

Özet: Teşvikler ve İstihdam

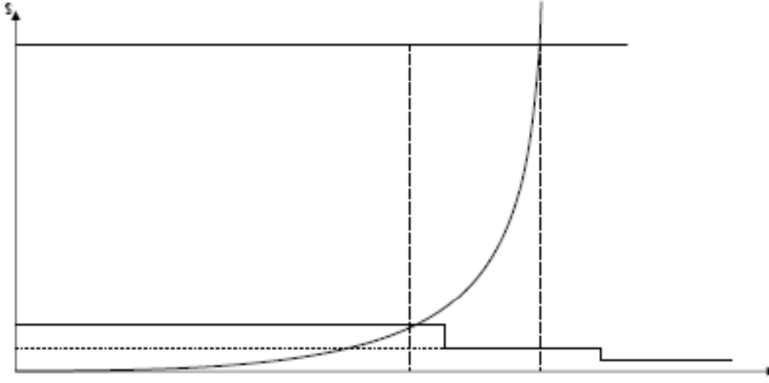
- Vak'a tartışması: Dış Kaynak Kullanımlı Satışlar
- Uzmanlaşma ve Karşılaştırmalı/Göreceli Üstünlük
- Asıl- Vekil Sorunları
 - Performans için ödeme
 - Promosyon/Terfi Turnuvaları
- Ahlak Sorunu/Ahlaki Çöküntü

Kurulum: “Dış Kaynak Kullanımlı Satışlar?”

- TV istasyonu dış kaynak kullanımlı satışlar üzerinde düşünüyor.
- Satış firması değişken tazminat (telafi edici ödemeler) istiyor:
 - İlk \$400 milyon üzerinden %10
 - \$400 ve \$600 milyon arasındaki kısım için %5
 - \$600 milyon satış üzeri için %2
- Satış maliyetlerinin hepsi değişken
- TV İstasyonun sahip oldukları
 - \$500 milyon reklamcılık geliri
 - \$450 milyon sabit maliyetler
 - \$50 milyon satışlardan gelen değişken maliyet

“ Dış Kaynak Kullanımlı Satışlar?”

İlk önce satış firmasının TV istasyonuyla aynı marjinal maliyeti (MC) olduğunu varsayın.



Sonuç: “ Dış Kaynak Kullanımlı Satışlar?”

- Teklif edilen/sunulan anlaşma satış firması için çok zayıf teşvikler ihtiva ediyor.
- Satış firmasının marjinal geliri (MR) TV istasyonunkinden çok daha düşük => tipik olarak daha az reklam satacak, TV istasyonun gelirlerinin maliyetine
- Anlaşma anlamlı olabilir
- Eğer satış firması TV istasyonundan çok daha fazla verimliyse veya
- Eğer tazminat planı/düzenlemesi değiştirilirse (arttırılma yönünde)

Uzmanlaşma/İhtisaslaşma

- Kişisel ve firma seviyesinde uzmanlaşma

- Avantajları

- Ölçek etkileri

- Öğrenme etkileri

- Daha az tekrar değiştir maliyetleri

- Karşılaştırmalı üstünlük

- Dezavantajları

- Motivasyon (teşvikler) ve kordinasyon problemlerine sebep olabilir

- Bağımlılık korkusu çoğaltmaya (duplikasyona) ve düşük yatırımlara götürebilir.

Karşılaştırmalı Üstünlük: Örnek

- Bir dizi kod üretmek için programlanması ve ayıklanması (debugged) gerekir.

- Üretkenlik (her bir gündeki diziler)

| | Program | Debug |
|-------|---------|-------|
| Anna | 3 | 2 |
| Barry | 2 | 1 |

- Optimal çözüm:

- Uzmanlaşma: Anna ayıklıyor ve Barry programlıyor

- Bu bir gün için 2 dizi veriyor (1.87 eğer kendi başlarına çalışırlarsa)

Karşılaştırmalı Üstünlük

- Anahtar Anayış: Görelî üretkenlik (programlanan diziler/ ayıklanan diziler) : 1.5 A için - 2 B için => B programlama yapmalı ve A ayıklama yapmalı

- Karşılaştırmalı Üstünlük Prensibi :

1. İşleri paylaşmada önemli olan karşılaştırmalı üstünlüktür, mutlak üstünlük değil.

2. Ne zaman görelî üretkenliklerde farklılıklar varsa, o zaman uzmanlaşma veya ticarete (alım-satımda) kazanımlar vardır.

- Not: Karşılaştırmalı üstünlük uluslararası ticarete de önemlidir.

Asil-Vekil Sorunu

- Bir kişi veya kurum kendi adına başka bir kişi veya kurumu ücretle çalıştırdığı/tuttuğu zaman ortaya çıkar örneğin istihdam)

- Asil ücretle çalıştırmayı yapan taraftır.

- Vekil ise asil adına ücretle çalıştırılan kişidir.

Problem ne?

- Vekil asilden farklı hedeflere sahip olabilir. Kontratlar ve control etme mükemmel olmayabilir.

•Örnekler:

- Satış Acentesi
- Yöneticiler ve Hisse sahipleri (hissedarlar)
- Sağlık Kurumu Yöneticileri (HMO'lar) ve doktorlar
- İdareciler, fakülte, asistanlar
- Diğerleri

Çözümler

•Kontrol etme

–Havuç ve Sopa gereklidir: verimlilik maaşı, bonuslar, çalışanın reputasyonu (itibarı)

–Tekrarlanan ilişkilerde daha etkili

•Teşvik planı/düzeni (yani telafi ücreti metodu)

–Performans için ödeme

•Komisyonlar, parça başı ücret

•Avukatlar: sabit ücret, saatli ücret, veya koşullu (ihtiyati)

•Doktorlar: hizmet için ücret

–Promosyon/Terfi turnuvaları

•Seçme ve sosyalizasyon gibi içsel motivasyon

•Entegrasyon (firmalar için) ... fakat aynı meseleler kalır

Performans için Ödeme

- Tipik olarak her bir işçi başına çıktı artar.
- Sıralama: çoğu üretken işçi kalır
- Üretkenliğin de artmasına neden olur.
- Ortalama maaş artabilir.
- Not: sıralama yanlış yorumlanmış analizlerin bir kaynağıdır.
- Üretkenlik performan için ödemeye geçtikten sonra artar: para insanların daha fazla çalışmasını mı sağlıyor?
- Profesyonel firmalarda MBA'ler (İşletme mastırı yapmış olanlar) diğerlerinden fazla mı kazanıyorlar?

Performansa Göre Ödemeye İlgili Meseleler

- Doğru teşvikleri elde etmek zordur
- 'Dış kaynak kullanımlı satışlar'' meselesinin çok geniş uygulamaları vardır:
- MR = MC yerine α MR = MC
- Ne için ödediysen onu alırsın
- Sezeryan
- Öğretmenleri test performanslarına göre değerlendirme
- Yöneticiler için hisse senedi opsiyonu
- Lincoln Electric'te daktilocu
- Çok işli problemler

- Vekil riskin bir kısmına katlanır ve risk primi gerektirir.

Promosyon/Terfi Turnuvaları

- Çalışanları çıktığı üzerine rekabet ettirip kazananı promot/terfi ettirmek

- Etkileri

–Hiyerarşiyi düzleştirmek maaş farklılıklarını arttırır

–Yükselme veya çıkma politikası (ve içinde kalabilme hakkı-tenure)

- Meseleler

–Bir sonraki seviye için yeterlilik/güç

–Sabotaj

Geriyüklenimli Maaşlar ve Ödüller

- Çalışanların görevden kaçmasını önlemek, kovulmasını maliyetli yapmak içindir.

- Verimlilik maaşları (yani piyasadaki maaşlardan fazla ödemek) çok maliyetlidir.

- Çözüm: Maaşın bir kısmını kariyerin sonunda ödemek

–Emekli aylıkları

–Geriyüklenimli maaşlar (gençken altında, yaşlıyken üstünde ödemek) maaş profilini yükseltme formunda

–Not: maaş profini yükseltmek becerilerdeki artışı da yansıtabilir.

Ahlak Sorunu/Ahlaki Çöküntü

•Asil- Vekil problem daha büyük bir problemin parçasıdır: hareketlerin gözlemlenememesi veya gizli davranış.

•Eksik bilgi insanların “doğru olmayan” davranışlarda bulunmasını teşvik edebilir..

•Sigorta iyasalarında Ahlak Sorunu

–Araba sigortası - Eğer sigortanız olmasaydı araba kullanırmınız farklı olur muydu?

–Sağlık sigortası –Eğer sağlık sigortanız olmasaydı farklı davranırmıydınız?

Ahlak Sorunu/Ahlaki Çöküntü: RAND Sağlık Sigortası Deneyi

| Birlikte ödeme oranı | Sağlık harcamaları |
|----------------------|--------------------|
| 95% | 100% |
| 50 | 142 |
| 25 | 300 |
| 0% serbest | 417 |

Faydalı Noktalar

- Karşılaştırmalı Üstünlük uzmanlaşmanın ve ticaretin önemli bir nedenidir.
- Asil-Vekil problem istihdam ilişkileri hakkındaki birçok unsuru anlamak için esastır.
- Potansiyel çözümler kontrol etme, performans için ödeme ve promosyon/terfi turnuvalarını içerir.
- Herhangi bir teşvik planında, başkalarının perspektifini almak ve onların gerçekten motive eden şeyleri anlamak önemlidir.