

海外子公司职业规划对管理层激励机制的分析

——基于不完全信息动态博弈模型

陶凤鸣^a, 杨 涛^b

(重庆大学 a. 机械工程学院; b. 计划财务处, 重庆 400044)

摘要:通过建立一个不完全信息动态博弈模型,文章对跨国公司海外子公司职业规划对东道国员工管理层行为的激励作用进行了分析。分析结论包括:公司选择真实暴露还是伪装其类型既依赖于管理层敬业工作带来的利润增加、尽职工作导致的利润损失、停止消极行为而挽回的利润,还依赖于公司伪装成本以及提供职业规划所付出的成本;管理层行为是“敬业”还是“尽职”则依赖于管理层的努力成本及悔过成本。该理论模型及其结论与其他学者通过实证研究所获得的结论一致。文章为中国企业跨国经营提出了相应的策略,并且提出,中国政府应制定不同的鼓励和引导政策鼓励人才的储备、培训和交流。

关键词:不完全信息动态博弈;职业规划;管理层行为

中图分类号:F272.92 文献标志码:A 文章编号:1008-5831(2010)06-0062-06

一、引言

随着全球化和信息化的趋势,跨国公司日益扩大了他们在全世界范围内的投资,UNCTAD于2003年9月4日发布的《2003年世界投资报告》显示,目前全球共有64 000家跨国公司,这些跨国公司在世界范围内共有87万家子公司^[1]。因此,跨国公司面临越来越多的对海外子公司的控制问题。这种控制除了一般意义上的财务控制、技术控制等手段之外,更多地依赖于对其子公司人力资源的控制^[2]。而人力资源政策和实践的“全球化”和“当地化”之间的平衡一直是困扰跨国公司人力资源管理的难题。通常的做法是高管层为外派人员,中管层和基层人员当地招聘^[3]。

如此人力资源配置的优点是保证了公司文化与政策的一致及有效整合(外派人员是传播企业文化的最好媒介),又确保了对当地市场变化的足够反应能力(当地人员对东道国市场的熟悉程度远胜于外派人员)。

缺点则是:跨国公司为了保证其海外子公司的文化统一而确保高层管理者绝大多数由外派人员担任,导致了东道国员工的晋升空间出现了“玻璃天花板”——无论怎么努力,绩效怎么好,公司高层的位置都是别人的,自己的晋升空间十分有限。直接后果就是东道国人员担任的管理层在工作中只求“尽职尽责、做好分内之事”,缺乏创造更高绩效、更多创新的内在激励。另一方面,跨国

收稿日期:2010-03-10

基金项目:中央高校基本科研业务自然科学类项目(CDJZR10110019)

作者简介:陶凤鸣(1976-),女,重庆人,重庆大学机械工程学院教师,博士,主要从事企业管理研究。

公司出于对海外子公司的控制需要,不可能将所有的高层都换成当地人员。因此,折衷的办法就是将少数的高层位置留给表现十分突出的东道国员工以产生足够的激励效用,但是,某些关键岗位的控制权仍掌握在外派人员手中。

对于东道国员工来说,他们必须作出判断:如果公司会给予升迁的机会,他们就会努力创造更高的绩效以得到更高的职位;如果公司不给予晋升机会,他们就会消极怠工甚至离职。对于跨国公司来说,他们必须在衡量了激励收益和成本之后进行合适的激励设计,从而在保证有效控制的情况下给予管理层必要的激励。

在这样的背景下,笔者运用博弈论,通过建立一个不完全信息动态博弈模型,对跨国公司海外子公司(企业)对东道国员工的职业规划机制与东道国人员管理层(管理层)的行为之间的关系进行了分析,并结合现实情况对推导出的结果进行了总结,给中国企业跨国经营提出了相应的策略。笔者首次运用博弈论的方法,对企业职业规划机制与管理层行为之间的相互关系进行了剖析,实现了分析法上的创新;同时,笔者着眼于东道国员工的行为分析,更是突破了长期以来局限于外派人员行为分析的窠臼,实现了跨国公司人力资源管理研究范围的拓展;另外,笔者的理论结论得到了其他学者的实证研究的证实,说明了跨国公司东道国员工管理的理论研究具有很强的现实意义。

二、文献综述

20世纪70年代以来,一方面由于交易费用理论的发展,另一方面由于信息经济学、委托代理理论在微观经济学领域的突破,激励问题成为现代企业理论中非常重要的研究课题。企业中的管理层具有强烈的成就欲望和成长需要,因为较高的职位意味着更大的权力、更丰厚的货币报酬以及更多的机会,所以获得晋升成为重要的隐性激励因素^[4]。

项保华和魏江提出了企业应该注重对员工的长期激励与短期激励相结合的有机机制^[5];蒲勇健和赵国强认为企业的激励机制应该以员工的内在动机为核心,特别注重个性与层次性的激励措施^[6]。

现有文献显示,跨国公司有逐步实现人力资源本土化的趋势。如Kopp做了一项实证比较研究,其结果显示:日本跨国公司在其海外子公司的经理层的母国员工人数最多,美国跨国公司的母国员工最少,欧洲跨国公司的母国员工人数介于两者之间^[7]。

Kobrin的一项历时5年的实证研究发现,随着时间的推移,跨国公司将逐渐减少外派母公司职员,而环境因素和员工配置模式选择之间的关系也同时改变^[8]。Downes分析了MNCs在确定海外子公司关键职位的人选是母国员工还是东道国员工时受到影响的因素,包括政治风险、文化距离等,并提出了相应的假设^[9]。

许罗丹等对广东省内的外商直接投资企业进行了一次较大规模的调查,调查内容涉及技术、管理、筹供、本土化等方面,并最终获得415家企业的有效数据。该项调查显示,外派人员在外商投资企业总体雇员人数中所占比例相对于企业建立初期呈下降趋势,其中,美资企业甚至出现了外派人员绝对数量的减少;中方职员担任中高级管理职位的比例相对于企业建立初期有所提高,但目前该比例仍然偏低^[10]。

可以看出,目前的文献多讨论跨国公司外派人员的激励和约束问题,较少讨论东道国员工、尤其是东道国管理层的有效激励问题。因此,笔者期望通过博弈论的运用,对跨国公司海外子公司东道国员工的行为和激励分析,作一次有益的尝试。

三、博弈分析

(一) 博弈假定

第一,假定跨国公司海外子公司(下文简称公司)和东道国员工管理层(下文简称管理层)为博弈的参与方。公司是风险规避的,管理层是风险中性的。

第二,管理层有两种行为选择:敬业和尽职。敬业即努力工作,尽职即按照职责要求开展工作。两者的最大区别在于,敬业意味着管理层可能具有为维护企业利益(如忠诚于企业,为企业带来正的效益)而放弃某些自己的利益,是一种利他的表现。

第三,假定公司有两种类型,一种是“非提拔”型,即,无论东道国员工工作多么敬业、努力,也不提拔他们;另一种是“提拔”型的,即,如果东道国员工工作敬业、努力,就提拔他们。管理层不知道公司的类型,只能通过观察公司的行动来推测其类型,然后选择自己的最优行动。

假定管理层通过公司对其提供的回报方式判断其类型,回报方式存在两种可能的情况:

(1)物质型回报:公司为管理层提供与绩效水平挂钩的物质回报^①。

(2)职业规划型回报:公司不仅为管理层提供与

^① $S_m = S(\pi) = \alpha + \beta\pi$ 记为,即一般意义上的基本工资加绩效提成。 α 即固定工资, β 为强度系数, π 为一段时间内企业产出。

绩效挂钩的物质回报,而且为管理层提供培训课程、学习机会、与高管层的交流、规范的职业规划和设计等等,职业规划型回报记为 $S_k = S_m + C_s = S(\pi) + C_w$,其中 C_s 可看作公司为管理层提供额外支持而付出的成本, $S_m < S_k$ 。

第四,管理层通过观察公司为其提供的回报方式判定公司的类型。当管理层观察到公司提供的回报是职业规划型时,则做出公司属“提拔”型,会选择敬业;若管理层观察到公司为其提供物质型回报,则认为公司为“非提拔”型,相应地选择尽职。

当管理层观察到公司提供给自己的回报除了纯物质型的如工资、奖金、津贴、分红等之外,还提供有利于自己长期发展的非物质性奖励如提升自己能力的培训课程和计划、有利于构筑良好人际“提拔”的多方位沟通、可提高自身声誉的社交活动等等(即“职业规划”型),管理层会认为企业是“提拔”型,会在牺牲部分私利而企业获取更大收益的时候给予自己职位上的补偿,这种职位升迁不仅仅是物质收益的提高,更多的是对自己成绩的肯定和认同。因此,管理层将会产生归属感、成就感,从而愿意牺牲一部分私利来为企业带来更多的额外效益,也就是说,选择“敬业”工作。

另一方面,若管理层判断公司属于“非提拔”型,就会认为公司只是把自己当作赚取利润的机器或者工具,没有了归属感、认同感,因此认为没有必要放弃自己的利益而谋求企业利益,从而不会选择“敬业”,只选择“尽职”,这是一种“不求有功,但求无过”的消极的工作态度。这可以认为是本博弈的博弈规则。

第五,假定管理层可选择的行为包括敬业与尽职。相对于尽职,管理层选择敬业需多付出努力(计为成本 C_e),绩效会在 π 的基础上增加 S_a 。

管理层选择尽职时意味着会放弃一些对企业有利的投资项目或机会,使得企业产生利润损失 S_b 。

若尽职的管理层得到公司“职业规划”型的回报,他会因为自己未敬业工作而感到羞愧或歉意,产生负效用记为 C_b ,同时管理层可能停止对企业不利的某些行为,使得企业利润增加 S_d 。

(二) 博弈分析

1. 博弈顺序与过程

构建一个公司与管理层两人参与的两阶段博弈,博弈顺序如下:

(1) 自然选择公司的类型, $\Theta = \{\theta_1, \theta_2\}$ 为公司的类型空间,其中 θ_1 表示“非提拔”型, θ_2 表示“提拔”型。公司知道自己类型,但管理层不知道,只知

道公司类型 $\theta = \theta_1$ 和 $\theta = \theta_2$ 的先验概率分别为 $P(\theta_1) = \mu$, $P(\theta_2) = 1 - \mu$, $\mu \in [0, 1]$ 。

(2) 自然选择之后,公司开始行动,决定该时期为管理层提供的回报方式 S_m 或者 S_k 。由于是动态博弈,公司预测到自己的行动将被管理层观察,因此,为了使管理层尽最大的努力工作,公司有动机伪装自己的类型。即“不提拔”型公司有可能提供 S_k 而非 S_m 以达到隐藏自己真正类型的目的。伪装是需要付出成本的,设伪装成本为 C_0 。

(3) 管理层在观察到公司的行动后,修正对公司类型的先验概率 $P(\theta)$,然后选择自己的最优行动。若管理层认为公司属“非提拔”型,则会选择尽职工作;若认为公司属于“提拔”型,则敬业工作。

假定博弈过程分两阶段($t=1, 2$)进行。

第一阶段($t=1$):公司向管理层承诺,只要管理层努力工作,即可得到很好的回报。

假设公司以预付回报的形式传递其信息。如果公司属于 θ_1 ,选择“物质”型回报方式的支付为 $-S_m$,选择“职业规划”型回报方式的支付为 $-S_k - C_0$ 。如果公司属于 θ_2 ,选择“物质”型回报方式的支付为 $-S_m - C_0$,选择“职业规划”型回报方式的支付为 $-S_k$ 。相应地,对应于公司支付的回报方式,第一阶段管理层的支付分别为 S_m 和 S_k 。

如果 $C_0 > C_s$,则 $-S_m > -S_k - C_0$, $-S_m - C_0 < -S_k$,即“非提拔”型公司单阶段最优选择是 $S = S_m$ ，“提拔”型公司的单阶段最优选择为 $S = S_k$ 。如果 $C_0 < C_s$,两种类型的公司的单阶段最优选择都是 S_m 。

第二阶段($t=2$):若管理层选择敬业:如果公司是“非提拔”型,此时双方支付为 $(\pi + S_a, S_m - C_e)$;如果公司是“提拔”型,此时双方支付为 $(\pi + S_a, S_k - C_e)$;

若管理层选择尽职:如果公司是“非提拔”型,此时双方支付为 $(\pi - S_b, S_m)$;如果公司是“提拔”型,此时双方支付为 $(\pi - S_b + S_d, S_k - C_b)$ 。图1为第二阶段双方博弈矩阵。

		管理层	
		敬业	尽职
公司	提拔	$\pi + S_a, S_k - C_e$	$\pi - S_b + S_d, S_k - C_b$
	非提拔	$\pi + S_a, S_m - C_e$	$\pi - S_b, S_m$

图1 第二阶段双方博弈矩阵

2. 博弈分析与讨论

(1) 当 μ 为何值时, 管理层才会选择敬业?

给定公司是“非提拔”型, 管理层敬业的支付为 $S_m - C_e$; 给定公司是“提拔”型, 管理层敬业的支付为 $S_k - C_e$, 而对应的管理层选择尽职的支付分别为 S_m 和 $S_k - C_b$ 。

当且仅当 $\mu(S_m - C_e) + (1 - \mu)(S_k - C_e) > \mu \cdot S_m + (1 - \mu)(S_k - C_b)$ 即 $\mu < 1 - \frac{C_e}{C_b}$, 管理层选择敬业, 否则管理层选择尽职。

由于 $\mu \in [0, 1]$, 即 $0 < 1 - \frac{C_e}{C_b} \leq 1 \Rightarrow C_b > C_e$ 时, 管理层会选择敬业。也就是说, 只有管理层因未敬业而感到羞愧的负效用 C_b 大于敬业多付出努力的成本 C_e 时, 才可能选择“敬业”。

也就是说, 管理层行为选择依赖于其对公司类型的先验信念, 该先验概率与管理层努力成本 C_e 以及管理层悔过成本 C_b 有关。

(2) “非提拔”型公司在什么情况下存在伪装成“提拔”型公司的动力?

如果管理层观察到 $S = S_m$ 就知道公司是“非提拔”型, 即 $\tilde{p}(\theta_1 | S_m) = 1$, 观察到 $S = S_k$, 就知道管理层属于“提拔”型, $\tilde{p}(\theta_1 | S_k) = 0$ 。给定这个后验信念, $S_m - C_e < S_m$ 成立, 所以, 当且仅当管理层观察到 $S = S_m$, 管理层将选择尽职, 也就是说, 管理层选择“尽职”的支付大于选择“敬业”的支付。

如果“非提拔”型公司选择 S_m , 第一阶段的支付为 $-S_m$, 第二阶段支付 $\pi - S_b$, 选择 S_m 的总支付为 $\pi - S_m - S_b$; 如果他伪装“提拔”型公司选择 S_k , 则第一阶段的支付为 $-S_k - C_0$, 第二阶段 $\pi + S_a$, 总支付为 $\pi - S_k + S_a - C_0$ 。

所以, “非提拔”型公司伪装“提拔”型公司, 当且仅当伪装的总支付大于实事求是的总支付, 即 $\pi - S_k + S_a - C_0 > \pi - S_m - S_b \Rightarrow S_a + S_b > C_0 + C_s$

当公司认为通过伪装获得的收益 ($S_a + S_b$) 大于伪装及职业规划成本 ($C_0 + C_s$) 的时候, “非提拔”型公司会伪装成“提拔”型。

(3) “提拔”型公司何时可能伪装为“非提拔”型公司?

分析: 如果“提拔”型公司选择 S_k , 第一阶段的支付为 $-S_k$, 第二阶段支付 $\pi + S_a$, 选择 S_k 的总支付为 $\pi + S_a - S_k$; 如果他伪装“非提拔”型公司选择 $-S_m$, 则第一阶段的支付为 $-S_m - C_0$, 第二阶段 $\pi - S_b + S_d$, 总支付为 $\pi + S_d - S_b - S_m - C_0$ 。

当且仅当 $\pi + S_d - S_b - S_m - C_0 > \pi + S_a - S_k$ 即 $S_d - S_b > S_a - C_s + C_0$

当公司认为通过伪装使管理层尽职工作带来的收益 ($S_d - S_b$) 大于职业规划收益 ($S_a - C_s$) 和伪装成本之和的时候, “提拔”型公司才可能有动力伪装成“非提拔”型。

综上所述, 公司是否伪装其类型, 与管理层选择敬业带来的利润增加 S_a 、选择尽职导致的利润损失 S_b 、停止消极行为而挽回的利润 S_d 、伪装成本 C_0 以及提供职业规划支持所付出的成本 C_s 有关。

(三) 博弈均衡

1. 当 $\mu < 1 - \frac{C_e}{C_b}$ 时

当 $\mu < 1 - \frac{C_e}{C_b}$, 且 $S_a + S_b < C_0 + C_s$, $S_a + S_b + C_0 > S_d + C_s$ 时, 即 $S_d + C_s - C_0 < S_a + S_b < C_0 + C_s$, 本博弈存在唯一的精炼贝叶斯均衡 (分离均衡) 是:

$\theta_1 \rightarrow S = S_m$, $\theta_2 \rightarrow S = S_k$, $\tilde{p}(\theta_1 | S = S_k) = 1$, $\tilde{p}(\theta_1 | S = S_m) = 0$ 。即“非提拔”型公司选择 $S = S_m$, “提拔”型公司选择 $S = S_k$; 如果观测到 $S = S_k$, 管理层敬业 (基于 $\tilde{p}(\theta_1 | S = S_m) = 0$); 如果观测到 $S = S_m$ (基于 $\tilde{p}(\theta_1 | S = S_k) = 1$), 管理层尽职。

证明略。

2. 当 $\mu > 1 - \frac{C_e}{C_b}$ 时

当 $\mu > 1 - \frac{C_e}{C_b}$, 且 $S_a + S_b < C_0 + C_s$, $S_a + S_b < S_d + C_s - C_0$ 时, 本博弈唯一精炼贝叶斯均衡是: $\theta_1 \rightarrow S = S_m$, $\theta_2 \rightarrow S = S_m$, $\tilde{p}(\theta_1 | S = S_k) = 1$ 。即无论“非提拔”型还是“提拔”型公司均选择 $S = S_m$ 。管理层的最优选择为尽职。

证明略。

四、结论

从以上的博弈分析, 我们可以得到如下结论。

第一, 无论是公司还是管理层, 其所获得的收益不仅与自己的行为选择有关, 而且与对方的行为选择有关, 也就是说博弈双方的收益是相互关联、相互制约的。如果公司希望管理层采取有利于公司的行动, 就必须意识到公司的行动将直接影响到管理层的行动选择。

第二, 管理层选择敬业还是尽职依赖于其先验概率, 由于该先验概率与管理层努力成本以及悔过成本有关, 公司应该在招聘的时候就注意选择那些人品好、能力强的人才, 品行端正的员工的内疚感远

远高于惟利是图的员工(从而提高 C_b),而技能过硬的员工(从而降低 C_e)。

第三,如果公司拥有成熟的人力资源体系、完备的培训体制,其职业规划成本会很低,因此“提拔”型公司会提供给管理层丰富的培训课程、先进的管理理念。这样,公司既培养了优秀的人才、积累了人才库,又极大地激励了管理层的工作积极性,达到双赢的局面。

第四,更多的情况下,绝大多数跨国公司在知道自己“非提拔”型的时候,是不愿意花大成本对员工进行高质量的职业规划和培训的,他们通过一些伪装手段如参与企业决策以及组织重要活动、短期培训(短期培训主要集中于特定岗位的基本技能培训,投入较少,员工的其他能力难以得到有效提升)等,以提高东道国员工工作积极性。由于伪装成本低,“非提拔”型公司乐于进行伪装。

第五,如果公司的人力资源体系不够完善,其职业规划成本及伪装成本会非常高,因此公司不会提供职业规划,也不会伪装自己是属于提拔型的企业,而是会采取比较短视的行为,尽量使当期收益最大化。

五、政策建议

该模型很好地解释了为什么大型的、知名的跨国企业(通常拥有完善成熟的人力资源管理体系)总是能够招聘到最好的人才,而小型的、建立时间较短的企业(人力资源管理还处于起步阶段)总是留不住人才。许罗丹等发现,外资企业对各类人员的培训均以一个月以内的短期培训为主,他们还发现,中高级管理层的中方职员的比例相当低^[10]。该实证研究证明了大多数外资企业是不愿意提供给中方员工长远的、良好的职业规划的,因为他们出于维护集团整体利益的需要根本就是属于“非提拔”型的,短期培训只是他们伪装成“提拔”型企业的一种手段。许罗丹等还发现,超过50%的欧盟企业、美资企业内设有专门的培训部门。欧盟企业每年向其各类员工提供最多的在职培训,它们的员工流动性较低,平均工作年限较长^[10]。可以看出,培训计划的多少与员工忠诚度正相关,这也与本模型的理论推导一致。

对于正在进军国际市场的中国跨国企业来说,怎样处理好海外子公司人力资源配置是一个关键而棘手的问题。问题的解决一方面是要认识到东道国员工担任管理层是必要而且是必须的,另一方面在激励机制的设置上,除了有吸引力的物质奖励之外,还需要更多的对员工职业生涯的设计以及其他精神

鼓励。因为管理层更倾向于获得更多的成长空间和机会来丰富自己的知识结构,所以企业要留住这些人才的“心”就必须开展系列培训,建立一套完善的培训机制来全方位地整合人才^[11]。企业可以采取高级技术培训,例如选派他们到高等院校深造攻读学位和出国考察,或者参加一些高级技术论坛等,这些强有力的培训资助不但可以为管理层提供不断学习和训练的机会,使他们开阔眼界、拓宽思路、提高素质,又能为其创造发展提供所必需的资源,使其施展才能、实现自身价值,而且使他们感到,在这样的培训机制下,自己大有前途,并且在他们接受这样的培训资助后愧于“当一天和尚撞一天钟”,从而能换来企业队伍的忠诚和高凝聚力。如果职业规划成本过高(中国企业的人力资源管理仍处于初级阶段),不妨采取“伪装”手段,如主要集中于岗位技能培训、决策民主化、营造积极的企业文化等等。这些“伪装手段”同样可以起到非常有效的激励作用。

政府应当研究和掌握跨国公司在华子公司人才利用的规律,结合中国的产业政策、市场状况及国民经济和社会发展规划等,制定不同的鼓励和引导政策。应该设立相关的奖励制度,以鼓励跨国公司在华子公司给予中国雇员更多的学习机会和培训机会。这样,不仅跨国公司可以更好地激励东道国员工创造更高的绩效,而且可以为中国储备更多、更优秀的管理和技术人才。跨国公司以优厚的条件和良好的用人机制聚集了大量的尖端人才,造成了国内人才的外流,这不仅不利于中国技术的创新,甚至还可能造成中国现有技术成果的“反向溢出”^[12]。其结果可能是我们没有达到利用外资的目的,却被外资所利用。

跨国公司的用人策略固然值得我们学习,但是,更重要的是,建立和健全我们自己的人才库和人才培养基地,制定政策鼓励中国企业进行人才的储备、培训和交流,而不是仅仅依赖于跨国公司的先进管理理念的传授,只有这样,我们才可能实现自主创新。

参考文献:

- [1] 陶凤鸣,孟卫东. 跨国公司海外子公司人力资源管理研究述评[J]. 亚太经济, 2005(4): 38-40.
- [2] 李维安,吴先明. 中外合资企业母公司主导型公司治理模式探析[J]. 世界经济与政治, 2002(5): 52-56.
- [3] DERESKY H. International management: managing across borders and cultures [M]. New York: Harper Collins College Publishers, 1994: 256-257.

- [4] WALTON, RICHARD E. From control to commitment in the workplace[J]. Harvard Business Review, 1985(03): 77-84.
- [5] 项保华, 魏江. 企业报酬激励系统设计的基本框架[J]. 系统工程理论与实践, 2002(2): 95-99.
- [6] 蒲勇健, 赵国强. 内在动机与外在激励[J]. 中国管理科学, 2003(11): 95-100.
- [7] ROCHELLE K. International human resource policies and practices in Japanese, European, and United States multinationals [J]. Human Resource Management, 1994, 33(4): 581-599.
- [8] KOBRIN S J. Multinational strategy and international human resource management policy [D]. Unpublished dissertation, Wharton School, University of Pennsylvania, 1992.
- [9] DOWNES M. SIHRM: overseas staffing considerations at the environmental level [J]. Journal of International Management, 1996, 2(1): 31-50.
- [10] 许罗丹, 谭卫红, 刘民权. 四组外商投资企业技术溢出效应的比较研究[J]. 管理世界, 2004(6): 14-25.
- [11] RSUI A S, PEARCE J L, PORTER L W, TRIPPLI A M. Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? [J]. Academy of Management Journal, 1997, 40: 1089-1121.
- [12] 肖武岭. 跨国公司在我国的技术控制策略分析[J]. 宏观经济研究, 2005(9): 51-54.

The Incentive Mechanism of Career Plan on Host Country Managers of MNCs: Analysis with a Dynamic Game of Incomplete Information

TAO Feng-ming^a, YANG Tao^b

(a. College of Mechanical Engineering; b. Office of Finance, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China)

Abstract: A dynamic game of incomplete information is constructed to analyze the incentive mechanism of career plan on host country managers of MNC. Results explain that whether or not corporations hide their true type depends on the profit addition gained by dedicated managers, profit lost by devious managers, profit recuperation by managers' stopping negative action, fake cost and career plan cost of corporations. Results also show that managers choose to be devoted or devious depends on their effort cost and regret cost. The theoretic model and its results match well with the empirical results of other scholars. Advice for Chinese multinational corporations is that good career plan and other non-material inspiration is necessary and important for host country staff. The government ought to constitute policies to encourage and guide the storage, training and communication of talents.

Key words: dynamic game of incomplete information; career plan; management action

(责任编辑 傅旭东)