

# Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts

導讀

## a. What is the question (of the paper)?

本文問了一個問題，就是我們的薪水制度究竟是以產出的多寡來決定，還是以產出的排名來決定比較好？

這兩者的差別在於，如果以產出的多寡來決定，薪水會隨著跟其他人產出的差距而升高；但如果依照排名的話，由於每個名次的獎勵(BONUS)是固定的，所以就算第一名和第二名的產出，差距僅僅只有一點，也會拿到第一名的獎勵，而這第一名和第二名獎勵可能差距很大。

而作者在探討的就是是否這樣的狀況會使員工會表現更好？

## b. Why should we care about it?

這個問題是很有趣的，為了確保員工能一直保持高效能生產，進而我們衍生出了監督機關，然而這會有兩個問題。

第一，優良的監督制度或監督人非常難產生，第二，監督成本可能過高，首先第一部分，因為有時候很難真正的去每個時間的去監督每個員工，他們是否都是在最有效率的狀況下工作，同時也會有道德風險的問題，第二部份就非常直接，如果監督制度非常的好，那可能會需要投入過多的成本來監督。

## c. What is your (or the author's) answer?

在員工為風險中立的狀況，兩個方式都是差不多的。員工如果是風險趨避者，則在某些狀況下，會比較好的。

在公司裡面員工素質不一的時候，以產出排名來給予薪資是比較好的對於，這會使素質較差的員工也會盡力工作。感覺作者比較著重這一塊。

## d. How did you (or the author) get there?

作者是以模型假設來推導，來證明此結果。

作者針對員工為風險中立者、風險規避者做分析，同時也對在高效能公司中如果有相對低效能的員工，三個模型來做分析。

前兩個模型都是以第一名會拿到  $w_1$  第二名會拿到  $w_2$  的假設來做比較，同時也假設了誤差項來評估可能會有運氣比較好等等的因素，來使模型比較貼近一般現實狀況，會假設有機率  $P$  會拿到第一，進而來做分析，而第二個模型中，有個表，是為了比較風險的高低來分析，什麼狀況會比較適合使用排名的薪水制度。

第三部分則是假設會有兩個 type，其中有高的 type(a) 和低的 type(b)，首先先解釋逆選擇的狀況，然後再加入排名制度後的結果。