

格 致 经 管 前 沿

黄再胜 著

政府规制视角下国企高管 薪酬管理制度改革研究

致出版社 上海人民出版社

格 致 经 管 前 沿

黄再胜 著

政府规制视角下国企高管 薪酬管理制度改革研究

格致出版社  上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

政府规制视角下国企高管薪酬管理制度改革研究/
黄再胜著. —上海:格致出版社:上海人民出版社,
2016.10

(格致经管前沿)

ISBN 978-7-5432-2399-8

I. ①政… II. ①黄… III. ①国有企业-领导人员-
工资制度-研究-中国 IV. ①F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 120206 号

责任编辑 程筠函 钱 敏

美术编辑 路 静

格致经管前沿

政府规制视角下国企高管薪酬管理制度改革研究

黄再胜 著

出 版 世纪出版股份有限公司 格致出版社
世纪出版集团 上海人民出版社
(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)



编辑部热线 021-63914988
市场部热线 021-63914081
www.hibooks.cn

发 行 上海世纪出版股份有限公司发行中心

印 刷 苏州望电印刷有限公司
开 本 710×1000 1/16
印 张 17.5
插 页 2
字 数 262,000
版 次 2016 年 10 月第 1 版
印 次 2016 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5432-2399-8/F·754

定价:49.00 元

国家社会科学基金青年项目“政府规制视角下国企高管薪酬管理制度改革研究”结项成果（证书号 20151598）

前 言

近年来,国企高管薪酬业绩倒挂、天价薪酬和零薪酬等乱象不仅引起社会各界的广泛关注,而且也暴露出转型期国企高管薪酬管理制度存在国企高管身份定位不明、高管薪酬治理机制不完善,以及薪酬监管机制不健全等诸多深层次问题,迫切需要通过全面深化改革,标本兼治,不断增强国企高管薪酬管理制度的公正性、合理性和透明性。

本书基于政府规制的视角,就如何改革和完善国企高管薪酬管理制度开展深入研究,旨在理顺国企薪酬分配关系,提高国企高管薪酬治理效力的同时,规范国企收入分配秩序,维护社会公平。通过研究,得出如下主要结论:

在转型期社会收入分配问题凸显的背景下,国企高管薪酬管制具有一定的合理性。关键在于:薪酬管制要动态权衡好公平和效率的关系,以便在维护社会分配公正的同时不断提升国企高管薪酬竞争力。为此,改革完善针对国企高管薪酬实践的政府规制,必须标本兼治,多管齐下,以解决国企高管身份问题为改革突破口,坚持政府监管和公司治理并重,在不断丰富政府规制手段的同时,着力完善国企高管薪酬治理机制,努力构建起兼顾公平和效率导向的多层次薪酬规制和薪酬监管体系。

由于能力和学识有限,本书的研究与结论难免有偏颇之处,敬请读者批评指正。

黄再胜

2016年9月于上海五角场

目 录

第 1 章	导论	001
1.1	研究背景	001
1.2	基本思路和主要内容	003
1.3	主要政策建议	007
第 2 章	国企高管薪酬管理制度:沿革、现状与问题	009
2.1	国企高管薪酬管理制度的历史沿革	009
2.2	国企高管薪酬实践的现状分析	016
2.3	国企高管薪酬管理制度存在的主要问题	028
第 3 章	企业高管薪酬规制:一个文献综述	033
3.1	问题的提出	033
3.2	国外企业高管薪酬规制理论与实践	034
3.3	我国国企高管薪酬规制理论与实践	052
3.4	评述与启示	062
第 4 章	国企高管薪酬规制动因研究	065
4.1	问题的提出	065
4.2	基于公平偏好的薪酬规制:文献回顾与基准模型	068
4.3	国企高管身份的模糊性与模型的一个拓展	073
4.4	基于公平偏好薪酬规制动因的进一步讨论	076

4.5	结论与启示	079
第5章	国企高管薪酬管制研究	080
5.1	问题的提出	080
5.2	制度背景、理论基础与研究假设	083
5.3	数据来源与模型设计	088
5.4	实证结果与分析	097
5.5	结论与政策建议	106
第6章	国企高管身份规制研究	108
6.1	问题的提出	108
6.2	转型期国企高管身份两重性及成因	109
6.3	身份两重性与国企高管薪酬激励扭曲	113
6.4	身份明晰与国企高管分类管理	114
第7章	国企高管薪酬信息披露规制研究	120
7.1	问题的提出	120
7.2	制度背景、理论基础与研究假设	122
7.3	数据来源与模型设计	127
7.4	检验结果与分析	132
7.5	结论与政策建议	145
第8章	锚定效应与国企高管薪酬治理规制研究	148
8.1	问题的提出	148
8.2	文献回顾与研究假设	150
8.3	数据来源与模型设计	157
8.4	检验结果与分析	161
8.5	结论和启示	169
第9章	掏空效应与国企高管薪酬治理规制研究	171
9.1	问题的提出	171
9.2	文献回顾与研究假设	174
9.3	数据来源与模型设计	179
9.4	实证结果与分析	183

9.5 拓展性检验	192
9.6 结论与政策建议	199
第 10 章 股东能动主义与国企高管薪酬治理规制研究	201
10.1 问题的提出	201
10.2 国外企业高管薪酬治理中的股东能动主义	202
10.3 强化与完善我国国企高管薪酬治理中的股东话语权	212
第 11 章 国企高管薪酬税收规制研究	216
11.1 问题的提出	216
11.2 国外企业高管薪酬税收规制理论与实践	217
11.3 加强和完善我国国企高管薪酬的税收规制	229
第 12 章 国企高管薪酬风险管理规制研究	233
12.1 问题的提出	233
12.2 国外企业高管薪酬激励的风险管理规制	234
12.3 加强和完善国企高管薪酬的风险管理规制	242
参考文献	246

第1章 导论

1.1 研究背景

当前,国有企业^①高管薪酬^②“个别畸高,少数过高,总体偏高”,加剧了本已失衡的社会收入分配差距。^③这不仅破坏了和谐的企业劳动关系,严重影响国有企业长期发展,而且也引发新的分配不公,导致民众心理失衡,影响社会和谐。转型期国企高管薪酬制度缺乏公正性、合理性和透明性,是造成当前国企高管薪酬增长过快,难获国企利益相关者认可的主要原因。因此,改革国企高管薪酬管理制度,规范国企收入分配秩序,已经刻不

① 转型期,我国国有企业的状况比较复杂。从隶属的政府级别看,有中央企业和地方国有企业之分;从经营性质看,有的企业处于公益性和垄断性行业领域,有的则处于竞争性行业领域;从是否公开上市看,有的企业经过改制公开境内(外)上市,有的则还没有上市。本书在相关实证研究部分,主要以非金融类国有控股上市公司为对象,来展开相关分析。

② 美英国家上市公司高管薪酬安排主要包括基薪、绩效薪酬(年度奖金)、限制性股票和股票期权、长期激励计划(LTIP),以及补充养老金计划、离职金和职务消费等其他权益性支出。相比之下,目前我国上市公司高管薪酬形式较为单一,主要包括现金薪酬和职务消费,限制性股票和股票期权等中长期激励的占比极小(Firth et al., 2006; Kato and Long, 2006; Conyon and He, 2012)。在本书中,国企高管薪酬主要指企业高管人员实际所得的现金薪酬和职务消费。

③ 在中国情景下,我国《企业国有资产法》第22条规定,国企高管主要包括:国有独资公司的经理、副经理、财务负责人和其他高级管理人员;国有独资公司的董事长、副董事长、董事、监事会主席和监事;国有资本控股公司、国有资本参股公司的国有股董事、国有股监事。本书在实证研究部分主要以国有控股上市公司总经理为代表,来进行相关分析。

容缓。^①

其实,即使在自由市场经济体制国家,企业高管薪酬在接受市场力量自发调节的同时,也受到来自政府及相关机构在税务、会计和信息披露等方面的规制。现实中,只要企业高管薪酬过快增长而引发社会收入分配差距不断拉大,或企业高管薪酬决定及其增长缺乏合理性,为回应社会公众的公平偏好或企业股东的利益关切,政府必然会对企业高管薪酬进行诸多规制。2008年国际金融危机爆发后,上市公司高管薪酬乃成“众矢之的”,薪酬规制已经成为一种全球实践。就我国而言,鉴于国有企业的公有产权性质和国企高管人员收入分配失控,加大政府规制和薪酬监管,更是势在必行。

为谁的利益而实施规制,为何进行规制,如何进行规制,是规制理论研究的核心问题。综观已有文献,国内外学者对企业高管薪酬规制的动因、路径和经济后果进行了较为丰富的研究(黄再胜,2008)。但总体上看,相比于国外,国内研究主要论及国企高管薪酬管制(即“倍数规定”等限薪措施),对于政府运用税收、信息披露要求等手段来实施薪酬规制的实践与功效,则关注不多。

研究表明,企业高管薪酬契约设计和实施是一个复杂的权变过程,高管薪酬契约的具体安排,因同侪标准、高管才能、公司治理、组织层级、公司战略等因素而相差有别(黄再胜,2005)。进而,对如此复杂的公司治理活动进行规制,其实践效果具有多大的合意性,还尚无定论(Jarque, 2008)。国内外关于企业高管薪酬规制效应的已有研究显示,政府在公平或效率方面的规制目标并没有得到很好地实现。鉴于此,科学划定政府规制的合理边界,探寻薪酬规制的有效路径,以提升薪酬规制效率,避免薪酬规制失灵,是相关研究应该着力关注的主要课题。

自我国国有企业改革以来,为避免收入差距过大,维护社会分配公平,国企高管薪酬决定一直受到严格的政府规制。从实践看,政府规制的主要做法

^① 党中央、国务院高度重视规范国有企业特别是中央企业负责人薪酬管理。党的十八届三中全会明确提出,要合理确定并严格规范国有企业管理人员薪酬水平。习近平总书记多次作出重要指示,要求进一步加强和改进中央企业负责人薪酬管理,规范收入分配秩序。李克强总理在2014年的《政府工作报告》中也明确提出,要加强和改进国有企业负责人薪酬管理。2014年8月29日,中共中央政治局研究制定了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》,就是贯彻落实党中央、国务院决策部署的重要举措。

是通过简单的倍数规定,将国企高管薪酬收入与职工平均工资水平挂钩(Hu and Monem, 2012)。实践表明,国企薪酬管制削弱了国企高管薪酬竞争力,同时还引发高管人员职务消费泛滥等经济后果(陈冬华等,2005;黄再胜等,2008)。因此,借鉴发达国家政府薪酬规制的有益经验,改变过于倚重“倍数规定”式的限薪做法,建立多层次、多样化的政府薪酬规制政策体系,就显得更为重要也越发紧迫。

本书正是从政府规制的视角,针对如何改革和完善国企高管薪酬管理制度展开深入研究。其目的在于:理顺国有企业薪酬分配关系,提高国企高管薪酬治理效力;同时,规范收入分配秩序,维护和促进社会公平。无疑,本书研究对于深化国企收入分配制度改革,加快形成合理有序的收入分配格局,促进国有企业持续健康发展,具有重要的政策涵义。

1.2 基本思路 and 主要内容

在中国转型背景下,基于政府规制视角来研究国企高管薪酬问题,需要着力回答以下三个问题:首先,为什么要对国企高管薪酬实践进行政府规制,即国企高管薪酬规制的动因问题;其次,如何对国企高管薪酬实践进行政府规制,即国企高管薪酬规制的路径问题;第三,国企高管薪酬规制的实际效果如何,即国企高管薪酬规制的经济后果问题。

鉴于此,本书研究的基本思路是:在对国内外高管薪酬规制文献进行系统梳理的基础上,结合转型期国企高管薪酬管理制度改革的现实背景,利用2007—2011年我国A股上市公司数据,对国企高管薪酬管理制度的历史沿革和实践现状、政府薪酬规制的动因、主要实践及其效果进行研究,目的在于科学划定薪酬规制的合理边界,准确评估薪酬规制的经济后果,探寻薪酬规制的有效路径,以不断促进国企高管薪酬制度公正化、合理化和透明化。

具体来看,本书共分为12章。除导论外,第2章回顾与分析我国国企高管薪酬管理制度的历史演进与实践现状,以便为后文研究提供必要的制度背景和事实基础。第3章针对国内外高管薪酬规制的研究和实践进行文献综述;第4章主要对国企高管薪酬规制的动因问题进行研究;第5章就转型期国

企高管薪酬管制^①的经济后果进行研究。第6章至第12章分别从高管身份定位、信息披露、股东话语权表达、税收和风险管理等视角对国企高管薪酬规制的有效路径进行研究。各章主要内容如下：

第1章对本书研究的主旨、研究思路和主要内容作概要式介绍。

众所周知,高管薪酬管理制度改革是国企改革的重要一环。第2章对改革开放以后我国国企高管薪酬管理实践的制度演进、实践现状与主要问题进行全面介绍和分析。总的来看,我国国企高管薪酬管理制度的改革取得了很大进展,对于充分调动国企高管人员的经营积极性和改善国企经营效率,起到了十分重要的作用。但还依然存在高管身份定位不明、薪酬管理“一刀切”、高管薪酬治理机制不完善,以及薪酬监管机制不健全等诸多问题,影响了国企高管薪酬实践的正当性、合理性和透明性。加强改革和完善国企高管薪酬管理制度,已经刻不容缓。

第3章在全面梳理国内外相关文献的基础上,分别对美英国家上市公司及国有企业,以及我国国有企业高管薪酬规制的动因、实践与经济后果进行评析,指出尚待深入研究的问题,旨在为政府规制视角下进一步改革和完善我国国企高管薪酬管理制度提供借鉴与启示。

第4章基于行为代理理论视角,对国企高管薪酬规制的动因进行研究。转型期,政府主管部门为何要对国企高管薪酬进行严格管制?一个标准的理论解释是:薪酬管制内生于国有资产的管理体制和政府的行政干预。本章建立一个包含政府主管部门公平偏好的薪酬激励模型,强调薪酬管制内生于政府对社会分配公平问题的关注和转型期国企高管身份的模糊性。出于对国企初次收入分配的公平偏好,政府主管部门对国企高管薪酬有实施管制的冲动或倾向;而转型期国企高管的身份模糊性,直接导致其保留收入的不确定性,进而为政府主管部门实施薪酬管制提供了现实条件。

转型期,在社会收入分配问题凸显的背景下,国有企业薪酬规制具有一定的合理性。关键在于:薪酬规制要动态权衡好公平和效率的关系,以便在维护

^① 薪酬管制特指“倍数规定”等限薪做法,薪酬规制则泛指政府运用限薪、税收和会计等各种手段来对企业高管薪酬施加管理的实践。截至目前,针对我国国企高管薪酬的政府规制主要体现在薪酬管制方面。

社会分配公正的同时不断提升国企高管薪酬竞争力。因此,准确评估国企高管薪酬规制的经济后果,科学评估薪酬规制的实践效率,对于进一步改革和完善政府薪酬规制,具有重要实践意义。

鉴于此,第5章以2007—2011年我国A股上市公司为样本,实证分析国有企业薪酬管制的经济后果。研究发现:国企薪酬管制只存在于负向非正常相对薪酬的国有企业中,并且薪酬管制效果与政府干预能力显著正相关;受管制的国企高管现金薪酬与职务消费之间存在显著的替代关系,并对企业绩效产生显著的负面影响。这一发现表明,转型期国企高管薪酬管制缺乏规制效率。

因此,加强和完善对国企高管薪酬实践的政府规制,必须标本兼治,多管齐下,以解决国企高管身份问题为改革突破口,坚持政府监管和公司治理并重,在不断丰富政府规制手段的同时,着力完善国企高管薪酬治理机制,以努力构建起兼顾公平和效率导向的多层次薪酬规制和薪酬监管体系。

现实中,国企高管身份明晰,是实现国企高管薪酬实践正当化、合理化和透明化的基础和前提。第6章重点对转型期国企高管身份两重性及其引发的国企高管薪酬激励扭曲进行深入分析。转型期,国企高管身份游离于职业经理人与政府官员之间,具有“市场参与者”和“政治参与者”的双重特征。国企高管“亦官亦商”的身份两重性,不仅导致国企高管人力资本定价因“资格确认问题”而难有定论,而且还引发国企高管薪酬激励扭曲等经济后果。因此,进一步改革和完善国企高管薪酬管理制度,首先要着力破解国企高管身份定位难题,通过分类管理促进国企高管身份明晰化,进而推行国企高管薪酬契约的分类设计。

不断强化企业高管薪酬信息披露,提高高管薪酬实践透明度,一直被视为提升企业高管薪酬治理效率的重要途径。第7章以2007—2011年我国A股上市公司为样本,从代理成本角度研究国企高管薪酬自愿性披露的现状、动机和策略。研究发现,国有企业管理层攫取货币性私有收益后,企业高管薪酬自愿性披露存在明显的信息操纵。即国企高管获取的货币性私有收益越高,管理层自愿披露更多但相关性不高的高管货币性薪酬信息;但同时自愿披露高管职务消费信息的程度则越低。

上述发现的政策启示是,政府主管部门应该借鉴发达国家针对上市公司高管薪酬的信息披露规制做法,实施更为严格的国企高管薪酬信息披露制度,提高高管货币性薪酬信息披露的相关性;同时强制性要求披露高管职务消费信息,有效提升国企高管薪酬实践透明度。

研究表明,高管薪酬决定存在锚定效应,即同行企业薪酬行情对目标企业高管薪酬决定产生重要影响。第8章的研究发现,我国国有控股上市公司高管薪酬决定也存在明显的锚定效应,并且这种高管薪酬实践主要反映的,是董事会旨在维护和促进本公司薪酬竞争力而实施的一种薪酬调整。

从单个企业层面上看,作为维护和促进本企业薪酬竞争力的市场反应,高管薪酬决定的锚定效应有其存在合理性。但从整个行业角度来看,同行企业竞相进行薪酬比较,极易引发棘轮效应而推动市场薪酬水平的节节攀升(Hayes and Schaefer, 2009)。而持续走高的市场薪酬又会侵蚀企业高管薪酬竞争力,导致高管薪酬决定更多考虑市场竞争因素,而不断弱化高管薪酬与企业业绩的关联性。因此,着力防范和纠正国企高管薪酬决定锚定效应引发的负外部性,应该成为加强和完善政府薪酬规制的重要议题。

转型期,在“一股独大”的股权结构下,政府作为控股股东对国企高管薪酬决定产生决定性影响。第9章基于股东间代理问题视角,实证考察转型期政府作为控股股东的掏空动机和掏空行为对改制国企高管薪酬决定的影响。研究发现,在地方国有控股上市公司中,高管薪酬决定存在明显的掏空效应。这一发现表明,转型期国企高管获取过高薪酬,不仅源自于内部人控制下的管理层薪酬操纵,也可能内生于政府“掠夺之手”旨在实现自身利益的政治考量。

因此,当前国企高管薪酬管理改革,不能仅停留于单一代理关系下约束管理层自肥行为,更应从完善改制国企公司治理机制入手,着力消弭双重代理关系下政府股东掏空动机和掏空行为的影响。为此,在国企高管薪酬实践中,着力规范政府股东行使所有权职能的方式和途径,至关重要。

近年来,美英国家积极股东通过各种途径干预上市公司高管薪酬契约安排,开始在高管薪酬治理中发挥着十分重要的作用。鉴于此,第10章主要对国外企业高管薪酬治理中股东能动主义兴起的现实背景、具体路径以及实践效应进行评析。在此基础上,结合我国国企股权结构特征和体制环境,重点就

改革和完善我国国企高管薪酬治理中股东话语权的实现机制进行分析。

纵观国际上企业高管薪酬规制实践,税收政策一直扮演着重要角色。当前,加强对国企高管等高收入者的税收调节,已成为深化我国收入分配制度改革的重要议题。第11章主要通过文献梳理,对国外企业高管薪酬税收规制的实践与成效进行归纳和评析,并在此基础上,重点就加强和完善我国国企高管薪酬的税收规制进行讨论。

国际金融危机爆发后,薪酬激励不当被认为是金融机构高管人员过度追逐风险的重要诱因。理论界和实务界都认识到:高管薪酬不仅是一个公司的治理问题,而且也是一个重要的企业风险管理问题。第12章在文献综述的基础上,重点对加强和完善我国国企高管薪酬的风险管理规制进行前瞻性研究。

1.3 主要政策建议

首先,通过国企高管身份规制,有效解决国企高管薪酬激励的正当性问题。即应结合国企经营性质和职能差异,加快推行国企高管人员分类管理,进而在明晰国企高管身份的前提下,建立与企业功能性质相适应、高管人员选任方式相匹配的差异化薪酬分配制度。

对于竞争性国企,明晰和强化国企高管的职业经理人身份,加速推进从行政型治理向经济型治理的转变,强化企业董事会的薪酬管理职能,以公开选聘和竞争上岗等选任方式推动国企高管薪酬分配机制市场化。

对于公益性国企,确立国企高管的准公务员身份,强化政府薪酬管理和薪酬监管职能,通过工资制度立法,以公务员工资制度为参照系,确立国企高管薪酬决定的程序和标准,不断提升国企高管薪酬制度的正当性与合理性。

对于以完成战略任务或政府重大专项任务为主要目标的功能性国企,企业高管人员的身份管理则要因企制宜,分层分类实施,但也必须做到“非官即商”式的身份明晰,并主要由企业董事会负责竞争性选聘。企业董事会应结合企业产权结构、发展阶段和竞争程度等情况,建立灵活多样、突出创新导向的项目收益提成或专项激励基金计划。

其次,通过国企高管薪酬治理机制规制,促进企业高管薪酬决定的程序性

公正和实质性公正,有效解决国企高管薪酬增长的合理性问题。即不断健全国有企业公司法人治理结构,切实增强企业董事会和监事会的独立性;通过立法或公司章程修改,赋予中小股东参与高管薪酬治理的有效途径(如股东薪酬提案权、股东薪酬表决权等),着力消弭“内部人控制”下管理层利用高管薪酬决定来攫取控制权私利的动机和行为。同时,实施更为严格的国企高管薪酬信息披露制度,提高高管薪酬信息披露的及时性、全面性和相关性,并将国企高管薪酬制度、薪酬水平、考核评价结果、补充保险等纳入厂务(司务)公开范围,接受职工民主监督,以不断促进国企高管薪酬实践公开透明。

最后,通过国企高管薪酬设计规制,有效解决国企高管薪酬增长的公平性问题。即针对国企高管薪酬水平和薪酬结构的政府规制要动态权衡好公平与效率之间的关系,在不断提升国企高管薪酬竞争力的同时,有效遏制国企高管薪酬过快增长。

为此,政府主管部门应该不断丰富和完善薪酬规制手段,充分运用限薪、工资总额预算管理、税收调节和定期发布行业薪酬增长参考线等多种手段来对国企高管薪酬实践进行调控,合理确定并严格规范国企高管履职待遇、业务支出,逐步构建薪酬水平适当和结构合理的国企高管薪酬体系;同时,对不合理的偏高、过高收入进行调整,形成国有企业高管人员与企业职工之间的合理工资收入分配关系,合理调节不同行业企业高管人员之间的薪酬差距,促进社会公平正义。

此外,还要高度重视因薪酬激励不当可能引发的国企高管过度冒险问题,加强对国企高管薪酬实践风险管理规制,推广薪酬延期支付和追索扣回制度,促进国企高管薪酬激励能够与企业风险管理要求相匹配,以实现国企稳健经营和国有资产保值增值。

第2章 国企高管薪酬管理制度： 沿革、现状与问题

2.1 国企高管薪酬管理制度的历史沿革^①

在传统计划经济时期,国有企业是政府的行政附属物,国有企业领导人隶属于国家干部序列,厂长和经理完全由上级领导和任命,企业经营者实行职务等级工资制度,工资水平按照全国统一的工资标准制定发放(Groves et al., 1994)。国企高管与普通员工之间的相对工资差距甚微。实践中,国有企业主要依赖行政晋升和精神激励等非物质手段来调动高管人员的经营积极性(黄再胜和赵子忱,2006;李维安等,2010;欧绍华和吴日中,2012)。

改革开放以来,国有企业改革经历了扩大企业自主权、推行承包经营制、建立现代企业制度等发展阶段,国企高管薪酬管理制度改革也随之不断推进,承包制、年薪制、股权激励制等多种薪酬激励制度先后试行和推广,探索建立了与经营业绩相挂钩的高管薪酬分配机制,极大地调动了国企高管人员的主动性和创造性,但同时也引发国企高管人员的经营风险与经营责任不对等、经营行为短视化以及“自定薪酬”现象等诸多实践弊端(黄再胜和曹雷,2008;黄

^① 本部分的撰写主要参考了黄斯斯(2013)、郑雪婷(2013)、宋晶和孟德芳(2012)、陈湘州(2011)、欧绍华和吴日中(2012)以及杨继东(2013)。