

“十一五”国家重点图书出版规划项目

21世纪
科技与社会发展丛书
(第四辑)

丛书主编 徐冠华

国有企业经营者激励与监督机制

杨水利 / 著

 科学出版社
www.sciencep.com

“十一五”国家重点图书出版规划项目
国家社会科学基金资助项目(05XJY013/10XGL006)

陕西省科学技术厅资助出版

21世纪
科技与社会发展丛书
(第四辑)

丛书主编 徐冠华

国有企业经营者激励与监督机制

杨水利 / 著

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书系统地分析了国有企业经营者的需求和行为特征,研究了国有企业经营者薪酬与企业经营绩效之间的关系,构建了国有企业经营者行为选择的博弈模型;通过对国内外经营者薪酬的比较以及国有企业经营者薪酬激励影响因素及效应的分析,构建了我国国有企业经营者薪酬组合的激励机制;从事业、控制权和声誉三方面构建经营者的精神激励机制;研究了国有企业经营者的内部和外部的组合监督机制;提出了国有企业经营者激励与监督机制的配套措施和政策建议。

本书主要适于高等院校工商管理 and 人力资源管理等专业师生、经营管理者薪酬的研究人员、从事人力资源管理或薪酬管理的工作人员,以及政府有关职能管理部门的工作人员参考使用。

图书在版编目(CIP)数据

国有企业经营者激励与监督机制 / 杨水利 著. —北京: 科学出版社, 2011. 4

(21 世纪科技与社会发展丛书)

ISBN 978-7-03-030615-9

I. ①国… II. ①杨… III. ①国有企业 - 管理人员 - 激励 - 研究 - 中国
②国有企业 - 管理人员 - 监管制度 - 研究 - 中国 IV. ①F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 047313 号

丛书策划: 胡升华 侯俊琳

责任编辑: 汪旭婷 黄承佳 / 责任校对: 朱光兰

责任印制: 赵德静 / 封面设计: 黄华斌

编辑部电话: 010-64035853

E-mail: houjunlin@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

中国科学院印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2011 年 4 月第 一 版 开本: B5 (720×1000)

2011 年 4 月第一次印刷 印张: 16 3/4

印数: 1—2 000 字数: 320 000

定价: 55.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

总 序

进入 21 世纪，经济全球化的浪潮风起云涌，世界科技进步突飞猛进，国际政治、军事形势变幻莫测，文化间的冲突与交融日渐凸显，生态、环境危机更加严峻，所有这些构成了新世纪最鲜明的时代特征。在这种形势下，一个国家和地区的经济社会发展问题也随之超越了地域、时间、领域的局限，国际的、国内的、当前的、未来的、经济的、科技的、环境的等各类相关因素之间的冲突与吸纳、融合与排斥、重叠与挤压，构成了一幅错综复杂的图景。软科学为从根本上解决经济社会发展问题提供了良方。

软科学一词最早源于英国出版的《科学的科学》一书。日本则是最早使用“软科学”名称的国家。尽管目前国内外专家学者对软科学有着不同的称谓，但其基本指向都是通过综合性的知识体系、思维工具和分析方法，研究人类面临的复杂经济社会系统，为各种类型及各个层次的决策提供科学依据。它注重从政治、经济、科技、文化、环境等各个社会环节的内在联系中发现客观规律，寻求解决问题的途径和方案。世界各国，特别是西方发达国家，都高度重视软科学研究和决策咨询。软科学的广泛应用，在相当程度上改善和提升了发达国家的战略决策水平、公共管理水平，促进了其经济社会的发展。

在我国，自十一届三中全会以来，面对改革开放的新形势和新科技革命的机遇与挑战，党中央大力号召全党和全国人民解放思想、实事求是，提倡尊重知识、尊重人才，积极推进决策民主化、科学化。1986 年，国家科委在北京召开全国软科学研究工作座谈会，时任国务院副总理的万里代表党中央、国务院到会讲话，第一次把软科学研究提到为我国政治体制改革服务的高度。1988 年、1990 年，党中央、国务院进一步发出“大力发展软科学”、“加强软科学研究”的号召。此后，我国软科学研究工作体系逐步完善，理论和方法不断创新，软科学事业有了蓬勃发展。2003 ~ 2005 年的国家中长期科学和技术发展规划战略研

究，是新世纪我国规模最大的一次软科学研究，也是最为成功的软科学研究之一，集中体现了党中央、国务院坚持决策科学化、民主化的执政理念。规划领导小组组长温家宝总理反复强调，必须坚持科学化、民主化的原则，最广泛地听取和吸收科学家的意见和建议。在国务院领导下，科技部会同有关部门实现跨部门、跨行业、跨学科联合研究，广泛吸纳各方意见和建议，提出我国中长期科技发展总体思路、目标、任务和重点领域，为规划未来 15 年科技发展蓝图做出了突出贡献。

在党的正确方针政策指引下，我国地方软科学管理和研究机构如雨后春笋般大量涌现。大多数省、自治区、直辖市政府，已将机关职能部门的政策研究室等机构扩展成独立的软科学研究机构，使地方政府所属的软科学研究机构达到一定程度的专业化和规模化，并从组织上确立了软科学研究在地方政府管理、决策程序和体制中的地位。与此同时，大批咨询机构相继成立，由自然科学和社会科学工作者及管理工作者等组成的省市科技顾问团，成为地方政府的最高咨询机构。以科技专业学会为基础组成的咨询机构也非常活跃，它们不仅承担国家、部门和地区重大决策问题研究，还面向企业提供工程咨询、技术咨询、管理咨询、市场预测及各种培训等。这些研究机构的迅速壮大，为我国地方软科学事业的发展铺设了道路。

软科学研究成果是具有潜在经济社会效益的宝贵财富。希望“21 世纪科技与社会发展丛书”的出版发行，能够带动软科学的深入研究，为新世纪我国经济社会的发展做出积极贡献。

徐冠华

2009 年 2 月 21 日

第四辑序

近年来，软科学作为一门立足实践、面向决策的新兴学科，在科学技术飞速发展和经济全球化的今天，越来越受到社会各界的广泛关注，已经成为中国公共管理学科乃至整个社会科学研究领域一个极为重要且富有活力的部分。当前，面对国际政治经济形势的急剧变化和复杂局面，我国各级政府将面临诸多改革与发展的种种问题，需要分析研究、需要正确决策，这就需要软科学研究的有力支撑。

陕西科教实力位居全国前列，拥有丰富的知识和科技资源。利用好这一知识资源优势发展陕西经济，构建和谐社会，并将一个经济欠发达的省份建设成西部强省，一直是历届陕西省委、省政府关注的重要工作。在全省上下深入学习科学发展观之际，面对当前国际金融危机，如何更好地集成科技资源，提升创新能力，通过建立产、学、研、用合作互动机制，促进结构调整和产业升级，推动经济社会发展，是全省科技工作者需要为之努力奋斗的目标。软科学研究者更是要发挥科学决策的参谋助手作用，为实现科技强省献计献策。

陕西省的软科学研究工作始于 1990 年，在国内第一批建立了软科学研究计划管理体系，成立了陕西省软科学研究机构。多年来，通过理论与实践的结合，政府决策和专家学者咨询的融合，陕西省软科学研究以加快陕西改革与发展为导向，从全省经济社会发展的重大问题出发，组织、引导专家学者综合运用自然科学、社会科学和工程技术等多门类、多学科知识，开展战略研究、规划研究、政策研究、科学决策研究、重大项目可行性论证等，取得了一批高水平的研究成果，为各级政府和管理部門提供了决策支撑和参考。

为了更好地展示这些研究成果，近年来，陕西省科技厅先后编辑出版了《陕西软科学研究 2006》、《陕西软科学研究 2008》，受到了省内广大软科学研究工作者的广泛关注和一致好评。为了进一步扩大我省软科学研究成果的交流，促进应

用，自 2009 年起连续三年，陕西省科技厅将资助出版“21 世纪科技与社会发展丛书”。该丛书第四辑汇集了我省近一年来优秀软科学成果专著 5 部，对于该丛书的出版，我感到非常高兴，相信丛书的出版发行，对于扩大软科学研究成果的影响，凝聚软科学研究人才，多出有价值、高质量的软科学研究成果，有效发挥软科学研究在区域科技、经济、社会发展中的咨询和参谋作用，不断提升我省软科学研究水平具有重要意义。

感谢各位专家学者对丛书的贡献，感谢科学出版社的大力支持。衷心希望陕西涌现出更多的在全国有影响的软科学研究专家和研究成果。祝愿丛书得到更为广泛的关注，越办越好。

朱静芝

2010 年 12 月

前 言

如何对高层经营者进行有效激励，从而提高企业经营管理绩效是我国国有企业面临的重大问题。中共中央《关于国有企业改革与发展若干问题的重大决议》提出要建立有效的国有企业经营者的激励和监督机制，提出建立“政企分开、产权明晰、权责明确、管理科学”的国有企业改革目标。随着我国市场经济的发展，我国国有企业的经营者自主权不断扩大，经营者对企业经营效果的作用越来越大。由于国有经营者缺乏有效的激励和监督机制，造成一些国有企业经营者在其经营活动中的短期行为，引发了对国有企业经营者激励和监督机制的思考。特别是当前大型国有企业经营者畸高的薪酬和广为诟病的过高的人工成本的存在，都急需对国有企业经营者进行有效的激励和监督约束。

探索国有企业经营者激励的新路子，优化国有企业经营者监督与约束机制，进而提高我国国有企业的经营绩效是本书的根本出发点。著者在整合国内外相关研究的基础上，通过借鉴国外经营者激励监督的经验做法，融合学术界关于委托代理关系的理论，结合我国国有企业及其管理特点，以博弈论和经济计量学为主要工具，从以下三个方面展开研究，为建立有效的国有企业激励与监督机制提供政策建议。

首先，本书分析了我国国有企业经营者需求特点，在此基础上对国有企业经营者的行为特征以及国有企业经营者薪酬与企业经营绩效之间的正向关系进行了研究。

其次，综合薪酬激励与精神激励，本书对我国国有企业经营者的激励机制进行了综合研究。其中，依据经营者行为选择与薪酬激励的博弈模型，探讨了国有企业经营者薪酬激励及其效应测度问题，利用主成分分析法和聚类分析法对经营者薪酬激励影响因素和薪酬激励效应测度进行分析研究，并以国有上市公司为样本对经营者薪酬激励效应进行了实证研究；特别是研究了处于企业生命周期不同阶段的国有企业经营者薪酬组合激励方案，并提出了经营者薪酬激励制度的政策性建议。与此同时，通过对国有企业经营者事业激励、控制权激励及声誉激励分析，设计声誉评价测量模型及评价体系。运用博弈理论建立动态声誉激励模型，

设计经营者的声誉激励方案；通过上市公司股权结构属性、股权集中程度与公司治理绩效的实证研究，设计经营者的控制权激励和事业激励方案。

最后，对国有企业经营者的内部监督机制和外部监督机制进行了相关研究。本书通过对国内外经营者内部监督机制的比较分析，研究董事会、监事会、利益相关者及股东对经营者监督的影响，采用多元回归分析方法研究监事会对经营者的监督；运用层次分析法评价了经营者的任职资格，对经营者进行了民主量化测评，确定了经营者素质的综合评价指标。以完善公司治理结构为核心，构建共同监督机制、相机监督机制的组合监督机制，提出相应的监督政策建议。同时，以市场为导向构建市场监督、法律监督、声誉与道德等监督相结合的经营外部监督机制，从构建国有企业经营者市场竞争监督机制、构建国有企业有效竞争的资本市场和产品市场监督机制、完善法律惩罚监督机制三方面提出了经营者监督机制的配套措施和政策性建议。

国有企业经营者激励与监督问题是现代企业理论研究的重要课题，本书结构是课题组经过多次研究讨论后确定的，基本涵盖了国有企业经营者激励和监督约束机制建立的诸多方面。为高质量地完成研究，收集和研究了大量资料，广泛参考、借鉴了国内外相关研究成果。由于本书专业性较强，涉及内容广泛，驾驭难度很大，因此，在结构安排上可能不尽合理，内容也可能存有疏漏之处，我们真诚地希望国内外专家、学者一起继续深化对这一课题的研究。

本书是在集成作者主持完成的国家社会科学基金项目“国有企业经营者激励与监督约束机制研究（05XJY013）”的研究成果和“国有企业经营者薪酬制度研究（10XGL006）”前期部分研究成果的基础上整理修改而成的，感谢国家自然科学基金和陕西省科学技术厅出版基金的资助；在课题研究调研和专著撰写工作中，西安理工大学经济与管理学院教师董鹏刚、蒋军锋，硕士研究生吕瑞、高洁、王辉、姚瑶、秦婷、谢薇、徐娜娜、杨万顺等参加了部分研究工作，帮助搜集整理资料 and 数据分析，在此表示衷心感谢！感谢科学出版社丛书策划编辑胡升华和侯俊琳、责任编辑汪旭婷和黄承佳等，他们为本书顺利出版付出了辛勤劳动；最后，对在著者研究过程中给予调研和数据支持的相关单位和人员以及参考文献中的各位作者表示诚挚的感谢。

尽管我们一直在努力研究国有企业经营者激励与监督机制，但限于水平和能力，书中难免存在许多不足甚至错误之处，欢迎广大读者和专家学者不吝赐教。相关意见请寄发 E-mail: slyangxaut@126.com，以期再版时改进。

杨水利

2010年7月于西安曲江

目 录

总序/i

第四辑序/iii

前言/v

第一章 绪论 /1

第二章 国有企业经营者激励与监督机制问题的比较研究 /5

第一节 委托代理理论及现实问题 /5

第二节 经营者激励的理论基础 /9

第三节 经营者激励机制的比较研究 /12

第四节 经营者监督的理论基础 /15

第五节 经营者监督机制的比较研究 /20

本章小结 /23

第三章 国有企业经营者需求与行为特征分析 /24

第一节 国有企业经营者需求分析 /24

第二节 国有企业经营者行为特征分析 /32

第三节 国有企业经营者行为选择的博弈分析 /43

本章小结 /48

第四章 国有企业绩效评价及经营者薪酬与企业绩效关系研究 /49

第一节 国有企业绩效评价 /49

第二节 国有企业经营者薪酬与企业绩效相关性研究 /65

本章小结 /82

第五章 国有企业经营者薪酬激励研究 /83

第一节 国内外经营者薪酬现状比较 /83

第二节 国有企业经营者薪酬激励影响因素及其效应测度 /85

第三节 国有企业经营者薪酬激励效应的实证研究 /91

第四节 国有企业经营者薪酬组合激励研究 /109

本章小结 /116

第六章 国有企业经营者精神激励研究 /117

第一节 国有企业经营者事业激励研究 /117

第二节 国有企业经营者控制权激励研究 /125

第三节 国有企业经营者声誉激励研究 /129

本章小结 /160

第七章 国有企业经营者内部监督机制研究 /161

第一节 国有企业经营者内部监督机制研究现状 /161

第二节 国有企业经营者内部监督中存在的问题 /165

第三节 董事会对经营者监督机制研究 /170

第四节 利益相关者对经营者监督机制研究 /172

第五节 股东对经营者监督机制研究 /173

第六节 监事会监督机制研究 /176

第七节 国有企业股权结构与公司治理绩效关系的实证研究 /179

本章小结 /196

第八章 国有企业经营者外部监督机制研究 /198

第一节 国有企业经营者外部监督机制研究现状 /198

第二节 国有企业经营者的市场监督机制研究 /200

第三节 国有企业经营者的声誉监督机制研究 /208

第四节 国有企业经营者的法律监督机制研究 /211

本章小结 /213

第九章 国有企业经营者激励与监督机制的政策措施 /215

第一节 国有企业经营者激励机制的政策措施 /215

第二节 国有企业经营者监督机制的政策措施 /218

本章小结 /222

参考文献 /223

附录 /233

附录 1 /233

附录 2 /246

第一章 绪 论

一、国有企业经营者激励与监督机制问题的提出

建立国有企业经营者激励约束机制既是我国市场经济体制的外在需要，也是国有企业建立规范的现代企业制度、完善法人治理结构的内在要求。改革开放以来，国有企业改革在经营者激励约束机制上采取了一系列措施，但从整体来看，目前国有企业经营者激励约束机制与市场经济体制要求还存在较大差距，经营者激励问题远没有解决。在研究如何激励与监督企业经营者，如何有效地激励经营者去实现企业的财富最大化目标的问题上，先后有学者提出了委托代理理论、市场价值理论、锦标赛理论、风险理论、绩效薪酬理论和全面薪酬理论等研究成果。但多数研究都是以西方发达的市场经济制度为研究背景而进行的，虽然这些研究对于我国企业，特别是国有企业经营者的激励与监督问题具有重要的借鉴意义，但是由于我国制度环境远远不如西方发达国家完善，因而在运用西方的许多理论时需要根据我国的实际情况加以修正，才能有效地发挥其作用。在我国，自改革开放以来，对企业经营者的激励与监督机制的研究也逐渐发展起来。特别是20世纪90年代以来，国有企业改革的基本思路是通过在国家与企业之间引入多级委托代理关系，用现代企业制度改造国有企业，以实现政企分开、权责明确、产权明晰、管理科学的改革目标（Jensen and Murphy, 1990）。现代企业制度作为一种科学合理的制度体系，它的目标是提高传统国有企业的绩效，促进国有资产的保值增值，增加企业效益。要实现众多目标，其关键是建立一套有效的激励与监督机制，包括企业、经营者和员工的激励与监督。其中，经营者激励与监督机制是最主要的。因为在现代企业制度下，经营权与所有权分离，经营者和所有者的目标不一致：所有者追求的是长远利益和未来发展，使利润最大化；而经营者追求的是眼前的、短期的绩效，是报酬和费用（斯蒂芬·P·罗宾斯，1997）。如果不给予经营者必要的、与企业绩效挂钩的激励，经营者就可能为了自己的短期利益而损害所有者的利益。我国近几年在部分国有企业中进行的年薪制、期股制试点，从改革的效果看，在解决国有企业经营者激励方面取得了一定成效，但目前主要是根据西方国家的一些模式进行尝试，并没有取得实质性突破，没有建立起与我国国有企业相适应的经营者激励与监督机制。现实中，国有企业经营者行为短期

化、内部人控制等问题都说明国有企业经营者激励与监督问题还有待进一步研究和探讨。本书正是在这一背景下，以国有企业的特殊性为基础，根据国有企业自身的特点，研究并建立与国有企业相适应的经营者激励与监督机制。

企业经营者激励与监督问题是现代企业理论研究的一个前沿问题。它对于解决所有权与经营权分离后企业的长远发展，特别是所有者与经营者的信息不对称问题具有重要的理论价值和实践意义。本书从基于委托代理理论的国有企业经营者激励和监督机制展开研究，对国有企业的委托问题、代理问题的内在机理和规律从理论上进行研究，构筑以企业绩效为导向的激励机制和以市场为导向的监督机制。研究意义主要表现在以下两个方面：

(1) 理论价值。随着企业经营权与所有权的分离，企业管理活动的主要决策权较大程度地转移到了经营者手中，经营者在企业技术创新和制度创新方面发挥着越来越重要的作用。因此，从近十几年发展起来的博弈论和信息经济学的角度，在理论上探讨、论证经营者激励与监督机制具有重要的意义。本书对上市公司绩效评价问题的研究，有助于丰富和发展绩效评价理论，进一步完善目标激励理论；对经营者激励机制的研究有助于建立完整的上市公司经营者激励理论体系；理论上揭示国有企业委托代理关系的内在机理和规律，分析经营者行为与企业绩效关系，有利于对经营者激励和监督理论的创新，促进企业制度创新，推动我国职业经理人市场的形成，完善“风险、责任、收益、监管”动态均衡的国有企业运营机制。

(2) 实践意义。面对经济全球化、竞争国际化的挑战，对国有企业经营者的激励和监督与国有企业绩效休戚相关。经营者为寻求个人效用最大化，可能规避风险，缺乏冒险精神。在这种情况下，设计有效的激励与监督机制，使经营者共享决策成功的收益和分担决策失误的责任，从而有效激励和监督经营者与所有者利益长期一致变得十分重要。本书系统研究经营者行为和需求、薪酬组合优化、激励效用测度、激励体系和监督体系创新，并提出实施措施和政策建议，为我国国有企业经营者激励和监督实践提供指导，同时为政府部门宏观经济政策导向和微观经济措施的制定提供参考，促使国有企业经营者努力工作，提高经济效益和运营效率，实现国有资产保值增值。

二、本书的内容框架

关于国有企业经营者激励机制的研究，主要从国有企业经营者需求和行为特征分析、经营者薪酬与企业绩效相关性、经营者薪酬激励和精神激励四个方面展开具体研究。

(1) 国有企业经营者需求和行为特征分析。从经营者职业成就需求、自身

价值补偿需求、自我实现需求、政治发展需求、公平竞争需求、职业权威性需求、职业安全需求等方面入手,结合经营者的理性行为和非理性行为,建立了经营者行为选择与薪酬激励的博弈模型,分析了经营者不同的行为所应采取的相应薪酬激励机制。

(2) 国有企业经营者薪酬与企业绩效相关性研究。一方面,通过对国有企业绩效评价指标、方法的分析,建立了基于 BP (Back Propagation) 神经网络模型的企业综合绩效评价模型,通过神经网络的自学习、自适应能力和容错性强等特点,建立更为客观的企业绩效综合评价体系。另一方面,选择制造业国有上市公司作为样本公司,对国有企业经营者薪酬与企业绩效的相关性进行实证分析。

(3) 国有企业经营者薪酬激励研究。依据经营者行为选择与薪酬激励的博弈模型,探讨了国有企业经营者薪酬激励及其效应测度问题,利用主成分分析法和聚类分析法对经营者薪酬激励影响因素和薪酬激励效应进行分类和归级分析,根据国有上市公司样本对经营者薪酬激励效应进行了实证检验。在此基础上,研究了处于企业生命周期不同阶段的国有企业经营者薪酬组合激励方案,并提出了经营者薪酬激励制度的政策性建议。

(4) 国有企业经营者精神激励研究。通过对国有企业经营者事业激励、控制权激励及声誉激励分析,针对目前声誉评价定量讨论不多的情况,以经营者声誉评价理论为基础,提出了声誉评价的理论模型;通过问卷调查获得国有企业经营者声誉评价的相关数据,并根据结构方程的相关原理设计声誉评价的测量模型及声誉评价体系,对各级指标设定权重评价标准。

关于国有企业经营者监督机制研究问题,从国有企业经营者内部监督和外部监督两方面展开具体研究。

(1) 对国有企业经营者内部监督的研究。通过分析国内外经营者内部监督机制,以及董事会、监事会、利益相关者和股东对经营者监督的影响,建立有效的经营者组合监督机制,并提出相应的监督政策性建议。

(2) 对国有企业经营者外部监督的研究。以市场为导向构建市场监督、法律监督和声誉监督相结合的经营者外部监督机制,并从构建国有企业经营者市场竞争监督机制、建立国有企业有效竞争的资本市场和产品市场监督机制、完善法律惩罚监督机制三方面提出了经营者监督机制的配套措施。

本书内容的总体框架如图 1-1 所示。

三、本书采用的主要研究方法

在国有企业经营者激励机制研究方面:①通过对国有企业经营者需求和行为特征的分析,采用博弈分析的方法得出经营者行为选择与薪酬激励的关系;②使

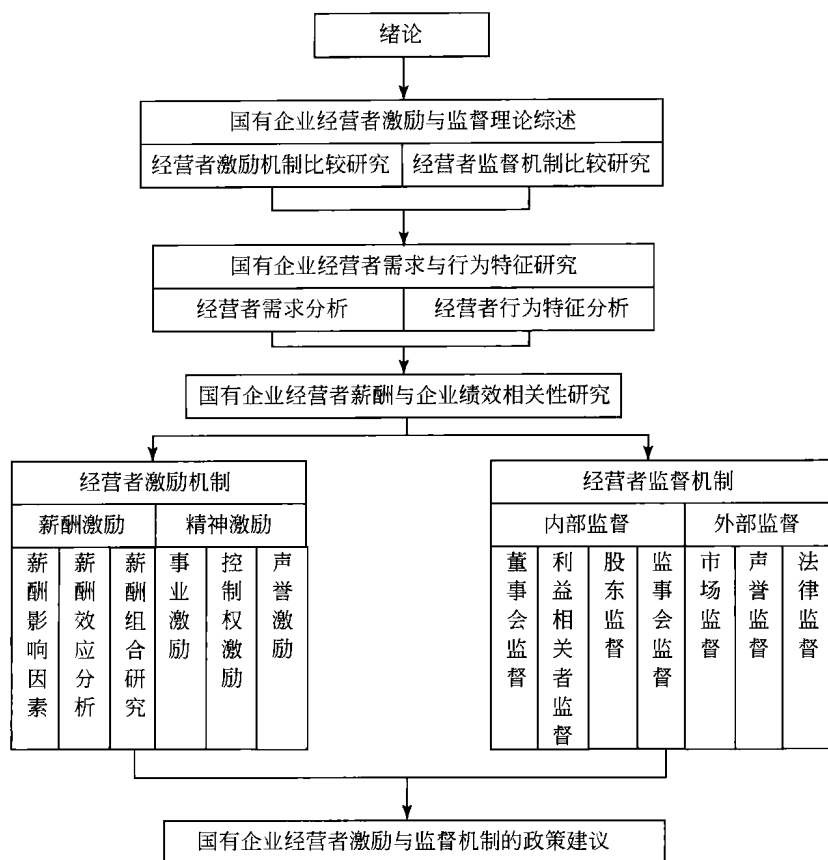


图 1-1 本书内容总体框架图

用 SPSS 统计软件采用主成分分析法和回归分析法得出经营者薪酬与企业绩效的相关性；③利用主成分分析法和聚类分析法对经营者薪酬激励影响因素和薪酬激励效应进行分类和归级分析，研究处于企业生命周期不同阶段的国有企业经营者薪酬组合激励方案；④针对目前声誉激励定量讨论不多的情况，深入分析国有企业经营者个人能力、个人素质、伦理道德和社会影响四个方面对经营者声誉的影响作用，提出声誉评价的理论模型，并通过问卷调查获得国有企业经营者声誉评价的相关数据，设计声誉评价测量模型及评价体系，运用 AMOS7.0 统计分析软件对评价体系进行验证性因子分析，以期保证国有企业经营者声誉评价指标的有效性。

在国有企业经营者监督机制研究方面：第一，采用多元回归的方法研究监事会对经营者的监督；第二，运用层次分析法评价经营者的任职资格，对经营者进行了民主量化测评，进一步确定了经营者的综合评价指标。

第二章 国有企业经营者激励与监督 机制问题的比较研究

第一节 委托代理理论及现实问题

一、委托代理理论的研究现状

委托代理理论是过去近 40 年里契约理论最重要的研究成果之一，其中心任务是研究在利益冲突和信息不对称的环境下，委托人如何设计最优契约以激励代理人（Sappington, 1991）。委托代理理论是 20 世纪 60 年代末 70 年代初，一些经济学家不满 Aroow-Debreu 体系中的企业“黑箱”理论，而深入研究企业内部信息不对称和激励问题发展起来的，其创始人包括 Wilson（1969）、Spence 和 Zeckhauser（1971）、Ross（1973）、Mirrlees（1974, 1976）、Holmstrom（1979, 1982）、Grossman 和 Hart（1988）等。^①

委托代理理论有两个分支：实证代理理论和委托人—代理人理论。委托代理关系的目的是追求分工效益和规模效益。由于委托人和代理人之间存在利益不一致和信息不对称问题，会导致代理成本的产生（中国企业家调查系统，2000）。为了减少委托代理关系带来的效率损失，降低代理成本，20 世纪 70 年代以后，经济学家们提出和发展了委托代理理论，以解决委托代理关系中出现的诸多问题。该理论有着两种明显不同的研究方法：一种方法是被称为实证方法的研究，又称为“实证代理理论”，其特点是凭借直觉，侧重于分析签订契约和控制社会因素，其开创者为 Alchian、Demsetz、Jensen 和 Meckling 等^②；另一种方法是规范方法的研究，又叫“委托人—代理人理论”，其特点是使用正式的数学模型，通过阐明各种模型所需的准确的信息假定，来探讨委托人和代理人之间的激励机制和风险分配机制，其开创者是 Wilson、Spence、Ross 和 Hart 等。这两种方法相互补充促进，本质上都致力于发展一种合约理论，旨在使受自我利益驱动的代理人能以委托人的效用目标为准则，使代理成本最小化（戴中亮，2004）。

① 转引自：张正堂. 2003. 企业家报酬决定：理论与实证研究. 北京：经济管理出版社

② 转引自：Stephen M. 1996. Endogenous firm efficiency in a cournot principal agent model. Journal of Economic Theory, (59): 123 ~ 130