



上海市学术著作出版基金

对“理性”和“自利”的反思

新视角中的企业经理层激励约束

阮青松 著



上海世纪出版集团



上海市学术著作出版基金

对“理性”和“自利”的反思

新视角中的企业经理层激励约束

阮青松 著

世纪出版集团 上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

对“理性”和“自利”的反思:新视角中的企业经理层激励约束/阮青松著. —上海:上海人民出版社, 2010

ISBN 978-7-208-09657-8

I. ①对… II. ①阮… III. ①企业-管理人员-激励-研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 220936 号

责任编辑 马健荣

对“理性”和“自利”的反思
——新视角中的企业经理层激励约束
阮青松 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.cc)

世纪出版集团发行中心发行

上海商务联西印刷有限公司印刷

开本 635×965 1/16 印张 14.5 插页 4 字数 169,000

2010 年 12 月第 1 版 2010 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-09657-8/F·2007

定价 26.00 元

序

完善市场经济体制是加快中国现代化建设的强大动力,健全以公司制为组织形式的现代企业制度是完善市场经济体制的微观基础。完善法人治理结构是规范公司制企业的核心内容,而建立健全企业经理层激励制度是完善公司法人治理结构的关键所在。随着中国市场经济改革的进一步深入,产权制度的进一步明晰,以公司制为主的现代企业在市场中占据了越来越重要的地位。这一类型企业制度的重要特征是企业所有权和经营权的分离,如何建立有效的经理层激励约束机制,就成为现代公司治理的一个关键问题。

传统的委托代理理论在考察这一问题时是基于“经济人”假设,将个人的经济行为归因于纯粹的理性和自利。作为新古典经济学基础的“经济人”假设当然具有一定的合理性,但这一假设是基于“假定—推理”的理论模式,这种高度抽象而又简化的形式肯定难以与现实世界相一致。“经济人”假设,使得委托代理理论在研究企业经理层激励约束机制的过程中并没有考虑到被激励者追求的所有目标,或者是暗含地假设被激励者所追求的只是一种目标,通常假设他唯一追求的是货币收入的最大化,并且是完全的理性和自利者。但现实中,正如人本主义经济学家和人本主义心理学家所描述的那样,被

激励者有着不同的需要,也就是有着多重的目标。例如,他不仅追求货币收入,也追求良好的工作环境、人际关系、社会认可等非货币性目标。显然,要使企业对经理层的激励约束机制更有效,并尽可能地降低激励成本,就需要考虑经理层所追求的各种目标,根据被激励者所追求的目标选择合适的激励手段与方式的组合,而不是只使用物质激励一种手段。

令人振奋的是,近年来行为经济学和实验经济学的发展,日益关注真实世界的人的行为。这一方面的研究表明,“经济人”假设和人的真实行为存在着系统的偏差。在此基础上,“经济人”假设已经做了一定的调整,越来越多的经济研究已经建立在更为真实的人的行为模式假设基础上。行为经济学家和实验经济学家在经济主体非完全理性和非纯粹自利假设下构造出了新的分析框架,解释了许多传统的激励模型不能解释的现象。这些研究表明,人的行为目的不仅仅是为了追求金钱或财富,而是有多方面的目标。因此,借鉴心理学、行为经济学和实验经济学的最新研究成果,对标准的委托代理激励模型中完全理性、自利等基本假设进行修正,从而把一些心理变量和非理性行为引入到委托代理激励模型中,构建出更加真实的企业经理层激励约束模型,无疑是一种有益的尝试。

同济大学经济与金融系副主任阮青松副教授的这一本专著,正是以行为经济学和实验经济学的视角来研究企业经理层激励约束问题,将经理人不完全理性、非纯粹自利行为的研究纳入经理人激励约束问题的分析框架中,致力于将这一公司治理的关键问题的研究进一步深化。本书在理论和实证研究的基础上提出了一系列有针对性的政策建议,其中很多方面是针对当前中国经济转轨时期的特定情况提出的,应该说有较强的理论与现实意义。

值得一提的是,本书的研究视角与传统的、基于理性自利的“经

济人”假设的经理层激励约束研究视角很好地融合在一起,是对传统研究视角的有益扩展和补充,而不是试图取代。这一点正如人(当然也包括经理人)的行为有理性、自利的一面,也有不完全理性、不完全自利的一面,两者共同构成人的真实行为模式一样。两种研究视角的共存,相信将使对这一公司治理核心问题的研究更加深入和全面。

陈琦伟

2010年6月于上海

目 录

第一章 绪论	1
一、问题的提出	1
二、问题研究的意义	3
三、本书内容的结构安排	8
四、研究方法和特色	13
第二章 企业经理层激励约束问题研究的发展及其评述	17
一、本章引言	17
二、研究经理层激励约束问题的传统经济学理论	19
三、经理层激励约束机制研究	23
四、近 20 年来国外对经理层激励约束问题的研究的 热点	32
五、国内研究状况	36
六、本章小结	37
第三章 “经济人”假设的起源、演化、争论与发展	39
一、本章引言	39
二、“经济人”假设的起源与演化	40
三、“经济人”假设的争论与发展	45
四、行为经济学和实验经济学在验证“经济人”假设方面的 进展	55

五、本章小结	63
六、附录：“社会人”假设和“自由人”假设	64
第四章 公平偏好及其对企业经理层薪酬激励的含义	81
一、本章引言	81
二、对自利假设的经验观察和实验检验	83
三、包含公平偏好的理论模型	92
四、包含公平偏好的企业经理人薪酬激励模型	103
五、本章小结	107
第五章 “冲动”的经济含义与转轨时期国企经理的改革	
行为	109
一、本章引言	109
二、人的冲动行为	111
三、对冲动行为的传统理论解释及其缺陷	115
四、一个国企改革真实案例	116
五、一个递减的贴现率理论及其对国企经理人改革冲动	
行为的解释	118
六、对贴现率和跨时选择行为的研究	120
七、本章小结	124
第六章 社会认可及群体规则对企业经理层的影响	126
一、本章引言	126
二、管理学对社会认可动机的研究	128
三、经济学对社会认可动机的研究	133
四、社会认可与社会规范和群体规则	140
五、对中国经济转轨时期国企领导班子建设的一个模型	
分析	149
六、本章小结	160

第七章 对经理人实际行为的调查分析及政策建议·····	162
一、本章引言·····	162
二、对经理人公平偏好的调查分析·····	163
三、对经理人贴现率的调查分析·····	169
四、对经理人社会认可动机的调查分析·····	178
五、对企业经理人激励约束的政策建议·····	185
六、本章小结·····	192
第八章 总结与思考·····	195
一、总结·····	195
二、对企业经理层激励约束政策的思考·····	199
三、对企业经理层激励约束进一步研究的思考·····	201
参考文献·····	204
后记·····	220

第一章

绪 论

一、问题的提出

1932年,美国经济学家伯利(Adolf Berle)和米恩斯(Gardiner Means)出版了《现代公司与私有财产》(*The Modern Corporation and Private Property*)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。其基本含义是:在现代公司中,由于股权的广泛分散,没有人拥有任何一家公司的具有实质意义的股份,企业的控制权已经转入公司的管理者手中,而管理者的利益经常偏离股东的利益。伯利和米恩斯的“所有权和控制权分离”命题,只是企业经理人激励约束问题的理论渊源。实际上,最早提及该问题的是亚当·斯密,他在《国富论》中有一段著名的关于资本所有者与企业最高决策者关系的论述:“在钱财的处理上,股份公司的董事为他人尽力,而私人合伙公司的伙员则纯是为自己打算。所以,要想股份公司的董事们监视钱财用途,像私人合伙公司伙员那样用意周到,那是很难做到的……疏忽和浪费,常为股份公司业务经营上多少难免的弊病。”从那以后,随着现代企业制度的逐步建立和发展,以公司制为主的现代企业在市场中占据了重要地位,这一类型企业的典

型特征是企业所有权和经营权相分离,与企业有着直接利益关系的企业所有人不再直接参与企业的经营管理,企业的经营权由董事会聘任的职业经理人来行使。企业治理模式的这一重大变革促使一个新的社会阶层——企业经理层的产生。在职业经理人推动企业管理科学化、规范化的同时,又带来了新的问题,如职业经理人行为上的“逆向选择”、“道德风险”行为以及企业治理上的“内部人控制”等等。主流的经济理论认为,这些问题的根源在于:作为企业经理人的利益和行为目标在很大程度上与企业所有人的利益和行为目标存在着偏差。企业所有人——股东——追求的是股东(企业)价值最大化,而经理人有着自己追求的目标,比如提高工资及福利待遇、扩大在职消费等。这种偏差的存在使得职业经理可能采取有利于自己而有损于企业所有人的行为。可以说,对企业经理人的管理是一个普遍性的难题,这也是委托代理理论研究的一个主要领域。

对于这一问题的重视,有两个主要原因:一方面,现代企业是现代经济社会的主要细胞,是物质资本与人力资本的一个复杂合约(周其仁,1996),其中的物质资本用不着激励,其有效配置取决于人力资本所有者的行为;而人力资本,由于天然地与其所有者不可分离的特征及其作用的不确定性和可伸缩性,决定了它需要激励。而企业经理人的人力资本又是企业中最为重要、稀缺的人力资本。另一方面,除了激励以外,对企业经理人进行监督以确保其按照企业所有人目标行使经营权也是非常重要的,但对经理人来说,“监督机制”是被动的约束,并不能从根本上促使他努力工作;并且由于管理活动本身具有一定程度的不可监督性,付出高昂的监督成本不一定会收到满意的效果。因此,对企业经理层激励约束问题的研究已经成为经济理论和管理理论关注的一个核心问题。

二、问题研究的意义

如上所述,企业家的激励约束问题日益普遍和重要,是与现代企业制度的产生和发展同步的。在现代公司制企业占主导地位的当今经济中,围绕该问题的相关理论文献,促进了现代企业理论的发展,构成了现代企业理论中激励理论的核心内容之一,体现出其深刻的理论价值;而企业家的激励约束机制与企业效率的关系,则构成了转轨经济和国有企业改革的核心问题,更多地体现出该问题重大的现实意义。

(一) 理论意义

在过去约一百年的时间里形成的新古典经济理论,主要是从技术的角度看待企业,企业在标准的阿罗和德布罗的竞争—均衡范式中作为生产函数。企业在无私的管理者的经营下对投入产出水平进行选择,旨在使利润最大化。这同时也意味着成本实现这种理论在一般意义上强调技术的作用,在特定意义上强调规模收益对企业规模的决定作用,无疑都是正确的。而且,该理论在分析完全竞争条件下企业最优生产决策方面,在理解一个产业的整体行为及一个产业中企业间战略变化方面,是一个有效的工具。但该理论存在致命的、明显的缺陷,“它完全忽略了企业内部的激励问题。企业被看作一个完全有效的‘黑匣子’,在它的内部,任何东西都十分顺利地运行着,每个人都在做着指定给他的工作。对任何企业即使只瞥上一眼,就能知道这是不现实的”。然而,存在严重缺陷的新古典主义厂商理论却一直在经济学中占据“主流”地位。伯利和米恩斯的“所有权和控制权分离”命题终于突破了传统的企业利润最大化的假设,从激励

角度对新古典主义厂商的理论进行挑战,这无疑是具有十分重大的理论价值的。在伯利和米恩斯的管理者主导企业假说提出 5 年后,科斯在 1937 年发表了经典论文《企业的性质》,首创交易费用学说,阐释了企业存在及扩张的意义,对古典主义厂商理论进行了正面挑战。在此后的 30 多年中,无论是伯利和米恩斯的管理者的主导企业假说,还是科斯的交易费用学说,都被经济学界束之高阁。进入 20 世纪 70 年代以后,由于被冠以信息经济学(Information Economics)、激励理论(The Theory of Incentives)、契约理论(The Theory of Contracts)或委托代理理论(Principal-Agent Theory)等名称的新的微观经济学基础理论的突破,始于科斯、伯利和米恩斯的现代企业理论才取得了迅速的发展,成为现代经济学的前沿和热门领域。

新制度经济学认为,伯利和米恩斯的管理者主导企业假说和随后发展的各种管理者模型,提供给经济学家的是问题而不是答案,企业偏离最大化行为应该被解释而不是被假定。从某种意义上说,对管理者模型提出问题的回答或对企业偏离最大化行为的解释,构成了现代企业理论的核心内容之一。与任何新兴学科一样,现代企业理论至今仍未形成一套公认的体系,但至少包括以下四方面内容:第一,企业的本质和界限。具体包括企业如何定义,决定企业合并和最终规模的因素是什么等问题。第二,企业内部层级制度。解释企业组织的内部结构设计、组织中的信息和人员行为等问题。第三,企业的资本结构或财务结构。涉及企业债权和股权的最优比例,债权人、股东和经营者的相关权力分配,破产的目的和经济含义等问题。第四,企业所有权和控制权的分离。解决所有者的利益如何获得保障,不同类型所有者之间的利益如何协调,经营者的激励和风险负担问题等。显然,企业的性质和类型、企业的治理结构、企业的资本结构等都是和管理层的激励约束问题紧密相关的。威斯通(J. Fred

Weston)等曾把企业理论划分为三个主要部分:企业存在的合理性、企业组织形式和企业组织行为。这三部分内容都是与经理层的激励约束问题密切相关的。

(二) 实践意义

哈佛大学的詹姆斯教授(William James, 1842-1910)曾经对人的可激励性问题进行过专题研究,他得出的结论是:一个人若没有受到激励,仅能发挥其自身能力的 20%—30%;若受到充分而恰当的激励,则能发挥其自身能力的 80%—90%甚至更高。经理层是企业的领导层和运行的中枢。经理层是否得到恰当的激励约束往往决定了其工作的努力程度,并最终决定企业绩效。

就我国现实情况而言,随着改革的深入,现代企业制度的逐步建立和完善,人们意识到,缺乏企业经理层的有效激励和约束是国有企业效率难以根本改善的重要原因。迄今为止,在激励机制方面,国有企业经理层没有形成一个独立的利益阶层,其收入与企业业绩相关性不大;强调精神激励,忽视物质激励;收入构成不合理,名义工资偏低,灰色收入多;尤其是缺乏激励经理层追求企业长期利益的股票期权制度。这一切极大地影响了经理层的积极性,使得国有企业在激烈的市场竞争中处于不利地位。在约束机制方面,没有形成规范的公司治理结构,所有者约束机制空缺;由于经理人市场不存在、资本市场和产品市场不完善等原因,市场对经理层的竞争约束也就难以实现,导致了“内部人控制”、过高的“职位消费”、“59 岁现象”等问题。

从宏观角度分析,人类所面临的基本经济问题是资源配置问题和动力问题。经济体制作为人类解决这两大经济问题的一组机制,包括决策机制、信息机制、激励机制和约束机制。四种机制相互配

合,完成经济体制的配置和动力两大功能,其中配置功能旨在使资源尽可能达到一种最符合人们效用最大化目标的状态,而动力功能则使个人之间相互以某种方式影响他人的经济行为,以求达到一种最符合他们的效用最大化目标的状态。基于企业经理层的激励约束机制对企业效率的决定意义的上述分析,不难看出它作为经济体制中的一种激励约束机制对经济体制效率的重要意义。可以这么认为,企业经理层的激励约束机制构成了经济体制的激励约束机制的核心部分,其优劣是比较、评价经济体制的重要指标之一。

(三) 对本书主题的一个语义说明^[1]

两权分离产生了“代理问题”,其实质是委托人(所有者)如何促使、诱导代理人(经理层)采取适当的行动,最大限度地增加委托人的效用。因此,代理问题归根到底是一种动力问题。解决这一问题的过程是一个激励约束过程。我们假设代理人 A 以自身效用最大化为目标出发,决定采取行为 X_a ; 委托人 B 从自身效用最大化的目标出发,则希望 A 采取行为 X_b ($X_a \neq X_b$)。这时, B 就面临着如何使 A 不采取 X_a 而采取行为 X_b 的问题。所谓激励问题,便是 B 如何使 A 采取行为 X_b 的问题; 所谓约束问题,就是 B 如何使 A 不采取行为 X_a 的问题。在现代企业组织中,所谓经理层的激励机制,是指激励主体(所有者)通过激励因素与激励客体(经理层)相互作用的形式; 经理层的约束机制则是约束主体(所有者)通过约束因素与约束客体(经理层)相互作用的形式。在企业组织中,这些相互作用的形式既表现为一系列相互配合的激励和约束经理层行为的制度的集合,又表现为对经理层行为有激励和约束作用的价值观念、文化传统、道德标准和行为准则。激励和约束经理层行为的目标、诱导或约束经理层行为的因素以及这些因素决定的时间、条件和程度,构成了一套经

理层激励约束的完整机制。总体来说,影响经理层行为的激励与约束因素包括报酬、控制权、声誉和市场竞争四类;与之对应,形成了经理层行为激励与约束的报酬机制、控制权机制、声誉机制和市场竞争机制。虽然人们一般认为,报酬、声誉、组织授权是激励因素,而治理结构的权利制约以及来自经理人市场、资本市场、产品市场的竞争,是约束经理层行为的因素。但是,基于下面几点经理层激励问题和约束问题的认识,我们将抛弃这种严格划分激励和约束问题的方法:

第一,一种机制的激励作用和约束作用的区分是非常微妙的。如果严格界定激励为激发经理层内心的积极性,约束为制约经理层使之不采取某种行为,那么市场竞争机制除了对经理层有“劣汰”的约束作用外,还具有“优胜”后满足经理层成就需要的激励作用,因此很难划分其到底属于哪一机制。

第二,激励本身也是一种约束,某种机制的激励作用越大,约束作用也越大。这一方面是因为经理们的时间、精力有限,由激励机制激励、诱导经理们发生某些行为,可能替代约束机制去限制约束他们的其他行为。当经理层用于生产性的努力增加时,用于分配性的努力就会减少;另一方面是因为强激励机制巨大的利益诱导,增大了经理层机会主义行为的机会成本,使他们的机会主义行为可能得不偿失。

第三,虽然某种机制的激励作用发挥的条件“强于”约束作用发挥的条件,但由于经理层行为的复杂性,某种机制对经理层行为的激励作用不可能完全取代该机制对经理层行为的约束作用。这就如同在信息不对称的情况下,“参与约束”和“激励相容约束”都是委托人效用最大化所必需的约束条件,后者不能替代前者一样。这种类比的基础是:从理性假设出发,“参与约束”条件成立是经理层的约束机

制发挥约束作用的前提,经理层之所以约束自己的机会主义行为,是因为得到、保留现有职业的期望效用不小于其任何其他职业选择的期望效用;“激励相容约束”表达了经理层激励机制的作用机理,在信息不对称的情况下,所有者的利益最大化必须通过调动职业经理人追求其自身利益最大化的积极性的实现。

基于以上对经理层激励机制和约束问题的认识,从动态角度考察,可以认为某种机制的“激励”和“约束”作用是不可分割的统一体,因此,本书将激励和约束问题作为一个整体来考察。

此外,在本书中,传统经济学指的是以新古典经济学为代表的现代主流经济学,理性、自利经济人假设是其研究问题的基本出发点。本书采用这一称谓是遵循部分行为经济学家和实验经济学家的提法,仅仅是为了论述问题的方便,并不代表价值判断。

三、本书内容的结构安排

本书是从行为经济学和实验经济学的角度来研究企业经理层的激励约束问题。本书的研究具有以下特点:(1)理论模型分析和实证研究有机结合;(2)尤其注重结合我国的实际情况,对我国经济转轨时期的国有企业经理人的激励约束状况加以研究。本书的逻辑结构和主要内容安排如下(简明图示参见图 1.1):

第一部分为绪论。这一部分是第一章。

这一部分交代了本书研究问题的由来、问题的研究背景和意义、研究方法等,旨在为全书构建一个逻辑完整和自洽的框架。这一部分还介绍了本书的主要研究内容和特色。

第二部分是分析本书涉及问题的研究现状,指出现有研究的不足,这是本书研究内容的逻辑出发点。这一部分包括第二章和第