

国有企业管理层激励效应研究:演进与展望*

张正堂 曹伟航

(南京大学商学院,江苏 南京 210093)



内容提要:中国国有企业改革实践的持续推进与相关政策情境的变动,极大地推动了国有企业管理层激励机制的建立和完善,同时也促进了国有企业管理层激励效应研究的不断发展。本研究运用定性文献分析法和定量文献计量法概括了当前国有企业管理层激励效应研究的整体状况,并基于国有企业改革的线索,分别从激励要素、激励结果、制度情境、研究方法和理论基础五个方面对该主题研究的演进脉络进行全面梳理、提炼。本研究指出该领域研究的局限性包括:激励要素的范围和测量缺乏基础性研究;激励过程机制研究忽视了对国有企业管理层心理和行为机制的探讨;研究方法上受制于二手数据并过于关注数据层面的关系;研究对象聚焦于企业高层而忽视了国有企业不同层级管理者之间激励的差异性。通过深入透析国有企业管理层激励效应研究的演进脉络,本研究最后有针对性地从国有企业管理层需求和动机的特性、分层分类激励组合、激励过程机制、研究方法四个方面对未来该领域研究的开展提出了合理化的建议。

关键词:国有企业管理层 激励效应 制度情境 激励要素 演进脉络

中图分类号:F203.9 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2022)09—0184—25

一、引言

国有企业管理层激励实践伴随着国有企业改革整体进程不断发展。在此过程中,国有企业发展政策(张文魁,2021)^[1]、国有资产管理方式(刘纪鹏等,2020)^[2]以及企业制度框架(项安波,2018^[3];中国企业家调查系统等,2014^[4])等变革举措,都会对国有企业管理层激励机制及其效应产生影响。黄群慧(2018)^[5]认为,改革开放以来中国经济和制度等情境的变动促进了中国企业管理学的发展,而国有企业管理层激励效应研究作为其中的一个分支,也伴随着国有企业改革实践的发展得到学术界的广泛关注,成果极为丰富。

中国国有企业改革是在政府行政力量的推动下开展的(黄少安,2000)^[6],政府相关政策和指令决定着国有企业改革的方向和路径(郭毅等,2010)^[7]。同时,国有企业改革整体上呈现出阶段性、渐进式的特点(Laffont和Qian,1999)^[8],政府会在不同阶段针对重点任务做出相应的政策安排。在新时期指导和推进国有企业改革的纲领性文件《关于深化国有企业改革的指导意见》中,明确强调要通过管理者的选人用人和激励约束机制推动健全现代企业制度。随后,在《国企改革三年行动方案(2020—2022年)》中,将以劳动、人事和分配为核心的三项制度改革作为完善市场化运营机制的核心内容,并要求针对管理层建立起职业经理人制度以及市场化的中长期激励机制。由

收稿日期:2022-04-24

* 基金项目:国家自然科学基金重点项目“国有企业管理者分层激励的组合模式与作用机制研究”(72132003);国家自然科学基金面上项目“多动因视角下团队水平与垂直薪酬差距对内部合作及团队绩效的跨层影响”(71972097)。

作者简介:张正堂,男,教授,管理学博士,研究领域是薪酬激励、战略人力资源管理,电子邮箱:njztt2005@126.com;曹伟航,男,博士研究生,研究领域是薪酬激励,电子邮箱:614316417@qq.com。通讯作者:曹伟航。

此可见,完善管理层激励机制是国有企业改革的关键环节和重要抓手。伴随着国有企业改革三年行动进入收官之年,新一轮《中华人民共和国公司法》修订草案对完善国家出资公司内部治理结构的特殊规定以及新修订的《上市公司信息披露管理办法》对上市公司信息披露机制做出的最新规定,都将会推动国有企业管理层激励和治理机制的进一步完善。

国有企业管理层激励研究的政策和实践导向,必然会使其呈现出随政策情境变动而不断演变的趋势。换句话说,伴随着国有企业管理层激励的政策情境变动,也需要学术界在以往研究的基础上,能够持续开展国有企业管理层激励的创新研究。为此,本研究结合定性文献分析法和定量文献计量法对国有企业管理层激励效应研究进行整体性的回顾,并以相关政策和实践的变动为时间轴,从激励要素、激励结果、制度情境、研究方法以及理论基础等方面深度剖析国有企业管理层激励研究的整体演变趋势。在此基础上,本研究讨论了现有研究的局限性,并从理论基础、研究对象、政策情境以及研究方法等方面对未来研究提出了建议,以期推动本领域研究的发展。

二、国有企业管理层激励效应研究的整体状况

为了总体上把握国有企业管理层激励效应研究的整体现状和发展趋势,本研究运用文献计量学方法对当前该领域研究进行可视化分析。具体的文献检索流程和规则如表 1 所示。为此,对 CNKI 和 Web of Science 两个数据库的中英文文献进行关键词共现和突发性探测分析。其中,由 VOSviewer 完成的关键词共现分析能够初窥目标研究领域的研究热点主题概貌;由 CiteSpace 呈现的突发性探测分析能够发现某一时段研究聚焦点,并依据时间序列推测该领域研究的演进路径。

表 1 文献检索流程和规则

数据库	检索词类别	具体的检索词	检索条件	检索结果
CNKI 数据库	管理层	管理者;管理层;管理团队;经理;高管;CEO;经营者	限定为 CSSCI 数据库; 以主题为检索字段	共 1714 条 文献
	国有企业	国企;国有企业;国有上市公司;央企;中央企业		
	激励	激励;考核		
Web of Science 数据库	管理层	manager*; executive*; CEO*; management; TMT	限定为 WoS 核心数据库; 以题目为检索字段	共 441 条 文献
	激励	compensation; pay*; promotion; turnover; perquisite; perk; equity; option		
	国有企业	SOE*; "state owned enterprise"		
	中国	China; Chinese		

注:*表示用于查找同一词根下不同词性的词;"表示精确查找该词组

资料来源:作者整理

1. 国有企业管理层激励效应中文文献可视化分析

本研究对来自 CNKI 数据库中的国有企业管理层激励效应中文文献进行关键词共现和突发性探测分析,结果如图 1 和表 2 所示。

基于可视化分析结果,可以发现国有企业管理层激励效应中文文献的发展脉络:在研究的早期阶段(图 1 右侧深色区域,表 2 左半部分),学者们着重从理论上探讨在市场经济体制正式确立、竞争日益激烈的情境下(#制度变迁,#制度创新,#制度安排,#市场经济),国有企业如何通过产权、法人治理结构以及公司制等内外部改革举措建立现代企业制度(#国有企业改革,#剩余所有权,#公司制改造,#股东大会,#治理结构,#现代企业制度)。在此基础上,国有企业管理层市场化的经营管理职能以及经理人、企业家角色得到了理论上的认可(#企业家,#高层经理),学者们开始探索在转型时期与管理层角色属性和国有企业治理相匹配的激励要素和激励机制(#年薪制,#职位消费,#物质激励,#股票期权,#激励约束机制)。伴随着研究的发展,学者们的研究侧重点发生转变(图 1

左侧浅色区域,表 2 右半部分)。首先,研究中涵盖的激励要素种类逐渐增多(#隐性激励,#薪酬激励,#股权激励),同时也关注到国有企业管理层的行政属性对其激励机制所带来的影响(#政治晋升,#政策性负担,#薪酬管制,#限薪令,#政府干预)。其次,大量的研究开始从理论上探究国有企业管理层的激励效应,如对企业市场化业绩和投资的影响(#企业业绩,#企业价值,#薪酬业绩敏感性,#企业研发投入、产出,#过度投资),对企业治理水平和效率的影响(#盈余管理,#公司治理)。最后,学者们开始在新的制度情境下,探讨国有企业管理层的激励效应(#股权分置改革,#混合所有制改革,#产权性质)。

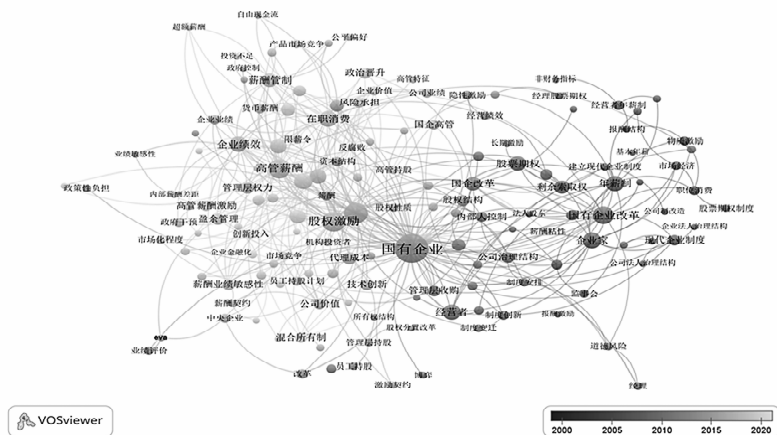


图 1 利用 VOSviewer 对 CNKI 中文文献进行关键词共现分析结果

资料来源:作者整理

表 2 利用 Citespace 对 CNKI 中文文献进行突发性探测分析结果

Keywords	Strength	Begin	End	1998 - 2021	Keywords	Strength	Begin	End	1998 - 2021
年薪制	13.1966	1998	2003	-----	国有企业	11.2447	2004	2008	-----
企业家	12.239	1998	2003	-----	企业研发产出	4.1535	2004	2014	-----
国有企业改革	11.6381	1998	2001	-----	企业研发投入	3.519	2004	2014	-----
激励约束机制	10.5789	1998	2004	-----	薪酬	5.0597	2006	2012	-----
代理人	8.7574	1998	2001	-----	公司绩效	6.0216	2008	2013	-----
委托人	6.9871	1998	2000	-----	公司价值	3.5145	2008	2015	-----
剩余索取权	6.8975	1998	2005	-----	高管薪酬	20.3984	2009	2017	-----
激励与约束机制	5.9842	1998	2000	-----	薪酬管制	5.1701	2009	2021	-----
现代企业制度	5.9842	1998	2000	-----	薪酬激励	5.1348	2009	2021	-----
职位消费	5.1949	1998	1999	-----	企业业绩	4.2705	2009	2016	-----
物质激励	4.4376	1998	2001	-----	在职消费	8.1185	2010	2021	-----
股东大会	4.4376	1998	2001	-----	公司治理	8.0315	2010	2015	-----
国有企业经理人员	3.9923	1998	2001	-----	企业绩效	6.6316	2010	2017	-----
激励和约束机制	3.9833	1998	2000	-----	管理层权力	6.2332	2010	2017	-----
高层经理	3.586	1998	1999	-----	盈余管理	4.698	2010	2021	-----
市场经济	3.484	1998	2000	-----	中央企业	3.4392	2010	2014	-----
委托代理关系	3.484	1998	2000	-----	风险承担	6.8868	2012	2021	-----
国有企业经营者	12.3532	1999	2005	-----	国企高管	3.6077	2012	2016	-----

续表 2

Keywords	Strength	Begin	End	1998 - 2021	Keywords	Strength	Begin	End	1998 - 2021
约束机制	8. 2937	1999	2002	-----	高管	3. 2642	2012	2015	-----
国企经营者	7. 1605	1999	2001	-----	薪酬差距	9. 7147	2013	2021	-----
国企改革	5. 0189	1999	2006	-----	企业价值	4. 0095	2013	2021	-----
治理结构	4. 5541	1999	2007	-----	产权性质	14. 9588	2014	2021	-----
激励约束	4. 3616	1999	2003	-----	晋升激励	8. 0016	2014	2021	-----
激励与约束	4. 3499	1999	2002	-----	研发投入	5. 6255	2014	2018	-----
经营者年薪制	4. 3499	1999	2002	-----	高管激励	10. 045	2015	2019	-----
经营者行为	3. 854	1999	2001	-----	技术创新	4. 4678	2015	2019	-----
激励和约束	3. 7523	1999	2000	-----	薪酬业绩敏感性	4. 1876	2015	2021	-----
经营者报酬	3. 5658	1999	2003	-----	投资效率	3. 9882	2015	2021	-----
股票期权	12. 0362	2000	2005	-----	股权激励	8. 1587	2016	2021	-----
公司治理结构	6. 1203	2000	2004	-----	政治晋升	6. 5744	2016	2019	-----
法人治理结构	4. 9391	2000	2002	-----	混合所有制	5. 1835	2016	2021	-----
经营者	12. 7075	2001	2009	-----	研发投入	4. 7829	2016	2021	-----
对策	5. 2543	2001	2004	-----	超额薪酬	3. 8845	2016	2018	-----
人力资本产权	3. 2918	2001	2007	-----	过度投资	3. 3901	2016	2021	-----
激励	10. 2973	2002	2008	-----	高管薪酬激励	5. 6009	2017	2021	-----
人力资本	8. 5149	2002	2009	-----	企业创新	12. 3455	2018	2021	-----
激励机制	6. 8244	2002	2009	-----	混合所有制改革	9. 2623	2018	2021	-----
产权	3. 7379	2002	2008	-----	员工持股计划	3. 9285	2018	2021	-----
管理层收购	7. 0919	2003	2007	-----	政府干预	3. 4862	2018	2021	-----
委托代理	3. 5904	2003	2010	-----	创新投入	4. 3053	2019	2021	-----

资料来源:作者整理

2. 国有企业管理层激励效应英文文献可视化分析

同样,本研究对来自 Web of Science 数据库中的国有企业管理层激励效应英文文献进行关键词共现和突发性探测分析,结果如图 2 和表 3 所示。

国有企业管理层激励效应英文文献可视化分析结果可以揭示如下发展脉络:在研究的早期(图 2 中间偏上深色区域,表 3 左半部分),学者们主要关注在新兴经济体的市场化改革、转型过程中,我国国有企业应用和建立市场化激励要素、契约以及机制的理论可行性,并且逐渐开始探讨管理层激励对企业经营和市场业绩的影响。在研究的发展过程中(图 2 四周浅色区域,表 3 右半部分),学者们关注的管理层激励要素种类逐渐增多,在继续探索和丰富市场化激励要素的基础上,还结合国有企业管理层特殊的政治晋升激励突破了西方学者对管理者继任、晋升的认识。同时,研究不仅关注管理层激励对企业经营业绩和投资的影响,还关注企业的社会业绩以及治理效率和水平会如何受到管理层激励的影响。此外,在国有企业管理层激励英文文献中,学者们同样也捕捉到了新的制度情境的演变所带来的研究机会,开始在资本结构、所有制结构以及治理结构改革的实践背景下,探索与之相匹配、更加市场化的激励要素。

3. 国有企业管理层激励效应研究整体演变脉络

基于对国有企业管理层激励效应中、英文文献的关键词共现和突发性探测分析,可以发现该领

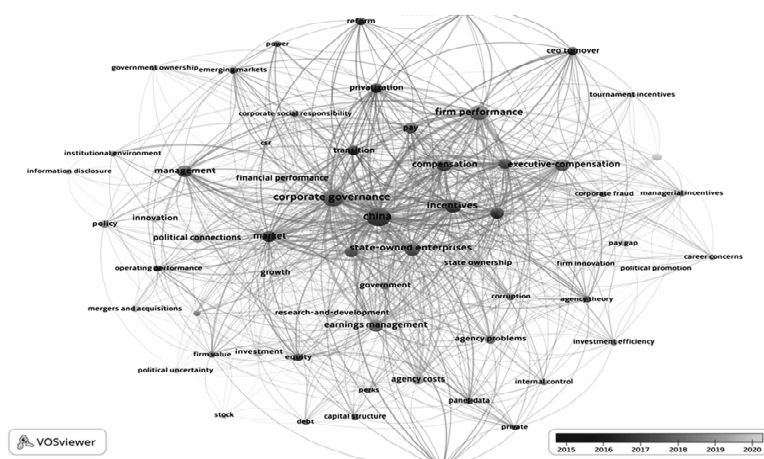


图2 利用 VOSviewer 对 Web of Science 英文文献进行关键词共现分析结果

资料来源: 作者整理

域研究整体上呈现出如下演变趋势:(1)国有企业管理层激励效应中、英文文献的整体演进脉络较为相似,最初的研究均是从经济、政治体制改革出发,聚焦于在社会主义市场经济化改革、国有企业经营管理制度、产权制度以及建立现代企业制度的情境下,探讨我国国有企业管理层角色的转变,并从理论上探索诸如年薪制、薪酬激励和股票期权激励等激励要素在我国国有企业应用的可行性。随后,国有企业管理层激励效应研究的重点,逐渐转移到探讨管理层激励要素的实施效应上,并且对其效应的探讨范围和涵盖内容愈发扩大,例如从最初主要关注管理层激励要素对企业经营和市场业绩的影响上,逐渐发展为对企业投资运营、社会责任以及企业治理效率和水平的影响上。(2)伴随着学者们对国有企业管理层角色属性的认识愈发全面和深入,该领域所涉及和涵盖的激励要素的范围愈发丰富和扩大。最初学者们主要关注在社会主义市场经济化改革的过程中,建立起与管理层经营管理、企业家角色相匹配的市场化的激励要素和激励约束机制。随后学者们逐渐认识到国有企业管理层的行政和政治属性后,进而从理论上抽象出与之相匹配的激励要素和机制,例如政治晋升激励,并进而探讨其的激励效应。这就使得国有企业管理层激励效应研究的关注点逐渐从单一的、显性的市场化激励要素的效应检验,逐渐向从“市场-行政”以及“显性-隐性”等多个角度探讨管理层激励要素的组成和实施效应发展。(3)国有企业管理层激励效应研究的关注点伴随着国有企业改革实践以及相关政策情境的演变而发展。该领域的理论研究是伴随着相关的制度情境发展而不断推进的,最初学者们主要关注在社会主义市场经济化改革的大背景下,结合国有企业建立现代企业制度、健全法人、产权制度以及理顺国有企业委托代理机制等制度情境,探讨国有企业管理层激励约束机制的建立。随后,国有企业改革的实践发展都会给管理层激励效应研究领域带来新的研究契机,例如在国有企业中开展的股权分置改革,以及当下正在推进的混合所有制改革,都将会促进国有企业管理层激励效应研究的持续发展。

表3 利用 Citespace 对 Web of Science 英文文献进行突发性探测分析结果

Keywords	Strength	Begin	End	1994 - 2022	Keywords	Strength	Begin	End	1994 - 2022
impact	4.3585	1994	2008	-----	turnover	2.0346	2012	2013	-----
reform	3.9154	1994	2007	-----	economy	1.3129	2012	2017	-----
industry	3.3532	1994	2007	-----	family ownership	1.2419	2012	2013	-----
contract	2.5737	2000	2006	-----	corporate social responsibility	1.1046	2012	2015	-----

续表 3

Keywords	Strength	Begin	End	1994 – 2022	Keywords	Strength	Begin	End	1994 – 2022
transition	1. 8387	2000	2001	-----	diversity	1. 4169	2013	2017	-----
productivity	1. 3253	2000	2001	-----	expropriation	1. 2349	2013	2014	-----
competition	1. 1609	2000	2006	-----	CEO compensation	1. 056	2013	2019	-----
state – owned enterprises	1. 2783	2001	2004	-----	earnings management	4. 702	2014	2017	-----
efficiency wage	1. 1973	2001	2006	-----	market	2. 0223	2014	2017	-----
model	1. 6724	2002	2009	-----	CEO turnover	1. 6571	2014	2018	-----
commitment	1. 1431	2002	2006	-----	firm	1. 1825	2014	2015	-----
empirical analysis	2. 1889	2003	2013	-----	state owned enterprise	3. 064	2015	2019	-----
organization	1. 3159	2003	2004	-----	agency cost	2. 6549	2015	2018	-----
operating performance	1. 2783	2003	2005	-----	ownership structure	1. 2484	2015	2018	-----
incentive	2. 9008	2004	2007	-----	conservatism	1. 0976	2015	2017	-----
organizational commitment	1. 7341	2004	2009	-----	firm performance	4. 3164	2016	2018	-----
equity	1. 2424	2004	2014	-----	state ownership	1. 9143	2016	2018	-----
cultural collectivism	1. 2325	2004	2007	-----	governance	1. 5758	2016	2018	-----
Japan	1. 7975	2005	2009	-----	corporate governance	3. 5367	2017	2019	-----
allocation	1. 2748	2005	2007	-----	quality	2. 0906	2017	2018	-----
human resource management	3. 1489	2006	2011	-----	board	1. 8783	2017	2019	-----
enterprise	1. 4768	2006	2013	-----	management	2. 2624	2018	2019	-----
benefit	1. 1173	2006	2016	-----	SOE	2. 2108	2018	2022	-----
guanxi	1. 1739	2007	2011	-----	top management	2. 1589	2018	2020	-----
emerging economy	1. 06	2008	2013	-----	emerging market	1. 5323	2018	2019	-----
attitude	1. 7973	2009	2011	-----	career concern	1. 4592	2018	2019	-----
culture	1. 2149	2010	2012	-----	financial performance	3. 4652	2019	2022	-----
executive turnover	1. 1375	2010	2013	-----	stock option	1. 8719	2019	2020	-----
state	2. 2629	2011	2012	-----	CEO	1. 4682	2019	2020	-----
finance	2. 2009	2011	2014	-----	privatization	1. 208	2019	2020	-----
firm value	1. 2572	2011	2012	-----	pay gap	1. 759	2020	2022	-----

续表 3

Keywords	Strength	Begin	End	1994 - 2022	Keywords	Strength	Begin	End	1994 - 2022
agency theory	1. 2314	2011	2014	-----	connection	1. 3486	2020	2022	-----
company	1. 2195	2011	2017	-----	cost	1. 0915	2020	2022	-----

资料来源:作者整理

综上所述,国有企业管理层激励效应研究领域呈现出明显的演进趋势,本研究将在后文结合以往研究,对相关研究内容的演进和发展脉络进行系统的回顾,旨在全面了解该领域的发展状况。

三、国有企业管理层激励效应研究演进的特征与脉络

在对国有企业管理层激励效应研究进行定量分析的基础上,本研究将利用传统的定性文献分析法,对以往研究进行全面系统的回顾,探究该领域的整体演进特征和发展脉络。本研究将对国有企业管理层激励效应领域的研究内容、研究方法、理论基础以及各个部分的演进路径进行总结和概括,其中研究内容主要包含激励要素、激励结果和制度情境三个方面,本研究将对以上各个部分的研究发展情况进行全面阐述。此外,在前文的定量分析中,可以发现该领域的研究内容始终伴随着国有企业改革实践和政策环境的演变而发展,这在黄群慧(2018)^[5]的研究中也得以体现,因此本研究将在对激励要素、激励结果和制度情境三个主要研究内容回顾的过程中对相关的实践背景和理论特征的演进脉络分别进行阐述,旨在实现理论和实践的呼应。

1. 激励要素:由市场化激励要素为主,向经济和行政双元属性并重转变

(1) 实践背景。国家在不同阶段对国有企业及其管理层颁布的法律、政策反映出管理层激励实践的演变和发展。早在建国初期,《国务院关于国家行政机关工作人员的奖惩暂行规定》等相关法规明确规定对国有企业经营层采取记功、嘉奖和行政级别提升等激励方式。这种以政治激励和精神激励为主的激励实践贯穿了整个计划经济时代。

在改革开放后的20世纪八九十年代,我国先后在国有企业开展了放权让利、承包制和股份制改革,与此同时,我国证券交易市场的建立和完善以及《中华人民共和国公司法》的颁布实行,使得国有企业在自负盈亏的基础上充分地参与市场竞争。随后,《国有资产保值增值考核试行办法》的颁布推动了年薪制试点改革。并且,部分国有企业开始探索在管理层年薪制契约中加入股票期权等长期激励要素(黄群慧和李春琦,2001)^[9]。2005年《关于上市公司股权分置改革试点有关问题的通知》的发布解决了长期困扰国有企业的股权分置问题,正式的股权激励计划开始实施。由此可见,改革开放后的国有企业管理层激励要素中的市场化元素逐渐增强。

但是,即便是在改革开放后大力促进政企分开、政资分开,国有企业管理层的任免权仍然由政府部门掌握(Fan等,2007)^[10]。2003年国有资产监督管理委员会的成立,在一定程度上完善了国资监管的格局,但是并未完全地打破国有企业管理层与政府之间的行政关联。并且,正是由于这种行政依附,政府才会将其公平偏好体现在管理层收入分配上并实行薪酬管制。同时,管理层也会享有与其职务级别相匹配的在职消费(陈冬华等,2005)^[11]。另外,《中华人民共和国公务员法》规定国有企业管理层人员可以晋升至行政部门。因此,在国有企业管理层激励实践中仍然体现出明显的与其政治属性和职务级别相匹配的政治和行政激励要素。

(2) 理论特征。国家在不同阶段所进行的国有企业改革和对管理层的激励实践,促进了研究中对激励要素关注点的转变。

改革开放后的改革和激励实践,使得国有企业管理层的角色发生巨大转变。在计划经济时期,国有企业经营者只负责完成行政指令,并不负责企业的营收(黄群慧和张艳丽,1995)^[12],其角色属性更贴近于行政干部。然而,伴随着改革开放后的市场化改革,国有企业及其经营者开始享有企业

剩余所有权和控制权,企业家地位逐渐得以确立(黄群慧,2000)^[13]。同时,外部竞争和市场机制逐渐促进企业内部治理和管理层激励机制的完善(郑红亮和王凤彬,2000)^[14]。此时,国有企业委托-代理关系由行政型向经济型转变,管理层角色和激励机制中的市场化属性逐渐增强(杜海燕和郑红亮,1991)^[15]。Groves等(1995)^[16]认为,国有企业管理层薪酬与企业业绩之间的相关性逐渐增强。并且,股票期权等长期激励要素会使管理层更加关心企业的经营状况,从而减轻管理层的道德风险和短视行为,保证了国有企业的保值增值(黄群慧和李春琦,2001)^[9]。随后,股权分置改革为正式的股权激励计划奠定了良好的基础(沈红波等,2012)^[17]。在此基础上,逐渐建立起管理层市场化的激励机制,其收入逐渐达到了市场化水平(Jiang和Kim,2015)^[18]。当前,国有企业正在大力推行混合所有制改革、公司制改革,将进一步促进管理层角色和激励机制的市场化(黄速建,2014)^[19]。Bryson等(2014)^[20]认为国有企业管理层激励机制的总体发展趋势就是运用激励契约来代替行政约束。由此,随着国有企业市场化改革的持续开展,管理层市场化的激励要素一直是学者们研究的焦点话题。

尽管国有企业管理层角色和激励要素的市场化趋势明显,但仍难以摆脱行政束缚。由于我国并未建立起真正的经理人市场,与政府的特殊联系使得管理层实际上身处一个封闭的内部劳动力市场,并且其一旦选择退出,将会彻底失去政治资本,因此存在一种“锁定”效应(Groves等,1995)^[16]。这就使得管理层更加看重与政府的重复博弈(王珺,2001)^[21]。即使国有企业的高层管理者已经在企业内部没有继续晋升的空间,但是来自政府的政治激励可以使其晋升至行政部门,这可以看做是对其政治生命的延续(杨瑞龙等,2013)^[22]。并且,研究显示管理层政治晋升与业绩的关系并不紧密(Kato和Long,2006)^[23],尤其在盈利的情况下社会和政治指标更能影响管理层的晋升(Chang和Wong,2009)^[24]。另外,由于薪酬管制政策的存在,国有企业管理层薪酬与业绩之间的联系减弱(Conyon和He,2011)^[25],此时在职消费成为替代性的激励来源(陈冬华等,2005)^[11];黎文靖和池勤伟,2015)^[26]。由此可见,国有企业管理层呈现出“经济+行政”的双重发展路径(Hu和Xu,2021)^[27]。因此,随着对国有企业管理层角色属性的认识更加全面,学者们的研究聚焦不再局限于单一的市场化激励要素,“市场+行政”激励要素同时得到该领域研究的重视。

综上所述,以往国有企业管理层激励要素的研究聚焦伴随着激励实践环节的发展而不断演进。当下或未来新的改革形势也会为国有企业管理层激励研究提供新的研究关注点。例如,伴随着《关于完善中央企业功能分类考核的实施方案》的实施,有研究开始探讨依照企业功能定位对管理层进行分类激励的理论可行性(中国社会科学院工业经济研究所课题组等,2014)^[28]。同样,在国有企业“三年行动”、三项制度改革、国有企业公司制改革基本完成以及重新修订《中华人民共和国公司法》的背景下,学者们对国有企业管理层激励要素的研究聚焦将会发生进一步的转变。

2. 激励结果:由企业的经济和社会业绩为主,向企业的发展质量和治理水平转变

(1)实践背景。传统观点认为,国有企业是国家和政府的职能延伸。即使当下大力推动国有企业的市场化改革,国有企业与政府之间的特殊关系仍然要求其不仅仅追求经济利益,还要满足国家的战略需求。我国政府在发展和改革的过程中,在不同的阶段会对国有企业提出不同的政策要求。在改革初期,为了扩大利润和市场份额,并实现国有资产的保值增值,于1994年颁布了《国有资产保值增值考核试行办法》。伴随着国有企业市场化改革进程的深入,先后多次颁布并修订《中央企业负责人经营业绩考核办法》,并且在不同的阶段采用不同的指标来衡量和规范国有企业的业绩水平和经营行为。在关注经济业绩的同时,还对企业提出了创新发展的要求,颁布了《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020年)》。虽然国有企业在市场化改革的过程中逐步剥离传统的“企业办社会”职能,但是《关于中央企业履行社会责任的指导意见》的颁布表明国有企业仍需履行社会责任。与此同时,《中央企业经济责任审计实施细则》和《企业会计准则》的颁布体现了

对国有企业规范发展和治理水平提高的期望。

(2)研究特征。国有企业管理层激励效应主要体现在对结果的影响上,因此该主题研究会关注于激励的结果是什么。而管理层为了实现自身利益的最大化,必定会最大程度地满足作为企业终极所有者——国家的战略安排。因此,国有企业管理层激励效应中激励结果的研究焦点同样也会随国家政策的演变而发展。

国有企业改革最初的主要目的就在于扭转传统体制下的效率低下,因此经济类结果变量就成为研究的关注点。在这一时期管理层收入与企业的经营业绩挂钩,因此研究的关注点主要在于市场化激励要素与经济业绩的关系上(黄群慧和杨淑君,1999)^[29]。伴随上市公司披露信息的增多,学者们结合管理层薪酬和股权数据以及一系列会计指标开展了大量实证检验(Firth等,2006^[30]; Wang和Judge,2012^[31])。由于投资能够影响企业业绩,因此学者们对管理层激励和投资过度、不足和效率之间的关系进行了探讨(黎文靖和胡玉明,2012^[32];He和Kyaw,2018^[33])。

此外,由于创新和研发在国家战略中处于重要战略地位,因此伴随着政府将企业创新和研发视为国有企业重要的考核指标,学者们开始聚焦管理层激励对企业创新和研发投入、产出和效率的影响上(唐清泉和甄丽明,2009^[34];李春涛和宋敏,2010^[35];周铭山和张倩倩,2016^[36])。

同时,政府还需要兼顾社会责任等多重目标,并将其分配给下属国有企业,社会和政治目标会影响国有企业管理层政治晋升(Bai等,2006^[37];Chang和Wong,2009^[24])。因此,在管理层激励研究中,有学者探究了政治晋升激励对慈善捐赠、税负负担等形象或面子工程等社会和政治类结果变量产生的影响(郑志刚等,2012^[38];陈春华等,2019^[39])。

最后,随着国有企业内外部治理机制的完善,研究关注点不再仅仅局限于企业的成长和增速,而是更加聚焦企业的发展质量和治理水平,盈余管理、会计稳健性、腐败、股价崩盘风险、股价信息含量和坏消息隐藏等逐渐成为研究的关注点(吕长江和赵宇恒,2008^[40];Gul等,2011^[41];Chen等,2018^[42];Qian等,2018^[43];Feng和Johansson,2018^[44];缪毅和胡奕明,2016^[45];梁上坤和陈冬华,2014^[46])。

在国有企业管理层激励效应研究领域,已经有大量的研究探讨了管理层各种激励要素与激励结果之间的关系,但是在研究结论上却存在着明显的分歧,即学者们的研究往往会对同一对变量之间的关系得出截然相反的研究结论。因此,本研究对国有企业管理层激励效应研究中存在的分歧进行概括,并分析分歧产生的原因,具体内容如表4所示。

表4 国有企业管理层激励效应研究结论

激励要素	激励效应研究结论	代表性研究	产生分歧的原因
薪酬水平	薪酬会提高管理层的努力程度和风险承担水平,进而提升经营业绩和创新水平	Buck等(2008) ^[47] 杨青等(2010) ^[48]	国有企业管理层的政治和社会目标会挤占回报周期较长的投资项目;薪酬管制导致薪酬水平较低,管理层会通过寻租手段来弥补损失;薪酬水平高有可能是管理层权力过大、操纵薪酬的结果
	薪酬对企业业绩和创新投资的影响不显著或存在负向影响,会引发腐败行为和过度投资	李春涛等(2010) ^[35] 辛清泉等(2007) ^[49] 权小锋等(2010) ^[50]	
薪酬差距	薪酬差距会提升管理层努力程度和风险承担水平,正向促进企业业绩、创新和研发	Ding等(2009) ^[51] Cai等(2021) ^[52]	薪酬差距大并非市场调节,而是管理层权力过大的结果;适度拉开差距会起到锦标赛激励作用,但国有企业历来注重公平,薪酬差距过大易引发管理层和员工不满
	薪酬差距大会诱发薪酬辩护行为,并且会引发不满,负向影响业绩	黎文靖等(2012) ^[32] Chen等(2011) ^[53]	
	薪酬差距同时兼具正面和负面效应	Xu等(2017) ^[54]	

续表 4

激励要素	激励效应研究结论	代表性研究	产生分歧的原因
政治晋升激励	政治晋升会促进企业业绩、公司治理水平、创新和投资水平的提升,削减在职消费,缩小薪酬差距	Cao 等(2019) ^[55] 金宇超等(2016) ^[56] Kong 等(2021) ^[57]	国有企业管理层为了增加晋升概率,会迎合政府的偏好,改善业绩和投资质量;但也会为了形象管理,采用提高短期业绩、承担社会责任和形象工程的方式来增加晋升概率
	政治晋升会损害长期业绩,负向影响企业治理水平和质量	卢馨等(2016) ^[58] 王曾等(2014) ^[59]	
在职消费	在职消费缺乏激励效率,会降低企业透明度,增加企业经营风险	陈冬华等(2005) ^[11] Xu 等(2014) ^[60]	国有企业管理层在职消费是寻租的结果,不具有激励效应;但是如果使用在职消费的收益大于成本,可以予以保留,与职务等级挂钩,发挥类似股权激励的作用
	在职消费使用灵活,关系型在职消费能够促进企业长期业绩	陈冬华等(2010) ^[61] Cheng 等(2018) ^[62]	
股权激励	股权激励能够抑制机会主义行为,提升企业价值和投资质量	Chen 等(2019) ^[63] Wang 等(2012) ^[31]	国有企业股权激励监管严格、透明度高;但股权激励存在管理层防御和堑壕效应,并且存在转型时期的定位困境问题
	股权激励的激励效应有限	Li 等(2017) ^[64] 邵帅等(2014) ^[65]	

注:限于篇幅,代表性研究只列出第一作者和年份,下同

资料来源:作者整理

综上所述,学者们对国有企业管理层激励结果的考量受到政府相关政策变化的影响,由最初主要聚焦于经济业绩和投资,到企业创新、研发以及社会、政治业绩,再向公司治理水平转变。这一趋势体现出国有企业的发展正在由“更快”向“更好”转变。另外,国有企业激励效应研究结论目前存在很多分歧,针对同一对“激励要素-激励结果”间的关系会得出不同的结论,未来还需要针对这些激励效应以及产生分歧的原因进行进一步的探究。

3. 制度情境:兼顾企业内部治理、考核和约束机制,以及外部制度和市场机制

(1) 实践背景。对国有企业管理层激励研究必须明确其所在的制度情境,因为这些制度环境影响或制约了激励的要素设计及其实施效果。制度情境是指一系列基本的政治、经济、社会及法律规则的总和,它是制定具体制度安排、形成社会制度结构的基础。制度情境因素对激励效应的调节性影响是以往研究中重点关注的问题。在我国国有企业改革 40 余年的历程中,国有企业逐渐成为拥有自主经营权和自负盈亏的市场竞争主体,并且为了保证和巩固改革成果,国家既在国有企业内部完善公司治理结构和现代企业制度,也在企业外部营造充分竞争的市场环境,同时还利用与国有企业的特殊政治关联提出对国有企业的期望和要求。

(2) 研究特征。国有企业管理层激励效应研究中对制度情境因素的聚焦也是随着国有企业改革实践而动态发展的,学者们既关注企业内部治理机制,也关注政府的考核和约束机制,同时也关注外部制度和市场机制。

首先,国有企业改革的重要任务之一是促进现代企业制度的建立。自 1993 年颁布《中华人民共和国公司法》以来,先后经过 6 次修订,促进了董事会等公司治理机制的完善以及现代企业制度的建立。企业内部治理机制的变化将会影响管理层激励效应。有研究发现董事会和薪酬委员会机制对于管理层薪酬激励效应的有效发挥影响很大(杨青等,2010)^[48],而且公司治理水平能够促进股权激励的规范性(杨慧辉等,2012)^[66]。并且,股权分置改革的完成将会为混合所有制改革厘清障碍,并且还会改善股权集中度对股权激励效应的影响(沈红波等,2012)^[17]。此外,内部控制规范

体系提高了管理层激励的有效性(逯东等,2014)^[67]。

其次,政府考核和约束机制的变动会对管理层激励效应产生影响。2003年国有资产监督管理委员会正式成立,中央和地方各个层级不同的监管力度将会对管理层激励效应产生影响(辛清泉等,2007)^[49]。另外,政府为兼顾收入分配的公平进而多次对管理层实施薪酬管制政策,有研究发现薪酬管制会导致薪酬激励失效,还会使股权激励陷入定位困境(辛宇和吕长江,2012)^[68]。同时,国务院国有资产监督管理委员会多次对《中央企业负责人经营业绩考核办法》进行修订,旨在通过考核机制引导和影响管理层激励效应的有效发挥(余明桂等,2016)^[69],方案中具体考核指标的变动将会影响激励机制的发挥(陈春华等,2019)^[39]。

最后,外部制度和市场机制的变动会影响管理层激励效应的发挥。由于国有企业内部治理机制仍不完善,管理层激励效应的发挥有赖于外部政策和制度的改善(杨青等,2010)^[48]。政府针对股权分置问题进行改革并开展《中华人民共和国证券法》的修订工作,通过优化资本市场为股权激励扫清障碍(沈红波等,2012)^[17]。证券交易市场的健全促进了信息交流机制的建立,薪酬相对位置以及行业信息的可获得性提高了薪酬差距对业绩的促进作用(刘春和孙亮,2010)^[70]。

4. 研究方法:由理论演绎和模型推导,向以实证研究为主、多种研究方法并存转变

国有企业管理层激励研究是会计学(公司治理)、经济学、管理科学和组织管理学四个学科交叉的研究范围。其中,涉足最多的是会计学者,最少的是组织管理领域的学者。因此,国有企业管理层激励效应研究也就出现了多种研究方法共存的现象,并呈现出如下的演变线索:20世纪90年代最初针对国有企业改革早期实践和探索进行理论演绎;21世纪初针对管理层日益增多的激励要素进行组合设计的模型推导;伴随着上市公司信息披露机制建立后,结合二手数据开展实证研究;近年来结合政策情境变动开展案例研究和准实验研究,并辅以少量的问卷调查法和扎根理论研究法。

国有企业管理层激励研究早期的研究方法主要为理论演绎。在当时放权让利和承包制改革背景下,张维迎等(1995)^[71]以及翟林瑜(1995)^[72]通过理论演绎和模型推导的方法来对国有企业委托-代理关系和产权制度变革进行分析, Hay 和 Liu (1997)^[73]以及 Lin 等(1998)^[74]探讨了竞争和市场机制对企业治理和管理层激励机制的影响。也有研究通过对改革中管理层效用函数进行分析,发现道德风险问题严重(闫伟,1999)^[75],并且政府的多任务目标以及政府对国有企业监督和干预的非对称性是引发管理层道德风险的重要原因(刘小玄和刘芍佳,1998)^[76]。另外,黄群慧(2000)^[13]以及黄群慧和杨淑君(1999)^[29]针对国有企业管理层年薪制、控制权回报等具体激励要素的实施和规范进行理论演绎和分析。

伴随着管理层激励实践的发展,部分管理科学和经济学领域的研究通过模型推导来探讨激励组合的合理性。朱火弟(2005)^[77]通过构建管理层物质-非物质激励组合模型以及效用函数,进而分析非物质激励要素对完善激励契约的重要性。敬嵩等(2011)^[78]基于报酬和控制权组合模型,探讨企业内部激励约束机制的建立。冯根福和赵珏航(2012)^[79]基于合作博弈视角,运用年薪、股权和在职消费建立管理层最优契约。

2005年《企业财务报告披露准则》和2007年《上市公司信息披露管理办法》颁布后,上市公司披露信息的内容逐渐增多,例如在此前披露的高管薪酬信息中仅仅有薪酬总额,但在新的管理办法下还包含了每一位高管的薪酬信息。信息披露的增加极大地拓展了国有企业薪酬的研究范围,特别是关于国有企业薪酬差距的研究大量涌现出来。当前国有企业管理层激励领域中的主要研究方法为结合上市公司数据库和企业年报中的二手数据所开展的实证研究(孟焰等,2014)^[83]。

国有企业改革中时常发生的政策变动为实验研究提供了天然的场所,因此部分学者采用准实验方法对政策变动前后管理层激励效应的差异进行分析。学者们先后围绕着业绩考核制度的变化

(余明桂等,2016)^[69]、股权激励计划的正式实施(田轩和孟清扬,2018)^[80]、国有资产监管职能的转变(卜君和孙光国,2021)^[84]等,探究政策变动前后管理层激励效应的转变。还有一些学者利用案例研究方法,描述相关政策情境的变化对管理层激励效应产生的影响,例如在薪酬管制背景下股权激励的定位困境问题(辛宇和吕长江,2012)^[68],在产权发生转变时股权激励的设计动机(邵帅等,2014)^[65]。

另外,少数学者运用组织管理领域研究方法对国有企业管理层激励进行研究。例如,张一弛(2004)^[81]运用问卷调查法实证检验发展性报酬和物质性报酬对管理层行为的影响,李燕萍等(2010)^[82]运用扎根理论研究方法探讨管理层薪酬的深层次机制。

综上所述,国有企业管理层激励效应研究领域存在着多种研究方法,并且每一种研究方法都有其契合的研究主题和适用的研究范围。因此,本研究在回顾以往研究方法演变情况的基础上,对每一种研究方法所适用的研究主题进行总结,具体如表 5 所示。

表 5 国有企业管理层激励效应研究方法及其契合研究主题

研究方法	契合的研究主题	代表性研究
理论演绎	早期对国有企业改革的改革进程以及管理层激励约束机制进行总结、评价和展望;对国有企业管理层某种激励要素进行理论可行性和规范性分析	张维迎等(1995) ^[71] Lin 等(1998) ^[74] 黄群慧(2000) ^[13]
数理模型推导	国有企业管理层激励要素的最优契约、组合以及管理层效用最大化的推导	朱火弟(2005) ^[77] 冯根福等(2012) ^[79]
实证研究方法 (依托上市公司 二手数据)	国有企业管理层各种激励要素的应用情况以及激励效应的检验	金宇超等(2016) ^[56] Hu 等(2021) ^[27]
准实验研究	政策和制度情境变动前后,国有企业管理层激励效应所发生的变化	余明桂等(2016) ^[69] 田轩等(2018) ^[80]
案例研究	国有企业管理层某一种激励要素在企业内部实施和应用过程中,激励要素发挥效用的路径机制以及制度障碍	辛宇等(2012) ^[68] 邵帅等(2014) ^[65]
问卷调查、扎根理论	在微观个体层面,国有企业管理层对激励要素的动机和需求,以及面对激励时的心理、行为机制	张一弛(2004) ^[81] 李燕萍等(2010) ^[82]

资料来源:作者整理

5. 理论基础:由经典的公司治理理论为主,向以经济学领域的多理论视角并存转变

随着国有企业改革以及管理层激励实践的发展,本主题研究的理论基础也呈现出如下的演变过程:从最初在委托-代理理论、产权理论以及超产权理论等公司治理理论的角度探讨提高国有企业改革和管理层激励效率的底层逻辑,到在上述理论的基础上,结合最优契约理论、信息成本理论、管理层权力理论、锦标赛理论、社会比较理论和政治晋升锦标赛理论等探讨管理层激励要素在国有企业的可行性及其实施效应。

中央政府于 1979 年实行放权让利改革,并于 1984 年《中共中央关于经济体制改革的决定》颁布后实行承包制改革。学者们认为,一方面“两权分离”增强了国有企业及其经营者的自主经营权,另一方面国有企业和经营者共享剩余所有权是对公有经济进行的帕累托改进,促进经营业绩的提升(张维迎等,1995)^[71]。然而,放权让利和承包制并没有形成良好的激励效应,这是因为:首先,作为终极所有者的全体国民无法在不具有实际产权的基础上,对经营者进行有效监督和激励,这将导致其财产增殖动机下降和道德风险动机增强(翟林瑜,1995)^[72]。其次,国有企业产权关系不明

晰。在国有企业独立法人地位没有得到承认的前提下,经营者对企业剩余的支配权极其有限,无法将其转化为个人财产来提高收入,因此经营者缺乏将企业剩余转化为更多利润的动机(Groves等,1994)^[85],反而会将其转为在职消费来满足权力和自利需要(刘小玄和刘芍佳,1998)^[76]。再次,改革中的政企分开不彻底,政府依然掌握着经营者的任免和激励,国有企业需要承担上级政府的多重任务目标(钱颖一,1995^[86];Bai等,2006^[37]),并且众多主管部门间的不同绩效目标(翟林瑜,1995)^[72]和政府间的竞争(刘小玄和刘芍佳,1998)^[76],会放大对业绩的负向影响。同时,经营者会以此对其经营劣绩和道德风险行为卸责,加剧业绩的恶化(闫伟,1999)^[75]。

随着改革实践的推进,理论研究认为单靠股份制和产权改革无法提高国有企业经营效率和完善经营者激励机制,而是应该基于竞争和超产权理论,通过竞争和市场机制促进内部治理的完善。竞争性市场机制的建立需要消除国有企业的政策性负担和预算软约束(Lin等,1998)^[74],通过市场中的充足信息进行经营状况的比较和竞争(Hay和Liu,1997)^[73],激励和监督经营者对资源进行合理配置,实现其与所有者的激励兼容(林毅夫和李周,1997)^[87]。并且,竞争性市场中的市场化目标机制、激励机制和经理聘任机制等,会在建立企业商业化的进入和退出机制的基础上,促进企业业绩的提高(刘芍佳和李骥,1998)^[88]。在实践环节中,股票和证券市场的建立和完善,以及初步建立起的现代企业制度,在一定程度上支持了理论的正确性。

此前研究是将管理层激励与国有企业改革的各个环节置于一个整体性框架内进行探讨,而伴随着具体激励要素在实践中的应用,学者们逐渐聚焦于从不同的理论视角对国有企业管理层激励要素的应用进行评价,并在上市公司信息披露机制建立后,开始结合相关数据对管理层激励要素的实施效应进行检验,并从不同的理论视角建立了解释机制。例如,黄群慧和杨淑君(1999)^[29],黄群慧和李春琦(2001)^[9],黄群慧(2000)^[13],陈冬华等(2005)^[11]和杨瑞龙等(2013)^[22]分别从不同的理论视角对年薪制与经营业绩挂钩、运用股票期权激励来减少短视行为、在职消费的货币化和合理化、在职消费对被管制薪酬的替代作用以及国有企业管理层的政治晋升锦标赛进行理论探讨和评价。另外,本研究在前文的“激励要素”和“激励结果”等部分中,提及该领域中已经积累了大量的实证研究,其中大部分研究所依据的理论基础均为本文所涉及到的理论。本研究将整体性地回顾国有企业管理层激励效应研究领域主要的理论基础,以及与之相对应的主要研究问题和分析视角,具体结果如表6所示。

表6 国有企业管理层激励效应研究的主要理论基础及研究问题

理论基础	研究问题及分析视角	代表性研究
委托-代理理论 最优契约理论	国有企业多层级的委托-代理关系是导致政企不分、政资不分等制度常态的原因	石磊(1997) ^[89]
	放权让利、两权分离、经营者享有剩余所有权和控制权能够提升国有企业活力	张维迎等(1995) ^[71]
	管理层年薪制与企业业绩挂钩、将长期激励要素加入年薪制契约有助于业绩增长	黄群慧等(1999) ^[29] 黄群慧等(2001) ^[9]
	管理层薪酬水平和股权激励计划能够提升其努力水平和风险承担水平	Buck等(2008) ^[47]
产权理论	国有企业产权关系不明晰,独立法人地位未得到承认,管理层缺乏提升业绩的动机	Groves等(1994) ^[85]
	政企分开不彻底,国有企业需要承担政府的多重任务目标	Bai等(2006) ^[37]
竞争理论 超产权理论	竞争和市场机制能够弥补股份制和产权改革的不足,促进内部治理机制的完善	Lin等(1998) ^[74]

续表 6

理论基础	研究问题及分析视角	代表性研究
竞争理论 超产权理论	市场信息机制、目标机制、经理人聘任机制以及进入和退出机制能够促进业绩提高	刘芍佳等(1998) ^[88]
锦标赛理论	高管团队内部的薪酬差距会激发其获取和保持薪酬优势地位的动机,从而提升业绩	张蕊等(2020) ^[90]
	改革之后员工的市场竞争意识提高,促进了管理层-员工薪酬差距的正面激励效应	Ding 等(2009) ^[51]
行为理论	国有企业管理层和员工更加注重公平分配,过大的薪酬差距会产生负面效果	张正堂(2008) ^[91]
	政府要兼顾社会的公平偏好,进而对国有企业管理层薪酬进行行政管制	Chen 等(2011) ^[53]
政治晋升 锦标赛理论	业绩上升、满足国家的战略要求等将会提升管理层获得政治晋升的机会	姜付秀等(2014) ^[92]
	为迎合政府,管理层会通过提升短期业绩、承担社会责任或寻租来寻求政治晋升	卢馨等(2016) ^[58]
信息成本理论	衡量每一位管理者的努力程度并制定个性化薪酬契约成本过高,倾向于“一刀切”	陈冬华等(2005) ^[11]
	监督管理在职消费的成本大于因此产生的收益,不如将其保留	梁上坤等(2014) ^[46]
管理层权力 理论	薪酬水平较高、薪酬差距大可能是管理层权力的体现	缪毅等(2016) ^[45]
	管理层会通过扩大投资和企业规模的形式,来提高与业绩挂钩的薪酬水平	辛清泉等(2007) ^[49]

资料来源:作者整理

四、国有企业管理层激励效应研究的讨论

国有企业管理层激励效应研究领域的成果非常丰富,积累了丰富的理论和实证研究。并且,伴随着国有企业改革以及管理层激励实践的开展,该领域研究呈现出随制度情境变化而不断演进的趋势。尤其是,学者们围绕着管理层的激励要素进行了大量的理论可行性分析、应用评价,并结合上市公司数据对激励要素的实施效应进行检验,不仅促进了西方经典的公司治理理论和经济学相关理论在我国国有企业的适用性,还推动了我国本土管理层激励理论的发展,并且对国有企业管理层激励实践同样具有指导意义。在此基础上,本研究概括了该领域整体的研究架构图,以此来反映该领域的研究现状,如图 3 所示。本研究通过对当前国有企业管理层激励效应研究进行系统性的回顾,发现虽然该领域发展已经高度成熟,但是仍然存在一些局限性,本研究将对相关问题进行进一步地讨论。

1. 对管理层激励要素的内容范围、测量方法缺乏充分的理论基础研究

纵观现有的实证研究,大多数关注薪酬水平、薪酬差距、薪酬-业绩敏感性、在职消费、股票期权以及政治晋升等激励要素对管理层行为或企业绩效的影响。如此开展实证研究的前提就是假定这些激励要素反映出了国有企业管理层的动机。此外,还有一些研究围绕着混合所有制、公司制、功能分类以及三项制度改革等改革进程提出了建立管理层分类激励模式,依据企业功能定位设计管理层激励契约(中国社会科学院工业经济研究所课题组等,2014)^[28]。但是,在各级国有资产监督管理委员会对国有企业的管理实践中,由于绝大多数国有企业都是多元化经营,对国有企业(特别是地方国有企业)“分类”界限与标准存在着很大的模糊性。国有企业的实际运营并不能完全遵

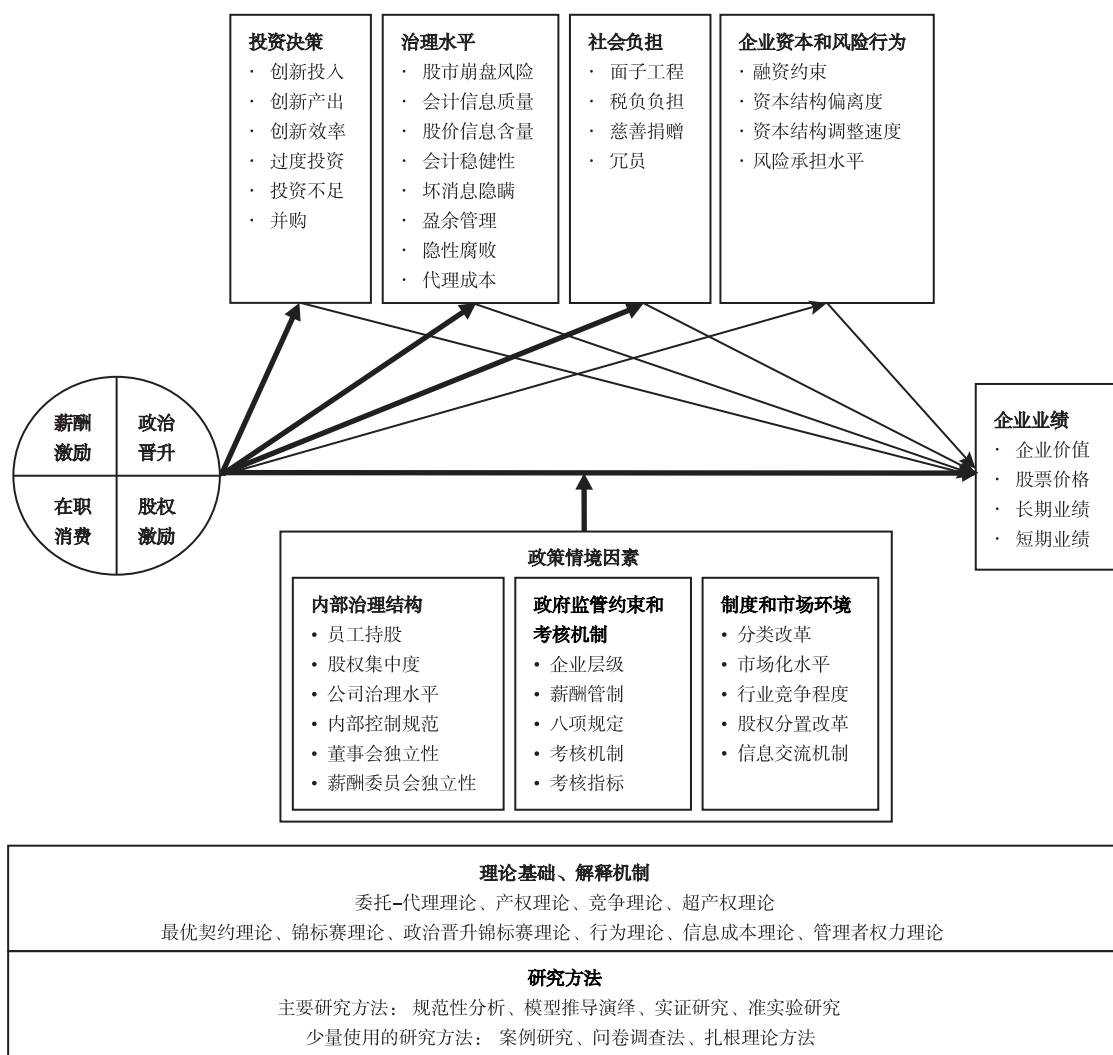


图3 国有企业管理层激励效应研究整合模型

注：➡表示研究成熟度较高领域；➔表示研究成熟度较低领域

资料来源：作者整理

守“分类”规则,很多竞争类国有企业也承担了非市场化政府任务。无论哪类国有企业都是采取综合考核的方法,竞争类国有企业也不是仅仅关注于市场绩效。因此,在这种背景下考察国有企业管理层薪酬与财务绩效敏感性的意义就不大了,对国有企业管理层激励要素的假定就缺乏了理论依据。相应地,国有企业管理层分类激励模式的提出是值得商榷的。王靖宇和刘红霞(2020)^[95]发现在公益类国有企业中会使用市场化的股权激励,并且能够发挥良好效应,这在一定程度上与分类激励的观点存在冲突。

本研究认为,现有的研究出现这些问题的根本在于忽视了从需求和动机的角度对管理层激励的底层逻辑进行探究。心理学和行为主义领域的学者认为,个体从事某种行为所付出的努力主要受到特定需求和动机被满足程度的影响,并且不同的刺激和奖励会对不同的动机产生差异化的影响(Kreps,1997^[96];Frey和Oberholzergee,1997^[97])。在早期国有企业管理层激励研究中,有研究就试图从需求和动机的视角探讨激励机制的设计(黄群慧和张艳丽,1995^[12];黄群慧和李春琦,2001^[9]),但是均未形成系统化的研究以及引发该领域研究的关注。依照企业功能定位进行激励机制的设计,在一定程度上忽视了管理者作为一个拥有独立行为和思考能力的个体,会具有自身特

定需求和动机的事实。由此,在理论上会得出与分类激励逻辑不符的研究结论,在实践中也很有可能导致激励不足或激励偏差的局面。因此,需要重视对国有企业管理层激励要素的基础理论研究。

对国有企业管理层激励要素缺乏充分的理论基础研究还表现在,当前实证研究中对部分激励要素的测量缺乏研究。针对同一激励要素变量可能存在着相互矛盾、性质不同的测量方法。而测量方式的混淆和不成熟也影响了研究结论。其中最典型的例子是政治晋升激励,一些学者将政治晋升视为一种已经发生的事件,并用“0-1”二分变量来代表管理者被提拔至更高行政级别的事件是否真实发生(杨瑞龙等,2013)^[22];另有学者却将政治晋升激励视为未来能晋升至行政机关或更高行政级别概率的大小,并且用业绩、是否有博士学位、前任晋升情况、年龄以及国有企业级别等指标构建政治晋升预期综合指数(曹伟等,2016)^[98]。并且,基于这两种测量方式将会得出不一致的研究结论,例如王曾等(2014)^[59]基于第一种方式发现政治晋升整体上会抑制在职消费,曹伟等(2016)^[98]运用第二种方法发现政治晋升反而促进在职消费的产生。由此,有理由推测研究结论的不一致很可能是测量方式造成的,至少该两种方式从时间属性来看完全不一致。因此,测量方式混用的问题有待厘清。

2. 管理层激励效应的过程机制多为企业财务行为,缺少个体层面的心理和行为机制研究

首先,国有企业管理层激励效应研究极少关注过程机制的探究,即激励要素通过哪种过程、遵循什么逻辑对结果变量产生影响。当前该领域大多数研究均为实证研究,并主要基于经济学领域的相关理论和逻辑探讨管理层激励要素与企业会计和经济指标之间的相关关系,但是并未把理论中所包含的逻辑和解释机制抽象成具体的研究变量,并对变量进行操作化定义予以测量,进而探究其在激励要素发挥效应的过程中起到什么样的作用。由此,该领域研究大多是从数据关系上发现管理层激励要素与结果变量的相关关系,并结合相关理论视角予以解释,但是这样会产生较大的问题:一方面,某个研究结论的得出,是否一定会遵循所依托理论的逻辑和过程机制,是否会有其他的逻辑和路径在其中发挥作用;另一方面,当研究中出现不同结论时,无法在实证环节论证为什么会研究结论的不一致,也无法探究哪一个理论视角更具有解释力。例如王曾等(2014)^[59]发现,在政治晋升锦标赛理论视角下,管理层为建立良好形象将会减少在职消费,但是当加入企业业绩这一中介机制后发现,政治晋升激励会通过提高业绩进而促进与业绩相关的在职消费的提高。王曾等(2014)^[59]从经验上推断政治晋升能够在整体上抑制在职消费的产生,这又和曹伟等(2016)^[98]的研究结论相悖。因此,由于必要的过程机制和变量的缺失,导致无法对理论中的逻辑和过程机制进行实证检验,并且当研究结论发生矛盾时也无法判断其原因,既限制了相关理论的发展,也阻碍了不同研究结论与理论之间的交流和探讨。

其次,管理层激励过程机制研究缺少对管理者个人层面心理和行为机制的探究。当前,国有企业管理层激励效应研究的理论基础大多为经济学领域的理论。这些理论中蕴含着一定的管理者心理和行为因素,例如最优契约理论认为合理的管理者激励契约将会提升其风险承担水平和努力程度(Jensen和Murphy,1990)^[99],行为理论认为管理者会将自己的薪酬进行各个维度的对比,判断是否公平(Festinger,1954)^[100]。然而,当前研究仍把国有企业管理者视为经济主体,其心理和行为机制也仅仅通过财务行为表现出来。鲜有研究对其中的过程机制进行探究。即使有研究涉足也仅仅是抽象和提炼出企业层面变量,而非从管理者个人层面出发。这样的研究方法无法将该领域相关理论延伸至管理者个体层面,限制了过程机制和理论的发展。与此同时,伴随着国有企业改革进程的推进以及政策情境的演变,管理层激励要素的实施效应也将发生改变。心理和行为等机制研究的缺失,将导致无法捕捉激励要素以及情境变化如何通过管理者心理和行为机制对激励结果产生影响,也无法挖掘出具有国有企业管理层特色的独特机制,限制了理论的发展。

3. 研究方法和内容受限于上市公司二手数据,关注于数据层面的关系,对现场深入调查不够

国有企业管理层激励研究是会计学(公司治理)、经济学、管理科学和组织管理学四个学科交叉的研究范围。涉足最多的是会计学者,最少的是组织管理领域的学者。从研究方法上看,这几个学科也有较大差异。管理科学与经济学领域学者的研究方法类似,主要采用数学模型推演国有企业管理层(或代理人)激励设计及其效应,但缺乏以数据为支撑的实证研究。在这一领域成果最为丰富的会计学者的研究则强调数据导向,利用上市公司年报等二手数据,关注某种或某几种高管激励要素与公司财务指标的相关关系,缺乏对高管激励机制的研究。此外,还有部分研究是从经验上解析中国背景下高管薪酬的形成机制,例如是纯粹根据业绩变化制定,还是综合考虑其他因素制定;如果考虑了其他因素,又有哪些因素会被纳入。更有不少研究是从薪酬结果倒推薪酬制定的过程,比如推测薪酬-业绩敏感性、推测对高管的考核是否采用了财务指标,发现中国上市公司在高管薪酬制定时运用了行业薪酬参照以及地区薪酬参照,并由此导致高管薪酬逐渐增长(江伟,2011^[101];江伟和姚文韬,2015^[102])。这些问题的解释,在很大程度上只要对国有企业的主管部门进行调研就可以直接得出结论。

因此,当前很多研究还缺乏对国有企业管理层激励实践操作现场的深入调查,仅仅利用二手数据,过于关注数据间的关系,反推实践操作。现有研究依然存在着理论与实践脱节的问题。从组织管理研究的角度来看,这种研究思路会使得研究成果对激励理论的发展作用有限。但是,组织管理学者对这一领域的涉足和贡献较少。

4. 研究对象限于高层管理者,忽视了不同层级管理者在激励上的差异性

通过回顾国有企业管理层激励效应相关研究发现,几乎所有研究都聚焦于国有企业高层管理者,鲜有研究对国有企业中基层管理者的激励效应进行探究。造成这种现象的原因,一方面该领域的理论基础大多为经济学理论,其出发点主要是探究企业高层管理者的决策行为对企业整体经营状况的影响,例如最优契约理论等(Jensen和Murphy,1990)^[99],因此决定了管理层激励效应领域的主要研究对象为高层管理者,而非企业中基层管理者。另一方面受该领域研究数据类型的限制,在当前信息披露制度下,研究者仅能获得企业整体和组织高层管理者的信息和数据,例如企业薪酬总额和每一位高层管理者的薪酬数据,而无法涉及到组织中其他管理层级的数据和信息。

但是,组织中其他层级管理者的激励问题仍然值得研究。首先,尽管组织高层管理者对经营、决策等具有绝对关键性的作用(Hambrick和Mason,1984)^[103],但是不可忽视的是,即使是在典型科层制组织的国有企业中,其组织形式也正在向着各层级管理者都能够作为决策主体的纵向权力关系网络转变(王凤彬,2009)^[104]。因此,组织其它层级管理者的决策行为甚至会影响到组织整体层面,因此影响管理者决策质量的激励研究就非常值得关注,需要将管理层激励效应研究的层面拓展到企业中基层管理者群体。其次,有研究显示中高层管理者在组织战略中发挥的作用和承担的角色不尽相同(Raes等,2011)^[105],同样的道理也可以延伸至基层管理者,为保证组织战略的顺利达成,理应对各个层级管理者特定需求和动机进行有针对性的激励。此外,各个层级管理者面对同样的激励要素,所产生的激励效应也会有所差异。例如,当国有企业管理层行政级别达到厅处级,就有资格晋升至行政机关(张强和张涌,2016)^[106],但是高、中、基层管理者对政治晋升激励的重视程度必然有所区别。这表明不同层级管理者的动机和激励要素其实是有很大差异性的。因此,有必要对把研究对象拓展到其他管理层级。

五、国有企业管理层激励效应研究的未来展望

1. 强化中国情境下国有企业管理层动机特性和激励要素的基础研究

经济学激励理论的核心观点是,个体的努力程度与激励强度成正比,这符合“经济人”的假设

(Jensen 和 Murphy, 1990)^[99]。但是在心理学和行为理论学者看来,个体的动机分为内在动机和外在动机,当个体的某种行为是由内在动机激发的,此时对其进行奖励将会“挤出”内在动机,即使要对其进行奖励,也应该对其内在动机进行奖励(Kreps, 1997^[96]; Frey 和 OberholzerGee, 1997^[97])。马斯洛需求层次理论也认为,人具有多方面的需求,并且需求会从低到高依次满足。由此可见,一方面,个体拥有不同层次的需求和动机,如果要对个体进行激励,需要准确把握需求和动机的类型和种类;另一方面,想要最大程度激发个体的行为,需要采取与需求和动机匹配的方式准确地对其进行激励。探究在中国情境下国有企业管理层的动机特殊性和激励要素的内容范围,是管理层激励研究的基础。没有这个基础,后续的激励效应研究、分类激励模式、激励过程机制等都显得缺乏充分的理论依据。

由此,本主题亟需针对管理层的动机、激励要素开展基础研究。由于国有企业所属的地域文化、市场化程度、各地国有资产监督管理委员会在管控方式上都存在差异,因此要充分认识到不同区域、不同行业、不同功能定位的国有企业、不同职级(层级)的管理人员在需求和动机上表现出来的多样性、特殊性和差异性。依据国有企业功能定位进行分类激励,这并不能反映出国有企业管理层动机的差异性。此外,由于国有企业改革进程呈现出逐步深入推进的特征,国有企业管理层群体特征也将发生更大的变化(例如学历的提升、市场化观念的加强),将会为管理层的激励研究持续提出新的挑战。这就要求适时地对管理层的需求和动机进行动态地捕捉和掌握,以准确地进行激励要素的抽象、提炼、设计与匹配,以提升管理层的努力程度。

2. 探索国有企业管理者群体的分层分类差异化激励组合及其实施效应

当前国有企业管理层激励效应的研究对象主要聚焦于高层管理者,但是由于高管与中基层管理者在组织中所承担的角色和任务有所区别(Raes 等, 2011^[105]; Hambrick 和 Mason, 1984^[103]),因此想要激发出各个层级管理者期望中的目标行为,就必须将研究范围拓展至组织中的其他管理层级,并探究具体的激励要素在不同层级管理者中发挥的效应。这样,国有企业管理层的激励效应研究需要解决两个方面的问题:

(1) 强化对激励组合模式而不是单一激励要素的激励效应研究。国有企业管理者激励要素和方式不仅仅局限于一种,激励效应反映的是几种激励要素共同的结果。当前研究主要聚焦于单一要素的激励效应,也有部分研究在检验几种激励要素直接效应的基础上,探讨不同要素之间的相互调节效应。还有学者发现不同激励要素之间存在着互补和替代的关系,例如货币薪酬、股权激励与在职消费、政治晋升之间存在替代关系(陈冬华等, 2005^[11]; 冯根福和赵珏航, 2012^[79]; 陈信元等, 2009^[94]), 政治晋升与在职消费之间存在互补和替代关系(王曾等, 2014)^[59], 以及货币薪酬与在职消费存在互补关系(卢锐等, 2008)^[93]。从研究方法上讲,仅仅考量单一要素的激励效应属于传统回归分析的原子视角,聚焦于分析单个变量独特的“净效应”。但是,问题在于激励要素之间具有相关关系,单个变量的独特效应可能会被相关变量所掩盖。因此,仅仅探讨单一要素的激励效应对实践问题和理论问题的解决没有帮助,不仅无法为特定对象设计具体的激励组合方案,同样也无法在理论层面上对实践中具体的激励组合方案进行准确地评估。

由于各激励要素在理论上存在着相互影响的关系,而实践环节中管理层激励契约也必然以激励组合的形式出现,呈现出多种激励要素搭配使用的情况,并且管理学领域的激励理论主要是从人对自身需求的认识出发,揭示了人的需求的多样性,进而研究人的需求与其行为之间的关系,因此应该基于国有企业管理层的心理需求和动机,并根据其所处的制度环境、自身角色定位、晋升特点等因素,设计国有企业管理层的激励组合。相应地,在检验各层级管理者激励效应时,既要针对单一层级管理者的单一激励要素的净效应进行检验,还要对各个管理层级之间差异化的激励组合的整体效应进行检验,并对激励效应进行比较。

(2)明确国有企业管理者群体是否存在差异性的激励组合模式以及如何进行差异化分类。对国有企业管理者群体的激励模式分类存在不同的视角,当前研究中的主流观点是按照国有企业功能定位的差异对管理层进行分类激励。但是,未来研究中需要重新审视,对于国有企业管理层而言,主导他们激励组合差异的因素,是其所在的国有企业功能定位还是其个人所处的管理职级(层级)。或者说,国有企业管理者的激励模式,是同类别国有企业之间的共性大(分类激励模式),还是同层级管理者之间的共性大(分层激励模式)?分类激励模式和分层激励模式的基本出发点和逻辑是有较大差异的,如表7所示。

表7 国有企业管理者激励组合:分类模式和分层模式的差异性

	出发点	关注动因	管理逻辑
分类激励模式	组织	企业的功能定位差异	企业功能定位不同驱动需求差异:不同类型的国有企业,管理者的激励方式是有差异的
分层激励模式	个人	管理者个人动机和需求的差异	人的动机驱动需求的差异:与不同类型企业相比,不同层级管理者的主导动机差异更大

资料来源:作者整理

事实上,国有企业不同层级管理者的制度环境是有较大差异性的。国有企业高管处在政府管控为主导的制度环境中,突出特点是:不管企业功能定位如何,都是组织部负责高管的职位任命与调动;国有资产监督管理委员会负责国有资产的保值增值、高管的激励考核与分配。而国有企业中基层管理者则处在企业高管主导的内部制度环境中,即使同类型的国有企业也会在考核晋升、薪酬激励、监督约束等制度上存在较大的差异。此外,大多数国有企业以多元化产业的经营方式运作,而且同一国有企业内部不同二级(三级)公司的股权形态和功能定位也会有较大的差异。因此,国有企业的分类并不能准确代表管理者群体的制度环境。

不同层级管理者的主导动机也会有较大的差异性。国有企业本质是政府执政的延伸组织,这一性质深刻影响到国有企业经理选拔、评价和薪酬待遇。国有企业管理者的激励制度,有官僚化的货币薪酬、体制内的政治晋升、控制权激励、延迟支付等主要特征,政治晋升是理解国有企业管理者激励的关键所在。需要注意的是,企业金字塔股权结构是指公司终极控制人控制第一层公司,第一层公司再控制第二层公司……最后,终极控制人通过这种多层次的控制链形成对底层公司的间接控股,取得对底层公司的实际控制权。在金字塔股权结构下,控制链长度可能会对企业内部激励、信息环境、交易结构等问题产生影响。处在股权金字塔结构不同层级的国有企业管理人员主导动机是有差异的。在当前薪酬管控的制度环境下,国有企业高管是在整个体制内(而不是一家企业内)谋求职业发展,政治晋升是最大的激励。而在股权层级上,离国有资产监督管理委员会两层及两层以上的企业管理人员一般并不作为行政干部管理(非处级行政级别),其考核和薪酬机制主要由企业集团内部决定。此时,这些经理的选聘和激励,都会表现出更为市场化导向的特征。比如,Fan等(2013)^[107]认为,金字塔结构可以隔离来自政府的行政干预,降低了政治成本,有助于提高国有企业经营效率和管理专业化水平。周静和辛清泉(2017)^[108]发现,国有上市公司处在金字塔结构底层时,经理薪酬与会计业绩的相关性越强,经理更可能因糟糕的会计业绩而被更换。所以,国有企业不同层级管理人员的晋升性质和主动动机有着本质的区别。

因此,未来研究不仅要从国有企业类型的视角,更需要从管理者需求、动机以及具体制度环境的视角出发,通过管理者特定需求和动机进行激励要素的匹配,在理论层面上提出国有企业管理人员的分层分类激励模式,进而实证检验哪种激励模式更有助于发挥不同管理者的积极性。这将增强该主题研究的理论基础,为实践环节中具体激励方案的设计提供理论指导。

3. 关注政策情境的变化对国有企业管理层激励效应结果和过程机制的影响

国有企业管理层激励研究具有很强的政策导向,每一次国有企业改革都会为该领域的研究带来新的研究契机和研究问题。自从 20 世纪八九十年代以来,学术界便开始跟随国有企业市场化改革的步伐开展相关的研究。政府每一次改革实践都会引发学术界研究风向的转变,从最初的年薪制、薪酬改革的探索,到薪酬管制、八项规定的出台,再到官方股权激励计划的颁布实施,该领域都会随之产出大量与之相关的研究。

当前国有企业正在进行深化改革,政策环境正在进一步发生变化,这势必会为管理者的激励偏好以及激励效应带来影响。国有企业“三年行动”已经进入收官之年,其中以劳动、人事、分配为核心的三项制度改革是关键的一环。另外,政府于 2021 年底开展《中华人民共和国公司法》的修订工作,并且在同一时间基本完成了国有企业的公司制改革,随后还颁布了新修订的《上市公司信息披露管理办法》。这些政策情境的变化,都会对国有企业管理层激励实践产生影响,这就要求在理论环节上更加紧密地结合情境和实践的变化,促进相关研究的发展。一方面,学者们可以结合具体政策情境,并基于一定的测量方式或操作化定义手段,探讨政策情境对国有企业管理层激励效应所产生的影响;另一方面,政策情境的变化为实验研究方法提供了天然的场所,学者们可以探究在政策演变前后国有企业管理层激励效应的差异。

因此,未来研究有必要结合现阶段国有企业深化改革的政策环境,在理论上探讨变革对管理者身份属性、心理认知以及激励偏好等方面带来的影响和转变,并结合企业具体实践,为之前“过时的”研究主题赋予新的研究意义。

4. 综合运用多种研究方法,促进国有企业管理层激励效应研究的创新发展

要实现上述提出的研究建议,这就需要该领域的学者们减少对二手数据的依赖,真正深入企业和组织开展实地调研,获取组织管理者的激励要素、行为表现以及绩效等信息和数据,以此来检验各个激励要素以及激励组合所发挥的效应。这对于该领域学者而言是很大的挑战,但也提供了宝贵的研究契机。

首先,综合运用访谈等质性研究方法和大规模的问卷调查方法,探索国有企业管理层的动机特性和激励要素。未来研究可以在深度访谈国有企业管理者的基础上对管理者的需求、动机特征进行深入挖掘;还需要对国有企业管理层群体开展大样本问卷调研和访谈,调研范围要涵盖不同功能定位、不同地区、不同行业的国有企业以及不同层级的国有企业管理者,详细地了解国有企业管理者的动机特性和激励要素在不同区域、不同企业、不同层级、不同职业生涯阶段等方面表现出来的共性和差异性。研究者还需要走进实践现场,深度访谈国有企业管理者激励政策的制定者(国有资产监督管理委员会、企业内部 HR),挖掘在中国国有企业制度环境下的独特现象和特殊的激励内容。结合质性方法和量化分析进行提炼、总结和归纳,探讨管理者需求和动机之间的共性,为激励模式的设计建立理论基础。而针对管理层激励要素概念和测量方式的混淆问题,未来研究可以在对概念进行明晰的基础上,通过量表的开发,结合最新研究进展实现激励要素测量方式的创新。

其次,未来研究可以结合定性比较分析方法,检验激励要素组合的效应。目前对国有企业高管激励的研究基本都是采用回归分析法,要求作为自变量的各激励要素之间相互独立,不得具有共线性,并在样本量足够大的情况下,探究各个前因变量对结果的主效应,或者通过分析二元或三元交互作用来分析变量间的联合作用,但分析中需要析出主效应和调节效应,并且当具有多重交互作用时,由于结果难以解释,导致交互作用分析被规定为以三元为上限,而这显然不符合构型研究的实际和需求(Fiss, 2007)^[109]。定性比较分析采用的是组态视角,该视角认为任何效应都是多种因素的共同结果,并非单个要素所致,并且该方法能够探究不同要素与效应之间的因果复杂性问题,从而解决传统回归分析方法只能探究自变量与因变量之间“净效应”的问题(Rihoux 和 Ragin,

2009)^[110]。由此,未来研究可以依据该方法检验国有企业管理层激励组合的实施效应,探究激励要素与激励结果之间的因果复杂关系。

最后,通过跨期配对的问卷调查、基于企业变革实践的准实验等方法,对管理者激励效应中的心理和行为机制开展研究。未来研究需要深入现场,结合对问卷调查方法的使用,运用管理学领域成熟的研究量表对管理层心理和行为机制进行问卷调查。在此基础上,结合管理层绩效数据,探究管理层心理和行为如何影响激励效应的发挥。未来研究还可以把田野实验方法和行动研究方法融合起来,实地研究国有企业激励模式变革所带来的制度效果。田野实验是一种在真实田野环境下开展的探究自变量和因变量之间因果关系的实验类型。行动研究是指研究人员通过直接参与到行动过程中,遵循理论干预实践、运用实践结果完善理论的研究思路,实现科学研究与管理实践有机结合的过程。研究者可以利用企业内部激励变革的机会,深入参与其中,采用行动研究的方法推进激励变革,并在激励变革过程中,融入田野实验方法。根据实验研究的设计,对激励变革的模式、内容、时间等环节进行设计,并采集实验前后的相关数据。通过对实验前后数据的收集、激励变革过程的行动参与和推进,在实践场景下研究激励模式变革的制度效应。在国有企业管理者激励研究过程中,把实验研究和行动研究进行创新融合,这也将推动该领域研究的发展和 innovation。

参考文献

- [1] 张文魁. 我国企业发展政策的历史逻辑与未来取向[J]. 北京:管理世界,2021,(12):15-24,40,25.
- [2] 刘纪鹏,刘彪,胡历芳. 中国国企改革:困惑、误区与创新模式[J]. 北京:管理世界,2020,(1):60-68,234.
- [3] 项安波. 重启新一轮实质性、有力度的国企改革——纪念国企改革40年[J]. 北京:管理世界,2018,(10):95-104.
- [4] 中国企业家调查系统,彭泗清,李兰,潘建成,郝大海,韩践. 中国企业家成长20年:能力、责任与精神——2013·中国企业家队伍成长20年调查综合报告[J]. 北京:管理世界,2014,(6):19-38.
- [5] 黄群慧. 改革开放四十年中国企业管理学的发展——情境、历程、经验与使命[J]. 北京:管理世界,2018,(10):86-94,232.
- [6] 黄少安. 关于制度变迁的三个假说及其验证[J]. 北京:中国社会科学,2000,(4):37-49,205.
- [7] 郭毅,王兴,章迪诚,朱熹. “红头文件”何以以言行事?——中国国有企业改革文件研究(2000—2005)[J]. 北京:管理世界,2010,(12):74-89,187-188.
- [8] Laffont, J. J., and Y. Y. Qian. The Dynamics of Reform and Development in China: A Political Economy Perspective[J]. *European Economic Review*, 1999, 43, (4-6): 1105-1114.
- [9] 黄群慧,李春琦. 报酬、声誉与经营者长期化行为的激励[J]. 北京:中国工业经济,2001,(1):58-63.
- [10] Fan, J. P. H., T. J. Wong, and T. Zhang. Politically Connected CEOs, Corporate Governance, and Post-Ipo Performance of China's Newly Partially Privatized Firms[J]. *Journal of Financial Economics*, 2007, 84, (2): 330-357.
- [11] 陈冬华,陈信元,万华林. 国有企业中的薪酬管制与在职消费[J]. 北京:经济研究,2005,(2):92-101.
- [12] 黄群慧,张艳丽. 国有企业代理阶层的“激励空缺”问题初探[J]. 北京:经济研究,1995,(8):13-15.
- [13] 黄群慧. 控制权作为企业家的激励约束因素:理论分析及现实解释意义[J]. 北京:经济研究,2000,(1):41-47.
- [14] 郑红亮,王凤彬. 中国公司治理结构改革研究:一个理论综述[J]. 北京:管理世界,2000,(3):119-125.
- [15] 杜海燕,郑红亮. 承包制下的国有企业制度分析[J]. 北京:管理世界,1991,(1):164-171.
- [16] Groves, T., Y. Hong, J. Mcmillan, and B. Naughton. China's Evolving Managerial Labor Market[J]. *Journal of political economy*, 1995, 103, (4): 873-892.
- [17] 沈红波,潘飞,高新梓. 制度环境与管理层持股的激励效应[J]. 北京:中国工业经济,2012,(8):96-108.
- [18] Jiang, F. X., and K. A. Kim. Corporate Governance in China: A Modern Perspective[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2015, 32: 190-216.
- [19] 黄速建. 中国国有企业混合所有制改革研究[J]. 北京:经济管理,2014,(7):1-10.
- [20] Bryson, A., J. Forth, and M. H. Zhou. Same or Different? The CEO Labour Market in China's Public Listed Companies[J]. *Economic Journal*, 2014, 124, (574): 90-108.
- [21] 王珺. 双重博弈中的激励与行为——对转轨时期国有企业经理激励不足的一种新解释[J]. 北京:经济研究,2001,(8): 71-78,95.

- [22] 杨瑞龙,王元,聂辉华.“准官员”的晋升机制:来自中国央企的证据[J].北京:管理世界,2013,(3):23-33.
- [23] Kato, T. K., and C. Long. Executive Turnover and Firm Performance in China[J]. *American Economic Review*, 2006, 96, (2): 363-367.
- [24] Chang, E. C., and S. M. L. Wong. Governance with Multiple Objectives: Evidence from Top Executive Turnover in China[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2009, 15, (2): 230-244.
- [25] Conyon, M. J., and L. R. He. Executive Compensation and Corporate Governance in China[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2011, 17, (4): 1158-1175.
- [26] 黎文靖,池勤伟. 高管职务消费对企业业绩影响机理研究——基于产权性质的视角[J].北京:中国工业经济,2015,(4): 122-134.
- [27] Hu, H. W., and D. Xu. Manager or Politician? Effects of CEO Pay on the Performance of State-Controlled Chinese Listed Firms[J]. *Journal of Management*, 2021. DOI:10.1177/01492063211015301.
- [28] 中国社会科学院工业经济研究所课题组,黄群慧,黄速建.论新时期全面深化国有经济改革重大任务[J].北京:中国工业经济,2014,(9):5-24.
- [29] 黄群慧,杨淑君.企业经营者年薪制的模式比较[J].北京:中国工业经济,1999,(12):66-70.
- [30] Firth, M., P. M. Y. Fung, and O. M. Rui. Corporate Performance and CEO Compensation in China[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2006, 12, (4): 693-714.
- [31] Wang, L., and W. Q. Judge. Managerial Ownership and the Role of Privatization in Transition Economies: The Case of China[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2012, 29, (2): 479-498.
- [32] 黎文靖,胡玉明. 国企内部薪酬差距激励了谁? [J].北京:经济研究,2012,(12):125-136.
- [33] He, W., and N. A. Kyaw. Ownership Structure and Investment Decisions of Chinese SOEs[J]. *Research in International Business and Finance*, 2018, (43): 48-57.
- [34] 唐清泉,甄丽明. 管理层风险偏爱、薪酬激励与企业 R&D 投入——基于我国上市公司的经验研究[J].北京:经济管理,2009,(5):56-64.
- [35] 李春涛,宋敏. 中国制造业企业的创新活动:所有制和 CEO 激励的作用[J].北京:经济研究,2010,(5):55-67.
- [36] 周铭山,张倩倩.“面子工程”还是“真才实干”? ——基于政治晋升激励下的国有企业创新研究[J].北京:管理世界,2016,(12):116-132,187-188.
- [37] Bai, C. E., J. Lu, and Z. Tao. The Multitask Theory of State Enterprise Reform: Empirical Evidence from China[J]. *American Economic Review*, 2006, 96, (2): 353-357.
- [38] 郑志刚,李东旭,许荣,林仁韬,赵锡军. 国企高管的政治晋升与形象工程——基于 N 省 A 公司的案例研究[J].北京:管理世界,2012,(10):146-156,188.
- [39] 陈春华,蒋德权,曹伟. 高管晋升与企业税负——来自中国地方国有上市公司的经验证据[J].北京:会计研究,2019,(4):81-88.
- [40] 吕长江,赵宇恒. 国有企业管理者激励效应研究——基于管理者权力的解释[J].北京:管理世界,2008,(11):99-109,188.
- [41] Gul, F. A., L. T. W. Cheng, and T. Y. Leung. Perks and the Informativeness of Stock Prices in the Chinese Market[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2011, 17, (5): 1410-1429.
- [42] Chen, D. H., J. B. Kim, O. Z. Li, and S. K. Liang. China's Closed Pyramidal Managerial Labor Market and the Stock Price Crash Risk[J]. *Accounting Review*, 2018, 93, (3): 105-131.
- [43] Qian, M. F., P. W. Sun, and B. Yu. Top Managerial Power and Stock Price Efficiency: Evidence from China[J]. *Pacific-Basin Finance Journal*, 2018, (47): 20-38.
- [44] Feng, X. N., and A. C. Johansson. Underpaid and Corrupt Executives in China's State Sector[J]. *Journal of Business Ethics*, 2018, 150, (4): 1199-1212.
- [45] 缪毅,胡奕明. 内部收入差距、辩护动机与高管薪酬辩护[J].天津:南开管理评论,2016,(2):32-41.
- [46] 梁上坤,陈冬华. 业绩波动性与高管薪酬契约选择——来自中国上市公司的经验证据[J].北京:金融研究,2014,(1): 167-179.
- [47] Buck, T., X. Liu, and R. Skovoroda. Top Executive Pay and Firm Performance in China[J]. *Journal of International Business Studies*, 2008, 39, (5): 833-850.
- [48] 杨青,黄彤, S. Toms, B. B. Yurtoglu. 中国上市公司 CEO 薪酬存在激励后效吗? [J].北京:金融研究,2010,(1):166-185.
- [49] 辛清泉,林斌,王彦超. 政府控制、经理薪酬与资本投资[J].北京:经济研究,2007,(8):110-122.

- [50] 权小锋,吴世农,文芳. 管理层权力、私有收益与薪酬操纵[J]. 北京:经济研究,2010,(11):73-87.
- [51] Ding, D. Z., S. Akhtar, and G. L. Ge. Effects of Inter- and Intra-Hierarchy Wage Dispersions on Firm Performance in Chinese Enterprises[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2009, 20, (11):2370-2381.
- [52] Cai, X. J., H. F. Pan, C. C. Gao, C. Y. Wang, and L. P. Lu. Top Executive Tournament Incentives and Corporate Innovation Output[J]. *Accounting and Finance*, 2021, 61, (5):5893-5924.
- [53] Chen, J., M. Ezzamel, and Z. M. Cai. Managerial Power Theory, Tournament Theory, and Executive Pay in China[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2011, 17, (4):1176-1199.
- [54] Xu, M. L., G. W. Kong, and D. M. Kong. Does Wage Justice Hamper Creativity? Pay Gap and Firm Innovation in China[J]. *China Economic Review*, 2017, (44):186-202.
- [55] Cao, X. P., M. Lemmon, X. F. Pan, M. J. Qian, and G. Tian. Political Promotion, CEO Incentives, and the Relationship between Pay and Performance[J]. *Management Science*, 2019, 65, (7):2947-2965.
- [56] 金宇超,靳庆鲁,宣扬. “不作为”或“急于表现”:企业投资中的政治动机[J]. 北京:经济研究,2016,(10):126-139.
- [57] Kong, G. W., H. Zhang, D. Wang, Z. Q. Yang, and H. Liu. Political Promotion and Pay Gap: Evidence from SOEs in China[J]. *Economic Analysis and Policy*, 2021, (69):450-460.
- [58] 卢馨,何雨晴,吴婷. 国企高管政治晋升激励是长久之计吗? [J]. 北京:经济管理,2016,(7):94-106.
- [59] 王曾,符国群,黄丹阳,汪剑锋. 国有企业 CEO“政治晋升”与“在职消费”关系研究[J]. 北京:管理世界,2014,(5):157-171.
- [60] Xu, N. H., X. R. Li, Q. B. Yuan, and K. C. Chan. Excess Perks and Stock Price Crash Risk: Evidence from China[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2014, (25):419-434.
- [61] 陈冬华,梁上坤,蒋德权. 不同市场化进程下高管激励契约的成本与选择:货币薪酬与在职消费[J]. 北京:会计研究,2010,(11):56-64,97.
- [62] Cheng, L. T. W., R. Y. K. Chan, and T. Y. Leung. Impact of Perk Expenditures and Marketing Expenditures on Corporate Performance in China: The Moderating Role of Political Connections[J]. *Journal of Business Research*, 2018, (86):83-95.
- [63] Chen, Y. Y., G. G. Tian, and D. F. T. Yao. Does Regulating Executive Compensation Impact Insider Trading? [J]. *Pacific-Basin Finance Journal*, 2019, (56):1-20.
- [64] Li, W., Y. P. Wang, L. S. Wu, and J. Z. Xiao. The Ethical Dimension of Management Ownership in China[J]. *Journal of Business Ethics*, 2017, 141, (2):381-392.
- [65] 邵帅,周涛,吕长江. 产权性质与股权激励设计动机——上海家化案例分析[J]. 北京:会计研究,2014,(10):43-50,96.
- [66] 杨慧辉,赵媛,潘飞. 股权分置改革后上市公司股权激励的有效性——基于盈余管理的视角[J]. 北京:经济管理,2012,(8):65-75.
- [67] 逯东,王运陈,付鹏. CEO 激励提高了内部控制有效性吗? ——来自国有上市公司的经验证据[J]. 北京:会计研究,2014,(6):66-72,97.
- [68] 辛宇,吕长江. 激励、福利还是奖励:薪酬管制背景下国有企业股权激励的定位困境——基于泸州老窖的案例分析[J]. 北京:会计研究,2012,(6):67-75,93.
- [69] 余明桂,钟慧洁,范蕊. 业绩考核制度可以促进央企创新吗? [J]. 北京:经济研究,2016,(12):104-117.
- [70] 刘春,孙亮. 薪酬差距与企业绩效:来自国企上市公司的经验证据[J]. 天津:南开管理评论,2010,(2):30-39,51.
- [71] 张维迎,吴有昌,马捷. 公有制经济中的委托人—代理人关系:理论分析和政策含义[J]. 北京:经济研究,1995,(4):10-20.
- [72] 翟林瑜. 从代理理论看国有企业改革的方向[J]. 北京:经济研究,1995,(2):23-30.
- [73] Hay, D. A., and G. S. Liu. The Efficiency of Firms: What Difference Does Competition Make? [J]. *Economic Journal*, 1997, 107, (442):597-617.
- [74] Lin, J. Y. F., F. Cai, and Z. Li. Competition, Policy Burdens, and State-Owned Enterprise Reform [J]. *American Economic Review*, 1998, 88, (2):422-427.
- [75] 闫伟. 国有企业经理道德风险程度的决定因素[J]. 北京:经济研究,1999,(2):5-14.
- [76] 刘小玄,刘芍佳. 双重目标的企业行为模型——兼论我国宏观经济运行的微观基础[J]. 北京:经济研究,1998,(11):34-42.
- [77] 朱火弟. 企业经营者组合激励机制研究[J]. 北京:管理世界,2005,(9):160-161.
- [78] 敬嵩,曾庆丰,尹庆双. 从对企业内激励约束机制构建析企业外市场建设[J]. 北京:管理世界,2011,(1):184-185.
- [79] 冯根福,赵珏航. 管理者薪酬、在职消费与公司绩效——基于合作博弈的分析视角[J]. 北京:中国工业经济,2012,(6):147-158.
- [80] 田轩,孟清扬. 股权激励计划能促进企业创新吗[J]. 天津:南开管理评论,2018,(3):176-190.
- [81] 张一弛. 从扩展的激励—贡献模型看我国企业所有制对雇佣关系的影响[J]. 北京:管理世界,2004,(12):90-98,120-156.

- [82]李燕萍,张海雯,贺欢.金融上市企业高管人力资本对其薪酬的影响——兼评“限薪令”[J].北京:经济管理,2010,(6):86-91.
- [83]孟焰,孙健,卢闯,刘俊勇.中国管理会计研究述评与展望[J].北京:会计研究,2014,(9):3-12,96.
- [84]卜君,孙光国.国资监管职能转变与央企高管薪酬业绩敏感性[J].北京:经济管理,2021,(6):117-135.
- [85]Groves, T., Y. M. Hong, J. Mcmillan, and B. Naughton. Autonomy and Incentives in Chinese State Enterprises [J]. Quarterly Journal of Economics, 1994, 109, (1): 183-209.
- [86]钱颖一.企业的治理结构改革和融资结构改革[J].北京:经济研究,1995,(1):20-29.
- [87]林毅夫,李周.现代企业制度的内涵与国有企业改革方向[J].北京:经济研究,1997,(3):3-10.
- [88]刘芍佳,李骥.超产权论与企业绩效[J].北京:经济研究,1998,(8):3-12.
- [89]石磊.国有企业的委托—代理结构与制度改进[J].北京:管理世界,1997,(2):126-133.
- [90]张蕊,王洋洋,廖佳.关键下属高管晋升锦标赛的创新激励效应研究[J].北京:会计研究,2020,(2):143-153.
- [91]张正堂.企业内部薪酬差距对组织未来绩效影响的实证研究[J].北京:会计研究,2008,(9):81-87.
- [92]姜付秀,朱冰,王运通.国有企业的经理激励契约更不看重绩效吗?[J].北京:管理世界,2014,(9):143-159.
- [93]卢锐,魏明海,黎文靖.管理层权力、在职消费与产权效率——来自中国上市公司的证据[J].天津:南开管理评论,2008,(5):85-92,112.
- [94]陈信元,陈东华,万华林,梁上坤.地区差异、薪酬管制与高管腐败[J].北京:管理世界,2009,(11):130-143,188.
- [95]王靖宇,刘红霞.央企高管薪酬激励、激励兼容与企业创新——基于薪酬管制的准自然实验[J].重庆:改革,2020,(2):138-148.
- [96]Kreps, D. M. Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives [J]. American Economic Review, 1997, 87, (2): 359-364.
- [97]Frey, B. S., and F. Oberholzergee. The Cost of Price Incentives: An Empirical Analysis of Motivation Crowding-Out [J]. American Economic Review, 1997, 87, (4): 746-755.
- [98]曹伟,杨德明,赵璨.政治晋升预期与高管腐败——来自国有上市公司的经验证据[J].北京:经济学动态,2016,(2):59-77.
- [99]Jensen, M. C., and K. J. Murphy. Performance Pay and Top-Management Incentives [J]. Journal of Political Economy, 1990, 98, (2): 225-264.
- [100]Festinger, L. A Theory of Social Comparison Processes [J]. Human Relations, 1954, 7, (2): 117-140.
- [101]江伟.市场化程度、行业竞争与管理者薪酬增长[J].天津:南开管理评论,2011,(5):58-67.
- [102]江伟,姚文韬.企业创新与高管薪酬—业绩敏感性——基于国有上市公司的经验研究[J].北京:经济管理,2015,(5):63-73.
- [103]Hambrick, D. C., and P. A. Mason. Upper Echelons-the Organization as a Reflection of Its Top Managers [J]. Academy of Management Review, 1984, 9, (2): 193-206.
- [104]王凤彬.科层组织中的异层级化趋向——基于宝钢集团公司管理体制的案例研究[J].北京:管理世界,2009,(2):101-122,188.
- [105]Raes, A. M. L., M. G. Heijltjes, U. Glunk, and R. A. Roe. The Interface of the Top Management Team and Middle Managers: A Process Model [J]. Academy of Management Review, 2011, 36, (1): 102-126.
- [106]张强,张涌.竞争性干部选拔中履历评价研究——以G市厅处级干部为观察样本[J].北京:中国行政管理,2016,(3):31-37.
- [107]Fan, J. P. H., T. J. Wong, and T. Y. Zhang. Institutions and Organizational Structure: The Case of State-Owned Corporate Pyramids [J]. Journal of Law Economics & Organization, 2013, 29, (6): 1217-1252.
- [108]周静,辛清泉.金字塔层级降低了国有企业的政治成本吗?——基于经理激励视角的研究[J].上海:财经研究,2017,(1):29-40.
- [109]Fiss, P. C. A Set-Theoretic Approach to Organizational Configurations [J]. Academy of Management Review, 2007, 32, (4): 1180-1198.
- [110]Rihoux, B., and C. C. Ragin. Configurational Comparative Methods: Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques [M]. Los Angeles: SAGE Publication, Inc., 2009.

The Effect of Management Incentive of Chinese State-Owned Enterprises: Evolution and Prospect

ZHANG Zheng-tang, CAO Wei-hang

(School of Business, Nanjing University, Nanjing, Jiangsu, 210093, China)

Abstract: The reform of China's state-owned enterprises (SOEs) have promoted the development of corporate governance structure of SOEs. As an important part of corporate governance structure, the incentive mechanism of managers has also made great progress in this process. The practice of management incentive of SOEs has attracted the attention of scholars, who have carried out a lot of research about this topic, and explored the incentive effect of managers of SOEs.

Since the reform of SOEs is carried out by the administrative power of the government, the related policies of the government have a significant impact on the direction and path of the reform of SOEs. Besides, the reform of SOEs is dynamic, which means that SOEs have different tasks and emphases at different phases. The government will formulate policies for each stage to solve crucial issues. Therefore, the change of policy will promote the evolution of management incentive both in practice and theory.

The purpose of this paper is to have a comprehensive view in this field. In order to do that, this paper uses qualitative literature analysis method and quantitative bibliometrics method to explore the overall situation of the effect of management incentive of SOEs. On this basis, this paper points out existing problems in this field and puts forward suggestions for future research.

This paper summarizes the evolution of this field from five aspects, including incentive factors, results of incentives, policy contexts, research methods and theoretical perspectives. Firstly, the incentive factors for managers are changing from political incentive such as political turnover and perk to market-oriented factors like compensation and equity incentive. Secondly, the incentive results change from financial and social performance to the quality of governance and development of enterprises. Thirdly, as for related policy contexts, scholars initially focus on the internal governance of enterprises and the assessment mechanism of the government, and then become interested in the external market mechanism. Fourthly, scholars use a variety of research methods, initially relying mainly on theoretical analysis and economic model derivation, and later changing to empirical research. Fifthly, the theoretical perspective in this field has changed from the corporate governance theory to the co-existence of multiple theories in economics.

This paper also points out the limitations of this field. First of all, there is a lack of basic research on management incentive factors. These factors may not satisfy needs and stimulate motivations of managers. The limitation on the measurement of factors can interfere with the understanding of incentive effect of these factors. Next, the research on the process mechanism is weak, which has neglected managers' psychological and behavioral mechanisms. What's more, the research in this field overly depend on secondary data and the superficial relationships between variables. Finally, scholars has overpaid much attention on top management and overlooked lower-to-middle managers. These limitations influence the development of this field adversely.

Then, this paper puts forward suggestions for future research from four aspects. Firstly, researchers should focus on the specific needs and motivations of managers. Secondly, researchers should pay more attention on the stratified and classified incentive combinations. Thirdly, scholars should explore the role of psychological and behavioral mechanisms in management incentive effect. Fourthly, researchers should use different methods to solve problems in this field.

Key Words: managers of SOEs; incentive effect; policy contexts; incentive factors; evolution

JEL Classification: M120, L320, L530

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2022.09.010

(责任编辑:舟山)