

WILEY

人事经济学实务

(Second Edition)

 中国人民大学出版社

“十三五”国家重点出版物出版规划项目

经济科学译丛

人事经济学实务

(第二版)

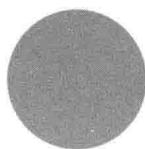
爱德华·P.拉齐尔 (Edward P. Lazear) 著

迈克尔·吉布斯 (Michael Gibbs)

杨伟国 王 帆 滕文芳 译

Personnel Economics in Practice

(Second Edition)



中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人事经济学实务：第二版/爱德华·P. 拉齐尔，迈克尔·吉布斯著；杨伟国，王帆，滕文芳译.
—北京：中国人民大学出版社，2018.9

(经济科学译丛)

书名原文：Personnel Economics in Practice (Second Edition)

ISBN 978-7-300-26248-2

I. ①人… II. ①爱… ②迈… ③杨… ④王… ⑤滕… III. ①企业管理-人事管理-研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 211064 号

“十三五”国家重点出版物出版规划项目

经济科学译丛

人事经济学实务 (第二版)

爱德华·P. 拉齐尔 (Edward P. Lazear)

迈克尔·吉布斯 (Michael Gibbs) 著

杨伟国 王帆 滕文芳 译

Renshi Jingjixue Shiwu

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 涿州星河印刷

规 格 185 mm×260 mm

印 张 23.5 插页 2

字 数 535 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2018 年 9 月第 1 版

印 次 2018 年 9 月第 1 次印刷

定 价 79.50 元

版权

印装差错 负责调换

《经济科学译丛》

编辑委员会

学术顾问

高鸿业 王传纶 胡代光 范家骧 朱绍文 吴易风

主 编

陈岱孙

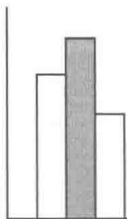
副主编

梁 晶 海 闻

编 委 (按姓氏笔画排序)

王一江	王利民	王逸舟	贝多广	平新乔	白重恩
朱 玲	刘 伟	许成钢	李 扬	李晓西	李稻葵
杨小凯	汪丁丁	张宇燕	张维迎	林毅夫	易 纲
金 碚	姚开建	钱颖一	徐 宽	高培勇	盛 洪
梁小民	樊 纲				

献给伟大的劳动经济学家、导师和朋友舍温·罗森



关于作者

爱德华·P. 拉齐尔 (Edward P. Lazear) 是斯坦福大学商学院人力资源管理与经济学的 Jack Steele Parker 讲席教授，并曾获得多项教学奖章。他同时也是胡佛研究所的 Morris Arnold Cox 高级研究员。拉齐尔不仅是美国国民经济研究局的研究员，还是公司绩效研究中心、经济政策研究中心和劳动关系研究院的研究员。他在加利福尼亚大学洛杉矶分校获得学士和硕士学位，在哈佛大学获得经济学博士学位。另外，他还在芝加哥大学任教多年。

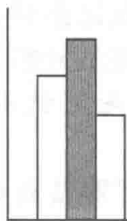
拉齐尔教授被广泛地认为是人事经济学的奠基人。他撰写了 100 多篇文章和多部专著。他还在许多相关领域发表了多篇开创性研究论文，涵盖退休金计划、就业歧视、薪酬待遇、职业生涯规划、激励薪资方案、人力资本和企业家精神等领域。他还是《劳动经济学期刊》(*Journal of Labor Economics*) 的首任编辑。

拉齐尔教授获得过许多荣誉和奖励，包括德国 IZA 劳动经济学奖、欧洲劳动经济学家协会亚当·斯密奖和 Leo McLamed Biennial 杰出研究奖。他是美国国家科学院院士、美国艺术与科学院院士和世界计量经济学会成员。

从 2006 年至 2009 年，拉齐尔教授在华盛顿担任美国总统经济顾问委员会的主席。他还担任过格鲁吉亚、俄罗斯、乌克兰和罗马尼亚的经济政策顾问。

迈克尔·吉布斯 (Michael Gibbs) 是芝加哥商学院的经济与人力资源业界教授。他在芝加哥、伦敦和新加坡教授 EMBA 课程，并获得过多项教学奖章。吉布斯是劳动关系研究所的研究员。他在芝加哥大学获得学士、硕士和经济学博士学位。他还在哈佛大学、密歇根大学、南加州大学、巴黎政治学院讲授过课程，并且在丹麦奥胡斯商学院做研究员。

吉布斯教授是人事经济学领域领头的实证主义研究学者。他的研究领域包括职业生涯规划、绩效评估、激励计划设计、工作设计和企业并购后的组织整合。他最近获得由美国会计协会颁发的会计文献突出贡献奖。



《经济学译丛》总序

中国是一个文明古国，有着几千年的辉煌历史。近百年来，中国由盛而衰，一度成为世界上最贫穷、落后的国家之一。1949年中国共产党领导的革命，把中国从饥饿、贫困、被欺侮、被奴役的境地中解放出来。1978年以来的改革开放，使中国真正走上了通向繁荣富强的道路。

中国改革开放的目标是建立一个有效的社会主义市场经济体制，加速发展经济，提高人民生活水平。但是，要完成这一历史使命绝非易事，我们不仅需要从自己的实践中总结教训，也要从别人的实践中获取经验，还要用理论来指导我们的改革。市场经济虽然对我们这个共和国来说是全新的，但市场经济的运行在发达国家已有几百年的历史，市场经济的理论亦在不断发展完善，并形成了一个现代经济学理论体系。虽然许多经济学名著出自西方学者之手，研究的是西方国家的经济问题，但他们归纳出来的许多经济学理论反映的是人类社会的普遍行为，这些理论是全人类的共同财富。要想迅速稳定地改革和发展我国的经济，我们必须学习和借鉴世界各国包括西方国家在内的先进经济学的理论与知识。

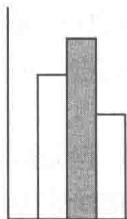
本着这一目的，我们组织翻译了这套经济学教科书系列。这套译丛的特点是：第一，全面系统。除了经济学、宏观经济学、微观经济学等基本原理之外，这套译丛还包括了产业组织理论、国际经济学、发展经济学、货币金融学、公共财政、劳动经济学、计量经济学等重要领域。第二，简明通俗。与经济学的经典名著不同，这套丛书都是国外大学通用的经济学教科书，大部分都已发行了几版或十几版。作者尽可能地用简明通俗的语言来阐述深奥

的经济学原理，并附有案例与习题，对于初学者来说，更容易理解与掌握。

经济学是一门社会科学，许多基本原理的应用受各种不同的社会、政治或经济体制的影响，许多经济学理论是建立在一定的假设条件上的，假设条件不同，结论也就不一定成立。因此，正确理解掌握经济分析的方法而不是生搬硬套某些不同条件下产生的结论，才是我们学习当代经济学的正确方法。

本套译丛于 1995 年春由中国人民大学出版社发起筹备并成立了由许多经济学专家学者组织的编辑委员会。中国留美经济学会的许多学者参与了原著的推荐工作。中国人民大学出版社向所有原著的出版社购买了翻译版权。北京大学、中国人民大学、复旦大学以及中国社会科学院的许多专家教授参与了翻译工作。前任策划编辑梁晶女士为本套译丛的出版做出了重要贡献，在此表示衷心的感谢。在中国经济体制转轨的历史时期，我们把这套译丛献给读者，希望为中国经济的深入改革与发展做出贡献。

《经济科学译丛》编辑委员会



前言

本书是关于什么的？

各种机构和经济组织都是人力组织。它们是由个人不同的动机、决策和行动综合在一起产生的结果。这些人采取各种行动的目的是为了创新，取得更快的经济增长，创造更多的工作机会和更好的产品。这一切过程的发生是现代经济和现代公司中出现的一个奇迹。这也是本书将要讨论的主题*。

更好地理解 and 认识公司如何来组织和管理员工无疑是非常重要的。在规模较大的公司，大约四分之三的成本都与人力资源相关。与此相似，世界上的财富几乎 70% 都是以人力资源（包括人的技能和知识）的形式存在的，而不是以具体物品或者金融资本的形式存在的。经济体的增长和变化都是通过企业家和员工的创新 and 动力来推动的。当今许多公司的战略明显都是人力资源驱动型的，强调定制、服务和创新。

组织与管理对于个人也非常重要。随着职业生涯的发展，本书中讨论的话题对你来说会越来越重要。在职业发展早期，人们倾向关注专业能力。而随着职业生涯的发展，人们的工作将越来越依赖于对他人的监督和管理。拥有广阔的经理人视角对于协调众多员工工作非常关键。随着职业生涯的进一步发展，拥有建设、构建和管理整个组织的能力将变得更加重要。把对组织的总体战略性分析与公司的目标和所处环境联系起来是十分必要的。

* 本书英文版封面上的作品是由 M. C. Escher 于 1955 年所作的著名的《凸与凹》。图中人物仿佛从凹面走向凸面，但当你继续盯着看时，人物好像又在向相反的方向走。人事经济学是微观经济学的一个分支学科。在微观经济学里，凸凹数学函数被经常用来模拟人们的行为。虽然 Escher 本人无意于此，不过他的作品对微观经济学来说是一个非常好的隐喻。

为了让一个经理人在这些不同的职业阶段更有效地管理公司，构建一个严密的框架来分析公司可能遇到的问题将十分有益。直觉、常识和多年经验积累的智慧对经理人来说都是非常宝贵的。但是只有再加上对公司管理的问题和取舍原因的更深刻的了解，你才能够变得更加高效。本书的写作目的就是为你提供一个严密的框架来认识组织结构设计和员工管理。

关于公司组织和人力资源的研究方法在过去并不非常严密，但是这种情况现在正在转变。在这个领域，经济学概念的引入被证明是一种行之有效的研究方法。它能够提供严密的逻辑和框架，解释许多重要的问题。这个领域里的经济学一般被称作人事经济学，其中许多奠基性的研究工作都是由爱德华·拉齐尔完成的。本书是在拉齐尔于1998年所作的《人事管理经济学》的基础上修改的。

把经济学理论应用到人力资源和管理上也许听起来有点奇怪，但事实上，这是合情合理的。经济学作为一种方法论已经被应用到许多关于人类行为的研究领域，对社会科学产生了巨大的影响。这种研究方法非常灵活，能够用来研究许多涉及人类行为的问题。它能够提供一个稳定的分析框架，有助于我们构建一个有效的框架来研究组织设计。

什么是经济学方法？

经济学家认为人类行为受两种因素驱动。一是纯心理上的，或者叫个人偏好。认识这些偏好及其形成与发展历程是古典心理学的研究范围。二是人们在达成目的时所处的环境。这是经济学研究的领域。因此，经济学关注预算、价格、限制、信息和激励。它还关注社会关系互动，因为同事、经理和客户都可能对员工的行为产生重大的影响。

这种对个人偏好和外在环境的区分是心理学所认可的。社会心理学的分支领域一般关注环境对个人行为的影响，正如经济学一样。社会心理学和人事经济学研究许多相同的问题，当然两者是从不同的角度。这也就意味着我们平时认识的心理学并不是纯粹意义上的心理学。

经济学关注环境对人们行为的影响，所以它通常先对个体员工的偏好做出粗略的假设。这确实是其一大优点。因为模型越抽象越笼统，其适用性也越广泛。由此，从经济学上讲，我们可以假设员工的目标是为了实现所得收入最大化。这里的收入，不仅限于工资收入，还包括获得的其他津贴以及工作设施、工作环境和公司提供的其他有价值的东西。这样工资理论就可以借助多种动机分析工具，而不仅仅是金钱。

经济学分析法里最关键的部分就是关注环境变动因素（包括信息、资源、限制、决策和激励）如何影响产出。这些都是本书要分析的问题。通常在研究时应平衡利益和成本以及更多利弊。

这种分析方法产生的两种结果值得我们注意。一是我们使用的经济学分析工具被用来分析许多不同的问题。这使得我们能够用一种更有条理的方法来分析本书中涵盖的问题。在学完本书时，我们能够从整体上构建一个框架来思考组织设计问题。

二是经济学关注经理人能够控制的许多变量。本书中主要分析的因素是信息、决策

和激励。这些恰好是经理人努力想控制的因素，以便经理人更好地设计公司的组织结构。因为改变激励方式比改变员工的心理要容易得多。

本书前面提到过经济学和社会心理学是研究相似话题的不同领域（组织社会学也可以归为此类）。关于本书中涵盖的问题，经济学家、社会心理学家和社会学家有非常好的交流（既互相竞争又充满合作）。人事经济学这个新领域就是从这些对话中诞生的。它最初是劳动经济学（研究劳动市场）里一个很小的分支学科，然后吸收了信息经济学里的新成果，从而开始研究公司员工管理。经过一段时间后，人事经济学变得更加完善，更加成功，并开始吸收社会心理学和组织社会学里的成果、证据和话题（也可以说人事经济学促进了这些领域研究的发展）。因此，尽管我们的方法和关注点是经济学，但更恰当地说本书应该是研究管理问题的不同社会科学之间积极辩论和吸纳融合的结果。

当然，这不是说本书研究了这个领域里的所有问题。对人力资源管理的全面认识也需要心理学的知识。然而，本书并未覆盖组织设计问题的方方面面。相反，它只是给传统的研究方法提供了一点补充，也为学生和管理者提供了一条新的探索道路。

■ 本书是写给谁的？

本书有几个目标读者群。本科生能够从本书中收获很多（在大多数情况下，比他们学习传统的劳动经济学课程的收获要多）。他们不仅能够学习和应用微观经济学中的知识，比如激励理论，而且能够学到对他们事业发展非常有用的一些准则。

本书的关注点尽管是人事政策和组织设计，但不适用于人力资源专家。适用于他们的教材会更侧重详细地分析如何实施人事政策，如退休金方案的设计或者绩效考核方案设计。但是，本书对他们来说仍然有重要的参考价值，因为它对人力资源政策做出了战略性和分析性的概括，从而让读者拥有更宏观的视野，为后面的细节学习打下基础。

我们两人都讲授工商管理硕士（MBA）课程，也自然是从这个角度出发写作本书。它不仅给读者提供了关于整体组织设计的思考方法，也提供了关于人力资源政策的具体研究思路。由于 MBA 学生一般会成为顾问、经理人或者自己创立公司，书中提到的问题和方法都非常贴近 MBA 学生的需要。本书对高级管理人员工商管理硕士（EMBA）学生也有参考作用，能够帮助他们更好地利用自身丰富的经验和常识，从而提高工作效率。

■ 本书概览

本书共有三个核心部分，随后是实际应用和关于一些结论的深入探讨。开头的几章内容可能看起来比较简单，但这是我们有意为之。这是为了整理出一套严谨的方法，有必要先简化问题并谨慎地阐述观点。随后，本书对这些问题有更加详细的说明。全书各章节、各部分都在不断建立和增加分析工具，最后形成一个完整的人事和组织设计模

型。下面是对各部分的内容简述。

□ I. 员工筛选和员工投资

在本书的第一部分，我们以一种非常机械的角度来衡量员工：就像被用来生产产品的其他投入或资产。在本部分，员工被认为有两个主要特征：与生俱来的能力和在学校或工作中积累的技能。针对员工与生俱来的能力，关键要把他们安排到合适的公司和岗位上。为了让他们学习以提高生产率，公司需要对他们进行投资。

本部分主要讨论员工职业生涯发展——招聘员工、对员工进行投资来提高其技能和管理员工流动率。前两章讨论的问题主要是如何招聘员工。其中第1章讨论公司如何设置招聘标准，即确定他们希望招聘的人才的素质。第2章继续讨论招聘的问题，重点关注公司在招聘时投入资源的力度，以及如何通过设置招聘岗位的结构来提高招聘的有效性。

第3章开始涉及如何管理组织内部的员工。本章提供了一个框架，用来分析通过培训（由公司或者员工组织）对员工进行投资的问题。这些探讨也牵扯出如何处理公司和员工之间复杂的经济关系问题。这个问题将一直贯穿全书，并在本书末尾做进一步说明。

第4章是对前三章提出的经济工具的具体应用。这些工具对于理解公司如何有效地管理员工流动非常重要。

□ II. 组织和工作设计

随着本书内容的深入，我们会进一步完善关于员工的模型设计。在本部分，我们将讨论员工在工作上的行为。第5章开始探讨公司做决策时需要做的取舍。此处应用的一个很重要的思想就是一个组织就像一个经济体，两者需要解决相同的问题，所以一个运行良好的经济体对于组织设计的构思有很大的借鉴意义。本章将应用这些思想来探讨集权和分权问题。第6章把讨论的范围扩展到整个组织结构。

第7章把讨论转移到员工个人的工作设计层面。员工激励首次成为讨论的焦点。本章不仅探讨了内在动机，即员工的工作岗位对其工作方式和工作努力程度有重大影响，还概述了岗位设计在近几十年是如何发展的，并对此做出了解释。另外，本章把内在动机的心理学观点和分权的经济学观点结合起来讨论。最后，第8章分析了一些高级岗位设置的问题，例如团队建设、信息技术对组织结构的影响。

□ III. 绩效薪酬

本书的第三部分接着从第7章中的激励讲起。本部分重点讲述外在激励，即绩效薪酬，并把经济学中的激励理论引入我们的工具箱。第9章分析了如何进行绩效评估。第10章讨论绩效评估如何与奖励结合起来以激励员工，同时也讲述了常见的一些陷阱和实施问题。

第11章是一个过渡，把前一部分与本部分联系起来，探讨了员工职业动态（比如晋升）和绩效薪酬之间的关系。最后，第12章应用前面的观点讨论了两种重要的绩效薪酬形式：员工股票期权和高管薪酬。

□ IV. 应用

本书的前三部分是核心内容。最后一部分把前面得出的结论应用到读者感兴趣的问题中去。第 13 章分析了员工福利。第 14 章讨论了企业家精神和内部企业家精神，即如何在初创企业和成熟的公司组织中促进创新和价值创造。

第 15 章进一步讨论第 3 章提出的问题，即公司和员工之间隐性契约和显性契约的制定方法。好的组织设计通常包含正式和非正式的政策（例如员工评估通常包含具体量化和主观评定两部分）。我们在此进一步扩大讨论的范围。第 15 章同时把书中讨论过的其他主题综合到了一起，给读者提供更加宏观的视角来看待这些问题，也便于更好地理解我们的思路。本章总结了全书中所有的重点部分，读者若没有时间学习第 13 和 14 章，可直接跳过去学习第 15 章。

■ 参考文献

Lazear, Edward (1998). *Personnel Economics for Managers*. New York: John Wiley & Sons.

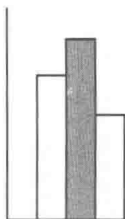
■ 延伸阅读

Abrahamson, Eric (1996). "Management Fashion." *Academy of Management Review* 21 (1): 254-285.

Becker, Gary (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.

Brown, Roger (1986). *Social Psychology*. New York: Free Press.

Lazear, Edward (1995). *Personnel Economics*. Cambridge: MIT Press.



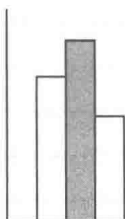
致 谢

本书的撰写基于我们的研究成果，也同时借鉴了许多其他同行的成果。我们向致力于这片充满活力的经济学领域的研究者们致敬。有几位同事对我们的研究帮助很大。他们包括加里·贝克尔（Gary Becker）、迈克尔·贝尔（Michael Beer）、理查德·哈克曼（Richard Hackman）、迈克尔·詹森（Michael Jensen）、科尼斯·贾得（Kenneth Judd）、凯文·墨菲（Kevin Murphy）、坎尼斯·普兰德卡斯特（Canice Prendergast）、梅尔文·雷德（Melvin Reder）、约翰·罗伯茨（John Roberts）、舍温·罗森（Sherwin Rosen）和罗伯特·托佩尔（Robert Topel）。

也有许多同事拿着书稿去进行教学实验，对此我们深怀感激。特别是沃利·亨德里克斯（Wally Hendricks）、艾里克·瑞格（Erik de Regt）和他们的学生提出了许多具体的意见，还有介德·德瓦诺（Jed DeVaro）、玛雅·盖尔（Maia Guell）、凯瑟琳·伊如莉（Kathryn Ierulli）和提姆·派利（Tim Perri）也提出了许多建议。本书还有一部分是迈克尔·吉布斯在丹麦奥胡斯商学院访问时写的。我们对在那里一起工作过的同事也表示感谢。另外还有许多阅读了初稿的读者对本书提出了许多非常有价值的反馈。他们包括得克萨斯大学奥斯汀分校的史蒂芬·G. 巴罗纳斯（Stephen G. Bronars）、罗格斯大学的查尔斯·H. 费（Charles H. Fay）、得克萨斯大学泛美分校的玛丽·T. 莫拉（Marie T. Mora）和克拉克森大学的马克·R. 弗洛斯卡托（Mark R. Frascatore）。

芝加哥大学、斯坦福大学和巴黎政治学院的学生们对书稿提出了许多建议，我们从他们那里获得了许多灵感。

最后，我们非常感谢助手托马斯·彻弗瑞（Thomas Chevrier）、凯瑟琳·菲茨杰拉德（Kathleen Fitzgerald）、马里奥·马希斯（Mario Macis）、马克西姆·米罗诺夫（Maxim Mironov）、荣义（Yi Rong）、尤摄菲（Yoad Shefi）和玛丽·托马莱莉（Marie Tomarelli），他们对全书进行了细致的校对。



目 录

第一部分	员工筛选和员工投资	1
	第 1 章 设定招聘标准	3
	案例：招聘风险更大的员工	3
	设定招聘标准	8
	不完全信息条件下的决策制定	16
	本章回顾	17
	思考题	18
	参考文献	19
	延伸阅读	19
	附 录	19
	第 2 章 员工招聘	21
	本章引言	21
	应聘者筛选	22
	信号传递	28
	本章回顾	34
	思考题	35
	参考文献	35
	延伸阅读	36
	附 录	36

第二部分

第3章 技能投资	39
本章引言	39
匹配度	41
教育投资	42
在职培训投资	48
租金分摊与薪酬	58
隐性契约	60
本章回顾	61
思考题	62
参考文献	63
延伸阅读	63
附 录	63
第4章 管理员工流动	65
本章引言	65
员工流动的好坏	66
留住员工的策略	68
与其他公司争夺员工	71
裁员和买断	76
本章回顾	82
思考题	82
参考文献	83
延伸阅读	83
附 录	83
组织和工作设计	85
第5章 决 策	88
本章引言	88
经济体的组织结构	88
集权决策的优势	94
分权决策的优势	96
权力和责任	98
本章回顾	107
思考题	108
参考文献	109
延伸阅读	109
附 录	110
第6章 组织结构	113
本章引言	113
组织结构的类型	114
公司应该采用哪种结构?	122

	协 调	123
	执 行	126
	本章回顾	130
	思考题	131
	参考文献	132
	延伸阅读	132
第 7 章	工作设计	133
	本章引言	133
	工作设计的类型	134
	最佳工作设计：技能、任务和决策	136
	互补性与工作设计	141
	何时利用不同的工作设计	142
	内在动机	146
	本章回顾	148
	思考题	150
	参考文献	150
	延伸阅读	151
	附 录	151
第 8 章	高级岗位设置	153
	本章引言	153
	团 队	154
	信息技术的影响	164
	高可靠性组织	169
	本章回顾	171
	思考题	172
	参考文献	173
	延伸阅读	173
	附 录	174
第三部分	绩效薪酬	177
第 9 章	绩效评估	182
	本章引言	182
	绩效测量	183
	主观绩效评估	190
	本章回顾	197
	思考题	198
	参考文献	199
	延伸阅读	199
第 10 章	绩效奖励	201
	本章引言	201