

Guo You Qi Ye Jing Ying Zhe

Ji Li Yu Yue Shu

Ji Zhi Yan Jiu

国有企业经营者 激励与约束机制研究

黄小鹃◎编著

国有企业经营者激励与 约束机制研究

黄 小 鹏 编 著

四川出版集团 四川人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

国有企业经营者激励与约束机制研究 / 黄小鹏编著. — 成都: 天地出版社, 2006.1

ISBN 7-80726-305-9

I. 国... II. 黄... III. 国有企业—企业管理—激励—研究—中国 IV. F279.241

中国版本图书馆CIP数据核字 (2005) 第156549号

国有企业经营者激励与约束机制研究

GUOYOU QIYE JINGYINGZHE JILI YU YUESHU JIZHI YANJIU

- | | |
|------|--|
| 作者 | 黄小鹏 |
| 责任编辑 | 白雅 |
| 特约校对 | 王晓辉 |
| 封面设计 | 福瑞来书装 |
| 出版发行 | 四川出版集团·天地出版社
(成都市三洞桥路12号 邮政编码: 610031) |
| 网 址 | http://www.tdph.net |
| 电子邮箱 | tiandicbs@vip.163.com |
| 印 刷 | 成都科刊印务有限公司 |
| 版 次 | 2006年1月第一版 |
| 印 次 | 2006年1月第一次印刷 |
| 规 格 | 140×203mm 1/32 |
| 印 张 | 3.5 |
| 字 数 | 60千字 |
| 定 价 | 12.80元 |
| 书 号 | ISBN 7-80726-305-9/F·14 |

版权所有 违者必究 举报有奖

举报电话: (028) 87734601 (市场营销部) 87734639 (总编室)



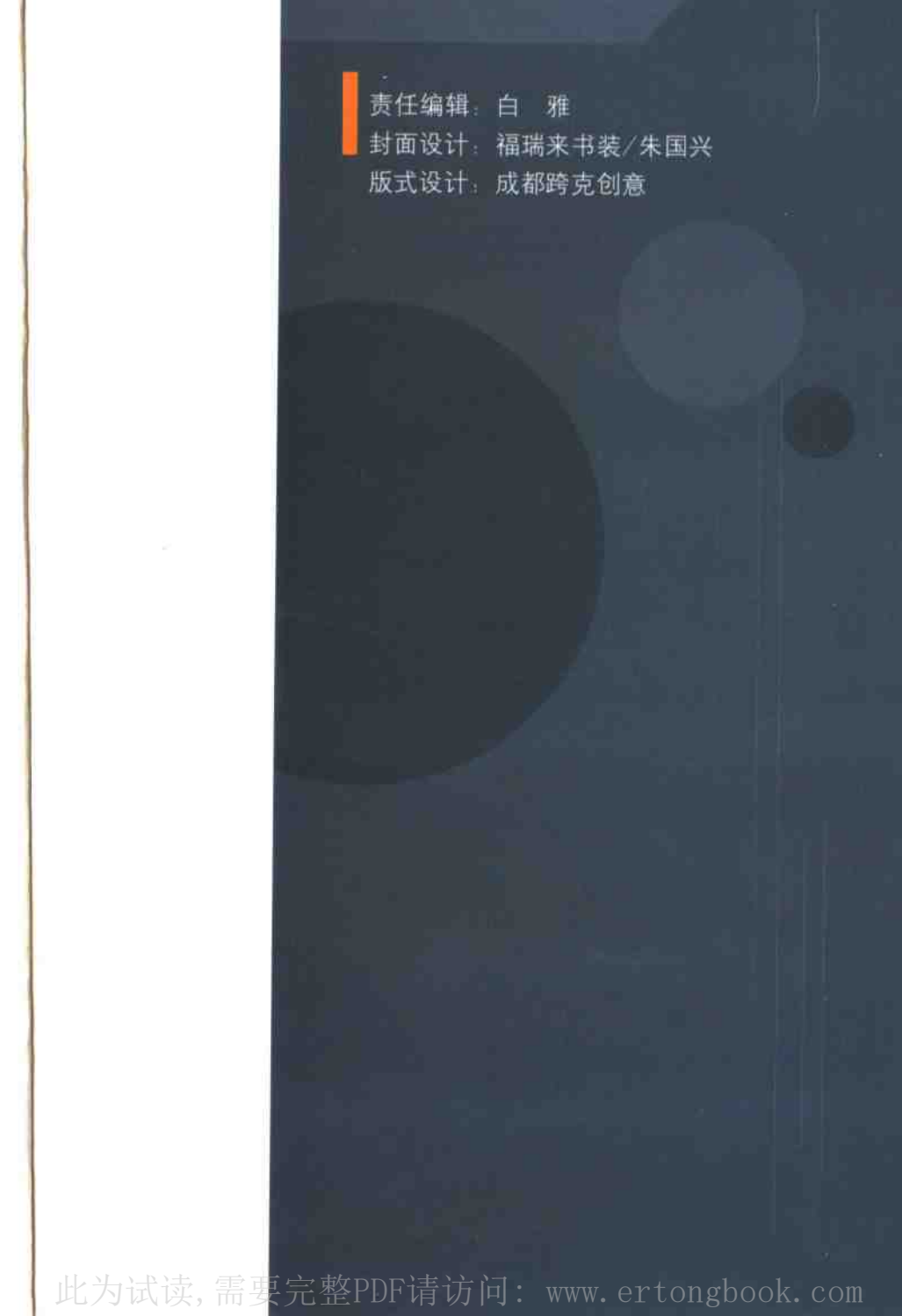
黄小鹏 女。1964年6月生。
重庆垫江人。四川大学工商管理
学院研究生。中国高级会计
师。中国监理工程师。四川省

食品药品监督管理局规划财务审计处副处长。
曾发表学术论文四十多篇。主编的《施工企业
会计》（1995年由四川大学出版社出版发行）
受到财政部、国内贸易部的表彰和专家的好
评；在《四川日报》《市场与发展》《四川质
量报》和《四川经济日报》等省级报刊发表多
篇文章。其中《发展四川中药产业的几点思
考》被《人民日报》转载。

GuoYou QiYe JingYingZhe

JiLi Yu YueShu

JiZhi YanJiu



责任编辑：白 雅

封面设计：福瑞来书装/朱国兴

版式设计：成都跨克创意

内 容 简 介

本文通过对我国国有企业经营者激励与约束机制的研究，探讨了激励约束的理论，并针对国有企业经营者现状及存在的问题，提出了建立激励约束机制的现实意义。作者根据国内外研究成果对如何建立有效的激励模式进行了探索，着重介绍了物质激励模式中的年薪制激励、股票期权激励，以及精神激励模式中的五种激励方式；并从企业内外两方面探讨了国有企业经营者的监督约束机制，提出了系列对策建议。对我国国有企业转型时期如何构建有效的激励与约束机制具有一定的实践意义。



建立现代企业制度，完善法人治理结构，涉及很重要的一个问题，就是必须解决好经营者的有效激励和约束。

中国加入WTO后，面对国内外日趋激烈的市场竞争，如何激励企业经营者，尤其是国有企业经营者的工作激情，使其能量加倍释放，为社会创造出几何级数的财富呢？在现代市场经济条件下，企业经营者的激励，较之企业普通员工的激励，具有更丰富的内容、更多样的形式和更复杂的机制。目前对经营者年薪制、股权期权激励制等探讨的文章较多，但系统地对国有企业经营者激励与约束机制的专门研究却较少。

本文针对国有企业经营者激励与约束机制问题进行了较全面的专题研究。

全文共分为六大部分。第一部分对激励约束的理论

进行了探源，重点介绍了企业契约理论和委托—代理理论。第二部分阐述激励约束的现实意义，主要是针对我国国有企业经营者现状及存在的问题，提出建立激励约束机制的迫切性及其现实意义。第三部分为物质激励模式。利用国内外研究成果和有关激励原理，对如何构建有效的激励模式进行了探索。着重介绍了年薪激励、股票期权激励等方式。第四部分为精神激励。这部分结合我国实际，重点介绍了适合我国国情的五种精神激励方式。第五部分为监督约束机制。从企业内外两方面探讨如何构建有效的监督约束机制。第六部分在深入研究的基础上，结合转型时期我国社会经济特点，对如何构建有效的激励与约束机制进行了系统的思考，并提出了系列对策建议。这些对策建议既有理论性又有一定的实践意义，希望为建立和完善我国经营者激励制度的实践提供有益的支持和帮助。



前言	1
第一章 激励约束机制的理论探源	
一、企业契约理论	3
二、委托—代理理论	6
第二章 建立和完善激励约束机制的现实意义	
一、我国企业经营者激励约束机制的现状 及存在的问题	12
二、建立和完善激励约束机制刻不容缓	14
第三章 物质激励模式	
一、经营者年薪制激励	19
(一) 年薪制的激励原理	19
(二) 年薪制实施的条件	20

(三) 年薪制的要素设计	24
(四) 年薪制试点案例与特色分析	29
二、股票期权激励	33
(一) 股票期权的激励原理	34
(二) 实行股票期权的条件	38
(三) 期股权激励的形式与构成内容	40
(四) 我国实行股票期权制的现状分析	45
(五) 我国国有企业推行股票期权制的障碍	50
(六) 推行股票期权制的对策和建议	53
三、其他激励方式	56
(一) 所有者(政府)专项奖	57
(二) 建立和完善经营者社会保障制度	58

第四章 精神激励

一、目标激励	64
二、职位激励	64
三、政治激励	65
四、荣誉激励	65
五、信誉评定机制	65

第五章 监督约束机制

一、企业内部的经营者的监控机制	69
-----------------------	----

(一) 国外公司治理结构的经验及启示	70
(二) 我国监督体制存在的主要问题	73
(三) 转轨时期监督机制重构思路	75
二、企业外部的经营者监控机制	84
(一) 会计委派制	84
(二) 中介机构 ——会计师事务所的监督功能	86
(三) 其他监督	87

第六章 研究结论与启示

参考文献

后记

第一章

激励约束机制的理论探源

传统的主流经济学一直忽视对企业的研究，尤其是对企业经营者的研究，直到20世纪60年代，企业理论才真正兴起，并在研究过程中形成了一系列的理论分支，如契约理论、委托—代理理论、企业家理论等。尽管这些理论没有形成一个完整的经营者的激励约束机制的理论框架，但对企业的性质、企业的边界问题和企业内部权利安排等有了深入研究，肯定了经营者的作用，为如何建立经营者激励约束机制提供了理论基础。

一、企业契约理论

由科斯开创的企业理论被称为企业的契约理论，该理论认为企业是一系列不完全契约的组合。不完全契约存在的原因，一是由于有限理性和环境的不确定性。在以分工为基础的社会中，委托—代理关系是普遍存在的，并且一般的情形是委托人（Principal）与代理人（Agent）

订立或明或暗的契约，委托人授予代理人某些决策权，代理人代理委托人从事经济活动。从道理上讲，代理人理应做出经营决策以达到委托人（股东）权益的极大化（这一点可以从公司股票的价格上反映出来），特别是强制解除契约关系的威胁会迫使代理人按照委托人的利益调整他们的行为，同时客观存在的代理权争夺和企业收购与接管的可能，也在一定程度上限制了代理人的过分不良行为。但是，在公司法人治理结构中，委托人和代理人的追求目标仍然经常是不一致甚至存在着明显的差异。作为委托人的董事会（股东代表），希望实现公司市场价值的最大化，从而为股东创造更多的投资回报和剩余收入；而作为代理人的经理人员，追求的是自身人力资本（社会地位、才能等）的增值和自身利益（报酬）的最大化。比较典型或极端的情况是，出于对个人私利的考虑，代理人可能会更多地考虑公司的短期利益，从而放弃那些短期内会给公司财务状况带来不利影响但却有利于公司长远发展的计划，如公司购并、资产重组以及长期投资等。二是交易成本的存在。在现实经济生活中，交易费用无所不在，无时不在，有时甚至十分昂贵。

契约经济学原理显示，在信息不对称的情况下，如果委托人可以不花任何代价就能对代理人进行有效监

督，那么这种委托—代理关系就不会产生任何问题。因为委托人可以判断代理人是否是按他们的最大利益方式来经营的。然而，监督是有成本的，由于信息不对称，委托人无法像代理人本人一样了解经理人所采取的行动；而且由于代理人可以利用其信息优势来逃避监督，追求自身利益的最大化目标，所以试图对代理人的任何一个决策都进行完全的监督在实践中是不可能的。这样就给代理人决策时留下了很大的自由空间，使得代理人的某些抉择可能不符合委托人的最大利益。这就是人们谈论的较多的所谓“道德风险”。它的具体表现一方面是偷懒行为，即代理人所付出的努力不足以匹配其获得的报酬；另一方面是机会主义，即代理人作出的经济决策是为了增加自己的利益，而不是充分考虑到所有者的利益。

为此，就需要研究并回答这样一些基本问题：如何设计有效的契约以解决由所有权与控制权分离所引起的委托人与代理人之间的利益冲突；怎样让企业所有者（委托人）与企业经理（代理人）签订契约以避免道德风险和逆向选择。

二、委托—代理理论

委托—代理理论是随着信息经济学的产生和发展而发展的,也被认为是契约理论最重要的发展。近几年这一理论成为我国研究的热点。该理论认为,公司制企业是以明确的委托代理合约来定义当事人的绩效与报酬之间的对称关系。委托人为了实现自己的利益目标,首先必须让代理人在代理过程中同时实现自己的利益目标,对代理人产生激励作用。利用委托—代理理论,我们可以建立现代公司经营者激励与监控机制的一般数学模型:

$$I = \max EV(x_1, x_2, x_3, x_4) \quad (\text{公式1})$$

式中, I ——委托人的利益目标;

x_1 ——代理人的报酬或报酬方案;

x_2 ——代理人在代理过程中的努力程度;

x_3 ——公司的产出水平;

x_4 ——描述公司的状态变量(通常代理人知道,但委托人不知道或知道较少)。