

基于锦标制度拓展模型的高层管理者报酬差异研究

陈霞 著



经济科学出版社

基于锦标制度拓展模型的高层管理者报酬差异研究

陈 霞 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

基于锦标制度拓展模型的高层管理者报酬差异研究/
陈霞著. —北京: 经济科学出版社, 2013. 12

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3951 - 8

I. ①基… II. ①陈… III. ①企业领导 - 劳动报酬 -
差异 - 研究 - 中国 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 261390 号



基于锦标制度拓展模型的高层管理者报酬差异研究

陈 霞 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编辑部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcs. tmall. com](http://jjkxcs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印装

880 × 1230 32 开 6.5 印张 180000 字

2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3951 - 8 定价: 18.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

摘 要

锦标制度是对同一委托人下多个代理人的业绩进行相互比较，每个代理人的所得只依赖于他在所有代理人中的排名，而与他的绝对表现无关。报酬激励的强弱取决于代理人之间的报酬差异，而最高报酬超过了代理人的边际生产力。锦标制度解释了西方高层管理者的报酬迅速高涨的现象，也为我国企业管理者的报酬制度改革提供了理论指导，但是国内对锦标制度的研究非常少见。本书针对管理者特征、非生产性行为 and 合谋行为对报酬差异设计的影响，分别建立了锦标制度的拓展模型、再拓展模型、防止合谋的非对称机制，并分析了影响报酬差异设计的因素，取得一些创新性结果：

第一，提出并证明存在非生产性行为时的报酬差异和公司绩效都有所下降。锦标制度基础模型假设个体是完全相同的，没有考虑个体特征差异对报酬差异设计的影响。本书通过引入管理者特征变量，建立了锦标制度的拓展模型。考虑到锦标制度能够引起管理者采取减小竞争对手业绩的非生产性行为，本书又在上述拓展模型的基础上引入非生产性行为变量，建立了锦标制度的再拓展模型。两个拓展模型的对比分析表明，存在非生产性行为时的报酬差异和公司绩效都有所下降，并使用实验数据资料验证了这一结论。

第二，提出当管理者特征为对称信息时，所有者无法按照非对称机制设计防止合谋的报酬差异契约。现有的防止合谋的非对称机制主要是以歧视对合谋者进行人为的区别对待，这与许多国家维护公平就业的实践相违背。本书在强调管理者特征差异的基础上建立

防止合谋的非对称机制，并证明，当管理者特征为公共信息时，参与合谋的管理者可以据此公共信息分配合谋收益。因此，所有者无法制定实现管理者最佳努力组合的报酬差异契约。

第三，提出当管理者的特征为非对称信息时，第三方无法使处于信息优势的管理者讲出双方的真实类型，从而无法根据管理者特征制定合谋子契约。管理者特征差异使得参与竞争的管理者在合谋收益分配中处于不同地位。当管理者特征为非对称信息时，处于信息优势的一方往往利用自己所掌握的管理者特征信息做出利己的类型报告。第三方无法使具有信息优势的一方讲出自己的真实类型，因而不能根据管理者特征制定子契约以满足掌握不同信息的管理者的需要。

第四，提出当管理者特征为非对称信息时，所有者能够按照非对称机制设计防止合谋的报酬差异契约。当管理者特征为非对称信息时，合谋利益集团在分配合谋收益时就面临着不完全信息谈判问题。信息不对称导致他们相互猜忌，并引发利益冲突，无法就合谋收益的分配达成一致。因此，管理者之间的非对称信息防止了合谋行为的发生，所有者能够制定出实现管理者最佳努力组合的报酬差异契约。

Abstract

In rank-order tournaments, the performance of agents with the same principal is compared with each other, every agent's compensation depends on his rank in all agent sequences, but unrelated to his own absolute performance. The incentive comes from the compensation spread among agents, and the top compensation is beyond to agent's marginal productivity. Rank-order tournaments provides strong explanation for the rapid increase of manager's compensation in western countries, and also gives theoretical instruction for reforms on managers' compensation system in China. However, few studies on rank-order tournaments are found in domestic literatures currently. In the view of the influence of top management teams' (TMT in brief) characteristics, counterproductive behavior and collusion on compensation spread, this dissertation establishes initial extension model, further extension model, and asymmetric collusion-proof mechanism. Then it analyzes the factors influencing compensation spread. The main results of this dissertation are:

First, it proves that compensation and firm performance are smaller if there existing counterproductive behavior. In the original model of rank-order tournaments, agents are hypothesized as identical without considering their difference in characteristics. This dissertation establishes an initial extension model of rank-order tournaments by introducing variables of TMTs' characteristics. Further, counterproductive behavior to decrease competitors' performance resulted from rank order tournaments is also

considered, on the base of the initial extension model, this dissertation then establishes a further extension model by introducing counterproductive behavior. Comparing this two extension models, it is clear that compensation spread and firm performance are smaller than those without counterproductive behavior, this theoretical conclusion are proved by experimental study.

Second, under the condition that TMTs' characteristics is symmetric information, there doesn't exist a collusion-proof contract on compensation spread according to asymmetric mechanism. Present researches on asymmetric collusion-proof mechanism distinguish collusion individuals in the view of discrimination, which is against the practice that fair employment is urged in many countries. However, This dissertation puts forward some new points in the view of TMTs' characteristics. When TMTs' characteristics is symmetric information, TMTs' can distribute benefit based on this common information. So it is impossible to make a compensation spread contract to motivate managers to make great efforts.

Third, under the condition that TMTs' characteristics is asymmetric information, it is impossible to have managers with advantageous information to tell the truth, and a side-contract based on TMTs' characteristics can't be arrived. Managers' status in acquiring collusion benefit will be various with their characteristics. Under the condition that TMTs' characteristics information is asymmetric, one side with advantages in information will always make report favorable to himself, then the third party can not have those with advantages in information to tell their true type, therefore, he can not make a side-contract to meet all sides' needs.

At the last, under the condition that TMTs' characteristics is asymmetric information, it is possible to make a compensation spread contract according to the asymmetric collusion-proof mechanism. When

TMTs' characteristics information is asymmetric, collusion cohorts have to make negotiation without perfect information, asymmetric information leads to distrust and conflict, all sides cannot make an agreement on benefit distribution. Therefore, asymmetric information is helpful to prevent collusion, and some compensation spread contract can be made to motivate managers to make great efforts.

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究内容	8
1.3 研究目的、意义和方法	12
1.4 研究框架	14
第 2 章 理论回顾与评价	17
2.1 管理者报酬理论	18
2.1.1 管理者报酬的理论基础	18
2.1.2 管理者报酬的主要决定因素	20
2.1.3 管理者报酬的影响	31
2.2 锦标制度理论	34
2.2.1 锦标制度的理论基础	35
2.2.2 锦标制度基础模型	37
2.2.3 锦标制度理论的发展	39
2.3 锦标制度在管理者报酬中的应用检验	43
2.4 存在问题和进一步研究方向	46
2.5 小结	49
第 3 章 基于管理者特征的拓展模型与报酬差异分析	51
3.1 拓展动因	52
3.1.1 基础模型个体同质性假设的局限	52

3.1.2 管理者特征研究的推动	54
3.2 拓展模型	59
3.2.1 基本假设	59
3.2.2 模型设计	61
3.2.3 最佳报酬差异的确定	62
3.3 拓展模型下的报酬差异分析	64
3.3.1 特征差异与报酬差异的关系	64
3.3.2 报酬差异与公司绩效的关系	70
3.4 报酬差异的实证分析	71
3.4.1 研究假设	71
3.4.2 数据和方法	72
3.4.3 结果和讨论	77
3.5 小结	82
第4章 基于非生产性行为的再拓展模型与报酬差异分析	84
4.1 再拓展动因	85
4.1.1 非生产性行为与锦标制度的关联性	85
4.1.2 非生产性行为为基础模型的局限性	88
4.2 再拓展模型	89
4.2.1 基本假设	89
4.2.2 模型设计	91
4.2.3 最佳报酬差异的确定	92
4.3 再拓展模型下的报酬差异分析	94
4.3.1 非生产性努力成本与报酬差异的关系	94
4.3.2 特征差异与报酬差异的关系	95
4.3.3 报酬差异与公司绩效的关系	98
4.4 两个拓展模型的对比分析	99
4.5 非生产性行为的实验检验	101
4.5.1 实验设计	103

目 录

4.5.2 实验目的	105
4.5.3 结果和讨论	105
4.6 非生产性行为的组织控制	115
4.6.1 非生产性行为的动态模型	115
4.6.2 非生产性行为的控制措施	119
4.7 小结	122
第5章 合谋行为与报酬差异设计	124
5.1 合谋问题的提出与局限	125
5.1.1 合谋问题的提出	125
5.1.2 防止合谋理论的研究发展	127
5.1.3 防止合谋理论的局限与拓展	129
5.2 对称信息合谋与报酬差异设计	130
5.2.1 博弈顺序	130
5.2.2 基本框架	132
5.2.3 不存在对称信息合谋时的报酬差异设计	134
5.2.4 对称信息合谋下的报酬差异设计	136
5.3 非对称信息合谋与报酬差异设计	140
5.3.1 管理者类型与子契约制定	141
5.3.2 非对称信息合谋下的报酬差异设计	145
5.4 小结	162
第6章 结论与展望	164
6.1 本书的主要研究结论及创新点	164
6.2 研究展望	167
附录1 描述报酬差异与特征差异之间关系的 Matlab 程序	169
附录2 实验指导语	174
参考文献	178
后记	195

第 1 章

绪 论

1.1 研究背景

改革开放以来,随着我国经济体制由计划经济向社会主义市场经济的转变,企业生产经营自主权逐步扩大,以经济手段调动企业高层管理者的积极性和创造性的作用日益重要。我国对企业高层管理者报酬制度先后进行了计划体制、承包责任制、资产经营制、租赁制和年薪制等一系列改革。这种改革的成效主要体现在以下几个方面:

第一,明确了报酬与企业经营业绩的关系。党的十五届四中全会《关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》提出,要“建立和健全国有企业管理者的激励和约束机制”,并指出要探索“经营管理者收入与企业的经营业绩挂钩”的收入分配制度。这为国有企业收入分配制度改革指明了方向。

第二,报酬形式逐渐由单一化向多种形式并存转变。与企业高层管理者报酬制度的改革过程相适应,管理者报酬也从行政等级工资制、承包分成制、租赁收入制、年薪制发展到工资、奖金加分红制等形式。党的十五届四中全会提出,今后应该在有条件的国有企业内部对高层管理者实行一定比例的股权激励制度,以约束和激励企业管理者的经营与投资行为,提高企业经营效率,实现国有企业

资产保值增值的基本目标。

第三,确立了按劳分配与按要素分配相结合的分配原则,实现由平均分配向公平分配的转变。党的十五大报告明确指出:“完善分配结构和分配形式。坚持按劳分配为主体,多种分配形式并存的制度。把按劳分配和按要素分配结合起来,允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配”。按劳分配和按要素分配相结合,进一步完善分配结构和分配形式,同时禁止非法收入和不合理收入,合理拉开收入差异,这是公平分配具体充分的体现。

管理者报酬制度的改革使管理者个人的报酬水平有了较大提高,报酬形式日趋多样化。但与其他改革相比,我国企业管理者报酬制度的改革严重滞后,主要表现在:

(1) 总体报酬水平太低,高层管理者对个人报酬的评价不高。另外,高层管理者的收入多与企业短期效益、职工收入和产值利税等具有短期激励效应的因素密切相关。而管理者不满足于“月薪”或“月薪加奖金”的收入方式,他们期望能够采用更能体现管理者个人价值与贡献的现代薪酬制度。据调查,74.3%的管理者认为最有效的激励因素就是“与业绩挂钩的高收入”。而与此形成鲜明对比的是,近些年来,西方高层管理者(特别是美国的高层管理者)的报酬不断攀升,与一般员工相对差距巨大。据美国商业周刊统计,1992年美国大公司经理的平均收入接近400万美元,是工程师的65倍,教师的112倍,工人的156倍。20世纪80年代中期,美国公司CEO的平均收入增加了212%以上;而同期,普通工人只增长了53%,工程师工资增长不到73%,教师工资增长了95%。

表 1-1

1998~2001 年企业管理者的年收入情况

单位: %

	6 万元以下			6 万 ~ 20 万元			20 万元以上		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
总体	77.9	69.7	66.1	16.0	21.7	25.2	6.1	8.6	8.7
东部地区企业	68.5	58.7	54.7	23.0	29.8	33.0	8.5	11.5	12.3

续表

	6 万元以下			6 万 ~ 20 万元			20 万元以上		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
中部地区企业	89.9	81.8	76.8	7.2	12.9	16.6	2.9	5.3	6.6
西部地区企业	86.2	82.7	76.8	9.7	12.4	19.0	4.1	4.9	4.2
大型企业	74.3	64.5	50.7	20.0	28.3	37.0	5.7	7.2	12.3
中型企业	78.1	69.8	65.3	14.8	20.2	24.5	7.1	10.0	10.2
小型企业	81.1	74.0	75.9	14.2	18.9	19.4	4.7	7.1	4.7
国有企业	89.3	88.5	81.1	10.0	10.8	8.0	0.7	0.7	0.9
非国有企业	64.7	60.9	59.4	23.1	26.9	28.3	12.2	12.2	12.3

资料来源：中国企业家调查系统，《中国企业家队伍成长现状与环境评价》，《管理世界》，2003 年第 7 期。

表 1-2 企业管理者认为自己的责任和风险得到报酬与否情况

单位：%

	全部得到报酬	部分得到报酬	基本没得到报酬
总体	7.1	63.2	29.7
东部地区企业	8.4	67.2	24.4
中部地区企业	5.9	60.0	34.1
西部地区企业	5.7	59.4	34.9
大型企业	3.2	70.7	26.1
中型企业	7.2	64.7	28.1
小型企业	9.0	57.1	33.9
国有企业	0.9	54.1	45.0
非国有企业	9.9	67.2	22.9

资料来源：中国企业家调查系统，《中国企业家队伍成长现状与环境评价》，《管理世界》，2003 年第 7 期。

(2) 各种所有制形式的企业的管理者报酬差距悬殊。一般而言，国有企业的管理者的报酬比其他所有制形式企业的管理者的报酬低得多。造成这一局面的原因，既有过去政策上的误导，又有长期形成的观念的制约。为了防止贫富悬殊，国家曾经有令在先：厂长（经理）收入不能高出本企业员工平均收入的 3 倍，不能高出本地区平均收入的 5 倍。这一政策只对国有企业有用，而对其他所有制的企业没有约束。此外，在广大职工中已形成这样一种观念：我是企业的主人，管

理者你赚了钱，是大家的，不能归你个人。这样一种陈旧观念像巨大的无形力量制约着管理者的行为。而非国有企业大都已实现较充分的效率原则，并随着规模扩大开始从国有企业挖掘管理人才。

我国企业高层管理者的低报酬，一方面是与我国经济发展水平和市场发育程度有关；另一方面则是由于我国企业管理者的报酬机制在政策制定和观念更新上存在报酬差异限制的制约。我国原来的计划经济体制给了“多劳多得”极小的空间，对企业管理者的收入规定了可高于本企业职工年平均收入 1~3 倍的限制。这样一种激励机制是十分软性的，不仅没能充分体现“多劳多得”的原则，而且还使企业职工和管理者在报酬上面形成了一种落后的观念，职工认为管理者的报酬超过 3 倍以上就是两极分化，企业管理者认为报酬太高会影响职工的积极性，尤其是在目前国有企业下岗职工大量存在的情况下，把自己的报酬提得太高，职工在心理上难以接受，容易产生消极情绪和负面效应。因此，不少高层管理者自己拿低报酬，给其他人员相对较高的报酬，以换取上下各方面的平衡及与政策相符合，与职工收入差异拉得不是太大；有的高层管理者不肯拿所谓重奖，怕被人非议，怕影响干群关系，怕引起领导班子不和，担心各种由于其他人不平均而造成的问题（见表 1-3）。

表 1-3 企业管理者不敢拿合同规定收入的原因 单位：%

	总体	国有企业	城镇企业	乡镇企业	外商独资企业	外商合资企业	民营企业	股份有限公司	其他
A	34.6	35.7	30.7	31.9	60.0	38.5	14.3	31.0	27.3
B	11.7	11.4	12.8	11.7	20.0	12.3	0.0	12.5	13.6
C	35.6	37.6	34.6	26.6	0.0	26.2	28.6	30.4	36.4
D	10.6	9.6	12.8	18.1	0.0	7.7	14.3	14.4	9.1
E	2.5	1.7	2.2	3.2	20.0	6.2	42.8	4.9	4.5
F	5.0	4.0	6.7	8.5	0.0	9.1	0.0	7.1	9.1

A. 与职工收入差异太大； B. 怕别人非议； C. 怕影响干群关系；
D. 怕引起领导班子不和； E. 怕危及人身和财产安全； F. 其他。

资料来源：中国企业家调查系统，《当前我国企业经营者对激励与约束问题看法的调查》，《管理世界》，1997 年第 4 期。

报酬差距的限制制约了报酬水平的提高,从而引起对高层管理者的激励不足,其危害主要表现为如下几个方面。

一是无法吸引和激励优秀人才。高层管理者的人力资本是一种稀缺的资源,它关系着企业的正确决策、有效地利用企业资源、合理地安排生产经营,并直接决定着企业的经济效益。但人力资本使用控制权的天然私有性决定了要想充分发挥人力资本的作用,就必须考虑管理者的意愿和要求,允许其讨价还价。只有在交易可接受的情况下,人力资本才能正常和充分发挥作用。因此,报酬制度的制定必须体现对高层管理者较高人力资本的补偿。在竞争激烈的市场中,西方企业以高额报酬来补偿他们承担的巨大责任和沉重的压力。而中国的企业管理者,特别是国有企业管理者,不仅要承担企业获得经济利润的责任,还承担维护社会稳定的政治责任,这几项责任需要他们付出的劳动比世界上许多国家的管理者都大。所以我国高层管理者的低报酬使他们承担的风险和责任只得到了较小的回报,一些管理者出现“不求有功,但求无过”的心理状态,有些国有企业的管理者则伺机而“动”,有的则已被非国有企业的高薪所诱、翻身“下海”。

二是容易诱发“59岁现象”。我国高层管理者的低报酬使他们承担的风险和责任只得到了较少的回报,再加上退休金也很低,他们普遍感到退休后生活无保障。例如在《中国企业家队伍成长现状与环境评价——2003年中国企业经营者成长与发展专题调查报告》显示,当问及“您退休后最大的担忧是什么”时,企业管理者选择“没有足够的社会保障”的比例最大。另外,与1996年调查数据比较可以看出,企业管理者对“经济收入减少”和“没有足够的社会保障”表示担忧的比重在增加,分别由1996年的9.9%和42.8%增加到2002年的14.2%和44.8%。这种低报酬和低保障不但使管理者在心理上难以平衡,也在精神上产生了不小的压力,他们对退休后的生活心存余悸。不少管理者在努力工作的同时,苦衷、怨言也不少,心理不够“平衡”。在“所有者缺位”的情况

下,有的管理者就设法增加自己的灰色的、不合法的收入,甚至出现转移企业资源的现象,“59岁现象”不能不说与此有一定关系。

三是引起在职消费的膨胀。管理者职务消费是包括经营者因职务而享受到的各种公开化、制度化的物质待遇和利益。适度的职务消费是经营管理者开展正常经营活动、履行岗位职责所不可避免的。但是,面对利益的诱惑,某些管理者受利己本能的驱动,经常打着“工作需要”幌子,将职务消费化作公车私用、公物私用、公费挥霍、化公为私等腐败行为。膨胀的职务消费不仅增加了企业成本、削弱管理者锐志、挫伤职工积极性,还容易败坏社会风气,特别是有些管理者利用职务消费的便利条件,拉关系走后门,构筑自己谋取更多私利的通道,在社会上同样造成了不良的影响。

由以上的现状分析可以看出,我国企业高层管理者的报酬差异限制弱化了报酬的激励作用。固有的报酬差异观念和制度规定的制约使我国高层管理者的报酬差异制定陷入了矛盾,既要防止报酬差异过大引起员工不公平感和消极反应,又要解决报酬差异过小无法补偿那些投入较多的管理者的难题。但是,目前这种通过减小报酬差异以增加公平感的做法还容易导致平均主义的分配方式,它意味着贡献小的人侵吞了贡献大的人应得的收入,抑制了人的创造才能,扼杀了进取精神。结果不仅难以对优秀人才产生激励效应,而且还难以控制管理者的“灰色”收入。而若全面提高整个企业的报酬水平,势必增加成本。因此,在兼顾以上两方面作用的基础上,如何确定合理的报酬差异成为研究管理者报酬制度的关键。

应该指出:从形式上看,管理者报酬和报酬差距问题是管理学界和经济学界的一个老问题。如何确定企业管理者的报酬,如何解释现实中管理者的高报酬现象,引起了学术界和企业界长达70多年的激烈争论。有关管理者报酬水平和企业绩效之间只有很小的相关关系的实证研究结果,促使经济学家、心理学家、人力资源管理专家和企业战略规划者寻求能够预测管理者报酬的其他变量,如公司规模、经理市场、人力资本、治理结构等因素。但是,管理者报