

三、效率工资和晋升竞赛★★★

(一) 效率工资

概念	效率工资是指企业提供的一种高于市场均衡水平的工资
基本假设	企业愿意支付高工资的基本假设是高工资往往能够带来高生产率
支持理由	(1) 高工资能够帮助企业吸引更为优秀的、生产率更高的员工； (2) 高工资有利于降低员工的离职率，提高他们的实际生产率； (3) 高工资能够让人产生公平感
	企业提供效率工资也并非没有成本，因此，企业设立效率工资并不能保证从中获得的收益超过成本

【记忆要点】用高薪换高效

(续表)

适用企业	(1) 从降低员工流动性中所能够获得的收益最大的企业，如内部运营系统比较复杂的大型现代企业，或者必须对员工进行较多的人力资本投资才能确保他们胜任组织中的重要岗位的企业，这些企业员工一旦流失，替换成本会非常高
	(2) 很难通过基于产出的工资制度来激励员工，或者是对员工进行监督的难度很大的企业
满足条件	(1) 劳动者期望与企业保持长期雇佣关系。 (2) 只有在结构性的内部劳动力市场存在的情况下，效率工资才最有可能出现

【例·单选题】下列关于效率工资的说法，正确的是（ ）。

- A. 效率工资是指法定最低工资
- B. 效率工资是企业提供的高于市场均衡水平的工资
- C. 效率工资降低了企业的竞争力

D. 效率工资是工会通过与企业进行集体谈判确定的工资

答案：B

解析：本题考查效率工资和晋升竞赛。效率工资是指企业提供的一种高于市场均衡水平的工资。企业之所以愿意支付高工资，是因为一个基本假设就是高工资往往能够带来高生产率，支持这种假设的理由主要有三点。

- （1）高工资能够帮助企业吸引到更为优秀的、生产率更高的员工。
- （2）高工资有利于降低员工的离职率，提高他们的实际生产率。
- （3）高工资能够让人产生公平感。

【例·多选题】从理论上分析，通过提供效率工资来刺激员工的生产率的企业通常有（ ）。

- A. 从降低员工流动性中所能够获得的收益最大的企业
- B. 内部运营系统比较复杂的大型现代企业
- C. 必须对员工进行较多的人力资本投资才能确保他们胜任组织中的重要岗位的企业
- D. 很容易通过基于产出的工资制度来激励员工的企业
- E. 对员工进行监督的难度很大的企业

答案：ABCE

解析：本题考查效率工资和晋升竞赛。从理论上分析，通过提供效率工资来促进员工的生产率的企业通常会有以下两种。

一是从降低员工流动性中能够获得的收益最大的企业，如那种内部运营系统比较复杂的大型现代企业，或者必须对员工进行较多的人力资本投资才能确保他们胜任组织中的重要岗位的企业，这些企业员工一旦流失，替换成本非常高。

二是很难通过基于产出的工资制度来激励员工，或者是对员工进行监督的难度很大的企业。在这种情况下，企业通过提供效率工资，能够在一定程度上起到鼓励员工努力工作的作用。

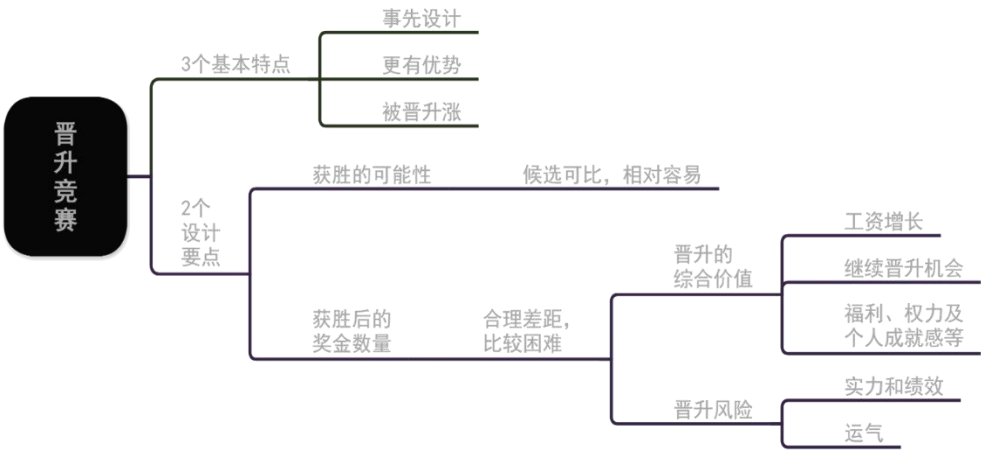
（二）晋升竞赛

概念	在存在内部劳动力市场的情况下，员工之间的竞争是在规则明确的条件下展开的，能够避免不正当竞争对组织利益造成损害，并且会出现一种类似于体育竞
----	--

	赛的局面，这便是晋升竞赛，也称晋升锦标赛
体育比赛特点	（1）获胜者最终能得到的奖金或报酬是事先固定的； （2）获胜者能否得到比赛奖金关键取决于相对绩效，无论获胜者和竞赛对手之间的比赛成绩差别是大还是小，获胜都是获得奖金的唯一要求，而绝对绩效水平差距对奖金没有影响； （3）所有的奖金或报酬全部归获胜者得到，不会在参赛选手之间进行某种比例的分配，因此，胜利者和失败者之间的报酬差别很大

（续表）

基本特点	（1）在企业中，更高一级职位通常是事先设计好的，职位级别越高，对应的工资率也就越高。 （2）与同事相比，员工之所以晋升，是因为更有优势一些，至于这种优势是大还是小，则不会影响到他们被晋升后得到的工资水平高低。 （3）被晋升者工资水平上涨；而失败者将不会因为参加晋升竞赛而得到任何报酬
设计要点	（1）获胜的可能性（相对容易）：候选人之间在知识、能力或经验等方面具有较高的可比性； （2）获胜后的奖金数量（比较困难）：创造合理的工资差距。有两个因素需要考虑，即晋升的综合价值以及晋升风险



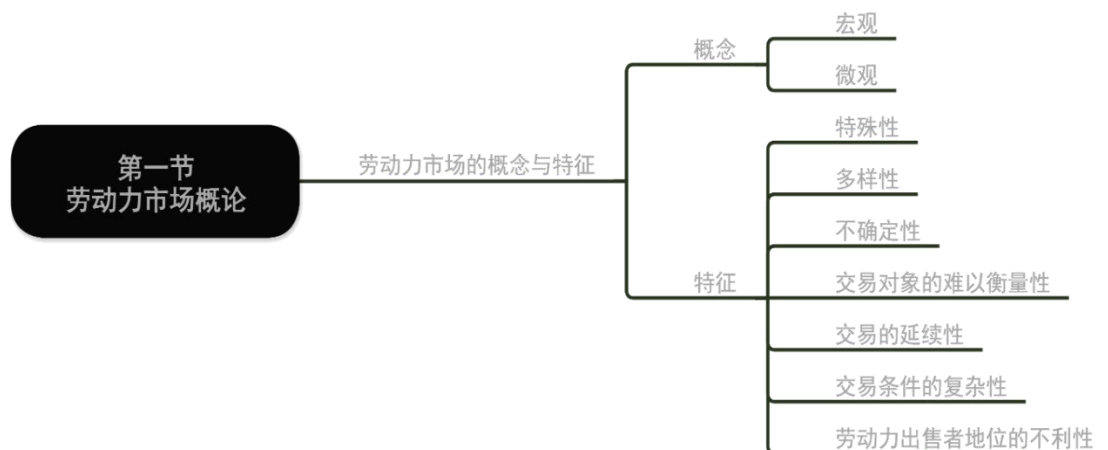
【例·多选题】下列关于晋升竞赛的说法，正确的有（ ）。

- A. 晋升竞赛获胜者与失败者会共享奖金，只不过获胜者得到的比例更大
- B. 若其他条件相同，晋升竞赛获胜者能得到的奖励越多，在竞赛中就会越努力
- C. 晋升竞赛通常出现在内部劳动力市场存在的情况下
- D. 晋升竞赛获胜者的成绩超过失败者的越多，可获得的奖金越多
- E. 在晋升竞赛中要尽可能减少运气等不确定因素对竞赛结果产生的影响

答案：BCE

解析：本题考查效率工资和晋升竞赛。选项A错误，晋升竞赛的被晋升者将得到更高一级新职位对应的全部报酬，即工资水平上涨；而失败者将不会因为参加晋升竞赛而得到任何报酬。选项D错误，在企业中，更高一级职位通常是事先设计好的，而与每个职位对应的则是一个确定的工资率或一个工资浮动区间，职位级别越高，对应的工资率也就越高。设计合理的工资差距需要考虑两个因素，即晋升的综合价值以及晋升风险。

本节小结



（接上图）

