

我国民办高校期权激励的 法理基础和政策建议

侯红梅 李晏墅

(南通理工学院,江苏南通 226002)

摘要:基于从国家相关政策意见的制定、人才收益分配制度的改革等方面对我国民办高校期权激励机制法律基础的分析,以及对法人治理结构理论、人力资本理论、帕累托最优理论的研究和目前民办高校期权激励机制的实践,分析存在的问题,即立法不到位、实践经验匮乏、辐射对象范围狭窄。在此基础上提出具体政策建议:优化法律法规提供充分保障,从利益相关者视角深入研究,用国际化视野指导实践,以期期为完善民办高校期权激励机制提供新的研究视角。

关键词:民办高校;期权激励;法理基础;政策建议

中图分类号:G648.7

文献标志码:A

文章编号:1003-2614(2018)02-0030-04

期权激励是一种让激励对象分享学校发展所带来收益的制度安排,是一种将所有者、经营者、核心员工等三者利益结合起来的激励制度和价值分配制度的创新。随着期权激励在国内外企业中的成功实践,越来越多的民办高校(国外称私立高校)所有者也选择了期权激励机制,针对学校经营管理者和专业骨干等核心员工的报酬偏低、激励不足、队伍不稳定等,通过“以未来收益激励现在奋斗、以长远发展约束短期行为”的形式,有效地激励现有团队发挥最大能量,保证民办高校所有者的投资利益。

一、我国民办高校期权激励机制的法理基础

(一) 法律背景

1. 国家相关政策意见的制定

我国政府2001年3月首次以法律文件的形式,把股票期权和企业制度联系起来。九届全国人大四次会议通过的《国民经济和社会发展十五规划纲要》第19章题为“增加居民收入,提高人民生活水平”,其中提出“要提高国有企业高级管理人员、技术人员的工资报酬,充分体现他们的劳动价值,可以试行期权制。同时要建立严格的约束、监督和制裁制度”。十八届三中全会通过的《决定》提出“允许混合所有制经济实行员工持股。”《中共中央、国务院关于深化国有企业改革的指导意见》指出“探索实行混合所有制企业员工持股。”《民办教育促进法实施条例》(2004年4月1日起施行)第44条提出“出资人根据民办学校章程的规定要求取

得合理回报的,可以在每个会计年度结束时,从民办高校的办学结余中按一定比例取得回报”,间接地说明了民办高校出资人享有分红权。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》提出,要“实行营利性与非营利性民办学校分类管理试点”^[1]。2015年1月7日,国务院常务会议“决定对民办学校实行分类管理,允许兴办营利性学校”,这是教育改革的一项重大突破。据此,民办高校既要按照国家规定提供公益性的教育服务,也可通过有效管理获得合理盈利。2016年12月30日,教育部等五部门印发《民办学校分类登记实施细则》,分别规定了政府将如何对营利性民办高校和非营利性民办高校进行分类管理^[2]。国家的相关政策意见,为民办高校实施期权激励提供法律法规的依据。

2. 国家人才收益分配制度的改革

十四届三中全会《决定》、党的十五大报告、党的十六大报告均明确肯定了资本、技术、管理等生产要素参与收益分配的必要性和合法性。党的十七大报告明确指出,要进一步深化收入分配制度改革,注重再次分配的公平和效率,把收入分配制度改革作为调动人民群众积极性和维护社会安定的重要手段。2007年6月,教育部在全国省、自治区、直辖市教育厅(教委)人事处长会议上明确要求以深化岗位设置管理与收入分配制度改革为重点,深入推进人事制度改革。2008年8月,中共中央组织部、人事部在《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》中明确提出“建立形式多样、自主灵活的分配激励机制”,各省、各地区以及各事业单位都进行

收稿日期:2017-12-09

基金项目:江苏省“十三五”工商管理一级重点建设学科项目(编号:SY2016009);江苏省教育厅第六批教育改革发展战略性与政策性重点课题“民办教育改革发展研究”(25);2017年度江苏省高校哲学社会科学研究基金项目“基于期权激励的民办高校人才收益分配制度的研究”(编号:2017SJB1278)。

作者简介:侯红梅,南通理工学院宣传统战部助理研究员,研究方向:民办高等教育管理;李晏墅,南通理工学院教授,博士研究生导师,研究方向:工商管理。

一系列的收入分配制度改革并取得了一定成效^[3]。直接把“期权激励”作为创新人才收入分配制度提出的是在2016年3月,中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,其中明确提出:要加大对创新人才激励力度,完善人才奖励制度;要研究制定国有企事业单位人才股权期权激励政策,对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施;要探索高校、科研院所担任领导职务科技人才获得现金与股权激励管理办法^[4]。国家人才收益制度的改革,为民办高校实施期权激励提供思路上的引领。

(二) 理论来源

1. 以法人治理结构理论为基础

当前,在国内的民办高校法人治理结构中,实行的是董事会领导下的校长负责制。民办高校内的股东、董事、监事是学校的外部利益相关者,是学校事业的授权者、委托人。经理层是学校的内部利益相关者,是被授权者、代理人。由于委托人和代理人之间存在信息不对称和目标的冲突问题,委托—代理关系必然会导致两权分离的产生。董事会和校长之间的关系,就类似于现代企业中的委托—代理关系。由此,民办高校中存在所有者与管理者、管理者与创新人才(教职工)的两种委托—代理关系,导致两种关系的分离:一是作为投资所有者的“所有权”和治学治校的经营管理者的“经营管理权”的分离;二是校领导作为管理者掌握校内资源的“所有权”和教职工等创新人才对进行教科研活动的“经营权”的分离^[5]。期权激励旨在使民办高校投资者、经营管理者、教职工等利益相关者共同承担责任、分享利益、形成和谐统一。这是民办高校组织运用期权激励,进一步完善民办高校内外部制衡监督机制的前提和基础。

2. 以人力资本理论为核心

民办高校引入期权激励,首要作用的就是“人”这一最核心的资源要素。一是要最大限度地满足学校对人力资源的引进和需求;二是要最大限度地开发、管理内部的人力资源;三是要维护学校内部人才资源平衡,发挥其最大潜能,使其人力资本得到应有的提升与扩充。

3. 以帕累托最优理论为目标

帕累托最优理论认为,在一个自由选择的社会体制中,社会组织中的各类人群在不断追逐自身利益最大化的过程中,能使整个社会的经济资源得到最合理配置。实际上,市场机制是一只“看不见的手”,推动着人们从自利动机出发,在各种买卖关系及各种竞争与合作关系中实现互惠互利的经济效果。假定固有的一群人和可分配的资源,帕累托最优是资源分配的一种最理想状态,不能再有更多的改进余地。换句话说,帕累托改进是不断实现帕累托最优的路径和方法。民办高校由于资源限制,在各项管理决策过程中,要充分实现人、财、物等资源优化配置,以最小的成本争取创造最大的效益。这就是追求“帕累托最优”的过程,期权激励机制的使用就是一种最适合的路径。

二、我国民办高校期权激励机制的实践

(一) 实践的现状

据了解,国内的新高教集团(高等教育机构)、宇华教育集团(集学前教育、基础教育、高等教育于一体)、中教控股集团(高等教育机构)、成实外教育集团(学前教育)这些教育集团均已经在香港上市。广东私立华联学院采取的是营利性发展模式,该校《私立华联学院股份制章程》规定学校资产由团体或个人集资入股,实质股权分为三类,即创办人股、法人基金股和普通股,股权初始比例为25%、30%和45%,学校每年发放一次股份红利(由于截至2017年9月1日,国内登记在案的民办高校都宣称以非营利性办学为主。所以广东私立华联学院明确分红的这类学校可能还有,但非常有限)。民办本科高校南通理工学院,2016年开始运用期权原理,依据教职工在教学科研等方面的“业绩”进行积分,给予其“额外现金奖励延期兑换”。还有重庆文理学院(原渝西学院)、新疆财经学院这两所公办高校,他们使用的是一种“津贴”现金延期支付手段^[6]。

(二) 存在的问题

1. 立法不到位

目前,国家关于期权激励已经有了相关法律和政策的准许。股权期权激励在法律和技术上的使用障碍也随着《公司法》《证券法》以及包括税收政策在内的一系列法律法规的制定或修订得到逐步解决^[7]。但是,怎样具体用在教育资本市场呢?国内的教育资本市场还不够成熟、不够完善,政府怎样通过政策来进行调控和引导?已经出台的《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》(2008)和《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(2016)等文件提出“期权”机制的激励建议,怎样在民办高校中执行和操作?民办高校的投資人、经营管理者以及重要教职工对期权的分配、回购、库存等具体运作模式怎样进行设计和确认?民办高校期权机制相关的经费投资补偿、投資人的合理回报区间、产权关系界定等问题还没有相应的法律规定^[8]。究其原因,是国家教育行政部门还没有把民办高校的发展真正作为社会主义教育事业的一个重要组成部分。

2. 实践经验匮乏

一是我国民办高校期权实践的时间晚。相比较现代企业和国外私立高校的期权实践,我国民办高校真正使用期权时间较晚。真正在普通教职工中推行期权的目前只有民办南通理工学院,其“现金期权”还只是“期权”的一种形式的体现,该校从2016年才开始推行,探索实践时间只有两年。其他几家主要根据股票的价值和股份进行分红,也都比较晚。新高教集团(1999年)、宇华教育集团(2005年)、中教控股集团(2017年)根据股票面值主要在办学主体中分红,民生教育集团(2017年)、广东私立华联学院(1994年)根据股份在办学主体中分红。二是对我国民办高校的期权机制研

究得不深。笔者认为,期权激励的实践模式应该更多,内容应该更丰富,研究应该更深入。

3. 辐射对象范围狭窄

在本研究的样本中,期权授予对象主要是四类:举办者、法人、拥有股票或股份的个人以及核心员工。其中,5所民办高校或教育集团还主要是股份制办学,举办者、法人和拥有股份的个人(这三类人统称为投资主体)拥有分红权和利益权,如新高教集团、宇华教育集团、中教控股集团、广东私立华联学院、民生教育集团,期权的辐射范围主要集中在投资主体上。在投资人中使用红利分享,而不是在核心员工中使用,其中最重要的是经营管理者的利益根本没有得到重视。在这6所民办高校(民办教育集团)三类模式的期权中,没有一个单独为管理者设计的期权种类,甚至涉及的期权激励对象中都没有包括管理者,而且辐射的核心员工范围太受限。南通理工学院重视人才对学校的重要作用,把核心员工作为学校重要的“人力资本”作为期权设计的首要因素,但考虑的是50周岁以下的受薪对象,而大量的50周岁以上的专业人才没有受到辐射。有关激励的设计不足及辐射范围的研究刻不容缓^[9]。

三、政策建议

(一) 优化法律法规提供充分保障

在现有法律法规条件下,再进一步优化各项法律法规和政策制度,为在民办高校中实施期权激励机制提供充分保障。具体来说,就是要确认民办高校教育资本可在市场中流通;要确认举办者有分红权、收益权、行权权、处置权;要确认民办高校期权的具体模式、操作规定、风险防范等措施。一是直接将民办高校如何使用期权激励机制写进政府的政策意见中。比如,中国证监会和教育部可以联合制定《民办高校期权激励管理办法》《关于民办高校开展员工持股试点的意见》等。二是再次修改《民办教育促进法》,明确提出民办高校的期权激励实施办法可以参照国家已颁布的某个文件或条例执行,如《上市公司股权激励管理办法(试行)》等具体文件中的具体条例、意见。三是根据2016年年底出台的《民办学校分类登记实施细则》,民办高校从2017年9月1日开始进行营利性办学和非营利性办学的选择。各级政府应分别推出系列有效政策和意见,对营利性民办高校和非营利性民办高校进行分类管理。可以针对这两类不同性质的办学主体,在制定具体政策意见的同时,直接将两种性质办学的不同民办高校如何使用期权激励的具体办法写进去。

(二) 从利益相关者视角深入研究

在我国民办高等教育活动中,民办高校作为一种组织存在,其投资(所有)者、管理者、教职工、学生、政府、社会企业以及社会公众等是民办高校的利益相关者,是民办高校得以生存和发展的关键,直接或间接地与民办高校产生重要关联,因此,有必要从利益相关者视角深入研究期权激

励^[10]。一是研究和期权相关的利益相关者及其诉求。民办高校法人治理结构中的股东、董事是学校的举办者,是学校的外部利益相关者。经理管理层、核心员工都是主要内部利益相关者。民办高校的所有者不仅在经济利益上所有,还希望在社会利益上拥有。通过投资期权激励所需要的资本,投资(所有)者获得(物质、精神)利润,实现学校的战略发展目标。经营管理者以人力资本投入民办高校管理,是具体实施期权激励政策的决策执行者,除了自己物质上的需要得到满足,还需要实现其献身于高等教育事业的人生价值追求,以及实现(所有者)身份获得自身精神上的满足。教职工作为学校的主体,在完成教学和研究的高等教育最重要的使命的同时,还有获得物质、精神的要求。二是平衡兼顾利益相关者的不同诉求科学设置期权。要充分挖掘民办高校“人力资本”潜能,实现人、财、物资源配置最大化,实现民办高校效益“帕累托最优”,根据研究情况,“期权的等待期、行权期,期权的准入条件、对象范围,期权的激励条件、约束机制”等,都要从利益相关的不同诉求来设计。

(三) 用国际化视野指导实践

1. 国内外企业的成功经验

(1) 实践经验丰富

期权激励作为一种长期薪酬激励制度大约产生于20世纪50年代美国企业的经营管理中,是美国及西方发达资本主义国家为缓解劳资矛盾,促进生产力的持续发展不得不采取改良措施。美国菲泽尔公司1952年设计并推出世界上第一个股票期权计划。美国潘尼苏拉报纸公司1956年第一次推出员工持股计划(ESOP),目前,在美国有10000个员工持股计划,参加人数900万。从20世纪60年代就开始积极推广并采用这种激励机制。20世纪70年代后,美国政府通过制定相应的法律和规定,对股票期权计划给予许多税收优惠和其他支持,极大地促进了期权机制的发展。1997年,美国实施股票期权计划的上市公司达到53%。我国企业在20世纪70年代也开始运用股权期权的思路,达到资本所有权泛化的目的,从20世纪90年代开始便陆续将发达国家的股票期权与中国实际相结合,取得较好的效果。

(2) 操作模式多样

1997年,中国四通利方信息技术公司从美国引入650万美元风险资金,同时引进股票期权制。1998年,深圳盛润网络系统有限公司得到英特尔与摩托罗拉公司的风险投资,开始在企业中推行股权制,联想集团开始股权认证。华为作为中国股权激励的成功典范,从1990年开始长期实施股权激励,第一个十年进行内部融资计划,从2001年开始实施虚拟受限股激励,2014年退出TUP计划,对原有股权激励模式再次进行调整优化。除了大型成功企业,新三板挂牌企业也大量使用股权激励。根据2015年1月1日至2015年6月30日挂牌企业的情况,在公布股权激励方案的54家新三板企业中,还有同时实施两种股权激励方案的企业。

(3) 激励效果明显

据美国《财富》杂志最新公布,已有超过 85% 的全球 500 强企业实施了股权激励。据统计,美国 7000 家上市公司中 90% 以上都做了股权激励,其中,高科技企业股权激励达 100%。谷歌为所有正式员工发放股票期权,并且每年都会为上一年度业绩表现好的员工授予股票期权^[11]。微软公司是世界上最大的股票期权使用者之一。公司为董事、管理人员和雇员制订股票期权计划^[12]。近年来,股票期权制度在美国以及一些欧洲国家乃至日本、新加坡都得到广泛的发展并取得良好的效果。

2. 国外私立高校的成熟实践

最早源于美国的企业管理中的股权期权机制,也是最早使用于美国私立高校。从 20 世纪 90 年代前后发展至今,美国营利性高等教育机构——美国阿波罗教育集团、斯特拉耶大学、德夫里教育公司等,普遍采用股权激励机制。这种激励机制既是此类高校迅速繁荣发展的主要动力,也是此类高校繁荣发展的必然结果。依靠这样的激励机制,营利性高等教育机构已经成为美国高等教育系统中最具有生长力的组成部分^[13]。日本私立高校也有期权的实践经验。日本规定其私立高校不能以营利为目的,但可以有营利事业,只要是不妨碍学校教育教学都可以实施期权^[14]。

3. 大胆尝试“本土化”的期权实践

目前,我们可以借鉴国内外企业的成功经验和国外私立高校的成熟实践,尝试“本土化”的实践。我国已经上市的民办高等教育集团可以选择多种激励模式,除了可以直接向公众发行股票以外,还可以在举办者(创办人、法人和集资入股的个人)中按照股份进行分红,既可定期调整股份份额,也可通过引入外来资本实行再分配,在经营管理者 and 核心员工中

推行不同种类的股票期权。其他的民办高校(非营利性)既可以通过给经营管理者 and 核心员工赠送或让其购买股份,实行股份期权,也可以赠与现金期权。我们认为,营利性民办高校应该给予经营管理者 and 核心员工具有竞争力的分红,享受更科学、更合理的期权激励制度。

参考文献:

- [1][3][7]侯红梅. 期权激励在民办高校队伍建设中的应用研究[J]. 江苏高教 2017(8):42-44.
- [2]教育部,等. 民办学校分类登记实施细则[Z]. 教发(2016)19号.
- [4]中共中央. 关于深化人才发展体制机制改革的意见[Z]. 2016-03-21.
- [5]黄勇. 教育治理视野下的民办高校股权激励机制研究[J]. 中国高教研究 2014(8):21.
- [6]新疆财经学院课题组. 对津贴期权制在高校运用的思考[J]. 新疆财经学院学报 2002(3):70.
- [8]王彬. 论民办高校的产权治理机制[J]. 民办教育研究, 2010(7):25.
- [9]南通理工学院期权管理办法[Z]. 2016-09.
- [10]刘頌. 利益相关者视角下的民办高校退出机制研究[J]. 河北师范大学学报 2008(7):89.
- [11]张瑞林,李林,王琼. 麦格雷戈 X-Y 理论及其应用[J]. 中国工业评论 2015(7):95.
- [12]刘冠楠. 上市公司股票期权激励模式探究——以微软公司为例[J]. 商场现代化 2011(2):163.
- [13]李丽洁. 美国营利性高等教育机构发展中的股票期权激励机制[J]. 外国教育研究 2015(12):94.
- [14]耿萍. 日本私立大学经营体制研究[D]. 北京:对外经济贸易大学硕士学位论文 2007:23.

Legal Basis and Policy Advice on Option Incentive Mechanism in Private Colleges of China

HOU Hong - mei ,LI Yan - shu

(Nantong Institute of Technology , Nantong 226002 ,China)

Abstract: Based on the formulation of relevant national policy and the reform of personnel income distribution system , this paper analyzes the legal basis of the option incentive about the private colleges in China. The present problems ,including inadequate legislation ,lack of practical experience and narrow radiation objects ,are put forward in this paper ,which are based on the practice on the theory of corporate governance structure ,human capital and pareto optimality and the practice of option incentive mechanism in private colleges. Based on those problems ,some specific policy recommendations has been provided ,such as providing the adequate protection by optimizing the laws and regulations ,studying from the perspective of stakeholders deeply and practised by international vision so as to provide a new research prospective for the construction of the option incentive mechanism in private colleges.

Key words: private colleges; option incentive; legal basis; policy advice