

国有企业高管政治晋升研究进展

徐业坤

(辽宁大学 商学院,辽宁 沈阳 110136)

摘要:政治晋升形成的隐性激励对于国有企业高管治理具有重要意义。以晋升锦标赛理论为基础,现有研究主要考察了影响国有企业高管政治晋升的因素以及高管政治晋升对公司治理或决策的影响。本文首先简要回顾了锦标赛理论和政治晋升锦标赛理论,在此基础上,重点评述了国有企业高管政治晋升的学术文献。采用不同的政治晋升界定方法,现有研究发现,企业财务业绩和社会责任等是影响国有企业高管能否获得政治晋升的关键,而高管面临的政治晋升激励会显著影响在职消费、企业社会责任的承担以及企业投融资决策。与薪酬激励的大量文献相比,有关高管政治晋升激励的研究相对有限,本文从政治晋升的概念界定、理论构建、研究方法以及主题拓展等方面指出了值得进一步研究的方向,以期更好地推动对我国国有企业高管独特激励模式的探索。

关键词:国有企业;政治晋升;高管激励;晋升锦标赛

中图分类号:F270 **文献标识码:**A **文章编号:**1003-5230(2019)04-0036-10

一、引言

对于我国国有企业高管而言,与薪酬激励、在职消费相比,政治晋升激励是一种更为重要且特殊的隐性激励。在转型时期,受特定历史条件和情境的影响,政府通常是国有企业的大股东,在人事任免方面有着最终的决定权^[1]。国有企业领导职位的行政级别一定范围内依旧存在,企业负责人由各级党委组织部管理的现象也颇为常见^[2],因而国有企业高管通常兼具政府官员和企业家的双重身份,而且更像是“准官员”而非职业经理人^{[3][4]}。对于这些高管而言,准行政化的管理方式以及薪酬管制的存在使得晋升尤其是政治晋升成为强而有效的隐性激励^[5],高管对政治晋升的重视一定程度上甚至超过了对经济利益例如货币薪酬的追求。基于此,本文主要评述了国有企业高管政治晋升的研究进展,通过梳理既有文献,本文不仅能够丰富和拓展经典的高管激励理论和经验研究提供文献基础,还能够为中国特色国有企业高管激励模式的探索提供思考。

从政治生活实践来看,国有企业高管改行从事行政管理工作是我国党政领导干部任命的重要思

收稿日期:2019-02-19

基金项目:教育部人文社会科学研究基金青年项目“寻租、高管政治晋升与国有企业信息披露”(16YJC630148);国家自然科学基金青年项目“地方官员晋升、资源配置与企业扩张行为研究”(71602082);辽宁大学青年社科基金项目“地方官员晋升影响企业投资研究”(LDQN2016029)

作者简介:徐业坤(1984—),男,江苏宿迁人,辽宁大学商学院副教授,博士。

路。随着干部人事制度的逐步完善,近年来党中央出台的一系列文件明确要求,注重从国有企业、高校、科研院所等企事业单位领导人中培养选拔党政领导班子成员,政治生活实践中很多省部级官员和地市级领导直接源于国有企业高管的政治晋升^[6]。尽管实践中“商而优则仕”现象屡见不鲜,但学术研究对于高管政治晋升的关注相对较少^[2],有限的研究主要考察了影响政治晋升的关键因素^{[3][7][8]}以及政治晋升或晋升预期对薪酬和绩效^[1]、在职消费^[9]、投资^{[10][11][12]}、腐败^[13]等的影响,这些经验证据有助于我们更好地理解中国特色的国有企业高管晋升和激励机制。

“至上而下”的选拔机制形成了国有企业高管之间事实上的晋升锦标赛,这种政治晋升模式与政府官员的政治晋升锦标赛机制相似,而且高管更像政府官员而非职业经理人的现实使得政治晋升锦标赛的运用在国有企业更加典型^{[4][6]}。基于此,本文首先回顾了锦标赛理论与政治晋升锦标赛理论,接着从政治晋升的概念界定、政治晋升的影响因素、政治晋升对公司治理和企业决策的影响几个方面重点梳理了有关国有企业高管政治晋升的研究成果,最后,本文简要指出了高管政治晋升领域值得进一步探讨的研究方向,以期为后续深入开展国有企业高管政治晋升的理论与实证研究提供思路和启发。

二、锦标赛理论与政治晋升锦标赛理论

(一) 锦标赛理论

1. 锦标赛理论对晋升机制的解释。激励是缓解代理冲突的重要手段。晋升激励能否减少代理人的机会主义行为取决于晋升机制设计是否得当。当监督机制的设计和运行可置信且成本较低时,企业可以依据代理人的边际贡献制定晋升决策,此时晋升机制的设计相对简单。然而,按照团队生产理论的解释,企业本质上是一种团队生产,产品是由团队成员共同协作而生产出来的,由于信息不对称的存在,很难精确地观察和分解每一名成员在其中的个人贡献,从而导致监督成本、确认边际产出的成本大幅增加,依据边际产出、边际贡献确定晋升人选实行起来就会变得非常困难甚至无法实现。

Lazear 和 Rosen 构建了一个理论模型用于解释企业内部晋升机制,他们假设企业内有两名同质员工,员工风险中性,员工能否在晋升竞争中胜出取决于产出的排序,如果胜出则能够获得晋升带来的工资增长^[14]。基于该理论模型,他们提出的锦标赛理论认为,管理者是锦标赛中的竞争者,能否在竞赛中获胜并不取决于绝对绩效而是取决于相对绩效的高低即边际产出的排序,排名靠前的员工能够获得晋升,晋升的奖励是薪酬增加。按照锦标赛理论的观点,锦标赛竞争激励的源泉来自晋升奖励,这些奖励关乎整个竞争机制的有效性,因此,需要向较高等级职位的管理者支付额外的奖励以诱使参与竞赛者能够持续保持较高的努力水平和积极性,即将不同层级之间的薪酬差额作为赢得锦标赛晋升到更高层级之后获得的额外奖励,奖励越高,对员工的激励作用越大,越有助于提升企业业绩^{[15][16][17]}。

2. 锦标赛理论的检验。锦标赛理论提供了解释企业内部晋升机制的新视角。由于只需要获悉竞赛参与人的产出排序而非精确的业绩测度,锦标赛竞争降低了对参与人的监督难度和监督成本,同时锦标赛中的产出排序竞争还能够解决员工过度承担产出风险的问题^[15],因而该理论一经提出便引发了学界对锦标赛激励机制有效性以及诸多衍生问题的深入探讨^[2]。

在锦标赛激励有效性方面,Kale 等利用 CEO 与非 CEO 高管之间的薪酬差距反映锦标赛激励,他们的研究证实了锦标赛激励对公司绩效(托宾 Q 和 ROA)具有正向影响^[16],Burns 等利用 14 个国家或地区 8103 家企业样本数据进行的跨国研究获得了同样的结论^[17]。Sun 等利用我国企业数据样本进行的研究发现,锦标赛激励会显著降低公司股价崩盘风险,对于非国有企业尤其如此,而会计稳健性(利用财务报告质量反映)在其中起到了部分中介作用^[18]。在锦标赛激励机制存在性方面,Cichello 等的研究证实了锦标赛理论,他们的研究发现,会计绩效指标能够提供管理者能力或努力程度的有用信息,部门经理的晋升与绩效(部门 ROA)排序显著正相关^[19]。张红等利用我国一家公司 13 年的内部人事数据证实了公司内部晋升确实是锦标赛竞争,即员工的产出排序决定其晋升概率,表现为员工自身的产出水平能够提高其晋升概率,而其他员工的平均产出水平则会降低该员工的晋升概率,而且晋升奖励能够起到很好的激励作用^[15]。

尽管诸多研究证实了锦标赛激励的有效性,但是社会比较理论、公平理论等对于锦标赛机制的有效性提出了一些质疑。这些理论认为,锦标赛理论所强调的不同层级之间的薪酬差距往往忽视了公平与合作,会挫伤管理者或员工的工作积极性。此外,为了在激烈的竞争中赢得晋升,管理层可能会实施一些机会主义行为,例如欺诈、蓄意破坏、操纵会计信息披露,等等,这些反而可能会给企业造成负面影响。经验证据方面,Kini 和 Williams 的研究证实,锦标赛激励会导致高管倾向于制定风险性决策,表现为更高的研发强度和资产负债率、更低的资本支出强度,从而增加了公司所面临的风险^[20]。Jia 利用美国企业数据样本进行的研究则证实,锦标赛激励会显著加剧企业股价崩盘风险^[21]。Burns 等的综合证据表明,锦标赛激励的有效性受到文化、价值观等的显著影响,在不同国家或地区锦标赛激励对企业价值的影响存在差异,锦标赛激励对企业价值的正向影响在美国、英国、澳大利亚等国家表现得更为明显,在德国、中国香港、印度、瑞士等国家和地区稍弱,在德国、荷兰等国家锦标赛激励对企业价值反而会起到负面影响^[17]。

随着市场化改革的不断推进,晋升锦标赛已经成为我国很多企业高管采取的一种重要激励机制^[2]。然而,对于国有企业而言,由于目标或任务的多元化以及薪酬管制的存在,企业业绩并不能充分反映高管付出的努力和自身的能力,导致以薪酬为主的锦标赛激励效果减弱,替代性的政治晋升、在职消费等激励方式发挥着更为重要的作用。

(二)政治晋升锦标赛理论

以周黎安为代表的一些学者将锦标赛理论进行了拓展,用于分析我国地方官员管理模式和政治晋升问题,形成了政治晋升锦标赛理论。该理论认为,在中国这样一个类似于 M 形组织的政治层级结构中,上级政府制定一定的竞赛规则,通过评估竞赛者的相对竞赛成绩决定下级政府行政长官的政治生涯^[22]。按照该理论的解释,政府官员处于封闭的“内部劳动力市场”,封闭的市场会产生“锁住”效应,使得官员如果被罢免或者选择退出职位会面临很大的职位落差与发展落差,导致他们不得不努力寻求晋升,这是一种比西方国家地方政府之间的“标尺竞争”更为激烈的竞争形式^[23]。改革开放以来的很长一段时间内,我国地方官员的晋升与经济发展挂钩,在经济绩效作为重要指标的考核体系之下,为了政治晋升地方官员在经济、行政等方面展开了广泛的竞争,努力提高自身的政绩,形成了政治晋升锦标赛模式,这成为中国改革开放以来经济增长奇迹的重要根源^[22]。官员政治晋升锦标赛与行政逐级发包制、属地化管理和财政分权等构成相互联系、相互支持的整体,从而形成了我国地方官员激励与政府治理的独特模式^[23]。

政治晋升锦标赛对经济活动的影响理论上取决于上级政府对决定竞赛结果的各种指标的权衡,即所谓的竞赛导向^[22]。20 世纪 80 年代初以来,我国地方官员选拔和晋升的标准由过去的纯政治指标变成经济绩效指标,官员的晋升与地方经济发展绩效尤其是 GDP 增长的绩效挂钩^[22]。特别是,一系列分权改革使得地方政府致力于当地经济增长,地方官员逐渐表现出不同于中央政府的相对独立的目标,政绩考评和官员晋升的标准越来越通过本地的经济发展水平体现^[23]。晋升锦标赛将关心仕途的地方政府官员置于强大的激励之下,所产生的政治激励使得地方官员有非常强的动力发展地方经济,形成“为增长而竞争”的格局^[23]:一方面,政治晋升锦标赛使得每一级地方政府都处于增长竞争格局下,官员的仕途与政绩指标挂钩,调动了其推动地方经济发展的积极性,从而解决了监督、激励方面的信息不对称问题;另一方面,客观上形成了对产权保护和法律制度的局部替代。层层竞争、层层淘汰的晋升锦标赛机制中,政府官员要想在零和博弈中获得升迁和进入下一轮竞争的机会,就必须打造比同级竞争对手更好的政绩以便在竞争中脱颖而出,这在客观上改变了地方政府和官员对待重要生产要素例如资本的态度,形成了对产权保护和法律制度的局部替代。归纳起来,以经济增长为中心的政治锦标赛实际上使地方官员之间的官场竞争与不同辖区企业之间的市场竞争以及更大范围的国际市场竞争紧密联系在一起,塑造了中国改革开放与经济增长的“官场+市场”模式^[24]。然而,政治晋升锦标赛激励官员的目标与政府职能的合理设计之间存在一定的冲突^[22],导致晋升锦标赛形成的政治激励容易扭曲官员的行为取向,表现为官员只关注那些能够被考核的政绩指标,发展那些有利于

经济增长、财政收入增加的“政绩工程”，造成产业发展和地区发展的不平衡。在分权体制下，为了增加政治晋升的机会，地方政府官员甚至会动用一切政策手段支持企业扩张，干预企业生产经营活动，造成企业行为的扭曲和政府的财政赤字^{[23][24]}，由此导致在经济快速发展过程中出现了很多负面现象，例如地方保护主义、政企合谋、企业过度的产能投资、行业重复建设和产能过剩，等等。

围绕政治晋升锦标赛理论形成了几个重要的文献类型：第一类文献着重于采用经验数据检验影响甚至决定地方官员晋升的关键因素，尤其是验证政治晋升锦标赛的存在性；第二类文献考察了地方官员（交流、特征、任期等）对地区经济增长、产业政策等的影响；第三类文献聚焦于讨论地方官员（更替、晋升、特征等）对微观企业行为或决策的影响。尽管同样面临着逻辑和经验证据上的质疑，但政治晋升锦标赛理论有助于理解我国经济增长奇迹的根源^[22]，同时也能够为地方官员的激励和晋升模式提供很好的理论解释，因而成为解释我国地方官员在经济发展中的角色和作用、政企关系、政商关系等的主流理论。

三、国有企业高管政治晋升及其影响因素

（一）政治晋升激励的重要性

代理理论认为，委托人和代理人之间的信息不对称会产生逆向选择和道德风险问题，导致代理成本增加，激励是缓解委托人与代理人之间代理冲突、降低代理成本的有效手段。现代企业中，作为委托人的股东对于代理人高管的激励主要有两种方式：一种是以货币薪酬为主要表现形式的显性激励，另一种是以职位晋升、声誉、在职消费等为主要表现形式的隐性激励^[13]。其中，晋升激励的适用条件比薪酬激励更加宽松，当缺少绝对业绩信息或者业绩不可证实时，晋升激励对于高管而言依然有效，因而晋升激励受到了公司金融、公司治理以及组织行为领域学者的广泛关注。大量研究考察了薪酬差距反映的内部晋升激励的经济后果^{[16][17][20]}，为晋升激励的治理作用提供了直接的经验证据。

在我国特有的制度背景下，国有企业高管可以从体制内“跳槽”至体制外，进入仕途晋升为政府官员，这种政治晋升激励对于国有企业高管而言要比组织内部晋升激励和薪酬激励更为重要^[25]。改革开放四十年来，国有企业经营管理机制发生了很大转变，政府将绝大多数的经营管理权下放给了企业，大大增强了企业生产的积极性和高管经营企业的自主性。然而，在转型时期行政经济型治理模式下，国有企业高管的任命依然主要由行政部门决定，领导职位的行政级别在一定范围内依旧存在，企业负责人由各级党委组织部门管理的现象也颇为常见，因而国有企业高管通常兼具政府官员和企业家的双重身份，而且更像“准官员”^{[2][3]}，这也使得国有企业高管治理表现出了鲜明的中国特色。

对于国有企业高管而言，薪酬因为受到管制而难以有效地发挥激励作用，政治晋升成为强而有效的隐性激励，通过努力获得政治晋升成为多数国有企业高管职业生涯最为重要的动机和目标^{[5][9][26]}。获得政治晋升一定程度上是组织部门对高管能力的认可，擢升能力突出的国有企业高管也使得政府能够充分利用其经济管理经验更好地促进经济发展^[27]。不仅如此，“至上而下”选拔机制形成的事实上的锦标赛更是强化了高管对于政治晋升的追逐^[6]，封闭劳动力市场形成的“政治锁住”效应使得他们一旦进入经理人市场就必须努力保住职位并争取获得晋升机会以赢得晋升锦标赛^{[4][9][23]}，从而获得身份地位的提升、更大的权力和更多的在职消费，甚至更多的权力寻租机会，相反，离开了这个市场将无法获得与之匹配的待遇^[4]。

简言之，在目前的治理模式下，政治晋升激励对于国有企业高管至关重要。国有企业高管政治晋升模式和政府官员政治晋升锦标赛相似^{[1][3]}，而且高管更像政府官员而非职业经理人的现实使得政治晋升锦标赛的运用在国有企业更加典型^[6]。

（二）政治晋升激励的界定与衡量

界定与测度政治晋升激励首先需要识别政治晋升。在此基础上，既有文献主要从是否发生了政治晋升事件以及政治晋升预期或机会的刻画两个方面考察了国有企业高管是否存在政治晋升激励或者政治晋升激励的强弱。

1.政治晋升的概念与测度。既有文献对政治晋升并没有统一的界定。目前政治晋升的研究对象主要集中于国有企业,少数文献把民营企业也作为研究对象,例如许年行和罗炜将民营企业高管被推选为各级人大代表或政协委员也视为政治晋升^[28]。然而,从动机来看,国有企业高管政治晋升背后的动机和民营企业高管当选人大代表或政协委员的动机有所不同,对于高管更迭频繁的国有企业,在一定意义上它不过是高管成为更高级别领导的跳板,而民营企业高管当选为人大代表或者政协委员则是为了保持企业的长期稳定繁荣,两者存在本质的差别^{[6][9]}。泛化政治晋升的定义可能会夸大政治晋升的正向激励作用,低估政治晋升的潜在负面效应^[6]。

在行政经济型治理模式下,国有企业高管的根本追求是进入政府部门,转变为实权在握的政府官员,这种激励会主导高管的行为选择和所在企业的决策。基于此,郑志刚等将政治晋升界定为国有企业董事长或者总经理被任命为上级政府部门领导^[6],Hung 等以及陈仕华等采用了同样的界定方法^{[27][10]}。尽管国有企业高管被视为“准官员”,享受与同级别政府官员同样的政治待遇和类似的晋升空间,但只有转变为实权在握的官员,高管才能在行政级别上有更高的提升,政治生命才能得以延续^[3]。因此,进入政府部门任职更有利于其打通行政级别的上升空间,延续政治生涯^[29],即使是平级调动至政府部门任职这种情形在多数文献中也被视为政治晋升。

除了离职后进入政府部门任职被视为政治晋升外,一些学者对政治晋升的界定还包括调任母公司或者本公司更高职位,他们认为,即使是在企业系统内部的晋升也使得高管能够获得行政级别上的提升以及更多的权力、更好的待遇,能够支配更多的资源^[26],因而也被视为政治晋升的重要形式。例如,王曾等将高管离职后调任平级或者更高级别的重要政府职位,如母公司董事长、总经理或者母公司副董事长、党委书记等均视为政治晋升^[9]。杨瑞龙等和曹伟等将国有企业负责人从原有职位提拔到行政级别更高的职位(包括从央企“二把手”职位调到同等级别央企担任“一把手”),或者平级调动到同级别党政机关担任负责人界定为政治晋升^{[3][13]}。周铭山和张倩倩将 CEO 调动到平级或者更高级别的企业或政府机构任职,比如调任母公司或者规模更大公司的董事长、副董事长、党委书记或者总经理都视为政治晋升^[11]。Cao 等将董事长或总经理离职后进入政府部门任职,担任公司党委书记或者母公司党委书记都视为政治晋升^[1]。张霖琳等判定的国有企业高管晋升样本包括离任后去往:(1)政府部门;(2)在股东单位升职;(3)调任同级企业单位并获得职位晋升,如本公司的总经理或党委书记升任其他同级单位的董事长^[8]。

2.政治晋升预期或机会的刻画。在实证研究中,一些文献还从高管政治晋升预期或者机会的视角来刻画高管面临的政治晋升激励。一般认为,政治晋升预期或机会越大时,高管面临的政治晋升激励越强。陈仕华等将董事长或总经理是否调入政府部门任职作为高管是否存在政治晋升的依据,并通过是否实现了政治晋升来刻画高管的政治晋升机会^[10]。Chen 等认为,年龄越大、任期越长,高管晋升机会越小^[4]。郝项超利用高管的剩余政治生涯年限(任职时的年龄与法定退休年龄之间的年限)除以未来政治级别晋升空间(当前职位的政治级别与最高官员级别之间的差距)来反映高管的政治晋升激励,数值越大说明高管相对于同级别的竞争对手越年轻,按照干部年轻化的要求未来被擢升的概率越大,政治晋升激励也越大^[30]。曹伟等从业绩、博士学位、前任高管的政治晋升情况、年龄等四个维度反映高管的政治晋升预期。他们认为,学历越高、年龄越小的 CEO 以及企业业绩越好、前任高管存在政治晋升时,CEO 的政治晋升预期越高,在此基础上他们构建了政治晋升预期综合指数,该指数越大,CEO 获得政治晋升的可能性越大^[13]。步丹璐等以前任高管的晋升情况来反映晋升预期,认为如果企业前任高管晋升到政府部门或集团内部更高职位,则现任高管有着较高的晋升预期^[29]。卢馨等通过实际控制人级别、是否处于发达地区、资产收益率、资本保值增值率、年龄、性别、政府工作经验、政治身份等特征变量衡量政治晋升机会。她们认为,在央企、发达地区或者业绩越好的国有企业,年龄越轻、男性、有过政府部门工作经历以及拥有人大代表或政协委员身份,具有这些特征的高管获得政治晋升的机会较大,在此基础上,她们计算了八个维度的算值平均值来反映高管面临的政治晋升激励^[5]。

从政治晋升这一既成事实的角度来刻画是否存在政治晋升激励相对简单且便于开展相关实证研究工作。然而,实际的政治晋升毕竟是少数竞赛参与者的胜利,并不意味着获得政治晋升的高管与没有被升迁的高管之间在能力、努力程度等方面存在明显的差异,因而这种事后的度量不仅无法评价政治晋升激励的强度,还可能会低估政治晋升的影响^[30]。因此,一些学者认为,未来政治晋升的机会要比实际的政治晋升更能准确度量“准官员”所面临的政治晋升激励^[30]。

(三)影响国有企业高管政治晋升的因素

高管是否能够通过自身的努力公平地获得晋升是决定晋升锦标赛是否有效的关键。对于国有企业而言,行政任命和委派是当前国有企业高管的主要晋升方式,这种模式下高管的任免、晋升并不完全依赖于努力水平和相对业绩排名,还取决于竞争者的背景、社会责任的承担等因素。已有文献对于国有企业高管政治晋升影响因素的解释主要集中于“政绩论”和“关系论”。

地方政府在其管辖区域内通常监管多家国有企业,形成一个委托人多个代理人的管理模式,受时间、精力、能力等的限制,政府机构对于国有企业高管的评价往往是结果导向的^[11]。结果的重要体现就是经营业绩。由于经营业绩很大程度上能够反映高管的能力,一直以来被视为评价和考核国有企业高管的重要指标,通常情况下业绩好的国有企业高管更容易获得晋升,即业绩是决定国有企业高管政治晋升的关键^[5],这是“政绩论”的主要观点。经验证据方面,赵震宇等将高管变更分为降职、平调或不变、晋升三种状态,他们的研究发现,公司业绩和董事长、总经理的变更呈现显著正相关关系^[31];王曾等、Cao等以及Feng和Johansson的实证研究证实,国有企业经营业绩与CEO政治晋升或职位晋升的可能性显著正相关^{[9][1][26]}。国有企业通常有着多元化的目标,包括经济目标、社会目标和政治目标等,除了业绩之外,承担政治性、社会性任务例如保持雇员的稳定同样能够成为国有企业高管政治晋升的筹码,特别是在地方经济发展和政府目标完成中是否发挥了积极作用是考察高管业绩的重要维度,是影响甚至决定高管能否获得晋升的另一重要因素。刘青松和肖星利用2000~2012年我国上市非金融国有企业数据进行的研究发现,国有企业高管晋升与其承担的社会责任正相关,当业绩高于门槛(ROA行业中位数)时,高业绩并不会增加晋升机会,此时承担社会责任成为影响能否晋升的关键^[7]。然而,同样也有证据显示,业绩并不是决定高管是否能够被提拔的关键,例如丁友刚和宋献中的经验研究表明,高管升迁与业绩无关^[32]。与上述“政绩”角度的解释不同,李维安和孙林的研究证实了“关系”对于国有企业高管政治晋升的重要性,他们的研究表明,省属国有企业负责人的晋升概率因国有企业负责人和省委书记、组织部部长的同乡关系而增加,这种正向影响对于有政治关联的省属国有企业负责人更加明显^[33]。

与地方官员晋升机制的既有研究类似,越来越多的经验证据证实“政绩”和“关系”在国有企业高管政治晋升中都很重要。例如,杨瑞龙等利用189位央企领导职位变动数据进行的实证分析发现,提高央企营业收入增长率、拥有中央委员及候补委员或中纪委委员身份、拥有博士学位的高管有着更高的升迁概率,这表明“政绩”和“关系”在央企领导晋升中均发挥着重要作用^[3]。张霖琳等利用2003~2012年国有企业董事长和总经理以及党委书记离任去向和升降数据进行的实证研究发现,晋升评价机制在央企和地方国有企业被差异化执行,央企高管的晋升取决于业绩及个人能力,而地方国有企业高管的晋升则依赖于非业绩的政治关系和政策性负担的承担^[8]。

四、国有企业高管政治晋升的经济后果

(一)高管政治晋升与公司治理

1.政治晋升与显性激励、隐性激励。在经济转型时期,对于国有企业管理者而言,显性激励的作用相对较弱,隐性激励在高管治理中发挥着越来越重要的作用。特别是,国有企业长期存在着严格的薪酬管制现象,当货币化薪酬受到管制时,会替代地形成多元化的、不直接以货币为依归的报酬体系,在这些替代性报酬体系中,既包括在职消费的隐性契约也包括政治晋升^[34],这表明政治晋升激励既可能会影响显性薪酬激励也可能会影响隐性在职消费激励。

政治晋升形成的隐性激励是国有企业高管治理中重要的替代性激励机制^[1]。在与显性薪酬激励的关系方面,一些学者认为,政治晋升激励对国有企业高管行为选择或决策所产生的影响,有时甚至比经济利益更为重要,当政治晋升的预期较高时,高管对于薪酬的要求以及薪酬差距的敏感性会显著降低^[29]。经验证据方面,步丹璐等的研究发现,晋升预期与薪酬差距显著负相关,有着更高政治晋升预期的高管愿意接受低的薪酬以及较小的薪酬差距,相对于集团内部晋升预期,政治晋升预期对薪酬差距的抑制作用更大^[29]。Cao等的研究证实,政治晋升激励能够起到补充货币薪酬激励的作用,以薪酬为基础的显性激励和以政治晋升为基础的隐性激励在影响高管行为方面都是有效的,进一步地,在CEO政治晋升可能性较高时,薪酬与绩效之间的正向关系有所减弱^[1]。郝项超利用82家商业银行数据进行的研究则发现,薪酬激励与政治晋升激励之间存在替代关系^[30]。

在与隐性在职消费激励的关系方面,现有研究并没有获得一致的结论。一方面,国有企业高管为了追求政治晋升可能会减少在职消费以规避风险。王曾等利用2005~2011年国有上市公司数据进行的实证研究证实,国有企业高管政治晋升会导致在职消费的减少,政治晋升可能性越高,在职消费行为收敛得越明显,政治晋升对在职消费的抑制作用大于促进作用^[9]。另一方面,为了增加政治晋升的机会,高管可能需要花费更多的精力和资源,用于政治关系维护、信息获取、社会责任承担等方面的投入,导致在职消费甚至腐败行为的增加。曹伟等有关政治晋升预期影响高管腐败的研究提供了政治晋升与在职消费之间正向关系的部分证据,他们的研究发现,当高管政治晋升预期较高时,发生违规腐败的可能性较小,但是会伴随着公款消费、跑官寻租等隐性腐败,而晋升机会较小的高管为了及时行使在位权力,更容易利用手中职权谋取私人利益,因而更容易出现违规腐败^[13]。

2.政治晋升与企业社会责任承担。企业承担社会责任是影响高管能否获得政治晋升的重要因素^[7],部分学者检验了高管政治晋升激励对于企业承担社会责任尤其是慈善捐赠的影响。企业承担社会责任的典型体现是公益性捐赠,捐赠不仅能够传递企业承担社会责任的信号,还能够起到很好的宣传效果,增加高管的曝光率和政治晋升的筹码。经验证据方面,郑志刚等的案例分析表明,国有企业高管会通过超常公益性捐赠、实施能够增加媒体曝光率的“面子工程”来引起上级领导的关注,增加未来晋升的概率^[6]。张宏亮和王靖宇的实证研究发现,国有企业高管为了谋求政治晋升会有意识地进行社会形象管理,导致企业出现普遍的异常社会捐赠问题,他们认为,这种功利性思想在国有企业蔓延的现象是治理机制失效的典型表现^[35]。

(二)高管政治晋升与企业决策

实权在握的地方官员能够较为自主地支配所掌握的丰富资源用于发展地方经济和民生事业,而国有企业“准官员”能够支配的仅仅是企业所拥有的资源。为了迎合主管部门的需要,满足业绩考核指标或者彰显自身的能力,进而增加政治晋升的筹码,国有企业高管倾向于调动资源实施有利于获得晋升的政治迎合行为,包括超额公益性捐赠、过量媒体宣传、过度投资、操纵盈余、扩大非生产性支出等^[5],这些迎合行为往往是以牺牲企业长期发展为代价的“面子工程”“形象工程”。

1.政治晋升与企业投资。高管政治晋升影响企业决策的文献主要集中于考察政治晋升对企业投资的影响,较为一致的结论是,高管面临的政治晋升激励容易导致国有企业出现过度投资现象。卢馨等的实证研究发现,政治晋升激励使得国有企业高管会为了获得政治晋升而迎合地方政府的政绩需求,以牺牲企业长期利益为代价实施过度投资和盈余管理行为,且董事长政治晋升激励所致的过度投资尤为明显^[5]。金宇超等将国有企业高管追求政治晋升与规避政治风险两种动机结合起来进行的研究表明,在反腐过程中,国有企业高管追求政治晋升的动机导致企业在投资方面出现明显的“急于表现”倾向,加剧过度投资,而当年龄超过58岁时高管政治晋升动机减弱,这会导致更为严重的投资不足^[12]。作为投资的一种重要表现形式,并购同样会受到高管政治晋升激励的显著影响。陈仕华等研究发现,当国有企业高管面临的政治晋升机会较大时,企业选择并购的成长方式的可能性明显增加,且在并购交易中支付的溢价水平相对较高,但政治晋升推动的并购长期来看绩效表现较差^[10]。赵立彬和赵妍利用年龄反映政治晋升激励进行的实证分析则表明,国有企业高管年龄和并购行为之间显

著负相关,高管越年轻越可能实施并购活动,年龄在47岁以下的高管更有动机实施并购^[36]。尽管政治晋升激励使得国有企业高管可能以牺牲企业长期发展为代价实施迎合行为继而谋求政治晋升,但周铭山和张倩倩基于研发投入角度的实证研究发现,政治晋升激励使得国有企业CEO更加专注于有效的研发投入,在降低研发投入量的基础上,提高了企业创新产出,他们认为,政治晋升激励下的企业创新行为是“真才实干”而非“面子工程”^[11]。

2.政治晋升的其他影响。一些学者还从融资、风险承担等视角考察了高管政治晋升的影响,提供了政治晋升影响企业决策的多维度证据。Hung等利用内地国有企业到香港上市数据样本进行的研究证实,具有政治关联的高管所在国有企业到香港上市是为了获得政治租金,表现为这些公司的高管要比内地上市的高管能够获得更多的媒体曝光,更有可能实现政治晋升即获得高级别的政府职位,他们认为,境外上市为关联企业的高管提供了获得政治租金的新渠道^[27]。金宇超等认为,国有企业高管在政治动机的驱动下,对于风险的规避抑或过度承担的倾向,取决于企业业绩正向波动的期望政治收益与企业业绩负向波动的期望政治损失的相对大小^[12],Ding等利用央企及其控股上市公司数据提供的经验证据进一步表明,高管政治晋升激励会加剧企业风险承担行为,使得公司面临更多的风险^[25]。

(三)高管政治晋升与企业业绩

除了考察高管政治晋升对公司治理和企业决策的影响之外,部分学者还直接检验了高管政治晋升对企业业绩的影响,研究结论不一而足。例如,宋德舜从高管更换次数、继任者年龄和继任者产生模式三个维度反映高管面临的政治激励,研究发现,董事长的政治激励(政治升迁)而不是货币激励(年度薪酬和持股价值)在公司绩效变动中起决定性作用,能吸收其他因素对公司绩效的影响^[37]。Cao等的经验证据进一步表明,国有企业CEO的政治晋升与公司绩效正相关,他们认为,政治晋升激励并不总是与公司价值最大化相背离^[1]。尽管如此,郑志刚等的案例分析发现,政治晋升所导致的高绩效是高管为追求政治晋升而构建的“面子工程”,这种工程并不利于企业长期的持续稳定发展^[6]。

五、总结与未来研究展望

激励是高管治理的核心,而高管面临的激励是决定其行为选择和决策的关键。基于锦标赛理论,大量研究考察了以CEO薪酬与非CEO高管薪酬之间差距反映的晋升激励的影响因素和经济后果^{[16][20]}。区别于这种组织内部的晋升激励,我国国有企业的高管还有机会被提拔进入政府行政管理部门,转变为实权在握的政府官员,这是我国经理人市场区别于其他经济体的鲜明特色^[1]。既有文献的证据表明,政治晋升形成的隐性激励对于国有企业高管而言更为关键,实现政治晋升是多数国有企业高管职业生涯的重要目标,特别是在面临制度约束而无法提供有效薪酬激励的情况下,外部晋升的机会能够为国有企业高管提供有效的激励^[1]。基于这种独特的制度背景,一些学者考察了影响或决定国有企业高管政治晋升的因素以及高管面临的政治晋升激励对公司治理或企业决策的影响,获得的经验证据对于我们理解中国特色的国有企业高管晋升机制、激励模式具有重要价值。然而,与汗牛充栋的薪酬激励文献相比,立足于特有的制度情境考察国有企业高管政治晋升的文献依然较为有限^{[2][6]},诸多问题值得深入探索。

在行政经济型治理模式下,行政级别的存在使得我国国有企业高管长期面临着特殊的政治晋升激励,理解这种激励的特殊性和经济后果无论是对于探索我国国有企业的运行和治理模式,深化国有企业改革,促进国有企业更好地发展,还是对于拓展高管激励的理论研究都具有重要的价值。通过对有限的国有企业高管政治晋升文献的梳理,本文对未来该领域的研究提出以下几点建议:

第一,立足于现实的制度情境,准确界定政治晋升和政治晋升激励。首先,研究对象聚焦于国有企业。少数关注高管政治晋升激励的文献研究对象涵盖了民营企业,然而,民营企业高管面临的激励主要是晋升激励和政治参与激励,前者表现为组织内部职位的提升,后者表现为参选人大代表或政协委员,与国有企业高管面临的政治晋升激励在动机方面存在本质的区别^{[6][9]},因此政治晋升激励的研究对象理应是国有企业。其次,政治晋升应以是否进入政府机构任职作为主要判断依据。政府官员

和企业家拥有的资源配置权力存在很大差异,在“官本位”思想的影响下,国有企业高管尽管是兼具官员和企业家双重身份的“准官员”,且具有和同级别政府官员相同的政治待遇、类似的政治晋升空间,但高管还是希望能够成为掌握实权的党政大员^[3]。因为唯有转变为真正的官员,进入仕途,高管才能在行政级别上有所提高,在党政系统内进一步升迁,政治生命才能够延续^{[3][9]},也才能获得更多的收益、更高的社会地位和更大范围内的资源配置权^[26]。最后,政治晋升的界定与政治晋升激励的界定应有所区别。正如上文所言,现有多数文献主要通过既成事实的政治晋升来反映高管面临的政治晋升激励或激励强度,然而,实现政治晋升的高管与没有获得晋升的高管之间是否存在显著差异值得探讨,更重要的是,这种事后的度量并不能客观评价高管面临政治晋升激励的强度或者政治晋升机会的大小,也会低估政治晋升的影响^[30]。因此,本文认为,考察高管政治晋升事件所产生的影响可以通过实际的政治晋升来反映,而政治晋升激励的界定通过多维度构建综合指标以反映晋升预期、晋升机会或者激励强度的做法相对更为合理。

第二,通过理论推演和实证检验考察国有企业高管政治晋升对企业管理决策或公司治理的影响,以观察高管政治晋升的真实效应。对于国有企业高管政治晋升真实效应的考察需要独辟蹊径而不能期望通过综合性的业绩指标来反映^[6],考察高管政治晋升对企业管理决策或公司治理的影响能够更为客观地观察国有企业高管所面临的政治晋升激励的真实效应和经济后果。政府机构对国有企业高管的评价标准并非完全是客观的,而高管的主要目标是进入仕途、提升政治层级,导致高管为了晋升可能以牺牲企业效率为代价实施一些机会主义行为,这是国有企业通常面临的严重代理问题。在政治晋升激励和行政级别的刺激下,国有企业高管可能会选择性地采取或执行战略、投融资决策、会计政策,从而客观上影响了其他治理机制作用的发挥^[4]。结合国有企业独特的制度背景和高管的个体异质性,基于政治晋升锦标赛、职业生涯关注(Career Concerns Theory)、寻租等理论构建理论模型,从理论上解释高管政治晋升或者晋升激励的影响,在此基础上提炼、总结国有企业高管政治晋升的规律,这对于拓展现有的企业理论具有重要价值。

在界定政治晋升的基础上,实证研究工作需要拓宽广度和深度,增强研究的严谨性。就从研究方法而言,高管政治晋升经济后果的检验存在普遍的内生性问题,采用事件研究法或者借鉴政府官员晋升领域相对成熟的研究方法,控制内生性对研究结论的影响,这对于准确测度政治晋升的真实效应更有价值。从研究内容的角度而言,决定国有企业高管政治晋升的关键是政绩、能力还是“关系”需要更多的证据。国有企业与政府存在紧密的联系,高管面临的激励和行为选择势必受到外部制度环境尤其是政治环境的影响^[26],考察高管政治晋升与外部政治环境(例如地方官员更替、人大和政协会议的召开)之间的交互作用对于理解政治晋升的真实效应更具价值。出于政治晋升的考量,高管是否会选择性地实施企业战略、税收缴纳、信息披露、盈余管理、社会责任承担等行为以迎合地方政府或主管机构的需要值得进一步讨论。高管政治晋升激励导致其采取的机会主义行为或者政治晋升激励的负面效应对企业会造成何种影响同样需要新的大样本经验证据。此外,尽管一些研究考察了政治晋升激励与薪酬激励、在职消费的关系,但我们依然无法获知政治晋升激励与其他激励形式^[25]以及政治晋升激励与监督机制的交互效应,特别是对公司决策、行为选择的综合影响,这些都将是有价值的研究课题。

参考文献:

- [1] Cao, J., Lemmon, M., Pan, X., Qian, M., Tian, G.G. Political Promotion, CEO Incentives, and the Relationship between Pay and Performance[J]. Management Science, <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2966>.
- [2] Kato, T., Long, C. Tournaments and Managerial Incentives in China's Listed Firms: New Evidence[J]. China Economic Review, 2011, 22(1): 1—10.
- [3] 杨瑞龙, 王元, 聂辉华. “准官员”的晋升机制: 来自中国央企的证据[J]. 管理世界, 2013, (3): 23—33.
- [4] Chen, D.H., Kim, J.B., Li, O.Z., Liang, S.K. China's Closed Pyramidal Managerial Labor Market and the Stock Price Crash Risk[J]. The Accounting Review, 2018, 93(3): 105—131.

- [5] 卢馨,何雨晴,吴婷.国有企业高管政治晋升激励是长久之计吗? [J].经济管理,2016,(7): 94—106.
- [6] 郑志刚,李旭东,许荣,林仁韬,赵锡军.国有企业高管的政治晋升与形象工程——基于 N 省 A 公司的案例研究[J].管理世界,2012,(10):146—156.
- [7] 刘青松,肖星.败也业绩,成也业绩? ——国有企业高管变更的实证研究[J].管理世界,2015,(3):151—163.
- [8] 张霖琳,刘峰,蔡贵龙.监管独立性、市场化进程与国有企业高管晋升机制的执行效果——基于 2003~2012 年国有企业高管职位变更的数据[J].管理世界,2015,(10): 117—131.
- [9] 王曾,符国群,黄丹阳,汪剑锋.国有企业 CEO“政治晋升”与“在职消费”关系研究[J].管理世界,2014,(5): 157—171.
- [10] 陈仕华,卢昌崇,姜广省,王雅茹.国有企业高管政治晋升对企业并购行为的影响——基于企业成长压力理论的实证研究[J].管理世界,2015,(9):125—136.
- [11] 周铭山,张倩倩.“面子工程”还是“真才实干”? ——基于政治晋升激励下的国有企业创新研究[J].管理世界,2016,(12):116—132.
- [12] 金宇超,靳庆鲁,宣扬.“不作为”或“急于表现”:企业投资中的政治动机[J].经济研究,2016,(10):126—139.
- [13] 曹伟,杨德明,赵璨.政治晋升预期与高管腐败——来自国有上市公司的经验证据[J].经济学动态,2016,(2):59—77.
- [14] Lazear, E. P., Rosen, S. Rank-order Tournaments as Optimum Labor Contracts[J]. Journal of Political Economy, 1981, 89(5): 841—864.
- [15] 张红,周黎安,梁建章.公司内部晋升机制及其作用——来自公司人事数据的实证证据[J].管理世界,2016,(4):127—137.
- [16] Kale, J. R., Reis, E., Venkateswaran, A. Rank-Order Tournaments and Incentive Alignment: The Effect on Firm Performance[J]. Journal of Finance, 2009, 64(3): 1479—1512.
- [17] Burns, N., Minnick, K., Starks, L. CEO Tournaments: A Cross-Country Analysis of Causes, Cultural Influences, and Consequences[J]. Journal of Financial and Quantitative Analysis, 2017, 52(2): 519—551.
- [18] Sun, S. L., Habib, A., Huang, H. J. Tournament Incentives and Stock Price Crash Risk: Evidence from China [J]. Pacific-Basin Finance Journal, 2019, 54(4): 93—117.
- [19] Cichello, M. S., Fee, C. E., Hadlock, C. J., Sonti, R. Promotions, Turnover, and Performance Evaluation: Evidence from the Careers of Division Managers[J]. The Accounting Review, 2009, 84(4): 1119—1143.
- [20] Kini, O., Williams, R. Tournament Incentives, Firm Risk, and Corporate Policies[J]. Journal of Financial Economics, 2012, 103(2): 350—376.
- [21] Jia, N. Tournament Incentives and Stock Price Crash Risk[J]. Accounting Horizons, 2018, 32(3): 101—121.
- [22] 周黎安.中国地方官员的晋升锦标赛模式研究[J].经济研究,2007,(7):36—50.
- [23] 周黎安.转型中的地方政府:官员激励与治理[M].上海:格致出版社,2017.
- [24] 周黎安.“官场+市场”与中国增长故事[J].社会,2018,(2):1—45.
- [25] Ding, S. J., Jia, C. X., Qu, B. Z., Wu, Z. Y. Corporate Risk-Taking: Exploring the Effects of Government Affiliation and Executives' Incentives[J]. Journal of Business Research, 2015, 68(6): 1196—1204.
- [26] Feng, X., Johansson, A. C. CEO Incentives in Chinese State-Controlled Firms[J]. Economic Development and Cultural Change, 2017, 65(2): 223—264.
- [27] Hung, M. Y., Wong, T. J., Zhang, T. Y. Political Considerations in the Decision of Chinese SOEs to List in Hong Kong[J]. Journal of Accounting and Economics, 2012, 53(1—2): 435—449.
- [28] 许年行,罗炜.高管政治升迁与公司过度投资行为[Z].中国人民大学商学院工作论文,2011.
- [29] 步丹璐,张晨宇,林腾.晋升预期降低了国有企业薪酬差距吗? [J].会计研究,2017,(1):82—88.
- [30] 郝项超.高管薪酬、政治晋升激励与银行风险[J].财经研究,2015,(6):94—106.
- [31] 赵震宇,杨之曙,白重恩.影响中国上市公司高管层变更的因素分析与实证检验[J].金融研究,2007,(8): 76—89.
- [32] 丁友刚,李献中.政府控制、高管更换与公司业绩[J].会计研究,2011,(6):70—76.
- [33] 李维安,孙林.同乡关系在晋升中会起作用吗? ——基于省属国有企业负责人的实证检验[J].财经研究,2017,43(1):17—28.
- [34] 陈信元,陈冬华,万华林,梁上坤.地区差异、薪酬管制与高管腐败[J].管理世界,2009,(11):130—143.
- [35] 张宏亮,王靖宇.晋升激励与国有企业异常捐赠[J].财经科学,2017,(4):77—88.
- [36] 赵立彬,赵妍.高管年龄与公司并购——基于政治晋升激励视角[J].投资研究,2016,(7): 58—72.
- [37] 宋德舜.国有控股、最高决策者激励与公司绩效[J].中国工业经济,2004,(3):91—98.

(责任编辑:胡浩志)