

国企高管政治晋升与企业社会责任行为 ——来自我国国有上市企业的经验证据

步丹璐¹, 陈艳云¹

(1.西南财经大学会计学院,四川成都, 611130)

摘要: 本文运用 2005-2015 年 A 股上市国有企业为研究样本,探讨了国企高管政治晋升激励与企业社会责任之间的关系。在当前中国社会矛盾凸显的大环境下,政府对国有企业社会责任寄予厚望。那么有着“政治人”倾向的国企高管在政府的政策要求下,又会有怎样的社会责任表现呢?研究发现,国企高管政治晋升与企业社会责任水平显著正相关。在政治晋升的国企高管中,政治晋升级别越高,企业社会责任表现越好。在进一步考察国有企业中央控股和地方控股的产权性质差异后发现,政治晋升与企业社会责任之间的正相关关系在中央控股企业更显著,而在地方控股企业中则相对较弱。进一步在考察政治晋升对企业经营效率的影响后发现,国企高管政治晋升激励能够有效降低企业管理费用率并显著提高企业总资产周转率。

中图分类号: F271 文献标识码: A

一、引言

如何构建国有企业治理机制以更有效地发挥国有资本的运营效率一直以来都是我国国有企业改革的重点话题,同时引发社会广泛讨论的还有国企高管过于强烈的行政色彩。为什么国企高管作为企业管理人员会有如此强烈的政治倾向呢?这源于我国国企高管行政级别的存在和特殊的人事任免制度。在我国,国企高管是具有行政级别的“准官员”,上级政府主管部门对其工作调动等人事安排进行集中任免,同时比照同级别的公务员进行管理(杨瑞龙等, 2013),导致我国国企高管在一定程度上是从事企业管理行为的政府官员。从某种程度上讲,集中的人事任免制度对国企高管的职业发展形成了一种“政治锁住效应”(王曾等, 2014; 卢馨等, 2016),使其只能在“内部劳动力市场”中竞争(丁友刚和宋献中, 2012),而且一旦进入这种内部市场就必须努力保住现有职位并争取一切可能的晋升机会来获得更大的发展。因此,在薪酬激励明显不足的情况下(卢馨等, 2016),政治收益比职位带来的经济利益在国企高管个人效用中的比重更大(郑志刚等, 2012)。那么,当前有什么途径能够让国企高管实现自己的政治诉求呢?

近年来促进经济发展一直是政府工作的重中之重。为了更好的促进地方经济的发展,吸纳更多有行业背景和经济管理经验的人才到政府机关任职成为政府的一种政策选择。中共中央 2006 年颁布的《党政领导干部交流工作规定》明确提出“实行党政机关与国有企业事业单位之间的干部交流;选调国有企业事业单位领导人才到党政机关任职,同时推荐党政领导干部到国有企业事业单位任职”,而且这种交流大多是以从企业到政府机关的单向交流为主。例如时任国务院国资委主任的肖亚庆曾于 2009 年从中国铝业(601600.SH)调任为国务院副秘书长职务。党政领导干部交流的政策规定为具有强烈政治诉求的国企高管实现从企业负责人到真正的政府官员的身份转变提供了政策上的可能性和合理性。因此可以合理推测,作为理性经济人的国企高管很有可能会为了实现政治晋升而迎合政府的利益诉求以增加自己的政治晋升机会。那么政府作为国有企业的所有人对国企高管又有着怎样的利益诉求呢?

众所周知,政府是典型的社会职能机构,构建社会主义和谐社会是中国政府的重要目标。但当前我国面临着环境污染、食品安全隐患、贫富差距进一步扩大等严重的社会危机。因此如何有效地缓解日益激化的社会矛盾成了中国政府亟待解决的政治难题,与此同时也加强了

政府对企业社会责任的政治诉求。政府各类政治工作报告中都极力倡导国有企业要在承担企业社会责任方面起表率作用，同时也在 2016 年《关于中央企业功能分类考核的通知》中明确指出中央企业考核要坚持兼顾经济效益和社会效益相结合的考核原则。

那么在这种企业社会责任的政治需求下，青睐于政治仕途发展的国企高管是否会在政府社会责任绩效考核的要求下更加积极地承担企业社会责任来增加政治晋升资本呢？如果是，那么国企高管政治晋升级别的高低对企业社会责任行为的影响是否存在差异呢？此外，我国国有企业包括中央控股企业和地方控股企业两种类型。两类国有企业由于其产权性质的差异，在行政级别、管理模式以及对政府的战略意义等方面都存在显著差异。那么产权性质的差异是否也会对国企高管政治晋升与企业社会责任行为之间的关系产生影响呢？已有研究对此问题尚无充分的论证。鉴于此，本文选取 2005-2015 年我国沪深两市 A 股上市国有企业为研究样本，从高管是否政治晋升和政治晋升级别两个层面分别对政治晋升与国有企业社会责任行为之间的关系进行实证研究。

本文可能的贡献有：（1）将国企高管政治晋升激励的研究视角扩展到企业社会责任领域。当前关于国企高管政治晋升激励的研究文献主要聚焦于政治晋升对货币薪酬的替代效果（Cao et al,2011;Bu et al,2016）、对在职消费的抑制作用（王曾等，2014）、对过度投资（许年行、罗炜，2011）、形象工程（郑志刚等，2012）、企业并购（陈仕华等，2015）等方面。鲜有文献运用实证研究的方法探究政治晋升激励对当下中国社会日益凸显的社会矛盾之间的现象。（2）本文重新刻画了国企高管政治晋升机会的衡量。现有研究文献主要从高管是否已经获得政治晋升这一可观察到的既定事实为依据量化高管政治晋升机会，而这种根据事后结果来推测事前原因的方式不可避免地存在到底是因为晋升机会大所以获得晋升还是因为已经实现了晋升所以晋升机会大的内生性问题。同时，这种衡量方法还会将那些本来有晋升机会但最终晋升失败的样本排除在研究范围之外。因此，本文以前任高管的政治晋升来衡量后任高管的潜在政治晋升机会，从前任高管政治晋升是否以及如何影响其后任高管行为这一更加客观的角度试图来刻画国企高管政治晋升激励，从而可以在一定程度上避免已有研究中存在的衡量缺陷。

二、 制度背景、理论基础和研究假设

我国国企高管具有行政级别，且其待遇比照同级别的政府官员进行管理（郑志刚等 2012；杨瑞龙等，2013）。在“官本位”思想的影响下，崇尚权利（俞鸿琳和张书宇，2016）是国企高管的普遍心态，他们更多地希望转变成为“政治人”而非成为管理企业的“经济人”（杨瑞龙等，2013；陶然等，2010）。成为政府官员不仅意味着与职业经理人迥然不同的社会地位、人脉资源、个人荣誉和更为可观的经济利益，而且意味着更加广阔的政治晋升空间。同时中共中央《党政领导干部交流工作规定》为国企高管实现从企业负责人到政府官员的身份转变提供了确切的政策支持。

任何公司治理机制的设置都是对因两权分离带来的委托代理矛盾的权衡，所有者目标是构成企业高管激励机制的基础（Gibbons,1998）。从国企高管激励机制的设计看，国企高管激励主要有显性的薪酬激励和隐性的政治晋升激励。在限薪政策的影响下，国企高管纷纷主动降低自己的货币薪酬甚至领取“零薪酬”以期获得政府的政治好感（Bu et al,2016）。但当一种激励渠道受到抑制时对另一种激励渠道的需求就会更强烈（王曾等，2014），因此在薪酬激励不足的情况下政治晋升激励将会成为高管实现个人利益诉求的重要途径（王曾等，2014；卢馨等，2016）。同时，政府为了实现对国有企业的控制和管理，集中掌握着国企高管的人事任免权。这种“自上而下”的任免模式使得国企高管晋升在很大程度上表现为一场政治“锦标赛”（郑志刚等，2012；王曾等，2014；杨瑞龙等，2013），因此对国企高管而言相对成绩比绝对成绩更加重要，薪酬激励中的更低薪酬甚至零薪酬便是“锦标赛模式”的

一个现实例证。由此有理由相信，国企高管也非常有可能在政治晋升激励中以超出竞争对手的政治表现来增加政治晋升资本。

政府主管部门对国企高管集中的人事任免制度和国企高管“半官员式”的政治身份使得国企高管处于相对封闭的“内部劳动力市场中”（丁友刚和宋献中，2012）。“准官员”的政治晋升存在一定的“政治锁住效应”。政治晋升在国企高管个人效用函数中的权重要大于职位所带来的经济利益（王曾等，2014），更高的政治级别能够带来更多的利益（陶然等，2010）。因此，相比于追求职业经理人的职业发展，国企高管更加关注自己的仕途发展（田四海，2013；赵立彬和赵妍，2016）。2013年我国人力资源和社会保障部一项关于“国有企业负责人是否愿意放弃行政级别，转到体制外获取更高的报酬”的调查结果也显示，99%，50岁以上的国有企业负责人都不愿意转变身份，放弃体制¹。事实更加充分有力地说明相比于作为职业经理人，留在体制内获得政治升迁对国企高管的吸引力更大。

虽然国企高管是政府直接任命的具有行政级别的“准官员”，而且政治晋升也具有政策上的合理性和可能性，但政治晋升激励却有别于薪酬等显性的合同性激励。它是一种不确定的、非承诺性的隐性激励。国企高管是否能够实现政治晋升不仅取决于明确化的绩效考核，也与高管个人声誉、企业社会责任等多项“软条款”的主观考核指标相关。由于上级主管部门具有集中的人事任免权，非确定性的社会绩效考核具有很大的主观性和保密性（陶然等，2010），这在一定程度上进一步加大了国企高管政治晋升的不确定性。因此，在具有浓烈行政色彩的人事任免制度下（王曾等，2014），倾向于政治效用（俞鸿琳和张书宇，2016）的国企高管不仅需要国资委明确考核的经济指标中独树一帜，还需要在社会责任绩效的主观考核中脱颖而出。更多社会性责任的承担能够提高政治晋升的可能性（姜付秀等，2014），即在这种不确定性的考核下，政治迎合倾向越浓，其获得政治升迁的可能性会越大（卢馨等，2016）。

虽然良好的社会责任绩效并不必然导致高管能够政治晋升成功，但在晋升“锦标赛模式”下和不确定性考核的双重影响下，更好的社会责任表现有助于增加政治晋升成功的概率。郑志刚等（2012）通过案例研究发现国企高管在政治晋升前的确会通过承担更多社会责任的方式来增加政治晋升机会。

此外，我国讲求政治平稳过度，在官僚系统中后任基本会按照前任的晋升轨迹实现政治发展，这一前后任之间的接替关系在国企高管的政治晋升中也不例外。如黄山旅游（600054.SH）原董事长江山于2009年任安徽省旅游局局长兼党委书记，后升迁为滁州市委书记，其继任者许继伟于2013年调任黄山市委常委，现任滁州市委副书记职务。基于国有企业中大量前任高管政治晋升后其后任高管也晋升的现实案例，我们可以合理推测相比于前任没有获得政治晋升的国企高管，前任获得政治晋升的高管对于自己同样会获得政治晋升的心理预期会更高（Bu et al, 2016；曹伟等，2016），即他们根据现实的例子推测自己像前任一样实现政治晋升的可能性会更大。根据期望理论和模仿理论，政治晋升是对高管晋升前行为的积极评价，那么实现晋升的高管在政治晋升前增加政治晋升资本的社会责任行为则很有可能被后任高管作为一种可以效仿的成功案例而进行模仿。

基于国企高管的政治诉求分析和企业社会责任行为模仿分析，本文提出以下假设 1：

假设 1：前任发生政治晋升的国企高管比前任没有发生政治晋升的高管会有更好的社会责任表现，即国企高管政治晋升激励与企业社会责任水平显著正相关。

虽然政治晋升能在一定程度上刻画国企高管的政治晋升动机，但不同行政级别的官员在

¹凤凰财经：调查：50岁以上国企高管99%不愿放弃行政级别换高薪，详见：http://finance.ifeng.com/a/20140830/13030887_0.shtml

政治待遇、权力大小、进一步晋升空间等方面都存在巨大差异。国企高管是追求个人收益最大化的理性经济人，不同的政治晋升级别代表激励理论中不同的效价。在期望值不变的情况下，前任高管政治晋升不同行政级别对后任高管的激励力也会出现差异。根据 **Gibbons and Murphy (1992)** 的动态代理模型，公司行政级别越高，对高管在职业生涯上的积极影响越大。因此，前任高管政治晋升级别越高，在后任高管预期自己能够复制前任的政治晋升轨迹从而同样获得更高政治晋升级别的情况下，对其后任高管企业社会责任行为的激励效果也会更大。基于此，本文提出以下假设 2:

假设 2: 在国有企业前任高管政治晋升的情况下，前任高管政治晋升级别高低与其后任高管企业社会责任显著正相关。

此外，我国国有企业分为地方控股企业和中央控股企业两种类型。两类国有企业最终控制人在行政级别上存在巨大差异，从而导致两类国有企业在经营目标、资源控制和行政待遇等方面也存在较大差异。由于国有企业产权性质差异所代表的效价存在差异，因此基于激励理论，其所产生的激励效果也存在差异。由此可以合理推测，国有企业最终控制人性质的不同也会在一定程度上影响政治晋升激励与企业社会责任之间的关系。基于此，本文提出以下假设 3:

假设 3a: 相比于地方控股的产权性质，中央控股的产权性质对政治晋升与企业社会责任之间关系的强化作用更显著。

假设 3b: 相比于地方控股的产权性质，中央控股的产权性质对政治晋升级别与企业社会责任之间关系的强化作用更显著。

三、 研究设计

(一) 数据来源和样本选择

我国是一个政府高度集权的社会主义国家，政府对企业所需各种稀缺资源如土地、资金、经营许可等的垄断导致国有企业和非国有企业在获取这些稀缺资源的难易程度方面存在巨大差异。同时，非国有企业高管没有政治身份，他们像国有企业高管那样获得政治晋升走上仕途发展的概率微乎其微。因此，种种差异导致国有企业和非国有企业从事企业社会责任的动机完全不同。非国有企业主要为获得融资便利（李维安等，2015）和政府补助（牛晓燕，2013）等好处从事企业社会责任行为，而国有企业的社会责任行为主要是为了完成政府的政策性目标、增加国有企业高管的个人政治资本等。考虑到研究视角的特殊性，本文只选择我国上市国有企业为研究样本。

在我国国有企业中董事长和总经理在大多数情况下是由上级政府直接任命的，二者几乎代表相同的利益集团，总经理和董事长对企业经营决策几乎有着决定性的影响（步丹璐等，2017）。并且 **CSMAR** 数据库中关于高管职位变更只统计总经理和董事长相关数据，因此本文将国企高管具体界定为企业董事长和总经理两个职位。

高管政治晋升数据是以 **CSMAR** 数据库中“董事长和总经理变更文件”为出发点，结合新浪财经“公司高管”名单，通过“百度”搜索引擎来手动搜集。企业性质数据来自万德数据库，其余数据全部来自 **CSMAR** 数据库。在此基础上，本文对所选样本进行了以下筛选：（1）按照证监会 2012 版行业分类标准剔除金融类企业。（2）剔除 **ST** 类公司。（3）剔除其他相关数据缺失或不合理的公司，保证研究的科学性和合理性。（4）为减少极端值产生的误差，对文章连续变量在 1%和 99%分别进行缩尾处理。回归采用 **STATA12.0** 统计软件。

(二) 模型设定与变量定义

为了检验国有企业前任高管政治晋升对其后任高管企业社会责任的影响,本文构建如下模型(1):

$$CSR_{i,t} = \alpha + \beta_1 PI_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

在模型(1)中, $CSR_{i,t}$ 代表被解释变量企业社会责任。由于企业社会责任在国内发展较晚,国内企业对社会责任的认识大多停留在公益慈善责任方面,而且,考虑到当前研究文献中采用综合评分法衡量企业社会责任存在指标计算具有较大的主观性和有效样本较少的缺陷,本文采用更加客观的企业慈善捐赠支出来衡量企业社会责任水平,单位为百万元人名币。

$PI1_{i,t}$ 表示国企高管是否政治晋升以及政治晋升级别的解释变量。如果前任高管离职后前往政府部门任职,则认为衡量其后任高管政治晋升的变量 $PI1$ 取 1, 否则为 0, 无论晋升后其行政级别变高还是与晋升前同级。借鉴 Bu et al (2016) 的做法, 本文设置了变量政治晋升部门级别 $PI2$ 。按照前任高管政治晋升后任职的部门级别不同划分为中央、省级、地市、区县、乡镇 5 个政府层级并依次赋值为 5、4、3、2、1。 $PI2$ 越大表示政府部门级别越高, 即 $PI2$ 取 1、2、3、4、5 共 5 个离散值。同时, 为了更加全面地刻画国企高管政治晋升级别, 本文设置政治晋升职务级别变量 $PI3$, 依据我国公务员相关条例按照前任高管政治晋升后任职职务级别的不同将政治晋升职务级别 $PI3$ 从副科级至正部级依次赋值为 1、2、3、4、5、6、7、8。 $PI3$ 值越大表示政治晋升职务级别越高, 对应职位的权力也越大, 即 $PI3$ 取 1、2、3、4、5、6、7、8 共 8 个离散值。

本文在参考(李维安等, 2015; 戴亦一等, 2014; 党力等, 2017; 徐莉萍等, 2011)等相关文献的基础上选择以下变量作为控制变量: 第一大股东持股比例 ($Top1$)、独董比例 ($IndR$)、兼任 ($Dual$)、净资产收益率 (Roe)、企业资产负债率 (Lev)、固定资产比率 ($FRsize$)、每股自由现金流 ($Freecash$)、企业年龄 (Age)、(9) 企业性质 (Gov)。同时还控制行业 (Ind) 和年度 ($Year$) 虚拟变量。

为了进一步验证国有企业产权性质差异是否会对高管政治晋升与企业社会责任之间的关系产生不同的影响, 本文在引入企业性质变量 Gov 分别与政治晋升变量 $PI1$ 、政治晋升级别变量 $PI2$ 和 $PI3$ 的交乘项 $Gov \times PI1$ 、 $Gov \times PI2$ 和 $Gov \times PI3$ 后建立如下模型(2):

$$CSR_{i,t} = \alpha + \beta_1 PI_{i,t} + \beta_2 Gov \times PI_{i,t} + \beta_3 Controls_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

四、实证结果与分析

(一) 描述性统计

表 1 所示为样本期间国企高管政治晋升状况。由表 1 知, 在 9566 个有效样本中有 602 个样本公司其前任高管实现了政治晋升, 平均晋升率为 6.30%。对政治晋升的 602 个样本的进一步分析发现, 政治晋升部门级别 $PI2$ 和职务级别 $PI3$ 平均值分别为 3.51 和 4.99, 即国企高管政治晋升后一般前往地市级或省级部门的副厅级职务任职。

表 1 高管政治晋升描述性统计

变量	N	mean	p25	p50	p75	min	max	sd
PI1	9566	0.063	0	0	0	0	1	0.243
PI2	602	3.513	3	4	4	1	5	0.802
PI3	602	4.993	4	5	6	1	8	1.462

表 2 对比了不同性质国有企业的高管政治晋升差异。如表 2 所示,在 3044 个中央控股企业样本中有 130 家样本企业前任高管实现了政治晋升,晋升率平均为 4.30%。在 6522 地方控股企业样本中有 472 家样本企业前任高管实现了政治晋升,平均晋升率为 7.2%,可见地方控股企业高管的政治晋升数量远大于中央控股企业高管的政治晋升数量。进一步研究发现,在 130 个中央企业政治晋升样本中,政治晋升部门级别平均值为 4.215,职务级别平均值为 6.369,说明中央企业高管政治晋升后大多前往省级及以上部门的正厅级或以上职务任职。在 472 个地方企业政治晋升样本中,政治晋升部门级别平均值为 3.320,职务级别平均值为 4.614,说明地方企业高管政治晋升后大多前往地级市及以上部门的正处级或以上职务任职。

虽然地方企业高管政治晋升数量远大于中央企业,但中央企业高管政治晋升部门级别和职务级别都普遍高于地方企业。

表 2 不同产权性质的政治晋升描述性统计

变量	中央控股企业					地方控股企业				
	N	mean	min	max	sd	N	mean	min	max	sd
PI1	3044	0.043	0	1	0.202	6522	0.072	0	1	0.259
PI2	130	4.215	2	5	0.726	472	3.320	1	5	0.709
PI3	130	6.369	2	8	1.324	472	4.614	1	7	1.257

表 3 所示为样本期间国有企业社会责任履行情况。由表 3 数据知,全样本中国有企业捐赠数额平均为 191.9 万元,最大捐赠额 9.26 亿元。在政治晋升子样本中其平均捐赠额为 589.6 万元,最大捐赠额 9.26 亿元。但在非政治晋升子样本中平均捐赠额为 165.2 万元,最大捐赠额 6.25 亿元。政治晋升组样本企业捐赠额比非政治晋升组样本企业平均高 71.98%,说明前任发生政治晋升的国有企业企业社会责任水平远高于前任没有发生政治晋升的国有企业,从而初步验证本文假设 1 具有一定的合理性。

表 3 国有企业社会责任描述性统计

变量	N	mean	p25	p50	p75	min	max	sd
CSR	9566	1.919	0	0.060	0.514	0	926	18.06
CSR	602	5.896	0	0.100	0.750	0	926	46.75
CSR	8964	1.652	0	0.057	0.507	0	625	14.15

(二) 实证回归分析

1、国企高管政治晋升与企业社会责任

表 4 所示为国企高管政治晋升对企业社会责任影响的回归结果,其中模型(1)为前任高管是否政治晋升对其后任企业社会责任影响的回归结果,模型(2)和模型(3)分别为前任高管政治晋升部门级别 PI2 和职务级别 PI3 对其后任企业社会责任影响的回归结果。

由表 4 知,前任高管政治晋升 PI1 与其后任企业社会责任 CSR 显著正相关,显著性为 1%。说明前任发生政治晋升的国企高管比前任没有实现政治晋升的国企高管具有更好的企业社会责任表现,从而本文假设 1 得到验证。

分析模型(2)和模型(3)所示结果发现,前任高管政治晋升部门级别 PI2 在 10%的显著性水平上与其后任企业社会责任水平显著正相关,晋升职务级别 PI3 在 5%的显著性水平上与其后任企业社会责任水平显著正相关。说明在前任高管发生政治晋升的前提下,前任

政治晋升级别高的国企高管比前任政治晋升级别低的国企高管具有更强烈的社会责任意识，由此本文假设 2 得到验证。

表 4 高管政治晋升与企业社会责任回归结果

变量	全样本(1)		部门级别回归结果(2)		职务级别回归结果(3)	
	CSR	T 值	CSR	T 值	CSR	T 值
常数	-2.375	(-1.15)	-27.566	(-1.14)	-27.444	(-1.15)
PI1	3.535***	(4.75)				
PI2			5.063*	(1.89)		
PI3					3.436**	(2.27)
Top1	0.055***	(4.51)	0.334**	(2.58)	0.322**	(2.49)
IndR	0.717	(0.20)	-42.518	(-1.13)	-39.115	(-1.04)
Dual	-0.501	(-0.96)	1.321	(0.22)	2.254	(0.38)
Roe	2.047*	(1.71)	-10.035	(-0.63)	-11.748	(-0.74)
Lev	0.617	(0.68)	-0.380	(-0.03)	0.037	(0.00)
RFsize	-1.483	(-1.32)	-3.666	(-0.28)	-3.368	(-0.26)
Freecash	0.573***	(5.07)	0.512	(0.46)	0.462	(0.41)
Age	-0.185***	(-4.50)	-0.315	(-0.68)	-0.351	(-0.76)
Ind	control		control		control	
Year	control		control		control	
N	9566		602		602	
Adj_R2	0.070		0.141		0.143	

注：***、**、*分别表示在 1%、5%、10%水平上显著，括号中为相关系数的 T 值

2、产权性质差异对政治晋升与企业社会责任之间关系的影响

表 5 所示为产权性质差异影响政治晋升与企业社会责任之间关系的回归结果。表 5 中模型（1）所示为不同产权性质影响前任是否政治晋升与其后任企业社会责任关系的差异分析结果。模型（2）和模型（3）为在政治晋升子样本中，产权性质差异对政治晋升级别与企业社会责任之间的关系产生不同影响的回归分析结果。

分析表 5 中的结果发现，模型（1）中在考虑中央企业与地方企业的产权差异后，中央控股的产权性质对前任高管政治晋升与其后任社会责任之间关系的强化系数为 19.847，并在 1%的显著性水平上显著，说明前任高管政治晋升对其后任高管社会责任水平的影响强度在中央控股企业中更加强，而在地方控股企业中则相对较弱，由此本文假设 3a 得到验证。进一步分析模型（2）和模型（3）中前任高管政治晋升级别与其后任企业社会责任之间的关系发现，产权性质差异对前任高管政治晋升部门级别 PI2 与其后任企业社会责任之间关系的影响系数为 30.248；对前任高管政治晋升职务级别 PI3 与其后任企业社会责任之间关系的影响系数为 29.427，并且在模型（2）和模型（3）中都通过 1%的显著性检验。由表 5 知，前任高管政治晋升级别高低对其后任企业社会责任行为的影响效果在中央企业中更强，而在地方企业则相对较弱，由此本文假设 3b 得到验证。

表 5 产权性质差异影响政治晋升与企业社会责任关系的回归结果

变量	全样本(1)		部门级别回归结果(2)		职务级别回归结果(3)	
	CSR	T 值	CSR	变量	CSR	T 值
常数	-2.696	(-1.32)	10.074	(0.42)	12.676	(0.53)

PI1	5.724***	(7.54)				
PI1×Gov	19.847***	(11.25)				
PI2			2.267	(0.79)		
PI2×Gov			30.248***	(4.74)		
PI3					0.700	(0.43)
PI3×Gov					29.427***	(4.69)
Top1	0.049***	(4.11)	0.419***	(3.32)	0.423***	(3.34)
IndR	0.619	(0.17)	-59.384	(-1.62)	-58.310	(-1.59)
Dual	-0.326	(-0.62)	6.904	(1.19)	6.678	(1.15)
Roe	1.911	(1.61)	-9.556	(-0.62)	-9.741	(-0.63)
Lev	0.559	(0.62)	-2.907	(-0.26)	-3.010	(-0.27)
RFsize	-1.806	(-1.62)	-4.810		(-0.38)	(-0.28)
Freecash	0.554***	(4.94)	0.186	(0.17)	0.215	(0.20)
Age	-0.162***	(-3.97)	0.178	(0.39)	0.144	(0.32)
Gov	2.502***	(6.30)	-89.592***	(-3.66)	-85.822***	(-3.60)
Ind	control		control		control	
Year	control		control		control	
N	9566		602		602	
Adj_R2	0.085		0.200		0.199	

注：***、**、*分别表示在 1%、5%、10%水平上显著，括号中为相关系数的 T 值

（三）稳健性检验

为了使得文章结果更加文件可靠，本文在已有结果的基础上做了以下稳健性检验，所得结论基本与前文保持一致²。首先，采用以资产规模调整的相对捐赠数额衡量企业社会责任水平重新检验政治晋升与企业社会责任之间的关系。其次，按照权小锋等（2015）的做法，采用润灵企业社会责任评分这一综合性的企业社会责任评价指标重新衡量企业社会责任水平来验证前任高管政治晋升与其后任企业社会责任行为之间的关系。最后，采用倾向评分匹配法（PSM）构造了一组除企业社会责任水平不同外其他影响因素与政治晋升组样本尽可能相似的样本组，来模拟政治晋升组样本在前任没有发生政治晋升的“反事实”情况下可能出现的社会责任行为。匹配后的差异性结果显示政治晋升组样本社会责任水平仍然显著高于模拟组样本企业社会责任水平。由此说明的确是政治晋升因素引起企业社会责任的改善，从而本文研究结论是稳健的。

五、进一步分析：政治晋升与企业经营效率

前述高管政治晋升激励与企业社会责任的实证研究发现，前任高管政治晋升能够在一定程度上激励其后任更好地履行企业社会责任。那么，政治晋升是否也同样会促进企业经营效率的提升从而降低代理成本呢？

为了进一步验证高管政治晋升激励对企业经营效率的影响，本文以管理费用率（管理费用/营业收入）和总资产周转率为研究对象，实证检验了政治晋升与企业管理费用率和资产周转率之间的关系。

²限于篇幅，结果未列示。

表 6 所示为政治晋升激励对企业经营效率的影响结果。由表 6 知，前任高管政治晋升激励能够显著降低其后任企业经营的管理费用率并提高总资产周转率。对前任高管政治晋升子样本的进一步研究发现，政治晋升级别的高低对企业经营效率的影响存在显著差异。具体而言，前任高管政治晋升级别越高，越能有效激励其后任降低企业管理费用率同时显著提高企业资产周转率。

虽然有研究表明政府对国有企业的政治干预会降低国有企业高管薪酬激励与企业业绩的敏感性。但当前阶段发展经济仍是政府工作的重中之重，经济绩效的考核也是决定国企高管能否实现政治晋升的重要依据之一（杨瑞龙等，2013），因此本文认为在当前制度背景下，政治晋升激励也能够促进国有企业经营效率的提升。这一结论与杨瑞龙等（2013）、王曾等（2014）的研究结论一致。而且，政府关于中央企业的考核办法在 2013 年之后也将企业总资产周转率作为中央企业高管的考核指标，放弃之前的营业收入增长率考核指标，考核指标的变化说明政府对国有资本的要求已经从过去追求量的发展逐步向国有资本经营效率的层面转变。

对前任高管政治晋升激励与其后任企业经营效率的进一步分析发现，前任高管政治晋升不仅能够激励其后任高管积极地承担企业社会责任，也可以在一定程度上降低国有企业代理成本，提高企业经营效率。

表 6 管理费用率和资产周转率回归结果

变量	管理费用率			总资产周转率		
	Mcost	Mcost	Mcost	Turnover	Turnover	Turnover
常数	0.157*** (14.66)	0.225*** (6.35)	0.235*** (6.79)	0.423*** (7.64)	-0.248 (-0.98)	-0.345 (-1.39)
PI1	-0.012*** (-2.99)			0.036* (1.80)		
PI2		-0.007* (-1.91)			0.044 (1.59)	
PI3			-0.008*** (-3.54)			0.055*** (3.53)
Top1	-0.001*** (-9.35)	-0.001*** (-4.79)	-0.001*** (-4.46)	0.002*** (6.89)	0.008*** (5.75)	0.007*** (5.38)
IndR	0.021 (1.09)	-0.102* (-1.84)	-0.110** (-2.01)	-0.054 (-0.55)	0.255 (0.65)	0.318 (0.81)
Dual	0.012*** (4.25)	0.015* (1.74)	0.012 (1.35)	-0.022 (-1.57)	0.054 (0.87)	0.082 (1.31)
Roe	-0.138*** (-22.24)	-0.079*** (-3.40)	-0.074*** (-3.20)	0.468*** (14.53)	0.300* (1.81)	0.263 (1.59)
Lev	-0.019*** (-3.94)	-0.092*** (-5.41)	-0.094*** (-5.54)	0.334*** (13.51)	0.379*** (3.10)	0.391*** (3.23)
RFsize	-0.020*** (-3.44)	0.002 (0.11)	0.006 (0.34)	-0.364*** (-12.29)	-0.483*** (-3.62)	-0.523*** (-3.99)
Age	0.001*** (2.65)	0.000 (0.22)	0.000 (0.22)	0.006*** (5.36)	0.015*** (3.17)	0.016*** (3.26)
Ind	control	control	Control	control	control	control
Year	control	control	Control	control	control	control

Adj_R ²	0.125	0.199	0.211	0.236	0.409	0.420
N	9554	602	602	9554	602	602

注：***、**、*分别表示在 1%、5%、10%水平上显著，括号为相关系数 T 值

六、 研究结论和相关讨论

本文以 2005-2015 年我国 A 股上市国有企业为研究样本，从前任高管政治晋升对其后任企业社会责任行为可能产生影响的角度出发，实证探究了高管政治晋升与企业社会责任之间的关系。研究结论如下：（1）国有企业前任高管政治晋升将激励其后任更加积极地承担企业社会责任。（2）在发生政治晋升的情况下，前任高管政治晋升级别越高，对其后任企业社会责任水平的正向激励效果越显著。（3）在进一步考虑我国中央和地方两类国有企业产权性质的差异后发现，政治晋升激励对企业社会责任的促进作用在中央企业更加显著，而在地方企业中则相对较弱。同时，产权性质差异对政治晋升级别与企业社会责任之间关系的影响也具有类似的效果。（4）本文进一步以国有企业管理费用率和总资产周转率为研究对象，发现国企前任高管政治晋升能够有效激励其后任降低企业管理费用率并提高总资产周转率，从而提升企业经营效率。

综上，在当前政府依然能够对资本市场发展产生足够影响的制度环境下，国有企业高管政治晋升激励能够在一定程度上提高国有企业经营效率并促进企业更好地履行社会责任。因此，这种激励机制能够在一定程度上实现经济效益和社会效益的结合，在某种程度上满足政府作为国有企业所有者的利益诉求。

基于本文研究结论，借此提出以下两点相关的政策建议。首先，政治晋升激励是我国当前制度背景下针对国企高管的重要激励方式。在当前我国社会矛盾不断激化的环境下，完善政治晋升激励的设计，使其更加科学有效地促进企业社会责任的发展，也可以成为当前缓解企业社会责任缺失的有效补充。其次，进一步探索中央企业和地方企业激励机制的设计，根据两类企业的定位差异制定有针对性的激励措施，避免“一刀切”的政策安排。本文研究发现，产权性质的差异会影响政治晋升激励对企业社会责任的促进效果。因为两类国有企业在管理办法、战略定位等方面都存在巨大差异，因此本文认为应该进一步完善中央企业和地方企业在企业社会责任绩效考核方面的差异性规定，使两类企业在各自的经营范围内能结合企业自身行业特点和实际情况有差异化地承担企业社会责任。防止两类企业高管在实际操作中因缺乏明确具体的规定而盲目攀比以求胜出，从而做出为了实现政治晋升而损害企业价值的政治投机行为。

参考文献

- [1] 步丹璐,石翔燕,狄灵瑜. 晋升压力、资本市场效率与产能过剩[J].北京工商大学学报,2017,32(1):8-18
- [2] 步丹璐,张晨宇,林腾. 晋升预期降低了国有企业薪酬差距吗?[J]. 会计研究,2017,01:82-88.
- [3] 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 [J]. 经济学动态,2016,02:59-77.
- [4] 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 [J]. 管理世界,2015,09:125-136.
- [5] 丁友刚,宋献中.政府控制、高管更换与公司业绩 [J]. 会计研究,2011,06:70-96.
- [6] 姜付秀,朱冰,王运通. 国有企业的经理激励契约更不看重绩效吗? [J]. 管理世界,2014,09:143-159.

-
- [7] 李姝,谢晓嫣. 民营企业的社会责任、政治关联与债务融资——来自中国资本市场的经验证据 [J]. 南开管理评论, 2014, 17(6):30-40.
- [8] 林毅夫,李志赞. 政策性负担、道德风险与预算软约束 [J]. 经济研究,2004(2):17-27.
- [9] 李维安,王鹏程,徐业坤. 慈善捐赠、政治关联与债务融资——民营企业与政府的资源交换行为 [J]. 南开管理评论, 2015, 18(1):4-14.
- [10] 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(1):24-30.
- [11] 卢馨,何雨晴,吴婷. 国企高管政治晋升激励是长久之计吗? [J]. 经济管理, 2016(7):94-106.
- [12] 皮建才. 政治晋升激励机制下的地方重复建设——横向与纵向的比较分析 [J]. 财经科学, 2009,09:65-72.
- [13] 权小锋,吴世农,尹洪英. 企业社会责任与股价崩盘风险:“价值利器”或“自利工具”? [J]. 经济研究, 2015,11:49-64.
- [14] 陶然,苏福兵,陆曦,朱昱铭. 经济增长能够带来晋升吗?——对晋升锦标赛理论的逻辑挑战与省级实证重估 [J]. 管理世界, 2010,12:13-26.
- [15] 田妮,张宗益.政治激励和薪酬激励是互补的吗? [J] 上海经济究,2012,11:26-33.
- [16] 王曾,符国群,黄丹阳,汪剑锋. 国有企业 CEO“政治晋升”与“在职消费”关系研究 [J]. 管理世界, 2014,05:157-171.
- [17] 许年行,罗炜.高管政治升迁和公司过度投资行为 [R]. 中国人民大学商学院工作论文, 2011.
- [18] 徐细雄.晋升与薪酬的治理效应:产权性质的影响 [J]. 经济学,2012,02: 102-116.
- [19] 杨瑞龙, 王元, 聂辉华. “准官员”的晋升机制:来自中国央企的证据 [J]. 管理世界, 2013,03:23-33.
- [20] 周黎安. 中国地方官员的晋升锦标赛模式研究 [J]. 经济研究, 2007,07:36-50.
- [21] 张霖琳,刘峰,蔡贵龙. 监管独立性、市场化进程与国企高管晋升机制的执行效果——基于 2003-2012 年国企高管职位变更的数据 [J]. 管理世界, 2015,10:117-131.
- [22] 张川,娄祝坤,詹丹碧. 政治关联、财务绩效与企业社会责任——来自中国化工行业上市公司的证据[J]. 管理评论, 2014, 26(1):130-139.
- [23] 郑志刚,李东旭,许荣,林仁韬,赵锡军. 国企高管的政治晋升与形象工程——基于 N 省 A 公司的案例研究 [J]. 管理世界, 2012(10):146-156.
- [24] Bill B. Francis, Iftekhar Hasan, Xian Sun. Political connections and the process of going public: Evidence from China [J]. Journal of International Money
- [25] Bai C E, Xu L C. Incentives for CEOs with multitasks: Evidence from Chinese state-owned enterprises [J]. Journal of Comparative Economics, 2005, 33(3):517-539.
- [26] Bai Chong En, Lu J Y, Tao Z G. The Multitask Theory of State Enterprise Reform: Empirical Evidence from China [J]. American Economic Review Papers and Proceedings, 2006, 96(2): 353-357.
- [27] Bu D, Zhang C, Lin T. Will political promotion expectation decrease the pay gap in state-owned enterprises in China? [J]. 2016, 4(1):53-78.
- [28] Chen D, Jiang D, Yu X. Corporate philanthropy and bank loans in China [J]. Pacific-Basin Finance

Journal, 2015, 35:402-424.

[29] Chen S, Sun Z, Tang S, et al. Government intervention and investment efficiency: Evidence from China [J] . Journal of Corporate Finance, 2011, 17(2):259-271.

[30] Cheng L T W, Leung T Y. Government protection, political connection and management turnover in China [J] . International Review of Economics & Finance, 2016, 45:160-176.

[31] Cao J, Lemmon M, Pan X, M Qian, G Tian. Political Promotion, CEO Incentives, and the Relationship between Pay and Performance [J] . Ssrn Electronic Journal, 2011.

[32] Gao H, Luo J, Tang T. Effects of managerial labor market on executive compensation: Evidence from job-hopping [J] . Journal of Accounting & Economics, 2015, 59(2–3):203-220.

[33] Feng Liu, Linlin Zhang. Executive turnover in China's state-owned enterprises: Government-oriented or market-oriented? [J] . China Journal of Accounting Research, 2017, 3-21.

[34] Ferris S P, Houston R, Javakhadze D. Friends in the right places: The effect of political connections on corporate merger activity [J] . Journal of Corporate Finance, 2016, 41:81-102.

[35] Gibbons R. Incentives in Organizations [J] . Journal of Economic Perspectives, 1998, 12(4):115-132.

[36] Gu H M, Ryan C, Li B, W Gao. Political connections, guanxi and adoption of CSR policies in the Chinese hotel industry: is there a link? [J] . Tourism Management, 2013, 34(2):231-235.

[37] Hu F, Pan X, Tian G. Does CEO pay dispersion matter in an emerging market? Evidence from China's listed firms [J] . Pacific-Basin Finance Journal, 2013, 24(24):235–255.

[38] Lerong He, Hong Wan, Xin Zhou. How are political connections valued in China? Evidence from market reaction to CEO succession [J] . International Review of Financial Analysis, 2014, 36:141-152.

[39] Luo J H, Gong M, Lin Y, Q Fang. Political connections and stock price crash risk: Evidence from China [J] . Economics Letters, 2016, 147:90-92.

[40] Mingyi Hung, T.J. Wong, Tianyu Zhang. Political considerations in the decision of Chinese SOEs to list in Hong Kong [J] . Journal of Accounting and Economics, 2012, 53: 435-449.

[41] Piotroski J D, Zhang T. Politicians and the IPO decision: The impact of impending political promotions on IPO activity in China [J] . Journal of Financial Economics, 2014, 111(1):111-136.

[42] Tang Z, Hull C E, Rothenberg S. How Corporate Social Responsibility Engagement Strategy Moderates the CSR-Financial Performance Relationship [J] . Journal of Management Studies, 2012, 49(7):1274–1303.

[43] Xun J. Corporate Social Responsibility in China: a Preferential Stakeholder Model and Effects [J]. Business Strategy and the Environment, 2013, 22(7):471-483.

[44] Zhu Y M, Sun Y N. The impact of coupling interaction of internal control and CSR on corporate performance—Based on the perspective of stakeholder [J]. Procedia Engineering, 2017, 174:449 – 455

[45] Zhi Tang, Jintong Tang. Stakeholder–firm power difference, stakeholders' CSR orientation, and SMEs' environmental performance in China [J] . Journal of Business Venturing, 2012, 27:436–455.

[46] Zhu Q, Liu J, Lai K H. Corporate social responsibility practices and performance improvement

among Chinese national state-owned enterprises [J] . International Journal of Production Economics, 2016, 171:417-426.