

# 浅析系统动力学在企业家确定报酬中的应用

贺秋硕,余敬

(中国地质大学管理学院,湖北武汉430074)

**摘要:**根据对以往企业家报酬的研究,提出了一套综合反映企业家报酬的系统研究框架,并采用系统动力学简单研究了该系统的反馈图。

**关键词:**企业家;企业家报酬理论;系统动力学

中图分类号:F272.91

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2003)10-0103-03

## 1 回顾

从国外来看,自经理革命开始至今,对管理者尤其是高层管理者报酬的研究已引起经济学家、会计学家、心理学家、人力资源管理专家和战略规划者的广泛关注,主要体现在报酬的绝对水平、企业家与所有者之间风险分担的程度、企业家报酬对企业经营成果的敏感性和报酬的决定因素等几个方面。研究线索主要包括:①代理理论。研究者基于最优的CEO契约应当把CEO报酬与企业业绩紧密地结合起来的假设,研究企业股票价值变动与企业总经理报酬变动之间的统计关系,并用前者作为对总经理生产率的衡量,揭示经理报酬对企业业绩的敏感性。②劳动经济学家用市场的力量来解释CEO报酬的决定。即按照古典的生产边际理论,企业家对企业提供的服务被视为产品的其他要素或投入,这种投入的价格(企业家报酬)是由产出的市场(企业家市场)的供给和需求决定的。③人力资源管理专家们更多地从企业家人力资本特性、企业家的职位标准和管理阶层中的层级来说明CEO报酬的决定。著名的薪酬专家Hay Associates于1984年开发的海氏工作评价系统得到较为广泛的应用。④组织行为学家从行为的标准来说明企业家的报酬决定,主张应当根据企业家发生的行为来决定企业家报酬。⑤还有

学者从企业特征和治理结构等角度对企业家报酬进行研究。

国内对企业家的研究主要包括:①“人力资本学派”,其主要代表是关于企业所有权在人力资本(尤其是企业家人力资本)与非人力资本之间分配关系的论战以及企业家异质型人力资本、经营能力、企业家人力资本价值(价格)、企业家无形资产等概念的提出。这些研究并没有直接论及企业家报酬,但为企业家报酬研究奠定了人力资本理论基础,从而有助于对企业家报酬展开理论分析。②“激励理论学派”,其突出特点是根据激励理论对企业家激励约束机制(包括报酬机制)提出重构思路。这也是当前研究的重点。③“分配理论学派”,研究大多针对当前特殊的背景对分配理论进行创新性研究,但对独特的阶层——企业家收入分配问题研究很少。④还有大量文献对企业家的报酬契约、年薪制、持股制、期权制度、远期报酬制度进行研究。总体看来,国内的研究成果呈现出两个层次,一是绝大多数的理论性研究是研究企业家人力资本和委托代理关系下企业家激励约束机制的建立,对企业家报酬并没有直接的研究,但为进一步研究奠定了相应的理论基础;二是简单的实证研究,对现有状况和问题进行分析,在不同程度上对实践操作有一定的意义,但深入地研究

企业家报酬理论基础并不多见,仍然不足以解决我国企业家报酬问题,并且两个层次的研究显得有些脱节。

从现有对企业家报酬的研究成果来看,他们从不同的角度对企业家报酬作了解释,从根本上增强了对企业家报酬现象的理解,极大推动了企业家报酬理论的发展,但是,这个领域仍然陷于通过对企业家的报酬实践提供解释和指导的检验方法来得出对自己观点的支持,特别是大多数文献集中于某种单独的因素对企业家报酬的决定或影响分析,而缺乏多重变量分析以及系统、全面的分析;研究大多集中关注以报酬作为因变量,用决定因素和预测变量作为自变量的“非双向性”模式这种“非双向性”忽略了企业家报酬、企业家行为、企业制度环境、市场环境以及与所有者之间的互动关系,没有解释报酬与整个组织系统的关系,还没有形成一个完整地研究企业家报酬的激励框架。

## 2 系统动力学理论与方法

如果我们不是将企业组织简单等同于结构,而是将其理解为战略、结构与文化的有机结合,那么从广义上说,企业的组织活动或组织工作就有着更为丰富的内涵,所以组织就成为一个复杂的、具有多重信息反馈的非线性系统。而且,随着企业的不断增长,高技术的发展,以及环境的飞速变化,组织

收稿日期:2003-01-08

作者简介:贺秋硕,中国地质大学(武汉)管理科学与工程专业2001级硕士研究生。

系统要处理的信息的复杂性更是以几何级数增加。构建企业家报酬的研究模型,如果按照前人传统的“单向性”方式,也许就难以很好地确定企业家报酬。

为了使企业家报酬的确定研究更加科学化、有效化,本人拟采用系统动力学作为其研究的基础。系统动力学(System Dynamics)是美国麻省理工学院以福雷斯特(J. W. Forrester)教授为首的系统动力学小组于20世纪50年代创立和逐步建立发展起来的一门学科。

系统动力学强调系统的结构决定系统的行为,主要着眼于系统内部的组织结构、物质流动、信息流动以及它们所形成的反馈结构,并由此来构造系统的动态模型,进而解释系统动态行为。系统动力模型与计量经济模型、线性规划模型相比较,对数据的依赖程度较低。

系统动力学是研究社会经济领域中具有多重信息反馈的非线性系统的一种计算机模拟的有效理论与方法,它并不强调采用解析关系,而是用图表的形式来描述变量之间的非线性关系,并能最大限度保持模型与实体的一致性。在研究过程中,系统动力学可以充分考虑人的经验和决策过程对系统的影响,在分析企业家报酬因素和决定方面有着不可比拟的优越性。所以它在分析非线性复杂系统方面具有明显的优势;有助于把问题的解决从系统外部转移到系统内部。这种转移可能彻底改变人们研究某个问题的角度,从而更好地具体解决某个问题。

### 3 影响企业家报酬的变量因素分析

正确理解和制定企业家报酬,必须从所有者的角度出发,以企业的性质和企业家信息处理工作机理为切入点,全面并权变地考虑投入(人力资本)与产出(业绩)、市场与企业、经济与文化、法律与伦理的关系及它们对报酬水平、性质和结构的作用,才能揭示企业家报酬决定的本源:

#### 3.1 制度环境因素

决定企业家报酬的制度环境因素包括市场因素与环境因素。市场因素指从企业家市场供给与需求、从决定商品价格的角度对企业家报酬进行度量的相关因素。环境因素则包括决定企业家报酬的相关人员(所有者与企业家)对权力的偏好。

(1)企业家市场。在企业家市场里,企业家作为人力资本进入市场进行交易。由于人力资本本身具有的复杂性,其交易价格——企业家报酬的确定并不能以简单的市场供求关系所能表达的。为了吸引、留住符合条件的企业家,企业必须按照市场现行价给企业家以同等水平的报酬,而市场现行价的确定实质上是一个复杂的过程。

(2)所有者偏好。随着所有权与经营权的分离,所有者权力被削弱了,尤其在信息方面,他们所能做的只是设计一个激励机制来使企业家的行为尽可能符合所有者的利益。由于所有者与企业家在权力方面的偏好,使得企业家报酬系统存在一个动态特征,报酬的确定也成了所有者与企业家双方一个持续的“讨价还价”的过程。

#### 3.2 组织内部因素

(1)企业战略。不同竞争环境下的企业以及具有不同资源与能力的企业,其企业战略存在很大的差异,企业战略与企业家报酬相关性的研究以及公司多角化与报酬组合关系的研究表明,进攻型战略企业要求企业家创造市场,而不是适应变化;跟随型战略以及防守型战略企业,企业家所面临的环境要稳定些,复杂性也少一些,风险相对也较小。只有针对企业战略设计企业家的报酬,才能激励企业家更好地达成企业目标。

(2)企业绩效。按照现代代理理论观点,企业绩效是联系所有者利益和企业家利益的基本方式。所有者为降低由于企业家的自利行为而产生的代理成本,将经营绩效与激励报酬挂钩,由此可以逻辑地推出最优企业家报酬契约应该是报酬与绩效密切关联。但是,托斯等人通过因素分析法认为,企业家报酬中只有不到5%的成份可以用绩效因素来解释。还有许多实证研究发现,报酬与绩效的相关性不显著,而且敏感系数的变异范围广泛。由此可见,决定企业家报酬的因素并非仅是绩效。

(3)企业规模。许多研究已经证实企业规模与企业家报酬之间存在正相关性。但从总体调查结果来看,国有企业的企业家报酬与企业规模之间的相关性并非十分显著,其原因可能是企业规模影响企业家报酬的力度不够,以及目前国有的企业家的报酬普遍偏低。

(4)工作特征。企业家的报酬主要是对其从事的复杂信息处理工作的补偿,而并非仅仅是工作绩效的认证。企业家工作的复杂性可能直接导致整个企业的复杂性,但是如果企业家认识到其报酬是建立在工作复杂性的基础上的,那么他们就有可能制造某种假象使其看起来异常忙碌,或者“投入”许多“重要事情”而挤占其对企业战略性问题的有效关注,从而使其高薪合理化,而对企业而言,则可能迷失方向,丧失核心能力,引起企业绩效下降。

(5)人力资本。一般来说,企业家报酬部分地取决于某个人的能力与努力程度。就工作而言,边际贡献往往部分地以其人力资本来评价,例如其所受的教育与培训地状况,当然企业家的职业经历也会影响人力资本评价的效果。

#### 3.3 企业家行为因素

(1)个性特征。企业家年龄、受教育程度、任期、角色与地位等个性特征,是确定企业家人力资本价格的信号。例如哈策尔就将

与任期有关的激励分为终职激励、生涯激励和绩效激励,对应的企业家分别为即将退休者、预知退休者和无任期限者3种。当企业家估计有被迫离职的可能性时,其绩效报酬的敏感度就会降低,企业家通过提高绩效获得高报酬的动力也会下降,同时产出与报酬挂钩的激励监督方式变得低效或无效。

(2)企业家精神。每个社会都有其核心的价值体系,据此形成包括企业家在内的全社会普遍接受的道德标准、行为模式与政府政策倾向。可以说,企业家行为理性化的过程,是整个社会理性化发展的有机组成部分。所以,要研究企业家报酬激励,必须将其置于近现代中国社会理性化发展的脉络中加以分析。目前我国全社会处在传统主义、民族主义、共产主义多元化影响之下,多种价值观念并存,缺乏全面、系统的理论指导,核心价值体系缺失。

(3)权力与影响力(企业家权限)。如果企业家拥有较多的股权、较长的任职期、能控制高层管理层,则企业家可以在对其报酬的决定方面施加影响力。当然其影响的并非高额的现金报酬,而是报酬的类型与组合,如股票期权、延迟支付收入等。

#### 4 企业家报酬机制框架的建立(见图1)

图1指出了企业家报酬的决定因素以及其可能影响的结果。其中影响企业家报酬的因素包括上文提到的制度环境因素、企业组织因素以及企业家行为因素,而企业家行为也受到制度因素、竞争动态因素以及企业战略因素等的影响;企业家报酬同时还要受到企业家需求动机与企业家业绩评价指标的影响;企业家报酬直接影响企业家行为,企业家行为又直接影响企业绩效,这样企业绩效间接受到企业家报酬的影响。当然,企业绩效还受到制度环境与相关利益者的影响。

### 5 企业家报酬激励SD模型的建立

如前文所述,企业家报酬与企业环境、制度环境有很强的关系。企业家靠自身能力作用于企业,使企业产生一定的绩效,企业绩效一方面使企业家有一定的成

就感,使他们更注重自身学习,促使能力的提高,另一方面会增加企业家与外界交往学习的机会,也会促使其提高自身能力,由此促进企业的发展进步。图2反映以上各因素间的相互作用,图3反映了企业家报酬激励

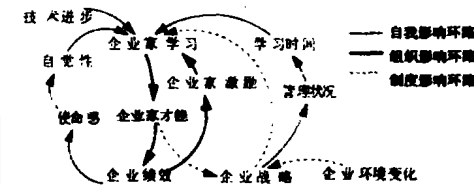


图2 主要变量间的相互作用

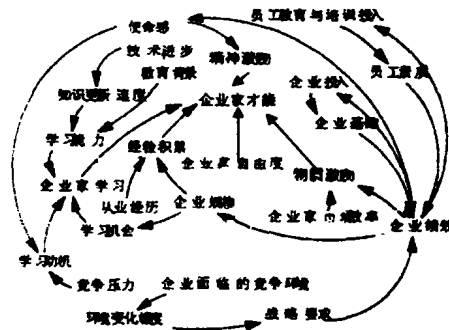


图3 企业家报酬激励SD简单模型

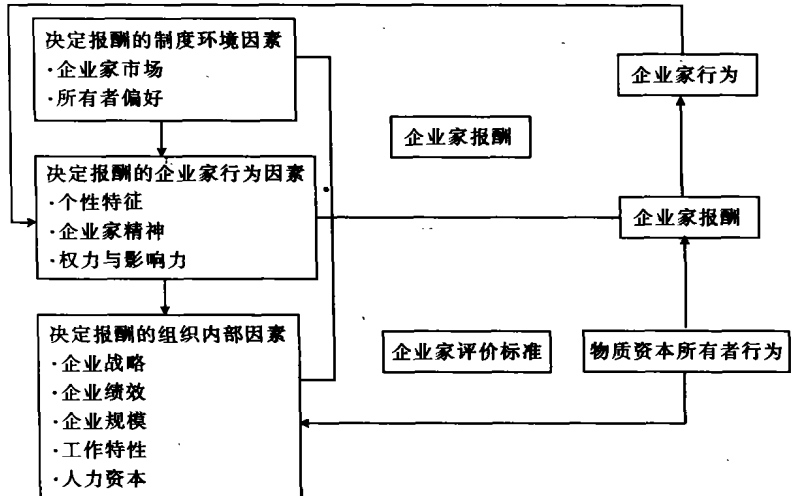


图1 企业家报酬决定的研究框架

SD模型关系图。

由此来看,影响企业家报酬的因素众多,各因素相互作用的关系复杂。所以,要长期有效地激励企业家,从模型来看,报酬方式的选择不仅有金钱因素,还应更多地立足于企业家的教育背景、学习能力、企业环境等因素,综合考虑各方因素以恰当有效地确定企业家的报酬。

参考文献:

- [1]魏刚.高级管理层激励与上市公司经营业绩[J].经济研究,2000,(3).
- [2]刘洪,赵曙明.企业家薪酬确定的原则、影响因素与方案[J].中国软科学,2000,(6).
- [3]张正堂,陶学禹.企业家报酬决定一般性研究模型的构建[J].经济体制改革,2002,(2).
- [4]方竹兰.人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势[J].经济研究,1998,(5).
- [5]胡玉奎.系统动力学——战略与策略实验室[M].杭州:浙江人民出版社,1989.
- [6]王其藩.系统动力学[M].北京:清华大学出版社,1994.

(责任编辑:胡俊健)

## The Apply of System Dynamic on How to Design the Entrepreneur Pay

**Abstract:** Excellent entrepreneur is a important resource in a enterprise. And if we want to mobilize our entrepreneur to work hard, we must prompt our entrepreneur in effect and design reasonable pay. Based on the research of entrepreneur pay, I put up with a systemic research frame which reflects the pay and research feedback charts of the system by the system dynamic simply.

**Key words:** entrepreneur; entrepreneur pay theory; system dynamic