



经济学·管理学博士论著

薪酬合约的激励 有效性研究

Research on Incentive Effect of Wage Contracts

□ 张肖虎/著



经济科学出版社
Economic Science Press



经济学·管理学博士论著

薪酬合约的激励 有效性研究

Research on Incentive Effect of Wage Contracts

□ 张肖虎/著



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

薪酬合约的激励有效性研究 / 张肖虎著. —北京:
经济科学出版社, 2010. 5
ISBN 978 - 7 - 5058 - 9333 - 7

I. ①薪… II. ①张… III. ①企业管理: 劳动工资管理—激励—研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 077472 号

责任编辑: 杨 梅
责任校对: 王肖楠 韩 宇
版式设计: 代小卫
技术编辑: 董永亭

薪酬合约的激励有效性研究

张肖虎 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销
社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142
总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京中科印刷有限公司印刷

永明装订厂装订

880 × 1230 32 开 6. 5 印张 170000 字

2010 年 5 月第 1 版 2010 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9333 - 7 定价: 15. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

摘 要

薪酬，也称为广义上的工资，是组织中常用的几种激励手段之一。传统工资理论主要集中分析两个问题：一是工资的决定机制；二是工资与就业的关系。从亚当·斯密对工资决定因素的最一般分析，到新古典学派创始人马歇尔提出的供求均衡工资论，以及后来庇古和希克斯阐述的集体谈判理论，都是对工资决定机制的研究。而凯恩斯的非自愿失业理论和威茨曼的分享工资理论主要从宏观经济问题切入，研究工资与就业的关系。在对称信息的前提假定下，传统工资理论没有也不可能探讨薪酬的激励效应。随着信息经济学、激励理论和合约理论研究的发展及深入，随着组织内部问题研究的日益推进，随着西方国家各种微观数据库的创立，薪酬合约激励效应的理论和经验研究日渐丰富。本书就是试图利用合约理论系统分析各种薪酬合约的激励效应，并在此基础上，分析中国企业中的薪酬激励问题。

激励理论是在委托代理框架下研究如何设计最优合约，以尽量减少信息不对称所带来的效率损失。激励效应指的是各种薪酬合约在激励雇员努力工作（涉及道德风险问题）和激励雇员揭示事前信息（涉及逆向选择问题）的有效性。在薪酬合约中，最优合约形式可以表现为基于投入的薪酬合约和基于产出

的薪酬合约；后者可以进一步分为基于绝对产出的薪酬合约、基于相对产出的薪酬合约和基于团体产出的薪酬合约。

本书从激励理论的经典模型切入，首先分析基于绝对产出的薪酬合约的激励效应，并通过拓展经典模型的假设，从静态到动态，从无市场约束到有市场约束，从一个任务到多个任务，从产出的客观度量到主观度量，从产出明确到产出模糊，进一步分析基于绝对产出薪酬合约的激励有效性。这部分内容构成本书的第2章和第3章。

在经典模型中，雇主只考虑一个雇员的情形，而在组织中雇主通常要面对多个雇员。因此，雇主在设计最优薪酬合约的过程中，不仅可以利用绝对产出作为雇员努力程度的一种推断，在一定的条件下还可以把其他雇员的产出（一种相对产出）作为雇员努力程度的一种推断。锦标制度是基于相对产出薪酬合约的一种具体形式，锦标制度下多个雇员之间的竞争可以激励雇员努力工作，并且自我显示自身的能力类型。但是，锦标制度也可能导致雇员之间的相互诋毁和串谋，破坏锦标制度的激励有效性。锦标制度的激励效应及其面临的问题是第4章的研究重点。

上述几种薪酬合约都是针对个体的激励，不利于雇员之间的合作。如果个体生产之间具有很强的互补性，基于团队产出的薪酬合约（团队激励）更为可取。团队激励中存在“团队道德风险”问题，如何解决这个问题是团队激励是否有效的关键。同事压力和关系激励合约是团队激励存在的两种解释。同事之间压力和相互之间的监督确保团队道德风险问题降低到最低程度，而团队成员之间的长期合作收益预期使得团队成员不会偷懒，团队激励有效。有关团队激励的有效性研究构成第5章的内容。

在标准激励理论中，只有当信息对称时，基于投入的薪酬合约才有效。但是在现实生活中，不对称信息情形下仍然大量存在基于投入的薪酬合约。本书的第6章主要从四个方面解释这种现象：（1）通过假设另一种与标准激励理论不同的交易成本结构——观

察一定水平努力的成本并不一定很高，而产出度量需要很高成本，此时，基于投入的薪酬合约更有效率；（2）企业利用内部劳动力市场的晋升机制，结合基于投入的薪酬合约，共同激励雇员；（3）企业利用完全竞争的外部劳动力市场，结合基于投入的薪酬合约，共同激励雇员；（4）当雇员任务多维度，或是多任务时，为了获得任务每个维度或是每个任务的等激励，企业可能采用基于投入的薪酬合约。

第7章利用第3、4章的内容，通过构建模型分析国有企业内部激励问题。模型从产出信号的可获得性角度考虑，我们发现，如果国有企业内部根据产出高低排序决定晋升，且产出可以精确度量时，国有企业内部激励有效率。当产出难以精确度量时，国有企业内就更容易出现“走关系、开后门”等裙带关系行为；容易出现“打小报告”、“散播流言飞语”、“给对方的工作设置障碍”、“甚至用暴力残害竞争对手”等权力斗争行为；容易出现“多发工资多发奖金”等串谋行为。笔者进一步认为，如果产出难以完全客观度量，而且晋升后隐性收益与非生产性能力正相关时，生产能力强但非生产能力弱的工人在晋升竞赛中失败的概率大于生产能力弱但非生产能力强的工人，导致逆选择。当存在外部市场时，第一类工人将会流出国有企业；如果不存在外部市场，第一类工人将会消极怠工。

关键词：薪酬合约、关系激励合约、锦标制度、团队激励

目 录

Contents



第一章 引 言 / 1

第1节 选题的意义与研究方法 / 2

第2节 本书结构与主要内容 / 5

第3节 本书的创新 / 18



第二章 计件工资合约 / 19

第1节 计件工资合约的静态激励效应之一 / 21

第2节 计件工资合约的静态激励效应之二 / 25

第3节 计件工资合约的动态激励效应 / 28

第4节 计件工资合约的劳动力市场约束 / 34

第5节 计件工资合约的产品市场约束 / 45

第6节 相关的经验研究 / 52



第三章 计件工资合约理论拓展 / 55

第1节 关系激励合约 / 56

第2节 计件工资合约中的主观绩效度量 / 62

第3节 主观绩效度量方法的缺陷 / 69

第4节 激励合约与绩效度量 / 74



第四章 锦标制度 / 80

第1节 锦标制度的理论基础 / 81

第2节 锦标制度的激励效应之一 / 84

第3节 锦标制度的激励效应之二 / 88

第4节 锦标制度与等级工资制度 / 94

第5节 锦标制度缺陷及其解决机制 / 101

第6节 锦标制度的经验研究 / 110



第五章 团队激励合约 / 114

第1节 团队道德风险 / 115

第2节 团队激励 / 117

第3节 同事压力 / 120

第4节 关系激励合约与团队激励 / 125



第六章 计时工资合约 / 134

第1节 产出度量有成本时的薪水合约 / 135

第2节 多任务与固定工资合约 / 138

第3节 固定工资合约与晋升制度 / 143

第4节 职业生涯考虑与固定工资合约 / 154



第七章 国有企业薪酬合约的激励效应分析 / 161

第1节 企业激励结构 / 161

第2节 国有企业激励结构与晋升机制 / 170

第3节 国有企业内部晋升机制的效率分析 / 176

第4节 国有企业内部晋升机制的逆选择问题分析 / 180

结 束 语 / 184

参考文献 / 185

第一章

引言

薪酬，也称为广义上的工资，是组织中常用的几种激励手段之一。传统工资理论主要集中分析两个问题：一是工资的决定机制；二是工资与就业的关系。从亚当·斯密对工资决定因素的最一般分析，到新古典学派创始人马歇尔提出的供求均衡工资论，以及后来庇古和希克斯阐述的集体谈判理论，都是对工资决定机制的分析。而凯恩斯的非自愿失业理论和威茨曼的分享工资理论主要从宏观经济问题切入，研究就业与工资的关系。在信息对称的前提假定下，传统工资理论没有分析薪酬对雇员的激励效应。随着信息经济学、激励理论和合约理论研究的发展与深入，随着组织内部问题研究的日益推进，随着各种微观数据库的创立，薪酬合约激励效应的理论和经验研究日渐丰富。本书就是试图利用合约理论系统分析各种薪酬合约的激励效应，并在此基础上，分析中国国有企业中的薪酬激励问题。

在阐述具体内容之前，首先要回答两个问题：（1）为什么要研究组织内薪酬合约的激励效应？（2）如何研究薪酬合约的激励效应？第一个问题涉及选题的意义，第二个问题与研究方法有关。这两个问题构成第1节的内容。第2节阐述本书框架和主要内容；本书的主要之处是第3节的内容。

→第1节

选题的意义与研究方法

1. 选题的理论意义

随着我国转轨进程的不断推进,各种新组织不断出现,随着世界许多国家国有企业的私有化,随着公司所有权和治理的不断变化,随着日本独具特色的组织的成功,随着西方国家对企业联盟的重新重视,经济组织这一主题的重要性和通用性变得无可置疑。

在管理学里,对于组织的研究一直就没有中断过^①。但是在经济学里,科斯1937年的“企业的性质”在30年后才唤醒了人们对企业及其他商业组织的经济学分析的关注。在过去的二三十年中,信息经济学、合约理论和基于委托—代理框架下的激励理论迅速发展,为分析企业及其他商业组织提供了分析框架。对合约和商业组织的研究成为微观经济学中最为活跃且最有成果的研究领域之一,而且新的研究步伐在加快。

组织中如何激励雇员努力工作是雇主所面临的一个基本问题^②,对雇员激励的研究构成了组织经济学这门刚刚兴起学科的核心内容之一。霍姆斯特姆和米尔格鲁姆(Holmstrom and Milgrom, 1994)认为,雇员所拥有的产权、薪酬、工作自由度构成激励雇员努力工作的三种方式。产权的激励作用已经在产权理论中得到比较

① 从管理学角度,组织理论可以划分为三个阶段:古典组织理论阶段、新古典组织理论阶段以及现代组织理论阶段。第一个阶段有三种学派,即科学管理学派、行政管理学派和古典官僚制学派;第二个阶段理论主要有:组织与环境有关的理论、经验主义理论、人际关系理论等;第三个阶段主要集中在研究组织方法上的创新,如管理科学、行为科学、系统方法、权变方法等。

② 普莱纳斯特(Preganst, 1998)把对雇员的激励分为三类:对雇员的努力水平激励、对雇员的人力资本投资激励和对雇员学习的激励。本书涉及第一部分。

明确的阐述。尤其是,新产权理论的代表作 GHM 模型,清晰阐述了产权对雇员的激励作用。各种薪酬合约对雇员的激励作用一直是近三十年来西方劳动经济学家关注的主要内容之一。内容多、涉及面广,但相对零散是目前薪酬合约研究的特点。因此,文章的重点就是要在一个统一框架下梳理各种薪酬合约对雇员努力的激励作用。

2. 选题的实践意义

选题的实践意义主要体现在两个方面:一方面,由于我国处于向市场经济转轨的过程中,各种组织制度的变迁是一个需要进一步认识的现象。尤其是国有企业内部激励问题,始终是一个没有得到很好解释的现象。另一方面,民营企业的不断壮大也创造了对薪酬合约激励效应研究的需求。

事实上,我国正是从国有企业如何改革的思考中,逐步开始关注激励问题。但是焦点主要集中在产权与效率之间的关系,认为公有制企业不能达到“剩余控制权与剩余索取权的对应”,因此,公有制企业注定是没有效率的。公有制企业改革的方向就是如何使得“剩余控制权与剩余索取权的对应”,一种方法就是“放小”。所谓的“放小”就是直接通过把公有制企业出售给个人,直接私有化,改革最为彻底。另一种方法针对“大型公有制企业”,由于这些大型公有制企业关系到国家民生不能卖,但是又需要改革,于是我国引入了“资本市场”,公有制企业被部分私有化。管理者收购(Management Buy-outs, MBO)就是在上述改革仍然面临很多问题时提出的一种进一步私有化方式^①。自然,人们可以很直觉得出结论,私有制企业能够带来高效率^②。但是,我们无法回避的一个问

① 尽管已经受到禁止,但是其他形式的私有化形式会继续存在,不管是合法的,还是不合法的。

② 至于私有产权的界限问题我们不予讨论,大体上可以说,竞争性行业采用私有制效率更高。

题是,在西方大型股份制企业里,大部分不拥有股权的雇员与国有企业中的雇员在行为上有什么差异?只有回答了这个问题,才能真正明白张维迎与林毅夫的“产权与市场”之争。也才有可能在结合产权激励的基础上,清楚分析国有企业的激励结构,解释各种以前大家公认的国有企业顽疾:“走后门,拉关系”、“大锅饭”、“有能力的职工得不到晋升”等现象。薪酬合约的激励效应差异就是一种解释,是本书的重点。

另外,自从改革开放以来,民营企业得到很大的发展。随着民营企业规模的不断扩大,直接监督越来越不可能,雇员激励问题也就凸显了。薪酬激励是最常用的一种方式,自然,这方面的研究可以为民营企业中如何激励雇员努力工作提供思路。

3. 研究方法

信息经济学、合约理论、激励理论和委托代理理论的迅猛发展,为分析组织薪酬合约的激励效应提供了理论基础。根据钱颖一的观点^①,上述各种理论名称概指同一理论。从这个角度上看,信息经济学主要处理信息不对称所带来的问题;激励理论主要是激励信息不对称的双方或是多方揭示事前不对称的信息以及通过激励雇员降低事后信息不对称带来的效率损失。激励理论是以委托代理理论为框架展开分析的,而合约理论就是在委托代理理论框架下,双方解决信息不对称带来的激励问题。本书主要遵循委托—代理框架下激励理论的内在逻辑,分析各种薪酬合约在解决信息不对称问题的优势与不足。从雇员人数看,首先,分析单个雇主与单个雇员的情形,然后分析单个雇主与多个雇员之间的关系;从时间上看,分析一期合约中的效率与风险分享的权衡,多期合约中的承诺与再协商问题;从可否合约化看,正式薪酬合约与关系激励合约之间的关系是重点。

本书认为,上述是主流经济学家的观点,他们本着机制设计的

① 汤敏、茅于軾著:《现代经济学前沿专题》(第1集),商务印书馆2002年版。

思路,想通过设计各种机制解决由于信息不对称带来的问题,因此,这些理论都是以严格数学模型为基础的,制度是外生的。

在新制度经济学中,则把制度的分析内生化的,重在解释各种制度之所以存在的原因。新制度经济学把各种现实存在的市场制度作为解释的对象,在本书中,这些市场制度以关系激励合约的角色进入分析框架,和各种正式激励合约共同激励雇员。新制度经济学的分析方法与主流合约理论的发展相辅相成,使得合约理论更为丰富。

→第2节

本书结构与主要内容

在管理学中,从各个学科的角度分析薪酬的作用,尽管比较全面,但是缺少深度。本书尝试用经济学方法系统分析各种薪酬合约的激励效应。

薪酬激励合约中包含一种雇佣关系。由于雇员提供的是劳动,信息不对称使得雇主面临雇员行为导致的“负外部性”。雇主将采用各种方式降低雇员行为的“负外部性”,保证合作收益。雇主面临的“负外部性”主要表现为两个方面:一是由于人力资本的特殊性质,雇员愿意偷懒,或是人力资本投资不足,导致合作收益的损失;二是雇主的非人力资本被滥用,通过合法的或是不合法的手段。降低第一种负外部性涉及雇员激励问题;而降低第二种负外部性主要涉及非人力资本保护问题。本书主要分析雇主如何利用不同的薪酬合约降低雇员行为导致的第一种“负外部性”,即雇员努力程度不足或是雇员类型筛选不当所带来的影响。

影响雇员在合约期内努力工作的因素是收入。收入包括当期收入和所有未来收入的贴现值。因此,所有影响雇员当期收入和未来收入的制度安排都将影响雇员当期工作的努力程度。这些制度安排中,有些是雇主可以设计的,有些是既定的。雇主所面临的问题是,如何在既定的制度安排下,充分利用可以设计的制度安排来影

响雇员的总收入,进而影响雇员当期的努力程度。

本书考虑的既定制度只涉及市场为了解决雇员激励问题而发展出来的制度^①,主要包括:组织等级结构中的晋升制度、企业文化、惯例以及各种外部市场等制度安排。雇主可以设计的制度主要是各种薪酬合约和产权激励合约。从长期考虑,这些制度都是内生的。但是在短期内,除了薪酬合约是雇主可以控制的之外,对组织中的等级结构、产权结构安排^②的调整等相对比较困难,而企业文化和企业之间的各种市场安排更是长期努力的结果。因此,在分析雇员激励问题时,我们通常假设,雇主在各种既定的制度安排下选择薪酬合约。由于既定制度对雇员行为的影响在于改变雇员未来收入的预期,难以正式合约化,这些既定制度以“关系激励合约”进入合约的分析框架。

关系激励合约也称为自执行合约(Telser 1981, Klein 1996),或是“隐性合约”(MacLeod and Malcomson 1989, Bull 1987)。关系激励合约是一种更正式的法律术语,与正式合约相对应。不管是在企业内部,还是企业之间,关系激励合约帮助克服一些正式激励合约(可以通过第三方执行的,如法庭)无法克服的困难。正式激励合约必须是事前规定,并且在事后能够被第三方证实的;而一个关系激励合约是基于一个合约双方事后都能观察到的结果,无需第三方证实。由于第三方无法证实,因而关系激励合约是一种自执行合约:双方都非常看重各自的声誉,以至于他们不愿意违约。关系激励合约对于减少薪酬合约中雇主所遭受的第一种负外部性,主要体现在三个方面:一是有利于薪酬合约中不可验证部分绩效的有效执行;二是有利于分析内部劳动力市场、企业文化、各种惯例等组织内部制度对各种薪酬合约的影响;三是有利于分析外部劳动力市场、产品市场等市场制度对各种薪酬合约的影响。本书以分析单

① 除了各种市场安排,还有一些非市场安排,如法律安排等。

② 产权的激励作用在以 GHM 模型为代表的新产权理论中得到清楚地阐述。

个薪酬激励合约的激励效应为主，并结合关系激励合约，分析两种激励合约对雇员行为的影响。

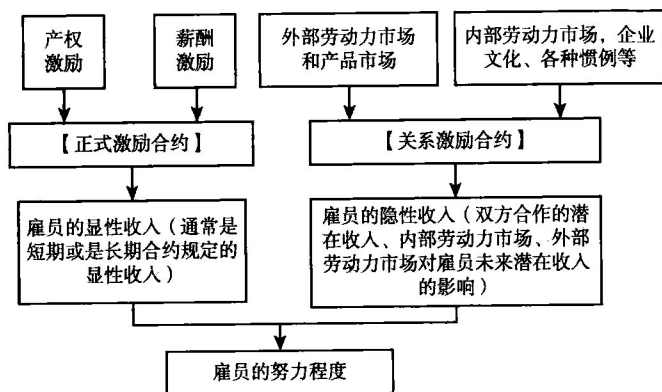


图 1-1 雇员行为的约束条件

一、薪酬激励合约的分析框架

在委托代理框架下的激励理论中，雇主（薪酬合约中的雇主）面临事前和事后两种信息不对称导致的效率损失，事前信息不对称涉及逆向选择问题，事后信息不对称涉及道德风险问题。薪酬合约的激励效应考察的是，如何设计适当的薪酬合约使得雇员自愿显示所掌握的事前信息，并激励雇员努力工作。

当雇主与雇员之间的信息（无论是事前信息，还是事后信息）完全对称时，雇主可以根据雇员投入的努力水平支付薪酬，雇员提供的最优努力水平满足边际条件：努力边际成本等于努力边际收益，雇主根据努力的边际成本支付薪酬，不存在效率损失，达到帕累托最优。当雇主与雇员之间信息不对称时，由于雇员所拥有的事前信息或雇员的努力不可观察，无法直接根据雇员的能力类型和努力水平支付薪酬。产出是雇主可以用来推测雇员努力程度和能力的

信号，雇主根据产出信号支付薪酬有利于解决信息不对称带来的效率损失。产出可以是个体产出，也可以是相对产出或是团队产出。

在标准委托代理分析框架下，基于雇员投入的薪酬合约肯定没有效率。但是，现实生活中又存在大量的基于雇员投入的薪酬合约，于是，出现了各种解释这些合约存在的命题。产出的不可度量、多维度以及关系激励合约的存在，都为基于雇员投入的薪酬合约提供了解释。

因此，根据委托代理框架下的激励理论逻辑思路，我们把各种薪酬激励方式分为：基于产出的薪酬合约和基于投入的薪酬合约。基于产出的薪酬合约又可以分为基于个体产出的薪酬合约、基于相对产出的薪酬合约和基于团队产出的薪酬合约。其中，基于个体产出的薪酬合约又可以包括基于可以客观度量产出的薪酬合约和基于主观度量产出的薪酬合约，如 1-2 表示。

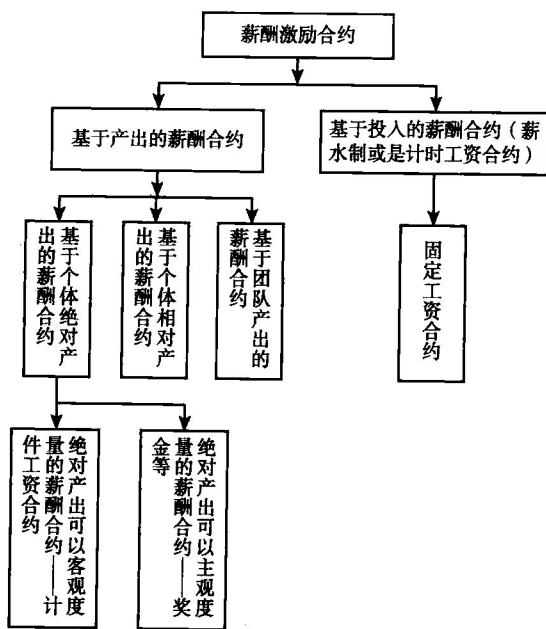


图 1-2 薪酬合约分类