

现代管理激励与约束机制

*The Incentive and Restraining
Mechanism of Modern Management*

侯光明 李存金 著

5
高等教育出版社

研究生教学用书

现代管理激励与约束机制

The Incentive and Restraining
Mechanism of Modern Management

侯光明 李存金 著

高等教育出版社

内容提要

管理激励与约束是现代管理的核心职能,对管理激励与约束机制设计理论与方法的研究,不仅是管理理论与管理实践发展的需要,也是当代管理组织迎接知识经济时代新的环境变化挑战的要求。

本书针对社会需要和管理实践要求,综合运用管理学和经济学等学科的理论与方法,较为系统地研究了现代管理激励与约束机制设计的理论与方法,并给出了实证分析。本书探讨了现代组织管理的发展趋势,介绍了现代管理激励与约束的基本理论,研究了现代管理激励与约束机制体系及其基本设计理论,提出了管理博弈机制式表述等管理激励与约束机制设计方法,归纳出管理激励与约束机制设计的四类基本问题,并针对具有现实意义的管理问题设计了一系列具体的管理激励与约束机制。全书展现给读者的是一套较为系统的现代管理激励与约束机制设计理论与方法体系。

本书是管理经济专业理论工作者和高级管理人员的工作参考书,同时也是管理经济专业研究生、本科生的重要参考教材。

图书在版编目(CIP)数据

现代管理激励与约束机制/侯光明,李存金著. —北京:高等教育出版社,2002
ISBN 7-04-011179-9

I. 现... II. ①侯...②李... III. 管理体制-研究
IV. C935

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 030967 号

现代管理激励与约束机制

侯光明 李存金 著

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市东城区沙滩后街 55 号
邮政编码 100009
传 真 010-64014048

购书热线 010-64054588
免费咨询 800-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>

经 销 新华书店北京发行所
排 版 高等教育出版社照排中心
印 刷 廊坊石油管道印刷厂

开 本 787×960 1/16
印 张 22.5
字 数 370 000

版 次 2002 年 7 月第 1 版
印 次 2002 年 7 月第 1 次印刷
定 价 31.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

目 录

第 1 章 概论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 激励与约束理论发展沿革	3
1.3 研究管理激励与约束机制的现实意义	8
1.4 本书的结构及主要内容	21
1.5 小结	23
第 2 章 现代组织管理及其发展趋势	25
2.1 传统组织管理面临挑战	25
2.2 重新认识组织的管理激励与约束职能	27
2.3 现代组织管理模式的变化趋势	29
2.4 小结	44
第 3 章 现代管理激励与约束理论	45
3.1 组织行为学的激励理论	45
3.2 管理激励与约束的定义	52
3.3 管理激励与约束的基本内容	54
3.4 管理激励与约束的基本形式	60
3.5 管理激励与约束因素	64
3.6 管理激励与约束的方法	69
3.7 小结	71
第 4 章 管理激励与约束机制设计理论	73
4.1 管理激励与约束机制	73
4.2 管理激励与约束机制设计理论概述	76
4.3 管理激励与约束机制设计问题分类	79
4.4 管理激励与约束机制设计原理	82
4.5 管理博弈机制式表述	86
4.6 小结	89
第 5 章 个体管理激励与约束机制	91
5.1 个体管理激励与约束机制研究概述	91
5.2 个体管理问题的管理合作博弈机制式表述	93
5.3 个体管理问题的管理非合作博弈机制式表述	97
5.4 基于企业综合管理模式的管理激励与约束机制设计	104
5.5 基于不同管理模式的管理激励与约束机制设计	111

5.6	知识员工管理激励与约束机制设计	119
5.7	个体管理激励与约束机制的定性设计	125
5.8	小结	135
第6章	群体管理激励与约束机制	138
6.1	群体管理激励与约束机制研究概述	138
6.2	群体管理问题的管理合作博弈机制式表述	139
6.3	群体管理问题的管理非合作博弈机制式表述	145
6.4	信息不对称条件下团队工作绩效测评及其管理激励与约束 机制设计	154
6.5	具有知识与能力互补效应的团队工作管理激励与约束机制设计	158
6.6	基于二级委托—代理的团队工作管理激励与约束机制设计	162
6.7	多阶段动态博弈团队工作管理激励与约束机制设计	169
6.8	基于知识共享的管理激励与约束机制设计	175
6.9	群体管理激励与约束机制的定性设计	182
6.10	小结	195
第7章	隐蔽违规行为管理激励与约束机制	197
7.1	隐蔽违规行为管理激励与约束机制研究概况	197
7.2	隐蔽违规管理问题的管理博弈机制式表述	198
7.3	资源开发中环境保护的管理激励与约束机制设计	206
7.4	“打假”工作的管理激励与约束机制设计	214
7.5	隐蔽违规行为的显性约束机制设计	221
7.6	隐蔽违规行为的隐性约束机制设计	226
7.7	隐蔽违规管理激励与约束机制的定性设计	232
7.8	小结	240
第8章	公共资源管理激励与约束机制	241
8.1	公共资源管理激励与约束机制研究概述	241
8.2	公共资源问题的管理博弈机制式表述	243
8.3	草原退化分析与草原资源保护的管理激励与约束机制设计	254
8.4	牲畜品种结构优化及草原资源保护的激励与约束机制设计	262
8.5	草原综合治理及其科学利用的管理激励与约束机制设计	269
8.6	公共资源管理激励与约束机制的定性设计	275
8.7	小结	284
第9章	内蒙古草原资源利用及其保护的管理激励与约束机制 实证研究	286
9.1	内蒙古经济资源及经济发展状况	286
9.2	内蒙古自治区草原资源状况	287
9.3	内蒙古草原退化状况	291
9.4	过度放牧行为的模拟分析	304

9.5 改良性畜品种结构的效果分析	312
9.6 围栏封育效果分析	313
9.7 人工草场建设效果分析	314
9.8 内蒙古草原资源管理激励与约束机制的实证分析	315
9.9 内蒙古畜牧业发展及草原资源管理激励与约束机制中存在的问题	322
9.10 完善内蒙古草原资源管理激励与约束机制的对策思考	323
9.11 小结	328
第 10 章 河北省围场满族蒙古族自治县生态建设的激励与约束机制实证研究	330
10.1 围场满族蒙古族自治县概况	330
10.2 生态建设情况	330
10.3 围场县生态建设中初步形成的有效管理激励与约束机制	331
10.4 对完善围场县生态建设管理激励与约束机制的若干对策思考	338
10.5 小结	343
后 记	344
参考文献	345

第 1 章 概 论

1.1 问题的提出

人类社会已经迈入 21 世纪,知识经济的曙光已经升起,新的科技革命推动社会生产力迅速提高,高新技术产业已成为现代经济的增长点,经济全球化已成为不可逆转的大趋势,可持续发展将成为新世纪的主导发展模式。新的经济发展形势对中国来说既是一种机遇,又是一种挑战。我们必须注视世界经济发展的特点、进展和趋势,把握机遇,采取正确的决策、措施,紧跟世界经济的发展步伐,从而在未来使东方巨龙腾飞为世界的强龙。

经济全球化是指各国在经济上越来越多地相互联系和相互依存,这种经济生活国际化现象一方面是由于世界经济的发展要求在全球范围内实现资源配置和生产要素的优化组合;另一方面是由于资本无限增殖和扩张的本性要求冲破国内市场的狭隘界限,进而走向世界市场。经济全球化意味着整个世界将被视为无国界,人员、货物、资金等可在世界范围内自由流动。经济全球化将对当代产业和消费者体系形成重大冲击,使世界范围内的市场竞争更加激烈,并引发社会经济组织内部一系列的变革与创新,如技术变革与创新、组织变革与创新、管理变革与创新、制度变革与创新、需求变革与创新,等等。在这种情况下,任何一个经营性组织都必须通过加强自己的经营实力、创新能力和核心竞争能力去赢得生存与发展的机遇,而这些能力的提高归根到底是由组织内人的素质和能力的高低决定的。因此,选拔与培育人才,科学使用人才,强化职工队伍建设,实施以人为中心的管理,最佳利用组织管理资源使人力资本的功能得到最大程度的发挥,就成为管理组织谋求生存与发展的必然选择。激励与约束是调动组织员工积极性的基本手段,故实施以人为中心的的关键就是要建立起一套适合组织(企业)需要的管理激励与约束机制。

当今世界正在步入知识经济时代,网络化、虚拟化、数字化、知识化正成为现代经济发展的重要特征,它预示着人类的生产体系由提供物质产品为主要目标正在和将要转向以提供文化知识等精神或非物质产品为主要目标。知识经济时代企业面临的经营环境日趋复杂多变,市场竞争越

来越激烈,知识成为企业经营的首要资源,企业的竞争优势越来越体现在企业是否拥有雄厚的知识资本基础以及独特的经营能力。因此,伴随着知识经济时代的到来,激励与约束无论在宏观管理中还是在微观管理中的作用和地位都日趋显赫,激励与约束已成为管理的核心职能,如何根据知识经济时代的新特点与新要求,建立一套适合组织创新、发展需要的管理激励与约束机制已成为管理学界迫切需要研究解决的问题。

在经济生活中存在着各种各样的信息不对称现象。信息经济学认为,在信息不对称条件下,委托人和代理人的合约关系中经常会出现两类问题:一类是道德风险问题,另一类是逆向选择问题。道德风险问题是指在合约签订以后,拥有私有信息的一方会在最大程度增加自己效用的时候做出对另一方不利的行动;逆向选择问题,是指由于双方信息不对称,订立合约的选择过程中某一方的选择会诱使另一方作出不利的决策和错误的资源配置。从管理学的角度出发,近年来管理学界的研究表明,信息不对称还会诱发隐蔽违规行为的产生。隐蔽违规行为是指被管理者为了追求个人效用,偏离组织目标方向,进行投机活动,从而给组织造成损失的行为。以上三类问题,可以通过建立科学的管理激励与约束机制有效地解决。而在知识经济环境条件下,人们获取信息的渠道更为广泛,获取信息的工具更为先进,组织与组织之间、组织与个人之间、个人与个人之间的信息拥有量差别会进一步加大,信息不对称问题会变得更加突出,由此带来的组织与个人、个人与个人的博弈关系将会更加复杂化,在这种情况下,管理激励与约束机制的研究、设计与建设就显得更为重要和迫切。

人类因为有了需要,才有了动机,从而导致一定行为的产生,故把握员工的需要是管理激励与约束的基点。管理组织为了调动员工的积极性,就必须创造一定的条件,以满足员工的需要。科学的激励与约束机制,有利于调动企业员工的积极性,有利于发挥企业员工的创造力,有利于培养起员工对企业发展的责任感和使命感。以国企改革为例,中国国有企业生产的低效率,在很大程度上是由于管理不善造成的。因此,中国国有企业改革必须与加强内部的科学管理结合起来,而内部的科学管理的核心就是要建立一套科学的管理激励与约束机制。也就是说,国有企业只有建立起科学的管理激励与约束机制,才能使企业充满活力,才能以科学的管理制度保障企业的可持续发展。

在宏观管理上,如何实现社会资源的有效利用、开发与保护,如何保证政策实施的有效性,如何协调中央、部门与地方的利益关系等问题,也日益成为人们关注的对象。我国近几年由于生态遭到严重破坏而出现的水灾、风灾、火灾现象,内蒙古、青海、宁夏等地区由于过度放牧造成大面

积土地沙漠化的现象,江西省各级地方政府把宣传中央减轻农民负担的资料当作禁书查封的事例,都充分说明了加强宏观管理、建立有效的宏观管理激励与约束机制是当前社会机构、管理组织迫切需要解决的问题。

目前,管理学界和经济学界都对管理激励研究显示了浓厚兴趣,但目前对管理激励理论及管理激励机制理论的研究还不够完善、不够系统,定性及定量研究的深度与广度还不够,已有的研究成果还远远不能满足管理实践的需要。因此,十分有必要对当代新的环境条件下的管理激励与约束理论及机制设计方法进行深入、系统的研究,进而建立起较为系统的管理激励与约束机制设计的理论与方法体系,以指导当代管理实践。

1.2 激励与约束理论发展沿革

管理激励理论主要研究组织是怎样影响员工的行为,包括如何激发、引导组织所希望的行为,以及如何约束和规范组织所不希望的行为;努力追求组织目标和个人目标的一致,追求管理制度化和个性化之间的平衡,寻求人力资源的最优配置^⑤。激励古来有之,凡是有人群的地方,就必然有激励。激励一词在中国古代军事和哲学著作中就已频繁出现,如《六韬·王翼》就有“主扬威武,激励三军”的记载。然而,激励问题开始受到人们关注并逐渐成为一门理论学科,还是20世纪20年代初的事情。

1.2.1 组织行为学对激励理论的研究

1912年,泰罗出版了《科学管理》一书,标志着科学管理理论的诞生。泰罗的科学管理理论的要点主要包括:以“第一流工人”为基准规定作业定额,实行操作方法、工具、机器、材料、作业环境的标准化,实行刺激性的工资报酬制度,以及实行职能工长制、例外管理原则等。泰罗研究科学管理的主要目的是提高劳动生产率,尽管他也注意到了“要精确地研究影响人们的动机”,但在他的眼里,工人只是追求高工资的“经济人”,主张在激励措施上实行刺激性的工资报酬和严格的惩罚制度。

20世纪20年代前后,由于工人日益觉醒,经济和科学不断发展,使得企业主感到单纯用古典管理理论和方法已不能达到有效地控制工人、提高生产率的目的,而一些管理学家、经济学家意识到社会化大生产发展需要有一种与之相适应的新的管理理论,于是行为科学便应运而生了。行为科学基本上可以分为前后二个时期,早期的行为科学也称人际关系学说,着重研究职工在生产中的人群关系,侧重于“社会人”的论述,关心的是职工社会需要的满足;后期行为科学则侧重于“自我实现人”的论述,

关心的是职工在工作中能否自我实现、有成就感和自我满足。

人际关系学说的主要代表是梅奥和罗特利斯伯格,他们经过进行著名的霍桑试验研究,得出的基本结论要点是:职工是“社会人”,企业中存在着“非正式组织”,新的领导能力在于提高职工的满足度。人际关系学说的主要贡献是纠正了古典管理中忽视人的因素的错误观点,注意到了企业中“非正式组织”的作用,主张通过提高职工的满足度来提高生产效率。但人际关系学说也有许多不足之处,一是它过分强调了非正式组织的作用,二是过于偏重了人的感情和社会因素而忽视了理性和经济因素。

此后,许多行为科学家在梅奥等人奠定的人际关系学说基础上对行为科学作了更详细、深入的研究,从“社会人”假设发展到“自我实现人”和“复杂人”的假设,研究的内容则包括个体行为、团体行为、组织行为三个层次。下面我们主要对个体行为理论做一综述。美国的行为科学家马斯洛提出了人类基本需要等级论,他把人的需要归纳为生理上的需要、安全上的需要、感情和归宿上的需要、地位和受人尊敬的需要以及自我实现的需要五大类,认为人只有首先满足了较低级别的需要,较高级的需要才会起到激励作用。行为科学家克莱顿·奥尔德弗提出了生存、关系、发展理论,认为生存是人的基本需要,但人的需要并不一定按照由低到高的次序发展,每个职工都有占主导地位的需要,管理人员应该了解每个职工的真实需要,采取适当措施满足职工的不同需要,以激励和控制职工的行为。美国的行为科学家弗雷德里克·赫茨伯格提出了双因素理论,他认为保健因素不能直接起激励职工的作用,但能防止职工产生不满情绪,激励因素才能起到激励职工积极性的效果。属于激励因素的有:成就、赏识、工作本身、责任、进步等;属于保健因素的有:公司政策管理、监督、工资、同事关系、工作条件等。美国的约翰·阿特金森特侧重于研究成就需要的激励作用,他提出成就需要激励模式。他认为,个人在任何的竞争情况中,都会产生两种心理倾向:一种倾向是追求成功的动机,另一种倾向是避免失败的动机。这两种动机力量的强度,取决于个人对动因、成功的预期概率以及取得成功的激励价值。美国行为科学家戴维·麦克利兰则提出了成就需要理论,他认为人可以大致分为两类:少数人愿意接受挑战、艰苦工作,以便有所成就,而大多数人则对取得成就的需要不是那样强烈。行为科学家布鲁姆提出了期望机率模式理论,他认为一个人从事某项活动的动力的大小,取决于该项活动所产生的成果吸引力大小和该项成果实现机率的大小两个因素。美国行为科学家爱德华·劳勒和莱曼·波特提出了波特—劳勒期望机率理论,该理论认为一个人取得成绩的大小取决于一个人努力的大小、角色概念明确的程度以及技术与能力的高低三个因素,

当一个人受到奖励和惩罚时,他会用自己认为公正的原则对得到的奖励和惩罚加以衡量,然后得出满意或不满意的结果。美国行为科学家亚当斯提出了著名的公平理论,他认为职工所受的激励程度不仅受到自己所得报酬绝对额的影响,而且受到报酬相对比较的影响。如果一个职工对自己的工资报酬与社会比较和历史比较的结果表明收支比率相等,他感到自己受到了公平的待遇,因而会心情舒畅地努力工作,反之则影响工作情绪。美国的行为科学家凯利和韦纳等人提出了归因理论,其理论要点是:根据人的行为外部表现,对其心理活动进行解释和推论;研究人们的心理活动的产生原因;对人们的未来行为进行预测。美国心理学家和行为科学家斯金纳、赫西等人提出了强化理论,它是以学习原则为基础的可以理解 and 修正人的行为的一种学说,所谓强化就是对一种行为的肯定或否定,它至少在一定程度上会决定这种行为在今后是否会重复发生。

行为科学吸收了心理学、社会学、人类学等学科的科学知识,应用社会调查、观察测验、典型试验、案例研究等科学方法,从人的行为、动机着手,从个体的内在因素、外在因素、企业群体因素出发,多方面、多角度研究了人的激励问题,为我们在知识经济时代新的环境下研究管理激励与约束的新问题提供了重要的理论基础。

1.2.2 经济学对激励理论的研究

在“经济人”的假设下,激励问题在古典微观经济理论中并没有得到重视。直到1937年科斯提出了交易成本理论,企业的组织与激励问题才引起了经济学家们的注意^①。美国经济学家利奥·赫维兹在20世纪70年代为了研究在什么样的激励机制下可以达到社会公认的经济目标或伦理目标,创立了经济机制的设计理论。经济机制设计理论涉及两个方面的问题:一是信息成本,二是机制的激励问题。赫维兹认为,能够达成人力资本配置帕累托有效改进和个人理性配置的信息节约机制就是最佳激励方式和最优经济资源配置机制。他证明了,没有什么经济机制比竞争市场机制更低的信息空间维数,并且产生帕累托有效配置。经济机制设计理论启示我们,可以通过法律、激励和资源配置机制引导与协调个人行为,使之与社会目标的要求一致起来。资源配置机制理论的出发点是研究社会系统的资源的配置,对组织内部管理激励机制设计涉及较少,但它研究问题的思想和方法可供研究管理激励机制借鉴。

随着70年代以来信息经济学的发展,尤其是80年代以来博弈论在经济学中的广泛应用,探索非对称信息下经济主体行为相互作用的分析工具相继出现。其中,契约理论主要考察经济主体在以个人信息指导行

动的状况下,订立什么样的契约才能产生最佳的结果,其主要内容就是关于个人激励机制设计。阿尔钦和德姆塞茨构造了一个团队生产方式的古典企业模型,他们认为企业没有比普通市场更优越的命令、强制和纪律约束等权利,它本质上仍是一种合约结构。合作生产可以获得比单个生产更高的产出,每个合作者可以获得更高的报酬。但在合作生产中,由于监测每个成员生产努力比较困难,从而出现了“搭便车”问题,降低了合作组织的效率。阿尔钦和德姆塞茨认为,为了减少偷懒,合作成员之间宁愿达成一个协议,由专人进行监督并同意他占有剩余索取权。阿尔钦和德姆塞茨的团队理论是我们研究团队工作激励与约束机制的重要理论基础。

张维迎发展了关于一个企业的企业家的契约一般均衡理论,回答了为什么是资本雇佣劳动而不是工人监督企业家,为什么是资本所有者而不是劳动力所有者选择经营者等问题。他认为由于个人在经营能力、财富、风险态度三个方面有差异,经营能力低、个人财富多的人就成为纯粹资本者;经营能力高、个人财富少的人成为管理者;经营能力低、个人财富少的人成为工人^⑥。可以说“资本雇佣劳动”的命题,在解释古典式企业的所有权安排方面是很成功的。

麦克林和詹森认为,可以通过一种能够度量绩效和给予奖惩的控制制度,及确定一种在相互合作的代理人之间划分决策权的规则,使权利的价值尽可能大。麦克林和詹森认为,通过这种方式,在“由不一致引起的目标成本”和“由缺乏信息引起的成本”之间取得均衡,在具有完全的转让权、完全控制权和收益权下,通过市场交易,可以解决对代理人的控制和激励问题。麦克林和詹森的理论对我们研究管理激励与约束机制有一定借鉴意义。

法马认为,经理市场的竞争会对经理施加有效的压力。由于市场会根据经理过去的表现计算出经理的价值,经理将要顾及长远利益而努力工作,故声誉的损失可以作为一种威慑力量。哈特则建立了一个模型,研究了在“两权分离”下产生的代理费用,认为在有市场竞争的环境下,在有大量非两权分离企业存在的条件下代理费用会大大降低。沙尔夫斯基坦建立了一个证明资本市场的竞争可以刺激经理努力工作的模型,认为“接管”这一市场机制对经理具有纪律约束作用。这些理论都是从市场竞争机制角度研究经理激励问题的,它们对激励理论产生了较大的影响。

1.2.3 国内学者对激励理论的研究

近几年来,国内学者也对管理激励问题开始了广泛的研究,出现了一大批很有价值的学术研究成果。主要代表人物有张维迎、席酉民、张军、

刘正周、侯光明、杨小凯、田国强、费方域、李红霞等。张维迎博士、席酉民博士等人主要从委托—代理理论角度对管理激励问题进行了研究,张军博士主要对合作团队的激励理论进行了研究,刘正周博士主要侧重于激励原理在管理中的应用研究,李红霞博士则对基于知识的管理激励理论进行了研究。侯光明在他的博士论文中对管理激励理论进行了比较详细的研究,对管理激励与约束机制设计问题进行了有益的探索,提出了管理约束是管理的重要职能的新观点,并在管理激励与约束多因素、多阶段合作博弈以及在隐蔽违规行为的约束机制设计等方面取得了很有特色的成果。

迄今为止,国内学者对管理激励与约束理论与方法的研究取得了丰硕的成果,但总的来说目前的研究比较注重理论研究,缺乏对实际问题有针对性的分析研究,其成果较难由实际工作者加以操作应用,与管理实践需求还存在着很大差距。同时,大多数研究成果均偏重于针对某一问题进行激励理论及其机制设计研究,而对管理激励与约束机制设计基本理论的系统研究还不够充分。

特别需要指出的是,目前人们对知识经济环境背景下的管理激励与约束的重要性还缺乏足够的认识。然而,知识经济环境条件下,人们的需求、行为动机以及管理激励与约束的要素都将发生显著变化。首先,现代信息技术、计算机技术、网络技术和通讯技术的快速发展,使人们的思想交流方式多样化,信息、知识的交流与共享便捷化,社会活动变得更为频繁而广泛化。由此带来的是人们对社会交往的需求、对人际关系的需求、对信任与被尊重的需求、对知识交流与共享的需求更加强烈。如何掌握人们的需求变化,满足人们的新需求,目前的研究还很不够。第二,知识经济环境条件下,知识资源和知识资本成为组织创造价值最重要的源泉,知识产权的重要性日渐突出。如何将知识要素、知识资本要素、知识产权要素纳入管理激励与约束机制的研究中,已成为管理激励与约束研究的重要任务,但目前涉及这类问题的研究成果还很少。第三,知识经济环境条件下,人们的工作性质、工作方式、学习方法等都将发生新的变化,无纸办公、家中工作、远程教育等正在或已经变为现实。这些变化如何影响组织的管理激励与约束方式、方法,管理的激励与约束机制中如何考虑此类问题,目前还很难看到这方面的研究成果。第四,知识经济环境条件下,知识对组织的贡献越来越大,人力资本的价值日益重要,组织员工的地位越来越高。经营管理者与组织员工的关系将变为合作伙伴关系,经营管理者的领导与管理方式,给予职工的报酬方式都将产生重要变化。这些新变化对已有的管理激励与约束方式与机制提出了全新的挑战,但目前

管理激励与约束理论对此类问题的研究还很粗浅。第五,知识经济环境下,知识工作者已成为组织的主要人力资源。知识工作者的知识和创新水平很高,参与管理和决策的意识很强,自我管理和控制的能力很强,事业成就感强烈,如何管理这些自我意识很强的知识工作者们,目前的研究还很难令人满意,还需要对知识工作者的管理激励与约束机制进行新的更深入的研究。第六,如何建立有效的管理激励与约束机制,科学利用和保护公共资源,实现人类社会经济可持续发展,也是知识经济环境下迫切需要解决的重要问题,但目前管理激励与约束理论对此问题的研究还涉足甚少。总之,知识经济时代的来临,对管理激励与约束研究提出了全方位的挑战,管理激励与约束理论的研究可谓任重而道远。

1.3 研究管理激励与约束机制的现实意义

本书试图通过理论与实证研究,针对社会需求和管理实践要求,提出一套较为系统的现代管理激励与约束机制设计理论框架,并针对管理激励与约束机制设计的几类基本问题展开具体研究,在个案研究的基础上总结出管理激励与约束机制的一般性设计方法。对管理激励与约束机制设计理论与方法的研究,不仅是管理理论与管理实践发展的需求,也是当代组织迎接新的环境变化挑战的要求。

1.3.1 管理实践的需求

现代管理是以人为中心的管理活动,一个组织内部的效率取决于全体员工的努力水平,因此,激励与约束已成为管理的核心职能。如何创造出能使员工感到满意的工作环境,如何形成上下平等的环境,如何提高企业员工素质,如何提高组织吸引和培养人才的能力,如何增强企业组织持续学习的能力,如何达成组织目标和个人目标的统一,等等,这些都是一个组织需要通过建立有效的管理激励与约束机制才能解决的问题。它们关系到一个组织能否获得高的生产效率,关系到一个组织在日渐激烈的市场竞争中能否获得相对竞争优势,说到底关系到一个组织能否在不断变化的环境中获得生存与发展。

从我国国有企业的改革实践来看,对经理人员及对企业内部员工二个层次的管理激励与约束机制还没有很好地建立起来,这在一定程度上影响了我国国有企业的改革进程。如在一些国有企业中,不仅缺乏有效的培育人才、利用人才、吸引人才的机制,还缺乏合理的劳动用工制度、工资制度、福利制度和对员工有效的管理激励与约束措施。当企业发展顺

利时,首先考虑的是资金投入、技术引进;当企业发展不顺利时,首先考虑的则是裁员和职工下岗,而不是想着如何开发市场以及激励职工去创新产品、提高质量与改进服务。就经理人员而言,由于目前还没有建立起对国有企业经理人员(厂长、经理)的有效管理激励与约束机制,国有企业经理人员中存在着很多隐蔽违规现象,如贪污公司资产、收受贿赂、收取回扣、公款消费、索取非货币收益等。由于委托人与代理人之间的信息不对称及监督约束机制的不完善,经理人员的这些隐蔽违规行为被查处的概率极小,其风险收益远远大于风险成本,造成其可以“为所欲为”,使所有者的利益严重受损。可见,建立有效的管理激励与约束机制已成为我国国有企业改革中需要完成的一项重要任务。

从社会现实看,假冒伪劣商品的生产与销售屡禁不止,腐败分子不断出现,一些地方部门乱收费、乱摊派的现象到处可见,公共资源得不到有效保护和利用,污染问题、生态破坏问题日渐严重。这些问题之所以难以根治,关键还是措施不力,管理激励与约束机制不健全。可见,建立和实施有效的管理激励与约束机制已成为管理实践的迫切需求。

江泽民主席在党的十五大工作报告中明确指出:“要加强科学管理,探索符合市场经济规律和我国国情的企业领导制度和组织制度,建立决策、执行和监督体系,形成有效的激励和约束机制。”“人才是科技进步和经济社会发展的最主要的资源,要建立有利于培养和使用的激励机制。”江泽民主席的论断可谓切中时弊和富有远见,显示了我国政府对建设管理激励和约束机制的重视程度。著名管理学家西蒙指出:“在中华人民共和国当今的经济改革中,最优先的工作就是改善企业管理。然而,要想改善企业管理,我们就必须懂得组织是如何运转的、如何发挥作用的,必须搞清楚组织中的工人和管理者是如何对组织结构和组织状态作出反应的。”^[10]著名管理学家彼·德鲁克早在1988年就敏感地洞察到知识经济破晓的曙光,他指出:“信息性组织的管理问题新颖而独特,例如怎样对专家进行激励和奖励?怎样建立一个战略远景,把众多的专家团结在一起?怎样设计一个管理结构,使管理者和员工一道努力?怎样培养和检验高层管理人员,使高层管理人员的供应源源不断?这些问题就是我们在本世纪末面临的管理挑战。”^[11]政治家和著名学者们的论述,从另一个侧面说明了研究管理激励与约束的重大现实意义。

1.3.2 理论发展的需要

科学管理理论的创立者泰罗较早就指出,要“精确地研究影响人们的动机”。泰罗及其追随者通过对动作的研究和工作的简化设计以及主张

采用奖金和惩罚的方法试图提高组织效率的做法,在当时的生产力水平下是很有效的激励措施。此后,随着社会学、心理学、人类学等有关学科的不断进展,产生了行为科学和系统理论,管理学家们对管理激励问题进行了多方位多层次较全面的探讨。众多学者对行为科学的发展做出了重要贡献,他们提出的各种激励理论与方法为我们深入研究管理激励与约束机制打下了坚实的基础。行为科学重视对管理实践经验的总结,注重应用社会调查、观察测验、典型试验、案例研究等科学方法研究激励问题。然而,这些研究过分偏重于定性描述,缺乏定量的数学模型分析,且对管理激励与约束的机制设计问题涉及较少。另外,管理中出现的许多新问题、新现象也有待从理论上给予解释和总结。如许多企业对给予员工间接经济报酬和非经济报酬的做法越来越重视,有的企业把以工作测量为基础的付酬机制改为了以技能和业绩付酬为主的机制,有些企业还实工资等级宽波段化及让员工参与工作评估和定价过程,长期的员工激励计划日益受到企业的关注,等等。

在古典微观经济理论那里,激励问题一直没有得到经济学家的重视。直到科斯提出了交易成本理论以后,激励问题才得到经济学家的关注。特别是信息经济学、博弈论、契约理论的出现为研究激励问题提供了十分重要的数学模型分析手段。但经济学家对激励问题的研究都是从“经济人”假设出发的,且研究大多集中在对企业组织及对经营者(厂长、经理)的研究上,对组织内部的激励问题涉及非常少。在对经营者的激励手段上则主要强调依赖经济手段,忽视了管理手段的运用,且缺乏对管理约束问题的研究。

需要强调的是,管理激励与约束机制在以前的激励理论研究中一直很少被提及。博弈论和信息经济学出现后,激励机制的研究开始受到人们的关注。美国科学院院士、经济学家 Leo. Hurwicz 和其他一些经济学家在 20 世纪 70 年代共同创立了契约理论,其主要研究内容是非对称信息情况下的最优契约安排问题,可以被认为是最早的有关机制设计的理论。1994 年林毅夫等人出版的《中国的奇迹:发展战略与经济改革》一书中首次用博弈纳什均衡模型描述了中国经济的发展过程。张维迎博士在 1994 年《经济研究》第 4 期发表的“公有制经济中的委托人—代理人关系:理论分析和政策含义”一文中则以严格的委托—代理模型分析了传统国有企业的经济代理问题。刘正周 1996 年在《管理世界》第 4 期上发表的“管理激励与激励机制”论文、田克录博士的“信息不对称条件下的激励机制设计研究”博士论文中,均对管理激励机制进行了初步研究。侯光明在其博士论文中提出了约束与激励在管理中具有同等重要地位与作用的

观点,首次将约束要素从激励要素中分离出来,并对二者的辩证关系进行研究,在此基础上对管理激励与约束机制设计问题进行了有益的探索。总的来说,目前对管理激励机制研究的着入点主要是委托—代理关系,而针对管理问题的复杂化从多目标、多阶段、多因素角度出发研究管理激励机制的成果还比较少,特别是缺乏对管理激励与约束机制设计的理论与方法的系统性研究。

本书综合应用经济学和管理学的理论与方法手段,紧密结合当代新的经济环境特点和管理实践中的具体问题对管理激励与约束问题展开研究,重点研究管理激励与约束机制的设计问题,从而形成一套较为系统的管理激励与约束机制理论体系,建立起一套较为完整的管理激励与约束机制设计理论与方法体系。本书的研究成果将大大丰富现有的管理激励与约束机制理论。

1.3.3 组织环境变化的挑战

(一) 知识经济的到来

早在20世纪50年代起就已经出现了有关未来经济现象的描述和提法。美国著名的管理学者彼得·德鲁克在1959年就已提出了自己的“知识社会”观点。他认为,在知识社会里,经济活动运行中的关键资源是知识,而不再是劳动力、原料和资本,社会运行秩序中,知识的不平等成为重大挑战^⑥。1962年,美国的弗里茨·马克鲁普根据美国从第二次世界大战以来至50年代末的社会生产发展和产业结构变化的背景,提出了“知识产业”的概念。1982年美国的奈斯比特在《大趋势》中提出了“信息经济”的学说。

新古典经济学理论已认识到技术对经济的增长作用,但新古典增长理论把技术知识看成是外生变量而非经济增长的核心因素。熊彼特在其名著《经济发展理论》中认为企业家的创新意识和才干是经济增长发展的动力,是利润的主要源泉,但他没有对此作出定量研究和分析。索洛第一次提出了技术进步对经济增长具有最重要贡献的观点,把技术进步因素作为经济增长中的一个独立因素而进行分析,但索洛仍把技术进步作为外生因素看待。舒尔茨经过对农业经济的长期研究,发现美国农业生产产业迅速发展和农业生产率提高的重要原因,已经不是空间、土地、能源、劳动力数量和资本存量的增加,而是人口质量、知识、能力和技术水平的提高和改善。在他提出的人力资本理论中,假设对人力资本投资报酬递增,克服了资本、劳动边际收益下降的倾向,从而保证了长期经济增长。阿罗1962年在其著名的《实践学习对经济学的意义》论文中将技术进步