

A LIBRARY OF
DOCTORAL
DISSERTATIONS
IN SOCIAL SCIENCES IN CHINA



所有者与经理人
双向激励约束机制研究

杨淑君 著

A LIBRARY OF
DOCTORAL
DISSERTATIONS
IN SOCIAL SCIENCES IN CHINA



所有者与经理人
双向激励约束机制研究

杨淑君 著
导师 赵黎明

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

所有者与经理人双向激励约束机制研究/杨淑君著.
—北京: 中国社会科学出版社, 2008. 10
(中国社会科学博士论文文库)
ISBN 978-7-5004-7160-8

I. 所… II. 杨… III. ①企业—管理人员—激励—研究②企业—管理人员—监督管理—研究
IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 127268 号

责任编辑 王 曦
特邀编辑 王 兵
责任校对 刘 娟
技术编辑 李 建

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010—84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京新魏印刷厂 装 订 丰华装订厂

版 次 2008 年 10 月第 1 版 印 次 2008 年 10 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 8.625 插 页 2

字 数 213 千字

定 价 21.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究



要 录 容 内

作 者 介 绍

——杨淑君 女，1957年3月生，现任河北经贸大学会计学院院长、教授，中国会计学会理事。1982年获电气自动化工程专业工学学士，1993年获北京科技大学管理学硕士，2005年获天津大学管理学博士。1987年至今在河北经贸大学任教，从事管理学教学与科研，历任河北经贸大学教务处副处长、经济管理学院院长、会计学院院长等职。在《工业经济》、《中国软科学》等刊物发表学术论文50多篇，出版学术著作、教材8部，获得省、部级社会科学研究成果、教学研究成果奖3项，主持多项省、部级管理学科研究立项课题。

内 容 提 要

所有者与经理人是企业的两个利益主体，理论界和企业一直关注建立对经理人的激励约束机制，而大量的事实证明，所有者与经理人都存在不守信用的企图和行为，双方的关系是互动的。本书运用委托代理理论分析所有者与经理人的合作竞争，提出了双方互为委托人又互为代理人的双向委托代理关系的新观点，以此为基础指出企业应建立所有者与经理人双向激励约束机制。借鉴国内外企业治理经验，构建了适应我国企业管理水平的所有者与经理人双向激励约束机制方案。

《中国社会科学博士论文文库》

编辑委员会

主 任：李铁映

副 主 任：汝 信 江 蓝 生 陈佳贵

委 员：（按姓氏笔画为序）

王洛林 王家福 王缉思

冯广裕 任继愈 江 蓝 生

汝 信 刘庆柱 刘树成

李茂生 李铁映 杨 义

何秉孟 邹东涛 余永定

沈家煊 张树相 陈佳贵

陈祖武 武 寅 郝时远

信春鹰 黄宝生 黄浩涛

总 编 辑：赵剑英

学术秘书：冯广裕

本书得到了河北经贸大学学术著作出版基金
河北省重点学科会计学学科建设基金资助

总 序

在胡绳同志倡导和主持下，中国社会科学院组成编委会，从全国每年毕业并通过答辩的社会科学博士论文中遴选优秀者纳入《中国社会科学博士论文文库》，由中国社会科学出版社正式出版，这项工作已持续了12年。这12年所出版的论文，代表了这一时期中国社会科学各学科博士学位论文水平，较好地实现了本文库编辑出版的初衷。

编辑出版博士文库，既是培养社会科学各学科学术带头人的有效举措，又是一种重要的文化积累，很有意义。在中国社会科学院之前，我就曾饶有兴趣地看过文库中的部分论文，到社科院以后，也一直关注和支持文库的出版。新旧世纪之交，原编委会主任胡绳同志仙逝，社科院希望我主持文库编委会的工作，我同意了。社会科学博士都是青年社会科学研究人员，青年是国家的未来，青年社科学者是我们社会科学的未来，我们有责任支持他们更快地成长。

每一个时代总有属于它们自己的问题，“问题就是时代的声音”（马克思语）。坚持理论联系实际，注意研究带全局性的战略问题，是我们党的优良传统。我希望包括博士在内的青年社会科学工作者继承和发扬这一优良传统，密切关注、

深入研究 21 世纪初中国面临的重大时代问题。离开了时代性，脱离了社会潮流，社会科学研究的价值就要受到影响。我是鼓励青年人成名成家的，这是党的需要，国家的需要，人民的需要。但问题在于，什么是名呢？名，就是他的价值得到了社会的承认。如果没有得到社会、人民的承认，他的价值又表现在哪里呢？所以说，价值就在于对社会重大问题的回答和解决。一旦回答了时代性的重大问题，就必然会对社会产生巨大而深刻的影响，你也因此而实现了你的价值。在这方面年轻的博士有很大的优势：精力旺盛，思想敏捷，勤于学习，勇于创新。但青年学者要多向老一辈学者学习，博士尤其要很好地向导师学习，在导师的指导下，发挥自己的优势，研究重大问题，就有可能出好的成果，实现自己的价值。过去 12 年入选文库的论文，也说明了这一点。

什么是当前时代的重大问题呢？纵观当今世界，无外乎两种社会制度，一种是资本主义制度，一种是社会主义制度。所有的世界观问题、政治问题、理论问题都离不开对这两大制度的基本看法。对于社会主义，马克思主义者和资本主义世界的学者都有很多的研究和论述；对于资本主义，马克思主义者和资本主义世界的学者也有过很多研究和论述。面对这些众说纷纭的思潮和学说，我们应该如何认识？从基本倾向看，资本主义国家的学者、政治家论证的是资本主义的合理性和长期存在的“必然性”；中国的马克思主义者，中国的社会科学工作者，当然要向世界、向社会讲清楚，中国坚持走自己的路一定能实现现代化，中华民族一定能通过社会主义来实现全面的振兴。中国的问题只能由中国人用自己的理

论来解决，让外国人来解决中国的问题，是行不通的。也许有的同志会说，马克思主义也是外来的。但是，要知道，马克思主义只是在中国化了以后才解决中国的问题的。如果没有马克思主义的普遍原理与中国革命和建设的实际相结合而形成的毛泽东思想、邓小平理论，马克思主义同样不能解决中国的问题。教条主义是不行的，东教条不行，西教条也不行，什么教条都不行。把学问、理论当教条，本身就是反科学的。

在 21 世纪，人类所面对的最重大的问题仍然是两大制度问题：这两大制度的前途、命运如何？资本主义会如何变化？社会主义怎么发展？中国特色的社会主义怎么发展？中国学者无论是研究资本主义，还是研究社会主义，最终总是要落脚到解决中国的现实与未来问题。我看中国的未来就是如何保持长期的稳定和发展。只要能长期稳定，就能长期发展；只要能长期发展，中国的社会主义现代化就能实现。

什么是 21 世纪的重大理论问题？我看还是马克思主义的发展问题。我们的理论是为中国的发展服务的，决不是相反。解决中国问题的关键，取决于我们能否更好地坚持和发展马克思主义，特别是发展马克思主义。不能发展马克思主义也就不能坚持马克思主义。一切不发展的、僵化的东西都是坚持不住的，也不可能坚持住。坚持马克思主义，就是要随着实践，随着社会、经济各方面的发展，不断地发展马克思主义。马克思主义没有穷尽真理，也没有包揽一切答案。它所提供给我们的，更多的是认识世界、改造世界的世界观、方法论、价值观，是立场，是方法。我们必须学会运用科学的

世界观来认识社会的发展，在实践中不断地丰富和发展马克思主义，只有发展马克思主义才能真正坚持马克思主义。我们年轻的社会科学博士们要以坚持和发展马克思主义为己任，在这方面多出精品力作。我们将优先出版这种成果。

李锐性

2001年8月8日于北戴河

前言

出资者与经理人是企业的两个利益主体，传统的经济学、管理学都认为企业归出资者所有，出资者是企业的所有者，半个世纪以来，理论界一直站在所有者的立场上，研究经理人的激励约束机制。然而大量的事实证明，出资者与经理人都有不守信用的企图和行为，本书站在所有者与经理人双边平等的立场解析双边关系，认为企业是出资者与经理人共同创造的，出资者具有货币资源优势，经理人具有智力资源优势，双方是经营资源互补的合作竞争关系，双方的关系是互动的，在这个认识基础上，本书提出企业应当建立所有者与经理人双向激励约束机制的新观点。

本书研究的问题是根据当代一些企业经理人的职业发展境遇提出的。进入 21 世纪以来，中国建立现代企业制度，崛起了一批企业经理人，这些人凭借自己积累的企业管理能力，在不同的企业担任高层管理职务，打造出了一片事业天地，不仅实现了自己的理想价值，同时也为社会作出了贡献。但也有一些人的境遇不容乐观，事业上不成功不是因为他们不努力或不具备管理企业的能力，而是由于经理人在与企业出资者的合作过程中处于弱势而受到伤害。受伤害的经理人差不多有着类似的经历，他们是在得到了一些企业公开招聘高层经理的信息后，认为有适合自己发展的机会，才去应聘企业的高层管理职务的，企业出资者对他们进行了一番考察后，双方签订聘用合同。一般开始一段时间，双

方合作不错，出资方依靠经理人的智力，经理人依托出资者提供的经营资本，共同打造的企业也因为双方良好的合作迅速成长壮大。然而好景不长，当企业有了一定的发展基础或有了一些起色，双方在进一步执行聘用合同或在进一步的企业剩余分配中出现分歧，双方发生矛盾。在经理人与出资者利益竞争中，有人已经研究了许多的经理人腐败现象，也有还不被学术界重视的出资者恶意“炒”经理现象。在解决出资者恶意“炒”经理的纠纷过程中，由于企业是出资者所有的，经理人因为没有资本所有权往往处于劣势，有的甚至不能按照原有的合同约定获得应有的报酬，在企业经理人市场劳动保护法规还很不完善的情况下，经理人的利益很难受到保护。

企业经理人的职业境遇为当下的中国理论界提出了多个层面的研究问题，诸如企业经理人市场劳动保护法规建设、企业经理人与出资者双方的信用机制建设以及企业内部劳资双边治理机制建设等管理问题，诸多管理问题中一个最基本的问题是如何认识经理人与出资者之间的关系。以往解释出资者与经理人关系比较有代表性的理论之一是委托代理理论。主流委托代理理论一般认为，出资者是委托人，经理人是代理人，代理人的先行动优势会产生腐败，并且以委托代理关系框架一直关注研究建立对经理人的激励约束机制。然而大量的事实证明，在出资者与经理人的合作中，出资者也具有先行动优势，也有不守信用的企图和行为，在企业经营实践中可以观测到的出资者恶意“炒”经理现象并非个案。出资者聘用经理人开发新项目，与经理人就报酬条件进行谈判，当业务开展起来，出资者感觉到自己有能力经营的时候，会以各种借口“炒”经理，在这样的案例中，出资者在雇用经理人时，就知道要经理人做什么事，也知道自己的能力差距是什么，还知道当经理把项目做到什么程度时，自己就能独立承担了，一旦条件成熟，他一定会把经理“炒”掉，而这一切经

理是事先不知道的。这是典型的出资者背叛案例。类似案例还有出资者与经理人进行签订合同的谈判时，出资者以资本所有权控制优势和显见的货币存量价值优势对比经理人的人力资本价值不易计量的劣势，迫使经理人低价委身，这样的情况在经理人成长初期或就业市场低迷情况下更是多见。传统的委托代理理论对出资者与经理人信息状态和行动优势的解释是，经理人具有信息和行动优势，出资者不得不为经理人的行动承担风险，显然这与上述事实不符。在出资者恶意“炒”经理的事实中，按照传统的委托人和代理人定义，出资者具有代理人的基本特征，应该被定义为代理人，经理人具有委托人特征，这对当前的一些主流学术观点提出了挑战。

从以上事实的分析可以看出，用传统的委托代理理论揭示今天企业高层经理人与出资者之间的关系受到了局限，在这里提出的直接问题是出资者和经理人谁应该是委托人，谁应该是代理人，更具有普遍意义的问题是：委托人和代理人的实质是什么？本书从这样的基本事实和基本问题出发，以一个新的学术观察视角，分析出资者与经理人的合作与竞争过程，指出经理人与出资者之间具有双向的委托代理关系，双方既互为委托人，又互为代理人，各自都有自己的信息优势和行动优势，双方的关系是互动的，在此基础上，进一步提出企业应当建立出资者与经理人双向激励约束机制的新观点，结合中国企业的国情，对设计企业出资者与经理人双向激励约束机制的理论、方法和程序提出了建议。

今天，人们已经普遍意识到智力是企业最重要经营资本，但在理论上对智力资本与货币资本的合作关系还没有给出一个普遍公认的解释，在企业实践中更少有可操作的规范出资者与经理人双边关系的管理机制，对本书提出的问题试图在理论和实践两个层面给出一些全面的解释很难。由于个人水平有限，书中一定存在不足甚至错误之处，真诚希望各位读者批评指正。

本书是在我的博士论文基础上整理而成的，也是河北省软科学基金项目《所有者与经理人双向信息不对称问题研究》（编号：JB00-06472223D-8）的阶段研究成果。在天津大学管理学院做博士论文期间，得到了我的导师赵黎明教授悉心的指导，得到了天津大学管理学院多位任课老师的帮助，本书出版得到了中国社会科学出版社的厚爱，在此向所有帮助我的老师们表示最诚挚的感谢。

杨淑君

2008年8月于石家庄

目 录

前言	(1)
----------	-----

第一章 所有者与经理人的合作与竞争	(1)
-------------------------	-----

——一个新的学术研究视角	(1)
--------------------	-----

第一节 研究问题观察	(1)
------------------	-----

第二节 研究方法与路线	(6)
-------------------	-----

第三节 基本观点与创新	(13)
-------------------	------

上篇 所有者与经理人双向激励约束机理分析

第二章 所有者与经理人双向激励约束机制研究基础	(19)
-------------------------------	------

第一节 激励约束问题的研究核心与研究目标	(19)
----------------------------	------

第二节 调整所有者与经理人利益关系的主要观点	(20)
------------------------------	------

第三节 国内外研究历史与现状分析	(36)
------------------------	------

第四节 观点小结	(42)
----------------	------

第三章 所有者与经理人双向的委托代理关系解析	(44)
------------------------------	------

第一节 标准的委托代理理论模型	(45)
-----------------------	------

第二节 一个委托代理理论解释悖论及原因	(46)
---------------------------	------

第三节 所有者与经理人委托代理关系新解	(59)
---------------------------	------

第四节 一般的双向委托代理关系合作决策模型	(67)
-----------------------------	------

第五节 所有者与经理人合作决策模型	(71)
第六节 观点小结	(74)
第四章 合同期望效用及其实现	(76)
第一节 所有者和经理人的合同期望效用	(76)
第二节 所有者与经理人的谈判过程分析	(79)
第三节 所有者与经理人的谈判力分析	(91)
第四节 最优合同的特征	(99)
第五节 观点小结	(101)
第五章 信用期望效用及其实现	(102)
第一节 信用问题产生的原因与形式	(103)
第二节 所有者与经理人的信用效用函数	(105)
第三节 所有者与经理人的信用行为博弈	(110)
第四节 所有者与经理人的信用评价与信用建设	(115)
第五节 观点小结	(126)

下篇 所有者与经理人双向激励约束机制设计

第六章 所有者与经理人双向激励约束机制设计原理 ...	(131)
第一节 双向激励约束机制的内涵	(131)
第二节 双向激励约束机制环境	(137)
第三节 双向激励约束机制运行机理	(140)
第四节 双向激励约束机制设计	(152)
第五节 双向激励约束机制均衡	(160)
第六节 观点小结	(167)
第七章 我国企业所有者与经理人合作情况分析	(168)
第一节 所有者与经理人合作中存在的问题	(168)