

肇庆学院学术著作出版基金资助

利益制衡

与
国有企业经营者行为

● 丁孝智 ● 张华 ● 宋领波 著

新华出版社

肇庆学院学术著作出版基金资助

利益制衡与国有企业经营者行为

丁孝智 张 华 宋领波 著

新 华 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

利益制衡与国有企业经营者行为 / 丁孝智 张华 宋领波著.

—北京: 新华出版社, 2007. 8

ISBN 978 - 7 - 5011 - 8056 - 1

I. 利… II. ①丁…②张…③宋… III. 国有企业—管理人员—管理行为—研究—中国
IV. F279. 241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 127717 号

利益制衡与国有企业经营者行为

责任编辑: 王 丽

封面设计: 冯 锴

出版发行: 新华出版社

地 址: 北京石景山区京原路 8 号

网 址: <http://www.xinhupub.com>

<http://press.xinhuanet.com>

邮 编: 100040

照 排: 北京汉书鸿图文化传播有限公司

印 刷: 河北高碑店市鑫昊印刷有限公司

开 本: 720mm × 960mm 1/16

印 张: 14. 25

字 数: 218 千字

版 次: 2007 年 8 月第一版

印 次: 2007 年 8 月第一次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5011 - 8056 - 1

定 价: 26.00 元

本社购书热线: (010) 63077122 中国新闻书店电话: (010) 63072012

图书如有印装问题, 请与印刷厂联系调换。电话: (0312) 2838225



丁孝智(照片中)

1962年8月出生，甘肃武威人。1998年毕业于复旦大学经济学院，获经济学博士学位。现为肇庆学院经济与管理学院教授、硕士生导师。研究方向为企业文化、企业管理思想、企业人力资源管理和企业战略管理。

在《光明日报》、《自然辩证法通讯》、《中国经济史研究》、《经济管理》、《经济评论》、《中国人力资源开发》等国内核心以上刊物发表学术论文近70篇，出版教材和著作10部；曾获得省级教学成果一等奖、省级科研成果二等奖各1项，市级科研成果一等奖、二等奖各2项。论文多篇被人大复印资料、高校文科学报文摘等国内权威索引摘录或复印；主持和参加国家教育部、省市和学校科研课题10多项；为10多家企业提供咨询策划和培训并获得良好的效果。曾先后被评为广东省“千百十”工程校级重点培养对象，肇庆市专业技术拔尖人才，肇庆市劳动模范，肇庆市优秀人才、肇庆市优秀教师，并担任地方政府和一些企业经济管理顾问。

张华(照片左)

.....

1980年8月出生,辽宁辽阳人。管理学硕士。现为肇庆学院经济与管理学院教师。研究方向为企业人力资源管理、企业战略管理。在《甘肃社会科学》、《生产力研究》、《中国流通经济》等刊物发表学术论文多篇,参与省市级科研课题和横向课题多项。

.....

宋领波(照片右)

.....

1980年9月出生,河北石家庄人。管理学硕士。现为广西经贸职业技术学院教师。研究方向为企业人力资源管理、企业战略管理。在《生产力研究》、《内蒙古工业大学学报》、《中国流通经济》等刊物发表学术论文多篇。

.....

目 录

第一章 导论	(1)
1.1 问题的提出	(1)
1.2 相关研究述评	(4)
1.3 分析框架	(8)
1.3.1 基本假设	(8)
1.3.2 研究方法	(16)
1.3.3 基本框架	(16)
1.4 概念释义	(17)
第二章 国有企业性质	(20)
2.1 国有企业的发展历程	(20)
2.2 国有企业的基本性质	(27)
2.2.1 有关国有企业性质研究的回顾	(27)
2.2.2 国有企业性质之我见	(29)
2.3 国有企业的功能定位	(30)
第三章 实践探索	(36)
3.1 对国有企业经营者绩效考评方法的实践探索	(36)
3.1.1 国有企业绩效考核制度的历史回顾	(36)
3.1.2 对我国现行国有企业绩效考评体系的评析	(38)
3.2 对国有企业经营者激励约束问题的实践探索	(45)
3.2.1 国有企业经营者激励约束机制的探索历程	(45)
3.2.2 激励机制的几种基本模式	(48)
3.2.3 相关约束机制的实践	(52)

3.3 存在的主要问题	(53)
3.3.1 绩效考评方法存在的主要问题	(53)
3.3.2 激励约束机制存在的主要问题	(57)

第四章 理论评介

4.1 国有企业改革理论评析	(60)
4.1.1 主要观点概述	(60)
4.1.2 成本分析	(63)
4.1.3 综合分析	(65)
4.2 企业绩效考评理论述评	(67)
4.3 国外企业激励约束理论述评	(73)
4.3.1 管理学视野的激励理论	(73)
4.3.2 经济学视野的激励理论	(77)
4.3.3 约束机制及其机理分析	(83)

第五章 国外经验

5.1 欧美主要国家国有企业绩效考评实践	(86)
5.1.1 美国	(86)
5.1.2 英国	(87)
5.1.3 德国	(88)
5.1.4 瑞典	(90)
5.2 亚洲主要国家国有企业绩效考评实践	(91)
5.2.1 日本	(91)
5.2.2 新加坡	(92)
5.2.3 韩国	(93)
5.2.4 印度	(94)
5.3 国外几种典型的企业经营者激励约束模式	(95)
5.3.1 英美模式	(95)
5.3.2 德日模式	(96)
5.3.3 东亚国家模式	(97)
5.4 整体评价	(98)
5.4.1 国外绩效考评体系的整体评价	(98)

5.4.2 国外激励约束机制的整体评价	(100)
第六章 理论框架	(102)
6.1 利益相关者理论分析	(102)
6.1.1 利益相关者理论产生的思想基础	(103)
6.1.2 利益相关者理论产生的实践基础	(106)
6.2 国有企业经营者绩效考评体系的分析框架	(111)
6.2.1 利益相关者的界定和分类	(111)
6.2.2 基于绩效考评要求的国有企业利益相关者界定	(116)
6.2.3 国有企业分类及经营者绩效考评	(120)
6.3 “相关利益主体导向型”绩效考评体系的可行性分析	(123)
6.3.1 “相关利益主体导向型”概念解析	(123)
6.3.2 建立“相关利益主体导向型”绩效考评体系的现实意义	(123)
第七章 应用设计	(125)
7.1 “相关利益主体导向型”绩效考评体系设计	(125)
7.1.1 总体特征	(125)
7.1.2 垄断性国有企业经营者绩效考评体系	(126)
7.1.3 竞争性国有企业经营者绩效考评体系	(132)
7.2 激励约束机制的设计	(138)
7.2.1 激励约束机制的设计原则	(138)
7.2.2 激励机制的构建	(140)
7.2.3 约束机制的构建	(148)
第八章 相关问题	(152)
8.1 国有企业经营者委托代理问题	(152)
8.1.1 委托代理及其内涵	(152)
8.1.2 西方发达国家解决委托代理问题的有益探索	(153)
8.1.3 我国国有企业的委托代理问题	(155)
8.1.4 解决国有企业委托代理问题的几点建议	(159)
8.2 国有资产管理体制改革问题	(162)
8.2.1 国外几种主要的国有资产管理体制及其经验	(162)

8.2.2	现阶段我国国有资产管理体制及其特点	(168)
8.2.3	现阶段我国国有资产管理体制中存在的主要问题	(171)
8.2.4	国有资产管理体制改革中值得进一步重视的几个问题	(173)
8.3	国有企业的信息环境建设问题	(178)
8.3.1	企业经营信息显示机制	(178)
8.3.2	我国国有企业的信息环境建设问题	(180)
8.3.3	创建充分竞争的信息环境	(187)
8.4	国有企业经营者选拔机制问题	(191)
8.4.1	我国现行的国有企业经营者选拔任用机制	(191)
8.4.2	发达国家对企业经营者的选拔机制	(194)
8.4.3	国有企业经营者选拔任用机制的创新	(196)
8.5	公司治理机制与国有企业内部监督问题	(199)
8.5.1	公司治理机制及其内涵	(199)
8.5.2	国外几种典型的公司治理结构模式及其特点	(201)
8.5.3	我国国有企业的公司治理及其存在的问题	(203)
8.5.4	完善国有企业的公司治理机制	(205)

参考文献	(211)
------------	-------

后 记	(219)
-----------	-------

第一章 导 论

1.1 问题的提出

1932年,美国经济学家伯利(Berly)和米恩斯(Means)出版了《现代公司与私有财产》一书。在这项开创性的实证研究中,著名的“所有权和控制权分离”命题被提出。在他们看来,现代公司是无数的个人财产被集中起来而形成的巨大的财富集合体,股权是广泛分散的,但控制权却是相对集中的,分散的股东无法履行每个人对公司日常业务管理的职责,从而将其授予到统一的经营者手中,最终产生了所有权与控制权的分离。由于经营者与所有者(股东)之间存在着目标函数不一致、信息不对称以及责任不对等的矛盾,经营者的行为就有可能偏离股东的利益,这就产生了詹森(Jensen)和麦克林(Meckling)、霍姆斯托姆(Holmstrom)等人提出的委托代理问题(principal-agent problem)。从逻辑上分析,现代企业所有权和控制权的分离,经营者职能的分解,职业经理人和企业所有者目标和利益的不一致,是产生委托代理问题的必要条件,但并非充分条件。委托代理问题之所以产生,还因为经营者和股东之间的信息不对称。

迄今为止,经济学家所拥有的分析所有权与控制权问题最有效、最通用的工具是委托代理理论。经典的委托代理理论试图模型化下列问题:企业所有者作为委托人,想使作为代理人的企业经营者按照所有者自己的利益目标选择行动。然而,所有者不能直接观察到经营者选择了什么样的行动,所能观察到的是一些变量(如企业的产出),这些变量或产出至少部分的由经营者的行为决定,也就是说,是由经营者的行为和其他的外生随机变量决定的。企业所有者应当关心的问题是:如何根据这些观测到的产出或变量奖惩经营者,以激励经营者选择对所有者最有利的行动。

解决上述委托代理问题的核心是在委托人和代理人框架下设计一套有效的绩效考评及激励约束机制。著名的企业理论研究专家、北京大学光华管理学院院长张维迎教授将此看作是委托代理理论在现代公司治理机制。由于委托人和代理人之间的委托代理关系实质上是一种不完备的契约关系，所以，张维迎认为有效的公司治理机制设计应包括以下四个方面的内容：一是企业的治理结构和所有权安排问题，主要针对委托代理问题中的委托人和代理人角色问题；二是企业的内部治理机制和规章制度安排，主要解决委托代理问题中的监督问题；三是企业的外部治理机制和市场信息的获得，主要针对委托代理问题中的信息显示问题；四是经营者的报酬设计，主要解决委托代理问题中的激励强度问题。^① 西方发达国家公司通过剩余索取权的授予、有效的内外部治理机制以及合理的报酬设计在最大化所有者利益的同时，相对有效地解决了上述委托代理问题。

我国的国有企业与西方社会的现代公司一样，存在着所有权与经营权分离的现象，因而产生了企业经营中的委托代理问题。经营者作为国有企业，乃至国家、社会发展的重要稀缺性资源在委托代理关系中占据了重要的角色。国有企业能否高效地利用有限资源以实现预期的经济和社会目标，在很大程度上取决于是否能在明晰产权关系的基础上，设计有效的经营者绩效考评体系以及相应的激励约束机制以解决委托代理问题。由于所有权与经营权分离所引发的国有企业运营效率低下问题是产权改革的直接动因，其目的在于解决委托人与代理人之间的信息不对称问题。因为，这种现实存在的信息不对称在经营者掌握了事实上的剩余控制权后，就不可避免地产生道德风险及逆向选择等委托代理问题，降低了国有企业的经营效率。在高昂的交易费用制约下，经营者的主观努力程度和经营成果变得很难预期。此时，作为委托人的企业所有者就必须设计出一种对经营者的经营绩效进行事后监督的方法，实现信号传递以消除不对称信息的影响，这便是绩效考评体系产生的原因。然而，这仅是问题的一个方面，任何人都无法保证经营者在产生“经济人”行为时不会损害到所有者的利益，单纯的考评方法并不能确保经营者权益和风险的对称性，也就是说，经营者行为的“外部性”可以将风险转嫁给所有者而不承担任何损失。此时，激励约束机制即成为纠正经营者道德风险行为

① 张维迎：《产权、激励与公司治理》[M]。北京：经济科学出版社，2005：前言

的另一种手段。

国有企业的产生有其历史必然性，并非经济体制所单独决定。尽管它在各国经济构成中所占的比重不同，但普遍承担了私有企业所不能（愿）担负的社会性职能。同时，作为独立的经济实体，本身也要讲求经营质量，这种目标差异决定了国有企业经营者的绩效考评及激励约束机制相对于私有企业更加复杂。具体来说，首先，双重目标的存在给政府主管部门考核国有企业经营者的经营业绩带来了困难，增加了政府部门和国有企业经营者之间的信息不对称，从而增加了企业管理成本。其次，双重目标的存在使得政府主管部门选聘国有企业经营者的标准变得模糊，为政府官员腐败创造了条件，从而增加了国有企业的所有权成本。再者，双重目标的存在造成了市场价格的扭曲，这意味着弱化了国有企业外部的市场竞争，从而缺乏一种能够充分反映国有企业经营者经营绩效的信息环境。

在经历了由计划经济时期的实物产量为核心的考核手段，改革开放后的以产值和利润为主的考评方法，以及当今以投资回报率为主体的绩效考评体系三个发展过程后，国有企业对经营者的绩效考评仍未摆脱传统的党政主导型思维模式以及所有者与代理人之间信息不对称问题的困扰。导致监管实践中不能准确、规范地把握经营者的真实业绩，绩效考评与激励约束机制相脱节，造成了部分经营者的投机心理及“短视行为”，衍生出了“59岁现象”、“灰色收入”、“在职消费”等一系列腐败现象。之所以进行了多种尝试却始终未解决经营者绩效考评及激励约束的根本问题，我们认为，关键还在于没有从国有企业的功能定位角度考虑相关机制的设计，同时，对经营者的绩效考评及激励约束机制的设计还应按照国有企业分类改革的特点而作“量体裁衣”式地划定而非整体性地“批量复制”。

长期以来，我国国有企业经营者绩效考评体系设计基本沿袭了两种思维模式，即偏重经济效益考评方式的“股东至上式”，以及侧重政绩目标考评手段的“党政主导型”。但是，国有企业的经营目标却是各利益相关者多元化利益诉求的综合体现，由此产生了其经济性和社会性的双重属性特质。如果我们在衡量国有企业这一多元化目标的经济绩效时，以政府作为单一的考核主体，就难免引发考核指标片面，度量标准缺乏客观性的后果，这一点只要简单回顾一下改革开放以来此消彼长的绩效考核体系改进过程的效率便略知一二。因为政府的“越俎代庖”行为并不能从根本上解决所有者与经营者之间信息不对称问题。而相对政府从宏观层面的监管，各利益相关者（债权人、

非控股股东、员工等)对企业的经营绩效的关注却是相对客观和准确的,可以更直观地了解到企业经营的真实业绩,从而有利于在绩效考评指标设计方面提供信息甄别,以规避信息不对称问题,准确详细地反映经营者的真实绩效。

本书旨在以利益相关者理论为基础,构建影响经营者行为的企业内外因素及其分析框架,提出设计国有企业经营者绩效考评体系及激励约束机制的基本模式。

1.2 相关研究述评

现代公司中所有权与控制权的分离是经营者绩效考评及激励约束问题产生的根本原因。尽管各国的企业实际情况千差万别,但实际研究过程中,基本上沿用了通过研究企业理论进而从基础层面为绩效考评及激励约束机制提供理论依据的研究方式,其中以委托代理理论为主。

委托代理理论产生于20世纪60年代末至70年代初,由于不满足于阿罗—德布鲁体系(Arrow—Debreu)中的企业“黑箱”理论,很多学者开始深入研究有关企业内部的信息不对称,以解决所有权和控制权分离所诱发的一系列问题。这一理论的主要代表人物是威尔森(Wilson)、阿罗(Arrow)、阿尔钦和德姆塞茨(Alchian & Demsetz)、罗斯(Ross)、莫里斯(Mirrlees)、詹森和麦克林(Jensen & Meckling)、霍姆斯托姆(Holmstrom)、格罗斯曼和哈特(Grossman & Hart)等。在现代产权理论和信息经济学基础上发展起来的委托代理理论,通过对交易费用的比较运用和对企业内部产权结构的研究,已经取得了长足的进展,特别体现在理论和数学模型的探索上。

威尔森、莫里斯、霍姆斯托姆、罗斯等人开创了委托代理理论研究的先河。该理论的基本观点是:(1)在任何满足代理人参与约束及激励相容约束下,使委托人预期效用最大化的激励契约中,代理人都必须承受部分风险;(2)如果代理人是一个风险中性者,那么可以使代理人承受完全风险,即使他成为统一剩余索取权拥有者的办法达到最优结果。另外,该理论采用抽象的数学方法开展研究,其研究方法一般是首先假定委托人的行为效用函数,然后假定一些约束函数,最后选择激励方案,使信息决策、契约履行及奖励合一。

信息不对称是产生委托代理问题的原因。阿罗对委托代理理论的研究主要集

中在委托人与代理人之间的信息不对称上。据此，他把委托代理问题分为两种类型：道德风险（moral hazard）和逆向选择（adverse selection）。^① 道德风险一般是指代理人借事后的信息非对称性、不确定性以及契约的不完全性而采取的不利于委托人的行为。阿罗将它引入经济分析中专指契约实施阶段的机会主义行为。逆向选择是指代理人利用事前的信息非对称性所进行的不利于委托人的决策选择。随后，阿克劳夫（Akerlof）构建了一个逆向选择问题研究的分析范式。^② 格罗斯曼和哈特构建了一个完整的道德风险模型，对有关问题提供了一个综合性解释。^③

阿尔钦和德姆塞茨通过重新说明企业的意义和解释在怎样的环境下管理资源的成本低于由市场配置资源成本的方面，开辟了研究企业理论的另一条路径，由此形成了团队生产理论。^④ 团队生产指的是，一种产品是由若干个集体内成员协同生产出来的，而且任何一个成员的行为都将影响其他成员的生产率。由于最终产出是一种共同努力的结果，每个成员的个人贡献不可能精确地进行分解和观测，因此，不可能按照每个人的真实贡献去支付报酬，这就导致一个“偷懒”问题，团队成员缺乏努力工作的积极性。为了减少这种行为，就必须让部分成员专门从事监督其他成员的工作。为了提高监督者的积极性，必须使他能够占有剩余权益。同时，为了保证监督的有效性，监督者又必须掌握修改契约条款及指挥其他成员的权利，从而使监督者必须是团队固定投入的所有者，因为由非所有者监督投入品的使用成本过高。阿尔钦和德姆塞茨的团队生产理论将企业理论的研究引入了企业内部结构的权利安排方向，而且，他们更强调对行为的支配，而非对财产的支配，因此比交易费用理论更深入和现实。

委托代理问题在最近几年成为我国学者研究的一个热点。姜伟较早探讨了承包制和股份制的委托代理问题。^⑤ 张维迎研究了公有制经济中的委托人与

① Arrow. K. J. Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care [J]. American Economic Review. 1963, (53): 941—973

② Akerlof. G. A. The market for Lemons: Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism [J]. Quarterly Journal of Economy, 1970, (4): 488—500

③ Grossman & Hart. The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration [J]. Journal of Political Economy, 1986, (94): 691—719

④ [美] 阿尔钦，德姆塞茨. 财产权利与制度变迁 [M]. 上海：上海三联书店、上海人民出版社，1996

⑤ 姜伟. 国有企业改革与委托人——代理人问题 [J]. 经济研究，1994，(11)

代理人关系，试图解释为什么乡镇企业比国有企业更有效率等。^①另外，张维迎还在《博弈论与信息经济学》一书中对代理理论的模型进行了详细的介绍。张春霖则探讨了存在道德风险的委托代理关系，并运用委托代理理论分析了初始委托人的界定和代理人对风险的态度。^②阎伟的分析表明，宏观政策环境改革的滞后所造成的经济体制不配套，使国有企业背着沉重的政策性负担，是导致国有企业经营者道德风险问题恶化的根源，因此，解决国有企业所有者和经营者间的激励不相融，根除企业经营者的道德风险的根本出路在于加强宏观政策环境的改革，消除国有企业的政策性负担。^③其他一些学者也分别从不同角度探讨了我国国有企业的委托代理问题，并在分析原因的基础上，提出了一系列的对策。

尽管委托代理理论清晰地解释了企业所有权与控制权分离所产生的一系列问题的根本原因，然而纯粹的理论研究并不能满足实践中有关激励约束代理人的需要。在此基础上，现实中对经营者绩效考评体系及激励约束机制的研究又分离出两大理论体系，即股东至上理论（Shareholder Primary Theory）和利益相关者理论（Stakeholder Theory）。前者认为，股东是企业的所有者，企业财产是由他们所投入的实物资本形成的，他们承担了企业的剩余风险，应顺理成章地享有企业的剩余索取权和剩余控制权。后者认为，包括股东在内的企业的所有利益相关者都对企业投入了专用性的资本，同时也分担了一定的企业经营风险，或是为企业的经营活动付出了代价，在与企业的关系上，股东与其他利益相关者并无本质上的区别，因而都拥有企业的所有权。持有这两种不同理论的学者在 20 世纪 80 年代以后争论得相当激烈。尽管股东至上理论还是占据了主流企业理论的显赫位置，但是利益相关者理论在进入 90 年代后得到了广泛关注并迅速发展，被认为是能够帮助我们真正认识和理解现实企业的工具。这期间产生的具有代表性的研究成果有以斯腾斯特（Stern & Stewart）公司为代表的经济增加值（Economic Value Added, EVA）评价体系，其核心是通过企业的价值增值来评价经营者业绩，强调构建从评价指标、

① 张维迎. 公有制经济的委托人——代理人关系：理论分析和政策含义 [J]. 经济研究, 1994, (4)

② 张春霖. 存在道德风险的委托——代理关系理论分析及应用中的问题 [J]. 经济研究, 1995, (8)

③ 阎伟. 国有企业经理道德风险程度的决定因素 [J]. 经济研究, 1999, (2)



目标值到报酬计划的完整绩效考评系统。另一个标志性成果是美国罗伯特·卡普兰（Robert S. Kaplan）提出的平衡记分卡（Balanced Score Card, BSC）绩效考评体系，该方法从财务、客户、内部经营过程、学习与成长四个方面，将影响企业业绩的长期与短期因素、财务与非财务因素、外部与内部因素等有机融合，多角度地为企业提供的信息，综合地反映企业的业绩。

对经营者激励约束机制的研究主要集中于公司治理结构框架下，讨论董事会、监事会与经营者之间权力的制衡，如关于独立董事、外部监事和利益相关者权力研究等。通过薪酬激励、股权激励、声誉激励及个人保障等方式具体实现对经营者短期与长期相结合的激励方案。

国内现行的国有企业的绩效考评体系，主要以1999年颁布的《国有资本金绩效评价规则》和《国有资本金绩效评价操作细则》，以及2004年审议通过的《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》为蓝本，均以投资回报率为代表的财务指标作为绩效考评的核心。近年来，尽管利益相关者理论逐渐引起了人们的重视，但真正将其应用于企业绩效考评，尤其是国有企业经营者绩效考评及激励约束机制设计方面的研究则显得捉襟见肘，代表性的研究成果如周业安从经济学角度对经营者报酬与企业业绩关系的分析^①；李苹莉提出的利益相关者模式下经营者业绩评价模型的构想^②；黄群慧研究国有企业经营者业绩评价和报酬制度的关系^③；谢德仁从经营者激励角度考虑业绩考评基础的选择^④等。多数的研究由于都只是从不同侧面涉及经营者绩效考评问题，缺乏系统的理论支持，带来的直接后果是对于绩效考评各层面不同主体、目的的含混不清，方法体系设计难以系统化。如讨论绩效考评往往重方法轻组织，只谈激励忽略约束，使绩效考评失去了发挥作用的基本前提；对于报酬计划的设计忽略业绩指标的研究，或者反之，使方案的执行矛盾重重；绩效考评方法体系的研究和操作忽略应有的个性特征，期望有千篇一律的指标体系，这是研究和操作的一个误区。

① 周业安. 经理报酬与企业关系的经济学分析 [J]. 中国工业经济, 2000, (5)

② 李苹莉. 经营者业绩评价——利益相关者模式 [M]. 杭州: 浙江人民出版社, 2001

③ 黄群慧. 业绩评价与国有企业经营者报酬制度的激励性 [J]. 中国工业经济, 2002, (6)

④ 谢德仁. 经理人激励的业绩基础选择: 理论分析与经验证据 [J]. 会计研究, 2004, (7)

1.3 分析框架

1.3.1 基本假设

有效的理论假设是科学研究的前提，无论这些理论假设是正式的，还是非正式的，是公开的，还是隐含的。这些基本理论假设对于一个理论体系的逻辑展开具有极其重要的作用，或者说它是一个理论体系的哲学思想或者方法论。解决国有企业经营者的绩效考评问题也需要一些相关的理论假设作基石。本书把这些理论假设归纳为三个方面：一是“经济人”假设，其核心是，经济学所研究的人都是“自利人”；二是“有限理性”假设，其核心是，经济学研究的人的理性都是“相对有限”的；三是人力资本专有性假说，其核心是，人力资本天然归其载体所有，考评和监督具有排他性。“经济人”假设和“有限理性”假设是西方经济学的基本假设，而人力资本专有性假说则是人力资本产权学派的命题。

一、“经济人”假设

“经济人”（economic person）假设是西方经济学最基本的人性假设，其实质就是为了经济学分析、解释、推导的需要，对微观人的特点进行抽象，并根据这种抽象分析其决策和行为。通过抽象可以避免陷入对“人性”本身无边无际的争论，以更有效地讨论相关的经济学主题。在古典经济学和新古典经济学中，所谓“经济人”，就是把人抽象成自利者，认为个体行为目的是追求个人利益的最大化，否定了人作为社会存在的其他一切重要特征。但本书所谓的“经济人”不是古典和新古典经济学那种“经济人”，即自利的人格，而是现代企业理论的自私人格。

在这里，我们认为有必要将自利（self-interest）与自私（selfish）做出区分。这种区分不仅仅是文字上的，更重要的是反映了一种方法论的变化。我们认为，自利是利人利己，而自私则是损人而利己。换句话说，自私行为是通过损害别人的利益而达到自己的目的，而自利行为则是在给定约束条件下做出的谋求自身目标函数最大化的决策行为。在古典经济学假设中，“经济人”是自利人而非自私人。这是因为在亚当·斯密（Adam Smith）的古典经济学，以及后来的新古典经济学中是以完全竞争的市场为经济行为的背景，其基本假设是信息完全，人是理性的，因而通过损人而利己是不可行的，人们只能根据市场价格这个惟一的因素做出决策，寻求自身利益最大化。