

人力资本激励机制 有效性研究

徐 鹿 著



科学出版社

人力资本激励机制有效性研究

徐 鹿 著

国家社会科学基金(项目编号:08BJY018)资助出版

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书对人力资本激励机制有效性问题进行了全面系统的研究；在对创新型企业人力资本激励机制及其有效性的现状进行细致分析的基础上，围绕人力资本和激励机制，分别研究了管理层薪酬激励如何影响投资水平和资本结构选择、创新性企业薪酬激励和股权激励如何影响企业绩效这几个问题；综合研究结果，就如何进行创新型企业人力资本激励机制设计提出构想和初步设计思路；综合高技术产业自主创新激励机制国内外比较结果，提出完善创新型企业人力资本激励机制的建议。

本书可以作为从事人力资本激励机制研究的专业研究人员和研究生的参考用书，也可以作为企业高层管理人员、从事经济管理工作的政府工作人员的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资本激励机制有效性研究/徐鹿著. —北京：科学出版社，2013

ISBN 978-7-03-038248-1

I. ①人… II. ①徐… III. ①企业管理—人事管理—激励—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 177492 号

责任编辑：魏如萍 / 责任校对：宋 艳
责任印制：阎 磊 / 封面设计：谜底书装

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>

北京市文林印务有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2013 年 8 月第 一 版 开本：720×1000 B5

2013 年 8 月第一次印刷 印张：11 1/4

字数：225 000

定价：49.00 元

(如有印装质量问题，我社负责调换)

前言

自 2010 年起,我国进入“十二五”建设发展阶段,十七届五中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》,决定大力培育和发展战略性新兴产业,并将其明确为“十二五”规划编制的重点之一,其中,创新型企业成为重中之重。我国于 2005 年年底实施了技术创新引导工程,2006 年 7 月正式启动了创新型企业试点工作。截至 2011 年年底,科学技术部(以下简称科技部)、国务院国有资产监督管理委员会(以下简称国资委)、中华全国总工会已在国家层面选择认定了四批共 550 家创新型试点企业,并在试点基础上评价命名了第三批共 356 家创新型企业。全国各省(自治区、直辖市)也先后选择确定了 6000 多家省级创新型(试点)企业。创新作为创新型企业发展的首要推动力,是创造并持续拥有企业核心竞争力的主要渠道,在创新型企业技术创新水平与效率日益提高的过程中,各种类型人力资本发挥了重要的作用。人力资本本身是一个相对抽象的概念,是通过人力资源体现出来的,也就是说人力资源是人力资本的载体。为了方便阐述,本书将人力资源视同为人力资本,重点研究管理层和知识型员工两类人力资本。创新型企业想要健康迅速地发展,必须通过有效的激励机制来调动各类人力资本进行创新活动的积极性和主动性。

激励机制一直是国内外经济学家重点关注的学术课题。在欧美成熟市场,有效的激励机制被成功利用于解决现代企业委托代理问题,被视为促进企业经营者与股东形成利益共同体的强有力手段。激励机制的建立应该能够使经营者与股东的最终目标趋于一致,使经营者在追求个人效用最大化的同时,股东的利益也能够相应实现。

从 20 世纪 60 年代开始,西方国家就开始实施以股票期权为主体的长期薪酬激励制度,股票期权激励将管理层收益与企业经营绩效挂钩,有效避免管理层的短期行为。相对完善的激励机制对西方国家企业竞争力的提升起着不可估量的作用。目前,美国有 50% 以上的公司使用以股票期权为主体的长期薪酬激励制度。从 20 世纪末开始,我国很多企业,尤其是上市公司逐渐开始重视激励机制问题,进行了很多有益的探索和实践,但截至目前,企业激励机制整体效果并不乐观,薪酬激励形式仍然比较单一,更多的是采取工资加奖金激励,而这样的激励手段要求用相应的短期绩效来衡量,容易诱使员工采取更有利于自身的短期行为,损

害企业的整体及长远利益。对于西方国家广泛采用的股票期权等长期激励制度,我国企业尚处于起步阶段。

激励机制是否有效会影响到企业人力资本工作的积极性,进而影响企业绩效的提升。当前,创新型企业虽然每年都有所增长,但整体数量仍然不多。理论界对于创新型企业激励机制有效性的研究甚少,研究创新型企业激励机制有效性将有利于公司治理理论的完善,为创新型企业激励机制研究提供一个理论支持,并在一定程度上丰富企业激励机制理论。

本书以创新理论、激励保健理论、委托代理理论、人力资本理论、公平理论、可持续发展理论和利益相关者理论为基础,在对人力资本激励机制有效性相关研究的发展历程进行了梳理、总结、分析之后,首先对创新型企业人力资本激励机制及其有效性的现状进行分析,然后围绕人力资本和激励机制,分别研究了管理层薪酬激励如何影响投资水平和资本结构选择、创新型企业薪酬激励和股权激励如何影响企业绩效这几个问题。研究结论表明:综合实施管理层长短期薪酬激励的有效性好于单纯实施短期薪酬。综合实施管理层长短期薪酬激励,管理层的薪酬激励强度较大,做资本结构选择决策时,能更多从股东利益出发;进行投资决策时,固定资产投资增长率和无形资产投资增长率大幅增加。管理层持股比例、知识型员工持股比例和企业绩效存在正相关关系,管理层持股比例越高,企业绩效水平越高。

综合这些实证分析结果,本书就如何进行创新型企业人力资本激励机制设计提出构想和初步设计思路,结合高技术产业自主创新激励机制国内外比较结果,从宏观和微观两个层面提出完善创新型企业人力资本激励机制的建议。

本书是笔者与我的研究生共同劳动的成果,是在国家社会科学基金的资助(项目编号:08BJY018)下完成的,吸收了郑欣颖、满红星、邓璐璐、孟庆艳、王艳玲和陈卓几位同学的硕士论文成果,张铮和王艳玲等硕士生对本书进行了文字处理工作。此外,本书的写作得到了哈尔滨商业大学会计学院唐现杰教授的指导 and 帮助。在这里,向这些老师和同学表示衷心的感谢。另外,对给予我支持、关怀和帮助的哈尔滨商业大学会计学院的各位领导和老师表示衷心的感谢。

由于水平有限,书中难免存在不足之处,恳请读者不吝赐教。

徐鹿

2013年5月于哈尔滨商业大学

目 录

前言

第 1 章 绪论	1
1.1 人力资本激励机制有效性的研究价值	1
1.2 人力资本激励机制有效性相关概念	2
1.3 本书的研究主题和理论基础	3
1.4 本书的逻辑框架和结构安排	8
第 2 章 创新型企业人力资本激励机制概况	11
2.1 创新型企业发展现状和成效	11
2.2 上市公司管理层薪酬激励现状	16
2.3 创新型企业薪酬激励现状	23
第 3 章 创新型企业人力资本激励机制有效性现状	30
3.1 管理层薪酬激励有效性现状	30
3.2 知识型员工薪酬激励有效性现状	33
3.3 影响人力资本薪酬激励有效性的因素	36
第 4 章 创新型企业薪酬激励对绩效的影响	40
4.1 管理层薪酬激励有效性相关研究	40
4.2 知识型员工薪酬激励有效性相关研究	42
4.3 变量确定	43
4.4 数据收集整理和模型建立	44
4.5 实证结果分析	45
第 5 章 管理层薪酬激励对资本结构选择的影响	52
5.1 上市公司资本结构选择现状分析	52
5.2 管理层薪酬激励影响资本结构选择的实证	57
第 6 章 管理层薪酬激励对投资水平的影响	68
6.1 上市公司投资水平现状分析	68
6.2 管理层薪酬激励影响投资水平的实证	71

第7章 创新型企业股权激励对绩效的影响	79
7.1 股权激励有效性相关研究	79
7.2 股票期权有效性相关研究	81
7.3 创新型企业股权激励模式	83
7.4 创新型企业股权激励的模式选择	87
7.5 创新型企业股权激励影响绩效的实证	88
第8章 创新型企业人力资本激励机制设计	99
8.1 人力资本激励机制现状	99
8.2 人力资本激励因素调查	102
8.3 设计原则	111
8.4 设计思路	112
8.5 不同发展阶段人力资本激励机制设计	113
8.6 完善企业人力资本激励机制的微观思考	119
第9章 高技术产业自主创新激励机制国内外比较	123
9.1 直接激励手段比较	123
9.2 间接激励手段比较	134
9.3 激励运行环境比较	143
第10章 完善人力资本激励机制的宏观思考	150
10.1 完善直接激励手段	150
10.2 完善间接激励手段	151
10.3 优化激励环境	151
参考文献	154
附录	162

第1章

绪 论

1.1 人力资本激励机制有效性的研究价值

创新型企业薪酬激励是企业激励问题的重要组成部分,薪酬激励是否有效会影响创新型企业管理层和知识型员工工作的积极性,进而影响企业绩效的提升。理论界对于创新型企业薪酬激励有效性的研究甚少,研究创新型企业薪酬激励的有效性,有利于公司治理理论的完善,为创新型企业薪酬制度研究提供一个理论支持,并在一定程度上丰富企业薪酬激励理论;可以弥补企业薪酬激励制度的不足之处,有效提升管理层和知识型员工工作的积极性,提升创新型企业绩效水平,保持创新型企业行业中的领先地位,加快我国建设成为创新型国家的步伐。

· 企业管理层作为稀缺而有限的社会资源,在两权分离的现代企业中处于核心地位,管理层薪酬激励是企业激励问题的重要组成部分,薪酬激励恰当与否会影响管理层投融资决策的正确性,进而影响企业价值的提升。委托代理理论的代表人物、著名公司治理和公司财务理论家 Jensen 曾经说过:“管理层薪酬,不在于给多少,而在于如何给。”^[1]

建立科学有效的薪酬激励机制,能够降低代理成本,能够激励管理层为股东和企业创造更大的价值。作为财务行为的重要组成部分,企业的投融资决策一直是实务界关注的问题。从“管理层薪酬激励如何影响资本结构选择”和“管理层薪酬激励如何影响投资水平”这两个角度研究管理层薪酬激励有效性,其研究结论不但能够在一定程度上丰富公司治理在微观层面上的研究成果,深化我国公司治理理论的研究,而且对我国现有体制下的上市公司如何更好地实行管理层薪酬激励以优化其资本结构选择和投资决策具有现实指导意义。

在管理层薪酬激励有效性研究基础上,本书把对股权激励的研究放在了创新

型企业的特定微观背景下,考察创新型企业股权激励的有效性问题的,分别研究管理层和知识型员工的持股比例与企业绩效的相关关系,企业可以应用此项研究成果因地制宜,为管理层和知识型员工制定出合理的股权激励政策。

以上述实证分析为基础,本书从微观角度,尝试构建满足企业不同阶段创新人才的激励需求和企业创新发展需要的创新型人才激励机制,以期加强激励机制在企业自主创新过程中的推动作用,为企业知识、技术创新的稳定性和持续性提供有力保证;从宏观角度,比较国内外高技术产业自主创新的激励主体、激励手段及激励环境的不同,提炼出可供借鉴的国外目前实施较好的激励手段和激励环境,可以拓宽理论界进行自主创新激励机制的研究视角,完善学术界高技术产业激励机制的研究范畴。

1.2 人力资本激励机制有效性相关概念

人力资本的概念最早是由美国经济学家 Walsh 在 1935 年发表的《人力资本观》一文中首次提出来的^[2],20 世纪 60 年代舒尔茨明确界定人力资本是“通过投资形成并由劳动者的知识、技能和体力所构成的资本”^[3]。人力资本本身是一个相对抽象的概念,是通过人力资源体现出来的,也就是说人力资源是人力资本的载体,所以,为了方便阐述,本书将人力资本视同为人力资源。

关于薪酬激励有效性,其在各种研究文献中频繁出现,但对其概念的界定甚少,目前尚未有统一的定义。综合国内外学者们对薪酬激励有效性的研究可以看出,薪酬激励有效性主要是以企业绩效高低来衡量的。

创新型企业薪酬激励有效性主要有以下几方面特征:

(1)企业绩效水平提升。在国内外学者对薪酬激励有效性的理论与实证研究中,大多数的研究表明,薪酬激励有效性主要通过企业绩效水平的提升来体现。企业对管理层和知识型员工薪酬水平的有效提升,有利于提高管理层和知识型员工的工作业绩,提升企业绩效。

(2)企业员工工作积极性提高。创新型企业实施有效的薪酬激励制度可以提高管理层和知识型员工的薪酬,增加管理层和知识型员工对薪酬的满意度,从而调动管理层和知识型员工的工作积极性,提高管理层和知识型员工的工作效率,增强他们的凝聚力和归属感。

(3)逐步实现股东权益最大化。股东是企业的所有者,股东利益最大化是企业的最高目标,但是管理层在经营企业的同时追求个人利益,并不会为了股东利益最大化而付出最大的努力。薪酬激励的有效实施增加了管理层工作的积极性,管理层由于得到了满意的薪酬,开始兼顾股东利益努力工作,逐步实现股东利益最大化。

1.3 本书的研究主题和理论基础

1.3.1 研究主题

关于企业激励机制有效性,国内外同行已取得了一定的研究成果,但难以满足企业发展需求,难以发挥对企业可持续发展的现实指导作用。首先,研究对象方面,现有研究的重点大多放在了管理层激励机制,尤其是管理层薪酬激励上,关于管理层的非薪酬激励、知识型员工的激励这两方面的研究涉猎不多,研究也不够深入;其次,关于激励机制有效性的概念界定,现有研究大多局限于财务绩效,对企业投融资决策效果和非财务绩效的考虑很少;最后,关于激励机制设计,已有研究成果缺乏对不同国家现行激励机制的比较分析,不利于我国产业和企业两个层面的激励机制设计。

本书所做研究以创新理论、激励保健理论、委托代理理论、人力资本理论、公平理论、可持续发展理论和利益相关者理论为基础,围绕人力资本和激励机制,分别研究了管理层薪酬激励如何影响投资水平和资本结构选择、创新型企业薪酬激励和股权激励如何影响企业绩效这几个问题。综合研究结果,本书就如何进行创新型企业人力资本激励机制设计提出构想和初步设计思路,结合高技术产业自主创新激励机制国内外比较结果,从宏观和微观两个层面提出完善创新型企业人力资本激励机制的建议。

1.3.2 本书研究的理论基础

1. 创新理论

创新理论是经济学家熊彼特于1912年在他的《经济发展理论——对于利润、资本、信贷、利息和经济周期的考察》一书中首先提出的^[4]。按照他的理论,所谓“创新”,就是建立一种新的生产函数,把一种从来没有过的、关于生产要素和生产条件的“新组合”引入生产体系。熊彼特所说的“创新”、“新组合”或“经济发展”,包括以下五种情况:①引进新产品;②引用新技术,即新的生产方法;③实现企业的新组织;④开辟新市场;⑤控制原材料的新供应来源。按照熊彼特的理论,创新是内生的和间断的,是能够带来“创造性毁灭”的。

熊彼特的学生 and 后继者围绕技术创新过程,影响技术创新的因素,技术创新的市场体制,扩散模式,与企业经营的关系,对企业、行业、国民经济增长贡献的测度方法,以及企业的组织结构,管理策略,企业内外因素等与技术创新的关系等开展了深入的研究,形成了以爱温·曼斯菲尔德、莫尔顿·卡曼、南赛·施瓦茨、克里斯·弗里曼为代表的,以技术创新为主要研究内容的所谓“熊彼特学

派”。曼斯菲尔德构造了技术创新的扩散模型。卡曼和施瓦茨就技术创新和市场结构的关系的研究提出：竞争程度、企业规模、垄断力量、财务风险和资本结构这些变量是决定技术创新的重要因素，技术创新最有利的市场结构是介于垄断和完全竞争之间所谓中间程度的竞争等。

在进行创新型企业人力资本激励机制有效性实证研究时，本书借鉴了卡曼和施瓦茨就技术创新和市场结构的关系所进行的研究中提出的决定技术创新的重要因素，将部分因素作为控制变量，客观评价我国创新型企业人力资本激励机制有效性的高低。

2. 激励保健理论

激励保健理论又称双因素理论，是美国心理学家赫茨伯格 1959 年与他人合作专为工作情景设计的第一个激励模型^[5,6]。赫茨伯格和他的合作者们在美国匹兹堡地区对 200 多名工程师、会计师进行了调查访问。经过对调查结果的分析，赫茨伯格发现，对于工作感到满意的因素和不满的因素有着明显的区分。当被调查者对工作满意时，他们倾向于认可与工作本身有关的因素，如成就感、工作自主、工作富有挑战性、发展机会等；当感到不满意时，他们倾向于抱怨那些外在的工作条件，如工作环境、工作中人的关系等。据此，赫茨伯格认为，“满意”的对立面并不是“不满意”，而是“没有满意”；相应地，“不满意”的对立面也不是“满意”，而是“没有不满意”。因此，消除工作中的“不满意”因素并不会必然带来工作上的满意，因而不具有激励作用。赫茨伯格将前面一种导致“满意”的因素称为激励因素，后面一种导致“不满意”的因素称为保健因素。赫茨伯格的激励保健理论主要是从人的行为要素入手研究激励的动因问题，关注的是对于“满意”和“不满意”因素的研究，一般被归类为“内容型管理激励理论”。

本书将激励保健因素中的激励因素与保健因素运用到创新型企业人力资本激励机制有效性的研究中，研究管理层和知识型员工对创新型企业薪酬的满意程度与不满意程度。

3. 委托代理理论

20 世纪 30 年代，美国经济学家伯利(Berle)和米恩斯(Means)在《现代企业与私有产权》一书中论述了现代公司制度下两权分离理论，即公司所有权与控制权分离，企业所有者保留剩余索取权，而将控制权让渡给管理层，这是最早的对两权分离的论述^[7]。Ross 最早提出了委托人和代理人的概念，如果代理人一方代表委托人一方的利益行使某些决策权，则代理关系随之产生^[8]。Jensen 和 Meckling 把委托代理关系定义为：“一个人和一些人(委托人)委托其他人(代理人)根据委托人利益从事某些活动，并相应授予代理人某些决策权的契约关系。”^[9]至 20 世纪 70 年代，委托代理理论基本成熟。委托代理理论是现代企业理论的重要组成部分，在管理层薪酬激励研究领域，也一直占据着理论主导地位，

大量对管理层薪酬激励的研究都是基于该理论进行的。

从经济学理论对公司治理结构与企业价值的实证研究发现,代理人是具有独立利益和行为目标的“经济人”,他的目标与委托人的目标不可能完全一致。作为“经济人”,代理人存在着“机会主义倾向”,在代理过程中会产生职务怠慢、损害或侵蚀委托人利益的道德风险和逆向选择问题;进行战略决策和选择时,他们可能会以股东利益为代价寻求自身利益的最大化。从委托人方面来看,市场环境存在着很大的不确定性以及委托人和代理人之间存在严重的信息不对称性,使委托人难以准确判断代理人的行为努力与否、是否出现机会主义行为等。因此,在委托代理关系中,就出现了所谓的代理成本或者激励问题。为了降低代理成本,从委托人的立场来看,必须设计一种契约或者机制,给代理人提供某种激励和约束,使代理人的决策倾向于能够有利于委托人的效用最大化。因此,需要进行科学合理的管理设计,尽量规避代理渠道风险,用较低的成本调动代理人的积极性,以达到良好的渠道效果。

管理层受所有者委托,是企业的主要决策者。如果单纯对管理层实施短期薪酬激励,管理层很可能进行非公司价值最大化的投融资决策,将公司财富转化为个人收益,产生道德风险。如果对管理层综合实施长短期薪酬激励,则可以使企业持续发展和价值最大化成为股东和管理层的共同目标,避免管理层采取有利于自身而有损股东利益的投资行为,从而带来公司价值的增长。

4. 人力资本理论

早期的人力资本理论来源于古典政治经济学,它肯定了劳动创造价值,确定了劳动在经济增长中的作用,这是人力资本思想的萌芽时期。比较有代表性的观点有威廉·配第对人口货币价值的计算,他在分析生产要素创造劳动价值的过程中,曾把人的“技艺”列为除了土地、物力资本和劳动以外的第四个特别重要的要素^[10]。其后,1776年,著名的古典政治经济学家亚当·斯密明确提出了人力资本的概念,他在《国富论》中指出“工人增进的熟练程度,可和便利劳动、节省劳动的机器和工具同样看做社会上的资本”并系统地阐述了人力资本理论,主要包括:①人力资源是一切资源中最主要的资源,人力资本理论是经济学的核心问题;②在经济增长中,人力资本的作用大于物质资本的作用;③人力资本的核心是提高人口质量,教育投资是人力投资的主要部分,不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费,而应视同作为一种投资;④教育投资应以市场供求关系为依据,以人力价格的浮动为衡量符号^[11]。1958年,美国经济学家 Jacob Mincer 发表题为《人力资本投资与个人收入分配》的文章,首次建立了反映个人收入与其接受培训量间相互关系的经济数学模型^[12]。系统地提出人力资本理论并用以解释经济发展的是美国著名经济学家 Theodore W. Schultz^[13]。20世纪60年代, Schultz 和 Becker 创立了人力资本理论。人力资本理论经过 Gary S. Becker 等

的发展之后日益完善,其主要观点是:人力资源是一切资源中最主要的资源,在经济增长中,人力资本的作用大于物质资本的作用^[14]。

随着整个经济社会由传统经济向知识经济演进步伐的加快,人力资本理论的现实意义越来越突出,人力资本的经济、社会地位日益提高。据测算,在当今发达经济体系中,物质资本投入每增加1美元,产出增长为1~3美元^[15];而人力资本投入每增加1美元,产出便增长3~10美元。这其中最关键的一条在于知识正在成为主要的生产要素,知识工作者的生产力正在成为主导生产力。

人力资本理论在薪酬激励制度设计与管理中的应用价值在于:人力资本的资本属性表明人力资本有追求功利性收益的本质,也决定了其必须一定的经济关系中才能得以实现。从这个意义上看,薪酬是人力资本所有者出卖自身人力资本所获得的报酬;人力资本的个人专有属性和流动性决定了人力资本使用中监督的有限性和激励的必要性^[16]。

人力资本理论是研究股权激励影响绩效问题的理论前提,人力资本的特征决定了必须对其进行管理,如监督和激励,否则人力资本就不会充分发挥作用。在知识经济下,监督的作用明显减少,激励逐渐变成主要的管理模式。企业的股权激励从产权及其派生的剩余索取权的角度考虑有效管理人力资本的方式,实现生产要素的最优组合和有效利用,提高资源配置效率。对管理层和知识型员工实施股权激励,可以使其获得一部分股权和剩余索取权,对其人力资本价值的承认和肯定,能够调动管理层和知识型员工努力工作的积极性,推动企业经营绩效的提高。管理层和知识型员工是人力资本理论中重要的人力资源,在创新型企业中承担市场开拓、技术创新、管理创新和制度创新的重任,他们的积极性、创造性的发挥直接影响到企业其他资源功能的发挥。因此,创新型企业激励机制是否有效直接影响管理层和知识型员工对企业的贡献度,进而影响企业绩效。

5. 公平理论

公平理论又称社会比较理论,是由美国心理学家 John Stacey Adams 于 1965 年提出的,他指出员工的激励程度来源于对自己和参照对象的报酬及投入的比例的主观比较感觉^[17]。公平理论是研究人的动机和知觉关系的一种激励理论。Adams 与罗森鲍姆 1962 年著作的《工人关于工资不公平的内心冲突同其生产率的关系》对公平理论进行研究,主要侧重于研究工资报酬分配的合理性、公平性及其对职工生产积极性的影响^[18]。

公平理论的基本内容包括两个方面:

(1)公平是激励的动力。公平理论认为,人能否受到激励,不仅取决于他们得到了什么而定,还要取决于他们所得与别人所得是否公平而定。这种理论的心理学依据是人的知觉对人的动机的影响很大。一个人不仅关心自己的所得所失,而且还关心其与别人所得所失的关系。他们以相对付出和相对报酬全面衡量自己

的得失。如果得失比例和他人相比大致相当,他们就会心理平和,认为公平合理,心情舒畅;得失比例比别人高则令其兴奋,是最有效的激励,但有时过高会带来心虚的感觉,不安全感激增;当得失比例低于别人时,其会产生不安全感,心理不平静,甚至满腹怨气,工作不努力、消极怠工。

(2)不公平的心理行为。当人们受到不公平待遇时,其心理会产生苦恼、紧张不安的现象,导致行为动机下降,工作效率下降,甚至出现逆反行为。个体为了消除不安,一般会出现以下一些行为措施:通过自我解释达到自我安慰,造成一种公平的假象,以消除不安;更换对比对象,以获得主观的公平;采取一定行为,改变自己或他人的得失状况;发泄怨气,制造矛盾;暂时忍耐或逃避。目前我国创新型企业激励机制设计和实施过程中,主要侧重于研究管理层薪酬激励,而对于知识型员工薪酬激励研究相对较少,知识型员工普遍认为他们得到的薪酬与自身付出并不相符,这种不公平的心理导致知识型员工大量外流。本书对知识型员工薪酬激励有效性现状进行分析,并提出相应的完善知识型员工薪酬激励的建议。

6. 可持续发展理论

1994年,我国政府发表了《中国21世纪议程——中国21世纪人口、环境与发展白皮书》,把“可持续发展”的理念和要求贯穿到国家发展政策和行动计划中,并在各个领域全面实施可持续发展战略,取得了令国际瞩目的成就。十六届三中全会通过的《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》,进一步提出了“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会与人的全面发展”。胡锦涛同志把这样的发展观称为“科学发展观”,并将其作为目前我国发展的指导方针。

企业可持续发展是指企业在追求自我生存和永续发展的过程中,既要考虑实现企业经营目标和提高企业市场定位,又要保持企业在已领先的竞争领域和未来扩张的经营环境中保持持续的盈利增长和竞争能力的提高,保证企业在相当长的时间内长盛不衰^[19]。

企业可持续发展的特征有如下几点:①制约可持续发展的资源约束不仅指自然资源,还包括其他对企业发展具有决定意义的资源,如资本、人才、创新能力、企业文化等,且资本、人才和其他一些无形资产等资源对企业来说更加重要;②企业作为营利性组织和市场经济的微观主体,其可持续发展最终表现为收入的增长和利润的增长;③企业可持续发展是通过其长期持续的竞争优势来实现的,企业长期持续竞争优势是企业可持续发展的基础和动力;④企业可持续发展需要克服企业生命周期的约束,不断进行技术创新和制度创新;⑤企业可持续发展具有时间和空间上的延展性,突出表现为不断地突破发展和自我超越,不以牺牲未来发展来谋取短期的发展,现在的发展蕴藏着未来更大的发展^[20]。

根据可持续发展理论,企业在不危害社会公共利益和第三方利益的前提下,通过自身要素(人才、技术、管理等)不断积累、整合和完善,并且不断地与外界环境进行物质、能量和信息的交换,培育出特有的、为市场所接受的、具有持续竞争优势的能力——核心竞争力,从而避免在可预见的将来由于决策失误、管理不当、人力资源枯竭、效益滑坡等因素导致企业陷入困境甚至破产。

管理层作为企业的人才资源,是影响企业可持续发展的重要因素之一,管理层有着很强的经营才能和创新能力,他们作为企业的主要经营者,在合理运用企业资源、促进企业的可持续发展中起着举足轻重的作用。对管理层实施恰当的薪酬激励,能够在一定程度上促进其做出正确的决策(包括投融资决策),减少管理层以牺牲未来发展来谋求短期利益的可能性,进而促进企业获得并持续拥有核心竞争力。

7. 利益相关者理论

利益相关者理论是 20 世纪 60 年代左右在美国、英国等长期奉行外部控制型公司治理模式的国家中逐步发展起来的,传统的“股东至上”观点开始日益受到批评,利益相关者在公司治理中的作用越来越多地得到重视,利益相关者理论已经成为公司治理理论的重要组成部分。利益相关者理论是随着人们对企业行为社会效应的关注而出现的,该理论认为任何公司的发展都离不开各种利益相关者的投入或参与,在公司治理过程中要兼顾各类利益相关者的利益。对企业而言,其利益相关者一般可以分为三类:资本市场利益相关者,即股东和公司资本的主要供应者;产品市场利益相关者,即主要供应商、顾客、当地社团和工会;组织中的利益相关者,即企业所有员工,包括管理人员和一般员工。每个利益相关者群体都希望企业在制定战略决策时优先考虑他们,以便实现他们的目标。

随着现代资本市场的发展,股东变得分散而消极,更容易在资本市场上“用脚投票”来转移企业的经营风险和财务风险,对企业承担的责任日益减少;相反,其他利益相关者特别是管理层和知识型员工与企业的利害关系更为密切。企业管理层和知识型员工成为主要利益相关者,如果企业能恰当激励他们,可以最大限度地调动他们工作的积极性,以使管理层和知识型员工的利益与企业的长期发展相一致。

1.4 本书的逻辑框架和结构安排

1.4.1 本书的逻辑框架

本书的逻辑框架如图 1-1 所示。

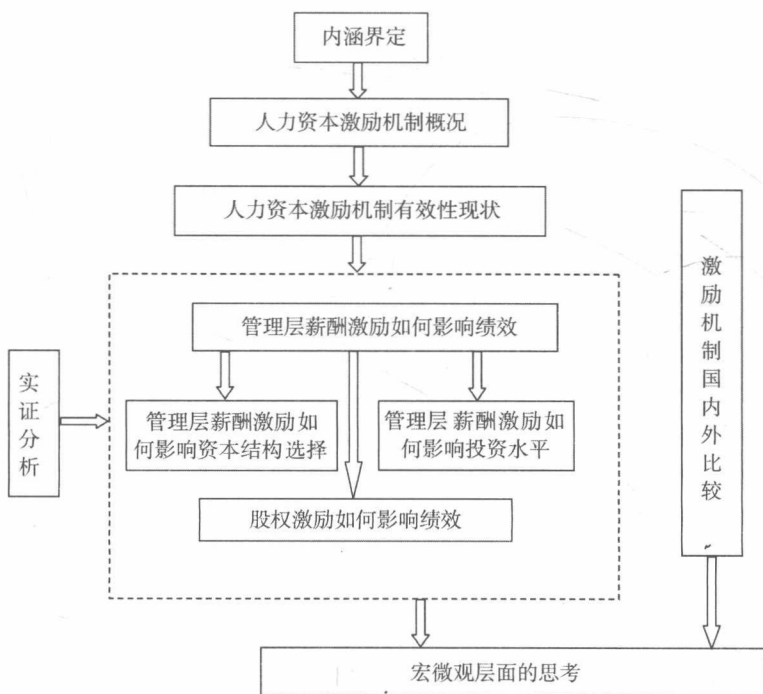


图 1-1 本书逻辑框架图

1.4.2 本书的结构安排

本书主要包括以下六个方面的内容：

第1章为绪论，介绍了人力资本激励机制有效性的研究价值和相关概念的内涵界定。

第2章为创新型企业人力资本激励机制概况。本章首先介绍了创新型企业发展现状和成效，其次从激励水平、行业、地域、期限结构、实际控制人类别差异五个方面分析上市公司管理层薪酬激励现状，最后从行业、地域、期限结构三方面分析创新型企业薪酬激励现状。

第3章为创新型企业人力资本激励机制有效性现状。本章对创新型企业管理层薪酬激励有效性现状和创新型企业知识型员工薪酬激励有效性现状分别从横向和纵向两个角度进行分析，并从内部因素和外部因素两方面对影响创新型企业人力资本薪酬激励有效性进行了研究。

第4章为创新型企业薪酬激励对绩效的影响。本章在对管理层薪酬激励有效性和知识型员工薪酬激励有效性进行相关研究后，运用多元线性回归分析方法，分别以单纯实施管理层短期薪酬激励的上市公司和综合实施管理层长短期薪酬激

励的上市公司为研究对象,针对管理层短期薪酬激励和长短期综合薪酬激励的有效性进行了实证分析。

第5章为管理层薪酬激励对资本结构选择的影响。本章在对上市公司资本结构选择现状进行分析后,对实施不同期限结构管理层薪酬激励的上市公司的资本结构选择差异进行了分析,在此基础上,从水平变化和行业差异两方面分别对短期薪酬和长期薪酬的现状进行分析,同时,对资本结构选择现状选择了从资本的属性结构、资本的期限结构和资本的来源结构三个角度进行分析,最后比较了实施不同期限结构管理层薪酬激励的上市公司的资本结构选择差异。

第6章为管理层薪酬激励对投资水平的影响。本章从投资水平增长状况、各地域不同行业投资水平、实施不同期限结构管理层薪酬激励的上市公司的投资水平三方面分析了上市公司投资水平现状,在此基础上,研究了上市公司管理层薪酬激励对投资水平的影响,然后分行业研究了管理层短期薪酬激励对投资水平的影响,并对实证结果进行了分析。

第7章为创新型企业股权激励对绩效的影响。本章首先对股权激励有效性和股票期权有效性相关研究进行了阐述,分析了适用于创新型企业管理层和知识型员工的多种股权激励模式,其次结合创新型企业的阶段性特征,分别讨论了种子期、初创期、成长期和成熟期的股权激励模式选择,最后运用线性回归分析方法,对创新型企业股权激励与绩效间关系进行了实证分析。

第8章为创新型企业人力资本激励机制设计。本章首先分析了创新型企业人力资本激励机制现存问题及成因,其次在对创新型企业人力资本激励因素调查后,明确了创新型企业人力资本激励机制设计原则和设计思路,最后在对初创阶段、成长阶段、成熟阶段、衰退阶段创新型企业人力资本激励机制设计后,引发从企业层面完善创新型企业人力资本激励机制的思考。

第9章为高技术产业自主创新激励机制国内外比较。本章通过比较美国、英国、法国、韩国、日本,以及中国针对高技术产业自主创新所实施的各种直接和间接激励手段,分析了不同激励手段对高技术产业自主创新能力提升的作用。

第10章为完善人力资本激励机制的宏观思考。本章结合我国创新型企业实际情况,从宏观层面提出完善直接激励手段、完善间接激励手段、优化激励环境这三方面完善创新型企业人力资本激励机制的建议。