Team Incentives and Lower Ability Workers An Experimental Study on Real-Effort Tasks

Author:Richard B. Freeman, Xiaofei Pan, Xiaolan Yang, Maoliang Ye

Date:2022-09-01

Keyword:NA

Attachment:[Link](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30427/w30427.pdf)

From:[NEBR-working\_paper](https://www.nber.org/papers/w30427)

团队激励在许多薪酬体系中都很重要，这些薪酬体系根据团队的产出以及员工自己的产出向员工支付薪酬，团队奖金通常取决于团队是否达到或超过规定的阈值。然而，对于不同能力的团队成员如何应对薪酬规则和阈值，人们知之甚少。我们通过三种分配方案对比了低能力参与者和高能力参与者的表现，这三种分配方式分别是平等分享、计件工资分享和锦标赛式赢家通吃，在有团队阈值和无团队阈值的情况下。随机分配到平等分享的工人的生产率高于分配到赢家通吃的工人，并且在没有团队因素的个人计件工资方案中，工人的生产率与之类似。平等分享下的产出是由能力较差的工人的生产力提高而推动的，可能是出于一种愿望，即根据负罪感厌恶模型，避免让伴侣失望的负罪感。考虑到分配方案的选择，参与者选择计件工资分摊而非等额分摊，并偏爱两种方式而非赢家通吃，面临团队门槛的人比其他人更倾向于等额分摊和关注团队薪酬制度的合作。研究结果表明，如果组织能够充分考虑能力较低的员工对分享奖励的反应，例如，当他们强烈厌恶内疚时，在薪酬体系中拥有平等的分享成分，那么拥有不同能力的员工团队的组织可能会做得更好。