



基于知识协同的高校教师人力资本 向组织资本转化研究

— Study on the Transformation of
University Teacher Human Capital into Organization Capital
—Based on Knowledge Collaboration

郑文力 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



基于知识协同的高校教师人力资本 向组织资本转化研究

Study on the Transformation of
University Teacher Human Capital into Organization Capital
—Based on Knowledge Collaboration

郑文力 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

基于知识协同的高校教师人力资本向组织资本转化研究/郑文力著. —北京: 经济管理出版社, 2017. 6

ISBN 978-7-5096-5087-5

I. ①基… II. ①郑… III. ①高等学校—教师—人力资本—人力资源管理—研究—中国 IV. ①G645. 12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 093034 号

组稿编辑: 陈 力

责任编辑: 杨国强 舒 林

责任印制: 黄章平

责任校对: 王纪慧

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 玉田县昊达印刷有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 720mm×1000mm/16

印 张: 13

字 数: 181 千字

版 次: 2017 年 6 月第 1 版 2017 年 6 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-5087-5

定 价: 48.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

序 言

今天郑文力博士向我呈现她的作品——《基于知识协同的高校教师人力资本向组织资本转化研究》，并力邀我为她的专著作序，我欣然接受。

郑文力博士是一位富有理想主义情怀的完美主义者，乐观向上、虚心好学，她在攻读博士之前就已经是福州大学致力于人力资源管理研究的教授了，具有丰富的高校教学与科研经历。她认为高水平大学的建设除了需要一流的人才，更需要一流的人才管理能力，高校不乏优秀人才，但是如何充分整合高校教师的聪明才智，让他们形成合力协同创新，理应成为高校人力资源管理的重点。由于人力资本存在于教师内心，具有产权属性，如果依靠传统的人力资源管理方式，如提高高校教师入职门槛、提升职称评聘条件、实施绩效工资等，虽然可以提升教师个体的绩效，但却难以涌现推动社会发展的高水平成果。为此，郑文力在博士论文选题时，就将视角聚焦于“高校教师人力资本向组织资本的转化”方面，提出需通过知识协同的方式提升高校组织资本，才能使蕴藏优质人力资本的高校迸发出巨大的潜能，在建设高水平大学中发挥应有的作用，进而为实现创新型国家的“中国梦”做出贡献。

郑文力博士在大量阅读相关文献的基础上，从高校教师人力资本向组织资本转化的因素分析、方式途径、效率分析、组织机制与



应用实例等五个方面全面系统地展开研究，在教师人力资本向组织资本转化的效率分析中，利用博弈模型揭示教师合作中的“搭便车”行为是导致知识协同低效的原因，并描述人们在团队工作中的惰性区域，充分体现出其较为深厚的理论功底与研究功力。

郑文力博士借助知识转化模型阐述教师人力资本向组织资本的转化方式，利用图形描绘教师个体知识向团队、向高校组织转化的途径。同时，设计知识协同团队机制工作图，形象地揭示了组织学习机制、信息共享机制、激励约束机制与文化共生机制四个机制运作的关联性，全书图文并茂、深入浅出，可读性强。

总之，知识协同理论正是指导高校在知识经济背景下获取竞争优势的重要利器，教师个体知识在碰撞整合中所产生的知识溢出效应，将最大限度发挥知识价值潜能，其理论的完善需要理论工作者的努力。全书理论演绎严谨、紧密结合实际、文字表达流畅，本书的出版必将为知识协同理论应用于高校实践提供新思路，并进一步提升高校组织绩效打下坚实的前期研究基础。

学无止境，希望郑文力博士继续前行，期待她更多作品的出现。

张德祥

2017年3月29日

前 言

高校作为知识“加工厂”，在知识经济时代地位日益凸显。1998年5月，教育部明确提出，国家重点支持国内部分高校创建世界一流大学，而建设一流大学需要有一流的师资队伍来保障。但是，在人力资本实际运行中却存在价值实现不够彻底或贬值现象，这是由于人力资本存在于教师内心，具有产权属性；而且高校教师的弹性工作制，使得高校难以采用契约方式安排人力资本的真实投入，而教师却可以根据自身偏好决定自身人力资本投入量，加之教师的知识老化、调动离职或退休病逝等因素，均会导致人力资本流失，可能使高校丧失某学科领域的竞争优势。高校应如何对待人力资本产权属性与组织对人力资本依赖性这一矛盾？借助知识协同方式将人力资本转化为组织资本，减少高校对教师个体的过度依赖，是解决这一矛盾的重要思路。

本书在对人力资本、组织资本、知识协同以及管理机制等文献进行评述基础上，借助调查问卷对影响教师人力资本向高校组织资本转化影响因素进行分析，从“协同客体”知识转化方式、“协同主体”效率、“协同环境”设计等方面展开探讨。首先，在协同客体层面，鉴于教师隐性知识具有“只可意会不可言传”的特点，必须通过有效的转化方式才能为大家所共享，本书将知识转化原理应用于知识密集的高校，演绎以知识协同方式促成教师个体人力资



本提升,使知识在个体间、团队间、组织内扩散,实现教师人力资本转化为高校组织资本。其次,就协同主体而言,教师的知识协同能力与协同意愿决定其人力资本转化为高校组织资本效率的高低,教师之间的博弈行为以及团队合作中的社会惰性,均对协同效率产生影响。再次,在协同环境建设上,提出需要构建知识协同团队以便知识协同活动的开展,并通过管理机制的构建来提升人力资本转化为组织资本的效率,即通过组织学习机制与信息共享机制,使教师不断学习与彼此分享;激励约束机制则推动着转化且制约着惰性;文化共生机制旨在塑造协同氛围以减少教师交流障碍,实现教师人力资本与高校组织资本的不断提升,达到高校竞争力不断提高的效果。最后,以协同创新中心运作为例,提出人力资本整合的措施以保障高水平成果的涌现。

本书在一定程度上弥补了前人研究的不足,丰富了基于知识协同视角的高校教师人力资本向组织资本转化的研究。本书在以下方面有所创新:第一,用知识协同理论系统描述教师人力资本向高校组织资本转化的机理,为高校制定知识协同策略提供新思路。第二,利用博弈理论对知识协同团队“搭便车”行为进行分析,揭示影响知识协同效率的原因。第三,从社会资本视角探讨知识协同团队运作范式,并从组织学习机制、信息共享机制、激励约束机制与文化共生机制等方面提出保障教师人力资本转化为高校组织资本的措施。

郑文力

2017年1月

目 录

第一章 绪 论.....	1
第一节 选题背景和依据分析.....	1
一、选题背景.....	1
二、选题依据.....	2
第二节 研究目的和研究意义.....	4
一、研究目的.....	4
二、研究意义.....	4
第三节 文献回顾与述评.....	6
一、国内外研究现状.....	6
二、综合评述	15
第四节 研究方法和技术路线	17
一、研究方法	17
二、技术路线	19
第五节 研究内容和基本框架	20
一、研究内容	20
二、基本框架	21
第六节 本书研究特色和创新	23



一、系统论述高校教师人力资本向组织资本转化	
原理	23
二、将知识转化 (SECI) 模型首次应用于高校实践 ...	23
三、丰富知识协同研究手段	24
第二章 基本概念和理论基础	27
第一节 基本概念界定	27
一、高校教师人力资本	27
二、高校组织资本	28
三、高校教师社会资本	28
四、知识	29
五、知识协同	31
六、知识协同团队	31
第二节 理论基础及对本书的指导意义	32
一、人力资本理论	33
二、知识协同理论	36
三、机制设计理论	41
第三章 高校教师人力资本向组织资本转化因素分析	43
第一节 高校教师人力资本向组织资本转化类型及动因 ...	43
一、高校教师人力资本向组织资本转化描述	43
二、高校教师人力资本向组织资本转化动因剖析	46
第二节 人力资本向组织资本转化中隐性知识作用分析 ...	48
一、教师隐性人力资本不用则废	48
二、教师隐性人力资本协同生成	49
三、教师隐性人力资本的外显化是知识创新的源泉 ...	49
第三节 人力资本向组织资本转化中教师作用分析	49

一、协同能力决定隐性知识转移水平	50
二、协同意愿决定隐性知识共享动机	51
第四节 人力资本向组织资本转化的知识协同团队作用 分析	53
一、有利于知识的交叉协同	53
二、有利于团队的能力提升	54
第五节 影响高校教师人力资本向组织资本转化的因素 分析	55
一、隐性知识转移要求协同双方和谐	56
二、教师个体因素影响知识协同效率	58
三、组织环境因素影响组织资本实现	60
 第四章 高校教师人力资本向组织资本转化方式途径	65
第一节 高校教师个体人力资本提升方式	65
一、“启动场”进行知识模仿	67
二、“对话场”从事知识互动	68
三、“系统场”推进知识融合	69
四、“实践场”实现知识创新	69
第二节 教师人力资本向组织资本转化方式	71
一、教师个体人力资本向团队资本转化途径	71
二、团队资本向高校组织资本转化途径	76
第三节 基于外部知识的高校教师人力资本向组织资本 转化方式	79
一、高校组织资本更新需吸纳外部知识	79
二、吸纳外部知识的教师人力资本转化途径	80
第四节 教师个体人力资本和高校组织资本耦合发展 方式	83



一、教师个体资本向高校组织资本的转化	83
二、高校组织资本向教师个体资本的逆转化	83
三、个体资本与组织资本耦合发展是知识创新的 保证	84
第五章 高校教师人力资本向组织资本转化效率分析	85
第一节 知识协同中高校教师博弈分析	85
一、基于博弈模型知识协同研究的理论假设	85
二、教师之间的静态博弈分析	89
三、教师团队的动态博弈分析	97
第二节 教师个体效用与团队效用双赢分析 ——基于无差异曲线视角	101
一、知识协同双方的效用描述	101
二、团队总效用描述	102
三、无差异曲线分析	104
第三节 团队中“搭便车”行为生成“惰性区域”	106
一、教师自身因素产生的“惰性区域”	107
二、外在制度因素导致的“惰性区域”	108
三、相互攀比因素生成的“惰性区域”	109
第六章 高校教师人力资本向组织资本转化组织机制	111
第一节 高校教师人力资本向组织资本转化的组织设计	111
一、不同组织形式与知识协同匹配分析	111
二、社会资本对知识协同团队范式形成的启示	113
三、高校教师知识协同团队的特点与构建	117
第二节 高校教师人力资本向组织资本转化的机制设计	121
一、组织学习机制	122

二、信息共享机制	126
三、激励约束机制	128
四、文化共生机制	133
 第七章 高校教师人力资本向组织资本转化应用实例	139
第一节 协同创新是人力资本运作的有效保证	139
一、从高校发展沿革看协同创新的必然性	139
二、从人力资本特点看协同创新的可行性	142
第二节 政府企业高校各方协同创新效率分析	145
一、政府企业高校协同创新现状	145
二、政府企业高校协同创新选择	147
三、协同创新中心的构建已成必然	148
第三节 高校协同创新中心组织资本提升的困境与对策 ..	148
一、高校协同创新中心组织资本提升的困境	149
二、高校协同创新中心组织资本提升的对策	151
 第八章 结 论	155
一、调查归纳教师人力资本向组织资本转化的影响 因素	155
二、知识协同是教师人力资本向组织资本转化的 有效方式	156
三、“搭便车”导致效率下降	158
四、知识协同团队是实现知识创新的组织形式	159
五、管理机制是教师人力资本向组织资本转化的 可靠保障	159
六、协同创新中心是人力资本整合与有效运作的 保证	161



七、研究不足与展望.....	162
附录：调查问卷.....	163
参考文献.....	167
后 记.....	185

图目录

图 1-1	研究技术路线	19
图 1-2	研究框架	22
图 2-1	知识转化的 SECI 模型	39
图 2-2	组织知识形成模型	41
图 3-1	人力资本转化影响因素	63
图 4-1	知识转化和提升过程	66
图 4-2	高校教师人力资本转化途径	66
图 4-3	个人、团队与组织知识螺旋上升的转化图	72
图 4-4	个体完全隐性知识向团队资本的转化途径	73
图 4-5	个体半隐性知识向团队资本的转化途径	74
图 4-6	个体已识别隐性知识（显性知识）向团队资本的 转化途径	75
图 4-7	团队资本向组织资本转化途径	76
图 4-8	高校教师协同工作图示	80
图 5-1	知识协同的博弈双方	87
图 5-2	知识协同不完全信息动态博弈过程	98
图 5-3	知识协同团队总体效用的无差异曲线	104
图 5-4	知识协同团队整体效用的无差异曲线的边际 替代率	105



图 5-5	个人惰性区域图示	107
图 5-6	团队监督下个体惰性区域变动图示	108
图 5-7	团队惰性区域形成图示	110
图 6-1	高校教师人力资本向组织资本转化机制图示	121
图 6-2	学习模式	123

表目录

表 3-1	高校教师关系问卷调查及反馈情况	56
表 3-2	高校教师协同能力问卷调查及反馈情况	58
表 3-3	高校教师协同环境问卷调查及反馈情况	60
表 5-1	囚徒困境	90
表 5-2	同一层次协同主体间的囚徒困境	92
表 5-3	智猪博弈	94
表 5-4	不同层次协同主体间的智猪博弈	96

第一章 绪 论

第一节 选题背景和依据分析

一、选题背景

大学不仅是一个组织，更是一种独特的生命存在；大学以“思”的形式进行创造活动，将世界上智者和最新思想融入其中，并以其特有的文化价值引领师生乃至全社会的行为。伯顿·克拉克在《高等教育新论》中指出，大学，源于人类对高深知识的无止境探求，知识包含在高等教育系统的各种活动中，包括科研创造，学术工作，教学和服务。可见，大学以知识为中心，人才培养、科学研究和社会服务均围绕知识开展。

信息化浪潮将人类社会推进一个崭新的知识经济时代，知识已成为社会进步的重要动力，正如舒尔茨所言：“人类的未来并不完全取决于空间、能源和耕地，而是取决于对人类智慧的开发”。高校作为知识“加工厂”，在知识经济时代地位日益凸显。1998年5