

文化产业激励机制的深度探索

——评《文化产业上市公司经营者激励与约束机制》

李新祥

随着国民经济的不断发展,文化对经济的渗透作用越来越明显,传统的经济产业开始向创意产业、文化产业靠拢,文化产业在国内经济生产总值中所占比重逐年上升。当前在我国经济面临转型升级,寻求创新动力的关键时刻,文化产业不仅保持较快的增长速度,而且发展质量也在逐步提升,国家对文化产业的利好政策不断出台,文化产业的发展已然成为未来国民经济增长的重要依托。但是不容回避的事实是,中国作为一个文化资源十分丰富的国家,文化产业发展却还相当落后,同相邻国家日本、韩国相比,还时常遭受文化贸易逆差的尴尬,更不用说欧美等文化产品对我国消费者的强大吸引力。因此,如何大力发展文化产业,提升中国的文化影响力和文化经济实力,是当前学术界和业界共同关心的研究热点。在研究文化产业的诸多成果中,河南大学年轻学者刘志杰博士所著《文化产业上市公司经营者激励与约束机制》(社会科学文献出版社2015年版),从激励机制的角度出发,研究如何调动人的积极性,提升文化产业的发展动力,可以说是切中了文化产业的痛点。

众所周知,文化产业与传统产业的根本区别在于文化和创意成为主要生产要素,资本和技术为文化创意服务,创造力是文化产业灵魂。而创造力来源于人,没有人的脑力创造,文化产业也就失去了发展的内核。所以,对人的激励实际上是实现文化产业发展的主要动力。我国的文化产业从十六届五中全会以来,经历了一个较快发展的过程,全国各地都积极支持文化产业和文化企业,不少地方还鼓励建设规模较大的文化产业园区,形成良好的示范效果。但是,在这些文化企业的发展过程中,人的创意和经营智慧的贡献究竟有多大,如何激励优秀的经理人和创作者发挥更大的价值,尚需要有合理的激励机制和系统研究成果来指导。事实上,目前国内外对于激励机制的研究多集中于传统产业,刘志杰老师的这部专著《文化产业上市公司经营者激励与约束机制》以文化产业上市公司为研究对象,追溯了3年数据,从货币激励、非货币激励、内容约束、外部约束四个方面较为系统地研究了文化产业经营者激励与约束机制中存在的问题,有针对性地提出了自己的建议和意见,从假设提出和数据验证,做到了理论与实践相结合,问题与办法环环相扣,逻辑严密,令人信服。同时,书中对激励经济学理论和博弈论的运用灵活独到,体现出青年学者扎实的学术基础和富于创新的学术精神。另外,书中进而指出了当前文化产业企业在激励与约束机制上存在的诸多问题,对如何设计文化产业的激励与约束机制提出了更多的理性思考和认识,具体来说,有以下两点:

首先,对激励机制的分类和分析让人耳目一新。激励机制本身并不是一个新鲜的话题,但是对激励机制的认识却有深有浅,刘志杰博士首先将激励分为货币激励与非货币激励,这与我们传统认识上的物质激励与精神激励不同,激励分类不同也就意味着激励的作用和强度也不同,因此合理的分类将是决定合理设计激励手段的前提。在货币激励方面,作者又将激励分为薪酬、股权、薪酬差距三种方式,前两者也是目前比较流行的做法,但薪酬差距却是容易被人忽略的方式。作者以锦标赛理论为依据,

详细分析了薪酬差距是如何影响经营者的业绩,并通过上市公司经营者薪酬数据与公司绩效相关性,向我们展示了薪酬差距的确影响着经营者的积极性,继而会影响到公司的业绩,这一结论令人为之一震。从非货币激励方面来看,作者考虑了职务晋升、职务消费和声誉激励,而对职务消费和声誉激励的分析与实证研究读来十分精彩,比如职务消费与薪酬在同样金额下,为什么激励作用和强度会有不同,作者通过一个图示展示得清楚明了。在声誉激励中通过建立一个重复博弈与贴现的模型,向读者形象地展示出经营者是否会注意声誉激励,在什么条件下会重视声誉激励。职务消费和声誉激励的实证检验证实了职务消费所带来的负面、消极作用,而声誉激励的作用却非常明显。

其次,对于约束机制的理论分析富于创新,实证检验结果有不少新的发现。文化产业上市公司中以国有企业居多,股权集中度较高,如何对这一类企业的经营者实施强有力的监督约束作用是约束机制的一个重要问题。该书独辟蹊径,利用博弈论对大、小股东的监督机制进行深入分析梳理,清晰地展示出不同股权集中度下各类股东的监督行为。在董事会、监事会方面,作者也利用博弈论针对不同情况进行分析,提出研究问题和假设。在外部约束方面,作者把产品市场竞争程度、外部经理人市场、资本市场等作为衡量指标,检验外部约束与公司绩效之间的关系,其中许多数据只能通过人工查阅,仅从附录数据中就可以看出作者为此书所付出的努力。比如文化产业上市公司股权结构尚需要进一步完善,董事会规模需要精简,独立董事监督作用缺失,监事会作用不明显,监事报酬需要提高等等,这些极具针对性的结论与建议正体现出研究严谨而接地气的特质。对于如何提高文化产业的产品市场竞争度,作者提出了逐步放宽文化产业进入政策的建议,与当前的现实状况非常吻合,同样,对于文化产业尚未形成以市场为导向的外部经理人市场的证实,以及资本市场的约束力还较弱的判断,也都是作者扎实研究获得的结论。

刘志杰先生这本书也略带些遗憾,作为文化产业的激励与约束机制,该书对于文化产业相较于传统产业的特质分析得不够深入,比如对文化产业的社会效益的解构和量化,尽管作者在对公司绩效的指标采纳中加入了多个方面的指标,但社会效益始终是文化产业需要关注的方面。另一方面,或许是囿于实证研究中数据可获取性的限制,作者对于文化产业经营者的数据多为上市公司年报公布数据,缺少对于经营者的访谈或者其他方式的调查数据,如果能够加入此类数据,并利用这些数据验证相应的理论假设,其结论或许将更加精彩。

最后,也可以算是笔者对该书后续期待:关于文化产业的激励与约束机制,研究经营者是一个方面,研究从业者也是一个重要的方面。该书只关注了前者,并未涉及后者。如果未来作者能够对文化产业从业者的激励与约束机制也进行一番研究并整理成书,成果会更为圆满。

作者简介:李新祥,男,教授,管理学博士。现任职于浙江传媒学院文化创意学院。

[责任编辑:詹小路]