

2009年经济师考试《中级人力》人力资本投资经济分析讲义(4)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E7_BB_8F_c49_646018.htm 文章讲解了服务年限与工资收入，以及晋升竞赛。

5.2 晋升竞赛

在存在内部劳动力市场的情况下，对员工进行激励的另外一种形式可以被称为晋升竞赛。主要有三个特征：一、谁将得到晋升是不确定的。二、获胜者是依据相对工资绩效被挑选出来的。三、报酬将完全集中于获胜者之手，因此在获胜和失败两种结果之间的差别将会是很大的。然而并不是企业内的所有晋升都能够满足这种竞赛的定义，主要因为，大多数晋升中，获胜者所获得的报酬相对来说比较小，并且大家比较容易预测到谁将是“获胜者”。通常，向高级领导职位晋升的历程就符合我们所描述的这种竞赛特征了。然而在这一方案中，并非所有勤奋的员工都能够在职涯结束之前得到奖励。只有那些获胜者才能够得到这一优惠。一旦这种奖励已经授予完毕，胜利者和失败者已经确定，那些胜利者可能会变得懈怠，而那些失败者则不会再去继续努力工作。另一方面，企业明白那些失败者的激励性已经大大减弱，所以它们会有各种理由来摆脱这些失败者。但企业遇到的困难是，如果失败者不能得到相对较好的待遇，员工们可能不愿意进入这场竞赛。由于那些所得到的工资低于或等于自己的边际收益的员工不需要得到企业提供任何工作保障方面的保证，因此一种最有可能出现的情况是，晋升竞赛的失败者所获得的工资或薪金超过他们的边际收益。晋升竞赛也像体育比赛一样，同样是根据每一位选手与

竞赛对手进行对比之后所得到的相对成绩来确定最终工资的。

5.3 服务年限与工资收入

通常情况下，一个人的收入是随着年龄而上升的，但是除此之外，它们还随着某人在其企业中的服务年限的延长而上升。某人的工资增长会与其在同一企业中连续工作的年限联系起来，理论上存在三种解释：

解释一：支付给员工的工资是与他们的边际收益相等的，因此他们的工资会随着他们的生产率提高而上升。

解释二：只适用于企业的特殊培训投资是由员工和他们的企业共同负担的，而这种企业和员工的共同投资创造出了一种由双方共同分享的“剩余”。因此，员工所获得的工资增长通常要低于他们的生产率增长。

解释三：这种工资增长曲线可能是企业为鼓励员工长期为其服务而设计的一种延期支付型激励工资体系中的一个组成部分。按此种解释，工资水平在一开始时低于员工的边际生产率，但是由于工资上升的速度将快于边际生产率的上升速度，并且最终要超过它，所以到了某一点后，员工所获得的工资将超过其边际生产率。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com