

# 企业本质属性的激励理论及管理实践

齐红倩, 钟贤巍

(吉林大学商学院, 吉林 长春 130012)

**摘要:** 传统激励理论主要在企业契约层面研究激励制度, 忽视企业生产属性决定的企业目标及生产者的激励, 造成激励机制在企业管理上的效率损失。本文基于生产和契约的统一, 对激励问题进行实证和规范分析, 指出有效的企业激励制度必然构建在企业二重本质属性之上。

**关键词:** 本质属性; 激励; 管理; 实践

**中图分类号:** F270      **文献标识码:** A

**文章编号:** 1007-7685(2004)12-0053-04

激励问题源于企业内部的两个重要关系——所有权关系和雇佣关系的现实存在。要使人力资本最大限度地发挥主观能动性, 关键在于激励机制与其相容。我国目前企业效率低下及改革中出现的许多问题也在于缺少一个合理的激励机制。在企业内部用什么样的制度安排去激励企业的参与者; 在企业外延上如何协调和解决企业内存在的激励问题, 是当前企业迫切需要解决的现实问题, 同时也是现代企业理论的一个重要课题。

## 一、现代企业理论与激励理论

现代企业理论认为企业首先是一种制度安排。作为现代企业理论深入发展的一个逻辑延伸, 现代企业理论逐步地聚焦在企业的激励问题上。构成现代企业理论的几个主要分支或主流的现代企业理论研究都离不开激励问题的解决。

产权理论对激励问题的研究主要侧重在企业剩余所有权与企业剩余控制权上, 立足在两权分离的初始阶段, 重点强调委托人在企业激励问题中的作用。产权方法不再把研究局限在某个使利润最大化的制度框架中, 而是通过考察各种可能

的产权安排对惩罚——激励机制的影响, 从而详细地分析制度安排与经济行为之间的相互关系。

企业委托—代理问题中雇佣关系的产生也存在不容忽视的激励问题。代理问题的出现是由于委托人与代理人之间的信息不对称, 因此解决“代理问题”的主要思路就是设计“激励合约”, 以此侧重分析企业内部组织结构及企业成员之间的代理关系, 并通过“激励合约”的实施解决代理问题。委托—代理理论是以高度抽象的方式研究事前激励一致性的, 它是以非对称信息为基本假设, 对契约的激励功能进行研究。

交易费用理论承认“所有权是重要的”, 也承认“事前激励一致性是重要的”, 并与委托—代理理论也有共同点, 即它们都从效率的角度研究契约问题。但交易费用理论更重视研究契约执行阶段出现的问题, 并把契约内在的激励机制、实施成本及适应变化的能力综合起来加以考虑, 体现一种动态的激励机制。与此同时, 另外一些基本的激励问题, 包括存在于企业内部科层体制间组织结构的内部激励机制及受制于资本市场、产品市场和劳动力市场的企业外部激励机制等, 都有相关的理论进行了深入的研究。研究结果表

收稿日期: 2004-10-12

作者简介: 齐红倩, 女, 山东武城人, 吉林大学商学院副教授。研究方向: 企业理论。

明,在信息链条作用下,U型和M型组织结构在企业激励问题上各有优势;资本结构重构和优化能激励代理人努力工作,资本结构的不断演进使企业的激励机制更趋于完善和合理;围绕人力资本作用的发挥和控制,公司治理结构的重要功能是通过制衡机制对代理人实施约束和激励。

我国对企业激励问题研究大多是以企业的产权(包括人力资本的产权)分配作为企业激励的主要手段。对激励问题的研究虽然抓住了“人力资本具有技术不可分离性的所有者和控制者”的重点,但仅局限在企业的产权关系范畴内讨论企业最优激励机制问题,其实还是一种局部均衡的分析方法,而且委托人—代理人关系的典型范式也没有包含更多的非企业内因素。

## 二、现代企业理论与激励理论的缺陷

现代企业理论的基本思想强调企业是契约的联结,因此关于激励问题的讨论重点放在了“契约”层面上,在研究经济组织(企业)的方法中,交易成本、产权、委托—代理理论等对企业激励的讨论,重点也放在了关于“契约”(合同)属性上,忽略了企业“生产”属性(非合同,主要是技术)及“生产”、“契约”两种属性相互关联的研究。

现代企业理论忽视对“生产”的研究,首先,导致对企业组织中主体成分之一——员工研究的缺乏。从员工对企业产出价值的贡献角度看,缺乏和忽视对企业员工的研究是现代企业理论的根本性缺陷。现代企业中员工的职业存在对经济价值创造与分配的普遍性意义及劳动者作为企业生产经营中最具活力的生产要素,不应当也不允许被忽略。我们认为,在重视人力资本的新经济时代,现代企业理论有进一步发展的必要。要重视对企业中最具有活力的生产要素——员工(劳动者)的研究,他们是一种本性的存在,现代企业理论更需要的是建立在“人本”思想基础上的企业理论的完善和创新,相应地企业激励问题也不能忽略对员工激励的研究。其次,现代企业理论较为单一的“契约”研究,相应地割裂了企业是“生产”和“契约”双重属性统一的本

质。企业本质的两重基本规定性不可分,二者不是静态和孤立的,而是动态互动的,这种互动表现为人力资本和非人力资本的合作过程及契约活动和生产活动的交互影响。再次,随着科学技术发展的不断提升与进步,尤其是生产方式的变革及技术创新的大量涌现,企业与市场的关系将从纯粹的替代性关系变为互补性与替代性的共存,现代企业理论关于企业与市场逻辑关系的认识是“企业和市场”,因而基于企业内产权、委托—代理、交易费用等理论研究激励问题的手段就显得单薄和不完整。企业与市场的关系应从更为广泛的视野去求证和理解,相应地激励问题研究视野也应随之扩大。

## 三、人力资本所有者的激励框架与展望

从企业组织结构上看,企业激励问题的基本框架可分为:一是非人力资本所有者的激励。二是人力资本所有者的激励。从完整意义上讲,对人力资本所有者的激励问题包括:企业家人力资本和生产者人力资本的激励。一方面,企业家人力资本不是也不可能是企业人力资本的全部;另一方面,企业中人力资本的更大量、更基本的组成部分是企业中的生产者或普通职工。企业生产成果中包含了企业家的努力工作,也同样包含着一般生产者的劳动。现有的企业激励理论大多是在非人力资本所有者与企业家人力资本所有者之间,也就是在股东和企业经理之间的关系上做文章,认为只有在这两个集合中企业成员的积极性才是重要的。企业家所特有的剩余索取权制度安排,显然也只是把企业家当作了激励对象,而缺少对普通职工积极性的重视,这种理论的片面性是不言自明的。

现代企业组织理论也越来越倾向于接受这样的观点:企业是一个分工协作的团队,这个团队不是一组具有相同技术、知识结构的成员集合,而是一些具有不同知识、技能互补的成员组成的集合。团队成员就像机器的不同部件,用途各不相同,通过相互之间的配合,共同完成任务,任何企业绩效都是团队的整体绩效,任何单个成员的努力都不可能实现企业预期的目的。更进一步

地说,企业经理的决策只有通过企业全体职工的努力,才能转化为企业效益。现实中成功的企业家历来都十分关注企业员工的积极性和主动性,而不是贬低普通职工工作的重要性。这种实际企业中生产者人力资本地位的现状,有力支持了现代企业组织理论的这个观点。

以上分析表明,未来激励理论的发展有如下趋势:

1. 激励问题的终极是市场合约的隐性激励与企业合约的显性激励的完善结合。显性激励包括合约中所规定的与经营者业绩密切相关的经营者的各种所得,在企业内可以起到一定的激励作用。但人们在强调报酬激励机制的同时,往往忽略一个事实:在企业与市场互补关系的条件下,企业内的委托代理合约能否真正起到激励代理人的作用,不仅仅取决于企业委托—代理合约对代理人的显性激励,能使代理人自己做出理性选择和控制,但这种理性选择并没有像委托—代理合约那样有明确的成文合同条款,而是一种隐性的合约,它所产生的激励也是一种隐性的激励。在企业与市场互补的条件下,市场合约与企业合约的结合能更有效地激励与约束代理人行为,市场合约能补充和完善代理合约对隐性激励的不足,并通过竞争将其还原给所有者,用市场交易规则强制代理人自我控制,使隐性激励充分发挥作用。

2. 企业员工激励问题将是未来企业激励理论研究的重点。由于现代企业理论对激励问题的研究是建立在企业契约基础上,从而脱离了企业最根本的属性——生产属性,相应地也就缺少了对企业生产的主体——企业员工激励的研究。现有对激励问题的讨论几乎非常一致地主张:相对于股东和企业家而言,企业的生产者并不重要。在这一认识的基础上,生产者的激励问题被排除在研究和考察范围之外。而在企业实践中,企业生产者积极性并非理论界认为的不那么重要,相反对企业员工的激励问题研究将会成为未来企业激励理论研究的重点。

3. 多学科理论的交叉、多种分析工具的使用将丰富企业激励问题的研究。首先,激励理论将从重点研究委托人—代理人关系拓展到研究组

织层面之间的关系,进一步研究对员工的激励及强调团队激励。其次,激励理论将成为多学科研究渗透的领域。传统激励模型基于经济学范畴的假设而建立,实际上激励模型可借鉴其他学科的研究方法和多种变量来研究,包括经济学、社会学、心理学等多角度的综合研究。

#### 四、管理实践——奖励性激励与人力资源管理新模式研究

在企业管理的实际中经常会出现两种现象:一方面虽然激励程度很低,但雇员的努力程度却增强,也就是没有发生偷懒现象;另一方面虽然委托方的激励程度非常高,但雇员偷懒的现象仍非常严重。对此,“委托—代理”模型已不能完整地解释。以下模型是寻求其他非经济因素共同解释激励问题,以提高激励机制在企业实际中的效率。

考虑一个利润最大化的公司,其中:

$e$  是员工付出的劳动,  $w$  是付给员工的固定工资,  $b$  体现了公司对员工的激励报酬。函数  $\alpha$  是当员工偷懒没有被发现时对公司造成的损失,  $\mu$  是公司为监督员工付出的成本函数。

(1) 式是一个员工当期的效用函数:

$$U_t = w + b + s - e - \chi(c) \quad (1)$$

其中函数  $s$  是偷懒给该员工带来的效用。 $c$  是员工偷懒的次数,此式中我们添加了一个包含心理和社会因素的变量  $\chi(c)$ , 变量  $\chi(c)$  是员工由于偷懒造成良心不安的心理成本。

员工当期与下期的效用总和  $U$  为:

$$U = U_t + U_{t+1} = w + b + s - e - \chi(c) + \beta \cdot P \cdot U_{t+1} \quad (2)$$

$U_{t+1}$  是下一期的效用,  $\beta$  是下一期的效用在本期的折现率,  $P$  是到下一期该员工没有因为偷懒而被开除的概率。 $P$  的大小与员工本人偷懒的次数有关,偷懒越多,不被开除的概率越小。

根据上述条件可得到:  $\chi'(c^*)$  是员工由于偷懒造成的良心不安的心理成本,某些员工的  $\chi'(c^*)$  可能足够大,在这种情况下,员工的偷懒边际成本大于边际效用,员工主动选择放弃偷懒的机会;而对于另一些员工,其  $\beta$  趋于零,

在这种情况下, 偷懒的边际成本变小, 代理人更容易偷懒; 而对于控制力强的代理人来说,  $\beta$  值较大, 偷懒的现象较前者少。不同的代理人其  $\beta$  值不相同, 选择的行为也有所差别, 即不同的心智结构和控制力会产生不同的理性选择。该模型很好地解释了前面所提到的管理中的激励现象。

上述模型表明在企业人力资源管理实践中应提倡道德激励。与委托—代理框架下讨论的激励理论形成强烈对照的道德激励观点认为, 可将组织视作一个有机整体。按照这一假定, 资源配置的优劣取决于领导者的个人决策。委托人的主要工作就是激发代理人的合作意愿, 促使代理人超越那种狭隘的、利己主义的激励所引致的努力水平, 解决员工“卸责”问题, 并超越员工自身具有的短期自利, 以达到道德控制行为的最高境界。道德激励强调个体在追求组织目标时抑制个人自身的利益, 组织实质上是由个人组成的合作群体, 管理者的主要工作并不是致力于规约下属们的自利行为, 而是激发他们超越自利性追求。

“委托—代理”模型是通过改变激励制度、监督力度来管理代理人, 道德激励模型中委托人则是让代理人自身对机会主义行为产生内心矛盾, 自生出减少机会主义行为的能力。在企业实践中, 一些人力资源管理者也强调委托人的预期对塑造代理人行为影响的重要性。例如严厉的监督将给代理人带来一个信息, 即委托人预期代理人会偷懒, 这将破坏代理人减少实施机会主义行为的自我激励, 其原因是由于代理人感觉到自己

没有被信任, 偷懒时心理的成本就会大大降低, 最终容易产生偷懒的心理并冒险实施。

最新的人力资源管理观点提出对人才的激励主要应探究、利用人的积极方面。这种激励探究具有标志性意义, 因为这种“激励探究”方式不像传统管理者经常做的那样——针对负面因素解决问题, 或者习惯于通过排除来思考如何管理, 而是关注积极的方面和手段力量。例如对一个组织如何应付高流动率问题, 传统的管理方法就会集中精力找出高流动率的原因, 然后采取措施解决这个问题。而道德激励模型对这种人才流失采取的是不同的方法: 道德激励模型思考的不是“为什么人们离开”(从问题的角度看问题), 而是要探讨“为什么人们留在这里”、吸引他们留下的原因是什么(从积极和优势的观点看问题)等。与“委托—代理”模型不同, 道德激励模型实践的是一种奖励性的激励制度。

#### 参考文献:

- [1] 让—雅克·拉丰, 大卫·马赫蒂摩. 激励理论—委托—代理模型(第一卷)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.
- [2] 陈国富. 委托—代理与机制设计激励理论前沿专题[M]. 天津: 南开大学出版社, 2003.
- [3] 田国强. 激励、信息与经济机制[M]. 北京: 北京大学出版社, 2000.
- [4] 刘芍佳, 孙霁, 刘乃全. 终极产权论、股权结构及公司绩效[J]. 经济研究, 2003(4).

(责任编辑: 闫春英)

(上接第15页) 市场化存在着密切关系。目前我国货币市场是各子市场价格分割, 缺乏内在的联系, 价格的市场化很低, 无法起到调节资金的作用。

2. 从资本市场看。我国的资本市场近些年来已得到长足发展, 但仍存在一些问题。如, 法规制度建设滞后, 管理手段落后, 信息披露缺席不健全, 金融市场投机活动猖獗; 金融衍生工具市场还未形成, 缺乏必要的规避风险工具。在这种格局下, 市场竞争程度弱, 利率的市场化程度低, 利率的经济功能极为微弱, 直接融资不发

达, 金融工具品种也往往与国有银行重叠而且单调, 相互之间不能形成制约和竞争局面, 致使其它金融工具无法左右银行信贷的“定价”水平。因此, 在这种情况下放开利率, 银行体系就会凭借利率优势更多地垄断社会资金, 不利于直接融资工具的发展, 形成虚假资金需求和垄断利益驱动下的垄断利率。其结果很可能诱发实力弱小银行的经营困难, 甚至倒闭, 从而导致国内金融动荡, 进而影响整个社会经济的发展与稳定。

(责任编辑: 闫春英)