

et 网上投稿

et 网上订阅

录用查询

汇款查询

杂志栏目

- 经济研究
- 西部大开发
- 改革探索
- 新观察
- 理论经纬
- 三农问题
- 热门话题
- 企业论坛
- 区域经济
- 财经论坛
- 对外开放和贸易
- 综合论坛
- 经济全球化
- 产业集群研究
- 社会主义劳动理论探讨
- 面向21世纪的中国经济学

论文正文

现代企业人才管理中的逆向选择和道德风险问题

上传日期: 2008年1月9日 编辑: 现代经济编辑部 点击:135次

董永在

(国防大学马克思主义教研部, 北京海淀 100091)

摘要: 随着我国工业化、信息化、城镇化、市场化和国际化进程的加快, 现代企业对各类人才数量的要求越来越多, 质量的要求也越来越高。然而, 由于在市场经济条件下存在应聘招聘信息的不对称性, 导致人才和现代企业在实际的交易过程中存在着逆向选择和道德风险现象。本文从经济学的角度详细阐述了这种现象产生的深层次原因, 并就如何解决这些问题提出了几点相应的对策。

关键词: 招聘应聘; 逆向选择; 道德风险

在现代企业与人才两个平等主体相互交易的过程中, 交易双方信息的分布是不均衡、不对称的。从整体来看, 双方是一种信息不完全的关系, 其在企业人员管理过程中可能导致招聘、应聘过程中的逆向选择和雇用过程中的道德风险问题。这些问题若得不到很好的解决, 必然会出现“一般人才将优秀人才挤出市场”和“差企业将优秀企业挤出市场”以及人才与现代企业在雇用过程中双方利益均受损的现象。因此, 研究现代企业人才管理过程中的逆向选择和道德风险问题既有重要的理论意义, 更有重大的现实意义!。

一、逆向选择和道德风险的内涵

“逆向选择”与“道德风险”原本是保险活动中日常出现的情况, 后来成为信息经济学和委托代理理论的研究主题。

“逆向选择”是指由于信息的差异性或非对称性而导致的“市场失灵”。具体地, 是指在市场交易双方中, 一方持有与交易相关的信息, 而另一方则对信息不知晓; 而且不知情的一方对他方的信息由于验证信息成本的昂贵而验证在经济上不现实或不合算而导致市场运作的无效率。比如: 准备出售旧汽车的人较为全面地掌握着有关旧车性能的信息, 而潜在的购买者则对此信息知之不多或完全不知, 这样当性能较好的旧车与性能较差的旧车同时出现在交易市场时, 由于潜在购买者缺乏信息量而降低其分辨能力, 他在购买时选择的可能是性能不好的旧车, 整个交易的结果是一些性能较好的旧车没能卖不出去, 而性能较差的旧车可能被买走。

“道德风险”, 根据经济学一般意义上的解释, 即为在不同的交易过程中从事经济活动的人在最大限度地增进自身效应时作出不利于他人的行动。通俗地是指交易双方在交易契约生效以后, 其中一方恶意为导致另一方的不应有的损失。比如: 某人为其汽车购买了防盗保险后, 很可能他对车子所采取的防盗措施可能没有购买保险前那么认真, 而导致汽车被盗、车主因此能从保险公司那里得到一定的赔偿而不致损失过多, 但保险公司则可能损失很多。

很显然, 以契约生效为界, 在通常情况下, “逆向选择”发生在契约前, “道德风险”发生在契约后。^[1]

二、人才应聘、企业招聘过程中的逆向选择

产生人才招聘、应聘过程中的逆向选择的根源在于人才和企业双方信息的不对称。这里用人才素质来综合表示人才的学历、业务水平、创新能力、协调能力、信用等信息, 并以它作为应聘人才的私人信息, 即只有人才才知道自己素质的高低。而招聘企业并不知道应聘人才的真实素质, 只知道应聘人才的平均素质及其分布。同样, 用企业级别来综合表示现代企业的发展潜力、创新动力、竞争能力、市场前景、信用等信息, 并以它作为招聘企业的私人信息, 即企业知道自己的优劣势和发展前景、在市场上是不是属于优秀企业。而待聘人才并不知道企业的真实情况, 只知道企业的平均等级及其分布。总体而言, 不同级别的现代企业会招聘到素质不同的人才, 即优秀的企业会招聘到素质较高的人才; 同样素质不同的人才才会落户到不同级别的企业, 即高素质人才容易应聘到优秀的现代企业, 但由于信息的不对称、不完全, 最终的结果却事与愿违。

1、人才应聘过程中的逆向选择

假设一批素质不同的人才到现代企业应聘, 如果信息是对称的, 各个人才的素质是共同信息, 企业和人才都会根据人才的素质高低提出自己的要求, 从而各种受聘都可以实现, 达到均衡。而在实际的应聘中, 信息是不对称的, 现代企业在招聘是并不知道应聘人才的真实素质。在这种情况下, 现代企业只能根据应聘人才的平均素质来确定聘用的人才和给予其的待遇。由于具有平均素质的应聘人才介于高素质人才和低素质人才之间, 因此, 现代企业确定给予应聘人才的待遇要比均衡状态下给予高素质人才的待遇低, 而比给予低素质人才的待遇高。于是对那些素质高于平均素质的人才来说, 相当于低估了他们的素质、降低了他们的待遇, 结果高素质人才往往选择放弃应聘、另觅他途; 对于那些低于平均素质的人才来讲, 现代企业给予的待遇大于人才本应得到的待遇, 他们会更热衷于参加并达成招聘交易。这样在人才招聘市场上就只留下素质较低或一般的人才, 导致人才的平均素质急剧下降, 创新能力降低。理性的现代招聘企业知道这一情况以后, 便会降低给予应聘人才的待遇, 结果造成更多的较高素质的应聘人才退出招聘市场。如此反复下去, 形成了低素质人才对高素质人才的驱逐即“劣币驱逐良币”现象, 这便形成了人才应聘过程中的逆向选择问题。这样在人才市场达到均衡的情况下, 只有低素质或一般人才因获得较高待遇而得到了聘用; 而高素质人才因待遇低而主动离开招聘市场和企业。这样, 招聘的现代企业付出了较高招聘成本却无法招

到高素质人才、获得丰厚的收益，最终导致风险和收益的不对称。

2、现代企业招聘过程中的逆向选择

假设有一批级别不同的现代企业招聘人才，在信息对称的情况下，各企业的状况是共同信息，现代企业和人才都会根据各自的情况提出自己相应的要求，从而各级现代企业在招聘过程中都可以招到相应素质的人才，招聘市场能处于均衡状态。当信息不对称时，应聘人才并不知道招聘企业的真实状况，他将根据招聘企业的平均等级来确定现代企业级别和要求待遇。由于具有平均等级的招聘企业状况介于优秀企业和差企业之间，对于那些优秀企业来说，相当于提高了它们的人才招聘风险和成本，结果它们会放弃去招聘或另觅他途；对于那些差企业来说，相当于降低了它们的人才招聘风险和成本，这们会积极招聘。这样在招聘市场上就只留下了那些差企业在招聘，招聘企业的平均等级下降，理性的应聘人才知道这一情况后，便会提高其风险补偿，结果造成更多的较高级别企业放弃招聘。^[2]如此反复下去，就形成了在招聘中“差企业对优秀企业的驱逐”，这便形成了现代企业在人才招聘过程中的逆向选择问题。这样在人才市场达到均衡的情况下，只有差企业因付出成本较低而招聘到了素质较低或一般人才；而优秀企业则因虽付出较高成本却不能招到相应的优秀人才而主动离开了招聘市场，最终也导致风险和收益的不对称。

三、企业人才雇用过程中的道德风险

现代企业人员管理中不仅在人才的招聘上存在着信息不对称，而且在人才进入现代企业后仍存在着信息不对称。人才的工作是主动性、创造性的工作，这就决定了现代企业对人才的工作难以监控、量化。在“经济人”动机和利益的驱动下，同样产生了与招聘过程中逆向选择一样的道德风险问题。即当人才被聘入现代企业后，人才的行动是私人信息，企业很难真实掌握。假定人才与现代企业的合作协议已签订，在为现代企业工作的过程中人才有两种选择：尽职(如工作恪尽职守，严格履行合作协议，充分发挥自身的创新能力等)和不尽职(如工作不努力、欺骗企业、主动性差、创新能力不足、泄露商业秘密、公报私囊等)。企业同样面临两种选择：给人才的待遇承诺兑现和不兑现。由此，可得出下面一博弈模型：

		企业承诺	
		尽职	不尽职
人才工作	兑现	100, 20	-10, 130
	不兑现	120, 0	0, 0

也就是说，假设人才在企业一年能创造120万元的价值，但这120万元能否真正实现，除了企业与人才签订的协议外，更重要的取决于人才的行为选择和企业的承诺选择。假定企业承诺给人才的待遇都兑现、人才尽职，企业就得到100万元，人才得到20万元；但如果人才不尽职，人才得到130万元，企业却亏损10万元；如果企业承诺给人才的待遇不兑现、人才却尽职，则企业净得120万元，人才的收益只为0；如果企业承诺给人才的待遇不兑现、人才又不尽职，则企业和人才的收益均为0。

在这个博弈中，无论现代企业承诺给人才的待遇是否兑现，人才的最优选择是不尽职。精明的现代企业经营者针对人才的不尽职，其最优选择应该是承诺给人才的待遇不兑现，这个博弈的纳什均衡就是一一人才不尽职、企业承诺给人才的待遇不兑现，企业和人才的收益均为0。这当然不是现代企业和人才工作的初衷，是一个理论上均衡而实际上不均衡的结果。

四、企业人员管理过程逆向选择和道德风险的解决对策

1、加快企业的信息、信用体系建设

契约理论与信息经济学中的信号传递模型为我们解决企业人员管理过程中的逆向选择问题提供了理论指导和技术支持。信息传递是指代理人知道自己的类型，而委托人不知道代理人的类型，代理人为了显示自己的类型选择某种信号，使自己的类型能被委托人识别，委托人在观察到代理人信号后，与代理人签订契约。在现代企业对人员的招聘过程中，委托人是人才，代理人是企业，如果把引起逆向选择的非对称信息由私人信息转变成共同知识，即拥有信息优势的一方——企业将其信息传递给信息劣势的一方——人才，交易就可以实现帕累托改进。为此，在政府的引导下建立企业信息、信用网是一种明智之举，一方面企业可以宣传提升自己的知名度、信用度；另一方面对应聘的人才来说，通过查询企业信息网，可以很容易地知道每一家企业的详细经营业绩情况，极大地降低人才寻找、考察企业的交易成本，同时也避免了差企业将优秀企业挤出市场的恶性循环效应。

2、加快人才的个人信息、信用资料库建设

消除招聘过程中应聘人才的逆向选择问题，关键是要把人才的私人信息通过信息传递转变为共同信息。目前我国基本没有建立人才的个人资料库，人才市场实际上也只是起到为人才和企业牵线搭桥或提供交易场所的作用。有的人才市场虽然也为人才保管档案，但其人才档案基本还是传统的人事档案，对人才的业务水平、创新能力、信用情况等根本没有记录。如果政府、企业和人才市场共同联手，给应聘人才建立全面的资料库，及时记录人才的学历、业务水平、创新能力、成绩、信用、身体状况等情况，甚至可以将人才的其它相关信息也上网，这样就可以将人才的私人信息转变为共同信息。企业在招聘人才时，一方面不必到处寻找，浪费很多时间和精力；另一方面由于知道人才的详细情况，可以大大降低企业人才的招聘风险，同时有效地防止人才在应聘过程的逆向选择行为。

3、加大对企业、人才不诚信的惩罚力度

当前我国社会信用缺失严重，信用问题成为一个普遍关注的社会问题。在人才招聘过程中存在假文凭、假身份、假信息、假承诺等坑、蒙、拐、骗现象，这些问题地频频出现，根源在于社会对现代企业、人才不诚信的惩罚力度太小、量刑太轻。为此，国家应该建立现代企业的信用等级评估机制，使评估经常化、制度化、规范化，并将信用评估的信息及时向外界公布；同时及时记录现代企业的不诚信问题，对出现不诚信问题的企业，视其不诚信的严重程度和不诚信出现的次数，对其进行处罚或信用等级降级等处理。对于人才出现的不诚信问题，除政府和现代企业对其进行处罚

外,人才个人信息、信用资料库要及时记录其不诚信的行为,使出现不诚信问题的人才的人力资本贬值,并在以后的应聘中处于不利地位,让人才意识到良好的信用带来的巨大经济利益回报。

4、加强宣传教育,让信用理念深入人心

人无信不立,企业亦然。让全社会认识到:信用是一种很重要的资源,信用不仅是一种信誉和荣誉,更是一种特殊的金融资产。拥有良好信用的现代企业,可以在人才争夺战中抢占先机,领先对手;拥有良好信用的优秀人才,可以在就业中得到人力资本的保值和增值;相反,如果没有信用的人才将在人才市场中将失去其应有的地位,不讲信用的企业将在人才争夺战中失去其争夺资格。此外,应加强宣传教育,在现代企业中树立一种“职业人”的观念,即使其能力再高,到企业中工作,其一样是一个“职业人”;既然是“职业人”,就要树立“职业人”的职业道德观念,即:以企业利益为重,并在全心全意为企业做贡献过程中获得自身合法收益的最大化。

参考文献:

[1] 孙国正. 项目管理中的逆向选择与道德风险. 安徽大学学报[J]. 哲学社会科学版, 2000: (5)

[2] 高鸿业. 西方经济学[M]. 北京: 人民大学出版社, 1996. 443-444

作者简介: 董永在(1979年-), 男, 国防大学马克思主义研究所博士, 从事马克思主义经济学、马克思主义中国化研究。

[1] 孙国正: 项目管理中的逆向选择与道德风险, 《安徽大学学报》(哲学社会科学版), 2000年底5期。

[2] 高鸿业: 《西方经济学》, 人民大学出版社1996年版, 第443-444页。

版权所有: 《现代经济》编辑部

E-MAIL: mejc@vip.sohu.com 电话: 0898---68928581 传真: 0898---68919810

地址: 海口市龙昆北路24号龙园别墅D1栋 邮编: 570105