

基于逆向选择的企业人才招聘风险博弈模型分析

周 怡^{1 2}

(1. 厦门大学管理学院 福建 厦门 361005 2. 厦门瑞达期货经纪有限公司 福建 厦门 361001)

摘 要 针对企业普遍存在的人才招聘风险,通过建立逆向选择博弈模型,对企业人才招聘中由于信息不对称导致的逆向选择进行了深入分析,探明了人才招聘风险产生的根源,提出了解决企业人才招聘中逆向选择风险的应对策略。

关键词 逆向选择;招聘风险;博弈分析

中图分类号 F241.4 **文献标识码** A **文章编号** :1000-8772(2011)14-0132-02

1、引言

逆向选择又称为不利选择,是指由于交易双方信息不对称和市场价格下降产生的劣质品驱逐优质品,进而出现市场交易产品平均质量下降的现象。Akerlof的“柠檬”市场模型(Lemons model)开创了逆向选择理论的先河,在“柠檬”市场上,逆向选择问题来自买者和卖者有关二手车质量信息的不对称,可能使低质量汽车卖主将高质量汽车卖主排挤出市场,从而扼杀互利的交易,在均衡的情况下,只有低质量的车成交,出现“劣币驱逐良币”现象,在极端情况下,市场可能根本不存在,交易的帕累托改进不能实现。

理论上,在信息充分并且对称的情况之下,不同的企业会招聘到所需要的能力不同的人,优秀的人才容易招聘到优秀的人才,优秀的人才容易受聘到优秀企业。但是实际情况却是企业招聘的所谓“优秀人才”往往与事实差距太大。企业在招聘人员时,所知道的信息是非常有限的,大多是应聘者的性别、学历、工作经历等一些基本情况,而对应聘者的真实能力、工作业绩和职业道德等信息却不清楚,相对而言,应聘者对自己的学历、真实能力、工作业绩和职业道德等信息却十分清楚,而且对所应聘企业及其职位也认识比较深刻。由于这种信息的不对称,最终会出现“逆向选择”现象。

2、企业招聘中信息不对称条件下的逆向选择分析

企业在人才招聘过程中由于存在信息不对称,产生了类似于旧车“柠檬”市场模型中的逆向选择问题。在企业人才招聘过程中,企业招聘者只能通过应聘者递交的个人简历、笔试和面试等方法来获取应聘者的相关信息,但是对其真实学历、实际工作能力、工作业绩和职业道德等方面却不甚了解,而且所获取信息也可能是虚假的。相对而言,应聘者对自己的学历、工作能力、工作业绩和职业道德等信息却十分清楚,而且对所应聘企业及其职位也认识比较深刻。企业不知道应聘者的真实水平,但是知道应聘者的平均实力水平及其行业的平均薪酬状况,因而只愿意根据平均实力水平来支付报酬,但这样一来,实力高于平均水平的应聘者(学历、工作能力、工作业绩和职业道德等较好的应

聘者)由于得到的待遇太低就会退出竞争,去其他企业应聘,而继续参加竞争的应聘者其真实实力水平可能就不高。这样做的风险就会导致招聘方愿意支付的价格进一步下降,更多的实力水平高的应聘者退出招聘市场,形成低实力水平者逐渐占据了高实力水平人才的位置。对企业来说,其实是一件得不偿失的事情。逆向选择的结果,一方面是低能力人才获得了较高待遇,增加了企业成本;另一方面是招聘企业承担了较高的招聘成本却无法获得所需要的高实力水平人才,最终导致人事风险和收益的不均衡。

3、企业招聘中的逆向选择模型假设与构建

企业人才招聘是一种特殊的交易形式,企业以公开招聘的方式获取企业所需要的人才可以看作是企业与应聘者之间的交易关系。一般企业是通过在人才市场上以公开招聘的方式获取所需要的人才,在人才市场上往往有众多应聘者通过递交简历的方式进行应聘。企业招聘方的基本情况是公开的信息,应聘者能够比较清楚的了解。应聘者也了解自己的实力水平 θ (学历、工作能力、工作业绩、职业道德和信用等情况),然而企业招聘方对应聘者的实力水平 θ 却不能完全了解,只能通过应聘者的应聘材料(递交的简历表、证件复印件)和进行笔试、面试的方式或其他渠道去获取对方的相关信息,了解到人才市场上应聘方实力水平的分布函数为 $F(\theta)$;为了分析问题的方便,我们把招聘单位看作买方,应聘者看作卖方。我们还假定买者和卖者都是风险中性的。招聘单位出价 P ,应聘者决定接受或不接受。

(1) 如果接受,则建立逆向选择模型如下:

$$\begin{cases} Y_B = V(\theta) - P \\ Y_S = P - U(\theta) \\ \frac{\partial V}{\partial \theta} > 0 \\ \frac{\partial U}{\partial \theta} > 0 \\ V(\theta) \geq U(\theta) \text{ (否则交易没有意义)} \end{cases} \quad (1)$$

其中 Y_B 为招聘单位的效用, Y_S 为应聘者的效用, $U(\theta)$ 为买者的估价, P 为卖者的估价,为招聘单位出价(愿意支付的薪酬)。

(2) 如果不接受,双方的效用均为零。由于我们已经将没有交易发生时的效用水平标准化为零,因而交易带来的效用

收稿日期 2011-07-10

作者简介:周怡(1982-),女,湖北宜昌人,硕士研究生,从事人力资源开发与管理、企业发展战略管理研究。

是指净效用。

4、逆向选择模型讨论

下面以如下例子来说明上述模型中逆向选择是如何出现的,为什么非对称信息会导致帕累托改进不能实现。假定应聘者的实力水平有两种可能的类型: $\theta=a$ (实力水平高)或 $\theta=b$ (实力水平低),每一种的概率分别为 $1/2$,其中 $a>b$;买卖双方有相同的偏好且对应聘者的评价好与差等于他们的实力水平高低,即 $V(\theta)=U(\theta)=\theta$ 。那么,如果没有交易发生,支付为效用向量 $(0,0)$;如果在价格 p 下成交,招聘单位的效用为 $Y_b=\theta-p$,应聘者的效用为 $Y_s=p-\theta$ 。

如果招聘单位知道应聘者实力水平高低,均衡价格为 $p=a$ (实力水平高)或 $p=b$ (实力水平低)。当招聘单位不能知道应聘者实力水平高低时,如果两类应聘者都进入人才市场进行应聘,应聘者的平均实力水平为 $\bar{\theta}=(a+b)/2$,招聘单位愿意出的最高薪酬为 $p=(a+b)/2$;但在此价格下,高实力水平的应聘者将退出市场(因 $Y_s=(a+b)/2-a<0$),只有低实力水平的应聘者愿意接受招聘单位开出的薪酬(因 $Y_s=(a+b)/2-a>0$)。招聘单位知道,愿意接受招聘薪酬的应聘者一定是低实力水平的应聘者,因此, $p=(a+b)/2$ 不可能是均衡价格。唯一的均衡是,即只有低实力水平的应聘者接受应聘,高实力水平的应聘者退出,从而出现“劣币驱逐良币”现象。

综上所述,由于双方的信息处于不对称状态,企业招聘方处于信息劣势,很容易产生逆向选择,实力水平低的应聘者会把实力水平高的应聘者“排挤”出人才市场,出现与“二手车”市场相同的市场运行机制及相同的信息经济学问题,大大增加了人才市场的风险。这样会使招聘企业难以招聘到真正所需要的人才,导致招聘风险。并且从长期来看,低风险有实力的应聘者要么退出市场要么趋同于高风险者,人才市场将陷入恶性循环。通过以上深入分析可以看出,从信息经济学的角度来看,信息不对称引发的逆向选择问题,从而诱发的机会主义行为是企业人才招聘风险产生的根源。

5 企业人才招聘中逆向选择风险的应对策略

5.1 建立完善的信息获取机制

解决企业人才招聘中逆向选择问题最根本的是要实现信息的对称性,避免应聘者与招聘方信息不对称,减少人才招聘中的不确定性,实现应聘者与企业的双赢。为此,企业可以采取多种渠道来获取应聘者的信息。例如企业可以对应聘者进行面试、笔试、心理测评等,企业也可通过应聘者的毕业学校、以前的供职单位等来核实应聘者材料的真实性。另外,人才市场应尽快建

立完备的人才资源网络信息共享平台,供各方查询共享。企业和人才市场应该对人才建立完备的资料库,及时准确的记录人才的基本情况、受教育程度、以往的职位和工作业绩、职业道德、信用情况等,同时企业应完善自身的信息披露机制。这样,企业在招聘人才时,既可以节省招聘成本,又可以降低招聘风险,有效地防止人才在应聘过程中的逆向选择。

5.2 建立健全的人才识别评价机制

企业在人力资源招聘过程中,如果只考虑通过低薪酬策略来降低人力成本其实是无效的,这样只会加剧高实力水平人才的流失。企业在进行人才招聘时应建立起反应人才真实能力与企业所提供的职位要求相匹配的人才识别评价机制。该识别评价机制应包括应聘者的基本情况、受教育程度、以往的职位和工作业绩、职业道德、信用情况等一系列因素,并根据企业的职位要求分别设定不同的权重,然后进行一系列的测评,根据测评结果对应聘者作进一步的甄别和筛选。

5.3 降低应聘者欺骗成功的概率。

为了减少应聘者的逆向选择,招聘企业可以通过人才市场对应聘者的欺骗行为进行公开披露,对欺骗者进行威慑,通过背景调查,一旦发现隐瞒和欺诈行为,对其严厉处理,对应聘者采用多种手段进行甄选,增加应聘者欺骗行为暴露的概率。

5.4 有选择地高薪养“才”

对于有潜力的人才避免逆向选择的出现,企业应遵循“养兵千日”的理念,对其实施适当的高薪,同时提高企业福利,增加对高实力水平人才的吸引力,逐渐实现“良币驱逐劣币”的良性循环。

5.5 建立人才市场信用机制

政府、人才市场和企业应该联手建立起信用机制,从根本上杜绝“假”学历、假业绩的出现,使低实力水平的人才为了伪装成高实力水平的人才时,必须付出很大的代价,该代价大于伪装成高实力水平人才所获得的收益,一个理性的低实力水平的应聘者自然就不会作假。

参考文献:

- [1] Akerlof, George A. The Market for a “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. Quarterly Journal of Economics, 1970, vol.84, Aug. 488-500
- [2] 张维迎. 博弈论与信息经济学[M]. 上海: 上海三联书店、上海人民出版社, 1996.
- [3] 谢识予. 经济博弈论[M]. 上海: 复旦大学出版社, 1997.
- [4] 李中斌. 基于信息不对称的企业人力资源风险分析[J]. 价值工程, 2009 (04). (责任编辑:袁凌云)