

佃农理论、要素异质性与国企分成契约选择

王 蓉¹ 李 婷¹ 富 强²

(1.沈阳化工大学,沈阳 110142;2.辽宁省省直住房资金管理中心,沈阳 110002)

内容提要: 佃农理论开创性提出在竞争性要素市场中分成租约之所以成为一种有效的制度安排,是理性的地主与佃农针对主佃委托-代理契约在交易成本与风险规避之间权衡博弈的结果。后来兴起的不完全信息理论引入要素异质性丰富了佃农理论,认为要素异质性是导致分成租约最终被选择的根源。本文以佃农理论为理论基础,引入要素异质性条件,构建国有企业委托-代理理论模型,尝试解释在国企高管人力资本异质性条件下,委托人国资委与代理人国企高管对分成契约的均衡选择的理论逻辑。最后基于结论从两个方面提出合理性建议,一是建立国企高管多元化激励与选聘考核机制,二是建立完善的内控监管体系。

关键词: 国有企业 佃农理论 要素异质性 委托-代理分成契约 人力资本
中图分类号: F270.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-9544(2020)11-0105-08

一、引言

习近平总书记指出:“国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量,必须做强做优做大国有企业”。总书记的讲话是对建国以来国有企业在中国特色社会主义建设中做出的卓越贡献的高度概括。国有企业承担着政治、经济和社会多重目标,每每在国家实施重大战略、重大灾难应急救援等关系到国家战略安全与民生福祉的关键历史时期冲锋在前,向全社会释放巨大正外部性。做强做优做大国有企业既是基于历史唯物主

义的科学决策,也是应对百年未有之大变局的战略目标。2020年6月,中央政府通过了《国企改革三年行动方案(2020-2022年)》,要求全力推进国有企业深化改革,全面提升国有企业经营效率与市场竞争力。

竞争低效率一直是困扰国有企业健康发展的顽疾。在反对国有企业的声音中,最主要的担忧是产权模糊引致的大量国企低效率问题降低了市场配置资源的决定性作用,市场逐渐失去活力,进而诱发了更多供给侧与需求侧失衡问题。梳理国有企业历次改革,特别是2013年以来国企混合所有制改革的实践可以发现,独特的委托-代理治理体

[收稿日期]2020-10-28

[作者简介]王蓉,经济学博士,经济与管理学院副教授,硕士生导师,研究方向为产业经济学;李婷,经济与管理学院硕士研究生,研究方向为产业经济学;富强,高级会计师,研究方向为公共财政理论与政策。

[基金项目]本文系辽宁省教育厅项目《佃农理论在国有企业委托代理合约最优选择中的应用研究》(项目编号 WFD2017002);辽宁省社科基金项目《辽宁老工业基地传统动力衰减原因分析及培育新动力路径研究》(项目编号 L17MGC011)阶段性成果。

系引致的系统性风险,是国企长期低效率的主要根源。

对于委托-代理问题的研究,新制度经济学派的 Stephen Cheung(1969)首开先河,在其构建的佃农理论中系统阐述了竞争性要素市场条件下,佃农与地主对三种委托代理租约的权衡,从交易成本视角解释了分成租约成为均衡选择结果的理论逻辑。之后兴起的不完全信息理论引入要素异质性概念丰富了佃农理论对委托-代理分成契约均衡选择的解释。

佃农理论适用于国有企业治理问题研究。这是因为佃农理论全面揭示了委托方地主和代理方佃农是如何在固定工资、定额租约和分成租约三种契约中权衡博弈最终选择分成租约的行为轨迹,诠释了利益各方最终选择的分成租约在台湾 20 世纪 50 年代土地改革中是如何成为一种有效的制度安排。而这正是以委托-代理契约关系为突破点剖析国有企业内部治理问题所需要的。更为重要的是,不完全信息理论以要素异质性条件进一步丰富了佃农理论,能够成功解释国有企业高管为什么需要分成契约来进行有效激励,为什么分成契约会成为国企与国企高管共赢的均衡解。

鉴于此,本文基于引入要素异质性条件后的佃农理论,尝试探讨国有企业的委托代理契约选择问题,试图回答以下问题。第一,国有企业高管作为企业经营代理方,其投入的异质性人力资本如何对委托代理契约选择结果产生影响?第二,如何细化分成契约,使其既能够形成在委托人与代理人之间分担风险,又不会产生过度激励引致内部人控制问题,进而降低国企经营效率?

本文可能的贡献是:一是拓展了国有企业委托代理契约选择的理论研究框架,尝试从国企高管人力资本异质性入手,以佃农理论为基础建立理论模型,考察国有企业委托-代理分成契约的均衡选择问题,丰富国企治理领域研究文献。二是剖析影响国企委托代理分成契约均衡解的关键外生变量,为优化国企委托代理治理体系、提高国企经营效率提供有价值的理论分析和改进建议。

二、文献综述

匈牙利经济学假科尔奈(1980)提出预算软约束理论,成为最早解释国有企业低效率的理论框架。新制度经济学派兴起并融入新古典经济学理论体系后,解释国有企业低效率的理论框架进一步丰富,在国内研究中形成了几种主流观点:第一种观点认为,由于国企无法解决激励机制和经营者最优选择机制问题,而这恰恰是现代企业制度的核心所在,该观点认为,国有企业低效率是源于无法融入现代企业制度(张维迎 1999;周其仁 2004 等)。第二种观点认为,国企低效率的关键性原因是其长期承担过重的政策目标和社会责任,只有解决政策性负担过重问题,创造国企与民企共享的公平竞争市场环境,或者对承担不同任务的国企进行分类考核,低效率问题才能够得到解决(林毅夫 2004, 金碚 2010, 李禹桥, 陈林, 2020 等)。第三种观点认为作为市场与政府的双重替代物,国有企业在弥补市场失灵、降低失业率,实现国家经济赶超战略等方面作用不可替代,其绩效与政府效率密切相关,政府低效率必然导致国企经营低效率(程承坪 2013 等)。第四种观点认为代理成本、交易成本与信息成本高昂是国有企业出现不完全契约引致低效率问题的主要根源(汤吉军 2016, 姚建峰 2020 等)。

为了改善国企治理能力、提高经营效率,2013 年中央政府主导了国企混合所有制改革,国内学者对此进行了跟踪研究。汤吉军等一部分学者注重产权理论逻辑研究,认为只有基于国家产权而不是私有产权进行混合所有制改革,明确国家作为国有产权所有者与监管者角色的定位,国有企业才能够在承担经济、社会、政治等多重目标中实现良好绩效(汤吉军, 2016, 2019)。另一部分学者通过案例和实证分析认为在改善低效率问题上竞争类国企混改效果强于非竞争类国企(杨莹, 姬怡婷, 陈昆玉等, 2020);市场化程度高、司法环境好的地区混改对国企绩效提高更显著(邓溪乐, 郝颖, 黄颖婕等, 2020)。

这些研究成果采用不同方法、从不同视角剖析

国企低效率问题的同时,不约而同描述了这样一个事实:由于公有产权和承担经济、社会、政治等多重目标的先天设计属性,国有企业形成了特有的内部人控制顽疾,对国企高管在委托-代理契约中的选择行为产生了影响,信息不对称风险被强化了。

三、佃农理论渊源及其拓展

佃农理论(Cheung, 1969)以台湾 20 世纪 50 年代土地改革背景下主佃租约选择为案例,基于交易成本视角,分析了在竞争性要素市场中,理性的地主与佃农围绕委托-代理契约的三种类型—固定工资、定额租金、分成租约—开展博弈,原创性提出分成租约是地主和佃农在交易成本和风险分担之间权衡后选择的均衡解。

佃农理论中的委托代理契约有三种类型:第一种是固定工资租约,地主雇佣农民耕种土地,给予固定的工资,鉴于农业生产周期长,受气候影响大,耕种土地存在不确定性风险,在这种契约中,地主承担了全部风险,赚取固定工资收入的农民(即长工)则没有风险;第二种是定额租约,在这种土地租约中,农民的身份是真正的佃农,无论是丰收还是歉收,佃农都要按照契约缴纳定额地租,土地耕种的风险完全由佃农承担,地主获得无风险的稳定收益;第三种是分成租约,地主与佃农按照契约中规定的分成比例获得各自收益,这种契约基于风险共担原则,地主和佃农分担了耕种风险。

在 Cheung 佃农理论模型中,假设农业种植存在两个生产要素 h 和 t , 其中 h 表示每个佃农租种的土地面积(Cheung 假设地主把全部土地平均分给 m 个佃农, 每个佃农得到 h 面积的土地); t 表示佃农的劳动要素投入。假设所有要素投入都是同质的,且每个佃农的生产函数是相同的,由此推出每个佃农与地主签约的土地面积 h 与地租分成比率 d 是相同的。

在签约费用等交易成本为零时,令每个佃农的生产函数为: $q=q(h, t)$, 地主追求的是在竞争约束下实现地租收益最大。则目标函数为地主总收益函数: $R=m \cdot d \cdot q(h, t)$,

令 W 为佃农劳动投入 t 的市场工资率,约束函数为: $Wt=(1-d)q(h, t)$,

建立拉格朗日方程, $L=m \cdot d \cdot q(h, t)+\lambda(Wt-(1-d)q(h, t))$,

求在竞争约束条件下,如何通过选择 m, d, t 来实现 R 的最大化。

最终得出均衡解: $W=\frac{\partial q}{\partial t}$ 和 $d=\frac{\partial q / \partial h}{q / h}=\frac{q-W t}{q}$ 。

佃农理论认为,在 R 最大化实现时,地租分成率 d 既等于产出土地弹性 $\frac{\partial q / \partial h}{q / h}$, 又等于扣除佃农耕作成本之后的净产出地租占谷物总产出比重 $\frac{q-W t}{q}$ 。也就是说,当交易成本等于零时,租值没有耗散,不同类型租约的效率是无差异的,即 $d=\frac{\partial q / \partial h}{q / h}=\frac{q-W t}{q}$ 。

在此基础上,佃农理论指出,当交易成本大于零时,租值出现耗散,交易成本越高,土地租值耗散越多,为了分担风险,降低交易成本,最后地主与佃农权衡选择了分成租约作为博弈均衡解。

之后不完全信息理论兴起,该理论奠基者 Stiglitz 从佃农理论中得到启发,建立了委托-代理的信息理论,引入要素异质性概念对佃农理论进行了重新解释,认为现实中土地和劳动作为要素都是异质的,土地按照肥力分为不同等级的土地,而劳动质量也因为佃农的勤奋程度和经验而存在差异。因为要素存在异质性且很难被观察和评估,对土地肥力和佃农勤劳程度的监督难度大,信息成本高昂,容易出现信息不对称引致的道德风险,所以地主和佃农选择了分成租约(Stiglitz, 1974; Hallagan, 1978; Barzel, 1989; Barzel & Suen, 1992)。

四、基于要素异质性佃农理论的国企委托-代理契约理论模型

(一)国有企业委托-代理关系的特殊性

1. 国企委托代理关系更复杂

国有企业存在两层委托代理契约关系:第一层是作为国有资本委托方的国资委与作为代理方的

国企董事会之间的委托代理关系;第二层是董事会作为委托方与职业经理人团队作为代理方之间的委托代理关系。改革开放以来国企发展的历史表明,国企董事会只是形式上的国有资本所有者,与职业经理人团队之间的委托代理关系较弱,而二者同为内部人的合谋关系更强,因此本文将董事长类高管(包括书记等高管)与职业经理人类高管合并统称为国企高管,作为国有资本代理人,研究国企高管与国资委之间的委托-代理契约关系。

2. 国资委与国企高管的风险偏好描述

国资委是国有资本的出资人代表,是国有企业委托代理契约的委托方,既肩负保障国有资本的保值与增值任务,又承担防范国企发生系统性风险的监管任务,这两个目标任务相互叠加,使国资委为风险中立者的假设变得合理。国企高管是委托代理契约的代理方,负责国企经营,承担经营风险。在信息不完全条件下,投入和损耗自身人力资本追求属于国有股东的利润最大化,并不是国企高管的理性选择。如果薪酬等激励并不能给他们带来足够的人力资本补偿,那么他们就更偏好自身人力资本的增值和保值,厌恶贬值,从这个角度讲,国企高管是风险厌恶者。

3. 国企高管薪酬结构及其管制

在佃农理论中,在佃农与地主委托-代理关系中,存在固定工资租约、定额租约和分成租约三种收益分配契约。而在国有企业中,定额租约只是在国有企业早期改革试错中以承包制的形式存在了一段时间,后来大量竞争性中小型国企私有化后,定额租约这种收益分配模式消失。因此,在目前国有企业收益分配契约中,只有固定工资租约和分成租约两种委托-代理契约类型,构成国企高管薪酬结构。

台湾佃农案例的结果是地主与佃农都选择了风险共担的分成租约。为了保护佃农整体利益,体现公平性,地主获得的分成比例被严格管制为不得超过37.5%。国有企业正好相反,被管制的是国企高管(从代理人身份上相当于佃农)。2015年以来,中

央政府先后出台了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》、《中央企业负责人经营业绩考核办法》,对全国央企和地方国企中由国资委管理的高管行了薪酬结构改革。改革后,国企高管薪酬主要由三部分组成:基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。其中基本年薪是指与职位相匹配的固定工资收入,绩效年薪根据国资委对高管年度绩效考核确定,任期激励收入则由国资委根据高管任期绩效考核确定。考核办法分别对公务员类高管与职业经理人类高管制定了不同的考核标准,限定公务员类高管的薪酬标准只能适当高于同级别公务员水平,清理整顿激励薪酬过高问题;确立了职业经理人类高管薪酬的市场化分配机制。

4. 竞争性经理人市场

假设存在一个竞争的经理人市场,包括显性市场和隐性市场。显性市场是指现实中存在的职业经理人市场,职业经理人类国企高管通过该市场进行选聘,收入分配也由市场机制决定。2016年国有企业开始依据《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定(2013)》进行职业经理人制度落实试点,经过5年的建设,职业经理人类国企高管的市场化选聘与考核机制日趋成熟,选聘比例大幅增加。隐性市场是指选拔公务员类高管的虚拟市场。现实中公务员类高管主要由组织部门和国资委任命与管理的,并不存在市场化选聘机制,之所以虚拟一个隐性经理人市场主要是基于以下理由:在公务员群体中确实存在一种锦标赛式的晋升竞争关系,其人力资本价值由晋升机会与空间决定,类似于一个隐性的经理人市场。

(二) 资本的异质性

在现代工业体系中,资本是最活跃的动力要素,它能够为劳动力提供教育培训平台和创造就业岗位。在经济学领域,资本包括物质资本与人力资本。在性质上资本具有异质性与同质性之分。

1. 物质资本的性质

物质资本也称为投资品,虽然交易成本理论强调了投资品专用性或异质性在交易成本产生过程

中的重要作用,但是工业体系的标准化生产管理系统重构了现代企业的物质资本环境,从这个角度看,在研究国企委托-代理契约关系问题时,将决定生产规模的物质资本假设为同质性合乎理论逻辑。

2.人力资本的性质

人力资本一般分为显性和隐性两种。显性人力资本的价值主要是通过对劳动力自身教育培训和卫生保健投资积累而成的,易于被观察和量化评估;与此相反,隐性人力资本是指隐藏于劳动力头脑和组织团队行为惯例中的工作经验与能力、创造性思维和创新精神、工作热情和事业心,以及团队协作意识、忠诚度和责任感等,隐性人力资本价值不易被观察和量化评估,需要有效的激励机制才能够发挥作用,是企业核心竞争力的基础与源泉。国企高管经营企业投入的人力资本,是多年管理工作经验积累形成于头脑中的一系列知识、经验、理念和创意合成而成的企业家才能,绝大部分属于稀缺的隐性人力资本,具有显著异质性。

3.人力资本异质性与激励性薪酬

人力资本异质性导致了国企高管的隐性人力资本价值被观测和定量评价的信息成本高昂,很难在委托-代理契约中体现,无法达成完美契约。在这种情况下,包含激励性收入的薪酬结构设计就变得必要,这样做可以激励国企高管增加隐性人力资本的投入。国企高管薪酬结构中,基本年薪相当于佃农理论中的固定工资,绩效年薪与激励收入则相当于分成租约,细微差别是绩效年薪是对高管人力资本的短期激励,任期激励收入是对高管人力资本的长期激励。基本年薪比例较小;绩效薪酬和任期薪酬激励这部分主要目的是激励稀缺的异质性隐性人力资本价值充分发挥作用,因此比例较大。

(三)建立国企委托-代理理论模型

1.主要变量内涵界定

本文拟将要素异质性条件引入佃农理论,创建国有企业委托-代理契约均衡选择解释路径。表1清晰反映了国企模型与佃农理论模型中主要变量及其内涵界定的比较。

表1 主要变量内涵界定比较

变量	国企委托代理模型中内涵界定	佃农理论模型中内涵界定
代理人	国企高管	佃农
委托人	国资委	地主
代理人要素投入	国企高管的人力资本投入,具有异质性	佃农的劳动投入,是同质的
委托人要素投入	国资委的国有资本投入,假设为同质的	地主的土地投入,是同质的
生产函数	国企产出贡献函数,该函数由高管人力资本投入与国企整体资本投入决定	谷物生产函数,该函数由佃农的劳动投入和地主的土地投入决定,土地被平均分给每个佃农租种
分成租约	国资委与高管按照契约分成比例获得各自收益,共担国企经营风险	地主与佃农按照契约分成比例获得各自收益,共担耕种风险
定额租约	不存在	佃农向地主支付定额租约,佃农承担全部风险,地主不承担风险
固定工资	国企高管获得固定工资,没有激励性收入,国资委承担全部风险。	地主付给佃农固定工资,地主承担全部风险,佃农变成成长工,不承担风险

2.人力资本同质性条件下的均衡选择

国资委不需要像地主把土地平均分配给佃农那样把国有资本平均分给每个国企高管经营管理,这是因为,尽管国企高管分工各有不同,但是高管

是面向整个国企行使经营管理权的,因此,在国企产出贡献函数中,国有资本 k 是国企整体资产(为了简化分析,假设国企资产都是国有资本,不存在社会资本参股)。令 H 表示高管经营国有企业投入

的人力资本量,假设高管拥有的人力资本是同质的。令 $B(H,k)$ 表示国企产出贡献函数,设其为一对一映射函数,即当人力资本同质条件下,委托人国资委观测国企高管的人力资本投入量 H 与观测其产出贡献函数 $B(H,k)$ 是无差异的。令 $C(H)$ 为高管人力资本投入的成本,则净产出贡献为:

$$B(H,k)-C(H) \quad (1)$$

根据净产出贡献最大化的一阶条件可得:

$$B'(H,k)-C'(H)=0 \quad (2)$$

在人力资本同质条件下, $B'(H,k)-C'(H)$, 即边际收益与边际成本相等时, 国企净产出贡献最大。

3. 人力资本异质条件下的均衡选择

现实中国企高管投入的人力资本是异质的, 这是因为人力资本的隐性价值占绝大部分, 很难被委托人观察和评价, 存在信息不对称引致的道德风险。与此同时, 越来越复杂的外部环境与国企承担经济、社会与政策多重目标相互作用衍生出的外部不确定进一步强化了国企高管面临的经营风险。因此, 国企产出贡献函数不仅由异质性的人力资本投入量 H 决定, 还由外部不确定干扰因素决定。

(1) 国企高管的均衡选择

令 b 表示国企高管在人力资本异质性条件下经营国有企业的产出贡献函数,

$$b=B(H,k)+e \quad (3)$$

其中令 e 表示正态分布的外部随机干扰, 且 $E(e)=0, Var(e)=\sigma^2$ 。令

$$w=\alpha+\beta \cdot b \quad (4)$$

其中 w 表示国企高管的薪酬, 由两部分组成, 一是固定工资 α , 对应的是国企高管的基本年薪, 与企业产出绩效不相关。二是激励性薪酬 $\beta \cdot b$, 对应的是国企高管的绩效年薪与任期激励(为了简化模型分析, 将二者合并为激励性薪酬), 其中 β 表示国企高管按照国企委托代理契约得到的分成比例参数, 反映了国资委对高管的激励强度, 且 $0 \leq \beta \leq 1$ 。

令 $y=w-C(H)$ 表示国企高管获得的净收入, 将(3)、(4)式代入则

$$y=w-C(H)=\alpha+\beta \cdot B(H,k)-C(H)+\beta \cdot e \quad (5)$$

$$\text{且}, E(y)=\alpha+\beta \cdot B(H,k)-C(H), Var=y=\beta^2 \sigma^2 \quad (6)$$

令国企高管的期望效用函数为:

$$EU=E(y)-r \cdot Var(y) \quad (7)$$

其中 r 表示衡量风险厌恶者国企高管的风险厌恶程度指标。国企高管作为代理人的目标是追求期望效用最大化, 令其目标函数为:

$$\max EU=E(y)-r Var(y)=\alpha+\beta B(H,k)-C(H)-r \beta^2 \sigma^2 \quad (8)$$

一阶条件可得:

$$\frac{\partial U}{\partial H}=\beta B'(H,k)-C'(H)=0 \quad (9)$$

$$\text{求 } H \text{ 最优解可得: } H=H^*(\beta) \quad (10)$$

则 β 变化对 H 最优解的边际影响为:

$$\frac{\partial H^*(\beta)}{\partial \beta}=\frac{-B'}{\beta B''-C''}>0 \quad (11)$$

根据上式(9)(10)(11)可知, 当 $\beta=1$ 时, $B'(H^*)=C'(H^*)$, H 投入最优。

(2) 委托人国资委的均衡选择

国资委作为风险中立的委托方, 在针对国企高管的激励与约束条件下, 目标是实现期望收益函数 Π 最大, 且 $\Pi=E(B-w)$ 。

令国资委目标函数为:

$$\max \Pi=-\alpha+(1-\beta)B(H,k) \quad (12)$$

令参与约束函数为:

$$\alpha+\beta B(H,k)-C(H)-r \beta^2 \sigma^2=U_0 \quad (13)$$

令激励相容约束函数为:

$$H=H^*(\beta) \quad (14)$$

激励约束条件下, 求国资委期望收益最大化:

$$\max \Pi=B(H^*(\beta), k)-C(H(\beta))-r \beta^2 \sigma^2-U_0 \quad (15)$$

一阶条件可得:

$$\begin{aligned} \frac{\partial \Pi}{\partial \beta} &= (B'(H^*)-C(H^*)) \cdot \frac{\partial H^*(\beta)}{\partial \beta} - 2r \beta \sigma^2 = 0 \\ & (B'(H^*)-C(H^*)) \cdot \frac{\partial H^*(\beta)}{\partial \beta} - 2r \beta \sigma^2 \end{aligned} \quad (16)$$

根据上述模型推导分析, 从国资委的立场观察, $\frac{\partial H^*(\beta)}{\partial \beta}$ 由(11)式给定大于零, 表明分成比例 β 提高会激励国企高管提高人力资本投入, 也就是说只有提高分成契约比例 β 值, 激励国企高管人力资本中的隐性价值充分发挥作用, 追求国企利润最大化, 实现国有资本的保值增值, 国企才能够提高效率。但是, 从代理人的角度看, β 值增大在提高高管

收益的同时也意味着自身将承担更大的经营风险。当国企高管是风险中立者,即 $r=0$ 时, $B'(H^*)=C'(H^*)$, $\beta=1$,国企高管成为产出的完全剩余索取者,所有收益都归高管,高管投入最大人力资本值。但事实上国企高管是风险厌恶者,即 $r>0$,风险上升会降低高管的期望效用水平。此时,式(16)中, $B'(H)=C'(H)>0$,根据式(9), $\beta<1$,风险提升能够降低契约分成比例值,这一点在由(16)式得到的 $\frac{\partial \beta^*}{\partial r}<0$, $\frac{\partial \beta^*}{\partial \sigma^2}<0$ 中也能反映出来,表明体现激励强度的分成契约比例 β 值不是越高越好。因此,在人力资本异质性且不易被观测和评价的条件下,为了共担不确定性风险,在 $[0,1]$ 区间内适宜 β 值的分成契约将成为国企高管与国资委双方均衡选择,即使高管人力资本投入 H 值低于完全效率水平。

另一方面,一旦分成契约比例 β 最优值由(16)式给定,则固定工资最优值 α^* 就可以由参与约束条件(13)式决定。虽然完全的固定工资可以让国企高管不承担经营风险,但是,如式(13)所示,当 $r>0$, $\beta<1$ 时,完全的固定工资不能起到对高管的激励作用,高管在不承担风险的同时,也丧失了增加人力资本投入提高国企产出贡献的动力,干好干坏都一样,国企低效率由此产生。因此,增加具有分成契约性质的激励性薪酬是激励国企高管为国有资本保值增值作出贡献的必然选择。

五、结论与建议

本文基于佃农理论梳理了国有企业委托代理契约关系的理论逻辑,通过引入国企高管人力资本异质性条件,构建国企委托代理契约选择的理论模型,发现在面临不确定风险时,国资委与高管团队对委托-代理契约的均衡选择与佃农理论结论一致,即分成契约是均衡选择。具体而言,由于国企高管是风险厌恶者,分成契约比例值与风险程度成反比,经营风险高的国有企业(如竞争性国有企业),高管薪酬结构中的分成契约比例不宜过高。国有企业高管组成复杂,既包括董事长、党委(党组)书记等公务员型高管,又包括总经理、总裁等职业经理

人型高管,这两类高管在国企中的职责分工存在差异性,分成契约比例值必须进行差异化细分,实现对不同类型国企高管的精准激励,与完善的监管系统相结合,建立有效激励约束机制,全面提高国企经营效率,为此提出以下建议。

(一)建立国企高管多元化激励与选聘考核机制

1.董事长、党委(党组)书记(为了加强党的领导,2017年开始国资委推行董事长与党委书记由一人担任)及其相关副职等公务员型高管承担国企发展方向与全局决策,是党领导国企的责任人。鉴于其基于现代企业制度建立的职责目标与公务员的组织任命身份相结合超出了私人市场化配置的范畴,单纯的薪酬分成契约不能实现完全激励,应该扩容分成契约内涵,将薪酬契约分成激励和行政职位良性晋升激励有机结合起来,当高管为国企作出提质增效产出贡献时,给予精准激励:薪酬分成比例不宜过高,要给予他们行政职位较大晋升空间与机会,并形成良性职位晋升竞争机制,避免国企成为没有晋升空间的公务员养老之地。与激励机制相匹配的是完善的选拔考核机制,组织部门应优先选拔政治素质高、组织协调能力强、懂专业、具有产业或企业管理背景的干部到国企任职,并对其进行企业管理岗前培训,提升高管人力资本专业水平,避免出现外行指导内行问题。

2.针对职业经理人类型的国企高管,激励应以分成契约薪酬为主,按照市场机制设立分成比例值,并配之以相应的考核机制,有效激励和约束职业经理人型高管隐性人力资本价值在国企经营中最大限度发挥作用。另外值得注意的是,相对于民营企业,无论是央企还是地方国有企业,它们在行业内多为领军型企业,规模效应与平台效应显著,社会影响力大,能够为职业经理人提供充分的成长空间与才能施展平台,对人才具有较大吸引力,因此,在国企委托代理契约的分成比例选择与职业经理人力资本定价中应考虑到这一点,分成比例值可以适当低于市场标准。

(二)建立完善的内控监管体系

1.完善国资委委托人监管体系。国资委作为国

有资本出资人代表,必须强化监管责任,针对国有企业高管团队主导的内部治理建立起完善的监管系统。引入第三方权威审计机构,制定评价指标体系,对高管团队经营业绩与风险进行全面评估与审计,针对不同类型高管,制定出科学分成契约以及精准的值,将评价与审计结果作为高管任命、晋升与激励的主要依据,有效降低人力资本异质性以及其它体制机制不健全引致的不确定性风险,提高国企经营效率。

2.完善权力制衡的内部监管体系。充分利用国企内部治理体系,在可行性研究、决策审批、任务执行、监督检查等领域建立针对国企高管的不相容岗位相互制衡机制,避免出现董事长兼任总经理岗位的内部人控制问题出现,形成决策层、执行层与监督层各领域高管团队相互监督、相互制衡的完善内控体系,切实防范委托-代理契约风险,保障分成契约有效落地,有效提高国企竞争效率。

3.完善党全面领导国企的体制机制。加强党对国有企业的全面领导充分体现了国企公司治理的中国特色与优势。中国党史、建国史和改革开放史充分证明党的坚强领导和快速组织动员能力能够有效降低交易成本与信息成本,能够有效降低人力资本异质性引致的道德风险,能够在公司治理失灵时发挥国企最后监管屏障作用,为分成契约对国企高管的有效激励提供低风险环境。因此必须要进一步完善党领导国企的体制机制建设。一是建立上级巡视组对国有企业的常态化巡视反馈机制,引入大数据与智能化技术建立精准有效的纪委监委体系,形成对国企高管的外部强约束。二是全面推进党组织对国企领导作用发挥的制度化建设,将党组织内嵌入国企内部治理结构中,落实党领导下的一把手负责制,明确党组织在国企治理结构中的法人地位,完善培养和选拔机制,使对党忠诚、政治素质高、业务能力强、勇于奉献的高素质专业化干部能够被培养和选拔出来组成高效率国企高管团队。

参考文献:

- [1] Steven N.S.Cheung, Economic Explanation[M]. 中信出版社, 2012 年版。
- [2] Stiglitz, J., Incentive and Risk Shareing in sharecropping, Review of Economic Studies, 41(9).
- [3] Barzel, Economic Analysis of Property Rights, Cambridge University Press, 1989.
- [4] 亚诺什·科尔奈, 吴敬琏. 当代中国经济改革[M]. 中信出版集团, 2017.
- [5] 张维迎, 企业理论和中国企业改革[M]. 北京大学出版社, 1999.
- [6] 周其仁. 产权与制度变迁: 中国改革的经验研究[M]. 北京大学出版社, 2004.
- [7] 周其仁. 不承认企业家人力资本价值会怎么样[J]. 中国企业家. 2005(5): 54-56.
- [8] 科尔奈, 张晓光等译. 短缺经济学[M]. 经济科学出版社, 1986.
- [9] 林毅夫, 李志赟. 政策性负担、道德风险与预算软约束[J]. 经济研究. 2004(2): 17-27.
- [10] 金碚. 论国有企业改革的再定位[J]. 中国工业经济. 2010(4): 5-13.
- [11] 罗必良, 何一鸣. 博弈均衡、要素品质与契约选择——关于佃农理论的进一步思考[J]. 经济研究. 2015(8): 162-174.
- [12] 程承坪, 程鹏. 国有企业性质: 市场与政府的双重替代物[J]. 当代经济研究. 2013(1): 26-31.
- [13] 汤吉军. 外部性、科斯定理与国有企业深化改革[J]. 理论学刊. 2016(6): 46-53.
- [14] 汤吉军, 刘仲仪. 混合所有制、控制权博弈与政府管制[J]. 经济与管理研究. 2016(12): 82-89.
- [15] 汤吉军, 张智远. 产权、国家所有权与国有上市公司治理[J]. 江汉论坛. 2019(2): 19-24.
- [16] 陈晓东, 金碚. 国有企业高管薪酬制度改革的历史逻辑与政策效果[J]. 经济纵横. 2015(11): 54-58.
- [17] 李禹桥, 李克强. 国企多任务努力成本相关下的高管激励问题[J]. 商业研究. 2020(2): 131-144.
- [18] 李禹桥, 陈林. 国有企业分类改革与高管薪酬[J]. 暨南学报(哲学社会科学版). 2020(4): 14-25.
- [19] 姚建峰, 喻凡, 甘家武. 国有企业高管薪酬管制与委托代理问题[J]. 西部论坛. 2020(8): 113-124.
- [20] 姬怡婷, 陈昆玉. 股权混合主体深入性、高管股权激励与创新投入——基于国有混合所有制上市公司的实证研究[J]. 科技进步与对策. 2020(8): 97-103.
- [21] 邓溪乐, 郝颖, 黄颖婕. 混合所有制改革、治理路径与企业创新[J]. 财会月刊. 2020(15): 25-34.

【责任编辑 郭艳娇】