

文章编号:1002-980X(2006)09-0055-03

# 基于激励的能力性经济租金标准探讨

李 华

(铜陵学院 会计学系,安徽 铜陵 244000)

**摘要:**在信息不对称的现实生活中,科学合理有效的激励机制,对于建立现代化企业制度、完善法人治理结构、开发配置人力资源、实现企业价值最大化及合理配置社会资源都具有极其重要的作用。能力性经济租金标准是激励的一种手段,恰当的能力性经济租金标准可以起到客观、公正的激励作用,在一定程度上解决长期激励目标和短期激励目标的利益冲突及激励力度的选择问题。

**关键词:**激励;能力性经济租金标准;目标

**中图分类号:**F270 **文献标志码:**A

一般认为,激励者乃激动鼓励使振作也,系激发人的动机之心理过程。评价始终与激励联系在一起,广义上说,评价也是一种激励,为达到激励的目标,应根据实现的难易程度不同设计相应层次的评价标准和相应的激励措施。为谨慎起见,本文将激励的主体称为委托人,将激励的客体称为代理方,并假设代理人的努力有助于激励机制目标的实现<sup>[1]</sup>。

## 一、有效激励中能力性经济租金标准的作用

在现代知识经济社会里,价值增值只来源于人的抽象劳动,因为抽象劳动(活劳动)是创造商品价值的唯一源泉,等于商品的价值 $w$ 超过其生产资料的耗费 $c$ 的部分,即 $v+m$ 。值得注意的是,这里能创造价值的抽象劳动(活劳动)不仅来源于物质生产部门,而是包括物质生产部门、精神生产部门、服务部门在内的社会各部门;不仅第一、第二产业,而且包括第三产业在内的社会各产业;不仅是直接生产人员,而且包括科学技术人员和经营管理人员。创造价值的劳动外延应该扩大,现在已成为多数学者的共识<sup>[2]</sup>。因此,如何对人进行有效激励,以充分调动人的劳动积极性、主动性、创造性的发挥,已成为当今社会一个重要的研究课题,而恰当的能力性经济租金标准可以起到有效激励的作用。

恰当的能力性经济租金标准可以有效控制企业

成本,它根据每个人活劳动所带来现金流入量的现值做出恰当的绩效评价,并在这个范围内给予一定比例的劳动报酬、奖励或惩罚,使劳动者的行为趋于理性化并消除不合理的攀比、内耗行为,使企业整体的现金流入大于现金流出,有利于实现企业价值最大化目标。

恰当的能力性经济租金标准能客观评价每个人的经营绩效,可以充分调动人的劳动积极性、主动性、创造性的发挥;可以有效甄别代理人的能力,有利于委托人择优选择代理人;可以有效衡量不同行业的代理人经营绩效,合理排除因行业不同而导致的经营业绩差异对代理人能力性经济租金的影响,实施有效、公平的激励,起到良好的行为导向性功能,降低代理成本,最终有利于合理配置人力资源,建立现代化企业制度,完善法人治理结构。相反,不恰当的能力性经济租金标准会使激励机制失效,可能起到反激励的效果。

恰当的能力性经济租金标准不仅可以加强企业的创新力、凝聚力,降低成本,而且有利于整个社会资源的有效、均衡配置。从微观经济学来说,企业压低工资有利于降低成本,增加利润;从宏观经济学来说,过低或过高的工资都是不利的。过低的工资会使过多的资本滞留在低经济附加值的产业,进行重复、低效益的生产,相互之间因竞争而压低销售价格和工资,并使消费不足,商品供大于求,如20世纪末

收稿日期:2006-05-30

基金项目:安徽省教育厅人文社会科学项目(2006sk247)。

作者简介:李华(1971—)女,安徽巢湖人,铜陵学院会计学系,讲师,硕士,研究方向:财务理论。

的中国;过高的工资则会使资本不敢与劳动结合,并造成通货膨胀,商品供不应求,如20世纪末的德国,两者都不利于经济稳定和增长。

## 二、我国目前激励标准存在的问题

### (一)我国目前的激励标准不能有效控制企业成本

我国目前对代理人的奖励并不是基于他所带来现金流入的现值多少,并在这个范围内给予一定比例的劳动报酬、奖励或惩罚,而是看他处在什么位子、拥有什么样的职称,即能力一般的人一旦凭关系做上了总经理的宝座或随着时间的递延获得了相应的职称,就可以得到终生享用的与之相对应的薪水,而不用担心不努力工作会造成薪水的减少。这会造成代理人报酬的现值大于其活劳动所带来现金流入的现值,在成本效益上是不合算的,造成企业不能有效的控制成本。

### (二)我国目前的激励标准不能有效调动人的劳动积极性、主动性、创造性

我国目前对代理人的奖励并不是基于其活劳动所带来现金流入的现值高低,对代理人的激励也没有采取上不封顶、下不保底、连续的奖励模式,来有效调动人的劳动积极性、主动性、创造性,而是实行传统的保底、封顶、间断的奖励模式,造成代理人利用指标舞弊,利用保底线和封顶线在不同年份之间转移利润,以获得更高报酬等道德问题<sup>[3]</sup>;根据地位、职称的高低设计的奖励模式,会造成人与人之间的不断攀比和内耗,不注重价值创造,造成人为的价值减损,不利于企业价值最大化。

我国目前的激励标准对不同行业之间,因行业不同而导致的经营业绩差异不能合理地排除,因此,不能有效甄别每个代理人的实际经营能力,实施有效、公平的激励,调动代理人的劳动积极性、主动性、创造性,起到良好的行为导向性功能,并不能使企业择优选择有能力、肯吃苦的代理人,最终有利于企业价值最大化。

### (三)我国目前的激励标准不利于整个社会资源的有效、均衡配置

我国目前的激励标准过高和过低的情况同时并存。过高的激励标准使代理人尽最大努力仍很难达到委托人设立的最低标准,使代理人要么解除委托代理关系,寻找其他标准较低的机会;要么采取造假的方法,人为地粉饰其经营绩效,以获得更高的奖励,其最终结果使得委托人的利益受损,如我国曾要

求可以实施配股的上市公司的最近三个会计年度加权平均净资产收益率不低于10%,许多公司为达到这一过高标准而纷纷造假;过低的激励标准使代理人即使在最差的状态下仍然能够达到委托人设立的最高标准,使代理人出于自身成本与利益的考虑而不努力工作;要么解除委托代理关系,去选择标准更高的委托方以追求更高的利益,如我国国有单位优秀人才的流失<sup>[1]</sup>。

另外一些数据显示,我国月收入300-500的农民工和月收入十万元左右的总经理形成了鲜明的对比,贫富悬殊过大,这是造成消费不足的主要原因之一,而且其报酬与其活劳动所带来的现金净流入是否成正比也值得商榷。这些问题的存在,显然不利于整个社会资源的有效、均衡配置及实现经济的持续增长。

## 三、基于激励的能力性经济租金标准设计

### (一)以企业经济增加值减去非能力性经济租金计算的能力性经济租金标准

余颖、唐宗明和陈琦伟认为,应将国有管理层创造的经济增加值分为二块分别考察评价,即基于行业优势而获得的经济增加值(非能力EVA)和基于管理者自身经济能力而获得的能力经济增加值(能力EVA)。能力性经济租金标准的计算公式如下:

$$\text{能力性经济租金} = \text{企业经济增加值 EVA} - \text{非能力 EVA} \quad (1)$$

能力性经济租金作为绩效评价标准,因为排除了因行业不同而导致的经营业绩差异,可以有效甄别管理层的能力,实施有效、公平的激励,起到良好的行为导向性功能<sup>[3]</sup>,并有利于企业择优选择代理人,控制成本。

### (二)以会计为基础的EVA评价指标与以市场为基础的MVA评价指标结合起来设计能力性经济租金标准

孙世敏、赵希男认为,EVA与MVA在很多情况下是此消彼长的,所以能力性经济租金标准同时考虑二者的增长情况,可以起到相互牵制的作用。

以会计为基础的EVA评价指标强调资本成本,认为当调整后的营业利润扣除投资资本的成本后,代理人才创造了价值,这有利于企业价值最大化目标。但调整后的营业利润仍然具有可操纵性,如代理人一味追求当前利益,削减研究开发费用支出,以提高当前的EVA水平,这会削减了公司长远的

未来竞争优势,损伤公司的市场价值,可见仅仅根据 EVA 指标来评价代理人业绩是不全面的。以市场为基础的 MVA 评价指标,将代理人的报酬与公司股票价格联系起来,根据公司股票的市场价值与帐面价值之差的大小进行奖励,这有利于企业价值最大化。但完全依据股票回报率来决定代理人的报酬,会加剧市场炒做的成分,同时股价高低还受业绩以外许多因素的影响,这是代理人所无法控制的,可见仅仅根据 MVA 指标来评价代理人业绩也是不全面的。合理的能力性经济租金标准应是二者的结合。

代理人的报酬可按下式确定:  $COMP = A + B(1 + a_1 + a_2)$  (2)

其中 COMP——代理人的报酬总额;A——代理人基本工资;B——奖金基数; $a_1$ ——EVA 增长百分比; $a_2$ ——MVA 增长百分比<sup>[4]</sup>。

### (三) 上述两种方法相结合的能力性经济租金标准设计

笔者认为,上述两种方法相结合的能力性经济租金标准设计可以起到有效、公正的激励作用,在一定程度上解决长期激励目标及短期激励目标相结合和激励力度的选择问题。首先,应从企业的整体经济增加值 EVA 中扣除非能力 EVA,得出能力 EVA 及其增长百分比  $a_1$ ;从以市场为基础的 MVA 中扣除市场风险,得出能力 MVA 及其增长百分比  $a_2$ 。其次,把  $a_1$ 、 $a_2$  带入第二个公式中计算,得出代理人的报酬总额。

这样计算的能力性经济租金,在一定程度上,可以排除因行业、市场因素而导致的经营业绩差异,解决长期激励目标及短期激励目标相结合和激励力度的选择问题,有效甄别管理层的能力,达到有效、公平激励的目的。为更有效的发挥激励的作用,应在不同的阶段采取不同的激励措施,随着激励的深入,应该适当加大激励投入的力度;采取灵活多样的激励方法,不仅仅包括物质与精神的各种激励措施,还包括惩罚以及其他能够激励鼓动代理人使之振作的一切手段和措施,如末位淘汰制、自助式奖励制度、岗位轮换制等,可以在不增加费用支出的情况下提

高奖励的效价,增强激励的效果;采取上不封顶、下不保底、连续的奖励模式,防止代理人利用指标舞弊及利用保底线和封顶线在不同年份之间转移利润,以获得更高报酬等道德问题。

同时我们应看到,虽然代理人报酬的高低客观上可以起到一定激励的作用,但这不是绝对的。根据赫茨伯格的双因素理论,薪金属于保健因素,只可以预防或消除职工的不满,但不能直接起到激励的作用。过高的报酬并不能有效地激励代理人劳动的积极性、主动性、创造性,就像一个吃饱饭的人,再吃什么山珍海味也不会有多大胃口;受人才、资金、技术水平限制,我国大部分产品目前的经济附加值并不高,过高的薪金支付会使企业不堪重负;过高的报酬会造成贫富悬殊过大,是造成消费不足的主要原因之一,这显然不利于整个社会资源的有效、平衡配置。因此,我国企业应从日本企业的经营中吸取经验,营造一种氛围,培养代理人的工作成就感、归属感,而不应该单纯地依赖提高其物质待遇,否则会走向歧途。薪金最高不能超过其活劳动所带来现金流入的现值或同行业最高水平,出于效益及谨慎性考虑,应取两者较低者。

我国部分城市工人工资标准偏低,过低的薪金,并不能说明其创造的价值就是低的,有时可能是低素质的劳动力供过于求造成的。国家应立法保护这些劳动者的权益,低素质劳动力的薪金最低不应低于发展中国家同行业最低平均工资,这样做是有好处的,一方面可以在反倾销申述中立足于不败之地,另一方面可以缩小贫富差距,减少消费不足。

### 参考文献

- [1] 宋常. 企业激励机制之效率缺损及对策思考[J]. 铜陵学院学报, 2005(1).
- [2] 王延斌. 马克思劳动价值论大研讨的基本分歧与理论思考[J]. 经济评论, 2005(1).
- [3] 张春勋. 指标激励制度的陷阱: 反向激励[J]. 经济师, 2004(4).
- [4] 余颖, 唐宗明, 陈琦伟. 能力性经济租金: 国有企业绩效评价新体系[J]. 会计研究, 2004(11).
- [5] 孙世敏, 赵希男. 公司绩效评价体系与管理者报酬[J]. 管理评论, 2004(3).

(下转第 118 页)

1. 公司经营者责任追究制衡激励机制。建立总经理(法人代表)和财务经理诚信守职档案。明确公司总经理和财务经理对会计核算真实性的责任,上市公司公开的财务报告必须附有总经理和财务经理对所提交的财务报告真实性的承诺。公司管理当局提供虚假会计信息,虽然最高人民法院司法解释中已经规定了民事赔偿制度,但配套法规的力度不够。因此,必须通过制定相关法律、法规加大惩罚力度,对发布虚假信息给投资者造成的损失应由上市公司予以经济赔偿,要求总经理和财务经理本人承担造假行为的法律责任,使公司负责人切实履行法律赋予的职责,严格执行会计制度,保证会计核算的真实性。

2. 会计师事务所和注册会计师责任追究制衡激励机制。建立注册会计师和会计师事务所诚信守职档案。明确注册会计师和会计师事务所如实审计的责任,实行注册会计师轮换制,公司上市及上市后每年应由不同的会计师事务所审计财务报告,因为财务舞弊造成的损失不是一夜之间发生的,是一个不断恶化的过程,连续几年每个会计师事务所审计都不公允或舞弊的概率很小,不同年度由不同的事务所审计同一公司,能够制约会计核算的舞弊,同时防止审计

造假。对“一夜暴发”的财务舞弊应追究前面历年审计的问题,会计师事务所及注册会计师违反职业道德必须受到行政处罚,如果注册会计师与公司经营者合谋或者由于重大疏忽出具不实审计报告,要对外部第三者由此导致的损失承担民事赔偿责任,以至刑事处罚,使其注重审计质量和审计风险。

加大对上市公司管理层违规操纵以及注册会计师联合造假的惩罚力度,将有助于会计核算制衡结果向有利于提高会计信息质量的方面发展。对历年守法的公司及总经理、财务经理,对严格执法的会计师事务所及注册会计师,予以奖励、记功。逐步建立经理人市场,功、过均记入档案并在网上公布。为了责任追究制衡激励机制的实施,应加强风险赔偿保障机制,逐步建立公司和会计师事务所的诚信保险制度。

### 参考文献

- [1] 谢志华. 企业财务与会计面临的十大挑战[J]. 财务与会计:理财版,2006(1).
- [2] 葛家澍. 制度·市场·企业·会计[J]. 财会通讯:综合版,2006(3).
- [3] 夏冬林. 财务会计信息的可靠性及其特征[J]. 会计研究,2004(1).

## Establish the Balance Structure and Balance Mechanism of Business Accounting Powers

—Important Measures to Improve the Quality of Accounting Information

HUANG Xiao-rong

(Department of Accounting, Fujian Commercial College, Fuzhou 350012, China)

**Abstract:** The quality of accounting information is currently an important issue to be solved. Accounting information is generated from business accounting. The important measures to improve the quality of accounting information include establishing relevant balance structure of accounting powers, implementing efficient balance mechanism of business accounting such as balance of institutions, balance of evidence, balance of auditing, and responsibility balance incentive mechanism.

**Key words:** business accounting; balance structure; balance mechanism

(上接第 57 页)

## Discuss on the Criterion of Economic Rents of Ability on the Basis of Stimulation

LI Hua

(Accounting Department, Tongling University, Tongling Anhui 244000, China)

**Abstract:** Because of information asymmetric in the realities of the day, it is of a great significance to establish a criterion of a scientific reasonable effective economic rents of ability for building modern enterprise institution, improving the corporate governance structure, exploiting and disposing human resource, maximizing a business's value, rationally deploying social resources. A proper criterion of economic rents of ability, a kind of means of simulation, can play a role in objective effective stimulation. It can not only in certain sense dissolve interest conflicts of stimulating goals between the long and the short but also made a sound choose about stimulating levels.

**Key words:** stimulation; a criterion of economic rents of ability; goals