

企业核心利益相关者的X效率研究

邓汉慧(博士) 吕 勇

(中南财经政法大学 武汉 430061)

【摘要】 本文借鉴X效率理论,从源于委托代理关系的利益损失、企业核心利益相关者个体特征、企业核心利益相关者行为个体博弈和劳动合同的不完善四个方面,探讨了企业核心利益相关者的X效率问题。

【关键词】 核心利益相关者 X效率理论 有限理性

一、X效率理论

企业核心利益相关者的利益最大化实现,实质是通过以不懈追求企业效率为原始动力,逐步达到预期经济目标的一个复杂过程。企业效率由技术效率、资源配置效率和X效率构成。新古典经济理论强调由市场机制形成的资源配置效率:企业只要根据生产函数和成本函数,在一定技术水平和目标成本的情况下,通过生产要素最优配置,实现产量最大化;或是在目标产量一定的情况下,通过生产要素最优配置实现成本的最小化,即实现了企业效率的帕累托最优。然而,现实是个体的目标与企业的目标通常不一致,个体并不总是尽心尽力的工作,企业的成本也并非总是最小化,常常存在只要稍加努力便可增加的产出。这表明,在企业核心利益相关者的利益最大化的实现过程中,存在着与配置效率完全不同的非配置效率问题,即X效率。

X效率理论是作为新古典经济理论的对立物出现的。新古典经济理论在利润最大化假设的前提下,首先将存在于组织内部的由于个体行为而引发的非配置低效率问题通过成本最小化而排除在外。但是这种低效率却是客观存在的。在对新古典经济理论批判的基础上,以哈佛大学教授哈佛·莱宾斯坦为代表的经济学家在20世纪60年代中叶展开了对X效率理论框架的构建。他们把组织效率同配置效率分割开来,以个人工作(努力)选择的心理和行为为基础来研究企业内部的低效率,认为企业组织不仅存在配置效率的问题,而且存在来源不明的“非配置(低)效率”,即X(低)效率。

X效率是由组织和动机形成的效率,是以个人工作(努力)选择的心理和行为为基础来研究企业组织的经济效率。X效率理论认为,大多数企业组织不能使产出的成本最小化,这或许是因为它们所需要的某些投入要素在市场上买不到,或者是因为生产函数(收入与产出之间的技术关系)不能充分被说明或知道,更是由于惰性(即留有余地、伺机而动的守旧思想)和高层知识的不完全。

二、企业核心利益相关者

学术界对企业利益相关者的认识实际经历了一个“窄定义→宽认识→多维细分→属性评分”的过程。20世纪80年代至

90年代,学术界开始探索如何对利益相关者进行分类。20世纪90年代末,Mitchell(1997)基于利益相关者特征属性提出的量化评分法,使学者和企业家有可能从利益相关者宽泛的定义中根据实际确立一个明确的研究范围或决策目标。20世纪90年代以后,许多研究成果业已证明,企业中众多利益相关者并不是同质的,他们存在着多维度的差异,这些维度包括契约的可交易性、关系的直接性、风险承担的自愿性、联系的紧密性、群体的社会性以及利益要求的合法性、权利性、紧急性等。由于这些维度的差异,企业的利益相关者中,有的利益相关者会对企业主动施加影响,从而主动承担着企业经营的风险,而另外一些利益相关者则被动地受到企业经营行为的影响,被动地承担企业经营风险。因此,不同的利益相关者对于企业生存和发展的重要性是有差异的,对于某一特定的企业而言,众多的利益相关者中,有的利益相关者是不可或缺的,有的则可能影响不大。

邓汉慧、张子刚(2005)通过访谈、问卷调查和数据样本统计分析,对国内9个资源型企业核心利益相关者的利益要求与利益取向进行研究认为:①一个企业的核心利益相关者必须对该企业进行了高专用性投资,没有进行高专用性投资的个体和群体不能称为该企业的核心利益相关者;②一个企业的核心利益相关者应承担主要的经营风险,投资专用性程度高,所谓的“资本效应”越大,风险也就越大,投资专用性程度越低,越容易从该企业中退出,风险也就越小;③秉承Freeman经典定义(1984),一个企业的核心利益相关者必须与企业活动有直接关系,直接影响企业目标的实现和企业生存。

三、企业核心利益相关者的X效率分析

根据X效率理论,在企业运作(生产或交易)过程中,存在由于假设一致前提下企业内部不同核心利益相关者群体之间复杂的委托代理关系、不同核心利益相关者群体之间的博弈、核心利益相关者个体的有选择的理性等群体和个体特征以及劳动合同的不完善等非配置低效率。

1. 源于委托代理关系的利益损失与X效率。传统的微观经济学理论假设企业的每项交易都是在委托人之间进行的,因此其利益和目标不会发生歪曲。X效率理论指出,现实中很

多企业之间的交易和企业管理都是由代理人完成的。在签订的代理契约中,委托人若将若干控制权授予代理人,聘用代理人代表他们来决策。由于信息在委托人和代理人之间非对称分布,代理人拥有更多的可能导致初始委托人利益损失的内部或私人信息,如果这种关系的双方当事人都是追求自身效用最大化的经济人,那么就有充分的理由相信,代理人不会总为委托人的最大利益而行动,这样就产生了引起企业内部低效率存在的代理成本。根据詹姆森和麦克林的定义,代理成本包括:①委托人对代理人进行适当激励和承担用来约束代理人越轨活动的监督支出;②为保证代理人不采取危及委托人利益行动的保证支出;③剩余损失,即代理人的决策与使委托人利益最大化的决策之间产生的利益损失。

将视角放在核心利益相关者这个企业的构成主体上进一步分析。在企业内部,最高的决策、管理机构是根据企业的核心利益相关者总体的利益最大化目标,从宏观上把握整个企业的运作和组织协调企业的各个方面。但作为企业成员的不同核心利益相关者群体或个体(包括股东个体和各级管理者),由于具有的有选择理性决定了他们可能更加关心自身利益,因而个体和总体之间在目标、利益上不可能完全一致。这种目标、利益上的不一致,最终会导致核心利益相关者个体的努力水平偏离企业核心利益相关者的总体利益目标。企业的规模越是庞大,其委托代理关系就越是复杂,这种关系表现为一条很长的委托代理关系链。其中,每一层次代理人的努力水平都会因代理人与委托人之间的目标、利益不一致而背离委托人的目标。委托代理关系的层次越多,企业核心利益相关者产生X(低)效率的可能性也越大。

2. 企业核心利益相关者个体特征与X效率。

(1)个体的努力束。X效率理论认为,个体的努力(体力和脑力的运用)是个体对自己精神和由外部环境确定的动机作出反应的结果。构成工作的活动(A)、完成工作的进度(P)、产品(或工作)质量(Q)和工作的时间模式(T)四者结合构成了描述个体努力程度的要素,即所谓的“APQT束”(刘小怡,1997)。个体的行为选择,不仅根据新古典经济理论强调的成本和收益来决定,而且还取决于个体的动机和认识系统。由于劳动合同的不完全,个体的APQT束是不可能预先约定并如实执行的,于是多数个体在APQT束的选择上拥有一定程度的自主权。

由于这种个体努力束的可选择性,导致在企业核心利益相关者中产生X(低)效率:①企业中不同的核心利益相关者群体或个体,并不一定有足够的动机按照极大化行为模式来思考问题;②即使某些核心利益相关者的群体(或个体)确实按照极大化行为模式进行选择,习惯也会对这些偏好和选择做出调节;③更进一步,某些核心利益相关者个体即使有偏好,也不一定有能力或意愿加以实现。因此,企业核心利益相关者个体的努力程度不是一个简单、机械的常量,而是由APQT束决定的可变范围。

(2)个体的惰性区域。X效率理论提出了个体活动的“惰性区域”概念,即个体行为通常按照习惯和常规,被限定在一

临界区域之内,这个临界区域称为“惰性区域”。惰性区域表明个体的均衡努力水平不是一个不可变动的量,它可在某临界区域内随意变动,根据情况灵活调整。要促使个体的努力水平发生超越均衡努力水平的改变,必须对个体施加一定程度的外界压力(如来自上级的足够压力)。

对于企业的核心利益相关者,工作环境和利益分配的稍许变化并不能引起其努力水平的改变,从理性的角度分析,这种改变的收益是小于成本的。因此,即使是企业的核心利益相关者,其参与企业运作的水平也不是高效率的。对此,我们可以借鉴X效率理论作进一步的讨论。

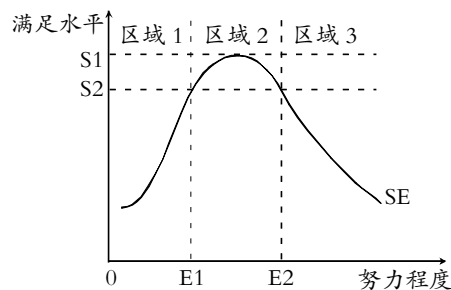


图1 个体努力—满足水平图解

在图1中,横坐标表示核心利益相关者行为个体的努力程度,纵坐标表示核心利益相关者行为个体对努力的偏好或满足程度,曲线SE刻画了努力水平和满足水平之间的关系。SE曲线可以分为三个部分。第一部分是区域1,也即小于、等于E1的努力水平。在这个区域内,满足程度随努力程度的增加而以较大的速率增加,在达到努力水平E1之前,行为个体改变行为的收益是大于成本的。因此,在这个区域内,行为个体宁愿选择较多的努力,而不愿意选择较少的努力。第二部分是区域3,即大于E2的努力水平。在这个区域内,满足程度随努力程度的增加而以较大的速率减小。对于超过E2的努力水平来说,行为个体改变行为的成本是大于收益的,因此行为个体宁愿选择付出较少的努力,而不愿意选择付出较多的努力。第三部分是区域2,为惰性区域,其特征是每个努力点所带来的满足程度都难以促使其提高努力水平。在惰性区域内,行为个体宁愿要努力水平E1,而不要低于E1的努力水平,因为低于E1的努力水平会使自己的满足程度大大降低;个体宁愿要努力水平E2,而不要高于E2的努力水平,因为高于E2的努力水平也会使自己的满足程度大大降低。这样,行为个体的努力水平就在E1和E2之间徘徊。在这个区域内,行为个体的努力水平会使自身感到比较舒适,个体所能体验到的舒适程度与努力水平是正相关的。在这个区域的下限以下,随着努力水平的提高,行为个体的满足程度以较大的速率增加;在这个区域的上限以上,随着努力水平的提高,行为个体的满足程度以较大的速率下降。

企业是以追求不同的核心利益相关者群体每个行为个体的努力水平尽可能最大化为目标,在目标明确和工作动机不足的情况下,无论是股东、管理者还是员工,同样都存在努力水平的惰性区域,表现为一种从自身的付出与收益考虑形成的逆反心理与上级的努力要求和企业的生产活动相抵触,这

个过程中必然导致资源浪费和生产成本增加,企业的核心利益相关者中的X(低)效率也产生于这个过程。

(3)个体有选择的理性。针对新古典经济理论的完全理性经济人假设,X效率理论指出,个体的完全理性只是极端情况下的特例,很多情况下,一些理性因素的最大值会给个体带来负效应,通常个体是有选择的理性。努力均衡理论分析也表明,个体在参与工作的过程中既不会达到最能够促进组织单位产出的完全理性的努力状态,也不会选择能最大化其效用的完全缺乏理性的努力状态,介于二者之间的有选择的理性才是个体比较常规的努力状态。但个体有选择理性的许多因素会导致对环境变化一定程度的不敏感,这必然会影响到其与组织目标的协调一致性,从而产生X(低)效率。

很多情况下,由于经济人的趋利性限制,企业中核心利益相关者的行为个体都有保持自我舒适水平从而偏离企业利益最大化目标的行为,由此导致了努力熵的产生。努力熵的大小取决于核心利益相关者行为个体的努力-责任-后果关系的松紧程度。如果个体比较关注自己的行为后果,能够意识到自我行为与总体利益最大化目标的关联程度,则表明个体在外部刺激和外部压力的引导下,选择了较高理性程度的努力水平,因此努力熵较低;反之,如果个体比较关注自己的利益-成本效用,选择了较低理性程度的努力水平,此时的努力熵是比较高的。以企业的学习型组织建设为例,对核心利益相关者的行为个体而言,如果在没有意识到学习型组织建设对个体是一种人力资本投资并与其利益最大化之间的正相关关系的情况下,投入学习的枯燥乏味与从事其他活动的舒适满足感,必然会驱使他们不会选择将十分有限的时间、精力投入到学习中,从而表现出与组织目标的不协调一致。因此,核心利益相关者行为个体的有选择的理性也可能导致企业内部X(低)效率的产生。

3. 企业核心利益相关者行为个体博弈与X效率。哈佛·莱宾斯坦在X效率理论中讨论企业雇主与员工之间就员工利益和努力程度的重复博弈关系时,认为企业员工在不同的管理策略下将呈现不同的博弈情况。

3	8
3(6)	0(6)
0	1
8(6)	2(1)

图2 囚徒困境博弈模型

2	7
2(4)	0(5)
0	1
7(6)	1(2)

图3 斗鸡博弈模型

从图2、图3中不难看出,假设在囚徒困境博弈模型的情况下,如果每个参与者选择竞争性策略,则企业的生产效率较低;如果选择合作性策略,则企业的生产效率是比较高的。这样,相信其员工会尽可能少工作的管理者,将会提供斗鸡博弈模型;相信其员工彼此合作并与管理者合作的管理者,将设法使其员工进行收益与风险并存的囚徒困境博弈。通过这种管理策略,管理者消除了员工对被解雇的担心,反过来也希望员工提供高于最低努力水平的努力水平。

由于核心利益相关者的基本行为主体由与企业利益相关的不同群体构成,既有位于企业高层的股东和企业各级管理者,又有生产一线的普通员工,因而博弈的主体也更加复杂;博弈将分布于整个委托代理关系链上的每一个委托代理环节,博弈的主体双方可以是企业董事机构与股东,也可以是企业上级与下级管理者,直到企业最基层管理者与普通员工。每一个委托人对其代理人都可以采用报酬-激励策略或权力-威胁策略,这取决于委托人对代理人的信任程度。如果委托人很谨慎,从个人效用最大化角度认为代理人会尽可能少工作时,其会采用权力-威胁策略,提供下属的斗鸡博弈模型;同样,如果代理人(下属)对委托人(管理者)不信任,二者之间采用斗鸡博弈模型也是合适的。反之,委托人对代理人充分信任,则会采用报酬-激励策略,提供下属的是囚徒困境博弈模型。在博弈过程中,通常情况下双方既不会遵循完全为代理人利益着想的“黄金法则”,也不会遵循委托人利益极大化的“个人极大化原则”,而会按照“同业集体标准”提供的博弈行事。这种努力习惯或努力规范实际是双方重复博弈的合作解。这样,由一系列博弈确定的常规努力水平,使企业的实际工作效率与最大化效率之间存在着差距,这一差距即为X(低)效率。

4. 劳动合同的不完善与X(低)效率。在劳动合同中,企业购买的是劳动时间,而不是生产的关键因素——工作努力。因而在企业与核心利益相关者行为个体之间的劳动合同实际是不完善的,企业通过劳动合同真正获得的是核心利益相关者行为个体的劳动时间,而不是作为人力资源投入最重要因素的工作努力;因为企业要在订立劳动合同前事先确定求职者(包括股东个体)的努力程度,涉及的搜寻成本和监督成本都十分高昂,甚至会招致求职者的抵制。这种劳动合同的不完善,使企业的核心利益相关者行为个体在相当程度上有选择工作努力水平的自由。这样,决定企业工作效率的所有变量不可能完全由企业来控制,而是部分由企业控制、部分由企业的核心利益相关者行为个体控制。企业工作效率的实际高低,如上所述则取决于企业与核心利益相关者行为个体之间的博弈。

分析表明,在企业核心利益相关者中,X(低)效率是客观存在的。哈佛·莱宾斯坦(1966)对X效率理论所作的主要研究,讨论了产生X(低)效率的四种因素:①劳动合同不完善;②生产函数不是完全确定或已知的;③管理投入不能通过市场交易得到;④企业可能彼此仿效而不是竞争。可见,在企业治理结构的安排中,通过核心利益相关者共同治理的管理策略是提高企业核心利益相关者X效率的一种有效途径。

主要参考文献

1. 陈宏辉,贾生华.企业利益相关者三维分类的实证分析.经济研究,2004;4
2. 邓汉慧,张子刚.企业核心利益相关者共同治理模式.科研管理,2006;1
3. 霍燕滨.配置效率X—效率与国有企业改革.经济科学出版社,2002
4. 曹芳,刘治隆.对企业内X效率成因的几点注解.时代经贸,2007;3