

■ 当代经济前沿文库

FRONTIER SERIES IN CONTEMPORARY ECONOMICS

Incentive Contracts' Incompletion
and Culture in Organization

激励契约不完备性
与组织文化

张淑敏 著

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

当代经济前沿文库
FRONTIER SERIES IN CONTEMPORARY ECONOMICS

8005 郑敏著

激励 (910) 目录页序图

登录非本：我大一 著郑敏著 \ 外文文献已非著完不内页页

21.8005 郑敏著

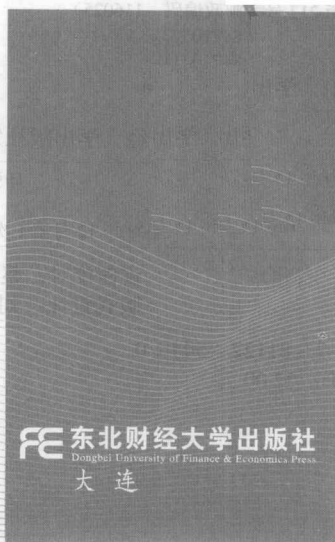
(郑敏著) (当代经济前沿文库)

Incentive Contracts' Incompletion and Culture in Organization

号 040905 第 (8005) 字著郑敏 910 页序图本列国中

激励契约不完备性 与组织文化

张淑敏 著



FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press
大连

© 张淑敏 2008

图书在版编目(CIP)数据

激励契约不完备性与组织文化 / 张淑敏著. —大连: 东北财经大学出版社, 2008.12

(当代经济前沿文库)

ISBN 978-7-81122-544-0

I. 激… II. 张… III. 组织管理学 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 209949 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连海大印刷有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm

字数: 164 千字

印张: 7

印数: 1—1 500 册

2008 年 12 月第 1 版

2008 年 12 月第 1 次印刷

责任编辑: 孙晓梅 刘亨达 石建华

责任校对: 赵楠

封面设计: 张智波

版式设计: 刘瑞东

ISBN 978-7-81122-544-0

定价: 22.00 元

序

近年来,随着新制度经济学、信息经济学、博弈论等新兴经济学分支和研究方法的产生,组织内激励契约设计与实施成为经济学研究的热点。经济学家们在委托代理框架下,建立了各种经济激励模型,通过设计组织内的激励契约,特别是诸如工资、奖金、股票、股票期权等货币性报酬激励体系的设计与实施,解决在信息不对称情况下道德风险和逆向选择问题。

基于委托代理框架下的激励理论是以“经济人”为假设前提的。“经济人”是一个能自我控制、计算效用的机器,他天生对社会具有免疫力,也从经历内心的感情混乱。而现实生活中,人是一个复杂的“人”,其行为也受社会环境和自身心理活动的影响。因此,组织内的激励契约不仅是一个经济学的问题,也是一个社会学和心理学的问題。本书作者从这一切入点出发,将经济学与社会学、心理学相结合来探究组织内人工设计的激励契约不完备性问题。作者在对国内外有关激励理论进行认真梳理的基础上,运用企业契约理论、代理理论、人力资本理论、社会资本理论等经济学、社会学、心理学理论和方法,从被激励者目标多元化、行动与结果关系的不确定性、产品质量考核问题、履约过程中的问题等角度,深刻揭示了激励契约不完备的真正原因,论证了组织文化对不完备契约的弥补作用,进而丰富和拓展了委托代理框架下的激励理论。因此,本书的研究触及当前学术界的前沿领域,显示了较高的学术价值。同时,本书所讨论的激励契约的不完备性,正是当前中国企业与其他组织内激励机制设计与实施的实践中普遍未被予以足够的关注,并

由此引起了一系列严重问题的问题。本书的研究成果对在实践中设计与实施尽可能恰当的激励契约具有重大的指导意义。

通览此书，主要特点有三个：一是在研究视角上，本书突破了“经济人”假设，将经济学与社会学、心理学结合起来，从跨学科的视角探究组织内人工设计的激励契约的不完备性问题，通过多学科对“人”的较为全面的剖析，进而层层分析组织内人工设计的激励契约不完备性原因，为组织内激励契约的设计与实施提供了新的视角；二是在研究对象上，与当前大多数的研究文献不同，本书主要不是考虑对组织中“主要管理者”的激励问题，而是考虑对“一般组织成员”的激励；三是在研究内容上，如果近年来的经济激励理论扩大了经济学的研究范围，使经济学不仅要考虑协调和配置市场组织的活动和资源，还要考虑协调和配置非市场组织的活动和资源，那么，本书比较详细地展示了组织内人工设计的激励契约不完备性的方方面面的新观察、新发现、新论证和新结论，从而使经济学的研究从物回归到人，这一研究成果将丰富经济激励理论的内涵，推进组织经济学这门新兴学科的发展。希望本书的出版，对我国青年学子、研究人员、政府与企事业单位的经营管理人员有所助益。

王询

2008年8月

前言

当一个人的利益受另一人的行动影响时，前者就需要考虑如何使后者以更有利于自己的方式行动，这便产生了激励问题。然而，自经济学成为一门学科以来，经济学家们长期将注意力集中在“自然形成”的市场机制的运作及其效率上，而对组织内人工设计的激励契约关注较少。尽管激励的基本思想在近两个世纪广泛地出现在经济学的诸多领域，但是，直到近 30 年，随着新制度经济学、信息经济学、博弈论等新兴经济学分支和研究方法的产生，人工激励契约的设计与实施才作为一个专门的研究领域逐渐发展起来。在最新的经济学文献中，影响最大的激励理论是委托代理理论框架下的激励理论。

基于委托代理框架下的激励理论是在“经济人”的基本理论假设前提下，讨论如何解决在信息不对称情况下的道德风险和逆向选择问题。而现实生活中，人是一个复杂的“人”，其行为具有不确定性。人的行为不仅受“经济人”的控制，也受社会环境和其自身的心理活动过程的影响。为此，研究组织内人工设计的激励契约不完备性问题仅以委托代理理论作为理论基础则略显单薄且不充分。组织内对个体的激励契约的设计还需要考虑人力资本特点、人的社会性以及人的心理活动特点。基于这一认识，笔者找到了本书研究的切入点，即从经济学与社会学、心理学相结合的新视角研究组织内人工设计的激励契约的不完备性问题。

本书的逻辑思路是：在厘清了国内外有关激励理论的基础上，从企业契约理论、代理理论、人力资本理论、社会资本理论以及心

理激励理论的理念出发,探究了被激励者目标、行动与结果关系、产品质量考核以及履约过程等因素与组织内人工设计的激励契约的不完备性的关系,并强调组织文化对不完备激励契约的弥补功能。为此,本书共分3篇10章。

第1篇为不完备契约的理论基础,包括第1、第2和第3章。第1章简要说明了本书研究的目的,评述了国内外有关激励理论的研究成果,介绍了本书研究的基本内容和所采用的主要研究方法;第2章简述了企业契约理论、代理理论以及人力资本理论,为研究组织内激励契约提供了经济学基础,同时简述了社会资本理论和互惠行为、社会认可、特殊任务等心理学实验成果,为研究组织内的激励契约提供了社会学和心理学基础;第3章介绍了契约的起源及其发展,分析了契约的不完备性是由行为人的有限理性、信息的不对称与不完全、交易成本以及不确定性因素造成的,进而阐明了组织内作为契约的一种的人工设计的激励契约注定是不完备的。

第2篇为不完备契约的深层原因,包括第4、第5、第6和第7章。第4章从被激励者目标的多元化与激励形式的局限性角度阐述了组织内人工设计的激励契约不完备性原因;第5章从行动与结果间关系的不确定性角度阐述了组织内人工设计的激励契约不完备性原因;第6章从产品质量考核角度阐述了组织内人工设计的激励契约不完备性原因;第7章从履约过程中存在问题的角度阐述了组织内人工设计的激励契约不完备性原因。

第3篇为不完备契约的文化弥补,包括第8、第9和第10章。第8章讨论文化的概念及其文化作用的二重性,指出组织文化激励是不完备性契约的最好补充;第9章指出组织文化是由精神文化、制度文化和物质文化构成,并对组织文化构成要素的激励效果进行比较;第10章指出信任对组织文化的重要性,并对组织信任进行了实验研究。

本书力图从跨学科的角度探讨人工建立的微观组织的激励契约的不完备性问题，而且，本书主要考虑的是对组织内一般员工的激励而不是对经营管理层的激励。领导是舟，员工是水，水能载舟，也能覆舟。但愿本书的研究成果能为在实践中设计和选择更合理的激励契约提供有效的咨询信息。

著者

2008年8月

目 录

第 1 篇 不完备契约的理论基础

第 1 章 导 论..... 3

1.1 问题的提出..... 3

1.2 文献综述..... 6

1.3 本书的研究内容与研究方法..... 20

第 2 章 激励契约设计的理论基础..... 26

2.1 经济学基础..... 26

2.2 其他学科基础..... 47

第 3 章 契约与契约的不完备性..... 59

3.1 契约的起源及其发展..... 59

3.2 契约的种类..... 61

3.3 契约不完备性原因..... 68

第 2 篇 不完备契约的深层原因

第 4 章 被激励者目标多元化与激励形式局限性..... 83

4.1 被激励者目标多元化..... 83

4.2 “经济人”与经济激励理论模型..... 93

4.3 激励契约形式的局限性..... 98

第 5 章 行动与结果间关系的不确定性..... 103

5.1 激励报酬模型..... 103

5.2 行动的不可观察性	106
5.3 结果的多因素性和随机性	111
第 6 章 产品质量考核问题	121
6.1 单一产品质量考核	121
6.2 多种产品加总的质量考核	124
6.3 团队产品分解	129
第 7 章 履约过程中的问题	133
7.1 契约的不可理解性	133
7.2 履约障碍	135
7.3 影响成本	138
第 3 篇 不完备契约的文化弥补	
第 8 章 组织文化的激励作用	145
8.1 文化的概念	145
8.2 文化作用的二重性	149
8.3 组织文化的激励作用	155
第 9 章 组织文化不同构成要素的激励效果	162
9.1 组织文化不同构成要素的激励	162
9.2 组织文化不同构成要素的激励效果比较	171
第 10 章 组织信任的实验研究	172
10.1 信任对组织的重要性	172
10.2 组织信任的实验研究	178
参考文献	186
后 记	211

第 1 篇

不完备契约的理论基础

第1章 导论

本章简要说明本书研究的目的,评述国内外有关激励理论的研究成果,介绍本书研究的主要内容和研究方法。

1.1 问题的提出

当一个人的利益受另一人的行动影响时,前者就需要考虑如何使后者以更有利于自己的方式行动,这便产生了激励问题。然而,自经济学成为一门学科以来,经济学家们长期将注意力集中于“自然形成”的市场机制的运作及其效率上,对人工设计的激励契约关注较少。在理想的完全竞争市场中,斯密那只“看不见的手”提供了一种奇妙的激励契约,使人们在对自身利益的追求中贡献于社会利益的实现,从而不需要人工设计的激励契约。经济学家需要做的就只是论证和赞美“市场真奇妙”了。但是,由于存在交易成本和各种导致市场失灵的问题,人类社会不可能通过市场来组织所有的交易。为了节约交易成本,需要用人工设计的“看得见的手”来代替“看不见的手”^①,将一些交易纳入具有某种人工控制的“人工结构”^②的组织,从而就产生了对人工设计的激励契约的需要。相比之

① (美)钱德勒:《看得见的手》,重武译,1页,北京,商务印书馆,2004。

② (美)詹姆斯·科尔曼:《社会理论的基础》,邓方译,中卷,605页,北京,社会科学文献出版社,1990。

下, 自管理学成为一门学科以来, 其所考虑的核心问题之一就是激励问题。例如, 泰罗制从本质上说是一种激励契约, 而所谓科学管理学派、行为学派以及其他一些管理学派之间的一个基本分歧就在于对人类行为的假设不同, 从而提出的激励契约不同。不过, 管理学更多关注的是具体的管理问题, 有关的理论自然也不是经济学的激励理论。

由于“在计划经济中……激励问题就更显得重要”^①, 相对来说, 从政府以及为政府服务的经济学家的角度看, 人工设计的激励契约理应在计划经济国家受到较多的关注。但是, “社会主义最初是在以政治和道德感染力唤起工人们的爱国主义热情和社会主义觉悟, 以替代经济刺激”^②。而且, 这些国家原有发展水平较低, 缺乏学术研究的基础和氛围, 其经济学文献受意识形态的影响过大, 因此也未形成专门的激励理论。在计划经济中, 企业等组织是庞大行政机构的组成部分, 受到了政府的过多控制, 各个组织的管理者缺乏可以独立地加以运用的激励手段, 甚至也不具有认真激励组织成员的足够动机, 从而激励契约设计的实践也未得到充分的发展。

人工激励契约设计与实施作为一个专门的研究领域, 其理论是自新制度经济学、信息经济学、博弈论等新兴经济学分支和研究方法产生以后才开始形成的。事实上, 马尔沙克 (Marschak, 1955) 是在整个 20 世纪 50 年代关注激励问题的唯一的经济学家, 但是他未能对此问题做深入的研究。直到赫维茨 (Hurwicz, 1960) 才将激励契约设计作为专门的研究领域开展研究, 并发展了一个分析框架, 提出了机制设计理论。在最新的经济学文献中, 影响最大的激励理论是委托代理理论框架下的激励理论, 如拉丰与马赫蒂摩 (Laffont

① (法) 让·雅克·拉丰、大卫·马赫蒂摩:《激励理论》, 陈志俊、李艳、单萍萍译, 第 1 卷, 2 页, 北京, 中国人民大学出版社, 2002。

② (美) 保罗·米尔格罗姆、约翰·罗伯茨:《经济学、组织与管理》, 费方域译, 15 页, 北京, 经济科学出版社, 2004。

and Martimort)、米尔格罗姆与罗伯茨 (Milgrom and Roberts) 等人的研究。用米尔格罗姆与罗伯茨的话说, “激励和代理是互补的: 一方的存在使另一方有意义”^①。也可以说, 作为新制度经济学一个分支的委托代理理论演变成了一种激励契约设计理论。在这一框架下, 人们依据不同假设条件, 建立了各种激励问题的模型。基于委托代理框架下的激励理论是在经济学的“经济人”的基本理论假设前提下讨论如何解决在信息不对称情况下道德风险和逆向选择问题。而现实生活中, 人是一个复杂的“人”, 其行为具有不确定性。人的行为不仅受“经济人”的控制, 也受社会环境和其自身的心理活动过程的影响。为此, 研究组织内人工设计的激励契约不完备性问题仅以委托代理理论作为理论基础略显单薄且不充分。组织内对人的激励契约的设计还要考虑人力资本特点、人的社会性和人的心理活动特点。基于这一认识, 笔者找到了本书研究的切入点, 即从经济学与社会学、心理学相结合的新视角研究组织内人工设计的激励契约不完备性问题。

本书所讨论的组织是指企业、政府机构、学校、医院等人工建立的微观组织, 不包括家庭这种自然形成的组织, 也不考虑整个社会或整个国家这种宏观组织。与当前的大量相关文献不同, 本书主要不是考虑对组织中管理者的激励问题, 而是考虑对一般组织成员的激励。集中讨论作为一种契约的激励契约的不完备性, 这在当前中国企业与其他微观组织内激励契约设计与实施的实践中普遍未被给予足够的关注, 并由此引起了一系列严重问题。自中国实行改革开放以来, 这些组织的管理者们欣喜地发现自己手中有了各种可以利用的工具, 他们迫不及待地要加以利用。但是, 很多管理者并没有掌握有关的知识, 即使他们在学校中曾经学习过一些残缺的相关

^① Milgrom, Paul and Roberts, John, Economics, Organization and Management, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1992, p.17.

知识,也不愿或来不及回想,而只是根据初级的常识去加以利用,以至泰罗制等最简单化的激励契约成了一些管理者普遍倾向于采用的方式,从而产生了很多本可避免的问题和偏差。

为了使人们进一步认识到组织内激励契约的不完备性,以便在实践中设计和选择更合理的激励契约,本书将以经济学与社会学、心理学相结合为视角,对组织内人工设计的激励契约不完备性原因进行更为专门的分析。

1.2 文献综述

1.2.1 经济激励理论研究回顾

经济史上,劳动分工与交易的出现带来了激励问题。众多经济学家在不同的领域研究了经济学中的激励问题。

斯密(Smith)研究了农业中的激励问题。斯密在分析农业经济中的分成制契约时指出:“普通劳动工资的确定取决于双方经常性的契约,而双方的利益并不相同,工人希望得到的更多,而雇主则希望给付越少越好。”^①斯密还指出在缺乏佃农对土地的投入以及农业工具的使用无法被雇主观察到的情形下,存在的较为严重的激励问题:“无论如何,在这种佃农制度下农夫是没有积极性拿出哪怕是收益中很小的一部分投入到土地中,因为地主不费任何劳动就拿走了土地收成的一半……农夫会有积极性用农场主所提供的工具获得尽可能多的收成,而决不会有积极性把自己拥有的农具用于这种生产中。”^②

巴纳德(Barnard)研究了组织管理中的激励问题。巴纳德指出,“一个组织可以通过目标激励的方式或改变成员思想状况等形式确

^① Smith, A., *The Wealth of Nations*, New York: Modern Library, Vol. 1, 1776, pp. 66-67.

^② Smith, A., *The Wealth of Nations*, New York: Modern Library, Vol. 3, 1776, p. 367.

保成员努力工作”。他将“目标激励”称之为“激励的手段”，而将“改变成员思想和态度”的过程称之为“说服的手段”。^①同时，巴纳德也意识到激励契约并不能替代组织内的所有活动，组织必须授予领导者处理契约中不可预见事件的权力，但授权方式必须满足组织成员的事后参与约束，即“有当成员在决策时相信权威的分配符合自己的长期利益时，他才能并且愿意接受这种安排”^②。但是，直到1963年才由阿罗（Arrow）在他的关于管理中的控制问题的文献中正式引入了道德风险问题；威尔逊（Wilson, 1969）和罗斯（Ross, 1973）对阿罗的工作进行了进一步的拓展，将道德风险问题重新定义为代理问题；西蒙（Simon, 1951）在巴纳德关于权威论述的基础上建立了关于管理学的正式理论；威廉姆森（Williamson, 1975）沿着巴纳德和西蒙的道路发展了他的交易费用理论以解释契约双方处于对称的但不可验证的信息时的道德风险问题；格罗斯曼与哈特（Grossman and Hart, 1986）则建立了一个正式模型分析道德风险问题，并由此带来了不完全契约理论研究的繁荣。

休谟（Hume）、威克塞尔（Wicksell）和格罗夫斯（Groves）研究了公共物品中的搭便车问题。休谟第一个讨论搭便车问题，他写到：“两户邻居一致同意抽干共同拥有的低洼地，由于双方很容易知道对方的意图，因而每个人都会想到如果他不出力就会使整个工程废弃。但是对于一个具有上千人的社团，完成这样一个工程则是非常困难的，甚至是不可能的。事实上完成这样一个很复杂的协调工作是十分困难的，因为每个人都会试图推卸自己应当承担的责任而将它加到他人身上。”^③威克塞尔在讨论使用“受益者交税”原则征税，还是“支付能力”原则征税的公共财政问题时，指出使用“受益者交税”原则征税存在着搭便车问题，即“如果个人决定在

① Barnard, C., *The Functions of the Executive*, Cambridge: Harvard University, 1938, p. 142.

② Barnard, C., *The Functions of the Executive*, Cambridge: Harvard University, 1938, p. 165.

③ Hume, D., *A Treatise of Human Nature*, Oxford University Press, 1740, p. 538.