

است. برای آشنایی با این بخش، حالت بسیار ساده مسئله کارگزار - کارفرما در اینجا معرفی می‌شود. مدل زیر، مسئله کارگزار - کارفرما در حالت کلی است:

Max Up(X)

Subject to:

$Ua(X) \geq u$

X in argmax Ua

در این مدل، Up تابع مطلوبیت (UTILITY) یا تابع هدف کارفرما است که باید باتوجه به دو شرط ماکزیمم شود. شرط اول این است که کارگزار باتوجه به عوایدی که حاصلش می‌شود، حاضر باشد برای کارفرما کار کند. به عبارت دیگر، حداقل مطلوبیت کارگزار تامین شود (شرط $Ua(X) \geq u$). Ua تابع مطلوبیت کارگزار و u حداقل مطلوبیت یا عوایدی است که کارگزار حاضر است برای به دست آوردن آن به استخدام کارفرما دربیاید. به عنوان مثال، می‌توان u را حداقل دستمزد فرد در نظر گرفت. X عامل ایجاد انگیزه برای کارگزار توسط کارفرما است. X می‌تواند دستمزد، پاداش یا هر عامل مادی یا غیرمادی دیگر، یا برداری از آنها باشد. شرط دومی که باید در نظر گرفته شود این است که X به نحوی انتخاب یا تعیین شود که علاوه بر ماکزیمم کردن مطلوبیت کارفرما (Up)، مطلوبیت کارگزار (Ua) را نیز ماکزیمم کند. با این کار، اهداف کارفرما و کارگزار در یک راستا قرار می‌گیرد و در واقع کارگزار انگیزه پیدا می‌کند بدون وجود نظارت‌های پرهزینه، طبق اهداف کارفرما عمل کند. اکثر بحثی که در بخش ادبیات تئوری این مسئله وجود دارد، حول توسعه مدل فوق و روشهای حل آن است.

بخش دوم ادبیات مسئله کارگزار - کارفرما و تئوری انگیزش، به مباحث کاربردی آن و طراحی مدل‌هایی برای استفاده عملی از آن می‌پردازد. همچنین در این بخش، به تجربیات و نتایج حاصل از کاربرد روشهای ایجاد انگیزه در رابطه بین کارفرما و کارگزار اشاره می‌شود. برخلاف بخش اول که ادبیات جاف‌افاده و قدیمی دارد، به دلیل کمبود آمار و دشواری اندازه‌گیری کارایی روشهای فوق، بخش دوم ادبیات تئوری انگیزش، نسبتاً جدید و در حال تکمیل شدن است. باتوجه به جدید بودن کارهای تجربی در

تئوری

قرارداد بهینه در روابط

کارگزار - کارفرما

رشید نیکزاد

r-nikzad@hotmail.com

۱ - مقدمه

در بسیاری از موارد، به صرفه‌تر است که فرد وظیفه معینی را به جای آنکه خود انجام دهد، به شخص دیگری واگذار کند، زیرا این وظایف یا اعمال، پیچیده‌تر یا پرهزینه‌تر از آن هستند که از عهده خود فرد برآیند. در این موارد، بحث قرارداد بهینه و تئوریهای انگیزشی مطرح می‌شوند.

تئوری انگیزش عموماً روی اعمالی تمرکز می‌کند که بسیار پیچیده‌تر یا پرهزینه‌تر از آن هستند که خود فرد به آنها بپردازد. در این حالت فرد در نقش یک کارفرما مجبور است کارگزاری با دانش یا مهارتی خاص را استخدام کند تا عمل موردنظر را برایش انجام دهد. موضوع اصلی این است که باتوجه به مشکلاتی که در نظارت بر کارگزار وجود دارد، چگونه کارفرما می‌تواند به بهترین نحو کارگزار را وادار کند یا انگیزه کافی را در او ایجاد کند تا عمل موردنظر او انجام شود.

کارفرما و کارگزار می‌توانند حالت‌های بسیار متنوعی داشته باشند. مثلاً کارفرما می‌تواند یک رئیس یا استخدام‌کننده باشد و کارگزار، کارگر یا زیردست. در بنگاههایی که تحت قاعده‌مندی قرار می‌گیرند، تنظیم‌کننده، نقش کارفرما را دارد و ممکن است یک طرح انگیزشی را برای بنگاهی

ایجاد کند که عملش تحت قاعده‌مندی قرار می‌گیرد. یک فرمانده ارتش به‌طور مشابه ممکن است طرحی ایجاد کند تا اعمال سربازانش را بنگاهی ایجاد کند که عملش تحت قاعده‌مندی قرار می‌گیرد. یک فرمانده ارتش به‌طور مشابه ممکن است طرحی ایجاد کند تا اعمال سربازانش را تحت کنترل داشته باشد. همچنین، کارفرما ممکن است دولت یا مالک یک بنگاه باشد که اعمال مدیر بنگاه را کنترل می‌کند. برای حل مسئله بین کارفرما و کارگزار در تعیین نحوه ایجاد انگیزه برای کارگزار و میزان آن، از چارچوب تئوری قرارداد بهینه استفاده می‌شود. در این چارچوب تلاش می‌شود میزان بهینه پرداخت یا روشهای دیگر ایجاد انگیزه به نحوی تعیین شود که اولاً کارفرما حداکثر منفعت را ببرد، ثانیاً کارگزار تحت آن شرایط حاضر به کار باشد و ثالثاً، کارگزار مطابق اهداف کارفرما کار کند.

ادبیات موجود در مورد مسئله کارگزار - کارفرما و تئوری قرارداد بهینه را می‌توان به دو بخش تقسیم کرد. بخش اول عمدتاً به مباحث تئوری حول این موضوع می‌پردازد و به دنبال ایجاد مدل‌های ریاضی برای طرح مسئله و حل آن

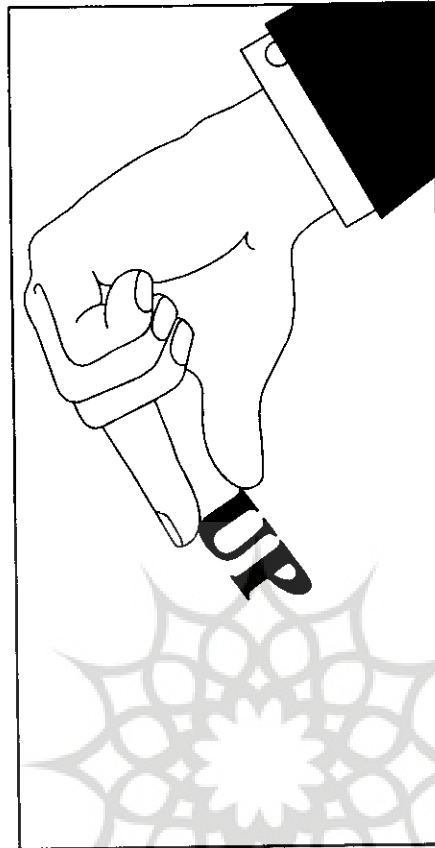
براساس ترکیبی از کارایی خود کارگزار و متوسط وزنی کارایی سایر کارگزاران باشد. یعنی پاداش به فرد ترکیبی از اثر فروش روی تولید نهایی و میانگین وزنی اثر سایر کارگزاران روی تولید نهایی باشد.

وظایف چندگانه: زمانی که یک کارگزار چند وظیفه را باید انجام دهد، اگر تنها به برخی از آنها پاداش تعلق گیرد یا تنها اثر آنها در خروجی نهایی لحاظ شود، کارگزار ممکن است تنها آن وظایف را انجام دهد و سایر وظایف خود را پیگیری نکند. این امر یکی از مشکلات سیستم‌های انگیزشی طراحی شده در سازمانهایی است که کارکنان آن باید چندوظیفه را انجام دهند. این قضیه به خصوص وقتی مشکل‌زا می‌شود که وظایف پیچیده و اندازه‌گیری آن دشوار باشد. در این مواقع نیز گفته می‌شود باید به جای معیارهای دقیق و کمی، از معیارهای کیفی استفاده کرد.

ارزیابی کارایی به صورت نظری: وقتی وظایف پیچیده باشند یا اندازه‌گیری اثر آنها روی خروجی نهایی دشوار باشد، از روشهای نظری برای سنجش کارایی استفاده می‌کنند و بر آن اساس پاداش داده می‌شود. مثلاً مدیر یا مدیران هر بخش، کارایی افراد زیردست خود را ارزیابی می‌کنند.

اما این روش هم مشکلات خاص خود را دارد. مثلاً ممکن است کارکنان به جای انجام مناسب وظایف خود، سعی کنند به مدیر نزدیک شوند تا نظر او را جلب کنند، یا مدیران طبق منافع خود، از کارکنان بخش خود ارزیابی بدهند، یکی دیگر از اشکالات این است که از آنجا که این معیار توسط فرد سومی نظیر دادگاه نمی‌تواند تایید شود، ممکن است کارفرما بخواهد کارایی افراد را کمتر از میزان واقعی نشان دهد تا دستمزد کمتری پرداخت شود. در حالت کلی پیشنهاد می‌شود پرداختهای جبرانی باتوجه به ترکیبی از معیارهای کمی و نظری انجام شود.

کارگرومی: درحالاتی که کاری به صورت گروهی انجام می‌شود، تعیین نقش و اثر فرد در خروجی نهایی کار دشواری است. بزرگترین مشکلی که در کارهای گروهی بروز می‌کند، مسئله «سواری مجانی» (FREE-RIDING) است که در آن فرد بدون آنکه کار مفیدی انجام دهد، از نتیجه کار، هم‌گروهیهای خود منتفع می‌شود. بنابراین، حتی اگر خروجی نهایی کاملاً قابل مشاهده و اندازه‌گیری باشد، معیار خوبی برای کارایی



تلاش انجام گرفته شده توسط کارگزار نظارت داشت و نتیجه کار کارگزار، تقریب غیردقیقی از تلاش کارگزار است، باید بین وابستگی کامل دستمزد کارگزار با نتیجه کار او و حقوق ثابت، حد میانگین تعیین کرد. به این نحو که درعین حال که دستمزد وابسته به کارایی کارگزار است، ریسک زیادی به او تحمیل نشود.

درواقع به جای اینکه قرارداد کلاً براساس کارایی یا خروجی کار کارگزار تنظیم شود $(W=W(y))$ یا دستمزد مقداری ثابت باشد $(w=s)$ ، حالتی بین آنها انتخاب شود $(w=s+by)$. در این حالت، مسئله پیدا کردن b بهینه است.

ارزیابی عملکرد نسبی: ارزیابی عملکرد نسبی، یک روش کاهش ریسک کارگزار در پرداختهای جبرانی است. زمانی که دو کارگزار در شرایط مشابه کار می‌کنند و عوامل مشابهی روی آنها اثر می‌گذارد، یک راه مناسب برای ارزیابی کار کارکنان، مقایسه خروجی آنها با یکدیگر و پرداخت بر این اساس است. این روش به‌طور وسیعی در موسسات مالی برای پرداخت جبرانی ارزیابی کارکنان استفاده می‌شود.

طبق مدلی که «هلمستروم» توسعه داده است، بهتر است پرداخت به کارگزار در این حالت

ایجاد سیستم‌های انگیزشی و اهمیت آن در روابط کاری، در این نوشته به بخش دوم ادبیات پرداخته می‌شود و به مباحث مطرح در آن اشاره می‌شود.

۲ - روشهای ایجاد انگیزش

روشهای ایجاد انگیزه برای کارکنان به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند:

● روش صریح (EXPLICIT) که در آن به کارکرد خوب (یا ضعیف)، پاداش (یا جریمه) تعلق می‌گیرد؛

● روش ضمنی (IMPLICIT) که در آن کارکنان به علت رسیدن به موقعیت یا درآمد بلندمدت در آینده، کارایی بهتری نشان می‌دهند، بدون آنکه نیاز باشد پرداخت مالی صورت بگیرد.

در یک تقسیم‌بندی مشابه، نظامهای انگیزشی به دو دسته ایستا و پویا تقسیم می‌شوند. وجه اصلی تمایز دو روش فوق این است که در روش صریح که گاهی به آن روش پرداخت جبرانی نیز گفته می‌شود، عمدتاً تأکید بر پرداخت مالی به افراد و نحوه آن است و تلاش می‌شود با اشکال مختلف پاداش یا پرداخت مالی، انگیزه مناسب در کارکنان ایجاد شود. در حالی که در روشهای ضمنی تلاش می‌شود بدون پرداخت مالی، افراد تشویق به انجام کار موردنظر شوند. باتوجه به اینکه روشهای صریح کاربرد بیشتری دارند، در این نوشته نیز تأکید بیشتری روی این بخش می‌شود.

الف - مدل‌های ایستا

مدل مرتب‌سازی: در این روش، به کارگزار در برابر کار انجام شده پاداش داده می‌شود. حسن این روش در برابر پرداخت ثابت این است که افراد با قابلیت بالاتر وارد این‌گونه مشاغل می‌شوند، زیرا هرچه کارایی فرد بالاتر باشد و وظیفه تعیین شده سریعتر و به‌نحو مطلوبتری انجام شود، دستمزد بیشتری هم پرداخت خواهد شد. این امر سبب می‌شود بنگاهی که از این روش استفاده می‌کنند، نسبت به بنگاه با حقوق ثابت کارایی بیشتری داشته باشد؛ هم به این دلیل که انگیزه بیشتری برای کارکردن می‌دهد و هم به این دلیل که افراد با کیفیت بالاتر جذب می‌شوند. تنها نکته این است که در این روش هزینه مونتور کردن و نظارت بر کارگزار نباید زیاد باشد.

ریسک و انگیزش: زمانی که نمی‌توان بر میزان

تک تک افراد نیست.

یک راه حل برای این مسئله، «فشار برابر» است که در آن کارکنان هر گروه، توسط افراد خود آن گروه نظارت می شوند و در صورت کارایی ضعیف، مجازات می شوند. معمولاً در کارهای گروهی، منافع گروه به طور مساوی تقسیم می شوند. اگر گروه بزرگ باشد، این تقسیم اثر انگیزش زیادی ندارد، زیرا مثلاً ۱۰۰٪ پاداش یا تولید نهایی گروه به فرد می رسد. با وجود این، بررسیها نشان داده است که همین نوع تقسیم هم باعث افزایش کارایی گروه در حد ۴ یا ۵ درصد می شود. می توان نشان داد که نوع نظام بهینه پرداخت جبرانی بستگی به درجه تعیین خروجی به طور قطعی و دقیق، اندازه گروه و درجه ریسک گریزی کارکنان گروه دارد. در این شرایط، برای تعیین نوع نظام پرداخت حالات زیر وجود دارند:

الف - خروجی تیم به طور دقیق قابل مشاهده باشد: سیستم پرداخت در این حالت به این شکل است که اگر میزان خروجی از مقدار مشخصی کمتر شود، گروه جریمه می شود، مثلاً درصد کمی از خروجی به گروه تعلق می گیرد. حد بحرانی با توجه به شرایط گروه و زمینه کاری آن تفاوت می کند. در این حالت که خروجی به طور دقیق قابل اندازه گیری است، سیستم پرداخت جبرانی متأثر از اندازه گروه یا درجه ریسک گریزی افراد آن نیست.

ب - خروجی تیم به طور دقیق قابل مشاهده نباشد: در این حالت طراحی نظام پرداخت جبرانی پیچیده تر می شود و به اندازه گروه بستگی خواهد داشت.

گروه کوچک باشد: گروهی کوچک است که اثر هر فرد روی خروجی نهایی موثر باشد و در صورت ناکارایی او، خروجی کاهش شدید بیاید. در این حالت باز هم تعیین حد بحرانی برای خروجی، مناسبترین راه پرداخت است. علت این است که حتی اگر یکی از افراد گروه هم بخواهد به خوبی کار نکند احتمال زیادی وجود دارد که خروجی نهایی از مقدار بحرانی کمتر شود و گروه جریمه شود.

گروه بزرگ باشد: در گروه بزرگ، اثر هر فرد روی تولید نهایی به سختی قابل تعیین است. اثر کم کاری یک فرد روی خروجی نهایی کم است و بنابراین احتمال جریمه شدن در صورت کم کاری پایین است. در این حالت، جریمه پایین آمدن خروجی گروه از حد بحرانی باید زیاد باشد زیرا احتمال جریمه شدن کم می شود. در این حالت

است. به این حالت پرداخت جبرانی معوق می گویند. یکی از دلایل اصلی برای این تفاوت دستمزد، ایجاد انگیزه برای کارکنان جوان است تا با کارایی خوب خود در اوتیل کار و ماندن در شرکت، درآمد بالاتری را در آینده برای خود تصور کنند.

تورنمنت: مهمترین روش پاداش دهی به کارکنان یقه سفید (کارمندان) ارتقا شغلی آنها است. در روش تورنمنت، کارکنان یک گروه یا شرکت بر اساس کارایی نسبی در آن گروه یا شرکت، ارتقا شغلی پیدا می کنند. به این شکل، معمولاً بدون آنکه نیازی به مشاهده کامل خروجی شرکت باشد و تنها با رتبه بندی صحیح کارکنان بر حسب کارایی نسبی آنها، افراد گروه یا شرکت انگیزه دارند که کارایی خود را بهبود بخشند. ضمناً باید توجه داشت که معمولاً ارتقا شغلی، همراه با افزایش دستمزد نیز هست.

البته طبق مطالعات انجام شده، این روش بیشتر در زمینه هایی مانند ورزش و دستمزدهای آن جواب داده است تا در زمینه های تجاری و شرکتها. یکی از اشکالات این روش این است که چون افراد بر حسب کارایی نسبی رتبه بندی می شوند، امکان دارد که افراد یک گروه با یکدیگر همکاری خوبی نداشته باشند و یک کارگزار به دیگری کمک نکند تا در این رقابت رتبه بهتری کسب کند.

در مقابل، یکی از مزایای این روش این است که علاوه بر دادن انگیزه به کارکنان، کارکنان توانا تر به موقعیتهای بالاتر سازمان می روند و به این شکل، کارکنان با قابلیت بیشتر، پستهای حساس تر سازمان را اشغال می کنند.

۳ - ساختار دستمزد و سیستم پرداخت انگیزشی

باتوجه به اهمیت ساختار دستمزد در رابطه بین کارفرما و کارگزار و روشهای ایجاد انگیزه، در این بخش مروری بر این مبحث انجام می دهیم. لازم به توضیح است که به دلیل محدودیتهای آماری، اکثر این قبیل مطالعات بر روی دستمزد مدیران ارشد اجرایی شرکتهای آمریکایی انجام شده است و در مورد سایر کشورها یا سایر سطوح کارکنان، مطالعات تجربی خاصی انجام نگرفته است. با این توضیح، به بررسی ساختار دستمزد و نقش آن در ایجاد انگیزه می پردازیم. معمولاً ساختار دستمزد مدیران از چهار قسمت تشکیل شده است:

الف - حقوق ثابت، ب - پاداش سالانه که

در ادبیات اقتصادی روشهای ایجاد انگیزه در کارکنان به مسئله کارگزار - کارفرما اشاره شده است که برای حل آن از تئوری قرارداد بینه استفاده می شود.

روش صریح با استفاده از میزان و نحوه پرداخت به افراد سعی می کند انگیزه لازم را در کارکنان ایجاد کند در حالی که در روش ضمنی، ایجاد انگیزه بدون استفاده از پرداخت مستقیم صورت می گیرد.

هدف از پرداخت جبرانی این است که اهداف مدیران ریسک گریز را که به دنبال حداکثر کردن مطلوبیت خود هستند را با علائق سهامداران شرکت هم جهت سازد.



اگر افراد تیم ریسک گریز باشند، باید نظارت بر روی آنها صورت گیرد و نظام پرداخت جبرانی به تنهایی برای افزایش کارایی آنها موثر نیست، زیرا خروجی گروه، اطلاعات کافی در مورد کارایی هر فرد گروه نمی دهد.

ب - قراردادهای پویا یا قراردادهای ضمنی: در بسیاری از مواقع، افراد با توجه به موقعیت شغلی یا دستمزد آینده خود، انگیزه برای کارایی بهتر می یابند. دستمزد بالاتر می تواند در همان شرکت یا در شرکتهای دیگر اتفاق بیفتد. در این موارد، بدون نیاز به پرداختهای مالی نیز افراد شرکت انگیزه بالایی برای کارکردن خواهند داشت.

موقعیت شغلی: ایده اصلی قراردادهای ضمنی این است که افراد تلاش می کنند نظر بازار کار را نسبت به کارایی خود تغییر دهند و مثبت کنند. موقعیت شغلی زمانی اتفاق می افتد که کارگزار تنها دستمزد فعلی خود را نگاه نمی کند، بلکه تلاش می کند با کارکرد بهتر، دستمزد خود در دوره های بعدی را افزایش دهد.

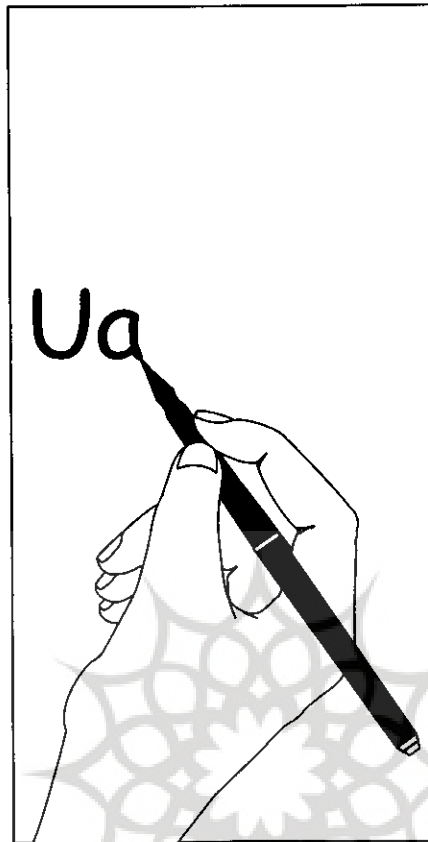
پرداخت جبرانی معوق: در بسیاری از شرکتها مشاهده می شود که به کارکنان جوان و تازه کار کمتر از کارایی آنها پرداخت می شود و در مقابل دستمزد کارکنان با سابقه، بالاتر از کارایی آنها

مقایسه کارایی با سایر شرکتهای مشابه در صنعت یا بازار تعیین می‌شود. در تعیین استانداردهای کارایی، معمولاً از یک یا دو روش فوق استفاده می‌گردد.

ساختار رابطه پرداخت - کارایی می‌گوید بر مبنای کارایی محاسبه شده برای افراد، چگونه به آنها پاداش داده شود. مهمترین روش پرداخت در شرکتهای غیرمالی، روش «۸۰/۱۲۰» است. در این روش هیچ پاداشی پرداخت نمی‌شود مگر اینکه کارایی به ۸۰ درصد استاندارد تعیین شده برای آن برسد و حداکثر پاداش زمانی است که کارایی به ۱۲۰ درصد استاندارد تعیین شده برسد. این روش در نمودار ۱ نشان داده شده است.

روش متداول دیگر پرداخت، روش «مجموع اهداف» (MODIFIED SUM OF-TARGETS) است. در روش مبتنی بر محاسبه، بر اساس ترکیبی از یکسری اهداف از پیش تعیین شده و کارایی افراد پاداش داده می‌شود و در روش کیفی، کمیته‌ای متشکل از مدیران و تصمیم‌گیران ارشد شرکت در پایان سال باتوجه به اهداف کیفی و کمی به دست آمده، پاداش را تعیین می‌کنند. برخی از اشکالات روشهای پرداخت انگیزشی یادشده عبارتند از:

- اکثراً از معیارهای حسابداری استفاده می‌شود و این معیارها گذشته‌گرا هستند. ممکن است مدیران سعی در کاهش هزینه‌هایی نظیر تحقیق و توسعه و سودهای بلندمدت کنند؛



با افزایش سودهای عملیاتی، استانداردهای کیفی، شامل طرحهایی که در آنها کارایی به صورت کیفی توسط مدیران و تصمیم‌گیران ارشد شرکت بر اساس اهداف کمی و کیفی تعیین می‌شوند و استانداردهای تطابقی که بر اساس

وابسته به کارایی مدیر است، پ - آپشن، ت - طرحهای انگیزش بلندمدت، مانند کارایی مدیران یا بازنشستگی.

نمودار ۲، سهم هریک از بخشهای چهارگانه فوق را در کشورهای مختلف نشان می‌دهد. حال به شرح مختصر هریک از بخشهای چهارگانه فوق می‌پردازیم.

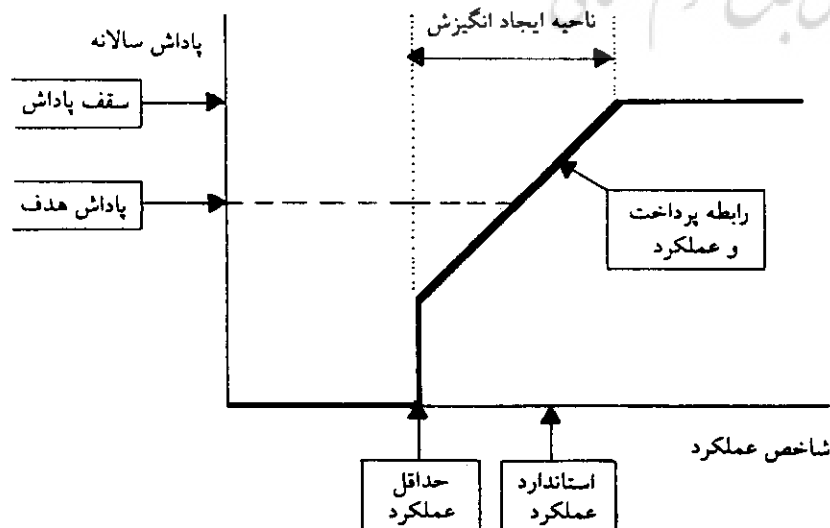
حقوق ثابت: حقوق ثابت مدیران معمولاً باتوجه به دستمزد مدیران مشابه در سایر بخشهای صنعت یا صنعت خاص تعیین می‌شود. از آنجا که این جزء حقوق ثابت است، مدیران ریسک‌گریز ترجیح می‌دهند این بخش بزرگتر شود. همچنین از آنجا که معمولاً سایر پرداختهای جبرانی نیز به صورت نسبتی از این بخش پرداخت می‌شوند. تمایل عمومی مدیران به افزایش این بخش است.

پاداشهای سالانه: معمولاً تمام شرکتهای پاداشهای سالانه باتوجه به کارایی یکساله شرکت برای مدیران ارشد در نظر می‌گیرند. مباحث مطرح در پاداشهای سالانه را می‌توان در سه جزء پایه تقسیم‌بندی کرد: معیارهای کارایی، استانداردهای کارایی و ساختار رابطه پرداخت - کارایی. توجه شود که هرچند بخشی از پاداشهای سالانه مدیران بسته به کارایی فردی آنها است. اما سهم این بخش معمولاً کمتر از ۲۵٪ پاداشهای سالانه را شامل می‌شود.

معیار کارایی، شاخص محاسبه کارایی افراد است. برای این منظور معمولاً از شاخصهای حسابداری مانند درآمد قبل از مالیات، درآمد خالص، ارزش افزوده یا نظایر آن استفاده می‌شود. مهمترین معیار غیرمالی برای سنجش کارایی مدیران، کارایی فردی آنها است و برای سنجش آن، از مقایسه کارکرد با اهداف یا شاخصهای از پیش تعریف شده یا از روشهای کیفی استفاده می‌کنند. سایر شاخصهای غیرمالی مورد استفاده عبارتند از رضایت مشتری، اهداف عملیاتی یا استراتژیک (مانند افزایش ظرفیت تولید یا کاهش زمان تولید).

از استاندارد کارایی برای سنجش و مقایسه کارایی افراد که با استفاده از معیار کارایی محاسبه شده است، استفاده می‌شود. برخی از استانداردهای کارایی عبارتند از استانداردهای بودجه، شامل طرحهای مبتنی بر معیارهای کارایی باتوجه اهداف بودجه‌ای شرکت، استانداردهای سالانه، شامل طرحهای مبتنی بر رشدهای سالانه (مانند رشد فروش یا رشد EPS

نمودار ۱ - رابطه بین سه جزء معیارهای کارایی، استانداردهای کارایی و رابطه کارایی - پرداخت



KEVIN J. MURPHY. (1994). "SUBJECTIVE PERFORMANCE MEASURES IN OPTIMAL INCENTIVES CONTRACTS", QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS, VOL 109, NO. 4, PP. 1125-56.

2 - GROSSMAN, SANFORD J. AND OLIVER D. HART. (1983). "AN ANALYSIS OF THE PRINCIPAL - AGENT PROBLEM" ECONOMETRICA, VOL. 51, NO. 1, PP. 7-45.

3 - HART, OLIVER, AND BENGT HOLMSTROM, (1987). "THE THEORY OF CONTRACTS", ADVANCES IN ECONOMIC THEORY, CAMBRIDGE: CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS.

4 - JEWITT, IAN, (1998). "JUSTIFYING THE FIRST-ORDER APPROACH TO PRINCIPAL-AGENT PROBLEM", ECONOMETRICA, VOL. 66, NO. 5, PP. 1177-1190.

5 - MURPHY, KEVIN J. (1999). "EXECUTIVE COMPENSATION", HANDBOOK OF LABOR ECONOMICS, VOL. 3, www.rcf.usc.edu/~kjmurphy/publications.htm.

6 - PRENDERGAST, CANICE, (1999). "THE PROVISION OF INCENTIVES IN FIRMS", JOURNAL OF ECONOMIC LITERATURE, VOL. XXXVII, PP. 7-63.

7 - RATTO, MARISA, (JUNE 2001). "TEAM-BASED INCENTIVES IN THE NHS: AN ECONOMIC ANALYSIS", CMPO WORKING PAPER SERIES NO. 01/37.

8 - BURGESS, SIMON, AND PAUL METCALFE, (1999). "INCENTIVES IN ORGANIZATIONS: A SELECTIVE OVERVIEW OF THE LITERATURE WITH APPLICATION TO THE PUBLIC SECTOR", CMPO WORKING PAPER SERIES NO. 00/16.

کارشناسی ارشد مهندسی سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی

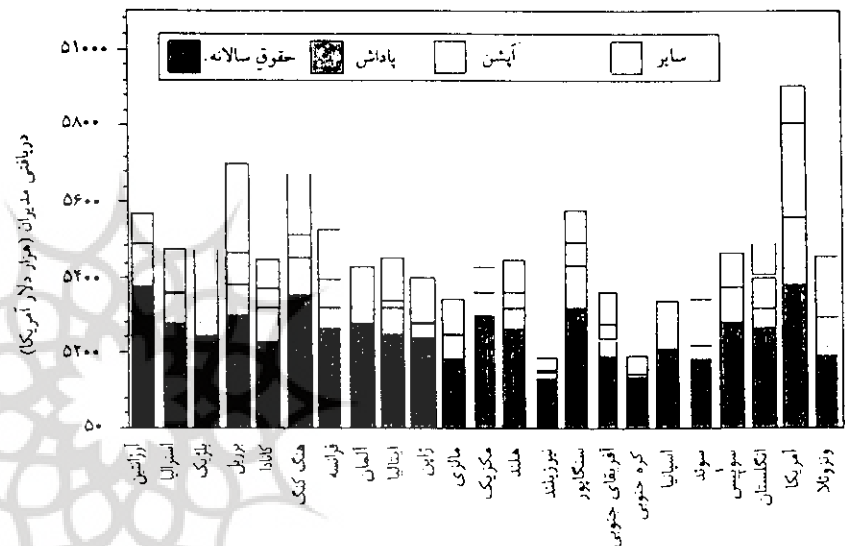
* نوشته حاضر، بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده تحت عنوان «کاربرد تئوری قرارداد بهینه در طراحی فرایند خصوصی‌سازی» است که در «موسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه» در اسفندماه ۱۳۸۰ به انجام رسیده است.

دنبال حداکثر کردن مطلوبیت خود هستند را با اهداف و علایق سهامداران شرکت هم‌جهت سازد.

۴ - جمع‌بندی

در این نوشته، مروری بر روشهای ایجاد انگیزه در کارکنان انجام گرفت و اشاره شد که روشهای ایجاد انگیزه را می‌توان به دو دسته

نمودار ۲ - مقایسه اجزای درآمد مدیران در کشورهای مختلف



صریح و ضمنی تقسیم کرد. وجه تمایز دو روش یادشده، استفاده از پرداخت مالی به کارکنان برای ایجاد انگیزه است. در روشهای صریح، عمدتاً با استفاده از میزان و نحوه پرداخت به افراد سعی می‌کنند انگیزه لازم برای کارکردن در آنها ایجاد شود. درحالی که در روشهای ضمنی از طرق دیگر و بدون استفاده از پرداخت مستقیم سعی در ایجاد انگیزه بین کارکنان می‌شود. در این نوشته با توجه به کاربرد بیشتر روشهای صریح، توضیح بیشتری در مورد آن داده شده است. همچنین به‌عنوان یک مورد خاص، نشان داده شد که پرداخت انگیزشی چه سهمی در کل دستمزد مدیران ارشد شرکت‌های آمریکایی دارد و برای پرداخت، از چه روشهایی استفاده می‌شود. لازم به ذکر است که بحث فوق که به روشهای ایجاد انگیزه در روابط بین کارگزار و کارفرما می‌پردازد، در ادبیات اقتصادی تحت عنوان مسئله کارگزار - کارفرما شناخته می‌شود و برای حل آن، از چارچوب تئوری قرارداد بهینه استفاده می‌شود. □

منابع و مأخذ:

1 - BAKER, GEORGE ROBERT GIBBONS, AND

● کارایی خوب در یک سال باعث بالا رفتن استانداردهای کارایی در سالهای بعد می‌شود. بنابراین، مدیران سعی در افزایش زیاد کارایی و شرکت در یک سال نمی‌کنند؛

● تعیین نقاط ابتدایی و انتهایی ممکن است سبب کاهش کارایی شوند و در نواحی بالاتر یا پایین از آن، مدیر انگیزه‌ای برای کارکردن نداشته باشد.

آپشن: بیشترین استفاده از آپشن به‌عنوان ابزار پرداخت به مدیران، در آمریکا انجام می‌شود و حدود یک چهارم درآمد مدیران را تشکیل می‌دهد. سهم آن نیز طی سالهای گذشته روبه افزایش بوده است. در برخی از کشورهای نظیر انگلستان، فرانسه، برزیل و سنگاپور نیز از این روش استفاده می‌شود. در سایر کشورها کاربرد چندانی ندارد. برای مقایسه اجزای درآمد مدیران در کشورهای مختلف می‌توان به نمودار ۲ مراجعه کرد.

سایر روشهای پرداخت جبرانی: برخی دیگر از روشهای پرداخت جبرانی به مدیران عبارتند از:

● پرداختهای مبتنی بر کارایی بلندمدت که در آن براساس کارایی طی سه یا پنج ساله پرداخت انجام می‌شود؛
● طرحهای بازنشستگی.

اکثر مطالعات انجام شده در مورد رابطه بین پرداخت جبرانی به مدیران و کارایی شرکت بر مبنای مدل کارگزار - کارفرما بوده است. به این نحو که هدف از پرداخت جبرانی این است که علایق و اهداف مدیران ریسک‌گریز را که به