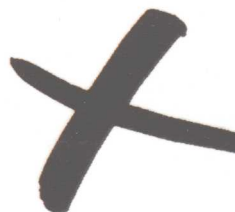


达观

(第2期)

INSIGHT AND WISDOM

经典商业人文书精缩读本



薪水经济学

- 为什么那个傻瓜赚钱比我多
- 老板和你谁该拿高薪
- 内部创业加薪有几招
- 金钱与幸福如何兼得



中信出版社·CHINACITICPRESS

达观 (第2期)

INSIGHT AND WISDOM

经典商业人文书精缩读本

新永经济学

中信出版社
CHINA CITIC PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

薪水经济学 / 邱恒明主编. —北京: 中信出版社, 2009.9

(达观; 2)

ISBN 978-7-5086-1655-1

I. 薪… II. 邱… III. 企业管理—劳动工资管理—研究 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 148600 号

薪水经济学

XINSHUI JINGJI XUE

主 编: 邱恒明

策划推广: 中信出版社 (China CITIC Press) + 《达观》编辑室

出版发行: 中信出版集团股份有限公司 (北京市朝阳区和平街十三区 35 号煤炭大厦 邮编 100013)
(CITIC Publishing Group)

承 印 者: 中国电影出版社印刷厂

开 本: 787mm×1092mm 1/16 印 张: 10.5 字 数: 100 千字

版 次: 2009 年 9 月第 1 版 印 次: 2009 年 9 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5086-1655-1/F.1714

定 价: 20.00 元

版权所有 · 侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。

服务热线: 010-84264000

<http://www.publish.citic.com>

服务传真: 010-84264033

E-mail: sales@citicpub.com

author@citicpub.com

卷首语

从经济学“理性人”的假设出发，经济学家史蒂文·兰兹伯格在《为什么不向美丽征税》中证明：“工资与肤色无关”。在《性越多越安全》中，史蒂文·兰兹伯格又用“成功驱动力”的原理证明：在受教育程度和经验相等的情况下，美女往往能比其他人多挣5%的工资。

借助《怪诞行为学》能了解到，其实我们生活在两个世界里。一个以社会交换为特征，另一个以市场交换为特征。如果把市场规范引入社会交换，就违反了社会规范并且伤害了社会的关系。所以，向岳母的盛宴付钱，向未来的浪漫伴侣提分摊约会所需的费用，都是尴尬和不可取的。

借助《为什么那个傻瓜赚钱比我多》、《富人的理财习惯》、《鸡尾酒经济学：酒会闲话经济循环》等图书，我们能认识到，只有投资才能让薪水越涨越高。《快钱：如何利用现有条件快速增加收入》的相关章节则提供了如何进行内部创业的技巧，作者珍妮特·斯威策还贡献出与雇主协议加薪的方法。

我们相信，通过对13本优秀经济学通俗读物中有关薪水问题的精简并进行有条理地组合后，呈现出来的《达观》第2期——“薪水经济学”，是一本对薪水最全面、最深入解读的全新读本。它能告诉我们加薪、高薪都有经济学道理，都有规律可循。了解并掌握此类规律，你我将不再为薪水发愁。

最后需要提醒，在讲述工资分布原理、如何赚更多的薪水、如何通过投资理财增加收入之后，我们需要了解，薪水经济学与幸福学的关系。根据罗伯特·弗兰克提出的“平行世界理论”，最初，随着收入的增加，幸福感会迅速增加，越有钱越幸福；然而存在某一个点，当收入超过这个点时，幸福感并不会随着收入的增加而增加，反而有可能减少。

千万记住：莫要过分在意自己的所得，幸福人生才是我们最终的追求。

《达观》编辑部

目录 Contents

第一部分 薪水高低的经济学解读

第一章 老板和你谁该拿高薪 / 3

- ◎ 办公室的生活为何令人沮丧 /3
- ◎ 业绩工资并不适合所有行业 /4
- ◎ 经济学家为你加薪 /7
- ◎ 都是公司“锦标赛”惹的祸 /10
- ◎ 锦标赛鼓励员工间相互使坏 /13
- ◎ CEO的薪水与他的任何决策无关 /15
- ◎ 老板的业绩薪酬几乎为零 /17
- ◎ CEO总能大赚一笔 /20
- ◎ 一家黑店的启发 /22

第二章 薪水高低与肤色无关 / 25

- ◎ 肤色歧视的成本 /25
- ◎ 股东才是受害者 /29
- ◎ 挣得少的真正原因 /30

第二部分 薪水学怪现状

第三章 丑女要少挣5% / 37

- ◎ 成功驱动力 /37
- ◎ 绝对财富与相对财富 /43

第四章 我们白干活高兴，干活赚钱反而不高兴 / 49

- ◎ 付费给你的岳母 /49
- ◎ 实验 /51
- ◎ 不要问我价格几何 /55
- ◎ 社会规范很难重建 /56

第五章 中国人勤劳却不富有 / 59

- ◎ 制度资本与制度成本 /60
- ◎ 对中国经历的一种解释 /61
- ◎ 经济增长靠什么 /64
- ◎ 为什么强调第三产业 /69

第六章 最低工资法保护不了穷人 / 71

- ◎ 最低工资法剥夺了一些人工作的权利 /73
- ◎ 政府法规提高工资是最糟的方式 /74

第三部分 如何更有钱

第七章 为什么那个傻瓜赚钱比我多 / 79

- ◎ 你到底哪一点做错了 /81
- ◎ “傻瓜有钱人”总是特立独行 /82

◎骨子里的“愚笨”让我成为有钱人 /84

◎彻底颠覆此前“正确”的思维模式 /84

第八章 储蓄是薪水节节攀升第一步 / 89

◎与其控制支出，不如想办法增加收入 /91

◎在勒紧裤腰带的同时注意不要肥了银行 /93

第九章 把握内部创业机会 / 95

◎内部创业是什么 /96

◎寻找你的雇主生意中蕴藏的机会 /98

第十章 与老板协议加薪 / 101

◎雇员很少能从想法中获得薪酬 /102

◎这是比商业计划更好的方式 /102

◎在你谈论收益分成之前，要先谈论收益 /103

◎展示你的计划是你日常工作之外的独立部分 /104

◎不要让你的雇主建议薪酬方式 /104

◎得到薪酬的不同方式 /104

◎最后一句话：不要辞去你的日常工作 /110

第十一章 你是何种类型投资者 / 111

◎烧木柴型 /112

◎专一型 /114

◎“脚踩多条船”型 /115

◎使用大火炉型 /117

◎发电型 /118

◎总结：一个参考点 /120

第十二章 普通投资人该有的投资策略 / 123

◎平均化的全球配置 /123

◎超越基准 /125

◎简单的价值 /126

第四部分 金钱与幸福的经济学论证

第十三章 钱，能买到幸福吗 / 131

◎幸福也可以量化 /133

◎幸福的经济学 /135

第十四章 幸福学和经济学 / 141

◎经济发展与幸福 /143

第十五章 快乐工作：金钱与幸福兼得 / 151

◎乐在工作 /152

◎热爱生命的莎拉菲娜 /153

◎工作观世代有别 /154

◎与世无争的柯拉玛 /155

◎设身处地找快乐 /156

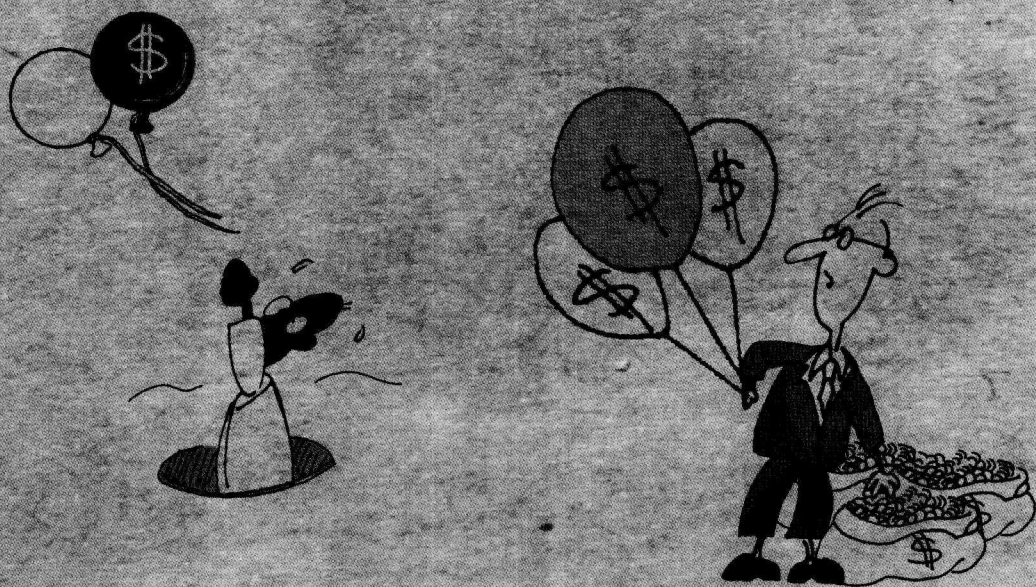
◎莫虚度闲暇光阴 /158

◎未来属于善用闲暇的人/159



Salary Economics

第一部分
薪水高低的经济学解读



老板的收入越是高得离谱，他为赚这笔钱付出的辛苦越少，员工受到的激励就越大。员工的目标就是坐到老板的位子上，因为只有这时，员工才能拥有老板所拥有的东西。《谁赚走了你的薪水》一书作者哈福德引用了经济学家埃德·拉齐尔的一句话：“副总裁的薪水是副总本人工作的动力，但更是那些副总助理们工作的动力。”

第一章 老板和你谁该拿高薪

办公室的生活为何令人沮丧

没有几个人在快结束生命的时候希望自己再在办公室里多待一会儿。哦，办公室！你是路灯中悲哀的黄昏，你是打印机单调的“嘶嘶……”。“嘀”的一声，咄咄逼人的老板发来E-mail。还有爱偷懒的同事和爱搞小动作的对手。办公室里许许多多的人和事，都跟垃圾邮件一样令人生厌。垃圾邮件其实是种使人愉快的解脱：一封从外太空来的信，发信人是一名身份明确的贼，最多浪费你一两秒的时间。至于有用的邮件，发信人也是浪费时间的罪犯，只不过你需花多得多的精力来处理这类邮件。

办公室的生活为何如此令人沮丧？你的同事在你背后捅刀子；你的老板是个白痴，他懒洋洋地待在红木办公桌后面，就能拿高薪；你

才华横溢，却无人垂青，这都是为什么？当下，人们对办公室的讽刺比比皆是，似乎那是世界上最没逻辑的地方。对于所有这一切，是否可能存在一个理性的解释？如果有，那么这个理性的解释是否会让你感到好受些？或者，只让你更加气愤？（后者的可能性也许更大。）

办公室生活的种种烦恼有着相同的根源。若想成功地开家公司，你必须了解谁有天赋，谁诚实，谁努力工作，然后相应的付给员工薪水。这些都是至关重要的信息，但许多此类信息都有一个固有特点：难以发掘，或难以应用于实处。因此，老板很难按照员工真正应得的标准支付工钱。试图解决这个问题的时候，办公室生活中的许多荒唐事就跟着来了。看似明智的付薪计划有许多负面作用，包括鼓励欺诈、过度酬劳老板等。这些都符合逻辑。不幸的是，合逻辑不表示能够得到改善。理性世界未必处处完美。以此来形容办公室，最贴切不过了。

想体会这句话，走最简单的途径，或许应该首先来看几个相反的例子。在如下的情形中，工作生活简单而文明；选取它们为例，是因为在这些工作中，可以清楚衡量工作人员的表现。他们是经济学著作的作者和专门安装汽车挡风玻璃的工人。在这两种人中，不存在办公室生活的烦恼。

业绩工资并不适合所有行业

安利特玻璃公司新上任的两位老板加伦·斯泰格林与约翰·巴洛心情很不好。安利特的工人们安装挡风玻璃的速度太慢。斯泰格林与巴洛希望工人们能加快速度。

安利特公司本来是按小时付薪的。工人们无论是努力工作，还是把时间都耗在翻阅《花花公子》上，按他们的合同规定，都能获得相

同的工资。这种付薪方式或许遵从了心理学家们的智慧：专家称，试图按业绩付酬的做法，损害了“内动力”，即人们对圆满完成某项工作的希望。相似地，专家认为工人们能在同事间因互相攀比而产生的压力下做好自己的工作。某位工人如果在安装挡风玻璃的过程中出错，则必须由与他同车间的另外一位工人纠正该错误。这位同事当然十分清楚犯错的人是谁。人们最初认为，为了促使工人一次把工作做好，采用这样的制度会比直接的经济利益刺激更有效。

斯泰格林与巴洛不在乎心理学家的说法。他们认为工人是理性的，按多劳多得的方式付钱，工人就能多安装一些挡风玻璃；让工人自己修正工作中的错误，并且规定这部分修正任务不计酬，工人就会小心谨慎，避免犯错。他们的观点把人类的动力还原成了它本来的样子。

这种还原也是完全正确的。安利特在采用了新付薪制度——计件工资系统后，生产效率激增，平均每位工人的工作效率都提高了50%。能产生这样的效果，一半是因为工人们工作更加努力，另一半则是因为速度快、技术过硬的工人赚钱多，留在了公司，而速度慢、技术差的工人赚不到什么钱，都相继离开了公司。玻璃安装的质量也有所提高，并且工人犯错的次数有所减少。

安利特公司的情况属于个别现象：通常，30种行当中只有一种能使用计件工资制。我们为什么不在所有行业中都直接采用业绩薪酬合同呢？并非由于安利特的工人超乎寻常的理性，而是由于他们的业绩超乎寻常地易于衡量。利用一个当时还算先进的计算机系统，非常轻松地就能看出来谁在努力工作。该系统不但能跟踪安装数量，而且对安装质量也能一并跟踪。当我写下“按工作表现付酬能鼓励人们在工作中好好表现”时，我是对的。但这句话有一个重要的潜在前提：业绩可以被衡量。只有满足这个前提，才能奖励业绩突出的人。在安

利特公司与史蒂芬·莱维特教授的情况中，这是个真命题。但不幸的是，在大多数工作中，衡量业绩并不那么容易。

举个例子说，会计或审计员的工作就难以跟踪审查。为了知道一名审计员是否尽职尽责，你需要再找第二名审计员来审查前一名审计员的报表——这意味着一笔不小的开销。那么，是否还应再找第三位审计员来审查第二位审计员的工作情况？再如，联邦快递公司邮递员的工作。公司即便能跟踪包裹的送货流程，也无法知道邮递员是否曾对顾客微笑。而对于价值相对较低的普通信件，甚至想检验顾客是否已收到都不是件容易事。如果发生邮递员偷信的事件，抑或，邮递员在每个月的第一个星期四晚上喝醉酒，把明天的信都扔进了垃圾桶，这样的事又有谁知道呢？顾客投诉或许最终能揪出那名邮递员，但假如“信弄丢了”只是极其偶然的事故，谁又能知道呢？邮递员若能逃一天工而不被发现，逃工是否就成了理性的选择？

甚至在业绩具有某种可衡量性、工作任务固定的情况下，仅为完成任务而完成任务的现象也太常见了。举个例子说，假如你的工作是处理顾客投诉，老板给你的任务是：必须在10日内解决所有顾客的所有问题。这意味着已经等候了七八天的顾客会得到优先考虑。而你若立即处理刚收到的顾客投诉，可能从中得不到任何好处。如果你的目标就是完成这项任务，你容易拖拖拉拉，顾客的平均等待时间可能

就很长。于是，老板给了你一个
新任务：让顾客等待时间尽可能短。你对新任务带来的刺激做出反应，结果，你忽略一切难以解决的投诉，只对易于答复的顾客投诉提供快速解决方案。此时，顾客等待的平均时间缩短了，但顾客中投诉问题最严重、抱怨最

经理们十分清楚哪些员工在卖命工作，但却不能够按他们的业绩表现直接给以奖励。为什么会这样？

强烈的群体将永远得不到答复。于是，老板向你下了第三个任务：同时完成前两项任务。你当然有能力做到这一点，并且可以借此理直气壮地向老板讨要加班费。于是，老板给你的第四个任务包含了限制加班的条目。这时，你给顾客的答复变成了一封简单的套用信函：“亲爱的先生/女士，感谢您的来信/电子邮件/传真/来电。我们实在无能为力，抱歉。此致。落款。”

这些问题像一场瘟疫，席卷了所有的官僚之地，从英国的地区政务委员会，到你我平常上班的公司，无一不受其害。原因仅仅在于：经理们很难具体地说清楚哪些事是应该做的，而且，判断该做的是否都正在做也是个难题。解不开这两个难题，直接后果就是员工在工作中产生挫败感。有时候，问题就在于，根本没办法判断清楚谁是优秀员工，谁在滥竽充数。出现这种情况，任谁也无能为力，只能向苍天祈祷一切顺利。

但生活中更为常见的情况是，经理们十分清楚哪些员工在卖命工作，但却不能够按他们的业绩表现直接给以奖励。为什么会这样？想知道答案，我们则须去当地的一家购物商场看看。

经济学家为你加薪

把世界上各种连锁店都算上，大概要数大型超市的收银台最不受人欢迎了。等待结账的队伍一直排到超市最后面卖奶酪的柜台，顾客们都等得不耐烦了，而此时，收银员们极度紧张，以最快的速度扫描各种垃圾食品外包装上的价签。不是所有顾客都对收银员报以微笑，收银员很少能得到他们应得的感激。但现在，又多了一条理由，能让我们向他们倾注所有的同情：他们成了一场经济学实验中的“小白鼠”。

拿他们做实验的经济学家是亚历山大·马斯与恩里科·莫雷蒂。两位先找到一家超市连锁店的老板，再以甜言蜜语相攻，终于弄到了这家连锁店里关于收银员工作效率的详细信息。扫描仪每扫一次，都会在电脑中留下记录。两位专家则利用各连锁店提供的记录，跟踪了6家超市共370名收银员在两年内过手的每一笔交易。马斯与莫雷蒂能够以秒为单位测出每一名收银员的工作效率。两位还注意到，某位收银员工作效率的变化取决于同一时间其他收银员效率的高低。

马斯与莫雷蒂想查证：当周围的同事工作效率高时，人们是否会更加努力工作？答案是肯定的。假设你就是一名收银员，当一个快手紧挨着你坐下，你立即提高了扫描物件的速度。你之所以会有这样的反应，与其说对方的速度鼓舞了你的干劲儿，不如说你不希望别人指责你偷懒。两位专家通过观察超市收银台的布局，得出了上面的结论。他们发现，每名收银员在工作时，都正对着一名同事的背部，同时，自己的背影也正被另外一名同事注视。收银员们看到对面的人工作速度快，并不会提高自己的速度，此时提速并非理性的行为。他们只有在被快手盯着的时候，才会加快速度。

这项发现本身就蛮有意思，而超市对研究结果的反应也同样很有意思。经理们承认，通过扫描仪记录，他们对谁干得好、谁干得差一清二楚。他们可以利用两位专家的研究结果重新安排收银员的作息时间表，以使慢手始终处于快手的注视之下。马斯与莫雷蒂计算得出，若使用新作息表，该超市连锁店的所有分店加起来，每年可少支付12.5万小时的工人薪酬，也就是说，可削减相当于250万美元的工人工资、医疗保险以及其他各项人工成本。

超市经理们没有根据专家提供的信息修改职工的合同。他们既没有重新安排收银员的作息时间表，也没有采用计件工资的付薪形式。而是依旧按小时付工钱，允许收银员们自行安排作息时间表。经理们这么