

混合所有制改革中 党组织治理与高管激励[★]

陈文婷¹ 郑惠婷² 李梓欣¹

(1. 广东外语外贸大学 2. 深圳市教育局)

【摘要】随着混改中职业经理人制度的引入，国企高管激励方式对企业价值也产生了不同的影响。文章以2004—2019年上市国有企业为样本，证实了在职消费与高管薪酬差距存在替代效应，在职消费与高管晋升之间存在互补效应，检验了国企党组织参与混改的积极作用，为混合所有制改革与党组织治理相关研究提供经验证据。通过研究分析有助于识别国有企业公司治理的重点和难点，帮助混改后国企进行高管激励机制的设计和完善，推动新一轮国企改革发展。

【关键词】混合所有制改革；党组织治理；高管激励；替代效应；互补效应

【中图分类号】F272

一、引言

作为深化国企改革的重要一环，混合所有制改革（以下简称混改）不仅仅是资本的混合，也是国企治理机制的改革，能够提升公司发展质量^[1]。既往国有企业改革取得了一定成效，但仍存在企业经营大而不强、内部人控制问题突出等现象^[2]，混改也存在国有经济的定位不清以及杠杆、负债率过高等现象^[3]。因此，在新一轮混合所有制改革中继续深化国有企业的市场化程度、健全市场化机制仍是重点。关于混改的政策指引都明确了市场化选人用人机制在国企改革中的重要地位，近年通过的《国企改革三年行动（2020—2022年）》要求

加快国有企业市场化经营机制转型，无疑推动了混改中高管激励机制的精益改革。据国资委资料显示，截止2020年底，已有超5000名职业经理人受到央企子企业的聘任，且央企集团总部进行了部门和人员编制的缩减，缩减幅度达到17%~20%¹。

高管激励机制改革对国企来说，是激发国企活力的重要源泉，而对于国企高管来说则是一次大考。随着混改中职业经理人制度的引入，国企高管的职位不再是“铁饭碗”的象征。以国有企业为对象的高管激励机制的设计一直是实务界和理论界的重要课题。货币薪酬是高管激励的基本方式，表1列示了2016年81家央企董事长的现金薪酬状况：与非国企相比，国企高管薪酬偏低，标准差小。这也表明在国企中货币薪酬不是最有效激励方式。

表1 中央国企董事长（副部级）
2016年度现金薪酬的描述性统计

统计量	董事长现金薪酬（万元）
均值	75.83
中位数	75.12
最小值	53.50
最大值	125.75
标准差	13.20

资料来源：Xin et al.^[4]

★ 基金项目：广东省自然科学基金面上项目“混合所有制并购的制度安排、作用机理及经济后果”（2021A1515011479）；广东外语外贸大学科研项目“混合所有制改革中国有资产流失与党组织治理研究”（20SS08）。

作者简介：陈文婷，广东外语外贸大学会计学院副教授，跨国并购与创新战略研究中心兼职研究员。

1 资料来源：国务院国有资产监督管理委员会，<http://www.sasac.gov.cn/n4470048/n13461446/n15390485/n15390510/c16334892/content.html>

在薪酬管制和货币薪酬激励失效的情况下，国企高管纷纷转向在职消费以寻求替代性补偿。2020年中央纪委国家监委网站发布了部分国企在职消费情况，指出企业董事长、总经理、总会计师等关键岗位腐败多发是国企领域腐败的特征之一²。除了货币薪酬和在职消费，高管晋升是国企激励最核心的方式。通过行政晋升激励，国企能够在薪酬较低的情况下调动高管的工作积极性和提高企业价值，政府也能在使用少量资源的情况下实现对国企的控制。但在权力寻租理论视角下，高管晋升往往与在职消费、卖官鬻爵等隐性腐败联系在一起^[5]。那么，不同国企高管激励方式是否随着混合所有制改革对企业价值产生不同的影响？进一步地，国企高管激励方式之间如何作用，混改是否导致其作用方式转变？解决上述问题，有助于国有企业高管薪酬制度的设计和完善，缓和当前激励困境，降低代理成本从而提高国企效率和价值，进一步深化混改。

目前已有部分文献研究了党组织治理对高管激励方式与高管行为的影响。腐败治理^[6]、冗员负担^[7]对高管激励机制存在影响。杨墨竹等通过中纪委“央企巡视”的准自然实验发现党组织治理能够抑制国企高管利益输送^[8]。而党组织建立同样对民营企业高管腐败存在着抑制作用^[9]。“八项规定”的出台能够有效抑制国有企业的在职消费^[10]，但在抑制高管超额薪酬攫取的同时，国有企业党委会参与治理也存在着增加公司冗余雇员规模的可能^[11]。党组织治理对于高管激励的影响机制仍有待进一步验证，并且在混改的背景下，这一议题又被赋予了新的意义。

此外，由于高管激励机制的设计往往是多种激励方式的组合，因此也有部分学者对激励方式间的替代和互补关系进行研究^[5]。但已有文献对于高管激励对企业价值影响的结论大多不一致且忽视了混改对高管激励机制的影响。在国企改革全面发力的攻坚期，高管激励机制作为国企公司治理

的重要机制，其影响也是重大的。尽管当前已有部分文献研究了非国有股东参与治理对高管激励方式的影响^{[12][13]}，但未进一步深入讨论党组织治理的加入对高管激励经济后果的影响。而高管激励机制的改革是激发国企活力、推动国企改革的重要一环，本文证实了国企混改带来的治理效应，为“混改是否有效”的争议提供了经验证据，有助于混改后的高管激励机制的设计和完善。检验了党组织参与混改的积极作用，为党组织参与国企混改的深度和广度提供参考依据。

二、理论分析与研究假设

（一）高管激励方式的相互作用

1. 在职消费与薪酬差距

国企薪酬差距反映了薪酬管制程度大小。国资委、审计署等相关机构多次对国企经理人的薪酬做出限制。但现有研究认为薪酬管制并未产生预期效果，反而招致更多腐败^[14]。陈冬华等直接指出在职消费内生于国企薪酬管约束^[15]，企业高管使用在职消费替代基本薪酬^[16]。此外，EVA薪酬机制对超额在职消费行为具有激励替代效应^[17]。国企高管薪酬决定机制意味着随着国企高管薪酬差距缩小，锦标赛激励失效，高管会寻找其他渠道如在职消费进行替代激励。因此提出假设1：

H1：在职消费与薪酬差距存在替代效应。

2. 在职消费与高管晋升

关于在职消费与高管晋升的关系，现有研究将其归为因果关系。如高管为了晋升往往进行形象工程建设、政府官员关系的拉拢和贿赂等腐败行为^[18]。而高管在职消费等腐败行为不仅仅为了晋升，很多时候也表现为私利攫取^[19]。从财政部、监察部、审计署以及国资委颁布的《国有企业负责人职务消费行为监督管理暂行办法》中对办公室面积，公务车辆等职务消费规范也可以窥见这一点。因此，国企中在职消费与高管晋升更多呈现为互补效应。据此，提出假设2：

2 资料来源：中央纪委国家监委网站 http://www.ccdi.gov.cn/yaowen/202007/t20200708_221598.html

H2: 在职消费与高管晋升存在互补效应。

(二) 党组织的治理作用

谭劲松等总结了党组织嵌入国企治理的三大理论基础,分别为共产党先锋队理论、政治干预理论和利益相关者理论,深刻阐明了党组织参与国企公司治理的合理性^[20]。此外,国企党组织参与治理是历史的选择。改革开放前,党组织的角色在经过多番摸索之后最终确定了其在计划经济工作体系的中心作用;改革开放后,随着社会主义市场经济建立和完善,党组织以“双向进入、交叉任职”、重大事项讨论前置等治理方式确立其在国企公司治理的领导作用。国企党组织的定位变迁体现党组织参与国企公司治理的历史必然性。

基于“双向进入、交叉任职”的治理方式,“党管干部”和“党管人才”体现了国企党组织有着重大人事决定的治理作用。从国企负责人选拔到不当行为领导人调整,党组织都能进行严格把关从而防止和整治选人用人中的不正之风。但马连福等指出党组织治理与公司治理水平并非是线性关系而是呈倒U型关系^[11],而党委书记兼任董事长时对治理无益。此外,党组织参与国企治理能够减少高官腐败^[21],抑制国有企业的非效率投资^[22],双向进入的治理方式能够显著抑制高管超额薪酬和在职消费等自利行为^[23]。因此,本文认为党组织能在激励方式相互作用中起治理作用从而减少两者的作用效应。据此,提出假设3:

H3: 相对党组织参与治理程度低的国企,党组织参与治理程度高的国企中,在职消费与薪酬差距的替代效应和在职消费与高管晋升的互补效应减弱。

三、研究设计

(一) 样本与数据来源

参考马连福等做法^[24],将A股上市国企在首

次非国有资本进入的当年和以后年份认定为处于混改状态。本文以2004—2019年为样本区间,随后,对样本进行如下处理:(1)剔除金融类国有上市公司,剔除ST,*ST的公司;(2)剔除关键变量缺失的样本。本文相关数据均来源CSMAR;高管晋升的数据由手工整理得到;党组织治理的数据来自任职情况字段提取和识别。

(二) 实证设计

1. 主要变量说明

(1) 被解释变量

被解释变量为盈余管理,采用应计盈余管理的绝对值(DA)。

(2) 解释变量

解释变量为三种激励方式,薪酬差距(Gap)计算方法如式(1)所示:

$$Gap = \frac{\text{董事、监事及高管前三名薪酬总额} / 3}{\text{董事、监事及高管薪酬总额} / \text{董事、监事及高管总人数}} \quad (1)$$

参考陈仕华等的做法^[25],在职消费(Perks)为八项费用³除以营业收入进行标准化。高管晋升(Promotion),表示国企离任高管晋升、平调和降职⁴。本文的高管指国企董事长和总经理。

(3) 调节变量

调节变量为党组织治理水平(Party),为党组织参与治理的人数与高管总人数的比值,若高于行业党组织治理均值则取1,否则取0。

本文主要变量说明见表2。

2. 模型构建

为检验替代效应H1和互补效应H2,本文借鉴蒋涛和廖歆欣^[16]的做法构建模型(1)和模型(2):

$$DA = b_0 + b_1 Perks + b_2 Gap + b_3 Perks * Gap + b_4 Control + \varepsilon \quad (1)$$

$$DA = b_0 + b_1 Perks + b_2 Promotion + b_3 Perks * Promotion + b_4 Control \quad (2)$$

3 八项费用指财务报表附注中“其他与经营活动有关现金流”表中办公费、差旅费、业务招待费、通讯费、出国学习费、董事会费、小汽车费和会议费。

4 本文根据以下情况判断高管调任方向:(1)晋升:前往政府部门任职;在股东单位或同级国企担任更高职位;(2)平调:在同级国企担任同级职位、续任;(3)降职:调任至下级企业;在原公司或同级国企担任董事或降职(如副总);因违法、受罚或丑闻等自行辞职或被辞退。

表2 主要变量说明

	变量名	符号	衡量方法
被解释变量	应计盈余管理	<i>DA</i>	基于 Jones 模型计算得出
解释变量	高管薪酬差距	<i>Gap</i>	见式 (1)
	在职消费	<i>Perks</i>	八项费用除以营业收入
	高管晋升	<i>Promotion</i>	国企离任高管晋升、平调和降职, 分别对应 1、0、-1
调节变量	党组织治理	<i>Party</i>	高于行业党组织治理均值取 1, 否则取 0
控制变量	公司规模	<i>Size</i>	总资产对数
	财务杠杆	<i>Lev</i>	资产负债率
	盈利能力	<i>ROE</i>	净资产收益率
	企业成长性	<i>Growth</i>	营业收入增长率
	现金持有量	<i>Cashhold</i>	现金持有量
	董事会规模	<i>B_size</i>	董事总人数对数
	管理层持股比例	<i>M_holder</i>	管理层持股数量 / 总公司股本数量
	第一大股东持股比例	<i>Largest Holder Rate</i>	第一大股东持股数量 / 总公司股本数量
	两职合一	<i>Dual</i>	总经理兼任董事长取 1, 否则取 0
	审计意见	<i>Opinion</i>	审计意见为标准无保留取 1, 否则取 0
	四大审计	<i>Four</i>	审计机构为国际四大会计师事务所取 1, 否则取 0

四、实证结果与分析

(一) 实证分析

1. 描述性统计

表3显示,除了个别企业的盈余管理水平(*DA*)较高,样本分布总体较为均匀。从表3可以看出,在职消费(*Perks*)均值为0.02,这说明国企中的在职消费占营收比重大,最大值与最小值的差异表明个别企业间差距较大。薪酬差距(*Gap*)的均值为14.35,且标准差仅为0.96,表明在国企当中薪酬差距的差异未充分显现。此外,高管晋升的均值为0.59验证了国企高管在早期“只能上不能下”

表3 描述性统计

变量	观测值	均值	标准差	最小值	中位数	最大值
<i>DA</i>	25 132	0.07	0.107	0.00	0.05	2.16
<i>Perks</i>	25 189	0.02	0.023	0.00	0.01	0.15
<i>Gap</i>	22 212	14.35	0.96	11.70	14.40	16.54
<i>Promotion</i>	12 752	0.59	0.691	-1.00	1.00	1.00
<i>Size</i>	25 235	22.40	1.331	19.93	22.24	26.11
<i>Lev</i>	25 188	0.51	0.186	0.09	0.52	0.89
<i>ROE</i>	25 168	0.08	0.085	-0.23	0.07	0.32
<i>Growth</i>	25 075	0.41	1.276	-0.71	0.11	9.19
<i>Cashhold</i>	24 994	-0.08	0.269	-1.04	-0.06	0.69
<i>B_size</i>	25 051	9.45	1.933	5.00	9.00	15.00
<i>M_holder</i>	24 029	0.00	0.006	0.00	0.00	0.06
<i>Largest Holder Rate</i>	25 236	0.39	0.154	0.11	0.38	0.75
<i>Dual</i>	25 187	0.07	0.253	0.00	0.00	1.00
<i>Opinion</i>	25 236	0.97	0.160	0.00	1.00	1.00
<i>Four</i>	25 236	0.07	0.260	0.00	0.00	1.00

的晋升机制带来的影响。在控制变量方面,高管持股(*M_holder*)的均值和中位数为0,且最大值仅为0.06。可见,尽管国企高管股权激励仍待进一步完善,为了保证结论的稳健性,本文未将股权激励纳入分析样本。

2. 高管激励方式的相互作用

(1) 在职消费与薪酬差距

表4中第三行在职消费与薪酬差距的交乘项符号显著为负,表明在职消费与薪酬差距存在显著替代效应, H1 得证。表4中第(3)列交乘项回归系数表明混改后两者替代效应显著性水平虽然没有减弱,但系数绝对值明显减小。这说明,一方面,在职消费不论在混改前后都是国企公司治理重点;另一方面,结合薪酬差距在混改后对盈余管理有更显著的负向影响,在职消费与高管薪酬差距在混改后替代关系减弱一定程度上说明,混改使薪酬激励重新焕发生机。

(2) 在职消费与高管晋升

表4 在职消费与薪酬差距的替代作用

变量	(1)	(2)	(3)
	DA	DA (混改前)	DA (混改后)
Perks	0.577***	1.752***	0.528***
	(3.47)	(3.12)	(3.05)
Gap	0.052***	0.131***	0.047***
	(4.78)	(2.72)	(4.24)
Perks*Gap	-0.208***	-0.689***	-0.187***
	(-3.28)	(-3.13)	(-2.83)
Control	Yes	Yes	Yes
N	20631	774	19857
R ²	0.085	0.351	0.082

表5 在职消费与高管晋升的互补作用

变量	(1)	(2)	(3)
	DA	DA (混改前)	DA (混改后)
Perks	0.008***	-0.006	0.009***
	(3.72)	(-0.62)	(3.78)
Promotion	-0.002	0.005	-0.002*
	(-1.29)	(1.57)	(-1.78)
Perks*Promotion	0.020**	0.001	0.025***
	(2.19)	(0.02)	(2.64)
Control	Yes	Yes	Yes
N	11837	1411	10426
R ²	0.099	0.201	0.103

表5中第三行的在职消费与高管晋升交乘项符号显著为正,说明在职消费与高管晋升存在着显著互补作用,H2得证。而表5中第(2)列混改前的互补效应并不显著,总体显著性水平来源于第(3)列混改后两者强互补效应。这是因为混改前国企高管多职合一、“能上不能下”晋升机制使高管晋升预期偏高^[4]。当晋升预期越高,在职消费会收敛,因此两者的互补关系不明显。而混改后,薪酬体制和考核方法逐渐市场化,高管晋升难度增加和预期下降。此时,高管会考虑“权力过期作废”问题,在权利有效期内进行更多在职消费^[5]。因此,混改后高管晋升与在职消费的互补

表6 党组织对替代效应的治理作用

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	DA (高)	DA (低)	DA (高)	DA (低)
Perks	0.342	0.621***	0.001	0.009***
	(1.18)	(3.05)	(0.07)	(3.91)
Gap	0.079***	0.036**		
	(4.49)	(2.47)		
Promotion			-0.005**	-0.001
			(-2.21)	(-0.54)
Perks*Gap	-0.125	-0.221***		
	(-1.14)	(-2.83)		
Perks*Promotion			0.035**	0.020*
			(2.04)	(1.88)
Control	Yes	Yes	Yes	Yes
N	7562	13069	4427	7410
R ²	0.099	0.091	0.102	0.146

效应更强。

3. 党组织的治理作用

表6中第三行的交乘项在第(1)列党组织治理水平高的样本中替代效应并不存在,而第(2)列党组织治理水平低的一组替代效应依然显著为负。因此,党组织治理减弱在职消费和薪酬差距的替代作用进而影响企业价值。可见,这与之前文献的研究结论^[23]相契合,即党组织双向进入的治理方式能够显著抑制高管的超额薪酬和在职消费等自利行为,从而导致在职消费与薪酬差距的替代效应不再显著。第(3)、(4)列显示不论党组织治理水平高低与否,互补效应都显著存在。这说明党组织治理对在职消费和高管晋升的互补作用中无法发挥其治理作用。这与“双向进入、交叉任职”的治理方式导致多重角色冲突有关,如董事长与党委书记、副党委书记与总理由一人兼任。马连福等也指出当党委书记兼任董事长时对国企治理无益^[11]。

(二) 稳健性检验

1. 盈余管理是本文关键指标,本文采用真实

盈余管理指标 (*TREM*) 作为应计盈余管理 (*DA*) 的替代变量。回归结果显示假设 H1-H3 研究结论并未改变。即总体上, 高管在职消费显著增加国企盈余管理, 而薪酬差距的扩大和高管晋升降低了国企盈余管理水平; 在职消费与薪酬差距存在替代效应, 而在在职消费与高管晋升存在互补效应。可见, 衡量因变量的方式不同并不会改变高管激励方式对国企价值的影响, 表明上述研究结论具有稳健性。

2. 考虑到 2008 年金融危机以及 2015 年股灾等重大事件对样本数据质量的影响, 本文剔除了 2008 年和 2015 年样本数据后再进行回归, 实证结论未发生实质性变化。因此, 混改对国企高管激励机制和国企价值的影响具有持续和重大的影响, 而非由其他突发事件的冲击所致。

3. 由于实力更强和规模更大的国有企业更倾向于进行混合所有制改革, 因此存在潜在样本选择偏差问题。为了缓解该问题, 本文采用 Heckman

两阶段模型进行检验, 结果见表 7。结果表明, 尽管逆米尔斯比率显著即存在样本选择偏差问题, 但进行 Heckman 两阶段模型回归结果与文章结论依旧保持一致。因此, 在克服样本选择偏差问题后, 高管激励方式对国企价值的影响以及激励方式之间的相互作用效应依然稳健。

五、结论与建议

以混改为背景, 本文首先探讨了国有企业不同高管激励机制间的关系。研究表明, 在职消费与高管薪酬差距是替代关系, 在职消费与高管晋升为互补关系。此外, 本文还尝试分析国有企业的党组织参与在两组相互关系中的治理作用。结果表明, 党组织能够在替代效应中发挥有效的治理作用, 但是在互补作用中没有影响。研究也向学界与实务界发出信号, 党组织嵌入国有企业公司治理的机制仍需进一步完善。

本文在混合所有制改革这一情境下考察了高管激励机制对国有企业盈余管理的影响, 证实了混改带来的治理效应, 并丰富了混改的经济后果研究。本文与以往研究的不同之处在于, 现有文献大多考察了党组织治理与高管激励方式的关系, 但结论不尽相同, 且较少深入探讨混改这一特殊情境对高管激励机制的影响。本文对混改前后高管激励机制的经济影响进行考察, 验证了混改的治理效应和价值效应。此外, 通过检验党组织在高管激励方式之间作用关系的治理效应, 本文验证了党组织作为国企领导核心嵌入国企公司治理的合理性和必要性, 丰富了党组织参与国企治理和混改实证方面的文献。

本研究为理论与实务界提供了如下启示: 第一, 党组织参与公司治理是国企混改的重要组成部分, 对国企公司治理与高管薪酬机制设计具有重大影响。坚持党对国企的领导必须一以贯之, 但需要警惕“双向进入、交叉任职”的治理方式伴随的多重角色冲突, 如多职合一, 导致党组织治理效率有所下降。因此, 党组织参与公司治理仍需进一步优

表 7 Heckman 两阶段回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<i>DA</i>	<i>DA</i>	<i>DA</i>	<i>DA</i>	<i>DA</i>
<i>Perks</i>	0.060***			0.343***	0.020***
	(12.97)			(3.02)	(16.24)
<i>Gap</i>		-0.001**		0.026***	
		(-2.05)		(2.67)	
<i>Promotion</i>			-0.003**		-0.005***
			(-2.25)		(-3.73)
<i>Perks*Gap</i>				-0.104**	
				(-2.39)	
<i>Perks*Promotion</i>					0.018**
					(2.52)
Control	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>mills</i>	-0.104***	-0.059***	-0.113***	0.017***	0.020***
	(-6.26)	(-7.92)	(-6.88)	(4.66)	(6.44)
N	22226	21827	12291	20854	12061

化参与的深度和广度。第二,提高公司治理水平是混改企业面临的重大考题。只有建立科学规范的治理体系,党组织参与才能有用武之地,实现有为治理。同时,非公有资本参与国企经营、治理的权利应得到保障,从而有效发挥民营资本的监督和治理作用。第三,适当的高管薪酬差距能够促进高管相互竞争、相互监督,减少代理成本,进而增加企业价值。这既为当前备受争议的薪酬管制提供一些经验证据,也提醒政策制定者,国企高管薪酬需要进行分类设计,从而激发国企活力。同时,实现国企治理水平和治理能力现代化需要继续深化和推进混改。

主要参考文献:

- [1] 林春雷,蔡琳.混改是提升国有企业发展质量的有效方式吗?——以安泰科技为例[J].国际商务财会,2021(04):9-13.
- [2] 马连福,王元芳,沈小秀.中国国有企业党组织治理效应研究——基于“内部人控制”的视角[J].中国工业经济,2012(08):82-95.
- [3] 赵庞晶.国有企业混合所有制改革对企业治理与价值的影响[J].国际商务财会,2021(12):16-20.
- [4] Xin, Q, Bao, A, & Hu, F. West Meets East: Understanding Managerial Incentives in Chinese SOEs. China Journal of Accounting Research, 2019, 12(2): 177-189.
- [5] 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.经济学动态,2016(02):59-77.
- [6] 晏艳阳,乔嗣佳.反腐败的微观效果评价:高管激励视角[J].经济学动态,2018(02):36-48.
- [7] 张敏,王成方,刘慧龙.冗员负担与国有企业的高管激励.金融研究,2013(05):140-151.
- [8] 杨墨竹,教忠华,李凤羽.党组织参与外部治理能抑制国企高管利益输送吗?——基于中纪委“央企巡视”的准自然实验研究.财经问题研究,2020(12):98-107.
- [9] 马骏,黄志霖,梁波朝.党组织参与公司治理与民营企业高管腐败.南方经济,2021(07):105-127.
- [10] 庄明明,李善民,史欣向.公共治理与国有企业价值——基于高管隐性激励视角的研究[J].中央财经大学学报,2019(08):54-68.
- [11] 马连福,王元芳,沈小秀.国有企业党组织治理、冗余雇员与高管薪酬契约.管理世界,2013(05):100-115+130.
- [12] 蔡贵龙,柳建华,马新啸.非国有股东治理与国企高管薪酬激励.管理世界,2018,34(05):137-149.
- [13] 姬怡婷,陈昆玉.民营化、股权激励与创新效果——基于混合所有制上市公司专利产出的实证检验.哈尔滨商业大学学报(社会科学版),2020(03):85-97.
- [14] Adithipyangkul, P, Alon, I, & Zhang, T. Executive perks: Compensation and Corporate Performance in China. Asia Pacific Journal of Management, 2011, 28(2): 401-425.
- [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] 蒋涛,廖歆欣.货币薪酬结构与在职消费——替代还是互补.重庆大学学报(社会科学版),2022,28(01):81-94.
- [17] 池国华,朱俊卿,王蕾.EVA薪酬机制与高管超额在职消费——基于内部控制的调节效应检验.科学决策,2022(05):35-56.
- [18] 郑志刚,孙娟娟,Rui Oliver.任人唯亲的董事会文化和经理人超额薪酬问题.经济研究,2012,47(12):111-124.
- [19] 郝颖,谢光华,石锐.外部监管、在职消费与企业绩效.会计研究,2018(08):42-48.
- [20] 谭劲松,朱人杰,秦帅.国有企业党组织嵌入公司治理结构:一个基于国企多元化目标的分析框架.财务研究,2020(05):3-14.
- [21] 严若森,吏林山.党组织参与公司治理对国企高管隐性腐败的影响.南开学报(哲学社会科学版),2019(01):176-190.
- [22] 毛志宏,李丽.党组织嵌入、代理成本与非效率投资——基于国有上市公司的经验证据.当代经济管理,2022,44(10):29-39.
- [23] 陈艳,张武洲.国有企业党组织“把方向”能有效抑制财务舞弊吗?——基于“讨论前置”机制的准自然实验[J].中国软科学,2022(01):182-192.
- [24] 马连福,王丽丽,张琦.混合所有制的优序选择:市场的逻辑.中国工业经济,2015(07):5-20.
- [25] 陈仕华,卢昌崇,姜广省,王雅茹.国企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.管理世界,2015(09):125-136.

责编:梦超 