

# 对经济人的激励<sup>\*</sup>

张 小 天

本文提出了一个理想型分析下的激励分析模式。工人与企业之间存在着经济交换,当工人是一个经济人时,可以找出经济交换对工人的效用无差异曲线;在假定了经济交换对于企业的效用无差异曲线之后,从工人行为的最大化原则可以分析解雇威胁的作用,不同的工资政策的激励效果,以及劳动力市场的开放程度对于经济刺激的影响。

作者:张小天,男,1956年生,浙江大学哲学社会学系讲师。

如何提高企业中工人的工作动力,一直是中外学术界和实际部门所重视的问题。迄今对此已有了大量的研究,并发展出了多种理论,比如期望理论、需求层次、激励—保健双因素理论、X理论Y理论。<sup>①</sup>但是,这些理论尚不能为管理实践和我国的改革战略提供充分的指导,还有待于进一步发展。把工人看成是具有多种需求的社会人是这些理论的共同点。我认为,理论发展的一个可供选择的方向,可能在于首先对企业中工人的单项需求加以更深入的剖析,然后再加以综合。这种剖析将假定工人是只具有某一单项需求的人。虽然这个假定偏离了事实,但它提供了一种理想型(*ideal case*)分析的方法,<sup>②</sup>从中可以详析针对这一需求的激励效果。

本文做为这一方向上的一个尝试,假定企业中的工人是经济人。在发达国家中,虽然马斯洛所界定的低层次需求已被满足,<sup>③</sup>但经济奖惩仍是有力的激励因素。<sup>④</sup>在我国,不仅低层次需求尚未完全满足,而且目前所进行的劳动工资制度改革的思路及措施也是在更大的程度上把企业中的工人看做是经济人,同时企业中的工人也更具有经济人的色彩。<sup>⑤</sup>因此,对经济人的激励应该成为优先探讨的课题。

本文所使用的分析方法是经济学中的传统方法:从交换的观点看待工人与企业的关系,寻求双方的无差异曲线,在最大化行为的概念下考察解雇威胁和刺激工资的激励效果。<sup>⑥</sup>由于企

\* 这项研究得到了浙江大学文科基金的资助,并受益于姚先国先生所给予的建议和评论,在此深表谢意。

① 参见:弗里蒙特·E·卡斯特、詹姆斯·E·罗森茨韦克著,李柱流等译:《组织与管理》,中国社会科学出版社,1985年,第十章;亨利·西斯克著,段文燕等译:《工业管理与组织》,中国社会科学出版社,1985年,第十六章。

② 理想型分析是构建理论的一种有效途径,见 Ernest Nagel, *The Structure of Science*, Indianapolis, 1979, PP463—464, P508。

③ 道格拉斯·麦格雷戈著:《企业中人的因素》,收录在R·J·斯蒂尔曼编著,《公共行政学》,中国社会科学出版社,1989年版,下册。

④ 哈罗德·孔茨等,黄砥石等译,《管理学》,中国社会科学出版社,1987年版,第704—705页,第718—第719页。

⑤ 符钢战著:《论劳动供给行为市场化趋势》,《经济研究》,1991年第4期。

⑥ 尽管实行刺激工资的主张在管理思想中早已出现,并在管理实践中被加以广泛应用(见丹尼尔·A·雷思著,孙耀群等译:《管理思想的演变》,中国社会科学出版社1988年版,第56页;127—128页;第162页—163页),但令人奇怪的是,似乎没有人使用这个人们熟知的方法去探讨一下这个众所周知的主张。从这个意义上说,这里的工作也是对古老的“古典经济学”分析。

业在不同的条件下,运用着不同的经济激励方式,这里仅就几种有代表性的方式给出例示性的分析和结论。本文的价值可能更多地在于这种分析本身提供了一种分析模式,利用这种分析模式可以对各种单纯的经济刺激手段加以分析和比较,也可以考察劳动力市场的开放程度对于经济刺激的影响。

与企业的关系,寻求双方的无差异曲线,在最大化行为的概念下考察解雇威胁和刺激工资的激励效果。由于企业在不同的条件下,运用着不同的经济激励方式,这里仅就几种有代表性的方式给出例示性的分析和结论。本文的价值可能更多地在于这种分析本身提供了一种分析模式,利用这种分析模式可以对各种单纯的刺激手段加以分析和比较,也可以考察劳动力市场的开放程度对于经济刺激的影响。

### 一、有关的假设

本文的分析是基于以下两个基本假设进行的:

1. 企业只追求经济利益。
2. 在工作时间里,工人是经济人:他只关心工资收入的多少和体能付出的多少。

因此,从交换的观点来看,企业与工人之间只有经济交换:工人付出体能为企业生产出一定的产品,以换取工资收入。这样,在以产出为横轴,工资为纵轴的平面直角坐标中,每一个点就标识了企业与工人的一种交换(参见附图)。

为了对这个经济交换详加分析,有必要做出进一步的三类假设:

(1a)企业追求的是经济利润最大化,而不仅是产出的最大化。这样,经济交换对于企业的效用无差异曲线为如图中的直线  $E1$ 。

(2a)工人追求的是闲暇时间的生活乐趣最大化;

(2b)工人的生活乐趣只与他闲暇时间所具有的体能和他的工资收入有关,<sup>①</sup>而且闲暇时间体能与工资收入有可替代性,两者对于生活乐趣的边际效用递减;

(2c)闲暇时间所具有的体能与工作时所付出的体能有关,工作时所付出的体能所导致的闲暇时间体能的下降程度,随着工作时体能付出量的增大而增大;

(2d)工人工作时付出的体能增大,则产出量增大。

由假设(2a)、(2b)、(2c)、(2d)可以推知,工人并非仅仅追求工资最大化;

交换对于工人的效用无差异曲线为如图中斜率不断增大的曲线  $W_1$ 。<sup>②</sup>

(3a)企业解雇工人及工人辞职所需支付的成本与工人当前的产出及工资收入无关。

### 二、交换区域

在探讨激励的作用之前,有必要先界定出经济交换关系成立的条件。

① 这也就假设了工作时间是固定的。这与传统的劳动经济学理论的视角不同。工作时间是固定的这一假设更接近于实际情况。

② 这与巴纳德所认为的刺激来自“净偿还”(即抵销了所承担的损失而获得纯利益)的观点(见切斯特·I·巴纳德:《刺激经济学》,收录在R·J·斯蒂尔曼(编著):《公共行政学》,下册)具有某种一致性。



实际可以接受的最低效用,也就是使工人选择的交换点不靠近于  $F$  边界线,而是在  $F'$  线以下(这里的  $F'$  代表了工人认为企业可以接受的最低效用)。显然,这直接导致企业从交换中获取的效用增大。

#### 四、刺激工资的作用

一般而言,在企业与绝大多数工人的交换关系中,交换点不是通过谈判的方式确定。因为这样做会使企业的管理成本过大。一般是企业制定出一项工资政策:明确不同的产出所对应的工资,即规定出一个在交换区域中的曲线。而由工人选择产出量的大小,即由工人在企业所规定的交换曲线上,具体选择以哪一点来做为交换点。

1. 如果企业实行计时工资,那么工资政策曲线是一条水平直线(如图中  $T$  线),这时依据最大化原则,工人会选择此线与  $F'$  的交点作为交换点。可见,计时工资下企业所获得的效用,只取决于解雇威胁的作用,而与计时工资水平的高低无关。

2. 如果企业实行刺激工资,即产出不同时工资也不同,那么,根据一般的做法,工人的产出增大时,企业所获得的效用也要随之增加;刺激工资政策曲线的斜率总要小于  $E_1$ 。另一方面,如果刺激工资政策曲线的斜率在交换区内总小于  $W_1$  线,那么工人同样会选择此线与  $F'$  的交点作为交换点,这种工资的作用与计时工资相同。由此,有两个问题需要再讨论。

①对于简单计件工资,其工资政策曲线是一条其延长线通过坐标原点的直线(如图中  $S$  线),最大化原则会使工人选择此线与  $W_1$  的切点作为交换点。可见,在此线能够在交换区域内出现的前提下,其斜率越低,企业所得的效用越大;也就是说,在工人可接受的范围内,单件工资越低,企业所获得的利润越大。

②对于含有工资基数的计件工资,其工资政策曲线是一条直线或折线(如图中  $B$  线);是直线时其延长线通过基点。这时工人所选择的交换点仍是此直线或折线与  $W_1$  线的切点。不难看出,基点越低、斜率越小,企业所得效用越大。

比较不同的工资政策可以发现,当使用恰当时,含有工资基数的计件工资给企业带来的效用可以大于简单计件工资,而后者又可大于计时工资。

#### 五、劳动力市场的自由程度

如果考虑到劳动力市场的自由程度不同,可以看到以下几点:

1. 当劳动力市场自由程度低时,交换区域很大,这时使用刺激工资的效果是明显的,它可以使企业获得远大于计时工资下的效用。这时,关键的问题在于企业能不能实行有效的刺激工资政策。但是,当劳动力市场的自由程度高时,交换区域较小,这时,刺激工资的作用并不比计时工资大多少,却要付出较大的管理成本。这或许是在发达国家中使用刺激工资的比例很小的一个原因。<sup>①</sup>

2. 在劳动力市场自由程度低时,如果可以实行有效的刺激工资,它给企业带来的效用可以大于劳动力市场自由程度高时的效用。

3. 在无法实行有效的刺激工资的情况下,开放劳动力市场,提高劳动力市场的自由程度,会使交换区域缩小,可以使企业获得的效用增大。

<sup>①</sup> 比如在美国只有25%的工人领取刺激工资,见理查德·B·弗里曼:《劳动经济学》,商务印书馆,1987年,第37页。

## 六、对这个模型的两点评论

1. 当把此分析模式运用于实际情况时,首先要做的工作是根据实际情况修正假设。这意味着交换图中的无差异曲线和交换区域的边界曲线可能要加以修改。比如,如果企业解雇工人所需付出的成本与当前工人的产出有正向的关系,<sup>①</sup>那么  $F$  线的斜率将大于  $E_1$  线的斜率。在这种情况下,计时工资的工资水平高则企业获得的效用低。

2. 此分析模式也可以在修改之后用于分析企业与工人群体(比如班组或车间)之间,以及国家与企业之间的经济交换关系。<sup>②</sup>这时,所需的修改较多,是有待于进一步探讨的课题。

责任编辑:张宛丽

### 鲁迅杂感四则

女人的天性中有母性,有女儿性;无妻性。  
妻性是逼成的,只是母性和女儿性的混合。

——《而已集·小杂感》

中国人总只喜欢一个“名”,只要有新鲜的名目,便取来玩一通,不久连这名目也糟蹋了,便放开,另外又取一个。真如黑色的染缸一样,放下去,没有不乌黑的。譬如“伟人”“教授”“学者”“名人”“作家”这些称呼,当初何尝不冠冕,现在却听去好像讽刺了,一切无不如此。

——《书信·340422致姚克》

骄和谄相纠结的,是没落的古国人民的精神的特色。

——《二心集·现代电影与有产阶级》

中国公共的东西,实在不容易保存。如果当局者是外行,他便将东西糟完,倘是内行,他便将东西偷完。

《而已集·谈所谓“大内档案”》

① 这是目前我国大部分企业的实际情况。

② 刘小玄曾使用一个类似的、但较简单的框架,对国家与企业的经济挂钩政策所产生的经济激励效应进行了一个初步的分析,见刘小玄:《企业的收入刺激效应分析》,《经济研究》,1990年第5期。