

经济转型期我国企业经理 管理防御行为动因分析

张海龙 李秉祥(博士生导师)

(天水师范学院 甘肃天水 741001 西安理工大学经济与管理学院 西安 710054)

【摘要】 本文对经理管理防御概念进行了梳理,对经理管理防御行为动因进行了分析,分析指出:经理人转换工作成本、人力资本专用性和控制权收益是引起经理管理防御行为的主要动因,而股权流动性差、经理选拔机制的非市场化、经理人退出补偿条款缺失是我国经济转型制度背景下经理管理防御行为产生的深层次原因。

【关键词】 经理管理防御 行为动因 转换工作成本 人力资本专用性 经理控制权收益

解决股东与经理人的利益冲突一直是委托代理理论在公司治理中研究的重要内容。委托代理理论认为,股东与经理人的冲突是由双方的目标利益差异造成的。因此,只要能设计一个有效的激励约束机制就可以使经理人从自身利益出发选择对股东最有利的行动,而股东可根据经理人的行为结果修正激励约束机制来影响经理人的行为,从而解决双方冲突问题。然而,现实中经理人在公司治理中并非被动的接受者,经理人能依赖所拥有的公司控制权和在公司治理中的特殊地位主动应对公司内外部控制机制。基于离职威胁和离职后转换工作成本,经理人具有主动应对公司内外部控制机制的管理防御动机。尽管经理管理防御研究的理论框架与传统代理理论大致相同、影响同样广泛,但双方所强调的动机不同。近年来,国内外众多学者从经理管理防御的新视角对股东和经理人之间的代理问题进行了广泛的研究,得出许多有意义的结论,对深化代理理论研究和丰富公司治理理论起到了重要作用。

起审计机关最后的决策风险。由于审计风险的产生,审计机关可能会面临着政府行政领导的问责,失去领导的信任与支持。因此,审计机关最终决策人在最后结果评估上面临着很大的压力。群决策可以从系统论角度发挥全体人员对于风险因素的识别能力。通过群决策,可以对审计风险加以控制,促进政府审计机关的制度建设 and 责任规范,进而指导政府审计实践。

第三,群决策能降低信息传递的不确定性和减少信息失真。群决策式的信息传递是成员之间相互交流、通过协商进行决策。所有成员相互平等,各沟通者全面开放,可有效规避传统信息传递的弊端,实现显性信息和隐性信息的合理传递,从而为最终决策者提供更为有效的信息,降低信息失真带来的审计风险。另外,群决策有利于营造和谐的审计氛围和形成激励相容机制。作为一个公正、民主的社会,每一项重要决策都满足受其影响的所有审计人员的愿望和要求。

第四,利用群决策中的妥协决策可以改变审计机关利益对立关系,从而降低信息缺失程度。群决策可分为两类:一类

本文试图对我国企业经理管理防御行为产生的内在动因进行分析,以期加深对我国企业经理管理防御行为动机产生的深层次原因的探究,从而寻求解决股东和经理人代理问题的新途径。

一、经理管理防御假说与概念辨析

经理管理防御是指经理在公司内外部控制机制下,选择有利于维护自身职位并追求自身效用最大化的行为。经理管理防御作为一种假说,起源于有关内部人所有权与公司业绩之间的关系研究,最早由 Shleifer 和 Vishny(1988)提出。该假说认为,经理持股会导致其追求的目标偏离公司价值最大化的宗旨,从而满足个人在职利益的需要,并防止被撤换。由于经理职位相关控制权损失的不可弥补性和经理离职后转换工作成本的存在,使得他们具有固守职位的强烈动机,从而产生管理防御行为。

国外学者对于经理管理防御的涵义表述不尽相同。

是妥协决策,即群体中各成员之间存在着个体利益上的冲突;另一类是协同决策,即群体只有共同的利益和目标,个体间除了认识上的差别,没有明显的利益冲突。利用前者可以设计被审计单位普通人员与审计人员的座谈,利用被审计单位中的利益冲突者发现问题;而后者可以有效实现内部科学决策。

主要参考文献

1. 张文学.浅议国家审计风险.审计理论与实践,1998;3
2. 陈媛.国家审计风险的成因及防范措施.审计理论与实践,2002;7
3. 朱湘萍,冯宪龙.政府审计风险控制问题研究.经济研究参考,2006;76
4. 干胜道,王磊.基于信息不对称的政府审计风险的控制研究.审计研究,2006;1
5. 李怀祖.决策理论导论.北京:机械工业出版社,1993
6. 王会金,尹平.论国家审计风险的成因及控制策略.审计研究,2000;2

Berger 等(1997)将其定义为经理不受公司治理和控制约束的状态;Westphal(1999)认为当经理对公司股权及表决权的控制达到一定程度时,就会有足够的力量保住自己在公司的地位,经理这时处于一种“壁垒”状态。国内学者对于经理管理防御的涵义表述也有差异,存在“沟壕防御”、“管理者壁垒”、盘踞效应、固守职位等说法。

以上从不同的角度对经理管理防御的内涵进行了表述,虽然各不相同,但都是针对管理防御的目的、结果以及形成的状态展开的。实际上,纵观国外相关文献,对经理管理防御的研究更多体现在经理人基于离职威胁对公司决策行为的影响上,正是由于过度专属投资、投资短视、股权融资偏好等行为,增强了经理人对企业的控制能力,增大了股东对其解雇的成本,从而使经理人表现出固守职位、难以解雇的壁垒状态和盘踞效应。因此,对经理管理防御的理解应主要从其行为角度入手,具体是指经理人在公司内外部控制机制下会面临被解雇、企业破产、被接管等所带来的威胁与压力,经理人在这些压力下选择有利于维护自身职位并追求自身效用最大化的行为。

二、经理管理防御行为产生的主要原因

现实中,经理行为的真实动机是不可直接观察的,经理管理防御涉及经理深层次的心理活动,甚至于经理可能自为而不自知,因此需要从动机和行为本身进行进一步的分析。行为科学研究认为,主体的一切活动都是由一定的动机引起的。既然经理实施管理防御行为的根本目的是保证自己不被轻易解雇,那么经理的一切管理防御行为的动机都是保持职位稳定。

1. 高转换工作成本引起的经理管理防御行为。转换工作成本是指一个人从原来的工作岗位转换到另一个工作岗位的损失和机会成本。这一概念最早是由 Gilson 提出的,他在实证研究美国财务恶化公司的高级主管离职情况时发现,样本中的经理人离职有很高的个人成本,高级主管离职后平均有三年未能在上市公司担任要职。

随后 Nagarajan(1995)对转换工作成本的范围进行了扩展,认为经理人的声誉损失、学习和熟悉新工作的付出都是转换工作成本的范围。经理人一旦被公司解雇,必然要承担转换工作成本,不仅包括原来高薪的薪水和福利、在职消费等有形损失,还包括个人声誉、社会地位等无形损失。此外,短期内不能重新就业的风险和机会损失,以及重新就业后对新工作的适应所付出的努力都让经理人有很大压力。因此,如何降低不可分散的雇佣风险和维持自身职位是经理首先要考虑的问题,由此引起经理管理防御行为不可避免,而转换工作成本越高,管理防御行为的动机就越强。

2. 专用性的人力资本价值减损引起的经理管理防御行为。“资产专用性”是交易成本经济学的核心概念。威廉姆森对资产专用性进行了明确的定义,“资产专用性是指在不牺牲生产价值的条件下,资产可用于不同用途和由不同使用者利用的程度”,并将资产的专用性分为场地专用性、物质资产专用性、人力资产专用性、特定用途资产专用性、品牌资本专用性和暂时性资产专用性六类。按照威廉姆森的分析,专用性的资产受团队行为的影响,一旦脱离特定团队,其价值就会有很大

的减损,资产专用性越高,转作其他用途时的转移成本就越大,价值减损程度就越高。对于经理的人力资本而言,其人力资本的价值体现在所处的特定合作团队之中,经理所掌握的特定企业内部信息、专属企业经营管理技能等对一个企业如此专用,以至于经理一旦离开企业,在一个新的企业环境下,经理专用性的人力资本价值就会大幅减损,减损程度受经理人力资本专用性的影响。

另外,经理专用性的人力资本向其他企业转移的成本也很大,尤其是当外部经理市场不成熟时,离职后的经理在另外一家企业找到管理工作的难度就更大。正是由于经理人力资本专用性的特征在客观上构成了经理退出企业的障碍,而且一旦退出特定企业,人力资本价值将会大幅减少,而解雇或撤职是经理人力资本价值减损的最大威胁。因此,为了专用性的人力资本免受价值减损的威胁,经理必将通过管理防御行为来消除离职的不确定因素的影响。

3. 经理控制权收益损失的不可弥补性引起的经理管理防御行为。所谓控制权,就是排他性利用企业资产,特别是利用资产从事投资和市场营销的决策权。控制权最重要的特性就是能产生控制权私人收益,而通过占有和使用控制权而获取的收益称为控制权收益。尽管从理论上讲,股东应该拥有正式的控制权并拥有全部控制权收益,经理的权利只是来自于董事会的授权,但现代企业契约理论认为,公司中股东、董事会与经理之间存在一种不完全的契约关系,他们之间有关权利和授权范围的界定不可能像完全契约一样明晰,董事会也不可能对经理日常经营管理过程中的授权事项逐一列明,经理在许多情况下会根据实际情况自主决定公司事务和相关决策,这使得经理的实际权力要比理论上的大得多。而且,从公司决策效率的要求来看,现代企业为应对激烈的市场竞争,也要求经理拥有更大的自主决策权,这使经理对公司的控制权进一步加大。因此,随着经理控制权的逐渐加大,与此相应的控制权收益也逐渐成为经理报酬的重要组成部分。然而,控制权收益攫取的重要前提是经理必须“在位”,一旦经理职位不保,经理就会失去相应的控制权收益,这种由于离职而引起的控制权收益损失的不可弥补性使经理具有强烈的固守职位动机。

三、经理管理防御行为产生的深层次原因

经理管理防御行为是经理应对职位威胁和压力的行为表现,在国内外企业都具有普遍性,行为动机理论的分析对于解释复杂的经理人行为具有普遍的参考意义。然而,我国企业经理人所面临的环境和制度背景与西方国家企业经理人有很大不同,这使得我国企业经理人的管理防御动机的产生有更深层次的原因。

1. 股权流动性较差,限制了外部接管这种监督方式的运用。外部接管和内部控制是企业两个重要的监督机制。外部接管发挥作用的前提是股权可以自由流动,这样才能使外部接管者以较低的成本接管公司控制权,以撤换不称职的经理人,达到对经理人的监督。我国企业尤其是上市公司中存在大量的不能自由流动的国有股、法人股,这限制了外部接管者对企

业控制权的有效接管,严重地削弱了外部接管市场对经理人的监督,使得经理人面临的外部接管威胁较小。另外,国有股的绝对控股地位也使得控股股东任命的经理人缺乏来自其他股东的接管压力,容易产生经理管理防御行为的制度环境。

近年来,国内资本市场上针对控制权争夺的兼并收购活动较多,随着股权分置改革的逐步完成和上市公司股权全流通时代的临近,企业之间出于市场行为的敌意接管等兼并收购活动必将更加频繁,这使得我国企业经理人被迫离职的可能性加大,经理管理防御行为动机将会更加强烈,经理管理防御行为可能加剧。

2. 经理选拔机制的非市场化导致经理人对控股股东的迎合。在现代公司治理模式下,经理人的能力水平是通过外部经理人市场体现的,股东可依据经理人市场评价来选拔合适的经理人,经理人也可依赖其经历、良好的声誉等市场表现在和股东的契约谈判中讨价还价。

尽管我国公司制改革已经历了二十年时间,职业经理人市场也有很大发展,尤其是国有企业经理人的选拔较以前有很大改观,经理人与上级主管部门之间的依附关系大大削弱,但以国有企业为主体的我国上市公司经理人的选拔大多还是“依附于行政组织安排的内部提拔”,国有股权的绝对控制地位使经理人的选拔更多依附于控股股东的意愿。相对于西方国家企业经理人,我国企业经理人实施管理防御行为更多是为了迎合大股东的意愿。

3. 经理人退出企业的保护条款缺乏增强了其管理防御行为动机。在国外企业中,大多数经理人在进入企业前会利用其能力、声誉等作为签约资本,要求企业签订一些契约补偿条款,这些条款大多写进了公司章程中,规定经理人在退出企业时可以得到高额的补偿,防止和反击收购企业对其展开的恶意收购活动所引起的离职威胁,以提高董事会解雇经理人的决策机会成本。如最为常见的“金降落伞”计划,它规定无论因何种非自愿离职的原因导致经理人失去对企业的控制权和职位时,企业都应向其提供一定的货币补偿,而这些补偿一般数额巨大。因此,只有当潜在的替代者能带来更大的收益时,股东才有可能做出解雇现有经理人的决策。这能起到对经理人职位的保护作用。

由于我国企业经理人的选拔在很大程度上不是依赖于一个成熟的经理人市场,经理人在签订契约时不具备谈判能力和讨价还价的条件,契约保护条款没有存在的条件,因此我国企业经理人不可能像国外企业经理人那样在非自愿离职时得到相关补偿。相关契约补偿条款的缺失增强了我国经理管理防御行为动机。

四、结论

经理管理防御理论从新的视角研究经理人在面对离职威

胁与压力时,主动应对公司内外部控制机制以维护自身职位的行为,是对传统委托代理理论的深化,为解释经理人为对企业价值的影响提供了一种新的视角。本文基于经理人转换工作成本、人力资本专用性和控制权收益等方面分析了经理管理防御行为动机,分析表明:高额转换工作成本的存在使得经理人面临很大的离职压力,而经理人力资本专用性导致经理人一旦离开特定企业,其人力资本价值会发生减损,而且离职所引起的控制权收益损失的不可弥补性使得经理人有强烈的动机进行管理防御。相比国外企业经理管理防御行为动因,股权流动性差、经理选拔机制的非市场化、经理人退出补偿条款缺失等宏观制度方面的动因使得我国经理管理防御行为动机更为强烈。上述经理管理防御行为动机的分析,有助于丰富股东应对经理管理防御的策略,如实施多元化的激励制度,建立公司高管人员福利计划和退休金计划;聘用经理人时尽量雇用通才而不是精通部分领域的专业人员,增强对经理人的内在激励,减轻其防御心理等。

【注】本文受国家自然科学基金项目“经济转型期我国经理管理防御与企业投资行为研究”(项目编号:70872092)、高等学校博士学科点专项科研基金“基于经理管理防御的我国企业投资行为的实验研究”(项目编号:200807000009)和教育部人文社会科学研究项目基金“经理管理防御对企业融资决策的研究影响”(项目编号:09YJA630130)的资助。

主要参考文献

1. Shleifer, Vishny. Management ownership and market valuation—An Empirical Analysis. *Journal of Accounting and Economics*, 1988;3
2. Berger P.G., E. Ofek, D.L. Yermack. Managerial Entrenchment and Capital Structure Decisions. *Journal of Finance*, 1997;2
3. Westphal J. CEO/Board Power, Demographic Similarity and New Director Selection. *Administrative Science Quarterly*, 1999;7
4. 沈艺峰,沈洪涛,洪锡熙.后资本结构理论的形成与发展. *厦门大学学报*, 2004;1
5. 袁春生,杨淑娥. 经理管理防御下的公司财务政策选择研究综述. *会计研究*, 2006;7
6. 肖作平. 公司治理结构对资本结构类型的影响. *管理世界*, 2005;9
7. Nagarajan N.K., Stvaramakrishnan, Sridhar S. Managerial entrenchment, reputation and corporate investment myopia. *Journal of Accounting Auditing and Finance*, 1995;10
8. 白让让. 接管壁垒缺失与国有企业经营者低效更替的发生. *中国工业经济*, 2002;3