

# 人力资源冗余的影响机制研究 ——基于第二类代理问题和管理者权力的视角

左晶晶, 潘林芳

**摘要:** 基于来自中国市场的经验数据, 探究第二类代理问题和管理者权力对人力资源冗余的影响及管理者权力可能存在的调节作用。研究发现: 第二类代理问题与人力资源冗余之间显著正相关, 上市公司第二类代理问题越严重, 即控制权与现金流权偏离程度越高, 人力资源冗余越严重; 管理者权力与人力资源冗余之间显著正相关, 管理者权力越大的上市公司越倾向于雇佣更多的员工; 管理者权力对第二类代理问题与人力资源冗余之间的关系存在负向调节作用, 即随着管理者权力的增大, 第二类代理问题和人力资源冗余之间的正向关系会减弱; 从第二类代理问题和管理者权力的视角解析了上市公司人力资源冗余的成因, 揭示了公司治理因素对人力资源冗余问题的作用机制, 有助于从公司治理的角度改善中国企业人力资源冗余问题。

**关键词:** 第二类代理问题; 管理者权力; 人力资源冗余; 调节效应

**作者简介:** 左晶晶, 管理学博士, 上海理工大学管理学院副教授、硕士生导师; 潘林芳, 上海理工大学管理学院硕士研究生。

**基金项目:** 国家自然科学基金青年项目“政府干预与大股东治理对创新投资的影响机制研究”(71302166)。

**中图分类号:** F272 **文献标识码:** A **Doi:** 10.3969/j.issn.2095-042X.2019.01.007

自20世纪80年代中期以来, 全球经济一体化不断深入发展, 由低廉劳动力成本引发的人口红利一直被认为是中国在全球市场中获得竞争力的重要原因。然而, 随着中国经济的发展, 薪酬水平不断提高, 冗员给企业带来的负面效应越来越大<sup>[1]</sup>。从20世纪90年代开始, 关乎国计民生的冗员问题<sup>[2]</sup>成为学术界关注的重要问题, 众多学者试图从宏观经济的角度解释导致中国企业人力资源冗余的成因。其中, 比较被认同的解释是, 中国是一个人口大国, 促进就业一直是政府(尤其是地方政府)的重要目标, 面对就业压力政府有理由限制企业尤其是国有企业裁员<sup>[2,3-5]</sup>。尽管如此, 市场经济体制下的企业(尤其是非国有企业)在雇员和裁员方面依旧拥有较大的自主权, 因此, 企业内部的某些微观因素可能才是导致企业人力资源冗余的根本原因。

不同于欧美国家, 内部股东与经理人之间的第一类代理问题并不是中国公司治理存在的最为严重的问题。由于股权高度集中和控制权、现金流权偏离所导致的控股股东与中小股东之间的利益冲突<sup>[6-7]</sup>, 即第二类代理问题才是中国公司治理面对的主要问题。控股股东会通过各种方式攫取中小股东利益。增加雇员数量不仅能够替政府分担就业压力从而达到“讨好”政府的目的, 还能有效掩盖控股股东攫取公司利益的真正目的, 所以扩大企业雇员规模可能是控股股东实现目的的有效手段之一。因此, 第二类代理问题与人力资源冗余之间可能存在某种相关性。此外, 人力

资源是企业运转的核心,与公司所有者(即股东)和经理人(即管理者)的利益息息相关,人力资源战略必定会对企业发展产生重大的影响。因而除了控股股东,管理者为了获取私利、避免自身损失也可能会干预公司人事部门的相关决策。因此,有必要对管理者权力对第二类代理问题与人力资源冗余之间关系产生的影响进行研究。

笔者首先检验两权偏离程度与人力资源冗余之间的关系,其次检验管理者权力与人力资源冗余之间的关系,最后检验管理者权力是否对第二类代理问题与人力资源冗余之间的关系存在调节作用,以便从公司治理的层面揭示微观治理机制对公司人力资源冗余的影响,进而完善公司治理机制,改善人力资源冗余的局面,减小公司负担,提高企业绩效。

## 一、理论分析与研究假设

### (一) 第二类代理问题与人力资源冗余

在大多数国家,公司代理问题并不是职业经理侵害外部股东利益而是控股股东掠夺中小股东利益的问题<sup>[8]</sup>,尤其是在东亚地区,由于法律对投资者和其他利益相关者的保护较弱<sup>[8-9]</sup>,控股股东通过金字塔持股、交叉持股和双重投票权等方式疯狂攫取中小股东利益<sup>[6,10-11]</sup>。有学者通过研究发现,与交叉持股和双重投票权相比,金字塔持股结构是控股股东使用最普遍、最广泛的攫取利益方式<sup>[12]</sup>。控股股东之所以采用金字塔持股结构,是因为金字塔式持股结构会使控股股东控制的资本远远大于资金投入<sup>[6]</sup>,使控股股东的控制权以级数方式增加,获得超额控制权,实现两权偏离。金字塔层级越多,控制权与现金流权的偏离程度越大,由于雇佣过多员工所导致的上市公司价值下降而承担的损失就越小<sup>[13]</sup>,即第二代理问题越严重。

通过增加雇员数量来满足自身利益需要已经成为中国上市公司控股股东实现利益攫取的重要手段之一。政府作为国有企业的控股股东,通过施加政治压力和政府干预等手段可以有效地阻止公司裁员<sup>[14]</sup>,也可以利用所控股的公司实现扩大就业的政治目标<sup>[15-16]</sup>;民营企业与国有企业不同,与政府没有政治关联,难以拥有垄断的市场优势地位,但其来自地方政府的压力也较小。民营企业在市场竞争中处于弱势地位,不具备足够的政治合法性<sup>[17]</sup>,控股股东在制度动机的作用下可能会主动“讨好”政府,承担更多的社会性负担,即通过雇佣更多的员工、增加就业来寻求稳定的环境和政府的庇护。扩大雇员规模能够满足控股股东攫取中小股东利益的需求。同时,作为上市公司控股股东,控制权与现金流权偏离程度越大,即第二类代理问题越严重,控股股东由于雇佣过多员工所导致的上市公司价值下降而承担的损失就会越小。据此,可提出以下假设。

H<sub>1</sub>: 在同等条件下,第二类代理问题越严重,人力资源冗余程度越大。

### (二) 管理者权力与人力资源冗余

企业管理者作为公司政策和制度的实际执行人,会对雇佣员工决策的执行力度、执行效果产生重要的影响,因此,管理者出于经济利益或迫于政府压力,会雇佣更多员工。一方面,部分企业会迫于政府的压力,以人力资源冗余为代价帮助政府完成就业目标,因承担更多的社会责任而雇佣更多的员工<sup>[18]</sup>,所以,控股股东愿意赋予管理者更大的权力。这就导致了一个利益循环,管理者权力越大,人力资源冗余程度越大,政府又因此赋予管理者更大的权力。民营企业的大股东通常都是企业的高层管理者。他们为了达到讨好政府的目的,可能会选择雇佣更多员工来分担就业压力,承担社会责任。另一方面,出于自身经济利益的需要,管理者也会选择雇佣更多的员工。因为公司冗余雇员越多,高管薪酬绩效敏感性越低,粘性越高<sup>[5]</sup>,即人力资源冗余会降低公

司高管薪酬绩效的敏感性。较高的冗员水平可以有效掩盖公司真实的绩效薪酬分配机制<sup>[18]</sup>, CEO还可以以权谋私或者任人唯亲, 雇佣更多与自己有关的人<sup>[19]</sup>。不仅如此, 管理者权力越大, 管理者受到的监督也越弱<sup>[20]</sup>。据此, 可提出以下假设。

H<sub>2</sub>: 在同等条件下, 管理者权力越大, 人力资源冗余程度越大。

### (三) 管理者权力的调节作用

控股股东对中小股东的利益攫取行为实质上是控股股东与管理层合谋的结果<sup>[21-22]</sup>。一般来说, 控股股东自身并不直接介入企业的日常经营管理, 而是通过与管理层合谋来转移公司的利益。如果管理者来自董事会, 那么他维护的是控股股东的利益。在控股股东与中小股东发生利益冲突, 尤其是控股股东与管理层合谋侵占中小股东利益时, 管理者不仅不会阻止, 还会提供帮助和支持。管理者对公司的控制能力越强, 侵占中小股东利益的程度越深<sup>[23]</sup>。控股股东为了更顺利地转移公司财产, 会与管理者合谋, 赋予管理者更大的权力。然而, 委托代理理论认为股东与经理人的利益并不是完全一致的, 且股东与经理人之间存在信息不对称的问题, 所以在控股股东与管理者合谋的过程中, 一些隐性冲突必然会存在, 相互制约的可能也不能避免。虽然控股股东与管理者都希望扩大雇员规模来满足某种利益需求, 但是他们对雇佣什么人则存在分歧。管理者更倾向于雇佣与自己有关的人加入公司<sup>[19]</sup>, 即任人唯亲, 形成一个以自己为领导核心的团队; 控股股东则更希望雇佣能最大程度贯彻自己利益的人<sup>[24]</sup>。值得注意的是, 控股股东通过扩大雇员数量掏空公司的行为会损害公司业绩, 造成高管业绩薪酬弹性系数下降<sup>[20]</sup>, 管理者为了避免自身的薪酬损失, 也可能会暗中阻止或打乱公司扩大雇员规模的计划。据此, 可提出以下假设。

H<sub>3</sub>: 在同等条件下, 管理者权力对第二类代理问题与人力资源冗余程度之间的关系存在负向调节作用。

## 二、模型、变量与数据

### (一) 研究模型与变量

本部分用回归模型(1)控制时间、行业、公司规模、公司年龄、所属行业、所属年份(具体见表1)后进一步分析第二类代理问题、管理者权力与人力资源冗余之间的关系, 用回归模型(2)控制时间、行业、其他变量后进一步分析第二类代理问题对人力资源冗余的影响将如何受到管理者权力的调节作用。

$$EL_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Dev_{i,t} + \beta_2 Power_{i,t} + \beta_c control\_variables_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$EL_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 DevPower_{i,t} + \beta_2 Dev_{i,t} + \beta_3 Power_{i,t} + \beta_c control\_variables_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (2)$$

式中:  $EL$  表示公司的人力资源冗余规模,  $Dev$  表示控股股东(实际控制人)的两权偏离程度,  $Power$  表示公司管理者权力的综合指标,  $DevPower$  表示调节变量与自变量的交互项,  $i$  代表不同公司,  $t$  代表不同年份。

模型(1)和(2)控制变量包括公司规模、公司年龄、所属行业、所属年份、总资产增长率、总经理年龄、总经理薪酬、总经理性别、总资产收益率、营业收入增长率, 具体含义及说明见表1。

### (二) 研究数据与描述性统计

#### 1. 样本选取

选择2009—2015年A股上市公司作为研究样本, 剔除以下样本: 1) 数据缺失的样本, 2) 总经理发生异常离职的样本, 3) 当年ST及\*ST公司, 4) 金融保险类上市公司。最终得到符合

条件的样本公司 2 387 家, 2009—2015 年共获取数据 11 374 个。

## 2. 数据来源

样本公司数据主要来自: 1) 国泰安中国上市公司治理结构数据库、国泰安中国上市公司财务报表数据库, 2) WIND 资讯中国金融数据库, 3) 巨潮资讯、新浪财经等金融界资讯网站。

表 1 变量说明

变量名称	变量代码	变量含义及说明
人力资源冗余	<i>EL</i>	实际雇员规模与期望雇员规模差。通过模型 $AL_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Size_{i,t} + \beta_2 Capital_{i,t} + \beta_3 Growth_{i,t} + \beta_4 Lever_{i,t} + \beta_5 ROA_{i,t} + \sum year + \sum industry \epsilon_{i,t}$ 得出期望雇员规模, 回归模型的残差即人力资源冗余规模
第二类代理问题	<i>Dev</i>	$Dev = \text{控制权比例} / \text{现金流权比例} = VR / CFR$
管理者权力	<i>Stpower</i>	总经理是否兼任董事长, 是取 1, 否取 0 总经理是否是公司内部董事, 是取 1, 否取 0
	<i>Expower</i>	总经理是否具有高级职称, 是取 1, 否取 0 总经理任职时间是否超过行业中位数, 是取 1, 否取 0
	<i>Owpower</i>	总经理是否拥有公司股权, 是取 1, 否取 0 机构投资者持股比例是否低于行业中位数, 是取 1, 否取 0
	<i>Repower</i>	总经理是否具有高级学历 (硕士以上), 是取 1, 否取 0 总经理是否在外兼职, 是取 1, 否取 0
	<i>Power<sub>1</sub></i>	对以上 8 个指标进行主成分分析, 采用第一主成分作为管理者权力强度的综合指标
	<i>Power<sub>2</sub></i>	通过对以上 8 个虚拟变量直接相加求平均值最终取值介于 [0, 1] 之间
公司规模	<i>Lnasset</i>	$t$ 期末公司总资产的自然对数
公司年龄	<i>IPO</i>	$t$ 期上市公司上市日期到样本所属年份 12 月 31 日的时间
所属行业	<i>Industry</i>	哑变量, 1 表示 $t$ 期实际控制人类别为民营控股, 0 为其他
所属年份	<i>Year<sub>j</sub></i>	以中国证监会公布的《上市公司分类与代码》为准
总资产增长率	<i>TARG</i>	哑变量, 1 表示属于该年度的上市公司, 0 表示其它, 其中 $j = 2010, \dots, 2014$
总经理年龄	<i>Age</i>	总经理年龄
总经理薪酬	<i>Pay</i>	总经理薪酬
总经理性别	<i>Gender</i>	男性取 1, 女性取 0
总资产收益率	<i>ROA</i>	净利润/期初和期末平均总资产
营业收入增长率	<i>OIR</i>	$(\text{营业收入增长额} / \text{上年营业收入总额}) \times 100\%$

## 3. 描述性统计

通过对主要研究变量的描述性统计分析和 Pearson 相关性分析 (见表 2) 发现: 除管理者权力的两个综合衡量指标  $Power_1$  和  $Power_2$  的相关系数 (为 0.97) 大于 0.500 以外, 其余解释变量之间的相关系数均小于 0.500, 故除了  $Power_1$ 、 $Power_2$  两个指标以外, 其余解释变量可以在同一模型中进行研究。

表 2 研究变量的描述性统计与 Pearson 相关系数表

变量	Mean	S. D.	EL	Dev	Power <sub>1</sub>	Power <sub>2</sub>	Pay	Gender	Lnasset	Age	TAGR	IPO	OIR
EL	−0.004	0.773	1										
Dev	1.274	0.716	0.025	1									
Power <sub>1</sub>	0.372	0.183	0.035	−0.026	1								
Power <sub>2</sub>	0.487	0.198	0.029	−0.032	0.970	1							
Pay	0.973	0.163	−0.023	0.007	0.045	0.056	1						
Gender	0.937	0.243	−0.018	0.030	0.002	−0.001	−0.014	1					
Lnasset	21.877	1.290	−0.019	0.017	0.082	0.054	−0.054	0.040	1				
Age	48.580	6.424	0.024	0.002	0.144	0.135	−0.017	0.033	0.115	1			
TAGR	0.256	0.709	−0.056	−0.030	0.029	0.044	−0.009	−0.022	−0.044	−0.053	1		
IPO	9.594	6.495	−0.020	0.132	−0.184	−0.207	−0.068	0.028	0.288	0.094	−0.159	1	
OIR	2.308	58.352	−0.021	−0.002	−0.026	−0.024	−0.016	−0.004	−0.003	−0.022	0.010	0.015	1
ROA	0.041	0.172	−0.005	−0.014	0.029	0.034	0.030	−0.010	0.002	−0.003	0.027	−0.047	0.005

三、实证结果分析

（一）第二类代理问题与人力资源冗余

模型（1）回归结果（见表 3）表明第二类代理问题与人力资源冗余在 1% 的显著性水平上正相关，此结果支持 H<sub>1</sub>，据此可认为，在 1%（当期）的显著性水平上，控股股东控制权与现金流权偏离程度越大，即第二类代理问题越严重，上市公司人力资源冗余程度就会越大。一方面，控制权和现金流权偏离程度越大，控股股东所付出的成本与所获取的收益越不对称<sup>[25]</sup>，随着两权偏离程度的增大，控股股东可以将个人风险不断外化<sup>[6]</sup>，此时，控股股东可能倾向于雇佣更多的员工。因为即使人力资源冗余会给企业带来诸如降低企业绩效的负面影响，但是却能有效掩盖其转移公司收益、攫取公司利益的真实目的，成为其获取私人收益的有效手段。另一方面，无论是自然人还是政府作为公司的实际控制者，转型经济中的企业或多或少都会承担一定的社会职能，而不是以单纯的股东财富最大化作为其唯一目标<sup>[13]</sup>。随着层级的拉长，控制权与现金流权的偏离程度随之增加，在同等情况下，由政府安置冗员，解决就业引起上市公司价值下降而承担的损失就更小<sup>[13]</sup>。

（二）管理者权力与人力资源冗余

模型（1）回归结果表明管理者权力与人力资源冗余在 1% 的水平上正相关。被解释变量管理者权力（Power<sub>1</sub>、Power<sub>2</sub>）当期、滞后一期、滞后两期在回归模型中与解释变量系数方向和显著性一致，说明模型（1）具有很强的稳健性。表 3 所列回归结果在 1% 的显著性水平上支持 H<sub>2</sub>。据此可认为，在 1% 的显著性水平上，管理者权力越大，上市公司人力资源冗余程度越大。首先，国有企业的管理者在扩大就业和提升就业率的考核压力下会选择承担更多的社会责任而雇佣更多的员工<sup>[18]</sup>，替政府完成社会就业目标，提高就业率的管理者获得了政府的支持，所以作为控股股东的政府愿意赋予管理者更大的权力，由此形成一个循环，管理者权力越大，人力资源冗余程度越大。其次，家族企业是当前中国普遍存在的企业组织形式<sup>[26]</sup>，民营企业中绝大多数是家族方式组织的企业<sup>[27]</sup>，其用人机制深受家族规则的影响<sup>[28]</sup>，大股东通常都是企业的高层管理者，

管理者为了达到讨好政府的目的，他们可能会选择雇佣更多的员工来承担社会责任。最后，较高的冗员水平可以有效地掩盖公司真实的绩效薪酬分配机制，管理者权力越大，越倾向利用雇佣更多的员工来掩盖公司真实的绩效分配机制。

表 3 第二类代理问题与人力资源冗余

变量	人力资源 冗余当期	人力资源冗 余滞后一期	人力资源冗 余滞后两期	人力资源 冗余当期	人力资源冗 余滞后一期	人力资源冗 余滞后两期
<i>Dev</i>	0.03 <sup>1)</sup> (0.00)	0.03 <sup>2)</sup> (0.03)	0.02 <sup>3)</sup> (0.10)	0.03 <sup>1)</sup> (0.00)	0.03 <sup>2)</sup> (0.02)	0.02 <sup>3)</sup> (0.10)
<i>Power</i> <sub>1</sub>	0.15 <sup>1)</sup> (0.00)	0.16 <sup>1)</sup> (0.00)	0.16 <sup>1)</sup> (0.00)			
<i>Power</i> <sub>2</sub>				0.11 <sup>1)</sup> (0.01)	0.12 <sup>1)</sup> (0.01)	0.12 <sup>2)</sup> (0.02)
<i>Year</i>	controlled	controlled	controlled	controlled	controlled	controlled
<i>Industry</i>	controlled	controlled	controlled	controlled	controlled	controlled
<i>Pay</i>	-0.13 <sup>1)</sup> (0.00)	-0.12 <sup>2)</sup> (0.03)	-0.12 <sup>2)</sup> (0.04)	-0.13 <sup>1)</sup> (0.00)	-0.12 <sup>2)</sup> (0.03)	-0.12 <sup>2)</sup> (0.04)
<i>Gender</i>	-0.06 <sup>2)</sup> (0.05)	-0.09 <sup>1)</sup> (0.01)	-0.12 <sup>1)</sup> (0.00)	-0.06 <sup>2)</sup> (0.05)	-0.09 <sup>1)</sup> (0.01)	-0.12 <sup>1)</sup> (0.00)
<i>Lnasset</i>	-0.01 <sup>2)</sup> (0.03)	-0.02 <sup>1)</sup> (0.00)	-0.02 <sup>1)</sup> (0.01)	-0.01 <sup>2)</sup> (0.04)	-0.02 <sup>1)</sup> (0.01)	-0.02 <sup>1)</sup> (0.01)
<i>Age</i>	0.00 <sup>2)</sup> (0.03)	0.00 <sup>2)</sup> (0.02)	0.00 (0.27)	0.00 <sup>2)</sup> (0.02)	0.00 <sup>2)</sup> (0.02)	0.00 (0.22)
<i>TAGR</i>	-0.07 <sup>1)</sup> (0.00)	0.01 (0.64)	0.01 (0.64)	-0.07 <sup>1)</sup> (0.00)	0.01 (0.63)	0.01 (0.63)
<i>IPO</i>	-0.00 <sup>2)</sup> (0.01)	-0.00 (0.27)	-0.00 (0.37)	-0.00 <sup>1)</sup> (0.01)	-0.00 (0.22)	-0.00 (0.29)
<i>ROA</i>	-0.02 (0.70)	-0.03 (0.55)	-0.09 <sup>3)</sup> (0.07)	-0.02 (0.71)	-0.03 (0.56)	-0.09 <sup>3)</sup> (0.07)
<i>OIR</i>	-0.00 <sup>2)</sup> (0.04)	-0.00 (0.28)	-0.00 (0.42)	-0.00 <sup>2)</sup> (0.03)	-0.00 (0.27)	-0.00 (0.41)
_cons	0.14 (0.36)	0.23 (0.22)	0.33 (0.13)	0.12 (0.46)	0.20 (0.28)	0.30 (0.16)
<i>N</i>	11 307	8 678	6 618	11 307	8 678	6 618
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.010	0.008	0.009	0.010	0.007	0.009
adj. <i>R</i> <sup>2</sup>	0.008	0.006	0.007	0.008	0.005	0.006

注：<sup>1)</sup>表示在 1%的水平下相关，<sup>2)</sup>表示在 1%~5%的水平下相关，<sup>3)</sup>表示在 5%~10%的水平下相关。文中括号内是 *t* 值。

### （三）管理者权力的调节作用

通过模型（2）研究管理者权力对第二类代理问题与人力资源冗余的调节作用是否存在。根据 Wooldridge<sup>[29]</sup>对交互项的解释，在模型（2）中设立了交互项来考察第二类代理问题对人力资源冗余的影响将如何受管理者权力的调节作用。在交互前对自变量和调节变量做了中心化处理避免产生严重的多重共线性问题。

在模型（1）的基础上分别加入调节变量管理者权力 *Power*<sub>1</sub>、*Power*<sub>2</sub>的交互项 *DevPower*<sub>1</sub>、*Devpowe*<sub>2</sub>之后形成新的模型（2），管理者权力对第二类代理问题与人力资源冗余的调节作用回归分析结果见表 4，引入第二类代理问题（*Dev*）与管理者权力（*Power*<sub>1</sub>、*Power*<sub>2</sub>）的交互项之后，方程模型的*R*<sup>2</sup>增加，且交互项与人力资源冗余的回归系数均显著为负。具体而言，管理者权力（*Power*<sub>1</sub>）和第二类代理问题（*Dev*）交互项（*DevPower*<sub>1</sub>）与当期、滞后一期、滞后两期人力资源冗余的相关系数分别为-0.204、-0.219、-0.316，在 1%的水平上显著；交互项（*DevPower*<sub>2</sub>）与当期、滞后一期、滞后两期人力资源冗余的相关系数分别为-0.177、-0.181、-0.263，在 1%的水平上显著。据此可认为，管理者权力对第二类代理问题与人力资源冗余之间的关系存在显著的负向调节作用，即随着管理者权力增大，第二类代理问题对人力资源冗余的正向关系逐渐减弱，回归结果支持 H<sub>3</sub>。

以管理者权力中位数分组的回归结果进一步显示（由于篇幅限制未将表格呈现出来），在管理者权力较小时，第二类代理问题严重程度与人力资源冗余之间在 1% 的显著性水平上正相关；而在管理者权力较大时，第二类代理问题与人力资源冗余之间的关系显著性不强。对于这一现象可能的解释有，管理者权力越大，辩护能力越强<sup>[20]</sup>，越容易干预控股股东的决策。如果控股股东实行扩大雇员规模的决策会损害管理者利益，管理者就会对此决策进行干预和阻挠，并且随着管理者自身权力大小的变化，干预的强度与力度也会有所变化。所以当管理者权力较大时，第二类代理问题与人力资源冗余之间的关系显著性不强，而当管理者权力较小时，第二类代理问题与人力资源冗余之间显著正相关。

表 4 管理者权力对第二类代理问题与人力资源冗余的调节作用

变量	人力资源 冗余当期	人力资源冗 余滞后一期	人力资源冗 余滞后两期	人力资源 冗余当期	人力资源冗 余滞后一期	人力资源冗 余滞后两期
<i>DevPower</i> <sub>1</sub>	−0.20 <sup>1)</sup> (0.00)	−0.22 <sup>1)</sup> (0.01)	−0.32 <sup>1)</sup> (0.00)			
<i>DevPower</i> <sub>2</sub>				−0.18 <sup>1)</sup> (0.00)	−0.18 <sup>2)</sup> (0.01)	−0.26 <sup>1)</sup> (0.00)
<i>Dev</i>	0.03 <sup>1)</sup> (0.00)	0.03 <sup>1)</sup> (0.01)	0.03 <sup>2)</sup> (0.02)	0.03 <sup>1)</sup> (0.00)	0.03 <sup>2)</sup> (0.01)	0.03 <sup>2)</sup> (0.03)
<i>Power</i> <sub>1</sub>	0.14 <sup>1)</sup> (0.00)	0.16 <sup>1)</sup> (0.00)	0.15 <sup>1)</sup> (0.01)			
<i>Power</i> <sub>2</sub>				0.10 <sup>1)</sup> (0.01)	0.12 <sup>1)</sup> (0.01)	0.11 <sup>2)</sup> (0.03)
<i>Year</i>	controlled	controlled	controlled	controlled	controlled	controlled
<i>Industry</i>	controlled	controlled	controlled	controlled	controlled	controlled
<i>Pay</i>	−0.13 <sup>1)</sup> (0.00)	−0.12 <sup>2)</sup> (0.03)	−0.12 <sup>2)</sup> (0.04)	−0.13 <sup>1)</sup> (0.00)	−0.12 <sup>2)</sup> (0.03)	−0.12 <sup>2)</sup> (0.04)
<i>Gender</i>	−0.06 <sup>3)</sup> (0.05)	−0.09 <sup>2)</sup> (0.01)	−0.11 <sup>1)</sup> (0.01)	−0.06 <sup>3)</sup> (0.06)	−0.09 <sup>2)</sup>	−0.11 <sup>1)</sup> (0.01)
<i>Lnasset</i>	−0.01 <sup>2)</sup> (0.02)	−0.02 <sup>1)</sup> (0.00)	−0.02 <sup>1)</sup> (0.01)	−0.01 <sup>2)</sup> (0.04)	−0.02 <sup>1)</sup> (0.01)	−0.02 <sup>1)</sup> (0.01)
<i>Age</i>	0.00 <sup>2)</sup> (0.02)	0.00 <sup>2)</sup> (0.02)	0.00 (0.20)	0.00 <sup>2)</sup> (0.01)	0.00 <sup>2)</sup> (0.01)	0.00 (0.17)
<i>TAGR</i>	−0.07 <sup>1)</sup> (0.00)	0.01 (0.66)	0.01 (0.66)	−0.07 <sup>1)</sup> (0.00)	0.01 (0.65)	0.01 (0.66)
<i>IPO</i>	−0.00 <sup>2)</sup> (0.01)	−0.00 (0.28)	−0.00 (0.38)	−0.00 <sup>1)</sup> (0.01)	−0.00 (0.23)	−0.00 (0.30)
<i>ROA</i>	−0.01 (0.73)	−0.03 (0.56)	−0.09 <sup>3)</sup> (0.07)	−0.01 (0.72)	−0.03 (0.57)	−0.09 <sup>3)</sup> (0.07)
<i>OIR</i>	−0.00 <sup>2)</sup> (0.04)	−0.00 (0.29)	−0.00 (0.44)	−0.00 <sup>2)</sup> (0.04)	−0.00 (0.28)	−0.00 (0.42)
<i>_cons</i>	0.22 (0.16)	0.31 <sup>3)</sup> (0.10)	0.40 <sup>3)</sup> (0.07)	0.20 (0.21)	0.28 (0.13)	0.37 <sup>3)</sup> (0.09)
<i>N</i>	11 307	8 678	6 618	11 307	8 678	6 618
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.011	0.009	0.011	0.011	0.008	0.010
<i>adj. R</i> <sup>2</sup>	0.009	0.006	0.008	0.009	0.006	0.007

注：<sup>1)</sup>表示 1% 的水平下相关，<sup>2)</sup>表示 1%~5% 的水平下相关，<sup>3)</sup>表示 5%~10% 的水平下相关。文中括号内是 t 值。

四、研究结论及建议

基于来自中国市场 2009—2015 年的经验数据，旨在从第二类代理问题和管理者权力的角度出发，探究控制权与现金流权的偏离程度，分析管理者权力对人力资源冗余的影响、第二类代理问题对人力资源冗余的影响将如何受管理者权力的调节作用。研究发现：第一，第二类代理问题与人力资源冗余之间存在显著的正相关关系。上市公司第二类代理问题越严重，即控制权与现金流权偏离程度越大，人力资源冗余程度越大，公司更偏好于雇佣冗员。第二，管理者权力与人力资源冗余之间亦存在显著的正相关关系。管理者权力越大的上市公司越倾向于雇佣更多的员工。

第三,管理者权力对第二类代理问题与人力资源冗余之间的关系存在负向调节作用。随着管理者权力的增大,第二类代理问题与人力资源冗余之间的正相关关系会减弱。

基于上述研究结论,为了提高人力资源的利用率,减小公司劳动力成本,提出以下建议:

第一,既要加强对管理者权力的监管,又要加强管理层对股东的制衡。管理者为了满足自身利益的需要可能会选择雇佣更多的员工,因而对管理者自身及其权力的制衡就显得尤为重要。譬如,管理者为了掩盖公司的绩效薪酬分配机制,降低自身与普通员工的薪酬差距,会选择雇佣更多的员工,这时候应该适当抑制管理者的权力,洞悉背后的动因,有效遏制人力资源冗余问题的出现。控股股东一股独大的情况下更容易通过扩大雇员规模来攫取公司利益,必须对大股东实施有效制衡,发挥管理层的制约作用。只有股东与管理者相互监督相互制衡才能遏制任意一方因为权力过大而对公司造成的利益损失。第二,完善相关法律法规,加强对中小投资者的法律保护。由于法律对中小投资者及其利益相关者的保护较弱,如果无法切实保障中小股东的正当权利,赋予中小股东的监督权形同虚设。所以,完善相关法律法规使中小股东能够切实可行地实现对大股东和管理层的监督,不盲目地扩大雇员规模损害公司利益。第三,加强市场监管和信息披露,完善公司外部治理环境,抑制控股股东和管理层为了私利而盲目扩大公司雇员规模造成公司人力资源冗余的行为。

#### 参考文献:

- [1] 蔡昉. 人口转变、人口红利与刘易斯转折点 [J]. 经济研究, 2010, 45 (4): 4-13.
- [2] 杨德明, 赵璨. 超额雇员、媒体曝光率与公司价值——《基于劳动合同法》视角的研究 [J]. 会计研究, 2016 (4): 49-54.
- [3] 曾庆生, 陈信元. 国家控股、超额雇员与劳动力成本 [J]. 经济研究, 2006, 41 (5): 74-86.
- [4] 薛云奎, 白云霞. 国家所有权、冗余雇员与公司业绩 [J]. 管理世界, 2008 (10): 96-105.
- [5] 张敏, 王成方. 冗员负担与国有企业高管激励 [J]. 金融研究, 2013 (5): 140-151.
- [6] LAPORTA R, LOPEZ-DE-SILANES F, SHLEIFER A. Corporate ownership around the world [J]. Journal of finance, 1999, 54 (2): 471-517.
- [7] 左晶晶, 唐跃军, 陆悦. 第二类代理问题、大股东制衡与公司创新投资 [J]. 财经研究, 2013 (4): 38-47.
- [8] CLAESSENS S, DJANKOV S, LANG LHP. The separation of ownership and control in East Asian corporations [J]. Journal of financial economics, 2000, 58 (1): 81-112.
- [9] CLAESSENS S, DJANKOV S, FAN JPH, et al. Disentangling the incentive and entrenchment effects of large shareholding [J]. Journal of finance, 2002, 57 (6): 2741-2771.
- [10] FACCIO M, LANG LHP. The ultimate ownership of Western European companies [J]. Journal of financial economics, 2002, 65 (3): 365-395.
- [11] SANTIAGO-CASTRO M, BROWN C J. Ownership structure and minority rights: a Latin American view [J]. Journal of economics and business, 2007, 59 (05): 430-442.
- [12] MITTON T. A cross-firm analysis of the impact of corporate governance on the East Asian financial crisis [J]. Journal of financial economics, 2012 (64): 215-241.
- [13] 范志华. 金字塔控制结构与政府干预行为: 基于中国地方国有上市公司的实证研究 [D]. 成都: 西南财经大学, 2010.
- [14] DONG X Y, PUTTERMAN L. Soft budget constraints, social burdens and labor redundancy in China's State industry [J]. Journal of comparative economics, 2003 (31): 110-133.
- [15] SHLEIFER A, VISHNY R W. Politicians and firms [J]. The quarterly journal of economics, 1994 (109): 995-1025.
- [16] LIN J Y, FANG C, ZHOU L. Competition, policy burdens and state-owned enterprise reform [J]. American economic review, 1998, 88 (2): 422-27.
- [17] 唐跃军, 左晶晶, 李汇东. 制度环境的变迁对公司慈善行为的影响机制研究 [J]. 经济研究, 2014, 49 (2): 61-73.
- [18] 白晓丹. 薪酬公平、员工行为和公司业绩 [D]. 成都: 西南财经大学, 2014.



- [19] 张维迎. 产权安排与企业内部的权力斗争 [J]. 经济研究, 2000, 35 (6): 41-50.
- [20] 孙圆圆, 梁相, 史燕丽. 大股东掏空、管理层权力与高管薪酬 [J]. 财经问题研究, 2017 (6): 86-92.
- [21] BURKART M, PANUNZI F, SHLEIFER A. Family firms [J]. The Journal of finance, 2003, 58 (5): 2167-2201.
- [22] 潘泽清, 张维. 大股东与经营者合谋行为及法律约束措施 [J]. 中国管理科学, 2004, 12 (6): 118-123.
- [23] 严也舟, 黄庆阳. 大股东——管理者合谋影响因素的理论分析 [J]. 经济与管理, 2010 (12): 23-8.
- [24] 张维迎. 企业理论与中国企业改革 [M]. 北京: 北京大学出版社, 1999: 32-58.
- [25] 唐跃军, 宋渊洋. 控股股东卷入、两权偏离与营销战略风格: 基于第二类代理问题和终极控制权理论的视角 [J]. 管理世界, 2012 (2): 82-95.
- [26] 张海燕. 我国家族企业管理存在的问题及对策 [J]. 湖南工业大学学报, 2007 (3): 70-74.
- [27] 李新春. 经理人市场失灵与家族企业治理 [J]. 管理世界, 2003 (4): 87-95.
- [28] 杨光飞, 费倩倩. 中小民营家族企业的“关系融资”: 概念和内涵——基于扬州市 R 企业的观察个思考 [J]. 常州大学学报(社会科学版), 2016, 17 (5): 97-103.
- [29] WOOLDRIDGE L, LISSINA A, COLE D K. Errata [J]. Immunology, 2009, 126 (3): 147-64.

## The Influencing Mechanism of Human Resources Redundancy — From the Perspective of Type II Agency Problem and Management Power

Zuo Jingjing, Pan Linfang

**Abstract:** Based on the empirical evidence in Chinese market, the impacts of Type II agency problem and management power on human resources redundancy and the possible moderating effects by management power are studied. It demonstrates that there is a positive correlation between Type II agency problem and human resources redundancy; the more serious Type II agency problem is, that is to say, the more deviant is control right from cash flow right, the more redundant human resources are; there is a positive correlation between management power and the redundancy of human resources. The greater management power the manager has, the preference for hiring more employees; management power has a negative moderating effect on the relationship between Type II agency problem and human resource redundancy, i. e., as the management power getting greater, Type II agency problem's positive effects on the redundancy of human resources will be weakened. From the perspective of Type II agency problem and management power, to analyze the causes of the listed companies' human resources redundancy and to reveal the effecting mechanism of corporate governance on human resources redundancy is conducive to solving the problem of human resources redundancy from the angle of corporate governance in Chinese companies.

**Keywords:** Type II agency problem; management power; human resources redundancy; moderating effects

(收稿日期: 2018-08-03; 责任编辑: 沈秀)