

浅谈效率工资理论对求职者高离职率问题的启示

雷悦桐

(西安公路研究院,陕西 西安 710065)

摘要:效率工资理论是新凯恩斯主义工资粘性理论的重要组成部分,主张通过支付高于外部劳动力市场的工资水平,利用工资激励手段提高工作效率。在当前就业率连年低迷的情况下,实行效率工资能一定程度上缓解求职者就业问题。

关键词:效率工资理论;求职者;高离职率

[DOI] 10.12231/j.issn.1000-8772.2020.34.160

1 引言

现阶段,我国劳动力市场存在“民工荒”、“高失业率”、“离职率高”等问题,本文通过研究工资粘性中效率工资理论的内容及求职者就业现状,尝试提出我国劳动力市场“求职者离职率”问题的解决建议。

2 效率工资理论的主要内容

新凯恩斯主义实际工资粘性理论主要有:隐含合同论、失业滞后论、集体谈判理论、效率工资理论。

效率工资与生产效率密切相关,对效率工资的定义,学界尚未有统一论。王菲等(2015)认为,效率工资是指高于市场完全出清状态下并能够极大提高工人工作积极性和工作效率的工资水平。宋晶等(2016)认为,效率工资是指高于市场出清的、具有外部竞争性的工资水平。李大洋等(2013)认为效率工资是厂商支付的工资会高于市场出清水平,并始终保持高于出清水平。总结上述观点,效率工资理论主张通过支付高于外部劳动力市场的工资水平,利用工资激励手段提高工作效率,进而降低员工“消极怠工”的可能性。

效率工资理论有四点基本假设:(1)由于个人能力存在差别,所以劳动力个体必然存在区别和差异。(2)工人的劳动生产率与工人的个人努力程度密切相关。(3)“经纪人”假设,工人是懒惰的,若没有激励手段,他们总想逃避工作。(4)在企业的监督机制中存在信息不对称,企业需要花较高的费用才能监督到工人。

效率工资能否降低单位效率上的总劳动成本,变成真正有“效率”的工资,还需注意以下三个方面:(1)企业支付高工资是为了提高员工的工作效率,员工努力工作也是为了得到高工资,效率工资是基于互惠原则的一种礼物交换行为。(2)偷懒者一旦发现,被惩罚是必然的。当实施效率工资后,工资水平会高于市场出清水平,假如员工偷懒或不努力工作,一旦发现就会被解雇,失去一份高工资的工作。(3)效率工资的实际效用存在主观性,员工对企业的认同感,员工关系的和谐与亲密性以及企业经营情况,外部经济环境都会影响效率工资的有效性。

3 我国劳动力市场的“求职者高离职率问题”

近年来,高等教育全面普及,2018 大学生就业质量报告称,2018 年我国迎来 1500 万毕业生,堪称史上最难就业季。在求职者人数如此庞大的情况下,就业率仍显示出疲软状态。

学界对毕业生就业率问题的相关研究不可胜数。项继权等(2019)在针对武汉大学生人才政策评价中指出:在大学生落户和就业的行为选择中,74.95%的受访者将“工资薪酬”放在第 1 位。张瑞芳(2008)指出:大学生新员工在企业三年内的离职率达到 30%,而工作时间在一年的离职率最高,跳槽快的占总人数的 10%~50%。张爱娜(2008)认为:企业应该建立机制合理规划大学生新员工的薪酬,加强对大学生新员工的薪酬管理,提高薪酬竞争力,建立合理的分配制度。

笔者认为,求职者离职率高的一个重要原因是市场的就业起薪水平与大学生,特别是能力较为突出,对自己预期较高的心理预设的保留工资差距过大。当存在这个差额时,保留工资发挥“低薪阻隔”和“刺激求职”的双重作用,导致员工选择离职,一直处于寻求工作的“不就业”状态。

4 效率工资理论对改善求职者高离职率问题的启示

(1)效率工资能吸引更多素质的劳动力。上述调查和研究指出,就

业选择行为的重要依据便是“工资薪酬”,用高于市场出清水平时的效率工资水平,一定程度上会吸引优质的群体前来求职,改善企业在招聘新员工时因信息不对称所形成的被动地位,从长远看,效率工资降低了企业的用工成本,减少了高素质毕业生自愿失业的现象。

(2)效率工资能提高员工的工作积极性。工资水平一定程度上被作为衡量工作优劣,甚至社会地位高低的标准。从心理学的角度来讲,效率工资因其高于一般工资水平的特性,一定程度上满足了劳动者对自身工作和自我价值的肯定,从而产生激励作用,进而提高劳动者的工作积极性,最终提高企业的生产效率。求职者在初入劳动力市场时,他们对自我的期望往往很高,以效率工资作为激励手段,有利于激发员工的工作热情和实现自我突破,对小到企业,大到整个国家人才竞争力的提高都是非常有益的。

(3)效率工资能够留住人才,减少离职跳槽现象。效率工资水平下,员工的偷懒或跳槽的机会成本提高,为了保住自己的工作或追求更高级岗位的效率工资,员工会产生一种内生力量来努力工作,爱岗敬业,专注自身工作业绩的提高。此外,效率工资本身所具有的宣传作用还会吸引更多高素质、高水平或具有专业技能和工作经验的人才来到企业寻求工作,从而大大降低了企业的招聘和培训成本。越来越多的求职者也给企业内部已经工作的人带来了压力,从而督促他们更好地工作。效率工资不只是一种激励,更是一种约束和敦促,内生的自我激励和外生的竞争压力,对其提升自我的竞争能力和树立正确的职业观都是很有益的。频繁离职和跳槽现象的减少,也有利于我国劳动力市场的稳定。

5 结束语

新凯恩斯主义经济学本身是一个吸纳各家所长,温和中性的经济学派。效率工资理论是新凯恩斯主义工资粘性理论的重要组成部分,效率工资作为一种经济刺激手段,很好地满足了当前求职者保留工资的要求,有利于促进就业,稳定就业。对企业而言,实行效率工资看似有所损失,但长期内降低了企业的招聘和培训成本,有利于企业发展。对整个劳动力市场而言,效率工资水平能提高就业率,减少习惯性失业现象的发生,对当前国际经济形势下我国维稳发展有所助益。

参考文献

- [1]李大洋,陈建博,茹雪.信息、契约与工资粘性对新凯恩斯主义工资粘性的述评[J].才智,2013,(20).
- [2]张爱娜.企业大学生新员工流失问题与对策研究[D].山东大学,2008.
- [3]张静.新凯恩斯主义经济学的兴起、发展与问题[J].经济问题探索,2016,(4).
- [4]王菲,赵如月,周解敏.简述效率工资理论及其对我国就业问题的启示[J].商场现代化,2015,(17).
- [5]程颖.工资粘性理论对劳动力市场建设的启示[J].发展改革理论与实践,2017,(7).
- [6]宋晶,陈园园.效率工资理论核心假设的质疑与拓展[J].财经问题研究,2016,(8).

作者简介:雷悦桐(1994-),女,陕西合阳人,中级经济师,硕士研究生,研究方向:行政管理。