

关于国有资本金效绩评价体系的研究 ——基于委托—代理理论的研究

朱朝霞

(上海财经大学 会计学院, 上海 200433)

摘要: 本文运用委托—代理理论的基本原理——即对代理人进行业绩评价是委托人为了达到与代理人激励相容的目的激励和约束代理人行为的有效途径, 评价了国有资本金效绩评价体系。指出在国企改革凸现了代理问题的背景下, 国有资本金效绩评价体系是控制国有企业代理问题的有效途径。

关键词: 国有资本金效绩评价体系; 业绩评价; 委托—代理理论

中图分类号: F406.72 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-9952(2000)05-0009-06

1999年6月, 财政部、国家经贸委、人事部、国家计委联合发布了《国有资本金效绩评价规则》和《国有资本金效绩评价操作细则》, 同年7月财政部制定了《1998年度国有资本金效绩评估标准值》和《国有资本金效绩评价评议指标参考标准》(试行)。国有资本金效绩评价体系是国家依据一整套评价指标体系对国有企业资本金经营效益进行评价和对经营者进行评估, 从而推进企业提高经济效益、规范经营者行为、为政府对国有企业实施间接管理和考核企业经营者业绩提供依据的业绩评价体系。

一、国有资本金效绩评价体系的理论依据——基于委托—代理理论的研究

现代企业的所有权与经营权相分离, 产生了所有者与经营者之间的信息不对称和激励不相容问题。于是“委托人通过设计一种激励机制(或约束机制)来奖惩代理人, 以诱导(或强迫)代理人为委托人的最佳利益而工作。在设计这样一个激励机制时, 委托人面临的约束是, 代理人不至于投靠另一委托人或拂袖而去(参与约束), 并且从自己的利益出发心甘情愿地做委托人希望他做的事——因为这是他自己的最佳选择(激励相容约束)”^①。委托人对代理人的激励(或约束)是基于代理人的业绩表现的。业绩评价是委托人为了达到与代理人激励相容的目的来测定代理人的努力程度, 并将这种努力程度变为客观计量的计值或者主观效用的行为。委托人希望通过业绩评价来度量代理人的努力程度。这种度量越准确, 越可以提供更多的有关代理人行动选择的信息, 从而使激励(或约束)更加科学可信。

我们知道解决代理问题的众多激励与约束制度中, 主要有两个制度即收入制度和组织制度(王君, 1998)。收入制度是通过给经营者报酬安排来激励和约束其行为的一种制度安排。

收稿日期: 1999-02-25

作者简介: 朱朝霞(1975—), 女, 上海人, 上海财经大学会计学院硕士研究生。

组织制度是从经营者的选择、权力赋予程度、评价、考核和监督等方面对经营者行为进行激励和约束的一系列制度安排。业绩评价结果不仅是收入制度的依据,更是组织制度的基础。

(一)业绩评价在收入制度中的作用

我们试图用数学模型来解释业绩评价是影响组织激励合约的关键因素。让我们用 e 表示代理人的努力程度, x 表示不受代理人控制的外生随机变量。由于 e 和 x 无法分别直接观测到,我们另设两个可观测到的变量 z 和 y 。其中 z 是努力程度 e 和随机变量 x 的可观测结果, $z = e + x$; y 是随机变量 x 的可观测结果,与 e 无关,它反映了努力程度和可观测结果 z 之间的噪音。

为了简化问题,我们考虑一个线性的激励合同

$$w = \alpha + \beta(e + x + \gamma y) \quad (1)$$

其中, w 代表收入, α 是一个常数, β 称为激励强度,表示收入如何随可观测变量 z (即 $e + x$) 和 y 的变化而变化。系数 γ 表示代理人的收入与 y 的关系。从公式(1)中我们可以看出收入由两部分组成,一部分是固定收入 α ,另一部分是可观测结果 z 和 y 成比例的风险收入 $\beta(e + x + \gamma y)$ 。

上述公式并未考虑风险因素、成本因素。下面我们假设代理人是风险回避的,而委托人是风险中性的。对于一个风险回避的人来说,他更希望获得确定的收入,而不是随机波动的不确定收入。如果他要将不确定收入转换为收入必然要付出代价,我们称这个代价为风险溢价, $\text{Risk premium} = 1/2\rho(I)\text{Var}(I)$ 。同时我们称 $I - 1/2\rho(I)\text{Var}(I)$ 为确定等价收入(certain equivalent)。其中, I 和 $\text{Var}(I)$ 分别是随机收入 I 的均值与方差。 ρ 称为绝对风险回避度量,它表示个人对风险的偏好程度。风险溢价与 ρ 成比例,当个人偏好风险时希望有更多的风险溢价可以规避风险。我们同时假设代理人努力工作的成本为 $C(e)$ 。

引入风险因素和成本因素后,代理人的确定等价收入为

$$\alpha + \beta e - C(e) - 1/2\rho\beta^2 \text{Var}(z + \gamma y) \quad (2)$$

委托人的确定等价收入为

$$P(e) - (\alpha + \beta e), P(e) \text{ 为总收入} \quad (3)$$

委托人的问题是选择 (α, β) , 解下列最优化问题:

$$\begin{aligned} & \max [P(e) - (\alpha + \beta e)] \\ \text{s. t. } & \alpha + \beta e - C(e) - 1/2\rho\beta^2 \text{Var}(z + \gamma y) \geq w^\circ \quad (\text{参与约束}) \\ & \beta = C'(e) \quad (\text{激励相容约束}) \end{aligned}$$

参与约束表示代理人从接受合同中得到的期望收入应大于不接受合同能得到的最大期望收入 (w°), 激励相容约束表示任何委托人希望的代理人的努力程度 e 只能通过代理人的利益最大化实现, 即对公式(2)求导得到。

将参与约束和激励相容约束代入目标函数, 上述最大化问题重新表述为

$$\max [P(e) - C(e) - 1/2\rho\beta^2 \text{Var}(z + \gamma y) - w^\circ] \quad (4)$$

因为 $\beta = C'(e)$, 上式又等于 $P(e) - C(e) - 1/2\rho C'(e)^2 \text{Var}(z + \gamma y) - w^\circ$

上式求最大值, 对 e 求导得

$$P'(e) - C'(e) - \rho C'(e) C''(e) \text{Var}(z + \gamma y) = 0$$

$$\beta = C'(e) = \frac{P'(e)}{1 + \rho C''(e) \text{Var}(z + \gamma y)}$$

从上式我们看出 β 与 $\text{Var}(z+\gamma y)$ 成反向关系。 Var 实际上表示委托人评价代理人的努力程度与代理人真实努力程度的误差,因此业绩评价准确性越低(Var 越大),代理人应承担的风险就越小(β 越小),激励合同中风险因素所占的比例应越小。由此我们看到业绩评价的准确程度决定了激励合同的具体形式,业绩评价作为收入制度的关键因素发挥着重要的作用。

(二) 业绩评价在组织制度中的作用

代理理论认为企业的剩余索取权应与最终控制权(选择经营者的权利)相统一。如果两者不统一,控制权就成为一种“廉价投票权”,因为享有控制权的人并不承担企业的经营风险。“廉价投票权”的后果是,一些并不具有企业家才能但偏好于“控制”(因为控制本身会带来非货币好处)的人可以通过贿赂拥有最终控制权的人来取得经营者位置(张维迎,1995)。同时对经营者的任命、选拔不能过多考虑行政或社会因素,必须以业绩评价结果为唯一标准。这样才能保证把社会上最具有经营能力的人选拔到经营者岗位上来。由此我们得出结论,经营者的任命或选拔应以业绩评价结果为唯一标准,由真正承担风险的资本所有者完成。

(三) 业绩评价体系的设计

1. 业绩评价体系中引入非财务指标的必要性

如果根据单一的财务指标结果来决定经营者的收入(收入制度),经营者就会通过控制应计项目、变更会计政策和减少研发费用、资本支出等方式获得较好的财务结果,达到最大化其收入的目的。如果根据单一的财务指标结果来决定经营者的任命或解雇(组织制度),新上任的经营者会通过“冲甲板”(take a big bath)将不好的经营结果归咎于前任,而面临被解雇的经营者会通过操纵财务数据,推迟或避免被解雇。财务指标的单一性和易于被操纵使业绩评价失去了可靠性,因此应在业绩评价中引入非财务指标。

2. 业绩评价体系中引入“相对业绩”的重要性

由于同行业的经营者会面临相同的经济或行业因素,在业绩评价中引入与同行业比较的“相对业绩”概念可以剔除不可控因素对评价结果的影响,降低评价误差。假设有两个代理人 A 和 B, A 的业绩量度可以表示为 $z = e_A + x_A + x_C$, e_A 是 A 的努力程度, x_A 是影响 A 的随机因素, x_C 是共同影响 A 和 B 的随机因素。B 的业绩量度可以表示为 $y = e_B + x_B + x_C$, x_B 是影响 B 的随机因素。假设 x_A 、 x_B 、 x_C 是相互独立的。

下面我们比较绝对量度 z 和相对量度 $z-y$ 对 A 进行评价所产生的差异。

$$\text{Var}(z) = \text{Var}(x_A) + \text{Var}(x_C)$$

$$\text{Var}(z-y) = \text{Var}(x_A) + \text{Var}(x_B)$$

当 $\text{Var}(x_C) > \text{Var}(x_B)$ 时,即共同影响 A 和 B 行为的随机因素起主要作用时, $\text{Var}(z) > \text{Var}(z-y)$,用相对量度较好,误差较小。当 $\text{Var}(x_C) < \text{Var}(x_B)$ 时,即单个因素起主要作用时,用绝对量度较好。我们看出“相对业绩”评价使经营者的努力程度与评价结果更相关,从而使所有者对经营者的激励(或约束)更有效。

3. 棘轮效应对业绩评价体系的影响

如果用代理人过去的业绩对其进行评价就会产生棘轮效应也就是我们常说的“鞭打快牛”现象。因为过去的业绩与代理人的主观努力有关,代理人越努力,好业绩出现的可能性越大,从而标准也越高,当代理人预测到他的努力将提高标准时,他努力的积极性也就下降了,这种标准随业绩上升的趋向会带来消极效应。因此在设计业绩评价体系时应避免用过去的业绩评价经营者。

4. 成本因素对业绩评价体系的影响

委托人会想方设法改进业绩评价体系准确度量代理人的努力程度,但是这会引入成本,因此委托人必须考虑成本效益原则,即使度量成本与度量误差带来的损失之和最小。假设当度量误差为 V 时,度量成本为 $M(V)$,公式(4)重新表述为

$$P(e) - C(e) - 1/2\rho\beta^2 V - M(V)$$

上式对 V 求导,得

$$M'(V) = -1/2\rho\beta^2$$

从上式可以看出,当 β 较大时,度量误差的边际成本较小。委托人希望对代理人努力程度的度量误差较小,就要花费较大的度量成本。

二、国有资本金效绩评价体系的评述

(一)国有企业改革凸现了代理问题

我国国有企业 20 年来的改革遵循了放权让利的思路,根本目的是将国有企业从政府的附属物变为自主经营、自负盈亏,并且能够自我约束的适应市场竞争的经济主体。国有企业改革的逐步深化大大激发了劳动者生产的积极性和企业追求利益的积极性,但同时也带来了日益严重的代理问题。政府作为国有资产所有者的代表,直接目标是利税和资产增值最大化,而企业经营者追求的是利润分成最大化和企业职工福利最大化。由于两者利益不一致,信息不对称,必然会出现经营权侵犯所有权的行为。企业的经营者通过各种各样的方式侵犯国家的利益,从而造成国有资产流失的行为愈演愈烈。

(二)国有资本金效绩评价体系的评述

我国国有企业改革在减少过去计划经济弊端的同时也带来了代理问题。前文笔者已经分析了业绩评价作为设计经营者收入方案、决定经营者的任命或提拔的依据是控制代理问题的关键因素。在这样的背景下,国有资本金效绩评价体系的出台为控制国有企业的代理问题提供了有效途径

1. 国有资本金效绩评价体系是控制代理问题的有效途径

(1)从指导思想上提供了保证。国有资本金效绩评价规则中明确了开展效绩评价是政府行使所有者职能,对企业实施间接管理的重要途径。其主要目的是建立激励机制,服务企业改革,作为企业主管部门和有关人事部门对经营者进行任免奖惩的依据,帮助企业改进其经营管理等。

(2)从评价体系设计上提供了保证。首先,指标体系设计科学,引入了非财务指标。该指标体系包括基本指标、修正指标和专家评议指标三个层次的 38 项指标,其中基本指标、修正指标是财务指标,综合考虑了企业资本效益状况、资产经营状况、偿债能力状况和发展能力等状况,体现了企业为国家创造价值的情况。专家评价指标是非财务指标,考虑企业的领导班子、经营机制、员工素质等综合因素。将非财务指标并入评价体系避免了财务指标易于被操纵、导致经营行为短期化的缺陷。其次,引入“相对业绩”指标,避免了“棘轮效应”。在评价标准设计上,以行业标准为主即以全国企业当前的实际水平为基础,统一测算和颁布不同档次、不同条件的评价标准值,避免了以企业过去的业绩为标准产生的棘轮效应。最后,考虑了成本效益原则。这套评价体系从指标设计、标准值测算都以国有资产年报数据为基础,扩大了年报统计结果的应用领域。同时,配有专门的计算机软件,大大降低了评价成本,提高了工作效率。

2. 国有资本金效绩评价体系在实行过程中可能遇到的问题及解决的方法建议

国有企业的业绩评价是一项系统工程,它的实行依赖于企业的行政管理机构、企业自身等多方面的配合,以及各个环节的衔接。在此,笔者就国有资本金效绩评价体系在实行过程中可能遇到的问题及解决方法谈谈我个人的看法。

(1)国有资本金效绩评价体系体现了国家对国有企业以间接管理为主、加强外部监督的思想,所以采取以外部(间接)评价为主的方式,这可能会带来一些问题。评价工作主要来自财政(资产管理)部门、监督(稽核)部门、企业上级主管部门、社会中介和企业财务部门等部门的人员组成的评价工作小组来执行。这种外部(间接)评价与企业自身(直接)评价有很大的区别:

首先,企业自身的业绩评价是企业的一种主动行为,它能充分调动企业各层管理部门的积极性,能做到全员参与、全员评价。当全体员工的收入与考核都与业绩评价有关时,企业的生产效率能得到极大的提高,就好象“邯钢经验”中的“全员参与,成本否决”。而外部(间接)评价很难深入到企业基层,充分调动员工的积极性。

其次,由于国有资本金效绩评价是年度评价,它不能满足企业关于信息及时性的需求。而企业自身(直接)评价可以随时提供企业所需信息。最后,外部(间接)评价不可避免的要发生一些额外成本,比如招待费、资料费等,同时企业的商业秘密也有被泄露的可能。

总之,由于可能存在无法深入基层、信息的滞后性、成本问题、暴露商业秘密等问题,被评企业会从思想上抵触国有资本金效绩评价,如果处理不好最终可能会使其成为例行公事,从而无法发挥应有的作用。

针对以上问题,笔者认为充分调动企业的积极性是解决问题的根本。评价工作小组可以利用他们的身份和专业特长,在企业领导的支持下,深入企业,与企业财务部门一道将评价工作落实到实处,帮助企业建立一套贯穿企业各个管理层次的业绩评价体系。这不仅有助于企业完善管理体制、提高生产效率,而且能使评价结果真实可信。评价小组应以为企业服务为宗旨,树立一个公正、清廉的形象,而不要成为企业的另一个“婆婆”,只有这样才能够得到企业的配合,受到企业的欢迎。

(2)《国有资本金效绩评价规则》指出企业效绩评价结果要提交企业主管部门和有关人事或组织部门,作为对企业经营者和职工进行任免奖惩的参考依据,但是并没有指出具体如何操作。笔者认为不可能规定一个统一的标准来任免奖惩经营者。因为每个企业的情况不同。因此如何根据评价结果任免奖惩经营者要因企业而异,但是不管采取什么形式,根据评价结果建立经营者的收入制度和组织制度是必然趋势。在这项工作中,企业的所有者可以咨询评价小组的意见,评价小组应积极为企业所有者出谋划策。

注释:

①张维迎:《企业的企业家——契约理论》,上海三联书店、上海人民出版社,1995年版。

主要参考文献:

[1] Paul Mirlgrom & John Roberts, 1992: Economics, organization and management [M]. Prentice Hall, Inc.

[2] 张维迎. 博弈论与信息经济学[M]. 上海:上海三联书店、上海人民出版社, 1996.

[3] 林毅夫,等. 充分信息与国有企业改革[M]. 上海:上海三联书店、上海人民出版社, 1997.

[4] 张维迎. 企业的企业家——契约理论[M]. 上海:上海三联书店、上海人民出版社, 1995.

Research on State-Capital Performance Evaluation System

—Based on Principal-agent Theory

ZHU Zhao-xia

(School of Accounting, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai, China, 200433)

Abstract: The author evaluates state-owned capital performance evaluation system with the basic principle of principal-agent theory—the performance evaluation of agent is an effective way for principal to stimulate and constrain agent's action in order to get incentive compatibility. The author points out that in the background that the state-owned enterprises' reformation brings the agent problem, the state-owned capital performance evaluation system is an effective way to control the agent problem.

Key words: state-owned capital performance evaluation system; performance evaluation; principal-agent theory

· 简讯 ·

上海市财务总监培训班结业和开学典礼在我校举行

上海市第二期财务总监培训班结业典礼暨第三期财务总监培训班开学典礼,最近在我校举行,中共上海市委副书记孟建柱同志在会上作了重要讲话。他对各位教师辛勤耕耘表示感谢,并指出上海要加大培养力度,尽快形成一支高素质的财务总监队伍。我校博士生导师、主持培训教学工作的孙铮教授在会上作了第二期培训班总结报告并部署了第三期培训班工作。他说,通过上海市财务总监的培训,涌现出一批理念先进、思想活跃、方法科学、对策清晰的研究报告和论文,取得了预期的效果。中共上海市委组织部和市财政局有关领导出席了会议,我校党委书记兼校长谈敏教授和副校长夏大慰教授也出席了会议。

(尚才)