

经理市场效率与我国经理市场的低效

黄健柏

内容提要: 本文分析了经理市场效率的理论含义,描述了完全竞争的经理市场模式及经理市场失效的一般原因,结合转型期我国的实际,解释了经理市场失效的原因,并就二元性经理市场如何向一元经理市场过渡提出了政策建议。

关键词: 经理市场 市场效率 人力资本 委托-代理

一、经理市场效率的含义与完全竞争的经理市场模式

经理市场是一个特殊的人力资本市场,在一定意义上,这是一个“职业”企业家的雇佣市场。经理市场的实质是高级管理人员的竞争选聘机制,即将高级管理职位交给有能力和积极性高的高级管理人员候选人。高级管理人员候选人的能力和努力程度的显示机制,是基于候选人长期工作业绩建立起的职业声誉。因此,经理市场效率就是指经理市场对异质型人力资本资源配置并实现其价值的程度。具体说来,包括两个方面:一是市场在实现异质型人力资本均衡价格的过程中使交易费用最低^①;二是市场能识别出有能力和努力意愿的经营者。有效率的人力资本市场,应是有限的异质型人力资本资源配置到适当的行业及企业中,进而创造最大产出,实现社会福利最大化的市场。

根据阿罗-德布鲁模型,竞争性均衡配置具有帕累托效率。因此,完全竞争的产品市场成为具有帕累托效率的市场模式。虽然建立在严格假设条件基础上的完全竞争市场模型是一种理想的市场模式,但是它为市场效率研究提供了参照模式,所以构建完全竞争性经理市场模式也是很有意义的。人力资本理论突破了劳动同质性假设,而且人力资本具有无法出售或转移、所有权和管理权无法分开、投资影响消费偏好等区别于物质资本的特征,因此完全竞争的经理市场更加复杂,需要更多的假设条件。这些条件包括:(1)存在一个完全竞争的产品市场^②和资本市场;

^① 丁栋虹在《制度变迁中企业家成长模式研究》中把人力资本模式分为异质型人力资本和政治型人力资本两种类型,并详细分析了这两种资本的异同。

^② 黄培清等人在《经理市场与产品市场》一文证明:经理市场起作用的前提是经理人与企业所属的产品市场是相关的。

(2) 经理市场上无摩擦, 没有交易费用; (3) 有众多经营者人力资本需求企业, 且单个企业不能决定经营者人力资本价格而经营者只是人力资本价格的接受者; (4) 信息是完全的、对称的, 即信息获取是免费的, 所有企业都能同时获取影响人力资本价格的信息; (5) 经营者人力资本产权界定是完整的; (6) 人力资本价格能完全、准确、迅速地反应所有相关信息。满足上述条件的经理市场可以称为完全竞争的经理市场。完全竞争的经理市场可以克服由于信息不对称产生的“逆向选择”问题, 一方面为企业所有者提供了一个广泛筛选、鉴别企业家候选人能力和品质的制度, 另一方面又保证企业始终拥有在发现选错候选人后及时改正并重新选择的机会。完全竞争的经理市场不仅有助于克服“逆向选择”问题, 竞争的压力还有助于降低经营者的“道德风险”。显然, 完全竞争的经理市场均衡所决定的配置是帕累托最优的。但是, 由于环境的不确定性及行为个体有限理性、信息非对称、供需结构性矛盾和人力资本产权界定的不完整性致使完全竞争的经理市场是不可能存在的, 即经理市场不会达到异质型人力资本的帕累托最优配置。

二、经理市场失效的一般原因分析

Tinbergen对经理市场的有效性首先提出了质疑, 他认为经理市场考核的是经理资源(能力)的价格, 而这需要有大量同质的竞争者。可是不同人员的能力不相同, 同时企业要求经理人员具备的能力也是不同^①的。这是因为企业由于规模、文化、行业等原因, 对经理素质的要求也不尽相同, 可到底应该有哪些不同, 也不是完全被人们所掌握的, 即企业对经理能力需求存在不确定性。这表明完全竞争的经理市场关于

经理能力具有完全信息和对称分布的假设是不成立的, 现实的经理市场不能形成有效的竞争。尽管对一般劳动力市场的研究给出了一些劳动合同的基本特征, 但显然经理与一般劳动力在许多方面存在本质的区别, 这里雇佣的不是简单的劳动, 而是一种企业家活动。根据完全竞争经理市场的假设及经理人力资本的特殊性, 经理市场失灵的一般原因如下:

1. 环境的不确定及人的有限理性

西蒙提出人的有限理性。经理市场上人的有限理性, 有时会使人的行为偏离最大化目标。另一方面企业面对的是一个日益复杂的经营环境, 由于经营环境的不确定性, 导致对经理市场选拔出来的经理经营绩效的评价扭曲。可是经理市场会忽略难以辨认的环境因素的影响而提高或降低对经理人力资本的评价, 导致对经理人力资本定价的低效率, 从而使经理市场失灵。

2. 人力资本产权界定的残缺

经营者人力资本产权具有私有性、自主性和完整性。与物质资本不同, 人力资本的所有者只能是个人。人力资本天然属于个人的特征, 使之可以在产权残缺发生时, 以迥然不同于非人力资本的方式来作出响应。经营者人力资本产权的完整性是指经营者必须完全拥有其人力资本, 不容许任何对其分割和分享的企图, 一旦出现违背市场自由交易法则和其他制度安排的情况, 使经营者人力资本产权发生残缺, 经营者就会相应地作出反应, “关闭”部分甚至全部的人力资本。而且, 被关闭的人力资本还无法被其他主体使用。经营者人力资本产权的自主性使对经营者人力资本只能激励不能压榨^{②③}。简而言之, 人力资本产权的残缺可以使这种资产的经济利用价值一落千丈。价格机

① 如在中小型企业中, 与人打交道的能力更重要, 而在大企业, 更抽象的能力(如制定与把握战略的能力)是更重要的, 不同行业与同一行业的不同类型的企业所需的人力资本是不同的。

② 阿尔钦和德姆塞茨 (Alchian and Demsetz, 1972) 强调了企业内“计量和监督”, 而不是“压榨”。

③ 詹森和麦克林 (Jensen and Meckling, 1976) 根据企业家人力资本产权特点, 提出对企业管理者激励比监督更重要, 从而发展了代理理论。

制不单单配置物质性的经济资源,它同时也激励着生产者和消费者双方人力资本的利用。买什么、买多少和卖什么、买多少,都离不开双方当事人的健康、体力、经验、知识和判断。这样人力资本产权的残缺就使得经理市场上对经营者人力资本定价偏离了均衡价格,从而使经理市场定率降低。

3. 信息不完备及非对称分布

不对称信息所产生的效率损失问题早就引起了经济学家的关注,但是一直没有一个较好的分析方法。1996年诺贝尔经济学奖得主^①,通过引入“激励相容”等概念,把不对称信息问题转化为制度安排和机制设计问题,从而给这一问题的研究开辟了新的分析途径。在现实的经理市场中物质资本所有者与人力资本所有者在交换他们各自的资本以及经营者选拔方面都存在信息不完备及不对称现象。经理市场对经营者的选拔本质上就是对经营者才能的识别和搜寻过程,而经营者人力资本又是一种典型的隐藏信息。这种信息非对称分布导致了逆向选择问题。反映在经理市场上,属于私人信息的经营能力很难在经理市场上被观测出来,结果是买者很难以合理的价格购买到相应的经营人才。因此在大多数情况下(如公众公司),对经营者的选择就成为一个技术性问题(信息不对称问题)。事实上,对经营者的选拔既要付出成本,又存在风险。如被识别者可能出于某种目的而对识别进行干扰,因而会影响判断的正确性。即使可以完全准确地做出判断和选择,在合作中也有可能由于信息不对称而出现事后风险,如败德行为。综上所述,信息不完备及非对称性导致经理市场逆向选择和道德风险,从而成为经理市场低效率的主要原因。

4. 经理市场结构的差异对企业所有者选择激励的影响

在经理市场上,选择者有没有足够的动力进行有效率的选择是影响经理市场效率的一个重要因素,不同企业的所有者有不同的选择激励。

(1)家族式企业:其特点是控制权和剩余索取权的高度集中。由于委托人(所有者)的利益与企业的利益高度一致,因此,委托人有足够的激励去选择合适的经营者的,这样会提高经理市场的选拔效率。但由于其终极控制权的高度集中,经营者的控制权十分有限,极大地限制了他们经营能力的发挥,同时也使经理容易产生败德行为,如经理带走企业客户自己创业,导致经理市场的不稳定。

(2)国有企业:虽然从理论上说所有权是高度分散的(归属全体人民),但其形式是国家所有,委托代理链很长,致使终极产权所有者缺位。这样,选择者是否有足够的激励就取决于他们的政治觉悟即良心机制。如果政治代理人有败德行为,则代理人的选择就会极其糟糕,最终选出没有经营能力的经营者。因此,仅从制度上来说,国有企业选择激励不足,导致经理市场低效率。

(3)公众公司:公众公司的特点是产权主体多元化以及所有者非同质。与国有企业相同点在于,选择者不是或不完全是终极的所有者;与家族式企业相似之处是,选择者又是很重要的终极所有者。因此其选择激励介于二者之间。公众公司选择者的选择激励与控制权市场如资本市场有着密切的关系。在发达的资本市场上,股东的监督无疑是对董事会的一种约束,同时股东的用手投票与用脚投票机制对经营者也是一种很好的威胁,迫使他们提高经营绩效,这样就会提高经理市场对经营者的选拔效率。

5. 供需结构性矛盾

由于经营者面对的是一个复杂和不确定性的经营

^① 在1996年詹姆斯·莫里斯(James Mirrlees)和威廉姆·维克瑞(William Vickrey)获得诺贝尔奖,他们的主要贡献在于:维克瑞通过对拍卖制度的分析,发现第二拍卖价格制度和英式拍卖制度能够激励拥有私人信息的一方吐露真情,从而是有效率的;莫里斯通过对如何设计最优所得税结构问题的分析,发现一个边际税率递减的税收制度,更能激励纳税人积极工作。由于他们的开创性工作,使得这一问题,在委托—代理理论的名义下,成为目前十分前沿的研究课题。

环境,需要创造市场的能力,具有这种能力的经营者在经理市场上供给不足;另一方面经营者人力资本相对于物质资本的重要性增加了^①,而信息不完备使人们能了解的人力资本不等于经营者实际拥有的人力资本;同时,由于信用机制和声誉机制不健全等多方面的原因,更造成了有限的有能力的经理供需之间难以匹配,而这一矛盾是结构性的,这也会导致经理市场失灵,因为这时经理市场本身无法有效配置人力资本这种经营企业的资源。

三、我国经理市场低效:制度的视角

我国正处于经济转轨时期,市场经济所需的法律法规和相应制度环境还没有完全建立起来,因此,除了上述一般原因导致我国经理市场失灵外,还有一些的制度因素导致我国经理市场低效率。

1. 不具备物质资本与人力资本的初始契约,经理市场无法对经营者人力资本进行有效定价

古典经济学通过完全理性选择、信息充分、生产函数的良好性抹杀了人力资本的创新作用,将人力资本仅限于劳动层次。现代人力资本理论从批判古典经济学假设中,说明了人力资本(无论一般人力资本,技能型人力资本还是管理型人力资本)应该参与企业剩余的分配。如方竹兰证明人力资本具有可抵押性和承担风险的能力而应该分享企业剩余;冯子标等人从人力资本稀缺度、对生产的贡献、退出成本、承担风险的能力及禀赋五个方面说明人力资本在订立契约时谈判力在逐渐提高,要分享更多企业剩余。我国大多数国有企业的诞生不是市场交易的结果,企业的建立与经营者人力资本没有形成初始契约,不仅所有物质资本归国家支配,经营者人力资本也由国家支配,人力资本与物质资本的结合是由国家强制执行的。缺乏初始契约的国有企业在非市场环境中也是可以运行

的,但是人力资本的私有特征却不因此而改变,它需要社会承认,并确定其价值。根据分配理论,没有初始契约,人力资本产权界定残缺,企业经营者人力资本价值就无法确定。从企业经营者人力资本的形成看,国家为其成长付出了投资(包括显性和隐性部分),人力资本所有者也进行了投资。但由于无初始契约,投资收益——企业经营者人力资本价值难以分割,难以通过经理市场定价。

2. 管理体制缺陷产生寻租行为,导致经理市场对经营者配置失效或低效

我国转轨时期由于体制的缺陷及委托人对企业经营者制约能力的弱化,出现了以下三种寻租行为:(1) 职位性寻租。我国国有企业是行政任命制,经营者的任免权掌握在政府和上级主管部门手中,主管部门做出的任何一项惩戒性解雇措施将会剥夺与某一职位相关的租金,这对企业经营者的控制权收益构成损失。没有能力的经营者即使不抱提升的希望,也想保住现有的职位,从而对上级主管部门的官员进行“感情投资”。这样就使一些没有经营能力的经营者仍能呆在企业的领导层。(2) 机会性寻租。我国国有企业凭借其政府的天然联系,可以优惠价格获得外汇、物资、资金及其他生产性资源和各种投资项目以及市场准入机会,而非国有企业难以直接从政府手里获得这些机会和资源,这时国有企业经营者成为非国有企业的寻租对象。在利己性动机驱动和委托人制约缺乏的情况下,经营者可能为得到非国有企业给予的租金而将自己手里的一部分资源和机会转移到非国有企业。(3) 政策性寻租。政府为进行某些体制变革的试点而给予一些企业一定的优先权和特许权,使其与非试点企业区别开来,取得成功后再逐渐向非试点企业推广。由于未经批准或授权的企业不能模仿试点企业的做法,也无法享受到试点企业的优惠条件,这就使试点企业

^① 方竹兰(1997)认为经营者是依靠其人力资本投入在企业合约中获得必要的产权,而不一定要有非人力资本为依托。因为企业家的人力资本是更为稀缺的资源,它在企业及社会财富中具有决定性的作用。

产生了一种政策性的“垄断租金”。后面两种租金的存在使一些企业经营者虽然没有经营才能,但是凭借这种不正当关系也使企业获得一些特权而得以生存,而在一个公平竞争的市场环境里,这些企业就会亏损。这种寻租行为影响了企业经营者选拔效率,也使选拔出来的经营者想着去寻租,而不是在市场上去寻利。

3. 经理市场二元性致使人力资本的单向流动及人力资本异化,降低了经理市场的隐性激励功能

相对国有企业内部经理市场来说,在民营企业和三资企业存在一个外部经理市场。随着一些制度、法规的不断完善,内部经理市场来自控制权的隐性收入不断减少,相应的显性报酬又远远低于外部经理市场,这样具有较好异质型人力资本的经理就会流向外部经理市场。对随机抽取的20家地处浦东的非国有企业的调查结果表明,20个总经理14个来自国有企业,95个副总经理中有60个来自国有企业。这种单向性的流动导致了内部经理市场解雇威胁带来的隐性激励降低,而显性激励又不足以替代这种隐性激励,致使经营者要么跳槽到外部经理市场,要么更加偷懒。此外内部经理市场的进入门槛较高,空缺的内部经理职位就只能从其他国企或行政部门任命,导致内部经理市场里只是政治型人力资本^①的交替循环,经营者选拔范围缩小,降低了内部经理市场的选拔效率。

4. 转型时期异质型人力资本供给不足,供需矛盾突出

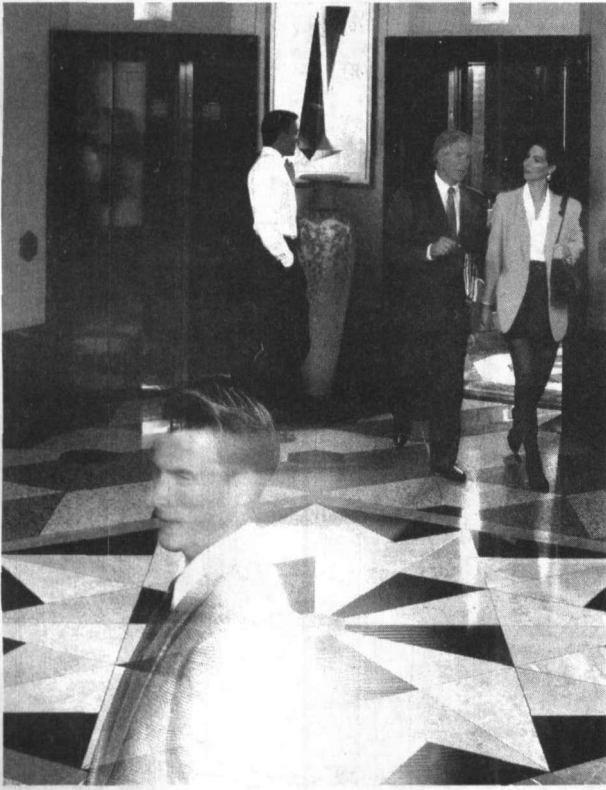
我国经济体制转变引致的竞争加剧,现代企业制度的建立以及企业创新的需要等因素,都将促进对异质型人力资本的需求。但目前我国经理人市场优秀企业经营者人才资源严重稀缺,在数量、质量与素质等方面供给不足,由此造成供需矛盾突出。从学历看,我国企业经营者以大学、大专学历比例最高,整体经营者文化素质偏低。其中,学历为大学本科以上的仅

占44.6%,大专占40.1%,而高中(中专)以下占15.3%(企业家调查系统,2000)。在经营管理理念方面,据姚凯一项关于“你认为现代经营者最需具备的经营管理知识和专业知识”的调查结果,多数经营者认为业务知识 and 行业知识占相对重要位置,而对知识管理和企业内部信息系统重视不够,说明我国企业经营者离现代经营管理理念要求尚有一定差距。在创新能力方面,目前我国企业经营者创新型人力资本存量非常低,调查显示,仅有23.9%的经营者认为自己拥有较强的创新能力,而对于管理创新、观念创新、技术创新和制度创新的满意度分别为44.0%、25.1%、23.7%和21.8%。此外,我国长期以来形成的政治型人力资本向异质型人力资本的转变尚需要一个过程。所有这些因素都制约了异质型人力资本的形成与供给,导致我国经理市场效率的低下。

四、结论

通过以上分析,要提高我国经理市场的效率,必须加快在我国市场经济体制的建立,进一步完善现代企业制度和产权制度改革,培育充分竞争的市场环境。同时要注意我国经理市场发展的微观路径抉择:一是重构我国企业的初始契约并重新界定我国经营者人力资本产权。具体做法就是通过国有股的退出和吸引非国有股份到国有企业中来,使物质资本和人力资本拥有真正的所有者,并且通过年薪制,股票、股票期权及指数期权方式让企业经营者实际上参与企业剩余分配,真正体现人力资本产权的完整性。二是完善公司治理结构,缩短委托代理链,改行政委托代理为市场委托代理,让企业所有者有足够的激励去选择企业经营者,同时减少他们之间的信息传递弱化及不对称分布的缺陷。三是提高产品市场和资本市场的市场化竞争程度,强化对经理市场经营者的隐性激励。如

^① 主要由政治资本构成的人力资本称为政治型人力资本。这里主要指个人在传统计划经济体制的权力结构中所具有的社会资源的社会资源。



发展成熟的资本市场就可以利用“用手投票”和“用脚投票”的机制对企业经营者形成压力,减少他们的败德行为。四是加快外部环境制度建设,规范企业内部运作,提高内部经理市场的显性报酬和促使政治性人力资本向异质型人力资本的转换,使二元性经理市场向一元经理市场过渡,从而提高经理市场由于解雇威胁而带来的隐性激励作用。五是在MBA教育中设置符合异质型人力资本需要的知识课程,并进行与实践相结合的案例教学,提高我国职业经理的创新能力和道德素质,缓解我国经理市场异质型人力资本供给与需求之间的结构性矛盾。

参考文献:

1. 李新春:“经理市场失灵与家族企业治理”,《管理世界》,2003年第4期。
2. 于东智:《转轨经济中的上市公司治理》,中国人民大学出版社,2002年版。
3. 黄桂田、张绍炎:“制度短缺与激励的失效”《经济理论与经济管理》,1998年第4期。

4. 焦斌龙:《中国企业家人力资本:形成、定价与配置》,经济科学出版社,2000年版。
5. 周其仁:“市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约”,《经济研究》,1996年第6期。
6. 方竹兰:“人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势——兼与张维迎博士商榷”,《经济研究》,1997年第6期。
7. 冯子标:《人力资本参与企业收益分配研究》,科学出版社,2003年版。
8. 芮明杰、赵春明:“外部经理市场对国有企业的影响及对策”,《中国工业经济》,1997年第2期。
9. 企业家调查系统:“我国经理厂长素质调查报告”,《中外管理》,1998年第8期。
10. 姚凯:“企业经营者工作性质及行为现状调查”,《经济理论与经济管理》,2001年第4期。
11. 中国企业家调查系统:“企业创新:现状、问题及对策——2001年中国企业经营成长与发展专题调查报告”,《管理世界》,2001年第4期。
12. 丁栋虹:《制度变迁中企业家成长模式研究》,南京大学出版社,1999年版。
13. 李垣、刘益等:《转型时期企业家机制论》,中国人民大学出版社,2002年版。
14. 王瑛:《企业经理角色转换中的激励制度研究》,广东人民出版社,2002年版。
15. R. 科斯、A. 阿尔钦、D. 诺斯:《财产权利与制度变迁》,上海人民出版社,2003年版。
16. Hart, Oliver & Moore, John, 1990, Property Rights and the Nature of the Firm. Journal of Political Economy, 98(6): 1119-1158.
17. Fama, Eugene F., 1980, Agency Problems and the Theory of the Firm. Journal of Political Economy, 88 (2) pp. 288-307.

(作者:中南大学教授、博士生导师)

(责任编辑:周文斌)