的重要组成部分。

二 文化产业发展繁荣

文化产业发展繁荣与文化体制改革密不可分，伴随着文化体制改革的不断深入，一系列扶持文化产业发展的政策相继出台。2003年9月，文化部制定下发的《关于支持和促进文化产业发展的若干意见》明确提出放宽市场准入政策，向民营资本开放文化产业。2004年，文化部再次下发《关于鼓励、支持和引导非公有制经济发展文化产业的意见》。2005年，国务院发布《关于非公资本进入文化产业的若干决定》。这些政策促进了文化产业形成以公有制为主体，多种所有制共同发展的产业格局。另外，为推动文化产业成为国民经济的支柱性产业，增强文化产业的总体实力，2005年，财政部、海关总署、国家税务总局联合出台了《关于文化体制改革中经营性文化事业单位转制为企业的若干税收优惠政策的通知》和《关于文化体制改革中支持文化产业发展若干税收政策问题的通知》，对转制的文化企业免征5年（2004年1月1日至2008年12月31日）企业所得税，文化产品出口享受出口退税政策优惠，对政府鼓励新办的文化企业免征3年企业所得税等一系列税收优惠政策。2006年国务院办公厅先后转发了财政部等部门《关于推动我国动漫产业发展的若干意见》《关于进一步支持文化事业发展的若干经济政策》。2006年9月，中央印发《国家“十一五”时期文化发展规划纲要》，明确了影视制作、出版业等九大重点发展的文化产业门类。2008年，文化部下发《关于扶持我国动漫产业发展的若干意见》。2009年4月，财政部、海关总署、国家税务总局联合发布《关于文化体制改革中经营性文化事业单位转制为企业的若干税收优惠政策的通知》《关于支持文化企业发展若干税收政策问题的通知》，这些税收优惠政策的出台，为深化文化体制改革、大力扶持文化企业发展提供了新的政策激励。2009年10月，国务院发布《文化产业振兴规划》，提出要加快振兴文化产业，并从准入门槛、政府投入、税收、金融、设立投资基金五个方面明确了相应的政策措施。2010年3月，中宣部等九部委联合发布《关于金融支持文化产业振兴和发展繁荣的指导意见》，细化了金融支持文化产业的方法、途径和手段，完善了相应的配套机制。2011年，《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》提出要推动文化产业成为国民经济支柱性产业。2011年10月，中共中央第十七届六中全会通过《中共中央

关于深化文化体制改革推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》再次提出，到 2020 年文化产业成为国民经济支柱性产业。

一系列文化产业政策的出台极大地推动了文化产业的发展，文化产业的发展繁荣在加快转变经济发展方式中的作用也变得越来越突出，产业规模不断扩大，文化产业增加值占 GDP 的比重稳步提升。2004 年以来，我国文化产业的发展速度迅猛，2004 ~ 2008 年，全国文化产业法人单位增加值年平均增长 23.3%；2008 ~ 2010 年文化产业法人单位增加值年均增长 24.2%。2010 年我国文化及相关产业（以下简称文化产业）法人单位增加值达到 11052 亿元，占国内生产总值的比重达 2.75%；2011 年，我国文化产业法人单位增加值为 13479 亿元，比 2010 年增长 21.96%，高于同期现价 GDP 年均增长速度 4 个百分点，占当年国内生产总值（GDP）的比重达 2.85%。2012 年，文化产业法人单位实现增加值 18071 亿元，比 2011 年增长 34.07%，比同期 GDP 现价增速高 6.8 个百分点，占 GDP 的比重为 3.48%。2013 年我国文化产业法人单位增加值为 20081 亿元，比上年增加 2010 亿元，增长 11.1%，比同期 GDP 现价增速高 1 个百分点。文化产业的发展固然令人欣喜振奋，但就目前的发展状况而言，它还是一个新兴的产业，而且文化产业作为意识形态领域的企业，与其他产业有很大不同，学术界对于该产业内部管理运行体制和机制的研究还处于探索阶段，需要投入更多的研究才能为该产业的发展提供理论上的指导。

第二节 选题意义

一 理论意义

本书的理论意义主要体现在从经济学的视角，将委托代理理论和博弈论作为理论基础，以文化产业上市公司为研究对象，对该产业经营者的激励与约束机制进行理论分析，从而为文化产业建立高效的经营者激励与约束机制提供科学依据。

激励与约束机制是现代企业理论的核心内容。经济学家对于企业激励与约束问题的研究由来已久，从 20 世纪 30 年代美国经济学家伯利（Berle）和米恩斯（Means）最早提出“所有权与控制权分离”命题以来，对