

涉他偏好下激励机制的 设计与应用

SHETA PIANHAOXIA JILI JIZHI DE SHEJI YU YINGYONG

郭心毅/著



天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

涉他偏好下激励机制 的设计与应用

郭心毅 著

 天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

涉他偏好下激励机制的设计与应用 / 郭心毅著. —
天津: 天津大学出版社, 2015. 7

ISBN 978-7-5618-5345-0

I. ①涉… II. ①郭… III. ①激励理论—研究 IV.
①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 157813 号

出版发行	天津大学出版社
地 址	天津市卫津路 92 号天津大学内(邮编:300072)
电 话	发行部:022-27403647
网 址	publish.tju.edu.cn
印 刷	廊坊市海涛印刷有限公司
经 销	全国各地新华书店
开 本	169mm × 239mm
印 张	10.25
字 数	218 千
版 次	2015 年 7 月第 1 版
印 次	2015 年 7 月第 1 次
定 价	80.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,烦请向我社发行部门联系调换

版权所有 侵权必究

前言

传统经济学一般会认为效率与公平是相互矛盾的,如果社会为了追求公平,可能就会以丧失效率作为代价;如果企业为了追求公平,就可能以降低利润作为代价。所以,按照传统经济学的观点,公平就意味着以减缓发展作为代价换取稳定,这是经济学家通常所说的以效率换取公平。传统经济学家一般对于以效率换取公平的做法都是嗤之以鼻的。在他们那里,通常认为在效率与公平两者之间,前者更加重要。然而,公平与效率一定不可共存吗?在中国三十多年的高速发展之后,公平与效率的纷争再次成为主题,如何在推进社会公平的条件下进行可持续发展已经成为备受关注的焦点,这也是本书研究的问题和出发点。

传统经济学关于人的假定有著名的“理性人”假设理论,就是说个人在涉及与自身利益相关的决策时,总是按照追求个人效用最大化来进行。这个假设用“自私自利”来表达毫不为过。这个理论的起源最早可以追溯到英国哲学家杰里米·边沁,后来西方经济学奠基人亚当·斯密将之作为传统经济学的基本假定,并在此基础上构建出庞大的古典经济学体系。斯密认为,追求个人利益最大化的假设是不言而喻的,并且每个人追求个人利益最大化的行为不仅不会导致社会灾难,而且最终会带来整个社会福利的最大化。19世纪,边际学派在斯密理论的基础上建立了复杂的数学体系,所谓的福利经济学第一和第二定理就是再次使用数学语言重述斯密的思想。但是,理想主义的斯密理论的一个关键性前提是完全性竞争。如果没有完全性竞争,斯密的理论是不成立的,而边际学派以及后来的新古典学派对此非常清楚。关键问题是,完全性竞争在现实中是为数不多的,即使在一百多年之后的今天,各种各样的垄断,包括完全性垄断、寡头垄断、垄断性竞争层出不穷。更为重要的是,在个体决策环境里,譬如人际交往过程中,完全性竞争假定基本上是不符合事实的。所以,现在看来,斯密的理论存在着严重缺陷。2001年的诺贝尔经济学奖颁发给了在信息经济学领域做出开拓性贡献的三位学者,2006年的诺贝尔经济学奖颁发给了机制设计领域的三位大师。信息经济学为什么这么重要?信息经济学要研究的是在信息不对称的情况下如何通过机制设计去实现某些既定目标。既然信息不对称是广泛存在的,那么建立在完全性竞争假定基础上的斯密理想主义说教就没有多少实际价值。

更为重要的是,事实上人类行为是比较复杂的,并不是斯密所假定的那么简单。理性人是存在的,但并不是所有人类行为都是如理性人假设的那样追求个人效用最大化。要注意的是,尽管当年达尔文在提出进化论时曾经从斯密的竞争思想那里获得启发,但进化论在描述人类行为方面却比斯密丰富得多。按照进化论的观点,人类的行为模式是进化而来的,由于突变的原因,任何模式的人类行为都是可能的,而不仅仅是理性行为。只有那些在进化过程中取胜,或者说经历过进化选择的行为模式才可能被“遗传”下来,从而得以保留。所以,没有理由假定所有的人类行为都是理性行为。在这里,理性行为特指经济学里所说的追求个人效用最大化的行为。传统经济学家会说,尽管人类行为有多样性,但如果不是追求个人效用最大化,在激烈的生存竞争中,这样的个体会因为缺乏竞争优势而被淘汰,理性人假设是针对那些能够在生存竞争中获得生存能力的个体而言的,那些非理性个体从长久看来是不存在的,经济学假定理性人是合理的。这样的辩护逻辑也就是在 20 世纪 60 年代那场发生在罗伯特·西蒙与米尔顿·弗里德曼之间的著名辩论中后者提出的关键性观点。前者提出了经济学理性人假定的非现实性,并建议用有限理性假定去取代理性人假定,而后者就按这样的逻辑去为理性人假定进行辩解。据说普遍认为弗里德曼在这场大争论中获得胜利。但是,现在看来,说这场辩论中谁是最后的赢家仍然为时过早,尽管这两位诺贝尔经济学奖得主都已过世,但是争论的硝烟还未散尽!

事实上,近年来不仅在行为经济学和心理学领域的研究中不断发现不利于理性人假定的证据,进化博弈方面研究的发展更加有力地使理性人假定陷入困境。最新研究结果显示,在生存进化中取胜的不是那些追求个人效用最大化的理性行为人,反而是追求公平效用的非理性行为人。弗里德曼错在哪里呢? 他的错误是没有考虑人类的策略性行为。在一次性博弈中,理性行为是具有生存优势的,而对于长期的重复性多次博弈,追求公平目标的策略可能会给人带来更多的竞争优势。这是因为,公平行为会使得个人在重复博弈中获得他人的公平回报,而自私自利的理性人反而会因为过去与他人进行利益争夺遭到他人的报复。从长远来看,目光短浅的理性人其实是吃亏的,因而不具有生存竞争优势。不同的个人之间形成策略性合作其实比只考虑个人短期利益的理性人更加具有生存能力。人类的策略性行为并不是建立在理性基础上的通常意义上的策略行为,而是人类的进化策略,是不自觉的、经过自然和社会选择的非理性选择结果。

当然,即使是建立在理性人基础上的博弈论也可以解释合作行为。但是,目前博

弈论只有在一定的假定条件下才能够得到合作性结果：一是博弈要无限次重复，并且参与博弈的人要有足够长期的利益关注；二是在不对称信息下的有限次重复博弈声誉模型也可以带来合作。所有这些条件对于博弈而言都有太高的要求，譬如要求是重复性的博弈。合作性结果之所以出现，是因为一些博弈参与人可以对其他参与人的不合作行为进行惩罚，而要进行惩罚，首先就要求参与人的行动选择能够被其他参与人观察到。如果这些条件不满足，目前的经典博弈论就不能够获得合作性结果。事实上，大量的败德行为是在其他人不能够观察到的情形下发生的，经济学中所谓的“道德风险”行为，就是指在信息不对称情形下，行为不能够被对方所观察到，从而做出以伤害对方利益来增加己方利益的行为。对于人类广泛的合作行为或者和谐行为，目前的传统经济学（包括博弈论）实际上是不能够做出恰当解释的。我们自然会想到要改变这样的困境，这可能就需要对传统经济学的基础假定即理性人假定加以修改。经济学家曾经以所谓的“利他主义”假定去替换传统的理性人假定。利他主义假定很容易解释合作行为，但是却不能够解释不合作行为。在现实生活里，不合作行为同样也是广泛存在的，毕竟不是所有人都是“活雷锋”。我们需要的是这样的一种理论，它既可以解释合作行为是如何发生的，也能够解释不合作行为的产生机制。如何才能得到这样的理论呢？这个问题看起来很困难，但是实际上，如果我们愿意从心理学角度来获得一些启发的话，这个难题是可以得到解决的。

在 20 世纪 90 年代，诺贝尔经济学奖得主罗伯特·卢卡斯曾经预言，21 世纪经济学最深刻的进展将发生在经济学与心理学相互结合的领域。这个预言已经应验，卡尼曼等心理学家在 2002 年获得诺贝尔经济学奖就是证明。行为经济学，这个建立在心理学实验研究基础上的新兴经济学体系，在许多经济行为预言上得出了与传统经济学完全不同的结论。更加重要的是，行为经济学的大量实验结果基本上否定了理性人假定成立的一般性。

很多著名的经济学家，如诺贝尔经济学奖得主肯尼斯·约瑟夫·阿罗、保罗·萨缪尔森以及阿马蒂亚·森等都曾经指出，人们在现实中是有限自私自利的，常常会关心他人的利益，尤其会关心利益分配是否公平，经济学不应该完全忽略这一点。但是，纯粹自利偏好（或称为完全自利偏好）一直是经济学的传统假设之一。然而，近年来的一系列博弈实验（如最后通牒博弈实验、礼物交换博弈实验、信任博弈实验、独裁博弈实验和公共品博弈实验等）反复证明，人们在自利偏好之外还具有公平偏好，在追求最大的个人收益时还会关注收益分配结果是否公平，会为了追求更公平的

收益分配而放弃部分个人收益。

例如,在最后通牒博弈实验中,实验主持者首先无偿提供一定数量的金钱,然后要求两个实验参与人——提议者和回应者——通过讨价还价来分配这笔钱。实验规则为:提议者首先提议一个分配方案,如果回应者接受提议方案就按该方案进行分配,否则双方都一无所有。如果双方是纯粹自利的,那么经分析容易得到,回应者会接受给自己的份额大于0的任何分配方案,提议者也知道这一点,因而只会分配给回应者略大于0的份额。然而,在不同时期,针对不同人群的多次实验却一致表明,回应者会拒绝那些给自己的份额过低的分配方案,即使这样做会减少他自己的收益。一种解释是,因为人们具有嫉妒心理。如果他人的收益显著高于自己,那么会由于嫉妒产生负效用,称为嫉妒负效用。拒绝提议者提议的分配方案虽然减少了个人收益,但是同时降低了嫉妒负效用。因为接受提议会得到不公平的分配结果,而拒绝提议会得到公平的分配结果。只要损失的个人收益小于降低的嫉妒负效用,回应者就一定会拒绝提议。这就解释了回应者为什么会拒绝那些分配给自己的份额过低的分配方案。又如,在独裁者博弈实验中,实验主持者仍然要求提议者和回应者来分配这笔钱。所不同的是,回应者必须接受提议者的任何提议方案,即使该方案分配给回应者的份额等于0。这样,如果双方是纯粹自利的,那么提议者分配给回应者的份额一定等于0。但是,在不同时间针对不同人群的多次实验却一致表明,提议者分配给回应者的份额显著大于0。一种解释是,因为人们具有内疚心理。要说明的是,嫉妒和内疚都不具有任何感情色彩,只表示客观存在的心理偏好。如果自己的收益显著高于他人,那么会因为自己收益高于他人感到内疚,形成内疚负效用。对提议者来讲,虽然分配给回应者较多份额减少了自己的收益,但是同时提高了二者之间收益分配的公平程度,从而降低了自己遭受的内疚负效用。只要降低的内疚负效用大于减少的收益,提议者就会增加分配给回应者的份额。这就解释了为什么提议者会分配给回应者显著大于0的份额。

综合以上两方面可知,人们的嫉妒心理和内疚心理会共同形成涉他偏好(社会偏好),这是纯粹自利偏好之外客观存在的一种心理偏好。人们一旦面临不公平的收益分配,就会遭受嫉妒负效用或内疚负效用,统称为公平负效用。为了追求收益的更公平分配,只要由此所减少的个人收益小于收益分配公平程度提高后所降低的公平负效用,人们就宁愿牺牲自己的个人收益。于是,涉他偏好会显著影响人们的经济行为,而且很可能与纯粹自利偏好的影响不一致,甚至相反。如果忽略了客观存在的

而且会显著影响经济行为决策的涉他偏好,那么就不能正确解释也不能准确预测人们的经济行为。由于这些博弈实验结构简单,也便于重复,因此得到的结论就具有相当高的说服力。所以,经济学家开始普遍接受自利偏好之外的公平偏好。

事实上,当代经济学发展的重要特点之一就是基于实验方法研究经济行为。经典博弈论已经把一些博弈实验发现的行为心理因素引入标准博弈分析框架,逐渐形成了基于实验证据和行为心理因素的行为博弈论。最近几年,经典契约理论也开始吸收一些行为心理因素,把自利偏好之外的一些心理偏好纳入标准委托—代理框架设计更符合实践的报酬契约,基于实验证据和行为心理因素的行为契约理论已现雏形。行为经济学修改传统的理性人假设(即单纯追求个人效用最大化)的效用函数,代之以新的基于行为经济学实验结果的含有公平目标的新的效用函数,在此基础上构造了一个引入涉他偏好的博弈论体系,从而获得了“公平均衡”,在行为经济学基础上建立了新的契约理论。与传统契约理论相比,新理论契约双方的利益都有所提高,取得了双赢。这就是说,公平与效率是不矛盾的,它们之间的关系不再是过去所说的替代关系,而是互补的或者说是并行不悖的关系。面对这种结果,即使是传统经济学家,也应该选择公平,虽然这对于他们而言,似乎是不可思议的。本书正是以此为切入点,讨论激励机制问题,试图寻找公平与效率共存的理性基础,研究社会经济利益主体在经济交往中合作互惠关系的建立以及和谐劳动关系的产生,并试图解释一些普遍存在但不能为传统经济学所解释的经济现象。

目 录

1 绪 论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.2 研究的意义	(4)
1.3 主要研究内容	(6)
1.4 研究方法及技术路线	(7)
2 涉他偏好理论及应用研究现状	(9)
2.1 相关博弈模型	(9)
2.1.1 最后通牒博弈	(10)
2.1.2 独裁者博弈	(10)
2.1.3 信任博弈	(11)
2.1.4 公共品博弈	(13)
2.1.5 礼物交换博弈	(14)
2.2 涉他偏好理论模型	(15)
2.2.1 互惠意图理论	(15)
2.2.2 规避不公平理论	(17)
2.2.3 社会福利偏好理论	(19)
2.3 理论方法的比较分析	(20)
2.4 理论应用的研究现状	(23)
2.4.1 垂直比较应用研究	(23)
2.4.2 水平比较应用研究	(24)
2.4.3 涉他偏好在劳动市场中的体现	(26)
2.5 本章小结	(27)
3 涉他偏好下的委托—代理机制	(28)
3.1 引言	(28)
3.2 自利偏好下的委托—代理模型	(29)
3.2.1 基本分析框架	(29)
3.2.2 参数化自利偏好委托—代理模型	(31)
3.3 引入涉他偏好的委托—代理模型	(33)
3.3.1 基本分析框架	(33)

3.3.2	参数化公平偏好委托—代理模型	(35)
3.3.3	存在其他涉他偏好的委托—代理模型	(40)
3.4	相似代理人比较的激励问题分析	(43)
3.4.1	模型的构建	(43)
3.4.2	模型均衡解及分析	(45)
3.5	本章小结	(47)
4	涉他偏好下的锦标机制设计	(49)
4.1	引言	(49)
4.2	基于涉他偏好理论的锦标赛基本模型	(50)
4.2.1	基本模型构建	(50)
4.2.2	模型求解和分析	(52)
4.3	基于涉他偏好的三阶段锦标机制探讨	(55)
4.3.1	基本假设	(55)
4.3.2	代理人最优努力水平选择	(57)
4.3.3	各阶段努力水平影响因素	(62)
4.4	不公平对待影响企业员工努力水平的实证研究	(63)
4.4.1	基本理论与研究假设	(64)
4.4.2	实证分析与模型研究	(65)
4.4.3	结果与讨论	(70)
4.5	本章小结	(73)
5	涉他偏好下的监管激励机制	(75)
5.1	激励工资下的监管问题	(75)
5.1.1	代理人自利情况下的监管问题	(75)
5.1.2	代理人具有涉他偏好情况下的监管问题	(77)
5.2	违规操作监管的博弈模型	(78)
5.2.1	一般博弈模型	(79)
5.2.2	基于涉他偏好的博弈模型	(82)
5.3	监管人员的激励机制研究	(83)
5.4	案例研究:行业自律的博弈分析	(87)
5.4.1	基于涉他偏好的集体行动解释	(87)
5.4.2	行业协会的自我监督	(88)
5.5	本章小结	(91)
6	基于涉他偏好的保险中介行业激励机制设计	(93)
6.1	我国保险中介概述	(93)

6.1.1 我国保险中介的内涵及特点	(93)
6.1.2 我国保险中介问题根源及研究现状	(96)
6.1.3 保险中介问题研究的局限性	(99)
6.2 基于涉他偏好的保险中介问题分析	(100)
6.2.1 保险公司的激励问题	(100)
6.2.2 保监会的激励问题	(105)
6.2.3 保险中介行业的监管问题	(110)
6.3 公平偏好对保险代理人工作态度影响的实证研究	(112)
6.3.1 研究假设的提出	(112)
6.3.2 研究方法	(113)
6.3.3 结果与讨论	(114)
6.4 基于涉他偏好的保险中介机制设计	(116)
6.4.1 国外保险中介的激励及监管机制	(116)
6.4.2 我国保险中介激励机制设计	(119)
6.5 本章小结	(125)
7 结论与展望	(127)
7.1 主要研究结论	(127)
7.2 研究展望	(130)
附 录	(132)
A:关于风险贴水的计算	(132)
B:关于员工不公平对待影响因素的调查问卷	(135)
C:针对保险中介人员的调查问卷	(137)
参考文献	(139)

1 绪 论

激励问题是现代经济学和管理学关注的焦点,而非对称信息条件下的激励机制问题或契约理论问题,更是企业经济利益和社会效益得以提升的关键。从 1994 年开始,先后有四次诺贝尔经济学奖都归属于与契约理论有紧密关联的博弈论领域研究者。传统激励理论建立在追求个人经济利益最大化的“理性人”假设基础上,假设人是纯粹自利的,他们进行行为决策时从个人利益角度出发,而对其他人的情况视而不见。因而,社会中互惠行为、合作行为被解释为非自然的常态行为,是来自社会舆论、道德约束甚至法律约束的被强制行为,或者是博弈论中完全信息的无限次重复博弈或不完全信息的有限次重复博弈的结果,激励机制是建立在纯粹利益计算基础上的奖励或惩罚规则。而近年来,随着行为经济学和心理博弈研究的兴起,大量的实验和理论研究表明,人是具有诸如公平偏好等多种涉他偏好的,而且涉他偏好对合作行为、互惠行为等社会经济行为具有广泛的影响。随着研究的不断深入,涉他偏好理论解释了很多无法由传统经济学理论解释的经济现象,并取得了令人满意的结果。将涉他偏好理论运用到标准经济理论研究领域,成为经济学的研究热点和前沿课题。如何将涉他偏好理论融入标准激励理论进行研究,研究的结果又会对标准激励理论产生怎样的冲击,也是极其令人期待的。

1.1 研究背景

激励是指组织通过设计适当的外部奖励形式和工作环境,以一定的行为规范和惩罚性措施,借助信息沟通来激发、引导、保持和规范组织成员的行为,以有效地实现组织及其成员个人目标的系统性活动,被认为是“最伟大的管理原理”^[1]。激励理论属于管理心理学的范畴,美国哈佛大学管理学教授詹姆斯指出:“如果没有激励,一个人的能力发挥不过 20% ~ 30%;如果施以激励,一个人的能力则可以发挥到 80% ~ 90%。”早期的激励理论研究是对于“需要”的研究,例如马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论、麦克利兰的成就需要理论等,都探讨了激发员工工作积极性的因素,解释现实中的激励问题。20 世纪初,科学管理学派创始人泰勒及其追随者系统地对激励理论进行了阐述,被称为理性人模型。在他们看来,资本家和工人都是为了追求自身利益才走到一起的,资本家的目的是利润最大化,而工人的目标则是收入最大化,这种理论认为工人本质上是懒惰的、无目标的、不喜欢负责任的、缺乏

自制力的和自利的。管理者的主要职责是监督,对工人的偷懒行为给予惩罚,对努力行为给予金钱奖励,即所谓的“胡萝卜加大棒”策略。到20世纪30年代,经济学家开始关注被传统经济理论所忽视的企业内部管理效率问题,认识到激励在经济学中的重要性。经济学的激励理论提出了“理性人”基本假定:人是追求经济利益最大化的。并由此得到两个推论:第一,物质报酬越多,个体努力程度越高,当报酬一定时,个体总是想方设法偷懒;第二,设计有效的监督和惩罚机制是避免个体偷懒的重要手段。经济学的激励理论主要围绕这两大主题展开,运用严格的经济数学模型,更为精准地解释激励现象并预测激励变化对行为的影响,使得经济学在很大程度上成为研究激励问题的学科。

20世纪70年代以后,契约理论、委托—代理理论和人力资源理论等在激励领域研究的迅速发展,极大地丰富了微观经济学,如何设计机制为经济主体提供正当的激励已成为当代经济学的一个核心^[2],其研究成果和应用为企业、政府机构等进行决策提供了重要的理论指导和政策建议。迄今为止,激励理论的假设前提仍源于亚当·斯密的“理性人”假设,但激励理论发展过程中又一直在强调激励的心理基础,其很多概念的提出与心理动机、需求理论紧密相连,亚当·斯密在《道德情操论》一书中也曾指出:“个体也关注其他人的行为”。这就是说,个体的心理偏好问题一直存在,只不过长期以来的“理性人”假设忽略了这一事实而已。而随着行为经济学和心理博弈的发展,心理契约、互惠需求等日益引起经济学家的兴趣,“理性人”假设受到了前所未有的挑战。

以最后通牒博弈实验为代表的一系列博弈实验^[3],如最后通牒博弈、独裁者博弈、信任博弈、公共品博弈、礼物交换博弈以及具有惩罚和不具有惩罚的市场博弈等可控实验博弈都反复证明,参与者具有诸如不公平规避、互惠等社会偏好,在追求自身利益最大化的同时还会关注收入分配结果的公平性,会为了追求更公平的收益分配而放弃部分个人收益,这种行为是对纯粹自利偏好的系统偏离^[4]。实验结果表明,人们的嫉妒心理和内疚心理共同形成了涉他偏好,这是纯粹自利偏好之外客观存在的一种心理偏好。当人们面临收益分配不公平时,就会产生嫉妒或内疚心理,从而导致其期望效用的减少,为了获得更为公平的收入分配,只要所减少的个人收益小于收益分配公平程度提高后所降低的公平负效用,人们就宁愿牺牲自身的收益以降低不公平。涉他偏好显著影响着人们的经济行为,在很多时候与纯粹自利偏好的行为不一致甚至有可能相反,如果忽略这种客观存在且有显著影响的心理偏好,在很多时候无法正确解释也不能准确预测人们的经济行为。

由于这些心理博弈实验结构简单且易于重复,因此得到的结论在很大程度上具有说服力。经济学家开始普遍接受纯粹自利偏好之外的涉他偏好,并把行为经济学和行为博弈理论的成果结合起来,将公平互惠等偏好特征引入标准的效用最大化分

析框架中,使分析框架不再局限于自私自利的假设,现在这种结合正在形成一种分析问题的新范式——行为契约理论^[5]。行为经济学家通过改变个人行为动机的假定,建立了一系列反映新的行为偏好的经济理论。其中一项引人注目的是 Rabin^[6] 所从事的原创性研究,他在心理博弈框架基础上,构造了第一个引入涉他偏好的博弈论体系。他通过对“公平”概念加以严密的定义来改造传统博弈论中的效用函数,分析结果表明,除了传统博弈论中一致的纳什均衡外,还存在“公平均衡”,而且这种“合作性均衡”不需要无限次重复博弈作为条件就可解释互惠行为、利他行为和合作现象。Rabin 最有价值的贡献是给出了“公平性”的定义:当别人对你友善时,你也对别人友善;当别人对你不友善时,你也对别人不友善。并明确规定:减少自身效用(收益)来增进他人效用(收益)的行为为友善,而减少自身效用(收益)来损害他人效用(收益)的行为为不友善。这个定义类似于中国的“投桃报李”以及“以牙还牙”的思想。由此,新的行为经济理论能够解释很多传统经济理论不能解释的现象,譬如在公共品博弈实验中,公平偏好或互惠偏好参与者的自愿惩罚不合作者行为成为公平互惠的内在驱动动因,从而提高了集体行动中成员之间的合作水平^[7]。更直观地通过单委托—多代理关系的重复实验观察得到,委托人公平契约报价有助于团队合作,降低搭便车行为,而基于重复动态博弈的重复相互作用则不一定能改善团队合作^[8]。这些都说明,主流经济学中的主体仅仅被物质的自私自利所确定,是不能准确衡量物质激励效果和决定因素的,在很多情况下人们是遵循“公平性”的规则来行动的,尤其是在按照这种规则做出反应时可能造成的潜在物质利益损失不太大的情况下更是如此。

在包含涉他偏好经济理论的基础上,学者们开始尝试将公平互惠心理引入激励理论中,其中蒲勇健^[9]将 Rabin^[6]的“公平理论”概念植入传统委托—代理模型进行的研究表明,基于公平互惠的委托—代理最优契约可以给委托人和代理人带来比传统委托—代理最优契约更高的收益,是一种帕累托改进。该模型为企业进行人性化管理和推行特色企业文化提供了合理的经济学解释。这说明在一定条件下,企业对其员工的关怀更加人性化,给予员工比其保留支付工资还要多的固定收入,不仅不会减少企业的利润,而且正好相反,企业因此而激发起员工的感激之情,使得员工更加努力地为企业工作。例如,日本许多企业给予员工非常好的福利待遇,企业高层也经常在工作时间与员工进行平等友好的交流沟通,员工在企业处于困境时也不会像欧美企业员工那样频频跳槽,而是宁愿接受减薪也留在企业继续努力工作,与企业共渡难关。

实际上,对劳动力市场中雇员的分析也显示,人的涉他行为也是普遍存在的。例如, Mishra 和 Morrissey^[10]的调查研究显示,影响员工努力水平的关键因素是员工是否得到了公平的对待。Campbell 和 Kamrani^[11]的实证研究则说明,公平对公司雇佣

决策和薪酬设计有着显著的影响,而薪酬设计必须与员工的公平观念保持一致,这一点是不言而喻的^[12]。涉他偏好存在于广泛的经济领域中,如劳动力市场运行、公司治理等。如此重要的心理偏好为传统经济学家所忽视,使得无法对一些基本的经济问题进行理解,并在核心经济问题上导致了失败的结果^[13]。长期以来,契约理论和委托—代理理论都将注意力集中于通过努力和规避风险来获得报酬上,这种对人的动机的狭隘视角可能会严重制约人们对激励的理解^[14]。但是,涉他偏好对人们的行为具有很强的解释力,将激励理论融入某些形式的行为理论中进行分析,能够使激励理论更有说服力。在北大光华第三届人力资源论坛上,中国经济学家张维迎也曾表示:将涉他偏好的最新理论成果引入激励理论进行研究,探讨公平与效率问题,对标准激励理论进行有益的补充和扩展,对现实问题进行更为精确的剖析,并对过去一些无法解释的现象给予合理的解答,帮助我们提高对真实世界的认识和理解,并为现实中存在的激励问题寻找新的理论依据,为企业激励和契约设计等问题提供新的指导和建议,提高标准激励理论的规范价值和预测能力。

所以,突破标准激励理论的“理性人”假设的束缚,将涉他偏好理论引入激励理论中进行分析,探讨在激励机制下,涉他偏好是如何影响组织中人们的行为决策的,涉他偏好对激励机制设计有怎样的影响,公平与效率的关系又是怎样的等问题,是有其现实意义和理论应用价值的。尽管现代管理学已经意识到员工心理对员工的影响,并将亚当·斯密的组织公平理论思想运用于企业实践中,为企业的激励设计提供了有价值的参考,但是管理学的定性描述方法往往带有很强的主观随意性,难以将复杂现象清晰地展现出来,或完整地刻画出事物的本质及其运动机理。将实证分析方法运用于企业组织公平与激励机制研究中,也不能说明其内在活动规律。而涉他偏好理论的脱颖而出成为激励机制研究的理想钥匙,为定量分析涉他偏好对激励机制的影响提供了理论基础。尽管目前国外已有部分学者将涉他偏好理论与激励理论结合进行研究,但这一领域的经济理论研究还处于起步阶段,依然存在大量需要研究和解决的问题。

1.2 研究的意义

将涉他偏好引入经典激励理论,不但具有学术上的前瞻性,可以推动行为契约理论和人力资源管理等相关学科的发展,而且具有重要的现实应用价值,对指导进行人员激励机制的设计以及和谐社会的构建有重要的参考价值。

1. 理论意义

经典博弈理论和契约理论已经成为契约和监管设计的主要理论工具。许多学者应用经典理论设计了恰当的激励制度和监管制度^[8],对我国各企业、行业以及社会

机构的改革发展发挥了一定的作用。但是,经典博弈理论和契约理论继承了传统经济学纯粹自利偏好假设,没有考虑行为人的涉他偏好,即使在研究相对薪酬(例如与行业平均水平相比的高低)时也是以纯粹自利偏好为假设的前提条件,而没有研究收入差距、道德环境等因素对行为人偏好、效用和行为的影响^[15]。然而,博弈实验反复证明,涉他偏好客观存在,与自利偏好一样会影响人们的经济行为决策。正是因为忽略了涉他偏好,经典理论得到一些与实践并不一致的理论预测,不能够很好地解释某些实际经济现象。比如,经典理论预言高强度激励带来高努力水平,这与实际产生的低努力水平之间存在矛盾。如果将客观存在的涉他偏好引入经典博弈理论和问题的研究框架中,设计基于行为人涉他偏好的契约机制和监管机制,那么就能够解释基于纯粹自利偏好假设的经典理论所不能解释的一些经济现象。比如,纯自利偏好所不能解释和预测的最后通牒博弈实验结果。据此,也就能进一步得到与实践更趋于一致的理论预测,提高经济理论对行为的预测能力。

因此,无论是为了完善和扩展博弈论以及契约理论,还是为了更合理地解释和解决社会发展过程中存在的现实问题,都应当把涉他偏好因素引入激励和监管机制的研究和设计之中。在本书研究中,以行为博弈论为基础研究工具,引入涉他偏好研究激励机制设计,建立各种涉他偏好的激励模型,通过严格的数学推导,针对基于涉他偏好的代理人激励机制设计、锦标机制设计和监督机制等问题进行深入的研究和探讨,完善和改进现有的劳动市场激励机制。这不仅是对标准博弈论与契约理论的完善与扩展,而且能够基于更接近现实的假设条件得到对市场更具有实践指导能力的研究结论。

2. 现实意义

大量经济行为实验证实了许多人的行为受到诸如互惠、利他、公平等涉他偏好的影响。研究表明,人们的涉他偏好普遍地、客观地存在,而且对社会经济活动具有广泛的影响。Akerlof 和 Yellen^[16]、Bewley^[17]、Oliva 和 Gittel^[18]以及 Agell 和 Lundborg^[19]等研究均发现企业的雇员在关注他们自己工资的同时,也常常关注其他人的利益或企业是否给予他们公平的对待。同时,Blinder 和 Choi^[20]以及 Campbell 和 Kamlani^[11]等的许多调查和实证表明,对于公司雇佣决策和薪酬设计而言,对公平的关具有巨大影响。如前所述,涉他偏好对劳动市场的激励产生重要的影响,如果忽略了客观存在的而且显著影响经济行为决策的涉他偏好,那么就不能正确地解释也不能准确地预测人们的经济行为。虽然国内还没有这方面的实证检验研究证据,但是国外的实证检验研究表明确实如此。因此,突破标准激励理论的自利偏好假设前提的束缚,将涉他偏好理论融入标准的激励理论中进行研究,分析涉他偏好对激励效率和激励机制的影响,能够提高报酬契约对现实的解释力和指导力。正如 Fehr 和 Schmidt^[21]指出,公平偏好和自利偏好对经济行为决策的影响同时取决于行为人相

互作用的经济环境以及行为人相互间对他人偏好类型的推断信念。在一定条件下,可能是公平偏好起主导作用,得到较为公平的收益分配结果。而在另一条件下,则可能是自利偏好起主导作用,得到极不公平的收益分配结果。

随着博弈论与信息经济学在我国的广泛传播和应用,基于经典契约理论的激励机制设计,对推动我国企业改革与经济发展发挥了重要作用。我国现阶段面临的特殊背景:一方面强调并重视收入分配公平问题;另一方面作为世界上贫富差距最大的国家之一,社会公平分配问题已经成为突出矛盾。这样一个历史与现实、文化与经济的交融矛盾切实要求研究公平偏好与自利偏好会如何影响经济行为,又会产生怎样的经济结果以及为了实现某一既定经济目标如何激励、引导和规范经济行为。此外,我国当前正在全面建设和谐社会。在宏观方面,社会分配公平是社会和谐的一种重要表现;在微观方面,公平偏好是决定经济个体之间收益分配公平程度的重要因素。因此,研究公平偏好下的激励机制能够为建设和谐社会提供微观基础。

1.3 主要研究内容

在本书研究中,我们以行为博弈论为基础研究工具,引入涉他偏好心理因素研究激励机制设计问题,针对委托—代理机制、锦标机制和监管机制等问题进行研究和分析。具体包括以下主要内容。

1. 整理和述评涉他偏好理论及相关应用成果

基于国内外的理论研究和实证应用的文献资料,对涉他偏好理论及其应用研究进行全面、系统的综述和评价,为涉他偏好理论在激励机制设计中的应用研究提供理论支撑和参考。整理和述评涉他偏好的相关研究成果,包括涉他偏好博弈实验、涉他偏好效用理论模型及其对比分析、涉他偏好理论应用研究现状等三个方面。

2. 研究涉他偏好下的委托—代理机制

将行为经济学中涉他偏好的观点引入现有的委托—代理模型,应用心理规律弱化“理性人”假设,研究代理人在关心物质收入的同时也关心公平分配情况的激励机制问题,改进和扩展现有博弈论与契约理论,设计更为符合现实情况的契约机制和激励机制。针对代理人存在涉他偏好的情况,将其收入与委托人和其他相似代理人进行比较,研究两种情况下的最优激励契约,并应用研究成果对目前社会中存在的一些问题和现象进行解释。

3. 构建涉他偏好下的锦标机制

以锦标赛制度为基础构建的锦标机制,本身就是通过支付不公平的工资报酬来实现激励的。因此,研究涉他偏好对锦标赛制度的影响具有特殊的意义。这里将分析存在涉他偏好的锦标赛制度激励效率,包括对代理人的努力水平、期望收入以及委