

不完全合同理论 框架下的

激励强度选择及其应用

BUWANQUANHETONGLILUNKUANGJIAXIADE
JILIQIANGDUXUANZEJIQIYINGYONG

蒋媛媛 著



对外经济贸易大学出版社

University of International Business and Economics Press

不完全合同理论框架下的 激励强度选择及其应用

蒋媛媛 著

对外经济贸易大学出版社
中国·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

不完全合同理论框架下的激励强度选择及其应用 /
蒋媛媛著. —北京: 对外经济贸易大学出版社, 2011
ISBN 978-7-5663-0201-4

I. ①不… II. ①蒋… III. ①企业 - 经济合同 - 研究
IV. ①F273.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 224292 号

© 2011 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

**不完全合同理论框架下的
激励强度选择及其应用**

蒋媛媛 著

责任编辑: 许 磊 汪 洋

对外经济贸易大学出版社

北京市朝阳区惠新东街 10 号 邮政编码: 100029

邮购电话: 010-64492338 发行部电话: 010-64492342

网址: <http://www.uibep.com> E-mail: uibep@126.com

唐山市润丰印务有限公司印装 新华书店北京发行所发行

成品尺寸: 148mm × 210mm 6.875 印张 198 千字

2011 年 12 月北京第 1 版 2011 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5663-0201-4

印数: 0 001 - 1 500 册 定价: 20.00 元

辽宁省哲学社会科学规划基金项目

序

现代经济学中的合同（或译作“契约”）概念，实际上是将所有的市场交易（无论是长期的还是短期的、显性的还是隐性的）都看做是一种合同关系，并将此作为经济分析的基本要素。因此，组织内部激励机制的设计就是一份合同的设计。在一般意义上，激励问题是管理学科的核心问题之一。例如，泰罗制从本质上说是一种激励机制，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，从而提出的激励机制不同。不过，管理学关注更多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。

很多学者认为，经济学的激励理论就是指信息经济学，随着“逆向选择”、“道德风险”、“不可验证性”等概念逐渐被人们认知，针对这些机会主义，人们需要设计相应的激励机制来规避或限制其发生，于是，委托—代理框架下的机制设计研究开始成为信息经济学的核心问题，这一部分内容又被称为“委托—代理理论”（Principal-agent Theory）、“激励理论”（the Theory of Incentives）或“机制设计理论”（Mechanism Design Theory），拉丰和马赫蒂摩（Jean-Jacques Laffont & David Martimort）是这一领域的典型代表。他们认为，激励理论主要研究“如何设计一个契约来驱动代理人为委托人的利益行动”。另外，还有一种狭义的激励理论指人事管理经济学（Edward Lazear, 1995），专门研究企业内部的激励问题，具有更强的应用色彩，是信息经济学

2 不完全合同理论框架下的激励强度选择及其应用

在企业内部激励机制设计中的应用。

实际上，作为一个专门研究领域的人工激励机制设计和实施的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。20 世纪 50 年代后期至 60 年代，企业管理者的多目标模型开始流行，这些模型从不同的角度表达了掌握控制权的管理者与拥有所有权的股东之间的利益目标差异，并提出了代理制企业中如何激励管理者以符合股东利益目标的新问题。进入 20 世纪 70 年代以后，一方面由于科斯、威廉姆森等人在新制度经济学方向上的研究，另一方面由于信息经济学、合同理论在微观经济学领域的突破，现代企业理论在近 20 年里取得了迅速的发展，激励问题也成为其中非常重要的研究课题。

因此，关于激励的经济学理论异常复杂，涉及到诸多学科分支，比如信息经济学中的机制设计理论（Mechanism Design Theory, MDT）、新制度经济学中的交易成本经济学（Transaction Cost Economics, TCE）和产权理论（Property Rights Theory, PRT）、激励理论（the Theory of Incentives）、合同理论或称契约理论（Contract Theory）……，这些看似不尽相同的学派在激励这个问题上纠缠不清且相互交叉，学者们的界定也非常混乱。

本书对现有的激励文献进行了认真的梳理和综述，总结了合同理论的脉络演进过程，并提出完全合同理论由信息经济学及其方向上的研究发展而来，而不完全合同理论由新制度经济学及其方向上的研究演变而来。本书认为在完全合同框架下，激励机制在组织中是有效可行的，人们只要设计出合理的激励机制就能够解决由于信息不对称带来的机会主义问题，比如：针对“逆向选择”的拍卖机制和针对“道德风险”的经理人股票期权制度。但现实似乎并不如完全合同理论所描述的那样，现实情况的复杂

性、经验数据的实证结果表明激励均衡可能并不存在。也就是说，完全合同理论框架下的激励制度存在激励偏差和激励扭曲。

于是，本书集中讨论了作为“合同”的激励机制的不完备性、激励所造成的偏差与激励强度问题。依托于不完全合同理论，本书尝试分析了造成激励偏差的原因，并针对各种可能的激励机制列举出不同的合同应用形式。实际上，激励偏差与激励扭曲问题在当前中国企业与其他组织中激励机制设计与实施的实践中普遍未能得到足够的关注，并引起了一系列严重的问题。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，他们迫不急待地要加以利用。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的激励机制成了一些管理者普遍乐于采用的方式，从而产生了很多本可避免的问题和偏差。

本书认为并不存在完备的激励合同，激励的不完备性越强，就越不应该采取高强度的激励体系，因为强度大的激励体系在不完备的制度条件下反而会带来更大的激励扭曲与激励偏差，所以应该谨慎使用强激励制度，甚至在有些情况下应该选择弱激励制度。本书将此观点应用于高校教师人事激励改革问题，认为高校内部激励机制也应选择强度较弱的激励机制，对于“晋升制”或者“聘任制”来讲，“终身教职制”恰好是一种弱激励的安排。因此，可以将终身教职制作为未来高校教职制度改革的方向，这是一种更具有效率优势的制度安排，虽然在此时一定会有一部分人在获得终身教职职位后选择偷懒。

应该说，本书作为激励理论方面的扩展和应用性的尝试，作者做了很多的工作，为读者提供了一个较为新颖的视角。本书对

4 不完全合同理论框架下的激励强度选择及其应用

于高等院校、事业单位人事部门以及经济学相关学科的学者来说都是一本可供参考的读物，虽然书中的内容还有很多不足之处和未尽研究，但书中的观点仍然可以引起人们对于包括事业单位在内的人事制度改革问题更多的思考。总之，作者将经济学视野应用于教育改革，在教育经济学领域算是一种质朴的回归，也希望在这些领域能够起到抛砖引玉的效果。当前来看，相关交叉学科的诸多领域都等待着年轻学者们的探索与研究，我也希望更多的像作者这样的年轻人在未来的科研道路上稳中求进，扎实发展。

王 询

2011 年 10 月

前 言

在理想的完全竞争市场中，亚当·斯密那只“看不见的手”有效地配置了经济资源，使人们在对自身利益的追求中贡献于社会利益的实现，从而不需要人为地设计激励制度。但是，现实情况远比新古典的理论框架复杂得多，总体上看，阿罗—德布鲁传统框架受到两个重要理论的挑战：一个来自信息经济学家们的责难：在信息不完全的情况下，一般均衡的结论是否还能成立。比如，阿克洛夫的二手车模型就说明，在信息不对称情况下，互利的交易将很难甚至不能实现。这类理解推动了信息经济学和机制设计理论的发展。1996年、2003年和2007年诺贝尔经济学奖就授予了在这个方向上作出突破性贡献的8位经济学家。他们和他们的追随者所做的工作，构成了完全合同理论的基本内容。另一个挑战来自科斯及其追随者，科斯在1937年《企业的性质》中责难传统经济学：如果市场配置资源这样有效，为什么会有企业存在；反之，如果企业总能更好地配置资源，那又怎么会有市场。科斯本人用这两种组织形式在协调经济活动时各自发生的交易成本来解释这种并存现象，在这个方向上发展并取得有影响成果的交易成本学派和产权学派（或者泛指新制度经济学）最终构成了不完全合同理论的主要内容。因此，由于存在信息不对称、交易成本和其他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，从而就产生了对人为设计激励制度的需要。或者说，激励制度的设计就是一份合同的设计，需要设

2 不完全合同理论框架下的激励强度选择及其应用

计一种合同来激励或解决组织内部的效率问题。

从以前的激励理论相关分析来看,学者们的观点几乎全部建立在信息不对称情形下的委托—代理框架下,在这样的背景下设计出的激励合同,其前提就是合同是完备的,因此才能针对委托人与代理人利益不一致,同时委托人又无法观察代理人的行动这样的情形下设计出合理的制度,从而约束代理人的行为使其符合委托人的利益。针对不对称信息情形,激励问题可以分为两大类:一是隐藏信息,一是隐藏行动。前者指拥有信息的当事人向另一方隐藏该信息,后者指缺乏信息方无法观测到拥有信息方的行动。隐藏信息问题通常被称做“逆向选择”,隐藏行动问题通常被称为“道德风险”。针对这些机会主义行为而设计出的激励机制在实践中的应用有:针对“逆向选择”的拍卖机制和针对“道德风险”的经理人股票期权制度。因此在完全合同框架下,激励机制在组织中是有效可行的,我们只要设计出合理的激励机制就能够解决由于信息不对称带来的机会主义问题。但学者们逐渐意识到,现实似乎并不如完全合同理论所描述的那样:现实情况的复杂性、经验数据的实证结果表明激励均衡可能并不存在、股票期权等激励方法并没有起到预期的作用。也就是说,完全合同理论框架下的激励制度存在激励偏差和激励扭曲。

不完全合同理论的发展为激励机制提供了另一种声音:由于有限理性、交易成本或者第三方不可验证等原因,并不存在对人们的行为进行衡量的完美方法。那么在这样的前提下,如果人为地设计并选择所谓合适的激励合同,必然带来激励偏差或者激励扭曲。可是这样又会出现更为有趣的问题:既然总是承认合同的不完备性,那么人们探讨合同又有什么样的意义呢?不论怎么设计制度来避免合同不完备问题,这个设计出来的制度也是不完备的,那就更不可能解决原先的不完备状态,这不就陷入了死循环

的逻辑吗？本书的分析正是在这样的研究背景下展开的。

本书认为，激励理论以提供激励机制为主要研究内容，她不仅与信息经济学交叉重合，也与新制度经济学密不可分。激励合同是不完备的，不论是从激励形式上的缺陷、行动和结果的不确定性还是产品考核以及履约问题等方面来评价，并不存在对人们的行为进行衡量的完美方法，如果人为地设计并选择所谓合适的激励合同，必然带来激励偏差或者激励扭曲。因此，不完全合同理论才是研究激励机制并避免激励偏差的更为合适的理论平台。本书的最终结论是：由于交易成本、有限理性等原因，完备的激励合同并不存在，而在激励合同不完备的情形下，越是强度大的激励体系越会带来较大的激励偏差，所以应该谨慎使用强激励制度，甚至应该选择弱激励制度。

当然，弱激励制度所产生的激励偏差小于强激励，但其正向激励作用也弱于强激励。因此，在采用弱激励机制的同时，需要利用其他途径提高代理人的努力水平和减少其行动偏差。加强监督可以在一定程度上弥补弱激励的不足，但加强监督与使激励机制完备化和加强激励存在同样的问题。加强监督需要增加监督成本，并且在某些情况下，监督同样不可能是完备的，而且监督也具有破坏雇员主动性、抑制创造性和造成关系紧张等副作用。解决这一问题的另一种途径是创造和谐的工作气氛、形成良好的人际关系、合理的非正式规则和关系规范等有益的组织文化。在现实情形中，计件工资与固定工资、锦标赛、隐性激励等激励机制的成功应用便是对弱激励强度的一种很好说明。

最后，本书将弱激励制度应用于高校教师教职制度之中，并试图推广这样一个观点：高校内部的激励机制也应选择强度较弱的激励机制，相对于晋升制或者聘任制来讲，终身教职制恰好是一种弱激励的安排。因此，可以将终身教职制作为未来高校教职

4 不完全合同理论框架下的激励强度选择及其应用

制度改革的方向，当高校教师的能力与努力不可观察时只提供“非升即走”的终身教职岗位能够替委托人节约信息租金，因而也许是一种更有效率优势的制度安排。

蒋媛媛
2011 年 10 月

目 录

第 1 章 导言	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究内容	8
1.3 研究方法	10
1.4 创新点	11
1.5 结构安排	14
第 2 章 文献综述	17
2.1 合同理论	17
2.2 信息经济学与完全合同理论	24
2.2.1 信息经济学的界定与理论发展	25
2.2.2 信息经济学的主要内容	33
2.2.3 信息经济学与完全合同	34
2.3 新制度经济学与不完全合同理论	37
2.3.1 新制度经济学的界定与理论发展	37
2.3.2 新制度经济学的主要内容	43
2.3.3 新制度经济学与不完全合同	50
2.4 激励理论	55
第 3 章 完全合同框架下的激励机制设计	63
3.1 针对“逆向选择”的激励机制设计	63
3.1.1 基本模型	64
3.1.2 一个应用：拍卖机制	71

2 不完全合同理论框架下的激励强度选择及其应用

3.2 针对“道德风险”的激励机制设计	76
3.2.1 基本模型	77
3.2.2 一个应用：股票期权	80
3.3 完全合同框架下的激励偏差	84
3.3.1 “逆向选择”与激励偏差	84
3.3.2 “道德风险”与激励偏差	90

第4章 完全合同框架下的激励偏差原因分析

4.1 激励机制形式上的局限	95
4.1.1 货币性激励报酬的缺陷	95
4.1.2 非货币性激励报酬的缺陷	97
4.2 行动与结果间的不确定性	99
4.2.1 行动的不可观察性	100
4.2.2 结果的随机性	102
4.3 产品考核问题	103
4.3.1 绩效主观性考核	104
4.3.2 产品质量考核	106
4.3.3 多任务考核	109
4.3.4 团队产品考核	112
4.4 履约过程中的问题	116
4.4.1 有限理性	116
4.4.2 履约障碍	117
4.4.3 影响成本	119

第5章 不完全合同框架下的激励强度选择

5.1 不完全合同与激励机制设计	124
5.1.1 基本模型	125
5.1.2 制度安排	127
5.2 激励强度	135

5.2.1 激励强度原理	135
5.2.2 不完全合同与激励强度选择	138
5.3 激励偏差的尝试性解决	142
5.3.1 计件、计时与固定工资	143
5.3.2 锦标赛	144
5.3.3 隐性激励	146
第6章 激励强度选择在高校教职制度中的应用 ...	149
6.1 我国高校教职制度的发展历史与现状分析	149
6.1.1 计划体制下的高校教师教职制度	149
6.1.2 转轨背景下高校教师教职制度改革实践	151
6.1.3 高校教职制度改革质疑	154
6.2 我国高校教师激励机制构建及经济学解释	156
6.2.1 高校教职制度中的委托代理关系与信息 非对称	156
6.2.2 高校教师激励机制偏差分析	157
6.2.3 晋升制、聘任制与终身教职制的比较	165
6.2.4 高校教师激励机制改革方向探讨	179
第7章 结论与未尽研究	181
参考文献	185
后记	199

图 目 录

图 1 - 1	章节逻辑结构图	16
图 2 - 1	合同理论与新古典经济学的批判与传承关系	21
图 2 - 2	信息经济学与完全合同理论的关系与发展	34
图 2 - 3	新制度经济学的发展脉络	43
图 3 - 1	两类劳动力的无差异曲线	86
图 3 - 2	分离均衡不存在	88
图 5 - 1	时间线示意	126

表 目 录

表 2-1	新制度经济学的基本分类	44
表 2-2	TCE、PRT 与完全合同理论的区别	54
表 2-3	委托—代理框架下的激励内容	59
表 2-4	激励理论两大分支的区别	62
表 4-1	主观绩效评价错误	105
表 5-1	TCE 框架下组织形式的分立结构	128
表 6-1	教师个人绩效指标体系	167
表 6-2	某高校教学、专职科研系列岗位分级设置条件 及等级	168
表 6-3	某高校教学、专职科研人员岗位津贴标准表	169