

文章编号:2095-0365(2017)01-0011-08

央企分红、高管在职消费与公司经营绩效

时 祎

(福建师范大学 经济学院,福建 福州 350100)

摘 要:在我国国有资产管理的现行框架下,过长的委托代理链条使国有企业运行成本居高不下,央企高管畸高的在职消费是这一运行成本的重要组成部分,直接或间接地影响了央企的经营绩效。为研究该问题,选取2012—2014年我国央企作为研究样本,通过建立央企分红、高管在职消费与公司经营绩效的计量模型,实证分析发现:国企红利分配机制的建构不仅能够有效地抑制高管在职消费,而且通过降低国企代理成本,可以提升企业经营绩效。最后,基于研究结论提出了相关对策建议。

关键词:央企分红;在职消费;公司治理;经营绩效

中图分类号:F275.4 **文献标识码:**A **DOI:**10.13319/j.cnki.sjztdxbskb.2017.01.03

一、引言

2007年,国务院《关于试行国有资本经营预算的意见》正式实施,意味着国企只交税收不交利润历史的结束^[1]。十八届三中全会发布的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》规定国有资本收益上缴公共财政比例到2020年提高至30%,引起了学界对国有资本收益分配问题的高度关注。国有企业的所有权性质是认定国企分红必要性的制度根源,而国企分红带来的社会经济效应是强有力的动力因素。与地方国有企业相比,央企的成长土壤更加得天独厚,资产总额庞大,许多央企由于被国家赋予特许经营权而处于行业垄断地位。由此,央企内部积聚了大量的要素资源,获得了高额利润,形成了目前既强且大的格局。但与此同时,传统体制改革的不彻底使央企的公司治理问题并没有因为利润的大幅增长而得以根本解决。众所周知,所有者和经营者分离

而产生的委托代理问题是市场经济条件下现代公司治理的一大难题。在我国国有资产管理的现行机制下,过长的委托代理链条使国有企业作为国有资本受托人的运行成本居高不下,而其中央企高管畸高的在职消费是这一运行成本的重要组成部分。作为公司正常经营的需要以及契约不完备性的产物,在职消费行为本身具有一定的合理性^[2]。但不合理的高额的在职消费成本势必会影响到央企最终的效益和业绩。本文试图通过实证分析,验证央企分红能够有效抑制央企高管在职消费行为,从而提高公司的经营绩效这一观点假设。

二、文献回顾与研究假设

(一)相关研究文献回顾

王旭研究了国有企业股权结构与企业价值的关系,提到了“国退民进”,认为该理念就是让更多

收稿日期:2016-11-25

作者简介:时 祎(1991—),女,硕士研究生,研究方向:财务会计理论与实务。

基金项目:2014年国家社科基金重点项目《国企红利征缴比例倍增目标下的国资预算支出民生化研究》(14AGL007);2013年国家社科基金青年项目《公共资源收益合理共享视角下的国有企业红利分配研究》(13CGL024);2013年教育部人文社科项目《民生财政导向下的国有资本经营预算支出结构与绩效评价研究》(13YJA630007)

本文信息:时 祎. 央企分红、高管在职消费与公司经营绩效 [J]. 石家庄铁道大学学报:社会科学版,2017,11(1): 11-18.

的人参与国企分红,进而对企业管理权的制衡作用进行强化^[3]。李静提出,国有企业向国家分配利润是国有资本经营预算的核心^[4]。但乔丽认为我国国企红利分配仍然处于低水平^[5]。央企大规模的利润留存使得委托代理问题更加突出,尤其是股东与管理层之间的矛盾更为凸显。唐雪松等将2000—2006年我国国有控股上市公司作为研究对象,研究了地方政府与地方国企的关系:地方政府往往会刺激地方国企的投资,地方政府的干预现象严重^[6]。李宝宝、黄寿昌将“在职消费”一般性地定义为企业管理性资源的过度耗费,该种耗费的目的是满足经理的个人效用最大化^[7]。从该定义可以看出,在职消费的目的是经理人追求个人利益或效用最大化,采用的基本手段是过度耗用企业的资源。田利辉认为管理层代理问题包括过度公款(在职)消费、企业盲目扩张等^[8]。罗昆和马磊提出,我国国企高管薪酬仍然存在规制手段单一、法律程序规制无力和信息披露不完善等问题^[9]。翟胜宝等提出,国企高管的在职消费,尤其是超额超标准的在职消费实际上是官员腐败的行为^[10]。薛文博基于国有企业产权改革的视角,选取了我国国有企业上市公司为研究对象,实证研究了高管薪酬、企业分红与企业绩效的关系,发现显性和隐性薪酬均对企业分红产生积极作用^[11]。张建华、王君彩实证分析了我国国有企业分红与经营绩效的关系,研究发现国企分红能够促进企业经营绩效的提高^[12]。李增福等基于盈余管理的现状,实证研究了国有控股和机构投资者对真实活动盈余管理的抑制作用,研究发现国有控股公司的真实盈余管理水平显著高于非国有公司^[13]。本文拟在上述研究成果的基础上,通过对央企分红、高管在职消费与公司经营绩效三者关系的实证分析,得出合理的研究结论,并据此提出有针对性的对策建议。

(二)本课题的研究假设

近年来,随着各项支持国有企业“做强做大”政策的实施,许多国企(尤其是央企)积累了包括内源性融资在内的大量资源,作为企业的实际控制人,高层管理人员拥有巨额利润的支配权,直接决定着这些利润的留存方式和使用方向。应当归属于国家(国有股东)的利润留存在企业内部,导致了企业的管理层成为了获利者,这为他们的在职消费行为提供了可行性和便利性。实践证明,

现金股利的分红能够减少企业内部融资的来源,限制高级管理层的现金支配权,从而降低其在职消费的程度。不仅如此,建立和健全中央企业分红制度有助于提升企业的再投资效率,改善公共财政整体资源的配置。基于以上分析,本文提出假设1:

假设1:央企现金股利的上缴能够抑制企业高管人员在职消费水平。

影响公司经营绩效的因素有很多,代理成本是其中的一个重要方面,而高管人员在职消费是代理问题突出和代理成本高昂的体现。Jensen和Meckling认为,在职消费增加代理成本,降低企业价值^[14]。鉴于此,本文提出假设2:

假设2:央企高管在职消费水平会给公司经营绩效产生负面影响。

三、模型的构建与控制变量的选取

(一)计量模型的建构

本文致力于探讨央企分红是否可以抑制在职消费,降低代理成本,提升公司经营绩效。因此,本文首先构建模型(1),如下:

$$NPC = \alpha_0 + \alpha_1 DIV + \alpha_2 SIZE + \alpha_3 LEV + \alpha_4 SAL + \alpha_5 MSH + \alpha_6 DUAL + \alpha_7 YEAR \quad (1)$$

模型(1)用来检验央企分红对在职消费的抑制作用,实现对假设1的检验。在模型(1)中,本文采用每股股利(DIV)这一指标来衡量央企的股利分派程度,并研究其对在职消费水平的影响。对于在职消费水平的度量,尚无统一定论,本文采用管理费用比率(NPC)(管理费用占主营收入的比例)来度量我国央企在职消费的水平。管理费用的大小能够反映管理者在支配公司资源上自由处置权的大小。本文的研究样本是央企集团所属的国有控股上市公司,由于数据的获取难度,非上市公司其分红程度难以衡量,故不作为本文的研究对象,且本文关注的是中央直接管理的一级企业,故也不考虑其他分配形式。

随后,本文构建模型(2),如下:

$$EPS = \alpha_0 + \alpha_1 NPC + \alpha_2 DIV + \alpha_3 SIZE + \alpha_4 LEV + \alpha_5 SAL + \alpha_6 MSH + \alpha_7 DUAL + \alpha_8 YEAR \quad (2)$$

模型(2)用来验证央企分红、在职消费与公司经营绩效的关系,实现对假设2的检验。在模型(2)中,本文采用了会计指标每股收益(EPS)来

衡量公司经营绩效的大小,通过管理费用比率与每股收益的关系来验证在职消费与公司效益的关系。

(二)控制变量的选取及说明

考虑到经济环境的复杂性,本文加入了一系列与被解释变量相关的变量作为控制变量,以提高本文研究结论的说服力。

公司规模(SIZE)。本文用总资产的自然对数表示公司规模大小,总资产数额的大小一定程度上可以反映出公司的规模大小。公司规模越大,在职消费绝对额可能越多,基于此,本文假设公司规模和在职消费呈现显著的正向关系。

财务杠杆(LEV)。用资产负债率表示财务杠杆的高低。财务杠杆的合理运用,可以提高企业的净资产利润率,提高股东收益。因此,财务杠杆的运用使得管理层与股东的利益更多地趋于一致,基于此,本文预测财务杠杆对在职消费程度存在负向影响。

高管薪酬(SAL)。将前三名高管人员薪酬取自然对数,用其大小来衡量高管薪酬的程度。某种程度上可以说,国有企业中的在职消费其实是薪酬管制下的产物。基于此,本文预测高管薪酬与其在职消费呈负相关关系。

管理层持股比率(MSH)。管理层持股是股东对管理层的激励手段之一,目的是降低代理成本,使管理层的利益与股东利益更多地趋于一致,从而约束管理层的行为,减少逆向选择和道德风险。因此,本文预测管理层持股比率与在职消费成负向关系。

董事长和总经理是否为同一人(DUAL)。董事长和总经理的兼任情况对在职消费也存在着影响。一般而言,如果董事长和总经理为同一个人,其权限会扩大,在职消费可能会增多。因此,本文预测董事长和总经理的兼任情况与在职消费存在正向关系。

本文引入年度虚拟变量(YEAR)控制年度的影响,以 2012 年度为参照系,在模型中设置 year2013、year2014 虚拟变量,如果样本中央企所在年度为 2013 年,那么属于该年度取值为 1,否则取值为 0;如果样本中的央企所在年度为 2014 年,则属于该年度取值为 1,否则为 0。具体的变量说明见表 1。

表 1 变量定义表

变量代码	变量名称	变量定义
NPC	在职消费	管理费用与营业收入之比
DIV	每股股利	股利总额与年末普通股股数之比
EPS	每股收益	净利润与年末普通股股数之比
SIZE	公司规模	期末总资产的自然对数
LEV	财务杠杆	负债与总资产之比
SAL	前三高管薪酬	前三名高管薪酬之和的自然对数
MSH	管理层持股	管理层持股比例
DUAL	两职兼任	若董事长和总经理两职兼任,取值 1,否则取值 0
YEAR	年度虚拟变量	两个年度虚拟变量,以 2012 年为参照系,属于该年度取值 1,否则取值 0

四、实证检验与结果分析

(一)样本选择与数据来源

本文选取了 2012—2014 年的中央国有企业作为初始研究样本。在数据的收集与整理过程中,为确保多元线性回归结果的准确性,按照以下步骤进行了数据的筛选和剔除:由于金融行业(基于中国证监会行业分类标准)具有其行业特殊性,按照传统做法,本文将此行业样本剔除;由于需要使用近三年的公司数据,因此将数据不完整或者数据存在差错的剔除;由于异常值会严重影响模型的回归结果,因此剔除 3 个异值样本。最终得到 618 个样本观测值。本文的研究数据主要来源于 CSMAR 国泰安数据库,部分缺失数据根据深交所网站或上交所网站对公披露的年报进行补充,个别数据通过手工搜集、整理和计算而成。本文实证分析部分使用 SPSS18.0 软件完成。

(二)描述性统计结果

1. 模型(1)主要变量描述性统计结果

表 2 提供了模型(1)主要变量的描述性统计结果。从表 2 可以看出,主要变量的最大值和最小值之间差异较大,尤其是公司规模和高管薪酬,这些差异表明不同央企之间的情况迥然不同。公司规模最小值为 19.479,最大值为

28.509,标准差为 1.746,这可能是因为不同行业的具体情况有所不同,有些行业的平均总资产数额偏高,而有些行业普遍偏低;高管薪酬最小值为 0.000 0,最大值为 17.239,标准差为 0.859,这可能是因为不同央企的经营绩效不同,或者某一个年份公司经营绩效不景气,因此对管理层的管理制度和激励政策有所区分,导致了高管薪酬的较大差异。

表 2 模型(1)主要变量描述性统计结果

变量	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>NPC</i>	618	0.002	0.358	0.075	0.054
<i>DIV</i>	618	0.000	0.970	0.102	0.143
<i>SIZE</i>	618	19.479	28.509	23.106	1.746
<i>LEV</i>	618	0.002	1.037	0.532	0.208
<i>SAL</i>	618	0.000	17.239	14.376	0.859
<i>MSH</i>	618	0.000	0.157	0.003	0.014

2. 模型(2)主要变量描述性统计结果

表 3 提供了模型(2)主要变量的描述性统计结果。从表 3 可以看出,每股收益(*EPS*)差别较大,最小值为-2.655,最大值为 3.208,标准差为 0.593。这表明我国央企的经营绩效具有很大的差别,发展并不均衡。

表 3 模型(2)主要变量描述性统计结果

变量	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>EPS</i>	618	-2.655	3.208	0.376	0.593
<i>NPC</i>	618	0.002	0.358	0.075	0.054
<i>DIV</i>	618	0.000	0.970	0.102	0.143
<i>SIZE</i>	618	19.479	28.509	23.106	1.746
<i>LEV</i>	618	0.002	1.037	0.532	0.208
<i>SAL</i>	618	0.000	17.239	14.376	0.859
<i>MSH</i>	618	0.000	0.157	0.003	0.014

(三)多元回归结果

1. 模型(1)的多元回归结果

(1)模型(1)主要变量相关性分析。表 4 提供了模型(1)相关变量的 Pearson 检验。从表 4 可得,央企在职消费程度(*NPC*)与央企分红(*DIV*)之间呈现显著负相关关系,Pearson 系数在 1%的水平上通过了显著性检验。该检验结果表明央企分红在一定程度上能够对在职消费起到抑制作用,通过提高分红比例可以改善在职消费不合理状况,降低代理成本。从整体来看,解释变量和控制变量之间的相关系数普遍较小,相关度不高,表明模型(1)出现多重共线的可能性比较低。

表 4 模型(1)相关变量的 Pearson 检验

变量	<i>NPC</i>	<i>DIV</i>	<i>SIZE</i>	<i>LEV</i>	<i>SAL</i>	<i>MSH</i>	<i>DUAL</i>
<i>NPC</i>	1.000						
<i>DIV</i>	-0.165***	1.000					
<i>SIZE</i>	-0.438***	0.245***	1.000				
<i>LEV</i>	-0.292***	-0.117***	0.483***	1.000			
<i>SAL</i>	-0.193***	0.300***	0.319***	0.106***	1.000		
<i>MSH</i>	0.064*	-0.003	-0.154***	-0.119***	-0.022	1.000	
<i>DUAL</i>	0.055*	-0.042	-0.105***	-0.051	-0.019	0.074**	1.000

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的显著性水平上显著。下同。

(2)模型(1)回归结果。表 5 为模型(1)的回归结果和共线性诊断。央企分红(DIV)的回归系数为-0.031,与预期符号一致,在 5%的显著性水平上通过了显著性检验,证实央企分红与在职消费水平确为负相关关系,央企现金股利的发放能够抑制高管人员在职消费水平。由此我们提出的假设 1 得到验证。公司规模(SIZE)回归系数为-0.011,符号为负,在 1%的显著性水平下显著,表明公司规模并没有加剧高管人员的在职消费行为,没有刺激高管人员的在职消费意愿;财务

杠杆(LEV)回归系数-0.035,符号为负,与预期符号相一致。在 1%的水平上通过了显著性检验,表明财务杠杆的运用能够降低在职消费水平。高管薪酬(SAL)、管理层持股(MSH)和董事长与经理人兼任情况(DUAL)未通过显著性检验。方差膨胀因子(VIF)表明该模型存在高共线性的可能性较低。与前面的判断结果一致。模型(1)调整后的可决系数为 0.206,回归模型的拟合度较好。DW 统计量的值约等于 2,表明模型(1)的相邻残差不相关可能性较高。模型通过了 F 检验。

表 5 模型(1) 回归结果和共线性诊断

变量	Unstandardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0.378	9.511	0.000		
DIV	-0.031	-2.089	0.037	0.819	1.221
SIZE	-0.011	-7.576	0.000	0.627	1.595
LEV	-0.035	-3.124	0.002	0.705	1.418
SAL	-0.003	-1.185	0.236	0.845	1.183
MSH	-0.018	-0.129	0.897	0.969	1.032
DUAL	0.002	0.209	0.834	0.984	1.016
YEAR			控制		
R Square			0.216		
Adjusted R Square			0.206		
Durbin-Watson			1.800		
F			20.996		
Sig.			0.000		

2. 模型(2)的多元回归结果

(1)模型(2)主要变量相关性分析。表 6 提供了模型(2)相关变量的 Pearson 检验。从该表可以看到,央企在职消费程度(NPC)与央企的经营绩效(EPS)之间呈现显著的负相关关系,Pearson 系数在 1%的水平上通过了显著性检验。表明在职消费水平在一定程度上会对公司效益带来负面影响,阻碍企业的发展。央企分红(DIV)与经营绩效(EPS)之间呈现显著正相关关系,Pearson 系数在 1%的水平上通过了显著性检验。表明央企的分红对于企业的经营绩效具有一定的提升作用,通过央企分红能够促进企业的发展。同模型(1),从 Pearson 检验的整体情况来看,解释变量和控制变量之间的相关系数普遍较小,相关度不

高,表明模型(2)出现多重共线的可能性比较低。

(2)模型(2)回归结果。表 7 提供了模型(2)的回归结果和共线性诊断。通过表 7 可见,在职消费水平(NPC)回归系数为-0.898,在 1%的显著性水平下与企业效益(EPS)显著负相关,表明央企高管在职消费水平的提高会给公司经营绩效产生负面影响。由此,我们提出的假设 2 得到了检验。央企分红(DIV)回归系数为 3.029,在 1%的显著性水平下显著,表明央企分红比例的提高会显著提升企业的经营效益;管理层薪酬(SAL)回归系数为 0.072,在 1%的水平上通过了显著性检验,表明管理层薪酬的提高有利于公司效益的提升。公司规模(SIZE)、财务杠杆(LEV)、管理层持股(MSH)与董事长和经理人兼任情况(DU-

AL)未能通过显著性检验。同样,通过共线性诊断结果可以看出模型(2)存在高共线性的可能性比较小。模型(2)可决系数高,说明该模型拟合程

度好。模型通过了 F 检验。Durbin-Watson 统计量的值为 1.913,约等于 2。根据前文的分析可以初步得出相邻残差不相关的结论。

表 6 模型(2)相关变量的 Pearson 检验

变量	EPS	NPC	DIV	SIZE	LEV	SAL	MSH	DUAL
EPS	1.000							
NPC	-0.215*** 0.000	1.000						
DIV	0.784*** 0.000	-0.165*** 0.000	1.000					
SIZE	0.238*** 0.000	-0.438*** 0.000	0.245*** 0.000	1.000				
LEV	-0.088** 0.015	-0.292*** 0.000	-0.117*** 0.002	0.483*** 0.000	1.000			
SAL	0.338*** 0.000	-0.193*** 0.000	0.300*** 0.000	0.319*** 0.000	0.106*** 0.004	1.000		
MSH	0.003 0.473	0.064* 0.057	-0.003 0.470	-0.154*** 0.000	-0.119*** 0.002	-0.022 0.297	1.000	
DUAL	-0.053* 0.096	0.055* 0.087	-0.042 0.146	-0.105*** 0.004	-0.051 0.105	-0.019 0.316	0.074** 0.033	1.000

表 7 模型(2) 回归结果和共线性诊断

变量	Unstandardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-0.915	-2.857	0.004		
NPC	-0.898	-2.944	0.003	0.784	1.275
DIV	3.029	26.825	0.000	0.813	1.230
SIZE	0.003	0.306	0.760	0.573	1.746
LEV	-0.119	-1.421	0.156	0.694	1.441
SAL	0.072	3.897	0.000	0.843	1.186
MSH	0.425	0.404	0.686	0.969	1.032
DUAL	-0.038	-0.676	0.500	0.984	1.016
YEAR			控制		
R Square			0.633		
Adjusted R Square			0.628		
Durbin-Watson			1.913		
F			116.493		
Sig.			0.000		

(四)稳健性检验

由于国内对于国企在职消费的研究还处于起步阶段,对于在职消费的度量也尚未形成系统的研究方法和最终定论。本文在参考相关学者研究成果的基础上,采用将管理费用率(NPC)作为在

职消费的度量变量。为了使本文的研究结论更具有说服力,笔者重新整理数据,用销售管理费用率(NPC*,即销售费用与管理费用之和占主营业务收入的比)来衡量在职消费水平,仍然得出与前文几乎一致的研究结果(见表 8)。这说明本文的研究结论是稳健的。

表 8 稳健性检验的回归结果

变量	Unstandardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	-1.029	-3.312	0.001		
NPC*	-0.504	-2.679	0.008	0.825	1.212
DIV	3.065	27.197	0.000	0.818	1.222
SIZE	0.004	0.370	0.712	0.571	1.750
LEV	-0.108	-1.295	0.196	0.699	1.430
SAL	0.077	4.191	0.000	0.842	1.188
MSH	0.643	0.610	0.542	0.964	1.037
DUAL	-0.037	-0.653	0.514	0.984	1.016
YEAR			控制		
R Square			0.632		
Adj. R			0.627		
D-W			1.899		
F			116.049		
Sig.			0.000		
N			618		

五、研究结论及对策建议

(一) 研究结论

我国央企在职消费程度与公司经营绩效呈显著负相关关系,表明在职消费一旦超过了合理的水平必然会导致央企经营绩效的降低,损害到包括国有股东在内的央企利益相关者的权益。这就从另一方面说明了控制央企高管在职消费的水平可以在一定程度上对企业经营绩效起到促进作用,从而有利于国有资产的保值增值和国有企业的做大做强。而提高央企分红比例就是控制在职消费程度的有效手段之一。因为随着央企分红的逐步提高,可以减少央企内部巨额利润的留存比例和规模,在一定程度上能有效约束央企高管在职消费行为,从而减少道德风险和逆向选择,降低代理成本。不仅如此,提高央企分红比例还有助于提升企业的经营绩效,促进央企的良性和长远发展。

(二) 对策建议

1. 建立健全相关的法规政策体系,合理制定中央企业的现金股利分红比例

建议相关的立法和行政部门建立健全法规政策,强制性地加大央企现金股利的分红比例。同时,相关政府监督部门应该加强对央企现金股利

分红的监管力度,保证央企分红政策的有效实施。通过有效利用央企分红的作用机制,达到抑制高管在职消费的目的,从而进一步提升企业经营绩效。当然,国有企业的发展壮大需要保有一定的利润留存比例,作为再投资的资金积累,过高的现金股利分红比例不利于企业的可持续性发展。因此,央企的现金股利分红比例需要保持在一定的合理范围之内,按照党的十八届三中全会提出的“到 2020 年,我国国有企业利润上缴公共财政比例达到 30%”的目标要求,是合理和可行的。

2. 加强对央企高层管理人员在职消费行为的审计和监督

一方面,从企业的微观角度来看,国有企业应该加强内部审计的力度,完善内部控制制度,尽量减少高管在职消费的范围,尤其是防范其超标准的过度在职消费行为,必要时,对相关的责任人予以党纪或行政处罚。通过对高管在职消费的严格控制,可以有效减少企业的代理成本,提升企业经营绩效。另一方面,从国家的宏观角度来看,央企的最终所有权归国家所有,加强对央企高管人员在职消费的审计和监督有利于保护国有资本。除了在企业外部聘任专业的经济责任审计机构对高管在职消费行为进行严格审计外,还应该建立健全多元化的外部监管机制,充分发挥政府职能部门、舆论媒体、社会公众等利益相关者的监管

作用。

3. 适当鼓励或奖励管理层持股,提高管理层持股比例,加强其个体利益与企业利益的一致性

管理层作为国有企业的业务经营者和利益相关者,其掌握着国有企业的真实财务信息,由于目前资本市场上信息具有不对称性,企业的其他利益相关者一般很难了解到或者会滞后了解到企业的真实状况。此时,管理层的行为就具有重要信号作用,如果管理层开始持有或加持所在企业的股份,这会在资本市场上传递出利好的消息,增加

公众对该企业的预期。不仅如此,适当鼓励或奖励管理层持有所在国有企业的股份,可以使他们的个人经济利益与股东的最终利益更多的趋于一致,促使他们更大程度上地关注企业的整体效益。提高管理层持股比例,企业经营状况的改善和利润的提高都将与管理层的个人绩效更加息息相关,由此一来,管理层的工作热情将得到更大程度的激发,工作效率相应提高,在职消费的动机得到削弱,过度在职消费的行为就会得到有效抑制。

参考文献:

- [1]廖添土,廖雅珍. 国有企业红利分配:制度变迁与改革前瞻[J]. 龙岩学院学报,2013,31(1):99-104.
- [2]罗宏,黄文华. 国企分红、在职消费与公司业绩[J]. 管理世界,2008(9):139-148.
- [3]王旭. 国有企业股权结构与公司价值关系的实证研究[J]. 经济与管理,2016(7):116-118.
- [4]李静. 国企分红效果分析与检验[D]. 成都:西南财经大学,2012.
- [5]乔丽. 国有企业红利分配政策缺陷与改进[J]. 石家庄铁道大学学报:社会科学版,2015(4):10-16.
- [6]唐雪松,周晓苏,马如静. 政府干预、GDP增长与地方国企过度投资[J]. 金融研究,2010:33-36.
- [7]李宝宝,黄寿昌. 国有企业管理层在职消费的决定因素及经济后果[J]. 统计研究,2012,29(6):76-81.
- [8]田利辉. 国有产权、预算软约束和中国上市公司杠杆治理[J]. 管理世界,2005(7):123-147.
- [9]罗昆,马磊. 激励性规制:国有企业高管薪酬规制的制度重构[J]. 石家庄铁道大学学报:社会科学版,2015,9(1):24-29.
- [10]翟胜宝,徐亚琴,杨德明. 媒体能监督国有企业高管在职消费么?[J]. 会计研究,2015(5):57-63.
- [11]薛文博. 国有企业高管薪酬、企业分红与企业绩效关系研究[J]. 北京工商大学学报,2015,30(3):111-117.
- [12]张建华,王君彩. 国企分红、国企绩效与过度投资:实证检验——基于国有资本预算新政前后的对比分析[J]. 中央财经大学学报,2011(8):66-69.
- [13]李增福,林盛天,连玉君. 国有控股、机构投资者与真实活动的盈余管理[J]. 管理工程学报,2013,27(3):35-44.
- [14]Jensen M C, Meckling W H. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure[J]. Journal of Financial Economics, 1976(3):305-306.

Profit-sharing, Company-paid Consumption and Performance of Central Enterprises

Shi Yi

(School of Economics, Fujian Normal University, Fuzhou, 350100, China)

Abstract: Under the frame of state-owned property management in our country, the overlong agent chain causes the high managing cost in state-owned companies. And company-paid consumption is an important part of that cost, which influences central enterprises' business performances directly or indirectly. By building measurement models and using samples from 2012 to 2014, we may find that profit-sharing in state-owned companies can not only control their company-paid consumption, but also raise their performance. In the end the paper proposes some countermeasures for state-owned enterprises based on the research.

Key words: profit-sharing in central enterprises; company-paid consumption; company management; performance