

博
學



复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

人事管理 经济学

杨伟国 唐 鑛 主编

Personnel
Economics



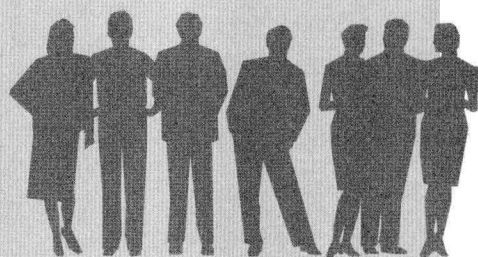
复旦大学出版社

 复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

人事管理 经济学

杨伟国 唐 鑛 主编

Personnel
Economics



 复旦大学 出版社

图书在版编目(CIP)数据

人事管理经济学/杨伟国,唐鑑主编. —上海:复旦大学出版社,2012. 1
(复旦博学·21 世纪人力资源经济学前沿)
ISBN 978-7-309-08543-3

I. 人… II. ①杨…②唐 III. 人事管理学:管理经济学-高等学校-教材
IV. D035.2-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 217968 号

人事管理经济学

杨伟国 唐 鑑 主编
责任编辑/岑品杰

复旦大学出版社有限公司出版发行
上海市国权路 579 号 邮编:200433
网址:fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com
门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853
外埠邮购:86-21-65109143
杭州钱江彩色印务有限公司

开本 787×1092 1/16 印张 14 字数 260 千
2012 年 1 月第 1 版第 1 次印刷
印数 1—4 100

ISBN 978-7-309-08543-3/D·534
定价:32.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。
版权所有 侵权必究

The background of the page features a large, faint, circular seal of Fudan University. The seal contains the university's name in Chinese characters '復旦大學' and English 'FUDAN UNIVERSITY' around the perimeter, with the founding year '1905' at the bottom. In the center of the seal is a large, stylized Chinese character '博' (Bo), which means '博学' (Bo Xue), or 'Broad Learning'.

“博学而笃志，切问而近思。”

(《论语》)

博晓古今，可立一家之说；
学贯中西，或成经国之才。

复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学

主编简介

杨伟国，经济学博士，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师。教学研究领域为：劳动经济理论与政策、人事管理经济学、战略人力资本审计、人力资源指数、劳动与雇佣法经济学。现任中国人民大学中国人力资本审计研究所所长、中国人民大学中国就业研究所副所长、德国劳工研究所（IZA）研究员、美国劳动力管理研究院（WFI）顾问委员会成员等，为美国管理学会、美国人力资源管理学会、美国职业开发学会等学术组织会员。先后任职于国家商务部（原外经贸部）、深圳海王集团、中国南光进出口总公司、南光捷克有限公司（布拉格）、中国光大银行、中国社会科学院等机构。1999-2000年德国法兰克福大学阿登纳基金会联合培养博士生，2005年美国国务院国际访问者项目（IVP）学者，2005-2006年中德DAAD-PPP项目（德国奥斯纳布吕克大学）学者，2010-2011年美国汉弗莱学者（HHFP，美国宾州州立大学）。

从事研究教学工作以来，主持或参与数十项国家社科重点、社科基金、教育部重大攻关、社科院、教育部、财政部、人社部、国家工商总局、北京市委、苏州工业园区等各类科研项目，发表论文逾百篇，著有《战略人力资源审计》（第1、2版）、《转型中的中国就业政策》、《劳动经济学》、《中国技能短缺治理》等（专著、合著、译著、教材）10多部。曾获北京市优秀人才资助计划、国家新世纪优秀人才计划、北京市哲学社会科学优秀成果一等奖、北京市教育教学成果奖（高等教育）一等奖、高等教育国家级教学成果奖二等奖、宝钢优秀教师奖等奖项。先后主持或参与信息与通信、金融、国际贸易、工贸、电力、石油天然气、农业、制造业、人才服务等多行业大型国有企业、民营企业、合资企业、上市公司以及政府部门等公共机构的战略人力资源咨询与培训项目近百项次。

联系方式：weiguoyang@ruc.edu.cn

唐鑑博士，中国人民大学教授，重庆工商大学客座教授。研究专长为人力资源管理、企业劳动关系管理、劳动争议处理等。职业经历如下：1993年，中国人民大学劳动人事学院研究生毕业后留校任教；1994-1995年，北京美星食品有限公司总经理；1995-2001年，北京高唐新文化发展有限公司总经理；1996-2001年，北京亚太央行金融研究中心主任；2001-2006年，中国人民大学劳动人事学院博士研究生；期间，两度赴德国Osnabrueck大学作人力资源管理的专题研究；2006-2007年，参加中组部和团中央组织的第七批博士服务团，在重庆工商大学挂职校长助理；2008-2009年，在美国乔治亚理工经济学院访学；2009年至今，任中国人民大学劳动人事学院党委副书记。

内 容 提 要

本书是大学人力资源管理、劳动经济学、社会保障及相关经济管理专业的基础课教材。本书是作者在长期教学及企业管理咨询实践的基础上,试图构建一个基于国内现实情况,体系相对完整的人事管理经济学教材。

全书共十章,包括人事管理经济学的发展与框架、组织与职位管理、招聘与甄选、培训与开发、晋升激励、薪酬与福利、绩效管理、团队、员工关系和人力资源管理的绩效。每一章都配有导读案例、延伸阅读、案例分析以及复习思考题,这是一本理论与实践紧密结合的教材。

作为“复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿”丛书之一,本书适合大学人力资源管理、劳动经济学、社会保障专业及相关经济管理专业师生作为教材使用,也可作为政府相关部门及企业人力资源主管的培训用书。

丛书编辑委员会

主 任 曾湘泉

执行主任 杨伟国

委 员 (按姓氏笔画顺序)

代 懋 王子成 李丽林 刘子馨 杨 俊

宋洪峰 陈玉杰 唐 镛 唐 乐 徐惠平

总 策 划 杨伟国 宋朝阳

总 序

复旦博学·21世纪人力资源经济学丛书

像“人力资源经济学系列”这样国内第一个全新的系列最好应该有一个总序,以交代起因、编写原则、内容结构等事项,从而更好地帮助读者乃至作者本人理解我们所做的工作。我们特别希望这个系列能够成为我国劳动与人力资源问题的经济学研究取得突破的标志,更希望它能为我国的劳动与人力资源事业的发展添砖加瓦。

本系列的起因有三:第一,学科。劳动与人力资源问题的研究发展到今天,也到了需要基于劳动经济学建立分支学科体系的时候了。到目前为止,经济学在劳动与人力资源的各个领域的研究都积累了大量的成果,但是这些成果还都散落于诸多的学术期刊之中。“综合集成”的努力已经开始,但还需要更大的努力,更需要更大的成效,这就是我们现在正在做的。我们沿着拉齐尔教授所开创的将经济学应用于人力资源领域分析的道路继续前行,并且走得更远、更好。我们的工作尝试为劳动与人力资源的经济学分析提供一个相对完善的学科体系,为人类知识的进步作出贡献。尽管我们的工作还存在着这样或那样的不足,但我们努力做得更好。这些努力也是对我国关于劳动与人力资源专业建设缺乏学科理论基础的争论的一个回应,这些争论极大地阻碍了劳动与人力资源领域研究的进一步深入和劳动与人力资源专业建设的进一步提升。

第二,现实。在西方发达国家,事关就业失业、劳动关系、薪酬收入、社会保障等劳动与人力资源的问题一直是社会舆论的焦点,也一直高居政府议事日程的重要位置,甚至直接关系到政府首脑的前途。在我国,这些问题自改革开放以来也日益得到社会和政府的高度关注。学术界对于这些问题多视角的探索和研究也取得了巨大进展。尽管如此,在我国,无论在政府宏观政策领域,还是在管理实践领域,甚至在学术研究领域,个人经验行为仍旧扮演着关键的角色,从而导致我们对劳动与人力资源问题的认识不够清晰,对这些问题的解决不够理想,对这些问题的宏观决策不够科学。我们的工作应该尝试为这些问题的思考提供一个具有针对性的学科基础,特别是需要基于经济学理论与分析工具的支持,而不是停留在描述性的水平上。

第三,人才。这是一个更大的问题,也是一个更为长远的问题。现代意义上的劳动与人力资源学科在中国还是很新的学科,但是我国在人才培养格局上却是发展很快,从高职到博士的不同层次的学历教育体系已建立起来。现在的问题是,在培养的课程设置上,无论是广度还是深度都没有得到明确的规划。高职与本科的课程相同,本科与硕士的课程相似,乃至硕士与博士的课程相近。我们的工作尝试为学生们的广度与深度学习准备一个参照系,同时也能为劳动与人力资源界同仁的终身学习提供更多的选择。

基于上述考虑,我们为本系列的编撰确定了三项基本原则,这是我们对所有主编和作者的要求。第一,前沿导向。与当下国内教材最大的不同是,本系列力求做到关注前沿的实践问题,探索成熟的理论体系,反映最新的研究进展,聚焦关键的经典文献。我们基于大量的研究文献展开对劳动与人力资源实践前沿问题的探讨,关注学科的最新发展,试图通过这种方式来倡导学生对本领域理论体系和经典文献的学习和把握。第二,实践导向。我们一直坚持的一个理念就是,在本系列中经济学是为更好地分析劳动与人力资源问题服务的,所以这个系列不是“经济学导向的”,而是“管理实践导向的”。我们遵循这种导向,按照劳动与人力资源管理实践者熟悉的思路和框架构建本系列的分析框架,提供更清晰的经济学分析工具,这样有助于他们更好地在原有思考的基础上增加经济学的分析方法,深化他们对某个领域问题的理解。同样,对于即将走上工作岗位的劳动与人力资源专业的学生而言,他们也不会按照经济学的思路去进行管理,而且学校所学课程均以管理分析模式为主导,所以我们这种考虑也会让他们以最小的成本增强自己对管理的理解力。第三,思维导向。我们希望读者获得理论知识,但是我们更希望他们理解理论。我们似乎越来越不喜欢理论,大多数情况下,这是因为我们缺乏较好的理论训练,也是因为我们更倾向于习以为常的个人经验;我们没有也无法发现理论的价值。而思维能力的训练则非基于理论基础不可。在本系列中,我们关注了管理实践、理论模型、研究方法、研究综述、重点文献等每一个学习环节,旨在传授知识的过程中,潜移默化地借助于理论来培养良好的思维习惯。

本系列的策划准备历经5年时间。最早在2006年,我们试验性地在中国人民大学使用拉齐尔教授的《人事管理经济学》作为教材给本科生讲授人事管理经济学。但是,在教材使用的过程中,我们觉得可以编撰一本更适合中国学生的人事管理经济学教材。随之,我们发现经济学已经渗透到几乎每一个劳动与人力资源的分支领域(尽管非常分散)。我们开始着手收集整理文献,并循着这个思路,逐渐整理出八个相对清晰的领域,从而构成今天这个系列。它涵括了人力资源管理、总报酬、劳动与雇用法、劳动关系、薪酬、职业发展、社会保险、人力资源治理等当今劳动与人力资源领域最重要的方面,具体包括《总报酬经济学》(曾湘泉、宋洪峰主编)、《劳动与雇用法经济学》(杨伟国、代懋主编)、《人事管理经济学》(杨伟国、唐鑑主编)、《薪酬经济学》(杨伟国、

陈玉杰主编)、《劳动关系经济学》(李丽林主编)、《职业发展经济学》(杨伟国、王子成主编)、《社会保险经济学》(杨俊主编)、《人力资源治理经济学》(杨伟国、唐乐主编)。

我们每一位主编和作者都秉承严谨规范的态度,付出了艰辛的劳动和努力,但这个系列也是一项全新的、探索性的工程,我们的学术功底、专业理解与研究积累都还存在欠缺,其中必然还有许多不足甚至不对的地方,文责自负;特别是由于参与编写的作者较多,写作风格各有差异,内容层次定位不尽一致,虽经总编协调,也仍存有缺憾。我们期待着读者、学界及业界同行的批评指正,更祈望业内大家支持、扶持、参与、指导、主导这个学科的进一步发展,为我国劳动与人力资源实践提供更加科学的理论基础和分析框架。

我们特别感谢复旦大学出版社对这个系列的大力支持。复旦大学出版社与劳动人事学院合作多年,他们秉承“学术为先”的理念,克服市场压力,为我们学院的学者们创造了传播专业知识的大好机会,取得了卓越的成就。在这里,我们尤其要感谢复旦大学出版社的宋朝阳老师,他是真正的学术出版人。最后,我们特别感谢各位作者所付出的专业精神和全心投入。

中国人民大学劳动人事学院院长
中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长
曾湘泉

中国人民大学劳动人事学院教授,博士生导师
中国人民大学中国人力资本审计研究所所长
中国人民大学中国就业研究所副所长
杨伟国

2011年10月28日

前言

人 事 管 理 经 济 学
P e r s o n n e l E c o n o m i c s

人事管理经济学创始人拉齐尔曾说：“个人和他们的行动共同缔造了创新、更高的经济增长、更多的就业机会、更好的产品，而这一过程正是现代经济和企业发展的秘密所在。”^①这既是人力资源管理实践日益受到关注的原因，也是经济学关注这个过程的原因——解释这个过程是经济学的必然使命。自 20 世纪 80 年代初开始，经济学家将目光投向企业内部的人力资源管理问题，并在商学院中开设了用经济学分析企业人事管理问题的相关课程。经过三十年的发展，人事管理经济作为劳动经济学研究领域中一朵奇葩，以独特的视角、严谨的分析和丰硕的研究成果吸引了世人的注意，大量学者投身到该领域中来，为该学科的发展作出了巨大的贡献，这当中首推拉齐尔。

拉齐尔的《人事管理经济学》(*Personnel Economics for Managers*)一书，几乎囊括了人力资源管理的所有重要问题——雇员招募、报酬结构、人力资本、员工流动、信号、晋升激励、团队、福利、绩效考评、授权等，标志着这一领域已经初步建立起基本的理论体系，但是专题式的风格使得该书更像是研究论文的合集^②。2009 年，拉齐尔和吉布斯在该书的基础上又出版了第二版《实践中的人事管理经济学》(*Personnel Economics in Practice*)，建立了基于组织设计和人事管理的系统分析框架。全书包含四大部分：人员分类和雇员投资(确定雇用标准、招聘、技能投资、员工流动管理)；组织和职位设计(决策制定、组织结构、工作设计)；绩效薪酬(绩效评价、绩效奖励、基于职业生涯的激励、期权和高管薪酬)；其他(福利、员工关系等)。拉齐尔的这两部教材俨然已成为这一领域迄今为止最为权威的教材^③。

最早萌生编写本教材的想法源于我们在中国人民大学劳动人事学院给本科生开

① Edward P. Lazear, Michael Gibbs, 2009, *Personnel Economics in Practice (Second Edition)*, New York: John Wiley & Sons, Inc. p. ix.

② [美] 爱德华·拉齐尔：《人事管理经济学》，北京：生活·读书·新知三联书店、北京大学出版社，2000 年，第 8—65 页。

③ Edward P. Lazear, Michael Gibbs, 2009, *Personnel Economics in Practice (Second Edition)*, New York: John Wiley & Sons, Inc.

设的人事管理经济学课程,学生对该课程表现出了强烈的兴趣,他们在课堂上的积极反应和好评使我备受鼓舞。另外,尽管国内已经有很多学者投身于人事管理经济学的研究,但是迄今为止并没有一本既能结合国内企业现实,又有完整体系的人事管理经济学教材。大部分教材对人力资源管理问题的探讨,无论是在分析方法还是内容上都是基于管理学的。因此,在编写2010年东北财经大学出版社出版的《劳动经济学》一书时,我们已将人事管理经济学中讨论的重点问题作为劳动力需求部分的精细化与扩展纳入传统的劳动经济学分析框架,试图为国内传统的劳动经济学教学注入一丝活力,揭开国内人事管理经济学研究的新一页^①。但是,由于该书中对人事管理经济学问题的探讨是从劳动经济学最新学科发展的角度引入的,所以在分析框架和内容的完整性方面还略显单薄。

基于对上述问题的考虑,我们尝试编写一本基于国内现实情况,体系相对完整的人事管理经济学教材。这本教材从逻辑结构上分为四部分。第一部分具有导言性质(第1章),关心人事管理经济学的发展、人事管理经济学的学科边界及人事管理经济学的分析框架。第二部分试图采取高度简洁的方式来解释人力资源基础结构(Human Resource Infrastructure)——组织与职位管理(第2章)。第三部分历来是人力资源管理的重点——人力资源管理功能。我们尊重这样的定位,先后探讨招聘与甄选(第3章)、培训与开发(第4章)、晋升激励(第5章)、薪酬与福利(第6章)、绩效管理(第7章)、团队(第8章)以及员工关系(第9章)等问题。第四部分则是整个人力资源管理的核心及其价值所在——人力资源管理的绩效(第10章)。每章均以一则案例切入对具体问题的分析讨论,通过章末小结对重要知识点进行提炼,利用复习思考题和案例分析题加深学生对具体内容的理解和掌握,学有余力的学生则可以借助推荐阅读资料和网上资料拓宽视野。这样的章节安排和基于人力资源管理实践活动的经济学分析便于学生理解。教材中所引用的参考文献都是认真挑选的,可以作为文献选读练习的材料,对学生有极大的好处。

在本书的大纲设计和编写过程中,我们力争实现三个方面的创新。第一,关注学科的最新发展。与当下国内其他教材最大的不同是,本书在力求体系完整的同时,基于大量的研究文献引入了对管理实践前沿问题的探讨,关注学科的最新发展。第二,建立人力资源管理的经济学分析框架。早期的人事管理经济学,其经济学的色彩非常浓厚;而在本书中,我们试图强化人力资源管理的色彩,拉齐尔的新书也体现了这种努力。在我们看来,人事管理经济学更多地是为人力资源管理者提供分析工具,因为这个领域传统上并没有坚实的学科基础,缺乏科学的分析手段,因此,我们尝试提供一个经济学的工具,使得每一位读者都能够深入领会各个理论要点和各项管理技术的经济

^① 杨伟国:《劳动经济学》,大连:东北财经大学出版社,2010年。

含义及应用,旨在通过经济学来透视人力资源管理并为人力资源管理提供决策建议。第三,侧重对学生思维方式的锻炼。我们在介绍是什么、怎么做的同时,更倾向于向读者解释为什么这么做,这么做会产生什么样的影响。我们关注所有主要论题的实践操作、核心理论、基本研究工具,以及理论的未来发展方向和实证应用领域的启示,在向 学生传授知识的同时,培养其良好的思维习惯。总而言之,本教材试图更好地呈现人事管理经济学的最新发展、更深入地揭示人力资源管理的经济学基础、更侧重学生思维方式的锻炼。

遵循以往我们编写教材的惯例,在本书的写作过程中也研究了国内外许多相关教材(含不同版次)。最后,我们以拉齐尔《人事管理经济学》(第一、二版)为基本原型,特别考虑人力资源管理的体系结构,并结合本科生的学习需求,最终确定写作大纲。本书初稿写作安排如下:杨伟国、陈玉杰撰写前言与第1章,曲海慧、唐镛、陈玉杰撰写第2章,陈玉杰、张成刚撰写第3章,杨珂、唐镛撰写第4章,罗西撰写第5章,陈玉杰、王隋强撰写第6章,毛吾慰、唐镛撰写第7章,文彦蕊撰写第8章,史珍珍、唐镛撰写第9章,毛吾慰、唐镛撰写第10章。部分章节的人力资源管理原理部分基于作者们在《发电企业人力资源管理理论与实践》中的成果而作了进一步更新完善。主编在审阅初稿后提出详细修改意见,并直接提供相关文献要求作者修改完善。随后,陈玉杰博士对全书作了独立统稿,主要任务是统一格式规范、章节衔接、语言文字等,并根据章节情况适当增加最新研究文献,大部分章节修改至第七稿。最后,杨伟国再次修稿、统稿、定稿。全书历经八稿而最终定稿。

尽管秉承严谨规范的态度并付出了辛苦的劳动,但是由于编者学术功底、专业理解与研究积累上的欠缺,本教材必定还存在着许多不足、不当乃至不对的地方,编者理当承担一切责任。特别是由于参与编写的作者较多,写作风格各有差异,内容层次定位不尽一致,虽经主编较大篇幅调整,仍存有缺憾。我们祈望读者和学界同仁批评指正,共同促进国内人事管理经济学的发展,为我国人力资源管理实践提供更加科学的理论基础和分析框架。最后,作为主编,我们特别感谢各位作者的专业精神以及复旦大学出版社岑品杰老师的大力支持。

杨伟国 唐 镛

2011年10月10日

目 录

人 事 管 理 经 济 学
P e r s o n n e l E c o n o m i c s

第 1 章 人事管理经济学的发展与框架	001
学习目标	001
引例	001
1.1 人事管理经济学的发展与价值	003
1.2 人事管理经济学的边界	005
1.2.1 劳动经济学与人事管理经济学	005
1.2.2 人事管理经济学与人力资源管理	007
1.3 人事管理经济学的框架	008
本章小结	010
复习思考题	011
案例分析	011
推荐阅读资料	013
网上资料	013
第 2 章 组织与职位管理	014
学习目标	014
引例	014

2.1 组织架构	015
2.1.1 组织架构的类型	016
2.1.2 组织架构的决定因素及影响	018
2.1.3 组织内的相互依存及组织架构的变动	019
2.1.4 经营环境对组织架构的影响	021
2.2 职位管理	023
2.2.1 职位流量	023
2.2.2 职位空缺	024
2.2.3 职位定价	026
2.3 最优组织架构下的人力资源管理	028
2.3.1 最优组织架构的判断标准	028
2.3.2 基于职位还是能力的人力资源管理	029
本章小结	030
复习思考题	031
案例分析	031
推荐阅读资料	032
网上资料	032
第3章 招聘与甄选	033
学习目标	033
引例	033
3.1 员工招聘渠道	034
3.1.1 招聘渠道类别	035
3.1.2 招聘渠道的选择	038
3.1.3 互联网招聘	041
3.2 任职资格的确定与员工甄选	044
3.2.1 任职资格：技能选择	044
3.2.2 任职资格：风险选择	045

3.2.3 员工甄选	047
3.3 雇用歧视	050
3.3.1 雇用歧视的个人偏见模型	050
3.3.2 雇用歧视的统计性歧视模型	052
3.3.3 雇用歧视的非竞争歧视模型	053
3.3.4 职业性别隔离	055
本章小结	058
复习思考题	059
案例分析	059
推荐阅读资料	060
网上资料	061
第4章 培训与开发	062
学习目标	062
引例	062
4.1 在职培训	063
4.1.1 在职培训的成本和收益	064
4.1.2 在职培训的分类及影响因素	064
4.2 一般在职培训	066
4.2.1 一般培训的理论解释	067
4.2.2 影响一般在职培训投资决策的因素	069
4.2.3 一般培训与福利的关系	071
4.3 特殊在职培训	072
4.3.1 特殊在职培训的成本与收益	072
4.3.2 特殊培训与一般培训之间的博弈	073
本章小结	075
复习思考题	076
案例分析	076

推荐阅读资料	078
网上资料	078
第5章 晋升激励	079
学习目标	079
引例	079
5.1 为什么要晋升	080
5.1.1 晋升体系	081
5.1.2 晋升过程	082
5.2 晋升方法	084
5.2.1 排序锦标赛模型	085
5.2.2 工资结构对激励的影响	087
5.2.3 不确定性因素对激励的影响	089
5.3 晋升还是空降	090
5.3.1 为什么需要空降	091
5.3.2 晋升和空降的利弊比较	092
本章小结	095
复习思考题	095
案例分析	096
推荐阅读资料	097
网上资料	097
第6章 薪酬与福利	098
学习目标	098
引例	098
6.1 资历薪酬	100
6.1.1 陡峭的年龄—薪酬曲线	101
6.1.2 资历薪酬评价	103

6.2 绩效薪酬	105
6.2.1 基于个体层面的绩效薪酬计划	106
6.2.2 基于群体层面的绩效薪酬计划	107
6.2.3 绩效薪酬计划的评价	109
6.3 高管薪酬	111
6.3.1 高管人员的薪酬组成	112
6.3.2 高管薪酬影响因素的实证结论	115
6.4 福利	117
6.4.1 福利的基本概念及内容	118
6.4.2 薪酬与福利的关系：无差异曲线	119
6.4.3 企业提供福利的经济学分析	120
本章小结	122
复习思考题	123
案例分析	123
推荐阅读资料	125
网上资料	125
第7章 绩效管理	126
学习目标	126
引例	126
7.1 绩效考核的主体	127
7.1.1 绩效考核的不同主体	128
7.1.2 不同考核主体的选择	129
7.1.3 360 度绩效反馈技术	130
7.2 绩效考核的规则	131
7.2.1 绩效考核的频率与标准	131
7.2.2 绩效考核规则的委托代理框架	133
7.2.3 绩效考核是否能起作用	134