

企业组织,激励——大中型企业改革目标模式*

Enterprise Organization, Incentive, and Target Model of Large and Medium-sized Enterprises' Reform

李巍巍 施祖麟

(清华大学技术经济与能源系统分析研究所

北京 100084)

“企业”一词对于任何一个经济工作者都是再熟悉不过的字眼。然而,当我们深入探讨企业的本质是什么,为什么会存在,为什么会有各种形式不同的企业组织时,却又忽然意识到这些一向被认为极其简单的问题非常重要却又被忽视了。于是,一个熟悉的问题变得陌生了。

造成这一现象的原因并不复杂。在传统的社会主义国家,企业只是各级行政机构的附属物,是完成某种行政命令的生产单位,因而不会有人去过多地关心企业的内在机制问题。而在西方,传统经济学,不论是马歇尔意义下的局部均衡,还是瓦尔拉斯意义下的一般均衡,均是以价格为核心,通过供求相等研究价格的形成过程,通过价格反映资源的稀缺程度研究资源配置,企业一直被当做追求利润最大化的个体,对企业的本质、如何组织则并不关心。

尽管已有一些伟大的先驱者(比如科斯,1992年诺贝尔经济学奖得主),很早就已经意识到对企业本质的研究,但西方经济学界对企业组织的真正认识始于70年代。理论上讲,一方面是受科斯的影响,威廉森(Williamson)大大发展了交易费用理论;另一方面是由于70年代以来微观经济学中信息理论、激励理论的发展。此两者在经济学界的广泛影响推动了企业理论的研究和深入。从实践方面讲,现代西方发达国家的企业已经进入了法人化——公司的组织形式时代。这种组织形式的突出特点是所有权与经营权的分离。股东及其所选举的董事会是企业的所有者,经理人员具有经营权。如果所有者即经营者,如个体企业、合作企业,企业追逐利润,满足所有者的利益是不成问题的。但在所有权与经营权分离的条件下,各级经理人员及工人是否会努力工作以达到股东及董事会的本来愿望呢?这就是对企业组织理论进行研究的实践背景。

如果说西方企业理论的诞生是源于对利润最大化的重新思考,我国理论界对企业组织的认识则与之仍有一段距离。在我国,对于企业组织的认识大抵始于80年代中期的城市改革,而真正意识到其严重性则是在近年来出现的日益严重的大中型企业问题以后。目前一般认为应该把我国的大中型企业改造成自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的经济实体,把企业推向市场,让企业去追逐利润,从而达到整个社会资源的优化配置。其基本的思想根源实际就是新古典经济学。应该说,四个“自”是市场经济下企业必备的特征,否则企业就没有能力适应市场的变化,没有能力参与市场竞争,必将遭到淘汰。但亦绝非仅四个“自”就组成了完美的企业组织,很多情况下并不能把它们有机地协调在一起,因而企业组织中存在着更深层次、更本质的东西,这就是追求利润。追求利润才是企业存在的根本原因。

企业追求利润的内涵应包含两个方面:一方面是企业能够追逐利润,另一方面是企业愿意(或必须)追逐利润。只有这两者的统一,才能达到企业真正意义的追求利润,也才能实现新古典经济学中社会资源的最优配置。对于第一方面,更多地取决于企业的外部环境,前面提到的“四自”主要属于这一类。对于第二方面,则更多地取决于企业的内在机制。探讨企业的问题实际就是要解决这“一能一愿”问题。在现代西方发达国家,市场经济发展了几百年,市场规则不断完善,企业的外部环境较好,因而他们更关心“愿”的问题;而在我国,刚刚开始由计划经济向市场经济转轨,因而一直把重点放在“能”的问题上,而对“愿”的问题则一直没有给予充分的重视,尤其是在大中型企业改革的目标模式上,问题尤为突出。现在的问题是,这种方法在理论上是否可行?本文试图从企业组织与激励的角度谈一点

* 作者感谢美国德克萨斯州 A&M 大学田国强教授提供大量宝贵资料

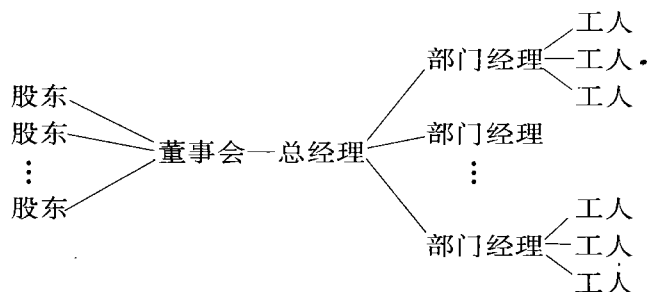
初浅的看法。

一、企业组织与激励

经济利益是经济发展的原动力,企业就是经济利益驱动下的产物,这种经济利益具体表现在企业上就是利润。市场经济下,人们欲望的满足是通过市场交易来实现的。但任何类型的市场都不是完全无摩擦的,运费、税及谈判时间等的存在,使得人们在市场上进行交易时必然要付出一定的代价,即交易费用。即使在当今最发达的市场经济国家中,理想的完全自由竞争市场也并不存在。相反,垄断及垄断利润则普遍存在。因而,人们在经济利益的驱动下,需要一种组织形式,与市场上公平议价不同,而是采取行政命令的方式配置资源,组织生产,以节省交易费用,获取垄断利润,这种组织形式就是企业。因此,可以说企业与市场一样,是一种资源配置的组织形式。这就是企业的本质。

企业的本质决定了企业是一种存在着金字塔式制度的组织结构。各种等级之间纵向上看就是一种委托人与代理人的关系。委托人与代理人之间通过契约关系来实现行政命令在各阶层之间的贯彻。而由于人们既是追求个体利益的理性人,又是面对复杂世界,信息不全,能力有限的有限理性者,因而契约关系不可能概括各种情况,履行契约的过程也会遇到各种新的问题。这种契约的不完全性必将导致委托人与代理人之间的各种激励问题。下面就以西方的公司为例加以阐述。

任何组织活动,归根到底是人的活动,企业也不例外。为了分析问题的方便,我们用下面的简图描述公司的结构。



在这个简图中,董事会是股东的代理人,又是总经理的委托人;总经理是董事会的代理人,又是部门经理的委托人,依此类推。股东和董事会作为企业的所有者,关心利润,努力工作理所当然;而总经理、部门经理、工人努力与否则不尽然。委托人不可能把契约订得完全,契约关系又不一定能完全彻底地得到履行,都会使得代理人产生种种与委托人利益相违的激励问题。就以总经理与部门经理的关系为例加以说明。

作为代理人,部门经理为总经理创造利润;作

为委托人,总经理向部门经理提供报酬,这就是双方的契约关系。以下是几种常见的报酬规则:

1. 部门经理的行为可以被总经理监视到(或者事后观察到),部门经理如果采取正确的决策,则得到固定的收入,如果决策错误,则没有收入;

2. 部门经理的收入是该部门产出的一部分,可以是正的(如奖金),也可是负的(如罚款),加上一个固定的收入;

3. 部门经理的收入是企业总产出的一部分,可以是正的,也可以是负的,加上一个固定的收入。

这些报酬机制对调动各分部门经理的积极性都具有一定作用,却又都存在着这样那样的问题。

对于第一种情况,总经理不仅要观察到部门经理的具体行动,而且要了解部门的信息,并对这一信息进行处理,否则就无法判断部门经理的行动正确与否。而对于信息分散化的企业组织而言,这种监督的执行必将消耗大量的管理成本。这种管理成本的增加,最终将导致企业利润的减少。因而,从信息角度讲,第一种情况有其局限性。

对于第二、第三种情况,信息方面问题似乎并不严重,却又遇到激励问题。比如第二种情况,通常很难达到总经理所预期的利润最高水平。根据边际原理,边际收益等于边际成本时利润最大。对于分部门经理而言,如果不是获得他创造的全部产出,他一定把自己的努力程度调整到低于其可能的努力程度,因为在后一种情况中部门经理努力的边际收益不能补偿其边际支出,他因此也将放弃最大限度地努力工作,我们称这种激励问题为道德危机(moral hazard)。第二种报酬规则中还存在着另一种激励问题叫作虚报信息(misrepresentation)。比如既然部门经理的收入与部门产出成一定的比例,在总经理配置资源(比如资金、熟练劳动力等)时,部门经理有激励多报他所需的资源,以期获得更大产出并得到更多的收入。

第三种报酬规则可以一定程度地解决谎报信息问题。每个部门经理应该有兴趣提高企业的总产出。但提高的途径有两种,一种是自己本身提高本部门的产出,另一种则是其它部门提高产出。既然收入与自己的产出不直接相关,分部门就有激励少付出些努力,期望通过其它分部门的努力使总产出增加来提高自己的收入。这种激励问题又称“免费搭车”(free-riding)。

对于分部门经理与工人之间的关系可以作同上类似的分析,而总经理与董事会、股东之间的激励问题主要表现为道德危机和虚报信息。这些激励问题的存在必然给企业组织的运行带来巨大的费用。如何减少这些费用,解决好激励问题也就成了区别企业组织优劣的重要标志。

如何更好地解决激励问题? 我们知道,企业内

部的行政命令是通过各种契约关系来实现的,契约的不完全性导致了种种激励问题的产生。前面提到,契约的不完全性包括两个方面:一方面是由于人们面对复杂世界能力有限而造成的契约关系的不明确性、不完整性,另一方面则是由于人们在监督契约执行过程中的种种“偷懒”行为使得已定的契约不能忠实履行。如果说对第一种情况人们可做的工作不多的话,解决激励问题的关键就落在解决第二种不完全性,即尽量使得契约关系得以忠实履行上面了。而要使得契约完整履行,关键是契约履行过程中监督人能够充分发挥作用。谁来做这个不折不扣、负责到底的最终监督者?只有与企业命运息息相关的所有者(参见科斯:《企业,市场和法律》,上海三联书店,1990年中文版)。因而明确界定产权是解决企业组织中激励问题的重要前提条件。另一个重要条件是企业的法人化,企业以其法人财产承担有限责任。对于现代公司而言,这两者互为条件,缺一不可,否则就不可能实现真正意义上的监督,也不可能解决激励问题。现代西方公司制度就是依赖这两条解决激励问题,从而解决企业“愿意”追逐利润这一内在动力问题的。当然,企业在产品市场上的竞争地位,企业金融资本结构的变动,经理人员在劳动力市场上的竞争等许多其它因素同样为解决企业的“愿意”问题提供了外在动力。由此看到,各种激励行为倾向,即使在比较完善的公司制度中,也是普遍存在的。问题的关键在于找到其根源,防止其发生。这一点,法人化公司的组织形式无疑为我们提供了极好的借鉴作用。

二、大中型企业改革的目标模式

一般认为,大中型企业缺乏活力的根源在于,传统体制下大中型企业并不是一个自主经营,自负盈亏的实体。针对这一情况,一些人主张通过放权来解决企业的自主经营问题,同时通过建立一定的激励机制和约束机制使企业自负盈亏。但纵观十几年的改革,对大中型企业的“松绑”、“输血”等措施,收效并不明显。加强管理,行业指导,减税让利,放贷启动,并没有使大中型企业搞活,一定程度上甚至情况更糟。也有人认为,企业技术设备落后、自有资金不足、债务负担严重是大中型企业丧失活力的根本原因。然而,对照近年来异军突起的乡镇企业,一开始则是在技术设备更加落后(使用的设备很多是国营企业淘汰的),能源、原材料无法得到保证的条件下发展起来的。如果说对于大中型企业,国家尚有一部分投资的话,乡镇企业的资金则主要靠自筹,却相当有活力。这就使得我们必须从主观上去找原因。放权让利只解决了“能”的问题,“愿”的问题并没有解决。而后者,在今天可能更为重要。

大中型企业过去一直在国家的保护伞下过惯了舒心的日子,一般而言是没有激励去参与市场竞争,面对风险的。当收益抵不住风险时,企业就将放弃创造利润的更大努力。这实际就是道德危机。目前大中型企业的亏损局面迟迟得不到扭转,有潜亏,有明亏,有虚亏,有实亏。很多时候,企业亏损,工资奖金照发,甚至更多。为了从国家多捞投资,多捞优惠政策,盈利可以说成亏损。为了多发奖金,多搞福利,亏损可以说成盈利。这是虚报信息。企业冗员多,企业办社会负担沉重,根源则在“免费搭车”。凡此种种,不一而足。以上尚且是把企业当作一个经济个体。如果仔细观察企业内部,各种激励问题则更为普遍。总之,大中型企业的种种顽症均可以归结于是激励问题引致的。企业缺乏活力的原因也就是没有解决好激励问题。由此追究下去,即在于契约关系的不完备,在于产权不清,没有实现法人化。令人颇感意味深长的是,乡镇企业一般产权是比较清楚的,也在有意无意地履行着民事责任,因而这种顺应历史潮流的组织形式,尽管有些地方尚欠完善,却很有活力。

解决好大中型企业的激励问题,也就解决了企业“愿意”追逐利润的问题。“能够”追逐利润与“愿意”追逐利润是一个问题的两个方面,两者不可偏废。西方企业理论与实践及我国乡镇企业的飞速发展为我们提供了打开这把锁的金钥匙——界定产权及法人化,即实行股份制。因为大中型企业规模大,组织复杂,契约关系更不易明确,执行起来难度也更大,不能象小企业那样通过个体经营或合作制加以改造。我国先是倡导所有权与经营权分离,后是提出建立“四自”企业,这只触及了企业“能够”追逐利润的问题。作为大中型企业,一开始就应以规范化的股份制为目标模式,既解决“能够”问题,又解决“愿意”问题,从而达到标本兼治,重建大中型企业威信的目的。不论如何去完善承包制、租赁制,或各种形式的非规范化的股份制,都理不清产权关系,法人化也无从落实,找不到合适的契约执行监督人,激励问题解决不了,充其量只在一定程度上解决了企业“能够”追逐利润的问题,但“愿意”问题则还仍是解决不了。

三、结 语

尽管企业组织形式由个体到合作制,再发展到今天的法人化公司,历经数百年,企业追逐利润的本质并未发生根本的改变。

企业通过各种契约关系内化交易费用,追求垄断利润。企业追求利润包含“能够”追求和“愿意”追求两个方面,两者必须统一,企业才有效率。

(下转第 63 页)

年人口比重不断攀升。如前所指出,从1970年到1992年,中国老年人口比重由3.9%上升到6%。如果以老年人口比重达到7%作为人口老化的标准,那么,在1992年,中国已经接近于人口老化。问题是,这只是生育率下降的初步后果。人口发展一般以70年左右作为一个周期,70、80年代生育率急剧下降的后果尚未充分显露出来。可以预计,在21世纪上半叶,作为中国生育率下降的一个后果,人口老化将以和生育率急剧下降同样引人注目的高速率、大幅度形成,其所涉及的问题将是异常严重的。据估计,中国老年人口比重在2000年将达到7%,进入人口老化时代,到2025年达到12.7%,而到2050年,中国将成为人口高度老化的国家。这种老化态势,在生育率下降比全国平均水平早10年左右的上海已经初露端倪。上海在1982年第三次人口普查时,已进入人口老化时代,老年人口比重达7.43%,而在1990年已达到9.38%,预计在2030~2040年间,上海将达到人口高度老化的峰期,老年人口比重达30%以上。人口老化不仅意味着劳动适龄人口的抚养负担加重,还有着一系列的社会经济后果。

2. 人口负增长

人口负增长问题一方面与年龄结构的变化相联系,另一方面与生育率下降的地区差异相联系。如前述,生育率下降的一个后果是导致人口年龄结构的变化,除了老年人口比重上升外,对应的就是少儿人口比重下降,这一下降超过一定限度,将不能维持人口的更替,从而出现人口绝对减少,形成人口负增长。人口负增长,从人口控制的角度说,是使人口转变从转变后期进一步过渡到后转变时期的标志,似乎有利于总体上的控制人口增长。然而,由于人口负增长的出现往往具有地域性,其后果也是值得重视的。中国人口负增长在人口转变的最先

进地区正逐渐变为现实。1992年,上海市区的人口已经出现负增长,而到1994年或1995年,全市人口将出现负增长。这不仅意味着几十年后上海将面临劳动力资源短缺、劳动力抚养负担加重等与人口老化相联系的一系列问题,而且意味着家庭结构、社会经济结构的一系列变动,其影响将是广泛而深刻的。虽然从全国范围看,尚未有人口负增长之虞,但局部地区的负增长,尤其是其与其它地区的强烈反差,既是地区差异显著的标志,又意味着人口发展地区格局的极度不平衡。不仅如此,在率先开始负增长的地区出现的问题,可能还是未来中国人口问题的先兆或缩影。

3. 出生婴儿性别比偏高

在生育率下降过程中,中国人口的出生婴儿性别比有上升的趋势。1981年,中国出生婴儿性别比为108.5,比正常值105.5上升了3,而1989年进一步上升到113.8,比正常值高出8.3,已属于过于不正常的偏高状态。这种偏高状态是伴随着生育率下降过程而出现的。应该说,它并不是生育率下降的必然后果,但与下降的方式有一定联系。由于生育率下降主要依赖于人口控制,又由于人口控制的要求与由性别偏好所引起的生育需求有一定的差距,因而,在严格的人口控制下,出现了一些导致性别比偏高的因素,主要有:出生女婴的漏报和瞒报,采用超声波技术进行选择人工流产,弃、溺女婴等。这意味着,偏高的出生婴儿性别比数字中有一部分属于统计的误差,而另一部分则属于不正常的性别选择,但无论是哪一种,均反映了男性偏好的性别需求。出生婴儿性别比偏高既是一个人口问题,又是一个社会问题,并将随着人口再生产过程而导致一系列的社会经济后果,必须及早引起关注。

(责任编辑 孙立明)

(上接第59页)

契约的不完备性造成了企业组织中“道德危机”、“虚报信息”、“免费搭车”等激励问题。这些问题是影响企业组织效率的关键。解决这些问题的根本方法在于明确界定产权及法人化,即实行股份制。

我国大中型企业改革中所遇到的问题根源在于激励问题没解决好,重视企业“能否”创造利润一面,忽视企业“愿否”创造利润一面,归根到底是没有明确的产权,没有实现法人化。我国大中型企业

改革的目标模式应是规范化的股份制企业。

诚然,实际工作中尚有许多问题有待解决,这很大程度上属于机制设计方面的问题(参见李巍巍,施祖麟:《经济机制设计理论评介》,载《数量经济技术经济研究》1993年第9期),本文对此不做深入探讨。大中型企业改革是一项复杂而艰巨的任务,需要更多人进行艰苦的探索。

(责任编辑 特约编辑 时学黄)