

# 爱德华·拉齐尔对劳动经济学的贡献<sup>\*</sup>

周灵灵

**摘要:**爱德华·拉齐尔将经济学模型应用到企业人力资源管理领域,开创了人事经济学。他从人事管理和员工激励等视角进一步打开了企业这一“黑箱”,给企业理论带来了革命性变化。拉齐尔在人事经济学领域的成就体现在:系统探究企业日常面对的激励、薪酬、雇佣结构、员工与企业匹配、管理者价值和领导力等核心问题,提出了极富洞见的观点和方法论,并通过严谨的实证分析验证其理论。此外,拉齐尔还以教育生产理论著称,对“经济学帝国主义”有独到的见解,在语言和文化经济学等领域也颇有造诣。从内在逻辑看,拉齐尔的研究脉络是:从企业人事管理和激励问题逐步扩展到人力资本和教育生产领域,进而向语言文化、移民融入、收入分配等议题延伸。

**关键词:**劳动经济学 企业管理 人事经济学 教育经济学

## 一、爱德华·拉齐尔生平简介

爱德华·拉齐尔(Edward P. Lazear)被誉为“人事经济学之父”,他开创了一个重要且活跃的领域,将经济学模型应用到企业人力资源管理研究。拉齐尔1948年8月17日出生于纽约,成长于美国加州洛斯阿尔托斯(Los Altos),本科和硕士毕业于洛杉矶加州大学,1974年获得哈佛大学博士学位。拉齐尔曾任教于芝加哥大学商学院,1992年起执教于斯坦福大学商学院,并兼任斯坦福大学胡佛研究所高级研究员(1985年至今)。2004年,拉齐尔荣获 IZA 劳动经济学奖<sup>①</sup>。在柏林颁奖仪式上,拉齐尔被称之为劳动经济学的“万事通”(Jack-of-all-trades),意指其不仅是一位杰出的学者,也具备卓越的企业家潜质。这样的赞誉可谓实至名归。拉齐尔的履历显示,1983年他在芝加哥大学创办《劳动经济学期刊》(*Journal of Labor Economics*),短短几年便将其经营为劳动经济学领域的世界顶级期刊。拉齐尔还筹办了劳动经济学家协会<sup>②</sup>,2006年6月他被该协会授予雅各布·明瑟奖(Jacob Mincer Prize),以表彰他对这一领域的毕生贡献。拉齐尔还是美国艺术与科学院院士(2000)和计量经济学会会士(1988)。拉齐尔极富创意和高产,发表了100多篇学术论文,撰写了11本著作,1995年出版的《人事经济学》被麻省理工学院出版社评为“最杰出的书籍”。与纯粹的学院派不同,拉齐尔的经历注定了他是一位积极“入世”的经济学家。他于2006—2009年接替本·伯南

<sup>\*</sup> 周灵灵,国务院发展研究中心公共管理与人力资源研究所,邮政编码:100010,电子邮箱:zhoulingling1985@163.com。基金项目:国家社会科学基金青年项目“优化人力资本配置研究”(16CJY015)。感谢匿名审稿人的宝贵建议,文责自负。

<sup>①</sup> 在德国邮政基金(Deutsche Post Foundation)的慷慨支持下,德国劳动经济研究所(IZA)设置了 IZA 劳动经济学奖(IZA Prize in Labor Economics),以表彰在劳动经济学领域做出杰出贡献的学者。获奖者中,戴尔·莫滕森和克里斯托弗·皮萨里季斯还荣获了2010年诺贝尔经济学奖。

<sup>②</sup> 1996年拉齐尔发起成立“劳动经济学家协会”(The Society of Labor Economists),旨在促进劳动经济学研究,提高劳动经济学和劳动经济学家对相关领域的贡献。加里·贝克尔(Gary S. Becker)担任第一届会长(1996),拉齐尔担任第二届会长(1997)。

克担任美国总统经济顾问委员会主席,协助时任美国总统乔治·布什应对金融危机。在此之前,拉齐尔曾应邀为俄罗斯、乌克兰、前捷克斯洛伐克、罗马尼亚、格鲁吉亚等多个国家的经济发展建言献策。

2019年,拉齐尔被美国经济学联合会授予杰出会士奖(Distinguished Fellow Award),授奖颂词称颂道:“爱德华·拉齐尔在其富有创新且多产的学术生涯中,一直专注于分析劳动力市场中员工和雇主行为”“他开创性的研究工作帮助建立了人事管理经济学这一劳动经济学的分支领域”(美国经济学联合会,2019)。概言之,拉齐尔在人事经济学领域的成就集中体现在:系统探究企业日常面对的激励、薪酬、雇佣结构、员工与企业匹配、管理者价值和领导力等核心问题,提出极富洞见的观点和方法论,并通过严谨的实证分析验证其理论。

从经济学发展史来看,如果说科斯(Coase,1937)从交易成本出发,揭开了企业这个“黑箱”的顶盖,那么拉齐尔则从员工和雇主行为视角进一步打开了这个“黑箱”,给企业理论带来了革命性变革。在企业这个“黑箱”中,包括人事、激励、雇佣结构、企业家、决策等。通过拉齐尔的研究可以看到,如果用经济学去研究企业内部问题,将是丰富多彩的。不仅如此,拉齐尔还是以教育生产理论(theory of educational production)著称的微观经济学家,对“经济学帝国主义”有独到精辟的见解,并致力于语言文化、移民融入等问题研究,他的“文化和语言在解释多元文化主义(multiculturalism)兴起中的重要性”也有广泛影响力。从内在逻辑看,拉齐尔的研究脉络是:沿着企业人事管理和激励问题逐步扩展到人力资本和教育生产领域,进而往语言文化、移民融入和收入分配等议题延伸。

## 二、拉齐尔对人事经济学的贡献

根据拉齐尔(Lazear,1999a)的定义,人事经济学是劳动经济学原理在企业问题中的应用。它以如何招募、激励和组织企业的人力资源为研究对象,涉及雇佣关系的方方面面,如激励、薪酬、晋升、企业与员工匹配、技能发展和工作组织等。在拉齐尔(Lazear,2000a)看来,人事经济学的兴起主要有三个原因:一是学生学习兴趣的转变,也即商学院学生认为传统劳动经济学议题与其将来面临的职场关联不大,很有必要改革教学内容;二是人力资源专家研究的领域逐渐引起经济学家的兴趣;三是经济学理论的演进,尤其是委托—代理和契约理论,使得经济学家得以更好地解决传统难题。拉齐尔(Lazear,2000a)进一步指出了人事经济学的特点:其一,假设员工和企业都是理性的最优化代理人(rational maximizing agents);其二,关注“均衡”,考虑多方作用的结果;其三,“效率”是人事经济学的核心概念。可见,人事经济学沿用了经济学的一些经典假设和基本概念。

虽然人事经济学是劳动经济学的一个分支,但二者还是有一些显著区别。首先,人事经济学重视企业与员工之间的互动,且以企业试图实现某个目标(通常是利润最大化)为隐含前提。例如,使用明瑟函数(Mincer function)估计教育的市场回报率是一个典型的劳动经济学话题,但不属于人事经济学范畴,因为人事经济学的研究对象是雇主和员工的某种策略性选择。特别地,由于“努力”程度很难被观察到,员工与雇主间的紧张关系往往更加实际。其次,人事经济学强调相对性——即员工与员工之间、企业与企业之间的比较,而不是基于一个绝对的衡量标准。再者,人事经济学是一个必须有全局观的领域,因为人力资源系统是一个整体,只研究局部而忽略其他方面的研究意义不大。人事经济学还是一个非常务实的领域,其研究对象聚焦于企业内部的关系(而非社会福利),旨在启示企业管理者如何更有效率地经营其企业,而不是为政府决策者提供政策建议。为凸显拉齐尔最重要的研究成果,本节主要围绕企业人事管理的核心议题,跟随拉齐尔打开企业这个“黑箱”,评介其在人事经济学领域的主要贡献。

### (一) 激励问题

由于企业和员工之间的利益并不总是一致,如何激励员工更加努力地工作往往成为企业管理者

头疼的问题。利益冲突来自员工的努力会令企业受益却对员工而言是成本。如果薪酬不与绩效挂钩,可能会导致道德风险,即员工采取某种较为隐秘的方式减少自身努力。因此,如何为员工设计合理的激励机制是人事经济学的核心议题之一,也是人力资源管理的关键。一般来说,好的激励机制应能达到两个目标:一是激励员工付出适当的努力水平;二是吸引合适的员工为单位效力。激励越强,员工通常会付出更多的努力,而且风险和激励之间还存在权衡,当员工的一些不可控的因素在很大程度上决定产出时,风险越大,激励越弱。

1. 锦标赛理论。拉齐尔和罗森(Lazear & Rosen, 1981)关于最优劳动契约的研究是其最具影响力的代表作之一。在这篇论文中,他们提出了影响深远的锦标赛理论(tournament theory),解释了为何在难以衡量员工努力程度时雇主有时会选择用锦标赛方法而非计件工资来激励员工。锦标赛模型有三个基本原理:首先,奖励是预先确定的,取决于员工的相对表现而非绝对表现。其次,增加不同薪酬水平员工的工资级差(wage spreads,即相邻两级工资之间的差额),可以激励职位较低的员工为获得晋升而付出更多努力。第三,工资级差的最优解存在。虽然工资级差的增加会激发员工更加努力,但在某个节点上,补偿工人增加努力所需支付的额外工资会大于由员工努力而带来的额外产出。锦标赛模型中的一个重要变量是“噪声”,即运气在多大程度上影响获胜概率。当有更多噪音时(运气变得相对更重要,而努力相对不那么重要),工人知道努力对他们能否晋升的影响不大。因此,在非常不确定的工作环境中,加薪的幅度要足够大以抵消工人偷懒的倾向。同理,晋升职位的多寡也会影响员工积极性。譬如,一家大公司有100位副总裁,而只有一个总裁职位,那么大多数副总裁都会放弃尝试成为总裁,因为晋升机会太过渺茫。在另一个极端,如果有100个副总裁职位和100个总裁职位,这样每个副总裁都知道自己迟早会被提升为总裁,因此会变得不思进取。对此,拉齐尔和罗森指出,企业可以通过设计各级薪酬之间的差价来达到激励员工的目的。如果运气只是一个不太重要的因素,工资级差可以较小,但是当运气因素很重要时,企业需增加工资提升幅度才能激励员工为获得晋升而努力工作。这有助于解释不同国家或不同行业的薪资结构差异。总而言之,风险较高的行业应该比风险较低的行业提供更大的工资级差,以促使员工付出适当的努力水平(Lazear & Rosen, 1981)。

锦标赛模型缘何具有如此大的影响力?首先,锦标赛仅需要相对排名来评估绩效,这是因为确定员工绩效的绝对差异往往很难。其次,锦标赛降低了员工寻租的风险,因为支付给最合格员工的奖金与新工作中增加的责任相关联,如果最能干的员工不被提拔,企业将因此受损。再次,相对固定的奖金结构降低了企业违约不支付工资的可能性。而且,当员工的生产力很难衡量时,例如,监控成本高昂或者员工执行的任务本质上多种多样,从而努力程度或绩效难以衡量时,采用锦标赛激励模型的企业会促使员工努力工作。

但是也应当看到,“锦标赛”式激励不是万能灵药。由于这种激励方式是根据个人相对于其他人的表现而得到奖励,故而该激励机制隐含着一个关键假设:同事之间不愿意相互提供帮助,甚至可能会破坏别人的努力而不是增加自己的努力。考虑到“锦标赛”式激励制度引发的共谋、破坏或不合作行为可能会抵消工资级差的激励价值,拉齐尔在之后的研究中指出,在员工的奖励是基于相对绩效的情况下,表现为“工资压缩”(wage compression)形式的相对公平的薪酬待遇有利于员工之间的和谐,从而能减少对企业不利的不合作行为。当工资级差缩小时,员工将减少为晋升而付出努力(这对企业不利),但同时,员工也会减少不合作行为(这对企业有利),随着晋升价值减少,破坏和其他形式敌对行为的相对成本增加。总之,在一些相关的组群内,一定程度的工资压缩是更有效率的激励机制(Lazear, 1989)。

2. 员工对激励的回应。“人们会对激励做出反应”已是深入人心的经济学原理。拉齐尔(Lazear, 2000b)在这方面提供了一个关于激励机制对员工努力程度和自选择影响的案例研究。这项研究的背景为,沙夫利特玻璃公司(Safelite Glass Corporation)把支付给挡风玻璃安装人员的计

时工资切换为计件工资。拉齐尔利用这次薪酬改革在实施中存在的时间和地点差异,控制了其他因素的影响,分离出薪酬方式变更的效果。具体而言,由于能够在两种薪酬制度下观察许多新员工的行为,并且控制了在职学习效应(任期影响),所以可以将下面的两个作用渠道分离开来:一是员工行为变化而导致的生产率变化;二是沙夫利特公司所吸引员工类型的变化而导致的生产率变化。研究结果发现,计件工资的实施使沙夫利特公司的生产率提高了大约44%,其中约有一半是纯粹的生产力效应。也就是说,实施计件工资后,沙夫利特公司挡风玻璃安装人员的生产率提高了大约22%。生产率提高的其余部分,则是由于计件工资引致更多的高生产率工人自选择进入该企业工作。

## (二)薪酬问题

薪酬问题涵盖了广泛的子领域,包括员工激励、员工选拔和团队合作等,其研究意义不言而喻。人事经济学文献也大都会关注薪酬问题,且聚焦于薪酬的支付方式和具体的计算公式。在完全竞争的新古典模型中,员工的薪酬等于其边际生产力,即完全竞争工资。但薪酬以何种形式支付、薪酬与工作性质以及企业内部职级之间是何关系?诸如此类问题尚有很大探索空间。

拉齐尔(Lazear,1986)认为,研究薪酬必须考虑企业员工的整体级别结构(hierarchy),比如说,设定副总裁的薪资不能独立于副总裁助理的薪资,因为副总裁的薪资会影响职位略低于他的员工的工作积极性。而且,薪酬不局限于金钱形式,也可能是精神报酬形式,如工作设施、社会地位和工作条件。这些非金钱报酬也很容易纳入传统经济学研究框架中。那么,为什么有的员工是按一定的工作时间(周、月、年)计算薪酬,有的却是按工作量计算(拿计件工资)?企业如何决定不同的薪酬方式,绩效薪资的具体公式是什么?

对于这些问题,拉齐尔(Lazear,1986)在理论模型的基础上得出以下结论:首先,有很多因素影响企业的薪酬形式,其中一个重要因素是监督成本。当监测产出的成本较高时,企业一般以投入(对应薪金)而不是产出(对应计件工资)支付工资。同理,如果监测产出耗时太长(比如在员工职业生涯的最后阶段才能搜集到该员工生产率的信息),企业就会普遍选择以投入支付工资。其次,假设员工有一个备选的工作,且该工作可以保证支付员工议定的工资水平。员工面临的备选工作支付的工资越高,就越有可能被支付与绩效挂钩的薪酬。再次,缺乏与工作相关的专用型人力资本的员工更适合与绩效挂钩的薪酬。如果员工的生产率在目前任职的企业已达到最高,那么通过计件工资的方式来淘汰低效员工就显得不那么值得(因为有监督成本)。因此,计件工资适合不具备太多人力资本的年轻员工,而对大学教授则不太适用。最后,员工的异质性(如能力差异)越大,则与绩效挂钩的薪酬形式更合适。只有当有的员工很低效,以至于大幅拉低了平均产出时,通过绩效薪酬来淘汰低效率的员工才更有价值。反之,如果只是为了识别出稍微低于平均水平的员工而花费大量监督成本,就不太划算了。

拉齐尔(Lazear,1986)还指出,采用绩效薪酬会引致另一个后果,即员工可能会为了提高数量(从而获得奖励)而降低工作质量。当然,质量不能降低到增加数量也无济于事的地步。但是,当达到了规定的最低质量标准,员工将没有动力继续提高质量。这里的关键在于,企业需要找到一个能令员工为一定数量及质量的产品而付出恰当努力的薪酬方案。与绩效挂钩的薪酬还可能诱发跨期策略性行为。具体来说,员工考虑到如果在第一期努力工作,可能会对雇主发出“工作并没有预期中那么难”的讯号,雇主因此可能会降低接下来几个时期的工资。为了避免给雇主造成工作能够轻松完成的印象,员工会策略性地减少前期的努力,将努力程度降低到最优水平之下。这项研究的一个关键结论为:当存在信息不对称时,与绩效挂钩的薪酬制度将促使能力低的员工自动离开企业。总之,拉齐尔奠定了薪酬研究的理论基础。

## (三)工作、员工流动与退休

1. 工作:新古典经济学与人事经济学。新古典经济学并不重视“工作”本身。在新古典世界里,

企业只是雇佣劳动、组合资本,根据某种生产函数获得产出。而且,与工作相联系的特定任务的概念也非常模糊。这与企业经营者看待企业的视角截然不同,比如,人力资源部经理将工作视为工作岗位,并将工作岗位的管理视为企业的核心问题。

尽管工作在新古典经济学中无足轻重,但在人事经济学领域却至关重要。一个基本问题是:是人定义了工作,还是工作定义了人?制度主义者认为工作首先被定义。在最极端的形式下,所有工人都是完全替代品,可以任意地被安排工作岗位,这其中起决定作用的是运气或其他与工作无关的因素。新古典人力资本理论则主要聚焦于供给侧,员工投资于人力资本以提高生产力,增加对企业的吸引力,从而实现工资增长。新古典人力资本理论并不重视工作本身,也不关注工作提供多少岗位,薪酬由个人技能决定,职业和行业所起的作用是次要的。人力资本理论将工作诠释为一种特定形式的投资,有的工作为员工提供更好的提升机会(如在职培训),因此,对工作的选择相当于对人力资本投资的选择。而在人事经济学领域,根据上文提到的锦标赛理论,晋升是由相对表现决定,更重要的是,工作岗位是提前固定的,因此工资是由岗位决定,而不由个人技能决定,这符合薪酬随职位晋升而呈阶梯式跳跃的特征事实(Lazear,1992)。

与此同时,员工异质性、风险厌恶程度、工作等级结构也在工资决定中起关键作用。人力资本理论通常不假设工作岗位是事先固定的,认为岗位数可根据员工的数量而变动。根据人力资本理论,随着人力资本积累的增加,工资应该是平滑地增长,但这不太能解释离散的薪资变动。如果工作本身并不重要,那么个人特征(比如技能)就应当能充分解释个人薪资的差异。换言之,人们之间的薪资差异绝大部分可以由个人的教育背景、工作经验和能力(如果能测量的话)来解释。然而,实证结果显然质疑了这一观点。拉齐尔(Lazear,1992)利用一家有两万雇员的公司数据研究发现,工作职位能解释将近80%的薪资差异,而控制了个人教育水平和工作经验的“明瑟回归”(Mincer regressions)只能解释25%左右的薪资差异。贝克等(Baker, Gibbons & Murphy,1994; Baker, Gibbs & Holmstrom,1994)在肯定个人能力和人力资本积累的作用的同时,也发现企业内部职务级别(hierarchical level)在工资决定中起着重要作用。

2. 员工流动。在拉齐尔之前,尽管有不少文献考察员工流动问题(从一份工作更换到另一份工作),但鲜有文献考察企业的内部晋升、贬职和职务调动模式。拉齐尔(Lazear,1992)认为,薪酬与人们选择的工作紧密相关,如果人们能够找到适合自己的工作,那么员工本人及所在的企业对其能力的认知会更加高效完善,这有利于他们更快地获得与自己能力匹配的薪酬。因此,能否找到适合自己的工作,比在相似岗位上拿到与自己能力匹配的薪酬更为重要。解释员工跳槽的一个重要变量是在职期限(尽管个人特征和工作特征也会影响员工流动率)。通过考察企业内部的人员流动,拉齐尔(Lazear,1992)发现员工在第一年更换职位的比例较高(超过20%)。如果员工在同一家公司工作五年,其换职位的概率将大幅降到2%,而且在接下来的职业生涯中也维持在2%左右。企业间员工流动的模式与企业内员工流动的模式十分相似:员工在第一年跳槽的概率最大,随着工作年限的增加,跳槽的概率大幅降低。

3. 员工与企业匹配。劳动的特殊性使得员工对不同的潜在雇主带来不同的价值,而员工与企业的匹配状况也会带来不同的结果(Jovanovic,1979)。由此,研究就业匹配和员工选拔过程成了人事经济学的一个重要内容。拉齐尔在这方面的主要贡献如下:一是在学习模型下,对个人与企业匹配值的探索,并建立技能组合模型;二是研究信息不对称情形下员工生产力的测量成本与薪酬之间的关系;三是员工的选择会受企业所面临的风险程度的影响。比如,拉齐尔(Lazear,1998)建立理论模型探讨了当员工具有期权价值时的市场均衡。假设一家企业要在A和B两种类型的员工中做出选择,且A类员工的产量一直为零,B类员工有50%的概率生产“Z”产量和50%的概率生产“-Z”产量(负产出)。假设每个人都是风险中性的,而且员工都只被雇佣一个时期,那么企业对这两类员工的偏好将是无差异的。但是,如果员工将被企业雇佣多期,企业将更偏好于B类员工(因为他

们具有期权价值)。在均衡状态, B类员工将赚取工资溢价。而且, 在员工与雇主之间有一定程度的捆绑以及雇主比较容易解雇生产力不高的员工的情况下, 风险高的员工(B类员工)期权价值更高。

在近期的一项研究中, 拉齐尔(Lazear, 2009)从技能权重视角(skill-weights approach)来解释过大的任期效应(tenure effects)。在拉齐尔的模型中, 技能均为通用型技能, 但不同的企业所需要的技能组合不同, 即给不同的技能赋予不同的权重。这较好地统一了贝克尔(Becker, 1962)关于通用型人力资本和企业专用型技能的两分法。权重模型的一个可检验的推论是: 任期效应将随着“市场厚度”(market thickness)而减少。如果劳动力市场较“薄”, 员工离职后将很难找到一个完全能匹配其技能组合的新工作, 会导致更大的工资损失。而当市场较“厚”时, 在既定搜寻努力下, 人们比较容易找到工作, 此时企业专用型人力资本也能适用于其他工作, 成为通用型技能。另一个可实证检验的推论是: 任期效应对于离开大公司的员工更大。这是因为大公司在工作上的分工会更细, 在技能组合方面缺乏多样性, 故而离开大公司的员工往往遭受更大的工资损失。

4. 为什么会有强制退休? 对于强制性退休有多种解释。首先, 人的生产力在达到一定年龄后(如 65 岁)会显著下降。经济学家认为薪酬差异体现的是生产力差异。但是, 似乎没有理论支持企业一定要解雇老员工, 如果仅仅因为其生产力不如年轻人, 为什么不能通过调低工资的方式留任呢? 另一种解释是, 老员工的退休为年轻员工的晋升提供机会。然而, 年轻员工也会有一天成为老员工, 他们更在乎的是终身薪酬的折现值, 而不是职业生涯的某个部分。故而这些解释都不能说明为什么要在一定年龄终止劳动合同而不是连续地调整老员工的工资。鉴于此, 拉齐尔(Lazear, 1979)从理论上诠释了为什么强制退休是帕累托最优的, 并做了实证检验。从学科发展看, 拉齐尔(Lazear, 1979)的这一名篇成为人事经济学的先驱之作, 解释了为何在竞争激烈的劳动力市场中会出现强制性退休规定。

一般来说, 企业支付给员工的薪酬应该等于其贡献的边际产品价值。Lazear(1979)将强制性退休看作是企业和员工之间最优长期契约的结果。他认为, 如果在工作初期支付给员工的薪酬比其贡献的边际产品价值略低一点, 在员工职业生涯后期支付的薪酬略高于其边际产品价值, 可以留住经验丰富的员工。从生产效率看, 后期薪酬的大幅增加会促使员工认真对待工作, 提高工作效率, 避免被解雇以获得企业允诺的职业生涯后期高额薪酬, 这样就能将员工和企业紧密联系在一起, 从而激励员工更好地发展企业专用型人力资本。另一方面, 对于工龄较长的员工, 由于其后期薪酬远高于其边际产品价值, 因此需要强制退休政策或恰当的养老金机制诱导他们离开或退休, 以节约人力资源成本, 提高企业效率。理论模型也显示强制性退休更可能出现在工作任期很长的情形。而且, 终生工资增长率高于预期的员工, 更有可能被强制性退休。换言之, 那些高工资增长率的高能力员工更有可能是强制退休对象。上述判断虽然有点违背直觉, 但却得到了实证支持。这项研究最重要的含义在于, 使雇佣双方都认同长期工资流(long-term wage stream), 也即在员工年轻的时候支付给他低于边际产品价值的薪酬, 在年老的时候则支付高于边际产品价值的薪酬。这样的支付方案可以使员工获得更高的终生边际产品价值(该支付方案下, 员工更有激励, 有助于消除道德风险)。这样的支付方案必然会引致强制退休, 而企业和员工也都能从强制退休制度中受益(尽管临近退休时, 年老员工可能对这项制度不满意, 但由于能够签订这类方案, 其终生财富水平增加了)。

#### (四) 管理者价值

监督(supervision)与管理是人事经济学和企业理论的基础。现实中, 管理者作为特定单位或部门的负责人, 其薪资水平要高于普通员工。这引发了一系列研究议题, 诸如: 管理者创造的价值与其额外所得是否相称; 管理者如何以及在多大程度上提高员工的生产率; 管理者对员工产出的影响是持久的吗; 管理者自身的生产率会不会发生变化, 如果变化, 其绝对值(或者相对于其管理的员

工)的差异有多大;一些管理者是否比其他管理者更容易留住员工?对此,拉齐尔及其合作者(Lazear et al,2015)使用2006年6月至2010年5月一家大型服务企业个人层面的生产率数据,将23878名员工与1940名管理者匹配,得到5729508个日生产率数据,估计了管理者效应(supervisor effects)。

基于理论模型和实证检验,拉齐尔等(Lazear et al,2015)发现,管理者的生产率差别很大,这种差异在整体素质最好的管理者和最差的管理者中是显著的。比如,用一个总体素质处于90%分位的管理者替换总体素质处于10%分位的管理者,所带来的团队产出增量大致相当于在一个9人团队中额外增加1名员工的产出效应。生产率方面,管理者的平均生产率是普通员工的1.75倍(标准化后,管理者的平均价值是员工的1.75倍),与这两个群体的薪资差异基本吻合(管理者的平均薪资是普通员工的1.5倍至2倍),符合市场行情。此外,整体素质差的管理者不太可能继续留任(比起整体素质最好的90%分位管理者,最糟糕的10%分位的管理者的离职率要高出1倍)。

员工影响方面,那些被指派给更好管理者的员工不太可能离开目前效力的单位,员工留任情况会更好,这也是衡量管理者生产率的一种方式<sup>①</sup>。员工也往往喜欢跟那些能激发其主观能动性、提高生产率的管理者一起工作,因为这能增加职务晋升的概率和薪资水平。而且,好上司对高素质员工的影响要大于好上司对低素质员工的影响,或者说,对高素质员工而言,老板效应(boss effects)更大(Lazear et al,2015)。这意味着将高素质员工配置给高素质管理者,有助于提高生产率水平。在进行这项研究过程中,拉齐尔及其合作者还采访了不少企业的管理者和员工,所有这些都表明:管理者在指导和激励员工方面发挥着重要作用,“老板效应”大而显著。

### (五)领导力研究

随着社会经济的发展,“领导力”这个话题受到越来越多的关注,突出反映在商业出版和顶尖商学院的课程中。文献中关于领导力的研究也浩如烟海,仅组织行为学对此就有颇多探讨(Hermalin,1998)。据拉齐尔(Lazear,2012)的归纳,关于领导力的研究主要有以下几大类型:一是刻画领导者的特征,列出促成其走上领导岗位的特质;二是侧重于从行为视角描述领导者类型,如激励型领导;三是检验领导效能,探讨影响领导效能的因素;四是探讨领导者如何更好地契合个人、社会和组织标准;五是勾勒在何种情境下领导是有效的,在何种情况下是无效的;六是试图确定领导者拥有的权力清单;七是试图区分只影响主要决策的领导和那些远超出此的魅力型领导(charismatic leaders)。可以说,拉齐尔的归纳涵盖了领导力文献的各个层面,但他同时也指出,该领域的大多数文献并不适用于科学分析和实证检验,这种缺陷的最佳证据是,顶尖商学院迄今仍在努力提供更好的领导力课程。鉴于此,拉齐尔从人事经济学角度构建领导力模型,并用斯坦福大学MBA校友问卷调查数据做了实证检验,进一步深化了对该问题的认识(Lazear,2002,2004a,2012)。

根据领导力理论,领导者在单位中扮演着多重角色,他们之所以成为领导者,是因为他们比其他人更成功地完成了任务(至少他们的一些成功是可见的),是多面手、“万事通”(Jack-of-all-trades)。拉齐尔(Lazear,2012)的理论模型预示着,那些适合成为领导者的人往往将自身置于他人能够看到自己决策的场景,以便赢得追随者。或者说,领导者往往更有能力、更频繁地将自己置于可见的决策环境中,并且是多面手。其逻辑链条大致是这样的:能力强的人倾向于寻求能够展示自我能力的情景→能力强的人需要更多的追随者→领导者更有可能来自能力强的人。拉齐尔用斯坦福大学商学院MBA校友数据检验了该假说,结果表明,领导者往往产生于可见性最高的工作岗位(Lazear,

<sup>①</sup>员工流转会带来不小的成本,如果一个企业的盈利比较倚重员工的稳定性,那么,那些致使员工离职的老板可视为低生产率的老板。

2012)。

一个问题是,领导者是天生的还是后天形塑的?对此有两种解释:其一,人们天生就是通才,故而可在许多情形下发挥这种才能;其二,那些想成为领导者或被培养为领导者的人充当多重角色,以获得领导所必需的经验。这两种假说皆与通才(generalists)观点一致,即领导者是通才、具备多种技能。在2004年的一项研究中,拉齐尔(Lazear,2004a)基于斯坦福大学MBA校友问卷调查数据研究发现,那些日后成为企业家的MBA学生在校期间所修的课程更加多样多元。这预示着领导者的人力资本投资模式与其他人不一样,如果想成为领导者或企业家,应当更加注重通用型人力资本投资。

衡量通用型技能的一个方法是,计算担任现职前曾充任过的职务角色数量。这背后的逻辑是,一个人如果具备良好的通用技能,意味着他能做很多性质不同的事情,那么他在以前的工作中所扮演的角色可能比那些只专注于一个领域的人要多。也就是说,具备良好通用技能的人往往有更广泛的工作体验,这样的人也更容易成为领导者(Lazear,2012)。早先,拉齐尔(Lazear,2002)就发现那些担任过多重角色的人更有可能成长为企业家。后来,拉齐尔(Lazear,2012)用9829名工龄超过15年的工人数据再次验证了上述判断。他研究发现,如果只充任过一个职务角色,在下一份工作中成为领导者的概率只有2.4%,而至少担任过六个职务角色的人在下一份工作中成为领导者的概率则高达10.5%,这说明尽管人与人之间可能存在差异,但在获取通用型技能方面,整个职业生涯所经历的事情是决定领导能力的关键。无论是天生还是后天形塑,能力和交际对领导者都至关重要,它们也是互补的。比起那些没有晋升到领导层的人,领导者拥有更广泛、更丰富的工作体验。而且,对领导者来说,具备广博的知识很重要。特殊之处在于,新兴行业的高管可能比传统行业高管的专业化程度高。对于领导力,拉齐尔(Lazear,2012)还有三个有趣的发现:尽管金融专业的人收入水平更高,但那些学习经济学的人更有可能晋升到领导职位;尽管成绩好的学生晚年收入会更高,但成绩好的人升任领导职位的可能性更小;最有能力的领导者往往出现在差异性最大的行业,这是因为能力强的人通常会被高风险高回报的情景吸引,而其带来的决策回报也最大。

#### (六)企业与收入不平等

在新古典人力资本理论框架下,人们的工资水平仅仅是其拥有的人力资本数量按该人力资本当前租金计算得到的价值。这意味着“运气”对工资水平没有影响,所有的用人企业都被迫在竞争环境中为单位人力资本支付相同的价格,因此员工的工资水平与雇主身份无关。然而,越来越多的证据表明,工资不平等的一个重要组成部分是由与员工所在企业相关的差异造成的。这意味着,具有相似特征的员工在不同的工作环境中可以获得不同的收入,换言之,企业在员工工资决定中可能发挥着重要作用。对此,拉齐尔和肖(Lazear & Shaw,2018)抛出了一个重要问题:教育、经验等传统人力资本因素无法解释的工资差异中有多少反映了一种可以解释为市场均衡的东西,又有多少是纯粹的运气?例如,过去几年在谷歌公司工作可能会比在雅虎工作带来更高的工资。对于这类现象,Card et al(2013)用德国数据证明,在工资决定中,企业效应起着重要作用<sup>①</sup>。

为更好地理解上述问题,需明晰什么造就了“好企业”。拉齐尔认为,一家“好企业”可以是给员工支付高工资的企业,具备高生产率、高市场份额、高利润率等特质,这使得“好企业”能够雇用高质量员工或者是给员工支付更多的工资。从根源看,现代化的管理理念和实践(如企业家精神、领导力)有助于提高生产率、成就“好企业”。尤为重要的是,员工的终身收入不平等问题的研究中的一个关键议题。这是因为,员工的收入水平除了与人力资本有关,与运气也密不可分,家庭

<sup>①</sup>早先,Abowd et al(1999)将企业员工工资分解为员工效应(worker effects)和企业效应(firm effects),发现这两种效应的变化都很显著。

背景和生长的区域很重要(Lazear & Shaw, 2018)。这些洞见是对新古典人力资本理论的重要突破,能给收入不平等研究带来诸多启发。

### 三、拉齐尔对教育经济学的贡献

改善教育质量有利于提升人力资本、促进经济增长、增加个人收入,而班级规模、考试制度、教师质量、教师激励和考评机制等皆会影响教育质量。本节基于拉齐尔在这方面的主要文献,评介他对教育经济学的贡献。

#### (一)教育生产理论

在教育工作中,学前教育的班级学生规模通常比中等和高等教育阶段的班级学生规模小。譬如,幼儿园一个班级可能只有10名儿童,而高校一个班级往往有四五十名学生,一些大学公共课的班级学生规模甚至超过100人。是什么决定了班级规模的大小,班级规模跟教育产出之间有什么关系?诸如此类的问题,人们可能会习以为常,但经济学家却独具慧眼,能从普通的日常生活中提炼出经济规律。从教育经济学文献来看,已有一大批的经济学者探讨了班级规模跟教育产出的关系,并称之为“班级规模效应”(class size effects)。但绝大多数研究是立足实证分析,而缺乏理论框架。鉴于此,拉齐尔(Lazear, 2001)建构了教育生产模型(educational production model),旨在为班级规模与教育产出分析提供理论框架。

拉齐尔(Lazear, 2001)假定 $P$ 是任何一个学生在任何时候都不妨碍自己或他人学习的概率,则在一个规模为 $n$ 个学生的班级中,所有学生“在任何一个时候都不妨碍自己或他人学习的概率”为 $p^n$ ,由此可得干扰行为发生的概率为 $1-p^n$ 。这其实暗含了课堂教育实质上是一种公共品。或者说,课堂作为公共品,增加额外学生的成本可以被认为是拥挤效应(congestion effects)。在同群效应下,学生之间可能会相互传递负外部性,因为一个学生从课堂时间中学习知识的效果还取决于班里其他人的行为。比如,一个班级里如果有“捣蛋鬼”(troublemakers),则可能会影响那些安分守己学生的课堂学习效果。

再假设一单位学习的价值为 $V$ ,其由人力资本的市场价值和学生在特定时点专注于学习的可能性决定。为了确定最佳班级规模,假定一所学校有 $m$ 个教师、 $m$ 个班级和 $Z$ 个学生, $W$ 为雇佣老师的费用和课堂设施的租金,且 $W$ 被假定独立于 $p$ 和其他工作条件。那么,追求利润最大化的私立学校的总收入为 $ZVp^n$ ,总成本为 $Wm$ ,其利润最大化意味着选择合宜的 $m$ ,以达成最大化目标。根据其教育生产模型可知,在任何给定的正利润下,市场均衡可以通过两种方式实现:一是教育产业中企业的竞争性进入会在需求侧推升教师市场的工资 $W$ ;二是劳动力市场上毕业生供给的增加会拉低人力资本的价值 $V$ 。在完全竞争市场上,当教育的竞争性提供者的总利润为零时,即实现了利润最大化和市场均衡。

从基本的教育生产模型开始,拉齐尔(Lazear, 2001)做了一系列的比较静态分析。他还就课堂纪律问题建立了内生纪律模型(endogenous discipline model)。毕竟,纪律的施行并不是没有代价,惩罚、约束学生不仅会扼杀潜在的创造力,而且既费时又令人不愉快。此外,他还探讨了教师质量、转学、异质性学习偏好(heterogeneous learning preferences)等因素对班级规模和教育产出的影响。基于这些模型,拉齐尔(Lazear, 2001)引申出了一些基本命题和重要政策含义。

第一,最优班级规模与学生行为和人力资本价值直接相关,与教师成本负相关,故而在较小的班级中,学生的平均教育产出会比较低。具体而言,对于表现更好的学生,最佳的班级学生规模也更大;当教师工资上涨时,一单位教育的价值会下降,但因有利于吸引更多的潜在师资应聘教职,学生学习表现好的概率上升。

第二,缩小班级学生规模的效应取决于班级的规模和学生的行为。对于行为不佳的学生和“在任何一个时候都不妨碍自己或他人学习的概率”较低的学生,班级规模效应更为明显;在调整最优班级规

模后,学生表现较好的大班的人均教育产出要高于表现不佳的小班。

第三,在大多数情况下,根据学生的学习能力分班,可以使教育总产出最大化。这种做法在私立教育系统很普遍,比如纪律严明的私立学校会开除学生中的“捣蛋鬼”,将学生按能力类型分班教学。

第四,某种程度上,异质性学习偏好限制了班级学生规模。尽管学前教育的课程内容比高中阶段的课程内容更加同质,但为何学前班、幼儿园的班级学生规模比高中的小很多?拉齐尔的研究表明,当有超过10名学龄前儿童在同一个教室上课时,老师往往难以控制上课局面;同理,特殊教育的班级学生数量也很小,这并不是因为课程内容有很大差异,而是由于特殊学生的 $p$ 值较低,也即“在任何时候都不妨碍自己或他人学习的概率”较低。这意味着对于学习能力较差、有特殊需要的学生,缩小班级学生规模有助于提高教学质量。

第五,拉齐尔将课堂纪律和班级规模之间的权衡模型化,以便将其用于实证分析。他构建的班级规模、学生行为和教育产出的确切函数关系,为教学质量的测度提供了一个新的标准,并可借助相关数据对模型进行估测和检验。

总之,拉齐尔力图将教育领域的诸多事实联系起来,整合了有关班级规模和学习绩效的文献,并特别强调“行为”对班级规模的影响,这为分析学生的学习绩效及其决定因素提供了一个比较完备的理论框架和实证策略。

## (二)考试制度和教师考评

1. 考试制度。教育领域常见的一种观点是,一个好的测试应该是随机的、不易预测的,要防止学生提前知悉考试内容,从而检测出学生对知识掌握的全面性和准确性。由此,在教学实践中,教育者往往担心高风险的考试制度会诱使教师和学生只关注考试<sup>①</sup>,而忽视了其他不需测试的重要内容。一些持相反意见的人则反驳说,尽管这可能是真的,但掌握某些知识胜过一无所知,学生即便只是学习考试范围内的知识,也会有所受益。

对此,拉齐尔(Lazear,2006)借助阻止司机超速行驶的隐喻<sup>②</sup>,表明高风险测试的最佳规则取决于学习和测试的成本。激励机制需集中在那些行动成本高的群体。这意味着对于学习成本高(学习能力差)的学生,需通报学业测试的确切要求。换言之,需说明考试的范围和内容,让其至少能将这些知识学好。在该情形下,如果从很宽泛的知识库中出题,会导致学生根本不学或者学得很少。但对越能干的学生来说,越是随机的测评往往越能引致优异的成绩。这类似于道路巡逻中阻止司机超速行驶的最优原则——哪里的监测成本高,警力就配置在哪里。

具体而言,宣布考试的内容就好比告诉司机们警察将在数英里的道路上巡逻。如果不公布考试的范围和内容,而是进行一些随机测试,学生们将面临抉择:是大范围准备,还是只研习小范围的内容?对学习成本高的学生来说,当他们选择学习很少或者什么也不学的时候,公开考试内容可以激励他们至少去学习考试范围内的知识。而且,对于年幼的学生以及被指派了难学内容的学生,告知考试细节有助于提高他们的学习动力。但对于学习成本低(学习能力强)的学生,从更大知识范围随机抽取内容是更好的测试方式,因为它能增强学习动机、有助于鼓励学生学得更多。故而对于学习

<sup>①</sup>高风险测试被认为是提升教育质量的一个重要政策工具。在该制度下,教师、教学管理人员和学生会因未能通过特定内容的考试而受惩罚。有批评意见认为,该制度将学习和教学的重点放在了预期要考试的内容上,那些不需测试的内容则可能被学生和教师选择性忽略。从美国的教育实践看,乔治·W. 布什政府的“不让一个孩子掉队”计划使得高风险测试成为提升教育质量的核心要件。拉齐尔(Lazear,2006)从学理上对相关问题做了深入分析。

<sup>②</sup>假设某城有既定数量的警察在道路上巡逻以解决司机超速行驶问题,那么,应该公布警察的确切巡逻位置还是让司机自行去猜?对此,拉齐尔(Lazear,2006)论述道,如果通报了警力配置的具体方位,那么驾车者将只有在有警察巡逻的地点遵守交通法规,在其他地方则加速行驶;如果警察寥寥无几且位置不明,司机可能会肆无忌惮地超速驾驶;但是,如果警方公布了巡逻地点,那么至少在那些地方,超速行驶的机率会降低。总之,当公布警察巡逻地点时,总的超速数量实际上会更低。

成本低的学生,一个“好”的测试应该是随机的、不易预测的。

2. 教师考评。类似地,对教师的考评也应当遵循上述原则。也即,对于那些缺乏自我激励的“失败教师”,明确的、可预期的高风险测试能激励他们更好地教学,而对于内在动机强、卓有成就的教师,相对模糊的、不可预测的随机考评机制可能更为有效。显然,拉齐尔的这项研究增进了人们对考试方式设计和教师考评机制的认识。拉齐尔还就研究结论在税收欺诈、反恐、军事检查等方面的应用进行了探讨,因为它们与教学考试、超速行驶有着相似的激励问题。以反恐为例,若反恐努力在全国范围铺开,则可能对遏止恐怖主义没有任何作用,但若集中力量增加对机场的巡逻,则至少可以保障航空旅行更安全(Lazear,2006)。

3. 教师激励。补偿理论表明,当产出能明确定义且易于测度时,最好是采用基于产出的薪酬结构;当工作本身有风险且产出不易被观察时,基于投入的薪酬结构是最好的。由此,对于教师激励问题,拉齐尔(Lazear,2003)论述道:“同其他劳动者一样,教师会对补偿结构所隐含的激励做出反应,补偿理论也适用于教学领域。”在教学领域,基于产出的薪酬的主要困难在于,即使教师能够影响学生的收入水平,但这种效应可能得等到学生毕业多年后才显现,存在较大的滞后性。比如,美国1988年的国民教育纵向研究(The National Education Longitudinal Study)数据提供了这方面的证据,证明学生多年后的收入水平与他12岁时的考试成绩有关(Lazear,2003)。

对此,拉齐尔(Lazear,2003)以美国和瑞典为例做了深入分析。拉齐尔的研究试图解决三个问题:首先,教师激励的最优原则是什么?其次,激励现任教师能产生多大的绩效,对教职申请量有多大影响?再者,教师的偏好是否与学生、社会的偏好一致,如果不是,原因是什么?其结论表明,低工资使得难以吸引足够数量的高素质教师,而缩减薪酬导致了一些逆向选择问题,会诱致最好的教师离职,进而影响教育质量。相对而言,基于产出的薪酬结构更能激励教师提高教学质量。值得注意的是,教师和学生的偏好可能会偏离最优,主要是因为未能对工作条件和学校的投入进行适当定价,这可能会导致教师、学生和家长的决策发生扭曲。比如对于班级学生规模,教师和学生的看法往往不一致。对教师而言,如果薪资水平不能完全反映工作条件,则会缺乏合宜的教学激励,会更偏好小班教学(尽管这不是最优的教育产出),因为相对于大班而言,小班教学更轻松愉快。总之,提高教师工资并将其与绩效挂钩是提升教师素质的重要举措(Lazear,2003)。

#### 四、语言文化和移民融入等问题的经济学研究

拉齐尔是一位勤奋而富有创意的经济学家,除了开创人事经济学、对教育经济学做出重要贡献外,他对“经济学帝国主义”(economic imperialism)也有独到精辟的见解,在语言和文化经济学、移民融入等方面也颇有造诣。

##### (一)对“经济学帝国主义”的认识

在拉齐尔(Lazear,2000c)看来,经济学不仅是一门社会科学,更是一门真正的科学(genuine science)。它的严谨严密与物理学相似,借助扎实的统计技术检验和反驳可推翻的假说(refutable implications),不断修正理论。不仅如此,经济学特别强调使之区分于其他社会科学的三大因素:一是经济学家建构了追求最大化行为的理性个体;二是经济模型严格遵循均衡概念,并将其作为经济理论的重要组成部分;三是经济学家对效率的关注,往往能提出其他社会科学所忽视的问题。在这些因素的综合作用下,经济学得以“侵入”其学科范围以外的知识领域,是为“经济学帝国主义”。拉齐尔宣称经济学已经帝国主义化并取得了成功<sup>①</sup>。

<sup>①</sup>经济学帝国主义的开创者是加里·贝克尔(Gary Becker),但也有学者做了先驱性探讨。比如,玛格丽特·里德(Margaret Reid)对家庭经济学的分析,西奥多·舒尔茨(T. W. Schultz)对人力资本的研究(Lazear,2000b)。在拉齐尔之前,也有学者声称经济学帝国主义取得了成功,如 Raditzky & Berholz (1987)。

对此,拉齐尔(Lazear,2000c)认为首先需要清晰界定“经济学帝国主义”,然后构建相应的评判标准。他将经济学帝国主义定义为“经济学的扩展超越了经典经济学范畴的主题,这些主题包括消费者选择、企业理论、显性市场(explicit markets)、宏观经济活动以及由此直接衍生的领域”。最具侵略性的经济帝国主义当属用经济学工具来解释所有社会行为。由于经济学家普遍信奉市场检验,经济学帝国主义只有通过这一考验才能被判定为成功,也即通过诱导其他学科采用经济学分析方法来探讨不属于经典经济学范畴的话题来衡量其成功程度。从研究状况看,拉齐尔(Lazear,2000c)指出有两种途径可达成该目的。其一,非经济学者运用经济学方法来理解社会问题,比如政治学家、律师和社会学家用经济学分析方法来回答他们感兴趣的问题。其二,经济学家扩大经济学的分析边界,给非经济学问题提供竞争性解释。总之,经济学帝国主义大大延伸了经济学的研究触角,彰显了经济学的解释力。

## (二)在语言文化和移民融入方面的研究

1. 语言学习与同化。国际贸易和外商直接投资文献常用“语言距离”“文化距离”来解释不同国家和地区之间的贸易及投资活动。那么,对微观个体而言,学习其他语言和文化又是基于何种动机?同国家间的贸易及投资活动类似,拉齐尔(Lazear,1999b)认为个体为了拥有更多的潜在交易伙伴,也有激励去学习其他语言和文化,因为共同的语言文化有助于形成相似的预期和习惯,能促进交易。与之相伴的问题是,在何种情形下同化更有可能发生、价值更大?拉齐尔(Lazear,1999b)基于理论模型和美国人口普查数据研究指出,当来自一种文化的人口占总人口的绝大多数时,来自少数群体的个体将会更快地被同化;当移民的本土文化和语言在新迁入国家(或地区)比较通用时,同化现象则不太可能发生;当政府直接保护少数民族利益时,其融到主流文化的激励会降低;对住在少数民族集聚区的少数民族而言,其融入主流文化的动机也会比较低。在效益方面,与人口较多的少数民族相比,来自人口规模较小的少数民族个体,其被同化的价值更大。

拉齐尔(Lazear,1999b)还指出在多元化社会中,政府鼓励多元文化移民而非集中式移民的政策可能会增加土著居民的福利。很多时候,政府对同化行为和掌握主流语言技能的补贴政策于社会可能是有益的。需要注意的是,政府的转移支付有助于保障移民的基本消费,这可能会降低其融入主流文化、学习主流语言的激励。少数民族移民的自我诱导型集聚大都是出于交易需求的自然结果。而且,少数民族文化的引入会带来一种新平衡,这种平衡可能并不比旧的好,从旧均衡走向新平衡的过程中会产生转换成本。总体上,使用主流语言的个体学习少数民族语言的可能性要低于少数民族学习主流语言的可能性。拉齐尔的这些发现无论在同一文化群体内还是跨文化群体皆成立。他通过分析美国1900—1990年间的人口普查数据验证了上述假说。例如,其研究显示移民学习英语的可能性跟当地说移民母语的人口比重成反比。而且,与年轻移民相比,年长移民的英语熟练程度更差,验证了贝克尔的人力资本投资理论(Lazear,1999b)。

2. 移民融入问题。移民融入本质上是和语言学习、同化过程交织在一起的,当然,也可以将其分开来看。通过分析2000年美国人口普查数据,拉齐尔(Lazear,2007)研究发现,美国的墨西哥移民融入主流社会进程缓慢。突出表现在,使用英语的墨西哥移民比例低、英语熟练程度差,受教育程度和工资水平也都比来自其他国家的移民低,而且居住也更为集中<sup>①</sup>。与此同时,有三个特征事实

<sup>①</sup>拉齐尔(Lazear,2007)认为,具体体现在四个方面:其一,美国大约有80%的非墨西哥移民英语流利,该比例在墨西哥移民中只有49%。其二,非墨西哥移民的年均工资收入为21000美元,而墨西哥移民的年均工资收入仅12000美元。其三,典型的非墨西哥移民拥有高中文凭,而典型的墨西哥移民只有不到八年级的教育水平。当然,这可能反映了教育制度的差异。但是,对于那些5岁之前来到美国的移民(其学校教育都在美国),墨西哥出生的人的平均教育年限是11.7年,而那些来自其他国家的移民的平均教育年限则高达14.1年。其四,即便与西班牙裔美国人相比,墨西哥裔美国人的英语流利程度、收入和教育水平也都要低很多。

也值得关注:其一,墨西哥移民往往居住在大约有15%的居民出生于墨西哥的社区里,而非墨西哥移民居住的社区只有不到3%的居民来自故国。其二,墨西哥移民在美国的移民人口中所占比例比其他任何一个群体都要高,这得益于地理之便。其三,墨西哥人往往通过家庭纽带来到美国,其他群体则是基于工作表现进入高收入岗位(最引人注目的是印度人)。基于上述事实,拉齐尔(Lazear, 2007)采用2000年美国人口普查5%的样本数据,检验了语言和文化同化的投资回报取决于个人希望留在该国的时间长度。对于语言,其使用时间的长短会影响用英语流利程度来衡量的同化概率。这意味着如果认为年龄每增加一岁,使用英语的时间就会大致缩短一年,那么关于语言投资回报的逻辑就成立。从数据来看,40岁移民娴熟英语的比重比20岁的移民要低14%左右,支持了语言投资回报的推断。

### (三) 对大衰退时期劳动力市场的测度和解释

拉齐尔曾于2006—2009年间担任美国总统经济顾问委员会主席,期间爆发了全球性经济危机,这次危机曾被部分学者称之为大衰退(The Great Recession)。出于工作和研究的需要,拉齐尔及其合作者对大衰退时期劳动力市场也做出了不少研究,比较有代表性的研究包括对雇佣行为、员工更替与经济周期的探讨(Lazear & Spletzer, 2012)。

一般来说,雇佣行为的发生大都是由于扩展商业活动的需要或者是填补离职者带来的岗位空缺。由此,既可从经济扩张角度也能从员工更替视角来解释雇佣活动。本质上,员工更替、雇佣增长和减员随经济周期而变化在逻辑上是自洽的。对员工更替而言,它是顺周期的,而且是就业动态过程的重要部分,有助于员工转换到最能发挥自身专长的岗位。在经济衰退时期,就业会下降,员工流失率也会下降,这是因为员工不愿辞去既有的工作,与之相应,企业会减少招聘。例如,在2007—2009年大衰退期间,美国的员工流失大幅下降,从2007年第四季度的830万人降到了2009年第二季度的530万人,六个季度下降了36%,而同期的招聘减少了380万人(Lazear & Spletzer, 2012)。

值得重视的是,经济衰退引起的员工更替水平下降很可能会降低劳动力市场的效率。如果衰退引致的劳动力流动减少是长期的,那么员工更替下降带来的成本可能相当可观,因为更替行为有助于员工从低效岗位转换到更高效的工作岗位。基于这种考虑,拉齐尔等(Lazear & Spletzer, 2012)运用美国职位空缺与劳动力流转调查(Job Openings and Labor Turnover Survey)2000年12月至2011年6月的数据研究发现,在大衰退开始以来的三年半里,员工更替下降带来的成本约占GDP的0.4%。尽管大衰退期间就业岗位创造量也下降了,但员工更替人数的变动对2007—2009年间招聘情况变化的影响更大。

在最近的一项研究中,拉齐尔等(Lazear et al, 2016)研究发现,大衰退期间,劳动生产率上升了。具体而言,2007—2009年间总产出下降了7.16%,但非农经济部门的工作时间总数减少了10.01%,投入的降幅超过产出的降幅,意味着生产率提高了。更令人惊奇的是,在衰退期间,生产率的增长超过了衰退之前和之后的生产率的增长。从2007年第四季度(衰退开始)到2009年第三季度(衰退结束),非农部门的劳动生产率增长了3.16%,而2006年一季度到2007年三季度(衰退之前)的劳动生产率只增长了2.21%。对此有两种解释:一种可能是,衰退期间劳动力市场需求萎缩,因而员工的平均素质提高了;另一种可能是,在员工质量不变的条件下,每个在职的员工生产得更多了(劳动力市场需求萎缩,为了保有工作,人们愿意在既定工资下努力工作)。其中,第二种效应被称为“事半功倍”(making do with less)效应,即用更少的员工实现既定产出。为了检验上述假说,拉齐尔等(Lazear et al, 2016)使用一家大型服务公司2006—2010年间个体层面的劳动生产率数据,将这些效应分离后的研究结果显示,经济衰退期间该企业人均产出增长了5.4%,生产率的增长大都源自员工更加努力的工作。而且,员工努力程度的增加和当地失业率的增加有关(这大概反映了失去工作的成本),生产力较低的员工对经济衰退和当地失业率的上升最为敏感。

#### (四) 人口年龄结构与企业家精神

众所周知,创业需要活力、创造力、冒险精神和商业头脑,此即人们熟悉的企业家精神(entrepreneurship)。随着年龄增长,一些有助于创业的因素可能会消退,特别是当一个社会老龄化程度较高时,企业家精神可能会弱化。从机制上看,企业家精神取决于两个重要因素:一是“年轻优势”,即年轻人往往富于创意、具有旺盛的精力和冒险精神,该因素的重要性将随着年龄的增长而弱化;二是“商业头脑”,该因素将随着工作经验(年龄增长)而增长。显然,这两大因素的作用方向是相反的,且都与年龄有关。鉴于此,拉齐尔及其合作者运用全球创业监测数据(Global Entrepreneurship Monitor),分析人口年龄结构与企业家精神的关系发现,一国人口年龄的中位数每降低一个标准差,新企业开办率将提高 2.5 个百分点,而且,老龄化社会中每个年龄段的创业率都比较低(Liang, Wang & Lazear, 2018)。

其原因正如前面所说的,年长者通常不具备年轻人的优势(如冒险精神、创造力),更重要的是,当年长者占据关键职位时,他们可能会阻碍年轻人获取相应技能,不利于年轻人成长,也不利于创业。这种现象在日本这类老龄化程度很高的经济体甚为明显,日本的人口生育率早在 20 世纪 60 年代便已降到人口更替生育率水平之下,老龄化程度更是长期处于世界前列,这严重地影响了日本社会的创造力和活力。特别是 1991 年房地产泡沫破灭以来,日本经济长期处于停滞或缓慢增长状态,一个重要原因就在于缺乏企业家精神,因为从高技术企业看,日本排名前十名的高技术企业没有一家是在过去 40 年里创立的。而且,日本 18~64 岁劳动年龄人口的创业率仅为 1.9%,比美国低 3 个百分点,是发达经济体中创业倾向最低的国家(Liang, Wang & Lazear, 2018)。

### 五、简评

在分工日渐细密的现代社会,经济学研究也呈现出过于专业化的趋势(或者说一定程度的碎片化),以致让人感慨这个时代很难产生开创学派、有思想、有综合集成创新能力的经济学者。所幸,拉齐尔就是这样一位难能可贵的经济学家,他开创了一个重要且活跃的经济学分支,被誉为“人事经济学之父”,且在教育经济学、语言和文化经济学等领域做出了杰出贡献,还对代际外部性(Lazear, 1983)、晋升决策(Lazear, 2004b)和社会偏好(Lazear et al, 2012)等议题颇有研究。对于拉齐尔这样的经济学奇才,本文不可能穷尽其所有论著和观点,只是择要介绍了其代表性成果。总之,拉齐尔非常善于从人们习以为常的经济现象中挖掘有价值的学术议题,于平凡中见奇崛,娴熟地运用理论模型和实证策略将研究系统化、规范化,极大拓展了经济学的关注范围和解释力。

就人事经济学而言,该学科在过去四十年里经历了从开创到飞速发展的辉煌过程。作为人力资源政策经济学原理的新兴领域,人事经济学依然还存在着不少悬而未决的问题。对于人事经济学的未解之谜和发展趋势,拉齐尔(Lazear, 1999a, 2000a)着墨甚多,比如相对或绝对绩效、企业内部地位的动态变化、企业内队列效应(cohort effects)、补偿机制怎样视情况而定、宏观环境对员工福利的影响。本文认为人事经济学还需重点关注解决以下话题:其一,现代产业组织理论的演变发展和经济实践表明,新工业革命深刻改变着企业的性质、企业与市场的边界,企业与市场也在不断融合,市场交易内部化、企业功能市场化等趋势越发明显,这促使市场主体之间的关系加快重塑,企业与员工行为也必将发生重大变化。在此背景下,如何调整传统雇佣关系、重新组织生产流程、使更多员工成为合伙人、激发员工创造性和潜能等,都将成为人事经济学亟待解决的问题。其二,系统考察雇佣关系中的选择、排序和匹配过程,优化人力资本配置。人才错配问题是当前劳动力市场上不可忽视的重要现象,这不利于充分发挥人力资本的潜在价值。对此,除了运用大数据、人工智能等信息技术手段降低劳动力市场搜寻成本、提高匹配效率外,人事经济学需从理论和经验上寻求根本的解决

之道。其三,随着员工(尤其是新生代员工)需求和偏好的多元化,如何给员工提供非货币福利?比如,给员工提供更好更全面的在职培训、提升工作满意度、拓展职业发展空间等。其四,如果技能的回报继续增加,企业将如何管理员工重组过程?因为企业在努力减少低技能工作的同时,也给高技能员工支付了更多。可以预期,随着新旧问题的不断解决,人事经济学的学科体系将益加丰盈璀璨。

#### 参考文献:

- 美国经济学会,2019:《2019年度美国经济学会杰出会士与约翰·贝茨·克拉克奖得主》,《经济动态》第7期。
- Abowd, J. M., F. Kramarz & D. N. Margolis(1999), "High wage workers and high wage firms", *Econometrica* 67(2):251-333.
- Baker, G., R. Gibbons & K. J. Murphy(1994), "Subjective performance measures in optimal incentive contracts", *Quarterly Journal of Economics* 109(4):1125-1156.
- Baker, G., M. Gibbs & B. Holmstrom(1994), "The wage policy of a firm", *Quarterly Journal of Economics* 109(4):921-955.
- Becker, G. S. (1962), "Investment in human capital: A theoretical analysis", *Journal of Political Economy* 70(5):9-49.
- Becker, G. S. (1964), *Human Capital*, Columbia University Press.
- Card, D., J. Heining & P. Kline(2013), "Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality", *Quarterly Journal of Economics* 128(3):967-1015.
- Coase, R. H. (1937), "The nature of the firm", *Economica* 4(16):386-405.
- Hermalin, B. E. (1998), "Toward an economic theory of leadership: Leading by example", *American Economic Review* 88(5):1188-1206.
- Jovanovic, B. (1979), "Job matching and the theory of turnover", *Journal of Political Economy* 87(5):972-990.
- Lazear, E. P. (1979), "Why is there mandatory retirement", *Journal of Political Economy* 87(6):1261-1284.
- Lazear, E. P. & S. Rosen(1981), "Rank-order tournaments as optimum labor contracts", *Journal of Political Economy* 89(5):841-864.
- Lazear, E. P. (1983), "Intergenerational externalities", *Canadian Journal of Economics* 16(2):212-228.
- Lazear, E. P. (1986), "Salaries and piece rates", *Journal of Business* 59(3):405-431.
- Lazear, E. P. (1989), "Pay equality and industrial politics", *Journal of Political Economy* 97(3):561-580.
- Lazear, E. P. (1992), "The job as a concept", In: W. J. Bruns(ed), *Performance Measurement and Incentive Compensation*, Harvard Business School Press.
- Lazear, E. P. (1998), "Hiring risky workers", In: I. Ohashi & T. Tachibanki(eds), *Internal Labour Market, Incentives, and Employment*, New York: St. Martin's Press.
- Lazear, E. P. (1999a), "Personnel economics: Past lessons and future directions", *Journal of Labor Economics* 17(2):199-236.
- Lazear, E. P. (1999b), "Culture and language", *Journal of Political Economy* 107(S6):S95-S126.
- Lazear, E. P. (2000a), "The future of personnel economics", *Economic Journal* 110(467):F611-F639.
- Lazear, E. P. (2000b), "Performance pay and productivity", *American Economic Review* 90(5):1346-1361.
- Lazear, E. P. (2000c), "Economic imperialism", *Quarterly Journal of Economics* 115(1):99-146.
- Lazear, E. P. (2001), "Educational production", *Quarterly Journal of Economics* 116(3):777-803.
- Lazear, E. P. (2002), "Entrepreneurship", NBER Working Paper, No. W9109.
- Lazear, E. P. (2003), "Teacher incentives", *Swedish Economic Policy Review* 10(3):179-214.
- Lazear, E. P. (2004a), "Balanced skills and entrepreneurship", *American Economic Review* 94(2):208-211.
- Lazear, E. P. (2004b), "The Peter principle: A theory of decline", *Journal of Political Economy* 112(1):S141-S163.
- Lazear, E. P. (2006), "Speeding, terrorism, and teaching to the test", *Quarterly Journal of Economics* 121(3):1029-1061.
- Lazear, E. P. (2007), "Mexican assimilation in the United States", in: G. J. Borjas(eds), *Mexican Immigration to*

*the United States*, University of Chicago Press.

- Lazear, E. P. (2009), “Firm-specific human capital: A skill-weights approach”, *Journal of Political Economy* 117 (5):914–940.
- Lazear, E. P. (2012), “Leadership: A personnel economics approach”, *Labour Economics* 19(1):92–101.
- Lazear, E. P. & J. R. Spletzer(2012), “Hiring, churn, and the business cycle”, *American Economic Review* 102(3): 575–579.
- Lazear, E. P., U. Malmendier & R. A. Weber(2012), “Sorting in experiments with application to social preferences”, *American Economic Journal: Applied Economics* 4(1):136–163.
- Lazear, E. P., K. L. Shaw & C. T. Stanton(2015), “The value of bosses”, *Journal of Labor Economics* 33(4):823–861.
- Lazear, E. P., K. L. Shaw & C. Stanton(2016), “Making do with less: Working harder during recessions”, *Journal of Labor Economics* 34(S1):S333–S360.
- Lazear, E. P. & K. L. Shaw(2018), “Introduction: Firms and the distribution of income: The roles of productivity and luck”, *Journal of Labor Economics* 36(1):1–12.
- Liang, J., H. Wang & E. Lazear(2018), “Demographics and entrepreneurship”, *Journal of Political Economy* 126 (S1):S140–S196.
- Raditzky, G. & P. Berholz(1987), *Economic Imperialism: The Economic Method Applied Outside the Field of Economics*, New York: Paragon.

### Edward P. Lazear’s Contributions to Labor Economics

ZHOU Lingling

(Development Research Center of the State Council, Beijing, China)

**Abstract:** Edward P. Lazear applied economic models to human resource management in enterprises, and pioneered the field of personnel economics. From the perspectives of personnel management and employee motivation, he opened the “black box” of enterprises and brought revolutionary changes to classical enterprise theory. Lazear’s main achievements in personnel economics are as follows: He systematically explored the core issues faced by enterprises in daily life, such as incentive, salary, employment structure, staff-enterprise matching as well as boss effects and leadership, put forward insightful viewpoints and methodology, and validated his theories through rigorous empirical analysis. In addition, Lazear is famous for the theory of educational production and seminal understanding of “economic imperialism”. He is also known for attainments in the fields of language and cultural economics. From the internal logic, Lazear’s research path is moving from enterprise personnel management and incentive issues to human capital and educational production, and then to language and culture, assimilation of immigrants, income distribution, and so on.

**Keywords:** Labor Economics; Enterprise Management; Personnel Economics; Education Economics

(责任编辑:李仁贵)

(校对:刘洪愧)