



云南大学100周年校庆纪念文丛



東陸之光

工商管理与旅游管理学院卷

主编 / 田卫民 吕宛青

总主编 / 刘绍怀 何天淳



云南大学出版社
YUNNAN UNIVERSITY PRESS



云南大学 60 周年校庆纪念文丛



总主编 / 刘绍怀 何天淳

云南大学出版社
YUNNAN UNIVERSITY PRESS



東陸之光

工商管理与旅游管理学院卷

主编 / 田卫民 吕宛青

图书在版编目(CIP)数据

东陆之光. 工商管理与旅游管理学院卷 / 田卫民,
吕宛青主编. —昆明: 云南大学出版社, 2013
(云南大学90周年校庆纪念文丛 / 刘绍怀, 何天淳
主编)
ISBN 978-7-5482-1476-2

I. ①东… II. ①田… ②吕… III. ①社会科学—文
集 ②自然科学—文集 ③工商行政管理—文集 ④旅游经济—
经济管理—文集 IV. ①Z427 ②F203.9-53 ③F590-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第060251号

责任编辑: 王 磊
责任校对: 段义珍 邓 扬
装帧设计: 刘 雨
电脑制作: 周 旸



云南大学90周年校庆纪念文丛

東陸之光

工商管理与旅游管理学院卷

主编 \ 田卫民 吕宛青

出版发行: 云南大学出版社
印 装: 昆明卓林包装印刷有限公司
开 本: 787mm×1092mm 1/16
印 张: 41.25
字 数: 573千
版 次: 2013年4月第1版
印 次: 2013年4月第1次印刷
书 号: ISBN 978-7-5482-1476-2
定 价: 82.00元

社 址: 昆明市翠湖北路2号云南大学英华园内
邮 编: 650091
电 话: (0871) 65033244 65031071
网 址: <http://www.ynup.com>
E-mail: market@ynup.com

《云南大学90周年校庆纪念文丛》编委会

总 主 编：刘绍怀 何天淳

编委会成员：张昌山 李建宇 武建国 张克勤
王建华 肖 宪 周学斌 林文勋
刘晓江 张 力 丁中涛 张云孙
郝淑美

《东陆之光·工商管理与旅游管理学院卷》编委会

主 编：田卫民 吕宛青

副主编：杜靖川 高 核 吴 东
姚建文

编 委：杨路明 杨红英 李云霞
张建民 武晓芬 翟大昆
陈 昕

工商管理专业论文

无效率的长工时现象为什么会存在?

——一项基于员工生产率非对称信息模型的研究…………… 李亚玲 (3)

强化滇台高等教育交流与合作的若干思考…………… 杨红英 彭家新 (19)

当前我国储备资产的结构管理研究…………… 李海燕 (27)

高校学生综合素质测评研究

——基于主基二元法的思考…………… 林 丽 张建民 (36)

基于个性匹配的品牌延伸评价…………… 陶 骏 李善文 (43)

可口可乐并购汇源…………… 余 虹 孔 莉 赵炎炎 (67)

昆明市房地产行业发展趋势浅析…………… 张 巍 刘映婷 (78)

民营企业家族管理模式创新…………… 王克岭 杜靖川 (88)

人力资本水平效应与结构效应孰轻孰重

——2000—2008年中国省际经济增长差异的人力资本效应研究

…………… 陶小龙 杨先明 (100)

社会资本与社会网络支援对中国女性创业者的发展问题研究

…………… 刘映婷 张 巍 (115)

中国发展战略问题思考与建议…………… 王剑屏 (122)



从管理大师的实践看工商管理专业师资建设	吴 东 (137)
Practicing Shared Benevolence and Improving World Health	
——Beijing Tong Ren Tang Group Co., Ltd. (TRT)	
.....	湛兰剑 武晓芬 (147)
云南差异化农村金融体系构建研究	高 丽 (172)
云南省中小企业现状及转型思考	
——中小企业集群路径选择	张 霓 (184)
云南知识密集型服务业发展研究	秦德智 杨 毅 (197)
招聘风险及应对策略研究	
.....	张建民 吕 奎 秦 潇 苗沙沙 魏 平 (206)
工商管理专业本科“全阶段、立体化”实践教学模式创建与实施探讨	
.....	姚建文 张 霓 赵德森 郑 燕 (218)

旅游管理专业论文

旅游与人类学及其在中国的实践	
——来自中外学者的对话	
.....	张晓萍 Nelson Graburn 张 鹂 (231)
旅游产业引致的旅游地制度文化变迁	
——以丽江为例	吕宛青 成 竹 (244)
比较优势视角下的中国县域经济发展对策研究	陈 昕 (262)
滇西北旅游产业集群的形成与发展研究	赵书虹 (276)
变云南区位优势为经济优势 拓展东南亚旅游大市场	李 洁 (286)
试论云南咖啡旅游的开发研究	李 洁 张德全 (298)
旅游业态演变综合模型研究	田 里 杨 懿 王 桀 (305)
旅游微博对个体旅游者旅游决策的影响	陈 昕 (314)

云南省特种旅游开发初探	李 洁 谷 利 (331)
论民族旅游目的地的营销策略	邓永进 (339)
旅游经济开发与无形文化保护刍议	
——兼评纳尔逊·格雷本的《无形遗产：如何保护？ 为谁保护？》一文	曾 萍 张晓萍 (349)
武术旅游市场开发探析	仇学琴 杨睿宁 张 锦 (362)
浅析云南旅游文化提升	
——以云南民族文化强省战略为背景	缪亚琼 (371)
“艺术”与“旅游”：人类学视域下的关系述评	光映炯 (379)
云南省自助旅游资源的开发对策研究	万 虹 (395)
云南省乡村养老旅游市场开发研究	仇学琴 杨睿宁 (407)
旅游业与城市建设融合发展的重点及路径分析	
.....	杨 萍 曹晏东 (417)
云南省特色旅游商品开发研究	陈 昕 (431)
中、澳两国乡村旅游经营者多维目标定量比较研究	
.....	李 鹏 王秀红 (448)
昆明旅游相关设施中的游客排队等待优化管理研究	
.....	吴奇志 王克岭 (466)
珠宝企业如何进行成功的展会营销	陈 昕 (473)
滇西北碧塔海自然保护区生态旅游的大气及水环境效应初报	
.....	杨桂华 王跃华 (484)
旅游生态足迹：测度旅游可持续发展的新方法	
.....	杨桂华 李 鹏 (495)
GHG Emission – based Eco – efficiency Study on Tourism Itinerary Products in Shangri – La, Yunnan Province, China	
.....	杨桂华 李 鹏 郑 彪 张一群 (507)



社区特许经营：世界自然遗产地旅游开发造血式生态补偿模式的

有益探索 杨桂华 (536)

山水诗性与侠性是中华民族的不变量性 文 涛 (539)

旅游目的地建设中的政府职能作用

..... 杜靖川 王克岭 姚建文 杨 京 (547)

以生态文化旅游产业为龙头，促进民族地区经济社会发展

——以沧源佤族自治县为例 裴会平 (559)

财务管理专业论文

案例教学法在“管理会计学”课程中应用的思考 朱永明 (569)

生态文明建设与环境资源利用

——环境成本确认和计量问题探讨 武晓芬 (577)

略论《小企业会计准则》的几个问题 桑 凌 李娅佳 (590)

优化教学过程视角的财务管理专业实践教学系统构建

..... 孔 莉 姚建文 (599)

电商物流专业论文

电子商务环境下企业创新商务模式促进商业生态系统演进与构建

..... 张俊梅 (609)

旅游电子商务模式创新弥补客户价值缺口 张俊梅 (618)

我国旅游商品配送及对策研究 杨路明 邹丽芳 (631)

移动商务导游系统的核心技术实现 翟大昆 陈春茶 (644)



工商管理专业论文

无效率的长工时现象为什么会存在？

—— 一项基于员工生产率非对称信息模型的研究

李亚玲*

摘要：现实中，工作时间超过制度工时的现象普遍存在，这种超时工作有效率吗？本文建立了一个劳动合同的非对称信息模型，以解释无效率的较长工作时间存在的原因。因为企业不能观察到劳动者真实的生产率，他们就用较长的工作时间作为筛选机制来区分不同生产率类型的劳动者。这一模型分析预测的结果表明：拥有较高生产率的劳动者倾向于选择无效率的较长工作时间，而非雇主强制的结果。高生产率的劳动者比低生产率的劳动者更可能经历过度雇佣。此外，过度雇佣的程度与生产率正相关、与劳动的负效用负相关。

关键词：非对称信息 劳动生产率 过度雇佣

一、引言

工作时间制度简称工时制度，是国家关于职工在一定时间内日、周、月、年劳动时间数量的规定，包括工作周及劳动日制度。标准工时制度，也称为标准工作制度，是由立法确定一昼夜中工作时间长度，一周中工作日天数，并要求各用人单位和一般职工普遍实行的基本工时制度。标

* 李亚玲，云南大学工商管理及旅游管理学院副教授，经济学博士，硕士生导师，研究方向为制度经济学、劳动经济学、产权理论与企业制度。



准工时制是标准和基础，是其他特殊工时制度的计算依据和参照标准。因此，标准工时制具有至关重要的意义，也是各国劳动立法中的重要内容。根据《国务院关于职工工作时间的规定》，我国目前实行的是每日工作 8 小时、每周工作 40 小时的标准工时制。任何单位和个人都不得擅自延长职工的工作时间。然而，在现实中工作时间超过制度工时的现象普遍存在。当然，标准工时制中的标准并不是一成不变的，随着社会的发展，标准也在不断发展和提高。从一定意义上说，工作时间的缩短和非工作时间的延长体现着社会的进步，当然，工作时间的显著缩短，必须以人工小时生产率的显著增长为前提。而现实中普遍存在的超制度工时的现象显然是不利于工时制度的缩短及有效实施的。

在传统的经济理论中，劳动者是通过在预算约束下的效用函数最大化来决定他们的劳动供给的。他们根据劳动的边际负效用（或者是闲暇的效用）等于工资率这一原则来选择工作时间。如果这样的话，他们的意愿工作时间就等于实际工作时间。然而，国外一些研究的经验证据表明，有一部分劳动者并没有按他们的意愿工作时间工作。换句话说，事实上存在着劳动者的实际工作时间超过其意愿工作时间的状况，我们称之为过度雇佣现象。而且这部分较长的工作时间通常是无效率的。为什么这种无效率的较长工作时间会存在呢？是企业强制的行为，还是工人自愿的选择呢？这正是本文要探讨的问题。

二、相关文献回顾

在传统的经济模型分析中，劳动被假定是同质产品——即每个人拥有的都是相同“种类”的劳动，每工作小时提供的都是相同努力程度的劳动量，显然，这一简化极大地偏离了现实。在现实中，企业可能很难确定它的雇员的才干和能力。劳动力市场的一个显著特点就是，该市场是信息严重不对称与不完全的，在就业市场上，求职者对于他自己的能力总会比雇主具有更多的信息，而企业则在信息上处于劣势。这种信息的不对称会给市场的有效运转带来很大的问题，产生效率的损失。信息

经济学的大师阿克洛夫（Akerlof）、斯宾塞（Spence）与斯蒂格利茨（J. Stiglitz）等都运用信息经济学的原理对劳动就业市场做过分析。

假定劳动力的生产能力可分为高（ H ）与低（ L ）两类。如果劳动力市场是信息完全的，即企业都是了解劳动者的生产能力的，那么，通过劳动力市场上企业之间的竞争，工资标准可以达到按两类劳动力对企业的贡献来支付有差别的工资，市场机制可以充分发挥作用。问题在于，企业在雇佣工人时，并不能观察到劳动者的生产能力，因此，企业必须借助于一些可信的信号来识别劳动者的能力。

哪些因素可以用来作为识别或者说筛选的信号呢？斯宾塞在1974年提出了文凭的信号模型来解释为什么企业会根据劳动者的文凭高低来筛选劳动力并支付不同的工资。^[1]人才市场上之所以要讲究文凭、强调面试，就是为了降低信息不对称所引起的低效率问题发生的可能性。该模型的一个基本假定是：一个人如果能干的话，则意味着其在升学、毕业的竞争过程中也可轻而易举；反过来，如果一个人在升学与毕业的竞争过程中遭到淘汰，则说明这个人的能力有问题。因此，一个具有较高生产率的人会选择攻读高学位作为信号，向雇主显示自己具有较高的生产能力，使雇主对其支付较高的工资。如果这种较高等级的文凭确实代表较高的生产能力，那当然不错。但是，即使高文凭并不一定会带来较高的生产能力，即使高的教育程度对生产并没有实际的作用，文凭本身也具有分离劳动力的作用，会改变劳动市场的配置。相似思想的筛选模型还有罗森查德（Rothschild）与斯蒂格利茨在1976年发表的论文《竞争性保险市场的均衡：关于不完美信息的经济学的一篇论文》中提出的保险政策的筛选模型，其目的是为保险公司设计出一种让投保人自我选择的机制。^[2]如此看来，在信息不完全的现实环境中，企业总可以利用一些信号特征来区分不同能力的劳动者或者不同风险水平的客户。

在以后的研究中，一些学者又提出用工作时间的长短作为区分两种类型劳动者的信号。

正如斯宾塞提出的文凭的信号模型中的假定一样，在真实世界中，



有一种普遍的观点认为：具有高生产率的个体也是努力工作的人。对这种观点的一种行为解释是，喜欢自己工作的人倾向于擅长去做它，反之亦然。在这种情况下，企业就可能不仅把工作时间作为分类不同类型劳动者的方法，更主要的目的是用来筛选高生产率的员工。

Landers et al. (1996) 对此过度雇佣问题进行了解释，他在 Akerlof 模型^[3]的基础上建立了一个律师事务所的两期间的非对称信息模型，此模型提出：较长的工作时间对拥有较高生产能力（具有较低的劳动负效用）的劳动者而言，是作为一种筛选机制出现的。当作出提升决策时，合伙人用雇员的工作时间作为实际劳动负效用的指示器。在均衡时，公司建立了一个常识，即足够长的工作时间阻止了短工作时间类型的雇员假称是长工作时间类型的雇员。结果，雇员偏好无效率的长工作时间。^[4]

基于工作时间来筛选员工并不仅局限于提升的决策。实际上，许多对潜在雇员有较长工作时间信号的投资银行和咨询行业公司的招募实践证据揭示了，这样的选择过程也会在雇佣期间发生。比如说，大多数企业预期中的雇员都想为一个有声誉的咨询公司或投资银行工作，虽然他们已经预先就知道了这样的职位将联系到长的工作时间。这促使人们去思索一个问题：雇佣期间筛选发生的原因是否和提升中的一样，都是为了筛选努力工作的员工呢？

尽管已经发展了许多理论模型来解释过度雇佣的存在，但没有一个推断了生产率和较长工作时间（过度雇佣）之间的正相关关系。例如，在 Landers et al. (1996) 的非对称信息模型中，员工的小时生产率被假定为常数，因为企业所用的收入份额计划产生的外部性，以及按工作时间订合同的不可能性，他们宁愿去选择长工作时间的员工。结果，在均衡时未涉及小时生产率和工作时间之间的任何相关性问题（尽管总产出和工作时间之间的相关性会自然产生）。

在 Lazear (1981) 的长期合同代理模型中，生产率也没有在过度雇佣的出现中扮演角色。^[5]在诸如 Becker (1971)^[6]和 Mincer (1974)^[7]的具体的资本模型中，企业通过支付给高级工人以低于他们的边际产品的

工资来补偿他们的人力资本投资。这样，变异的过度雇佣现象就发生了。为了实现效率，雇员必须让工人在他的工作生命的每一点上工作有效率的时间数量。因此，这些过度雇佣联系到了工人的年龄，而不是他们的生产率。

过去常用来解释过度雇佣存在的其他模型还有工资刚性和错配模型。在以前的案例中，工人和企业签订允许企业设定时间的固定工资合同。当需求下降时，企业把工作时间减少到工人偏好的意愿工作时间数量以下。Kahn 和 Lang（1991）的研究表明，工作更少时间的愿望在短期时间的工人中最为普遍，这表明，当企业面对低需求水平时，想工作更少时间的工人们可以利用这一形势来减少他们的工作时间，这样引发了对工资刚性的质疑。^[8]在错配模型中，无论什么时候只要工人和企业之间关于工资和时间合同的配置是不完美的，过度雇佣都会发生，Altoni 和 Paxson（1988）、Kahn 和 Lang（1996）的研究提供了一些经验证据。^[9]但无论是工资刚性模型还是错配模型都没有预测过度雇佣和生产率之间的关系。

在本文中，借鉴 Rothschild 和 Stiglitz（1976）的保险模型中的筛选/分类观点，我们建立了一个正式的劳动合同非对称信息模型来解释过度雇佣和生产率之间的关系，从而揭示了这种更长工时的过度雇佣现象存在的原因。根据我们的模型推导出：当生产率和员工的劳动负效用呈负相关关系时，在招聘阶段，企业用工作时间作为选择高生产率员工的机制。在他们试图雇佣高生产率的员工时，企业可能诱使高生产率的员工工作无效率的较长时间。即拥有较高生产率的员工比低生产率的员工更可能经历过度雇佣，过度雇佣的程度与生产率水平正相关，与劳动的负效用负相关。

三、劳动合同的非对称信息模型

（一）劳动的效用函数

为了分析劳动合同非对称信息条件下劳动时间的均衡状态，我们首先要建立一个劳动的效用函数模型。假定在一个经济体中拥有大量生产



技术相同的以利润最大化为目标的企业，根据劳动力生产能力的高（ H ）、低（ L ）把员工分为两类： L 类型的员工占劳动力市场的份额为 q ，有一个较低的边际劳动生产率 $p_L(T)$ ， T 代表工作时间的数量； H 类型的员工，占劳动力市场 $(1 - q)$ 的份额，在所有时间内都比 L 类型的员工有一个较高的边际劳动生产率 $p_H(T)$ ，表示为： $p_H(T) > p_L(T)$ 。这样， i 类型 ($i \in \{H, L\}$) 的员工工作 T_i 小时所生产的总产量为：

$$Q_i(T_i) = \int_0^{T_i} P_i(t) dt \quad (1)$$

由于边际生产力递减规律的存在，两种类型员工的边际生产率都是工作时间 T 的严格递减函数。

从 1 天 24 小时中减去劳动时间 T 所余时间称为余暇时间，用 L 表示。假定人们在一定期间内是以满意度，即效用的最大化来决定自己的行为的。在劳动供给时间的决策中，效用的大小取决于工作时间（劳动能够带来收入）和余暇时间（享受生活）的权衡，余暇时间越长，收入 Y 越高，人们的效用越可得到提升，假设效用水平为 U ，则 U 是 L 与 Y 的函数，即

$$U = f(L, Y)$$

把工资率看作余暇时间的价格，即看作放弃收入 Y 而获得余暇时间的机会成本；劳动的负效用则是放弃了余暇。

且两种类型的员工都有一个严格递增的劳动边际负效用 $d_i(T)$ ， $i \in \{H, L\}$ 。由于一般情况下，喜欢自己工作的人往往也擅长这份工作，我们假定员工的劳动负效用和生产率负相关，即在所有时间内，低生产率员工的劳动边际负效用均大于高生产率员工的劳动边际负效用，表示为：

$$d_L(T) > d_H(T)$$

这样， i 类型 ($i \in \{H, L\}$) 的员工工作 T_i 小时的总的劳动负效用为：

$$D_i(T_i) = \int_0^{T_i} d_i(t) dt \quad (2)$$

每一种类型员工劳动的总效用是根据他的工资和劳动负效用来决定

的，即

$$TU_i = W_i - D_i = W_i - \int_0^{T_i} d_i(t) dt, \quad i \in \{H, L\} \quad (3)$$

最后，为了保证员工的最优工作时间是非零和有限的，我们假定起始状态 $p_i(0) > d_i(0)$ ，以及劳动的边际生产率和劳动的边际负效用相交。

企业雇用员工时，提供给他们一个固定的工作时间和工资的合同 (T, W) ，其中 T 表示工作时间数量， W 表示总工资。尽管小时工资隐含地在合同中给出： $w = W/T$ ，但实际上企业并没有按每小时的基础支付给员工。也就是说，一旦员工接受了合同，他们是不能自由调整工作时间数量的。

在实践中，合同中注明的最高工作时间数量要受到立法的限制。然而，事实上超过合同中说明的更长的实际工作时间经常被雇主用来作为寻找预期中雇员的甄别信号。因此，在合同中注明的工作时间 T 应该被更广泛地理解为雇员接受合同后实际工作的时间，而不是合同中详细说明的时间数量。

企业能够遵循的是两种雇用策略。他们要么给两种类型的员工提供同一个合同 (T, W) ，要么给两种类型的员工分别提供两个不同的合同 $\{(T_L, W_L) \text{ 和 } (T_H, W_H)\}$ 。

(二) 对称信息条件下的均衡

如果信息是对称的，每一种类型的员工会选择不同种类合同。即 i 类型的员工选择合同 (T_i, W_i) 。企业要竞争选择员工，合同必须满足零利润条件：

$$\int_0^{T_i} P_i(t) dt = W_i \quad i \in \{H, L\} \quad (4)$$

员工要接受这一合同，他们的劳动负效用必须小于工资，即

$$\int_0^{T_i} d_i(t) dt \leq W_i \quad i \in \{H, L\} \quad (5)$$

把 (4) 式代入 (3) 式得：