



<<< XINCHOU ZHIDU JI
JILI JIZHI YANJIU

薪酬制度及 激励机制研究

李涛 著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

本书系教育部人文社会科学研究一般项目规划基金“关于资源支配规则偏好的实验研究”（11YJA790077）和南京理工大学研究生教育优秀工程项目的最终成果

<<< XINCHOU ZHIDU JI
JILI JIZHI YANJIU

薪酬制度及 激励机制研究

李涛 著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

薪酬制度及激励机制研究/李涛著. —北京:
经济科学出版社, 2016. 8

ISBN 978 - 7 - 5141 - 7178 - 5

I. ①薪… II. ①李… III. ①企业管理 - 工资制度 -
研究②企业管理 - 激励制度 - 研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 197057 号

责任编辑: 刘 莎
责任校对: 刘 昕
责任印制: 邱 天

薪酬制度及激励机制研究

李 涛 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: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

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

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

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

三河市华玉装订厂装订

710 × 1000 16 开 24. 25 印张 320000 字

2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 7178 - 5 定价: 69. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

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

前 言

作者根据自己的价值取向梳理了制度与行为研究相关学科诸多大师的若干思想观点，并以此为载体来支撑本书理论及应用研究，故而逻辑结构的复杂程度远远超乎预期想象。

薪酬制度是一个耳熟能详的概念，总体上，当前学界已经将它的形象放在新制度主义思想背景里。本书沿着新制度主义思想的脉络，讨论了制度和激励机制的关系：二者表面上若即若离，实际上早已合而为一。制度由外生转为内生时，制度既是行为者的约束，又是行为的激励机制。

激励机制是管理学关注的核心问题之一，人力资源管理的六个模块（人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理）事实上就是围绕薪酬机制设计来组织的。组织行为学把行为动机作为激励机制设计的起点，根据行为过程来识别行为动机，并形成了激励理论，包括内容型激励、过程型激励、综合激励三类。对行为动机的系统研究源自心理学，心理学不仅研究人类心理，也研究动物心理，关于行为动机研究成果多姿多彩，为此形成了 70 多个学派，并且，不同学派的心理学家很难说服其他心理学家。总体上，行为是由无意识动机系统和被意识动机系统共同作用的结果，这恐怕是心理学家难得的共识，因

而第一章中的“行为动机与激励机制”将行为动机作为一个系统来讨论动机与行为的关系。整体上，经济学是非常注重行为者决策场景的信息环境的，对信息与激励机制的关系进行回顾也是顺理成章。

书中第一章总结道，在新制度主义视域中，制度广泛存在，激励机制也广泛存在，因而激励机制研究的重点是考察当前制度的激励效应，然后以提高激励效应作为制度重构的任务。这也是本书写作的目的之一。

事实上，主流经济学的鼻祖亚当·斯密早已关注到了激励效应问题。在斯密看来，竞争性市场（市场机制）是激发个人努力增进其福祉并促进社会福祉增加的有效机制。基于这一思想，激励效应的标准是能否激发个人努力增进其福祉并促进社会福祉增加。其思想直接催生了理性选择标准模型：以增进个人物质利益为目的的行为者，根据客观约束和主观偏好来行事。由于偏好是行为者对各种可能的结果的排序，而这些可能的结果也是他受到的约束，每个结果都可以与其他的结果比较。因而，这个模型割裂了心理学和经济学的联系，并且，行为者均衡是最大化个人所得而与他人或社会利益无关。从而既违背了亚当·斯密写《道德情操论》的初衷，也违背了他写《国富论》的初衷。为此，行为经济学作为一种方法论在经济学领域崛起。

经济机制设计理论大师诺贝尔经济学家得主让·梯若尔（Jean Tirole）在纪念芬兰于尔约·约翰逊基金会（Yrjö Jahnsson Foundation）成立 50 周年学术会议上对行为经济学有一个经典描述：“尽管其他社会科学家往往不追求一个全局（overarching）的决策理论，但经济学家们往往倾向于更

喜欢相对统一的、‘便携式’理论，这样一个理论有助于解释一个宽范围内的各种行为，且只需要少数的核心假设。他们使用的是相对简约的框架，这样的框架在宽范围的各种情况下，具有预测能力以及规范性蕴涵其中的推论。”而且，“只有将人类行为的‘程式化事实’纳入更加结构性的模型，研究人类行为的分析范式才具备经济学的镜像。”^①换言之，在他看来，行为经济学是具备经济学镜像的人类行为分析范式。基于行为经济学范式的理解，本书从第二章开始为薪酬制度及激励机制研究构建一个行为经济学的研究框架，这个工作在第三章完成。

第二章“激励机制研究的行为经济学框架”，从外生的制度层面，构建了一个社会角色行动的情境。以角色感知的激励机制来定义这个外生的制度。然后把基于角色的情境作为约束行为者的制度场域，在金迪斯（Herbert Gintis, 2007）的BPC框架模型中观察行为者信念、约束、偏好互动的结果。这一章使用了当前行为经济研究常用的术语，但把信念、偏好的理解延伸到了社会心理学领域；同时在新制度主义的個人主义视域里理解约束。本章在构建角色情境时引入了资源支配方式概念，这个概念源自经济史，是心理学、社会学、博弈论、演化主义若干视角的聚焦。引入这一概念后，“目标—行动—结果”BPC行为机制转化为规则个人主义下的SBPC——基于行为者依循规则（对某种资源支配方式的信心）S、信念B、偏好P与约束C互动；同时，规则个人主义下行为者的信念是其价值取向，因而，价值

^① 戴蒙德（Peter Diamond）、瓦蒂艾宁（Hannu Vartiainen）：《行为经济学及其应用》（中译本），中国人民大学出版社2013年版，第302页。

观、信念（价值取向）、偏好与约束也是互动的，BPC 可以拓展为 VBPC——价值观 V、价值取向（信念 B）、偏好 P 与约束 C 互动。在制度演化过程中分析 SBPC 与 VBPC 的关系，推出演化主义的行为研究框架 VSBPC。当这些 BPC 框架模型的扩展式运用于薪酬制度场域后，就可以推论雇员长期决策的 VBPC——职业价值 V、信念 B、偏好 P 与约束 C 互动，短期决策的 SBPC——资源支配方式 S、信念 B、偏好 P 与约束 C 互动，以及长期短期同时均衡的 VSBPC。关于 BPC 框架模型拓展的思想，集中在本章中。第三节“引入制度因素的 BPC 结构模型”、第四节“基于 BPC 框架模型的激励机制”是本书的理论核心部分。

如何简化社会、组织中个人的决策模型，是行为经济学领域研究者争议的焦点。抛弃理性假定模型，如社会学般，研究各种社会偏好；放松理性假定，如阿玛蒂亚·森（Amartya Sen），金迪斯、肖特（Andrew Schotter）等。作者认为，理性假设相当于“经济学家的尺子”，完全抛开就失去了评价人类行为的基本标准。但“经济学家的尺子”不能只有一套长度标准，“理性人”好比国际单位制，当用这套标准度量不准的时候，应该考虑建立一套新的度量标准的可能性，而不是彻底抛掉这把尺子。为此，本书借鉴了思维系统和动机系统的思想，尝试将两个系统统一起来，构建一套新的长度单位：在个人层面，把被意识的动机引发的行为均称为“理性行为”，同时把“无意识动机”和“被意识动机”纳入卡尼曼（Daniel Kahneman）所谓思维系统中，分别对应“系统1”和“系统2”。从而统一了“非理性”和“理性”的认识，使得二者在行为过程中可以同时并存。

(第二章第一节“对理性选标准模型的修正”之“理性的统一”)

资源支配方式是一种规则依循行为。规则依循 (Viktor J. Vanberg, 2006) 的含义是规则的内生化,“内生的规则”是制度演化的结果。可见对于规则依循的行动者而言,与规则依循有关的行为只不过是规则“内生”的表现形式,因此,在这个意义上,与其将规则依循作为一种偏好,不如将其作为一种行为方式来看待。同时,制度演化只有在社会变迁的层面上方可以得到更准确的观察,因而将规则依循行为后果作为行为者内化规则的显示偏好,只有在社会角色层面上才能理解。如果要在个人层面研究激励机制,依循的规则作为外生的约束处理更为合理。在组织层面上,正式约束规定了制度的主要框架,遵守这个框架是理性选择,除非存在投机的机会。而非正式约束作为组织的公共知识或组织成员的共同知识,是依循规则的行为者之间互动的结果。如果行为者对正式约束与非正式约束的信念存在分歧和冲突,在权利平等的基础上,互动结果会使二者趋于一致,因而在组织层面上,受到依循规则约束的参与人假设,是形成参与人信念(博弈论局中人先验概率)的前提。为此,将规则依循行为作为互动均衡的结果,在组织层面上处理为行为者的信心更为合理。

综上所述,本书在社会层面,将规则依循视为行为者的偏好;在组织层面,将规则依循视为行为者的信心;在个人层面,将规则依循视为行为者的约束,并提出资源支配方式概念——基于社会角色行为的演化稳定策略 ESS,通过影响行动者信心而成为行动策略。从社会心理学角度,得出影响

激励效应的基础性因素是不同参与主体薪酬观的认知协调,进而通过构建不同资源支配方式主体的协调博弈模型,来理解薪酬制度的激励机制。这些思想集中体现在第二章第四节“基于BPC框架模型的激励机制”、第三章“薪酬激励机制研究的BPC框架”第二节“模型总体框架”和第三节“雇主雇员资源支配方式的匹配博弈”中。关于VSBPC框架模型的理论贡献和现实意义集中阐述于第三章末尾的“基于VSBPC框架模型的主要发现”中。

第三章“薪酬激励机制研究的BPC框架”研究目标是构建关联个人层面和社会层面的薪酬激励机制研究的理论模型。第一节集中对雇员决策的制度场域进行分析。分析了薪酬制度层次以及社会层面的薪酬激励机制——劳动关系协调机制。有关劳动关系调整模式的理论与现实问题,在第一章第四节薪酬激励机制之“社会层面的激励机制”中已经有了介绍。在此研究的重点是社会层面薪酬制度场域下雇员和雇主薪酬观的差异及相互关系。其中角色情境的思想来自于惯常思维回路。思维回路的概念源自于惯常行为回路(Charles Duhigg, 2013)。这一思想首先见诸于书中“对激励机制设计者思想的进一步解释”。在本章第一节“薪酬制度场域及行为主体”之“行为主体相互关系及其薪酬观”中,作者结合雇主雇员角色进行了更为具体的描述。

本章的婆媳匹配博弈是VSBPC的实证模型。作为协调博弈,有关协调的收益是基于中国社会现实情境的婆媳关系观察的结果。为此,这个模型应该具有解释中国情境下薪酬制度及激励机制的天然优势。当然,婆媳关系毕竟不等同于雇佣关系,本章第三节“对婆媳匹配博弈的进一步讨论”

集中讨论了二者的联系以及将委托—代理关系引申为上级下级报告关系之后，婆媳匹配博弈成为上级下级匹配博弈的思想。第四节“薪酬激励机制”讨论了常见的上级下级匹配博弈情况。包括个人业主制、合伙制和公司制。其中，结合上级下级报告关系思想重新理解了组织边界及分类。本节还讨论了劳动关系调整模式对激励机制的影响。重点解读了国际劳工组织关于最低工资制与集体谈判制相结合的思想对薪酬结构的影响。本章“基于 VSBPC 框架模型的主要发现”是全书的核心思想。

出于薪酬机制设计实践的需要，第一章第三节“薪酬与薪酬制度”中，以“薪酬技术”为题，对绩效评估技术、薪酬调查技术、薪酬结构设计技术进行了概括性介绍；第三章第三节“雇主雇员资源支配方式匹配博弈”的“雇员激励中的协调博弈”中，论述了“薪酬制度与雇员规范倾向的匹配”，推论了薪酬形式与雇员规范倾向匹配结果；第四章第三节讨论了相关个案。

薪酬制度归根结底还是由人设计的：管理者设计出激励机制，对员工进行激励。常用的激励机制如年薪制、锦标制和末位淘汰制，在不同上级下级报告关系型下，激励效应大相径庭。第三章第四节推论了不同企业制度下的激励机制。集中讨论了年薪制、锦标制和末位淘汰制为何被高薪制、达标制和轮岗制替代。结果表明，大多数情境中，“种瓜得瓜，种豆得豆”，绝非陈词滥调或谰词呓语。

第四章“中国情境下的薪酬激励机制”是对中国现实的集中考察。对“雇员角色情境中的文化—认知性”采用文化观和文化符号相结合的方法来介绍中国文化特征，并进

而理解中国情境下的职业价值观和价值取向。对“新中国劳动分工机制的演变”从互惠、权力、权利分工的历史理解劳动分工形式变革对劳动关系及调整模式的影响，目的是对薪酬制度的社会场域进行界定。进而分别讨论了由互惠分工、权力分工和权利分工主导的薪酬激励机制，基于 VBPC 和 SBPC 框架模型研究了一些激励机制的激励效应。如师徒制、将兵制、门生制、家长制、达标制、锦标制、轮岗制、末位淘汰制等，提出了分工主导机制、激励机制与薪酬制度相匹配的思想。此外，更为重要的是还探讨了中国情境下、网络分工机制下薪酬制度及激励机制研究的方向，以及构建行为劳动经济学新范式的思路，可视为薪酬制度及激励机制研究展望，是全书的余论。本章既是对第三章的理论检验，也是第三章理论的运用。

无论实证分析还是理论考证，本书研究的触角必然会伸向劳资关系。作者认为，马克思关于共产主义愿景的思想核心是构建劳资关系协调的一种稳定机制。因而，社会层面上劳资关系协调机制是组织层面薪酬制度的激励（约束）机制。协调的结果通过“资本—劳动天平”显示出来（第一章第四节之“社会层面的激励机制”）。总体上，组织中上级下级报告关系是劳资关系的具体表现，以家庭成员关系为对象的婆媳匹配博弈均衡引申到上级下级报告关系，构成若干关系型。不同的“资本—劳动天平”激励下，这些关系型又呈现与不同劳动关系协调模式匹配的结果（第三章第四节之“劳动关系调整模式对激励机制的影响”）。总体上，不同企业制度、劳动关系协调机制下，薪酬激励机制是雇主雇员博弈的动态均衡，表现为角色情境下权力、权利和互惠

三种资源支配方式的相互转换。在中国情境下,劳资关系普遍存在“家文化”、“家长制”的背景。相关讨论也集中在第四章第三节。

总体上,本书提供了行为经济学范式在劳动经济学领域应用的一个理论框架。全书的逻辑大体上安排如下:

第一章为“薪酬、激励机制与经济行为”。围绕激励、激励机制、制度、薪酬制度、薪酬机制5个核心概念,对相关理论进行阐述及概括、归纳。

第二章为“激励机制研究的行为经济学框架”。沿着金迪斯对经济学理性选择模型扩展的思路,用规则个人主义范式,将BPC模型扩展为长期均衡的VBPC框架模型、短期均衡的SBPC框架模型以及演化主义(长期短期同时均衡)的VSBPC框架模型。

第三章为“薪酬激励机制研究的BPC框架”。将扩展的BPC模型引入薪酬激励机制的制度场域。以组织内上级下级报告关系为雇主、雇员角色情境的制度场域,讨论不同企业制度、劳动关系协调机制、薪酬制度、激励机制的匹配结果。

第四章为“中国情境下的薪酬激励机制”。从中国传统文化的认知性、劳动分工机制的沿革两个层面理解社会层面薪酬制度的场域。以“凤凰男”家庭作为典型组织的制度场域,讨论互惠、权力、权利三种分工机制下家庭成员关系的协调机制,并结合现实考察基于分工主导机制差异的薪酬激励机制,对互惠分工主导、权力分工主导及权利分工主导的组织与激励机制、薪酬制度进行匹配。

本书的理论架构于规则个人主义,以心理学尤其是社会心理学为基础,将制度的结构性因素与个人的认知行为的关系

系视为规则与行为的交互作用关系，因而既有的制度安排是协调博弈的结果（肖特，2003）。“权力”、“权利”和“互惠”三种资源支配方式是人类社会适应性生存的产物。这一思想也受到华人经济学家张五常的启发（参见第二章第四节，“对激励机制设计者思想的进一步解释”之“基于方法论的审视”）。作者认为，三种资源支配方式由三种劳动分工途径：互惠分工、权力分工和权利分工而来，是符合历史及现实的推理；婆媳匹配博弈，是对这一推理的检验；对薪酬制度和激励机制的影响，是这一推理的运用。其中，与三种资源支配方式对应的三种规范：控制权规范、信用规范、信任规范是非常通行却又混杂的概念。因而在第一章第二节梳理“真实世界中经济行为的逻辑”时对信心、信任、信用、信念概念进行界定，涉及了信用关系和信任关系的区别；在第二章第四节“基于 BPC 框架模型的激励机制”中，基于“设计者”角色行为，系统阐述了三种资源支配方式及相互关系；在第三章第三节“对婆媳匹配博弈的进一步讨论”中讨论了资源支配者与行为者偏好的关系，部分推论在第四节的“本章核心观点”中得到了证明；第三章的“基于 VSBPC 框架模型的主要发现”推论了三种资源支配方式的转化；第四章的“不同分工机制下的组织行为”对受上级资源支配方式影响的组织结构进行了具体阐述，其第三节“基于分工机制差异的薪酬激励机制”进一步讨论依循三种资源支配方式的行为差异及其相互关系。

尽管金迪斯 BPC 框架模型的目的是统一理性选择框架，然而，迄今为止，对于行为经济学关于理性、非理性的争论事实上从未平息。以至于行为经济学某种程度上被视为理性

选择标准模型的替代,并发展出若干新理论,从而遭到主流经济学家的严厉批评。作者认为,角色情境与行为情境难以统一,是使得行为经济学在经济学科学中处于“尴尬”的重要原因。本书第三章最后的总结,在凯默勒(Colin F. Camerer)对“独裁者、最后通牒、信任博弈”总结的基础上,推论了这三种博弈模型的角色情境,并基于最后通牒博弈实验研究的一些结果,对角色情境与行为情境匹配进行了尝试。

当前中国精英社会里,“权利分工”可能是最为通行的观念。权利分工被普遍引入公共领域,甚至被视为家庭分工的唯一形式。对家庭分工机制有兴趣的读者,应该可以从“婚前财产协议”(第二章第四节“控制权、信用与信任三者关系”)、“婆媳博弈”(第三章第三节)、“凤凰男的故事”(第四章第一节“传统文化的主要特征”,第二节“分工机制的差异:‘凤凰男’的故事”)的讲述中,作出自己的判断。至于权利分工在“弟兄博弈”模型里的表现(第三章第四节的“角色情境与行为情境的统一”),结合现实的考察(第四章第三节“基于分工机制差异的薪酬激励机制”)估计也会令人印象深刻。

经济学模型的数理化已经成为主流,然而本书仅仅采用了必要的数学表达形式,原因在于,一方面作者担心以社会角色为对象来研究行为时,过分的抽象恐怕会影响到读者对角色形象的认知;另一方面,行为经济学惯常采用的行为博弈方法是信念、约束与偏好一致的方法,目前还没有成熟的模型可供借鉴。故而本书未提供完整的微观实证模型,仅仅是以框架模型的形式呈现作者的思想。当然由文字推理导致

的不严谨也显而易见。

“尺有所长、寸有所短”，本书的实证都是基于作者的“尺子”对现实的裁量，是案例研究的一种常用方法。作者用这把尺子裁量他人研究发表的数据资料，无非是想尝试确认这把尺子“新的长度单位”是否有效，无意篡改他人的研究成果。如有不当之处，敬请相关作者与读者谅解！当然，作者也希望一套可能的“新的长度单位”，会激发研究者的兴趣，并使得这本书能对研究生教学有所裨益。

当行为情境被作为角色情境的一部分时，对真实世界的考察必须学习和借鉴社会学、社会心理学擅长的问卷调查、实地调查、访谈等方法，而这些方法已经在人力资源管理实践中广为运用。行为经济学新近的发展也对田野实验寄予厚望。由此，以薪酬制度为研究对象的行为经济学或行为劳动经济学有望取得更多的进展。

作者

2016年8月

目 录

第一章 薪酬、激励机制与经济行为	1
第一节 激励及其影响因素	1
一、激励与激励机制	1
1. “激励”的含义	1
2. 激励机制的多学科视角	2
3. 激励机制的经济学视角	4
4. 激励机制研究的关键因素	7
二、行为动机与激励机制	8
1. 心理学对行为动机的总体解释	8
2. 本能与激励	9
3. 目标、诱因与激励	10
4. 驱力、需要与激励	11
5. 认知与激励	13
6. 对动机与激励机制的进一步理解	15
三、信息与激励机制	16
1. 信息对经济行为的影响	16
2. 完全信息与激励	17
3. 信息不完全与激励	19
4. 信息不对称与激励	20

5. 对信息与激励机制的进一步理解	22
第二节 制度与激励机制	23
一、制度主义	23
1. 制度主义思想脉络	23
2. 社会学的制度主义	24
3. 经济学的制度主义	26
4. 政治学的制度主义	28
5. 对制度主义的进一步理解	29
二、制度结构与激励机制	30
1. 制度建构及制度化的逻辑	30
2. 制度的结构性因素	32
3. 基于制度结构的激励机制	33
4. 对激励机制的进一步理解	34
三、制度层次与激励机制	35
1. 制度层次划分	35
2. 基于组织的激励机制	36
3. 基于行为者的激励机制	38
4. 基于社会的激励机制	40
第三节 薪酬与薪酬制度	41
一、薪酬概念内涵	41
1. 薪酬的基本含义	41
2. 货币薪酬	42
3. 非货币薪酬	43
二、薪酬概念的演进	43
1. 从“工资”到“薪酬”	44
2. 薪酬形式的变革	45
3. 基于回报网络的薪酬	49
三、薪酬制度	51