

YUANYU JILI DE QIYE NEIBU GUANLI KONGZHI

源于激励的 企业内部管理控制

赵世君 著



上海财经大学出版社

源于激励的企业内部管理控制

赵世君 著

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

源于激励的企业内部管理控制/赵世君著. —上海:上海财经大学出版社,2008.1

ISBN 978-7-5642-0119-7/F·0119

I. 源… II. 赵… III. 企业管理:人事管理-激励 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 195442 号

责任编辑 李 兰
 封面设计 周卫民

YUANYU JILI DE QIYE NEIBU GUANLI KONGZHI

源于激励的企业内部管理控制

赵世君 著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址:<http://www.sufep.com>

电子邮箱:webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海长阳印刷厂印刷装订

2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 1 次印刷

890mm×1240mm 1/32 8.375 印张 225 千字
印数:0 001—2 500 定价:18.00 元

序 言

行为学中激励理论在企业实践中的应用和管理学中的控制理论在企业实践中的应用其实是同一过程的两个方面。运用得当,则可以相辅相成、相得益彰;片面强调激励或是控制某一个方面,则可能相互抵触,消弭于无形。

本书试图在一个具体经济实体中将激励理论与企业管理控制相结合,使之在理论上脉络清晰,实践上切实可行,颇有一番新意。作者所引激励理论中的行为激励和产权激励本是成论,“前人之述备矣”,然而作者深入挖掘它们在企业中的作用机理以及两者和企业管理控制的关系,甚至尝试建立操作模型,对建立健全企业内部管理控制乃至提升公司治理水平都具有积极的现实意义。诚如作者所言:“将激励原理与企业管理控制相融合,以产权激励、行为激励及当代激励理论指导公司治理、企业管理及企业内部管理控制制度的设计与实施,正是本书的创新之处与立意之本。”

作者世君所著此书,历尽三载,为求言之有据,苦读不辍,唯恐遗漏当代文献。为求本书内容翔实,四处求教,每有心得,即行补正,宁肯数易其稿,稍不懈怠。尤为难能可贵的是,为了用实际事例来佐证理论分析,作者多次北上辽宁,南下福建,收集大量资料,必欲印证然后心安。世君作为教学骨干,穷年执教,诲人不倦,早

已门生如云,但他渴求上进之心,仍然孜孜不倦,尊师重道之意,不输程门立雪。他决意再次从师,以求深造,一面传道授业,一面埋头苦读,千辛万苦,修读博士学位,其志可嘉,其行可勉,将其著作求余作序,欣然应允,是有此言。

汤云为

2007 初冬于上海

前 言

随着我国市场经济体制改革的深入发展及国有企业改革、企业股份制改造的不断深化,企业的战略目标、经营方式以及企业管理者在企业中所处的地位和所发挥的作用都已经发生了显著的变化。在这样的制度背景下,为了使我国企业尽快摆脱困境,步入持续健康发展的轨道,在注重不断完善企业外部市场环境的同时,应尽快建立健全企业内部控制制度,使企业外部市场制度机制建设与内部治理机制完善双管齐下,共同发挥作用,并最终提高我国企业的经营效率和经济效益。然而,以往人们一提起企业内部控制,首先想到的常常是以监督、牵制为手段的内部会计控制。实际上,在企业所有权与经营权逐渐分离、契约不完备、信息不对称的情况下,以协调与激励为主要手段的内部管理控制,更有助于引导企业经营管理者出于自身的目的主动为企业创造收益,自觉地防范风险,并最终通过企业价值的提升来达到其个人目标,实现企业家自我价值。

本书的研究以制度经济学中的产权激励与管理心理学中的行为激励为分析基础,在深入剖析产权激励的本质、人力资本产权特征与资本属性的同时,阐述了在知识经济条件下,人力资本对社会财富及企业价值创造的重要性,并以此说明在企业管理控制中激

励的必要性。此外,鉴于目前我国许多企业管理者尚未对当代激励理论形成系统认识并在企业管理中加以综合运用,本书试图在这个方面进行一些开拓性尝试,即将当代激励理论的基本原理与现代企业管理中的一系列具体方法,尤其是管理会计方法相融合,以现代企业管理方法为媒介,将上述产权激励、行为激励及当代激励理论全面系统地应用到企业内部管理控制系统之中,以期为我国企业在以协调与激励为手段设计与实施企业内部管理控制系统提供有力的理论依据和完整的理论框架。

为了增强说服力,本书分别通过针对上市公司的大样本实证研究及个别地区的实地调查研究,来检验激励对于提升企业内部管理效率的重要作用。研究结果表明:在控制其他因素影响的前提下,当前在我国充分体现企业“剩余索取权”与“剩余控制权”对应的自然人控股上市公司的经营效率与经济效益均优于其他同类公司。此外,同为自然人控股上市公司,不同的企业家人力资本属性对企业管理效率和经济绩效也有影响,企业家控制的上市公司管理效率与经济效益优于资本家控制的上市公司。此外,本书还以激励的期望理论模型为基础,针对浙江、上海、辽宁等地众多企业家及其所属员工的实地调查结论显示,不同地区企业内激励水平及人力资本努力程度与地区经济发展及企业经济效益之间存在较强的正向内在联系。以上关于激励与企业绩效的基本理论及相关研究发现,为我国企业从协调与激励的角度设计实施内部管理控制系统,提供了坚实的经验证据。

在理论基石与实证证据具备的前提下,本书继而以产权激励理论、行为激励理论及实证证据为依托,以案例分析为手段,建设性地提出了企业管理控制系统中协调与激励的基本原则,这些基本原则对企业以协调激励为指导思想建立企业管理控制系统具有普遍的理论指导意义,在阐述基本原则时所引用的案例又为企业提供了具体操作的行动指南。最后,本书从企业管理控制的不同角度,开拓性地提出企业管理控制系统设计与实施过程中贯彻激

励机制的一整套系统而完整的措施,以便引导我国企业通过协调与激励机制改善企业管理,提高企业绩效。这也正是本书研究的立意之本。

综上所述,本书的贡献在于:在理论意义方面,本书采用中国上市公司的实际资料,实证证明了企业“剩余索取权”与“剩余控制权”相匹配有助于提高企业内部激励水平,进而提高企业的经营效率和经济效益这一制度经济学中的重要命题;实证结果还发现了我国企业内部人力资本存量及其运用情况与企业经营效率和经济效益之间存在着较强相关关系的经验证据;本书提出了企业人力资本利用率的概念,并以实证证据证明自然人控股上市公司人力资本的利用效率高于其他同类公司。此外,本书以期望模型为基础,在全国范围内以问卷调查方式,采用描述统计方法发现了企业内的激励水平与地区经济发展及企业经济效益之间的关系。在政策意义方面,本书的研究结果为我国企业实施股份制改造及其对企业内优秀人力资本实施股权激励提供了强有力的理论支持,为我国企业通过培训等手段提高企业内人力资本存量、通过激励提高人力资本的运用水平并最终提高企业的经营效率和经济效益提供了理论依据。本书研究的创新之处还在于,从协调与激励的视角为我国企业设计实施内部管理控制系统提供了完整的理论框架和具体的操作指南。

本书包括五大部分,共分十四章。第一部分分为两章,该部分对激励与企业绩效之间的关系及企业内部控制理论的发展与沿革等问题进行了简要文献回顾。第二部分分为三章,分别从现代企业中的代理问题与公司治理、人力资本的特征与产权激励、企业产权配置与优化公司治理等角度论述了产权激励原理与公司治理等问题。第三部分分为四章,分别从行为科学的基本激励模式、人性假设及相关行为理论对管理控制的启示与借鉴、设计激励性工作理论探讨与实践创新等角度探索了企业管理控制中的行为激励原理。第四部分分为两章,分别以我国上市公司的实际数据对其产

权激励与企业绩效关系进行了实证研究；以期望理论为指导，对沪、浙、辽的相关上市公司及部分企业内员工激励与企业绩效关系进行了调查研究，研究结果提供了关于我国上市公司内激励与企业绩效关系的实证证据。第五部分分为三章，在结合上述产权激励与行为激励原理的基础上，分别论述了企业管理控制中激励的基本原则，主要内容如下：企业利益相关者利益协调原则；企业管理控制目标协调原则；企业管理控制业绩评价指标与管理目标相协调原则；企业管理控制之业绩计量与决策制定相协调原则；企业管理控制组织回报与业绩计量相协调原则；企业内部部门与总体、部门与部门之间的利益协调原则。企业管理控制系统设计与实施中的激励机制，内容涉及：激励与企业管理控制目标的设定及指标的选择；激励与企业管理控制计划（预算）与控制；激励与企业管理控制业绩评价及组织回报。上述激励机制从企业管理控制目标设定与指标选择、计划与预算、执行与监督、反馈与控制、业绩评价与薪酬激励等不同角度，开拓性地提出企业管理控制系统设计与实施过程中贯彻激励机制的一整套系统而完整的措施。

在本书的撰写过程中，得到了我国许多著名会计学家的关心与帮助。首先要特别感谢我的博士生导师——原上海财经大学校长、现任安永大华会计师事务所董事长汤云为教授。汤教授作为我国会计学界的知名学者，在我学习期间，自始至终对我的学业和论文写作倾注了大量的心血。本书从选题、构思到最后修改成文，每一步都离不开恩师的指导和鼓励，其宽容、谦和之为人，谦谦君子之风度，宁静致远之品格，也使我深受感染。尽管工作繁忙，恩师仍经常抽出时间与我交流，带给我思想的火花和许多有益的启迪，真可谓“师恩深似海；‘父爱’重如山”。我还要特别感谢上海财经大学会计学院的陈信元教授，陈教授为人谦逊、胸襟开阔、学识渊博、治学严谨，对本书的理论体系及写作框架提出了建设性的修改意见，为此，我对陈教授致以由衷的感激和深深的祝福！此外，上海财经大学王松年教授、孙铮教授、潘飞教授、蒋义宏教授、储一

昀教授、袁树民教授、王延明教授，上海交通大学管理学院的孟宪忠教授、张天西教授、陈亚民教授、彭娟教授，上海国家会计学院的管一民教授、谢荣教授、卢文斌教授、赵春光教授、刘凤委教授，原西安交通大学副校长、现上海对外贸易学院张晓岚教授，上海立信会计学院副院长邵瑞庆教授对本书提出了中肯的修改意见，使本书得以进一步完善。在此，我以无比诚挚的心情向他们致以由衷的敬意！

古人云：老骥伏枥，志在千里；烈士暮年，壮心不已！本人写就此书，虽历尽三载，呕心沥血，一丝不苟，然吾水平有限，加之工作繁忙，不足之处，在所难免，但愿抛砖引玉，恳请众位同仁不吝赐教，不胜感激。

作者

2007年10月于上海

目 录

序言	1
前言	1

第一部分 导论与文献回顾

第一章 导论	3
第一节 问题的提出	3
第二节 研究思路与研究方法	8
第三节 研究发现与研究框架	12
第二章 理论分析与文献回顾	14
第一节 产权激励与公司绩效	14
第二节 行为激励的相关问题	22
第三节 企业内部控制理论的发展与沿革	25

第二部分 产权激励原理与公司治理

第三章 现代企业中的代理问题与公司治理	35
第一节 代理理论简介	36
第二节 现代企业中的代理关系、代理问题与公司治理	38
第三节 公司治理的有效措施	41
第四章 人力资本的特征与产权激励	45
第一节 人力资本的产权特征及资本属性	45
第二节 人力资本的作用与产权激励	49
第五章 企业产权配置与优化公司治理	54
第一节 企业所有权简介	54
第二节 企业所有权配置与优化公司治理	56
第三节 企业所有权在财务资本与人力资本之间的合理配置	60

第三部分 企业管理控制中的行为激励原理

第六章 行为科学的基本激励模式	67
第一节 需要、激励与行为的关系	67
第二节 企业管理控制中员工需要的类型与行为激励	70
第七章 人性假设对管理控制的启示与借鉴	76
第一节 人性假设及相关行为理论	77
第二节 人性假设及相关行为理论实证研究	80
第三节 基于调查结果的建议	84

第八章 设计激励性工作之理论探讨与实践创新	87
第一节 设计激励性工作的基本原理及相关理论	88
第二节 设计激励性工作的创新思维	93

第九章 行为激励对企业管理控制的指导意义	98
第一节 激励之期望理论对企业管理控制的理论指导意义	100
第二节 当代激励理论对企业管理控制的启示与借鉴	106

第四部分 激励与企业绩效关系的实证研究

第十章 产权激励与企业绩效关系的实证研究	117
第一节 研究假设、样本选择与数据来源	117
第二节 模型设计与变量定义	118
第三节 描述性统计与分析	121
第四节 多元回归结果与分析	127

第十一章 基于期望理论的员工激励与企业绩效关系研究	137
第一节 相关理论与问题的提出	138
第二节 研究假设、模型与变量定义、数据来源与样本选择	143
第三节 问卷设计及统计结果	144
第四节 调查结果分析及结论	151

第五部分 企业管理控制中的激励原则与激励机制

第十二章 企业管理控制中激励的基本原则	155
第一节 企业利益相关者利益协调原则	155

第二节	经营者参与约束与企业内激励相容原则·····	157
第三节	企业管理控制之目标协调原则·····	161
第四节	企业管理控制之业绩评价指标与管理目标相协调原则·····	164
第五节	企业管理控制之业绩计量与决策制定相协调原则·····	166
第六节	企业管理控制之组织回报与业绩计量相协调原则·····	168
第七节	企业内部部门与总体、部门与部门之间的利益协调原则·····	171
案例	·····	172
第十三章	企业管理控制系统设计与实施中的激励机制·····	178
第一节	激励与企业管理控制之目标设定及指标选择·····	179
第二节	激励与企业管理控制之计划(预算)与控制·····	194
案例	·····	207
第三节	激励与企业管理控制之业绩计量及组织回报·····	209
案例	·····	233
第十四章	研究结论、启示及未来研究方向·····	236
第一节	主要研究结论与启示·····	237
第二节	研究创新·····	240
第三节	研究局限·····	241
第四节	未来研究方向·····	242
参考文献	·····	244

第一部分

导论与文献回顾

第一章 导论

第一节 问题的提出

随着我国市场经济体制改革的深入发展以及国有企业股份制改造的不断深化,企业的战略目标、企业的经营方式以及企业管理者在企业中所处的地位、所发挥的作用已经发生显著的变化。具体表现为随着市场化改革进程的推进,企业所有权与经营权逐渐分离,竞争促使经营者在企业中的作用逐渐加强,企业内契约不完备、信息不对称的情况加剧。在这样的制度背景下,如何使得经营者行为最大限度地符合所有者的需要或者说与所有者利益协同,成为影响企业绩效和发展成败的关键。

在我国,尽管内部控制的思想古已有之,然而,明确提出内部控制的概念,实施内部控制的方法,也还不过是最近几年的事^①,所以,国内企业界对内部控制的认识尚不深入。同时,由于我国财政部关于内部控制的文件及国内学者关于企业内部控制的研究均倾向于内部会计控制,因此,当前我国不论是理论界还是实务界,一提起内部控制,人们往往首先想到的是以监督约束为前提的内

^① 直到2001年,我国财政部才颁布了《内部会计控制规范——基本规范(试行)》。