

垄断国企高管薪酬现状及改进对策

丁鸿雁 李蔚蓝 宋 涛

(山东财经大学会计学院,山东 济南 250014)

[摘 要] 垄断国企高管薪酬一直是社会各界关注的焦点。本文依据 2011—2014 年我国上市公司高管薪酬数据,运用描述性统计方法,对比分析了我国垄断国企高管薪酬现状。研究发现垄断国企高管薪酬存在明显的行业、地区差异,与一般国企和民营企业相比偏高,此外,垄断国企高管薪酬水平普遍低于在职消费水平。为此,要打破垄断,引入市场竞争机制,缩小行业差异;要加快促进中西部地区的发展,缩小地区差异;规范垄断国企高管的在职消费;考核其真实绩效等。

[关键词] 垄断行业;国有企业;高管薪酬

[DOI 编码] 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2016.03.010

[中图分类号] F406.1

[文献标识码] A

[文章编号] 2095-3410(2016)03-0089-07

一、引言

高管薪酬长期以来都是社会各界普遍关注的话题。由于经营权与所有权的分离,股东委托管理者代理行使经营权。为了使企业价值最大化,股东不得不通过高额的薪酬来激励高管。高薪酬和高股权有利于企业经营业绩和企业自主创新能力的提高。^[1]由此不难推断企业股权性质会对高管薪酬产生影响。目前,我国上市企业可以划分为垄断行业中的国有企业(以下简称垄断国企),竞争行业中的国有企业(以下简称一般国企)以及其他所有权性质企业。

垄断行业中由于内部行业竞争不足以及垄断利润的存在,垄断国企的经济效益经常居高不下,垄断利润的存在虚增了高管的经营绩效水平,由于高管的薪酬与经营业绩相挂钩,经营业绩好,高管的薪酬自然就会增加。因此,垄断国企高额的高管薪酬一直饱受争议。在我国垄断国企高管薪酬较非垄断国企高管薪酬明显偏高,而且这一差距在不断扩大,基于我国经济发展不平衡的现状,东中西部地区发展程度上的差异对高管薪酬水平的影响不容忽视。垄

断国企高管薪酬中包含一部分隐性薪酬,如在职消费、声誉等,这部分薪酬具有较强的随意性,显著影响高管人员的实际薪酬水平。

二、文献综述

目前国内学者对高级管理人员范围的界定一直没有形成统一的结论,李增泉(2000)^[2]认为从众多受证监会处罚的违规公司来看,基于所承担的责任大小角度,董事长承担的违规责任多数情况下大于总经理。因此,研究的高管人员局限在董事长;堪新民、刘善敏(2003)^[3]认为企业中董事长和总经理职权比较复杂,因此高管人员的研究对象主要集中在董事长和总经理;孙世敏等(2006)^[4]认为有些上市公司的前身是国有企业,是通过国有企业改制而来,行政组织对企业内部经营影响较大,甚至有些上市公司的董事长和总经理实际上并不承担管理决策工作,公司日常的战略和经营决策都是副总经理、副董事长所决定的,故其研究的高管限定在薪酬最高的管理人员。本文将高管定义为对公司事务拥有领导决策权、对经营业绩负责的经营管理者。

对于高管薪酬不少学者已进行了广泛的研究,

[作者简介] 丁鸿雁(1971—),女,内蒙古赤峰市人,山东财经大学会计学院副教授。主要研究方向:财务会计理论与方法。

并取得了丰富的成果。不同的学者其研究的侧重点有所不同,有的学者仅仅考察行业、地区因素以及在职消费与高管薪酬的关系,而有的学者研究这些因素是否影响高管薪酬以及与其他影响因素的关系。

(一)行业因素

魏刚(2000)^[5]发现上市公司高管薪酬各行业之间的差异明显,各行业高管薪酬与行业的景气度密切相关,并且高管总体持股比例较低,存在显著的行业差异。然而陈志广(2002)^[6]对沪市575家上市公司高级管理人员的年度薪酬情况进行研究的过程中,发现高管薪酬的行业差异性并不明显,仅在个别行业表现比较显著,例如电子通讯、冶金、化工、医药等行业,其中在化工行业表现出明显的负影响。Bechera、Campbell等(2005)^[7]对比银行业与非银行业,发现银行业董事的薪酬激励相对较低。王前锋和田洁洁(2009)^[8]用信息技术业代表竞争程度较高的一方,用电煤水生产供应业代表垄断性较强的一方,将两者进行比较研究,发现高级管理人员薪酬水平与企业绩效之间的相关关系受不同行业的影响,在竞争程度越高的行业中,行业差异对二者关系的影响越显著。梁国萍、潘细香等(2012)^[9]将垄断国企高管薪酬与非垄断行业高管薪酬的平均值进行了比较,发现垄断国企高管薪酬与非垄断行业高管薪酬差距相当大,且有扩大的趋势。

(二)地区因素

李增泉(2000)^[2]的研究表明高管薪酬存在明显的地区差异,然而高管人员偏低的持股比例,不能有效地发挥对高管的激励作用,但是区域因素能够影响持股比例对高管的激励作用,同时还发现区域因素对高管年度报酬与企业绩效之间的相关性没有影响,然而高管的年度报酬与企业规模存在密切的关系。李琦(2003)^[10]利用地区哑变量研究经济发展水平不同的地区对高管薪酬的影响,发现经济发展水平和生活指数较高的东部地区高级管理人员的平均薪酬水平高于中西部地区,这表明高管薪酬存在地区差异。张恩众和张文彬(2007)^[11]以经济发展程度为标准将各省划分为不同的地区,将各区域的高管薪酬进行比较发现高管薪酬存在显著的地区差异性。马德林(2011)^[12]选取3年上市公司样本数据,将样本按照地域分为东、中、西三个子样本,通

过研究发现高管薪酬存在地域差异,即经济发展水平越高,其高管薪酬越高。

(三)在职消费因素

Hart(2001)^[13]认为在职消费企业是代理成本的表现形式之一,是企业高级管理人员侵占企业资源的一种方式。Yermack(2005)^[14]的研究结论与Hart相似,他认为经理人员可能会利用在职消费这一特权侵害股东的相关利益。陈冬华等(2005)^[15]研究发现在国有企业中,相对薪酬与在职消费呈显著负相关,而在非国有企业中相对薪酬与在职消费之间并没有表现出显著的替代关系。Rajan Julie Wulf(2006)^[16]以美国上市公司高管为考察对象,发现在职消费在一定程度上可以激励经理人员,调动他们工作的积极性,从而提高企业生产效率,提升企业价值。傅硕(2013)^[17]研究不同所有制下货币薪酬与在职消费的相互替代,结果表明:与民营企业相比,国有企业更倾向于用货币薪酬替代在职消费,中央国有企业的替代意愿更加突出,但是民营企业中高管持股越多,才越倾向于用货币薪酬替代在职消费。

综上,有关高管薪酬方面的研究,国内外学者已围绕行业、地区、在职消费等多方面进行了研究,但仅仅研究垄断国企高管薪酬的文献并不是很多。本文基于已有文献的基础上,本文选取大量的统计数据与经验事实,采用描述性统计的方法研究数据,从行业和地区差异、与非垄断企业之间的差异以及在职消费方面对我国垄断国企高管薪酬现状进行分析,并进一步分析垄断国企各行业高管薪酬增长的离散程度。

三、数据来源与样本选择

本文数据主要来自国泰安数据库,高管薪酬、管理费用的数据直接取自数据库,有些数据需要通过简单计算获得。由于所处的垄断性国有企业不同,高管的人数有所不同,本文所涉及的高管薪酬选取的是2011—2014年前三名高管薪酬总额年平均值。本文建立了如下选择标准:1.为了降低极端值等因素对总体研究的不利影响,我们剔除了ST公司、零高管薪酬的公司。2.剔除相关数据不全和未上市的公司样本数据。3.根据相关文献的研究,结合垄断的定义以及证监会的行业分类,筛选出8个具有典

型垄断性质的行业。

按照上述标准选取样本数据,我们搜集到 128 家上市公司的样本数据。需要说明的是:1.本文的地区划分标准:东部地区包括北京、天津、上海、河北、山东、辽宁、浙江、江苏、福建、广东、海南;中部地区包括山西、河南、吉林、黑龙江、安徽、江西、湖南、

湖北;西部地区包括重庆、贵州、四川、云南、西藏、陕西、内蒙古、广西、宁夏、甘肃、青海、新疆。2.为了便于研究,本文将石油加工、炼焦及核燃料加工业划入石油和天然气开采业中,对于金融保险业中存在的个别非国有企业我们进行了剔除。这些企业的行业分布、地区分布如表 1 和表 2。

| 表 1 | 垄断国企高管薪酬统计(分行业) | | | | 单位:万元 |
|-----------------|-----------------|----------|--------|--------|-------|
| 行业类别 | 样本数 | 最高薪酬 | 最低薪酬 | 平均薪酬 | |
| 电力、热力生产和供应业 | 51 | 341.13 | 74.01 | 143.63 | |
| 金融保险业 | 26 | 1 931.74 | 63.23 | 686.66 | |
| 石油和天然气开采业 | 15 | 296.10 | 17.06 | 133.19 | |
| 水的生产和供应业 | 11 | 340.93 | 39.82 | 136.52 | |
| 航空运输业 | 10 | 445.90 | 136.35 | 258.34 | |
| 燃气生产和供应业 | 6 | 299.60 | 52.50 | 163.98 | |
| 铁路运输业 | 3 | 245.99 | 115.84 | 162.76 | |
| 电信、广播电视和卫星传输服务业 | 6 | 274.10 | 75.75 | 191.38 | |

注:初始数据来自国泰安数据库,表中数据为计算整理所得。

| 表 2 | 垄断国企高管薪酬统计(分地区) | | | 单位:万元 |
|-----|-----------------|--------|--------|-------|
| 地区 | 样本数量 | 比例 | 高管平均薪酬 | |
| 东部 | 84 | 65.63% | 316.22 | |
| 中部 | 23 | 17.97% | 167.56 | |
| 西部 | 21 | 16.40% | 165.61 | |
| 合计 | 128 | 100% | | |

注:初始数据来自国泰安数据库,表中数据为计算整理所得。

四、研究结果

(一)垄断国企高管薪酬的增长情况及离散程度

由垄断国企各行业高管薪酬增长情况(图 1)所示,各行业垄断国企高管薪酬保持逐年增长趋势,其中只有金融保险业在 2012 年有所下降,其他各行业均保持平稳增长。垄断性国有企业在国有企业中占有重要的地位,同时也对国民经济的命脉有着至关重要的影响,垄断国企的高管薪酬更加受到关注。2003 年是高管薪酬的一个分界点,即从固定工资制向年薪制转变,这增加了高管薪酬的弹性,因为他们的年薪是由基本薪酬和弹性薪酬构成,弹性薪酬即绩效奖金或者是中长期股票期权等激励薪酬,因此薪酬对高级管理人员的激励作用加强。截止到 2009 年底,高管薪酬中使用股票期权激励制度的上市公司占 21.76%。2011-2014 年垄断国企高管平均薪酬均在 250 万元以上,2013 年增长 6%,2014 年增长约 8%,虽然增幅不大,但高管薪酬依然是保持增长的。

我国垄断国企高管薪酬虽然整体保持增长,但

是与一些发达国家、地区相比,我国高管薪酬绝对值比较低,差距仍然很大。2011 年我国垄断国企高管年薪均值为 257.45 万元,2012 年为 250.38 万元,2013 年为 265.67 万元,2014 年为 275.92 万元,然而在西方发达国家,中层管理者的年薪大都能达到百万美元,高层管理者甚至达到千万美元都是比较普遍的。

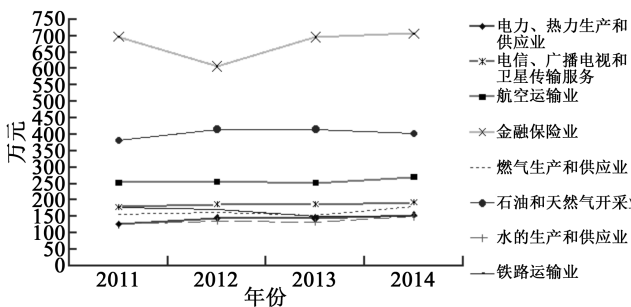


图 1 垄断国企各行业高管薪酬增长情况

由表 3 可知,各行业垄断国企高管薪酬标准差普遍偏大,可见各行业内部垄断国企高管薪酬偏离行业均值比较大,说明各行业内部高管薪酬分布很不均匀,其中最严重的为金融保险行业。从偏度系数角度看,8 个行业中只有燃气生产和供应业的偏度系数最小,为 0.08,这说明该行业高管薪酬分布最接近正态分布,其他行业均偏离正态分布,其中电力、热力生产和供应业的偏离程度最大。而只有电信、广播电视和卫星传输服务业的偏度系数小于 0,为-0.60,这说明只有该行业的高管薪酬偏左分布,其他行业均偏右分布。从峰值系数角度看,除了电

力、热力生产和供应业、金融保险业、水的生产和供应业外,其他行业的峰值系数都小于 0,说明多数行业内部垄断国企高管薪酬的分布较正态分布要平坦

| 垄断国企高管薪酬离散程度统计(分行业) | | | | |
|---------------------|-----|-------|-------|--------|
| 行业类别 | 样本数 | 偏度 | 峰值 | 标准差 |
| 电力、热力生产和供应业 | 51 | 2.05 | 9.37 | 61.41 |
| 金融保险业 | 26 | 1.46 | 3.11 | 422.66 |
| 石油和天然气开采业 | 15 | 0.68 | -0.63 | 86.84 |
| 水的生产和供应业 | 11 | 1.45 | 2.81 | 81.99 |
| 航空运输业 | 10 | 0.65 | -0.63 | 102.99 |
| 燃气生产和供应业 | 6 | 0.08 | -1.13 | 89.81 |
| 铁路运输业 | 3 | 0.49 | -1.72 | 65.25 |
| 电信、广播电视和卫星传输服务业 | 6 | -0.60 | -0.56 | 67.86 |

注:初始数据来自国泰安数据库,表中数据为计算整理所得。

(二) 垄断国企高管薪酬行业、地区差异分析

不同行业的垄断国企,其平均高管薪酬存在较大的差异性,并且行业内部也存在较大的差异性。如图 2 所示,在垄断国企中,平均高管薪酬最低的是石油和天然气开采业,为 133.19 万元,而最高的是金融保险业,为 686.66 万元,两者相差接近五倍,其次航空运输业的平均高管薪酬较其他行业平均高管薪酬也偏高,为 258.34 万元。这说明垄断国企之间,存在较大的行业差异性。而通过表 1 可得,各个行业内部平均高管薪酬同样存在较大差异,其中金融保险业差距最大,其高管薪酬最大值高达 1931.74 万元,最小值才 63.23 万元,两者相差 30 多倍,其次是石油和天然气开采业,其高管薪酬最大值为 296.10 万元,最小值才为 17.06 万元,两者相差接近 20 倍。

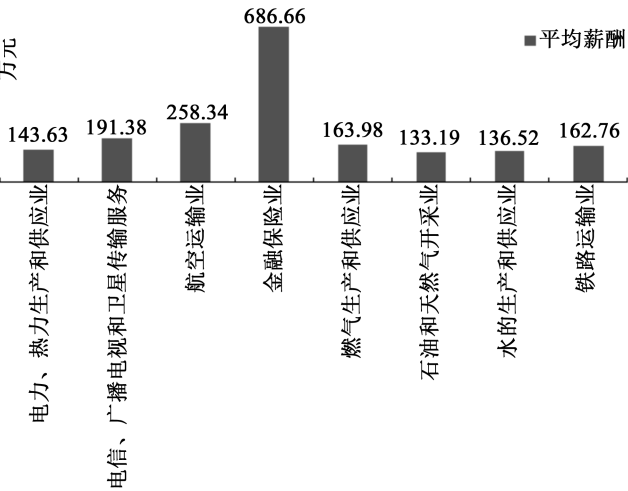


图 2 垄断国企高管薪酬的行业分析

从区域角度分析垄断行业国有企业平均高管薪酬(见表 2),我们发现中部与西部差异并不大,而东部与中、西部差异较大,接近 150 万元,这说明高管

的多,且航空运输业和石油、天然气开采业的平坦程度相同。电力、热力生产和供应业的高管薪酬分布最为陡峭。

薪酬存在地域不平衡性。由于改革开放较早,东部地区在地理位置、政策等方面均占有优势,故东部地区整体经济发展水平比较高,所以东部地区高管薪酬明显高于中西部地区。由于国家西部大开发战略的实施以及交通、通讯条件等的改善,中、西部地区之间的差异在缩小,故中、西部地区的高管薪酬差异比较小,但是因起步比较晚,仍然无法达到东部地区的经济发展水平,因此中西部地区与东部地区高管薪酬差异仍比较大。

(三) 垄断国企高管薪酬与非垄断企业高管薪酬之间差异分析

垄断国企与非垄断行业企业相比,平均高管薪酬普遍偏高。我们选取了部分有代表性的行业,通过表 4,我们发现除了房地产业、批发零售业、制造业外,其他行业高管薪酬均在 130 万元以下,而垄断行业国有企业平均高管薪酬普遍高于 130 万元。非垄断行业中农、林、牧、渔业平均高管薪酬最低,仅为 121.25 万元,而垄断行业中石油和天然气开采业平均高管薪酬最低,为 133.19 万元,两者相差近 12 万元。

| 非垄断行业高管薪酬统计(分行业) | | | |
|------------------|----------|-------|--------|
| 单位:万元 | | | |
| 行业类别 | 最高薪酬 | 最低薪酬 | 平均薪酬 |
| 采矿业 | 359.83 | 17.75 | 124.83 |
| 房地产业 | 1 137.09 | 18.00 | 260.86 |
| 建筑业 | 367.50 | 24.80 | 127.29 |
| 农、林、牧、渔业 | 317.81 | 28.72 | 121.25 |
| 批发和零售业 | 828.47 | 11.47 | 167.76 |
| 制造业 | 2 221.62 | 13.91 | 147.75 |
| 住宿和餐饮业 | 254.97 | 45.70 | 122.62 |
| 综合 | 228.95 | 35.83 | 128.10 |

注:初始数据来自国泰安数据库,表中数据为计算整理所得。

与一般国企平均高管薪酬相比,垄断国企平均高管薪酬的增长速度更快。如图 3 所示,垄断国企平均高管薪酬走势曲线一直位于一般国企平均高管薪酬走势曲线的上方,并且坡度要更陡峭一些,说明垄断国企平均高管薪酬一直远远高于一般国企,并且增长速度要快于一般国企。垄断国企一般是由国家出资,政府委托管理人员对企业的经营活动进行管理。一方面,由于政府授权或使用国家资源,因此可能会出现“所有者缺位”现象,同时,垄断国企缺乏对管理者的监督和考核,管理者为了自身利益难免会选择对自己有利的分配方案。另一方面,由于垄断国企具有垄断的优势,与竞争性行业相比,更容易获得超额的利润,这就为垄断国企的高额薪酬创造了条件。

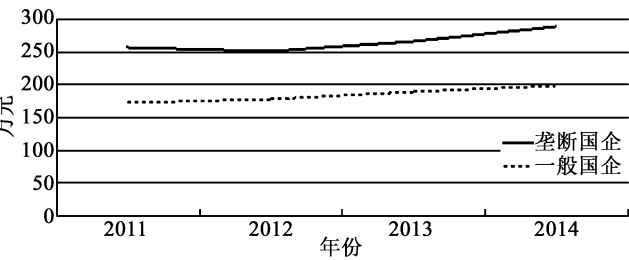


图 3 垄断国企与一般国企高管薪酬增长情况

(四) 垄断国企高管薪酬与在职消费对比

在职消费主要指管理者在任职期间内,利用对企业全部或部分资源的使用权,所享受的某些消费。有时候企业以在职消费的形式支付一部分薪酬给高级管理者,而且通过提供某些在职消费可以显示高管的地位和身份,使他们的决策能比较容易地被员工所接受,从而提高决策的执行效率。然而也有些高管人员利用职务之便,不合理和过度地享受这些在职消费。在职消费作为高管人员的一种特殊福利,作为薪酬的一部分,一直备受关注。

表 5 垄断国企高管在职消费统计(分行业)

| 行业类别 | 平均薪酬 | 平均在职消费 | 在职消费与薪酬比值 |
|-----------------|-------|--------|-----------|
| 电力、热力生产和供应业 | 14.10 | 18.69 | 1.33 |
| 石油和天然气开采业 | 13.85 | 20.08 | 1.45 |
| 水的生产和供应业 | 13.94 | 18.17 | 1.30 |
| 航空运输业 | 14.69 | 19.76 | 1.35 |
| 燃气生产和供应业 | 14.11 | 18.53 | 1.31 |
| 铁路运输业 | 14.23 | 20.15 | 1.42 |
| 电信、广播电视和卫星传输服务业 | 14.38 | 19.88 | 1.38 |

注:初始数据来自国泰安数据库,在职消费用管理费用数的对数衡量,表中数据为计算整理所得。

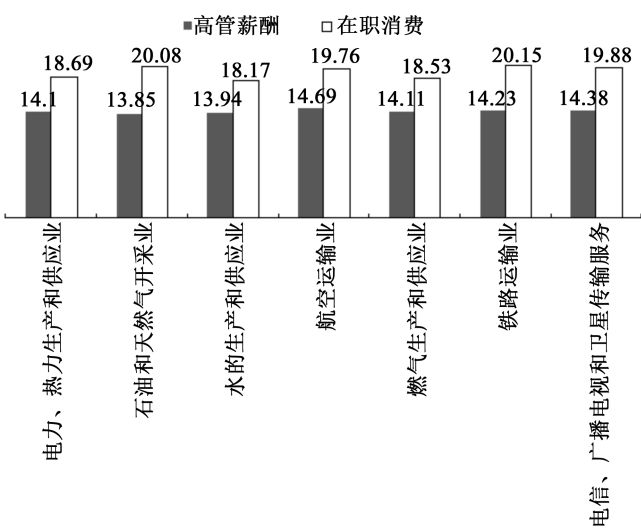


图 4 垄断国企高管薪酬与在职消费对比

在职消费多是通过货币化的形式实现的。我们用管理费用的自然对数来衡量在职消费,由于金融行业管理费用的特殊性,我们暂时没有考虑金融行业。为了便于与在职消费进行比较,我们对垄断国企高管薪酬取对数。从表 5 和图 4 可以看出,通过两者的初步比较,发现平均在职消费一直高于垄断国企平均高管薪酬,且在职消费比高管薪酬高出平均 1.36 倍。其中差距最大的是石油和天然气开采业,达到了 1.45 倍,其次是铁路运输业为 1.42 倍。

(五) 不同所有权性质企业的高管平均薪酬对比

从所有权性质的角度分析平均高管薪酬,通过表 6,我们发现垄断行业国企高管薪酬高于竞争性行业国企与民企,平均高管薪酬从高到低依次是垄断国企、一般国企、民营企业,垄断国企的最低薪酬远高于其他所有权性质的企业。

| 表 6 不同所有权性质高管薪酬对比 单位:万元 | | | |
|-------------------------|----------|--------|--------|
| 企业属性 | 最高薪酬 | 最低薪酬 | 平均薪酬 |
| 垄断国企 | 1 931.74 | 167.06 | 264.68 |
| 一般国企 | 2 181.13 | 18.60 | 184.69 |
| 民营企业 | 2 221.62 | 11.47 | 156.46 |

注:初始数据来自国泰安数据库,表中数据为计算整理所得。

五、政策建议

通过上述研究,我们发现我国垄断国企的高管薪酬明显高于一般国企以及民营企业,并且存在地域差异。垄断国企的经营业绩较高不能简单的归因于高管的努力,垄断国企凭借其垄断地位从而获得垄断利润,垄断国企经营红利中往往受垄断利润的影响。因此,我们需要建立科学的薪酬激励机制对

垄断国企高管薪酬进行客观、合理地评价。对于垄断国企高管薪酬激励机制的制定,应当考虑到垄断国企的特殊性,而不能简单的“一刀切”。根据上述研究提出以下政策建议:

第一,打破垄断,引入市场竞争机制,缩小行业差异。由于垄断行为的存在,垄断国企的高管薪酬普遍高于一般国企的高管薪酬,绩效评价体系缺乏客观性,而且由于缺乏竞争机制,各行业之间高管薪酬也存在较大差异。再加上垄断本身的特殊性,垄断国企获得了更多的资源,而垄断国企工资管理制度以及内部收入分配制度的不规范造成了垄断国企高管薪酬畸高。具体来说,就是要降低垄断行业市场准入的门槛,合理、合适地引进竞争机制,改善市场环境,实现垄断国企与民营企业的公平竞争,降低垄断国企因垄断地位而获得的不合理收入,从而缩小行业之间的差距,平衡行业之间的竞争力。

第二,加快促进中西部地区的发展,缩小地区差异。政府应加大对中西部地区的政策和资金支持,重视落后地区教育水平的提高和基础设施建设,培养高素质的劳动者,要特别重视交通、通信、水利等的建设,为中西部地区的发展创造条件。中西部地区自然资源丰富、畜牧业比较发达,政府应着力发展具有西部特色的经济特区,进而培育新的经济增长点。中西部地区经济水平的提高,必然会带动居民生活水平的提高,刺激消费,进一步促进经济的增长,在这一过程中高管薪酬水平会随之逐渐增加,逐步缩小与东部地区的差异,降低垄断国企高管薪酬的地区差异水平。

第三,规范垄断国企高管在职消费。因为政府对垄断国企高管的薪酬给予了一定的限制,因此一般的工资和奖励无法完全满足他们的欲望。另一方面,在垄断国企中,高管的地位和职权为他们享受各种在职消费提供了可能,他们以较低的成本便可获取在职消费的收益,这就导致了垄断国企高管在职消费过高的原因。从在职消费过高的原因入手,对在职消费行为进行约束,通过对垄断国企高管享受在职消费的权力做出限定,具体规定在职消费的项目,并规定一定的数额限制,对超出规定的在职消费要求高管承担相应的成本。通过对垄断国企高管在职消费的有效控制,可以增强高管薪酬的隐性激励

作用,从而降低代理成本。

第四,高管薪酬要与垄断行业国有企业的真实业绩挂钩。近年来,绩效成为考核高管的主要指标,经营业绩的高低会直接影响高管薪酬的多少。一方面,由于垄断利润的存在,垄断国企经营业绩无法真正反映高管的能力。另一方面,出于升迁和提高收入的目的,高管会对企业盈余进行操纵,致使企业会计业绩失真。因此,在判断垄断国企经营业绩时,需要对垄断行业的经营业绩进行层层剥离,以获得真实可靠的业绩。对垄断国企真实业绩进行考核时,也应当考核公司的管理费用率(显示高管的职位消费情况)、总资产周转率(国有资产的运营效率)等指标。对垄断国企的业绩进行剥离和修正,才能更有利于反映其真实业绩,才能更加客观地评价高管的行为,减少所得大于所劳的不合理现象。

第五,加强信息披露的透明度与舆论监督的力度。由于信息不对称,相比于股东而言,高管掌握了更多的信息,信息不对称现象依然严重。虽然我国对上市公司高管薪酬的披露做出了相应的规定,然而实际执行过程中落到实处的却很少,故垄断国企的高管薪酬披露依然存在着信息披露不完善以及失真现象。政府应尽快完善高管薪酬激励方面的相关法律法规,以规范多元化的薪酬激励方式。同时,证监会也应制定更加规范和严格的相关制度,严格要求垄断国企上市公司详细披露高管的薪酬情况,披露最终结果的同时,还应当披露高管薪酬的计算过程,以确保高管薪酬信息的真实性、准确性和完整性。

参考文献:

- [1]曲顺兰.高新技术企业自主创新能力再造策略研究——基于企业、市场与政府的视角[M].北京:经济科学出版社,2014,185-186.
- [2]李增泉.激励机制与企业绩效——一项基于上市公司的实证研究[J].会计研究,2000,(01):24-30.
- [3]谌新民,刘善敏.上市公司经营者报酬结构性差异的实证研究[J].经济研究,2003,(08):55-63.
- [4]孙世敏,赵希男,朱久霞.国有企业CEO声誉评价体系设计[J].会计研究,2006,(03):75-79.
- [5]魏刚.高级管理层激励与上市公司经营绩效[J].经济研究,2000,(03):32-39.

[6] 陈志广.高级管理人员报酬的实证研究[J].当代经济科学,2002,(05):58-63.

[7] Bechera David A,Terry L Campbell,Melissa B Frye.Incentive Compensation for Bank Directors :The Impact of D Regulation[J].Journal of Business,2005,78(1)1753-1777.

[8] 王前锋,田洁洁.高管人员薪酬与绩效关系的行业性差异分析[J].南京工业大学学报(社会科学版),2009,(01):69-72.

[9] 梁国萍,潘细香,刘文琦.垄断性国有企业高管薪酬分析与制度完善[J].金融与经济,2012,(11):50-53.

[10] 李琦.上市公司高级经理人薪酬影响因素分析[J].经济科学,2003,(06):113-127.

[11] 张恩众,张文彬.影响上市公司高管薪酬的因素分析[J].经济问题探索,2007,(11):124-127.

[12] 马德林.股权制衡下高层管理人员薪酬影响因素研究[J].审计与经济研究,2011,(03):76-83.

[13] Hart,Oliver D.Financial contracting[J].Journal of Economic Literature,2001,(39):1079-1100.

[14] Yermack D..Flights of Fancy:Corporate Jets,CEO Perquisites,and Inferior Shareholder Returns[R].Working Paper,2005.

[15] 陈冬华,陈信元,万华林.国有企业中的薪酬管制与在职消费[J].经济研究,2005,(02):92-101.

[16] Raghuram G.Rajan Julie Wulf.Are Perks Purely Managerial Excess[J].Journal of Financial Economics,2006,79(1):1-33.

[17] 傅颀,汪祥耀.所有权性质、高管货币薪酬与在职消费——基于管理层权力的视角[J].中国工业经济,2013,(12):104-116.

(责任编辑:程美秀)

Senior Executive Compensation of Monopoly State-owned Enterprises: Current Situation and Improvement Measures

DING Hongyan,LI Weilan,SONG Tao

(School of Accounting,Shandong Unviersity of Finance and Economics,Jinan 250014,China)

Abstract: The senior executives' compensation in monopoly state-owned enterprises has been a focus of attention.Based on the data of A listing corporations from 2011 to 2014,this paper compares and analyzes the current situation of senior executives' compensation in China's monopoly state-owned enterprises by adopting descriptive statistics.The results show that the senior executives' compensation in monopoly state-owned enterprises presents obvious industrial and regional differences and is much higher than that in ordinary state-owned and private enterprises,and what is more,the compensation level of the senior executives in monopoly state-owned enterprises is generally lower than that of non-pecuniary compensation.Therefore,we should break the monopoly and introduce market competition mechanism to narrow the differences between industries,accelerate the development of the central and western regions to narrow the differences between regions,standardize non-pecuniary compensation of monopoly state-owned enterprises senior executives and assess their real performance.

Key Words: Monopoly industry;State-owned enterprise;Senior executive compensation