

“十一五”国家重点图书出版规划项目

21世纪
科技与社会发展丛书
(第四辑)

丛书主编 徐冠华

知识型人力资本胜任力研究

李忠民 刘振华 等 / 著



科学出版社
www.sciencep.com

“十一五”国家重点图书出版规划项目

陕西科学技术厅资助出版

21世纪
科技与社会发展丛书
(第四辑)

丛书主编 徐冠华

知识型人力资本胜任力研究

李忠民 刘振华 等 / 著

科学出版社

北京

内 容 简 介

随着知识经济时代的到来,尤其是进入 20 世纪 80 年代以来,世界经济正在进入以知识经济为主导的新时期,作为知识经济的载体,知识型人力资本也备受关注。本书以医生、财务管理人员、高校教师、银行客户经理这四种典型的知识型工作者为研究对象,通过运用现代管理学研究方法,从胜任力的角度阐述知识型工作者应具备的各项素质,提炼出四种知识型工作者应具有胜任本职工作的各项指标,为部门“选”、“用”、“育”、“留”人才提供科学的依据,并在应用过程中做了具体的说明,具有较强的操作性。

本书可供企业及事业单位管理人员、相关专业研究人员及高校师生阅读。

图书在版编目(CIP)数据

知识型人力资本胜任力研究 / 李忠民等著. —北京: 科学出版社, 2011. 6

(21 世纪科技与社会发展丛书)

ISBN 978-7-03-031002-6

I. ①知… II. ①李… III. ①人力资本—研究 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 084276 号

丛书策划: 胡升华 侯俊琳

责任编辑: 牛 玲 马云川 / 责任校对: 宋玲玲

责任印制: 赵德静 / 封面设计: 黄华斌

编辑部电话: 010-64035853

E-mail: houjunlin@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

中国科学院印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2011 年 6 月第 一 版 开本: B5 (720 × 1000)

2011 年 6 月第一次印刷 印张: 13 1/4

印数: 1—2 000 字数: 280 000

定价: 43.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

“21 世纪科技与社会发展丛书” 第四辑

编委会

主 编 徐冠华

副主编 张景安 张 炜

委 员 安西印 胥和平 胡 珏

杨起全

编辑工作组组长 安西印

副组长 赵 刚 郭 杰 胡升华

成 员 侯俊琳 余小方 梁晓军

马 云 李湄青

总 序

进入 21 世纪，经济全球化的浪潮风起云涌，世界科技进步突飞猛进，国际政治、军事形势变幻莫测，文化间的冲突与交融日渐凸显，生态、环境危机更加严峻，所有这些构成了新世纪最鲜明的时代特征。在这种形势下，一个国家和地区的经济社会发展问题也随之超越了地域、时间、领域的局限，国际的、国内的、当前的、未来的、经济的、科技的、环境的等各类相关因素之间的冲突与吸纳、融合与排斥、重叠与挤压，构成了一幅错综复杂的图景。软科学为从根本上解决经济社会发展问题提供了良方。

软科学一词最早源于英国出版的《科学的科学》一书。日本则是最早使用“软科学”名称的国家。尽管目前国内外专家学者对软科学有着不同的称谓，但其基本指向都是通过综合性的知识体系、思维工具和分析方法，研究人类面临的复杂经济社会系统，为各种类型及各个层次的决策提供科学依据。它注重从政治、经济、科技、文化、环境等各个社会环节的内在联系中发现客观规律，寻求解决问题的途径和方案。世界各国，特别是西方发达国家，都高度重视软科学研究和决策咨询。软科学的广泛应用，在相当程度上改善和提升了发达国家的战略决策水平、公共管理水平，促进了其经济社会的发展。

在我国，自十一届三中全会以来，面对改革开放的新形势和新科技革命的机遇与挑战，党中央大力号召全党和全国人民解放思想、实事求是，提倡尊重知识、尊重人才，积极推进决策民主化、科学化。1986 年，国家科委在北京召开全国软科学研究工作座谈会，时任国务院副总理的万里代表党中央、国务院到会讲话，第一次把软科学研究提到为我国政治体制改革服务的高度。1988 年、1990 年，党中央、国务院进一步发出“大力发展软科学”、“加强软科学研究”的号召。此后，我国软科学研究工作体系逐步完善，理论和方法不断创新，软科学事业有了蓬勃发展。2003 ~ 2005 年的国家中长期科学和技术发展规划战略研

究，是新世纪我国规模最大的一次软科学研究，也是最为成功的软科学研究之一，集中体现了党中央、国务院坚持决策科学化、民主化的执政理念。规划领导小组组长温家宝总理反复强调，必须坚持科学化、民主化的原则，最广泛地听取和吸收科学家的意见和建议。在国务院领导下，科技部会同有关部门实现跨部门、跨行业、跨学科联合研究，广泛吸纳各方意见和建议，提出我国中长期科技发展总体思路、目标、任务和重点领域，为规划未来 15 年科技发展蓝图做出了突出贡献。

在党的正确方针政策指引下，我国地方软科学管理和研究机构如雨后春笋般大量涌现。大多数省、自治区、直辖市政府，已将机关职能部门的政策研究室等机构扩展成独立的软科学研究机构，使地方政府所属的软科学研究机构达到一定程度的专业化和规模化，并从组织上确立了软科学研究在地方政府管理、决策程序和体制中的地位。与此同时，大批咨询机构相继成立，由自然科学和社会科学工作者及管理工作者等组成的省市科技顾问团，成为地方政府的最高咨询机构。以科技专业学会为基础组成的咨询机构也非常活跃，它们不仅承担国家、部门和地区重大决策问题研究，还面向企业提供工程咨询、技术咨询、管理咨询、市场预测及各种培训等。这些研究机构的迅速壮大，为我国地方软科学事业的发展铺设了道路。

软科学研究成果是具有潜在经济社会效益的宝贵财富。希望“21 世纪科技与社会发展丛书”的出版发行，能够带动软科学的深入研究，为新世纪我国经济社会的发展做出积极贡献。

徐冠华

2009 年 2 月 21 日

第四辑 序

近年来，软科学作为一门立足实践、面向决策的新兴学科，在科学技术飞速发展和经济全球化的今天，越来越受到社会各界的广泛关注，已经成为中国公共管理学科乃至整个社会科学研究领域一个极为重要且富有活力的部分。当前，面对国际政治经济形势的急剧变化和复杂局面，我国各级政府将面临诸多改革与发展的种种问题，需要分析研究、需要正确决策，这就需要软科学研究的有力支撑。

陕西科教实力位居全国前列，拥有丰富的知识和科技资源。利用好这一知识资源优势发展陕西经济，构建和谐社会，并将一个经济欠发达的省份建设成西部强省，一直是历届陕西省委、省政府关注的重要工作。在全省上下深入学习科学发展观之际，面对当前国际金融危机，如何更好地集成科技资源，提升创新能力，通过建立产、学、研、用合作互动机制，促进结构调整和产业升级，推动经济社会发展，是全省科技工作者需要为之努力奋斗的目标。软科学研究者更是要发挥科学决策的参谋助手作用，为实现科技强省献计献策。

陕西省的软科学研究工作始于 1990 年，在国内第一批建立了软科学研究计划管理体系，成立了陕西省软科学研究机构。多年来，通过理论与实践的结合，政府决策和专家学者咨询的融合，陕西省软科学研究以加快陕西改革与发展为导向，从全省经济社会发展的重大问题出发，组织、引导专家学者综合运用自然科学、社会科学和工程技术等多门类、多学科知识，开展战略研究、规划研究、政策研究、科学决策研究、重大项目可行性论证等，取得了一批高水平的研究成果，为各级政府和管理部门提供了决策支撑和参考。

为了更好地展示这些研究成果，近年来，陕西省科技厅先后编辑出版了《陕西软科学研究 2006》、《陕西软科学研究 2008》，受到了省内广大软科学研究工作者的广泛关注和一致好评。为了进一步扩大我省软科学研究成果的交流，促进应

用，自 2009 年起连续三年，陕西省科技厅将资助出版“21 世纪科技与社会发展丛书”。该丛书第四辑汇集了我省近一年来优秀软科学成果专著 5 部，对于该丛书的出版，我感到非常高兴，相信丛书的出版发行，对于扩大软科学研究成果的影响，凝聚软科学研究人才，多出有价值、高质量的软科学研究成果，有效发挥软科学研究在区域科技、经济、社会发展中的咨询和参谋作用，不断提升我省软科学研究水平具有重要意义。

感谢各位专家学者对丛书的贡献，感谢科学出版社的大力支持。衷心希望陕西涌现出更多的在全国有影响的软科学研究专家和研究成果。祝愿丛书得到更为广泛的关注，越办越好。

朱静芝

2010 年 12 月

目 录

总序 /i

第四辑序 /iii

第一章 导论 /1

第一节 知识型企业及其特征 /1

第二节 知识型企业员工人力资本 /3

第三节 知识型人力资本与知识型员工 /7

第四节 胜任力概述 /14

第二章 医生胜任力模型研究 /29

第一节 导言 /29

第二节 研究步骤、对象及方法 /34

第三节 访谈数据分析 /38

第四节 模型内部结构研究及模型验证 /49

第五节 研究结论 /58

第三章 财务管理人员胜任力研究 /59

第一节 导言 /59

第二节 研究工具及步骤 /66

第三节 访谈数据分析 /67

第四节 财务管理人员胜任力模型的检验 /70

第五节 企业财务管理人员胜任力的影响因素 /95

第四章 高校教师胜任力研究 /99

第一节 导言 /99

第二节 研究步骤 /107

第三节 访谈数据分析 /109

第四节 我国西部高校教师胜任力结构模型验证 /123

第五节 总体讨论 /136

第五章 银行客户经理胜任力研究 /138

第一节 导言 /138

第二节 商业银行客户经理制的研究现状 /141

第三节 商业银行客户经理初始胜任力模型的建立 /145

第四节 商业银行客户经理胜任力模型的检验 /149

第五节 本章的主要结论 /176

第六章 知识型人力资本胜任力研究应用展望 /177

第一节 医生胜任力应用 /180

第二节 基于胜任力的财务人员工作分析 /181

第三节 高校教师胜任力应用 /182

第四节 基于胜任力模型的商业银行客户经理选拔 /185

第五节 基于胜任力模型的培训管理 /188

第六节 基于胜任力模型的绩效管理 /189

第七节 基于胜任力模型的薪酬管理 /190

参考文献 /194

后记 /200

第一章 导 论

进入 20 世纪 80 年代以来,知识经济初现端倪,出现了“知识爆炸”,知识的丰富极大地开阔了人们的视野,产品和服务中的知识含量越来越高,知识甚至成为了专门的产品和服务,如医疗服务、教育服务、金融理财服务、游戏产品和创意产品等。企业的运作模式已彻底从以传统的生产产品为主转向以人力资本、智力资源开发为主,知识已经成为一国经济发展的重要投入要素。

与此同时,企业及组织的人力资源结构也正迅速地发生着变化,企业核心竞争力及利润源泉已不仅仅取决于其所拥有的有形资产和资本化的劳动,而是更多地取决于知识这一无形资产。传统劳动力逐渐被新的知识性人力资本所取代。知识型员工不同于工业经济时代的传统工人,也不同于知识经济时代的非知识型员工,他们具有自身的职业特点。知识型员工的出现对社会的结构、经济的发展都产生了重大影响并逐渐成为企业竞争优势的决定性因素和人力资源管理的核心。

20 世纪 60 年代初,美国管理学教授德鲁克首次提出了“知识工作者”和“知识管理”的概念。他指出,我们正在进入知识社会,在这个社会中最基本的经济资源不再是资本、自然资源和劳动力。在这个社会中知识工作者将发挥主要作用。在知识经济的时代,知识资源成为组织的一个主要的战略资源,组织的竞争优势就来自于对知识资源的有效开发和管理。

知识型员工的主要特征就是创造性,他们通过充分利用现代科学技术知识来提高生产率,使得脑力劳动所创造的价值大于体力劳动所创造的价值,因此,激发其创造性成为管理知识型员工的重要内容。

第一节 知识型企业及其特征

1990 年,联合国首次提出“知识经济”的说法,认为以土地、劳动和资本为基础的经济正在向以知识为基础的经济转变。1996 年,经济合作与发展组织(OECD)在其发表的《以知识为基础的经济》的年度报告中将知识经济明确界定为建立在知识和信息的生产、分配和消费之上的经济。与传统的经济形式相比,在知识经济时代,知识成为首要的生产要素,知识在新经济中的地位正如资本在工业经济时代、土地在农业经济时代的地位一样。同时,一种新的企业形式——知识型企业出现了,并逐渐成为经济发展的主力军。

一、知识型企业的界定

知识型企业也被称为后现代式企业，或是被一些学者泛指为高科技企业。知识型企业这一概念是伴随着知识经济概念的提出而提出的，与农业经济、工业经济无关。我们把知识经济定义为建立在知识和信息的生产、分配和使用基础上的经济形态，与此相对应，我们就可以把知识型企业解释为以知识经济为前提，从事知识和信息型产品的生产经营活动的经济组织。在西方学术界，学者们对知识型企业有不同的称呼，如知识密集型企业（knowledge-intensive firms）、基于知识的企业（knowledge-based firms）、知识企业（knowledge firms）和智力型企业（intellectual firms）等。

从资源要素的角度来看，知识型企业明确地把知识运用贯穿在其整个企业模式中，从基础架构到流程、产品、战略等，以他们所掌握的知识为根本创造最大的价值。

从组织形态的角度来看，知识型企业是一种知识联网的组织，是智能化的企业。知识型企业除了知识联网以外，还包括组织流程整合、对话式工作、建立虚拟组织和动态协作等。

从产品特点的角度来看，知识型企业是生产智能型产品的企业。企业为了获利将使其产品和服务更加智能化。知识型企业使顾客在使用智能型产品时成为学习者，把企业自身视为教育者，智能型产品不仅迫使而且会帮助顾客去学习。

按照现代企业理论，企业是市场里的企业，企业合约的特别之处是把它理解成一个人力资本与非人力资本共同订立的合约。随着以人力资本为核心的知识经济时代的到来，人力资本作为知识经济的利润杠杆，已成为社会经济进步与发展的重要因素。尤其是在知识型企业，人力资本已经成为企业价值的主要贡献因素。

知识型企业与大规模生产的传统企业的主要区别就在于人力资本以其特殊的知识、技能对企业价值创造的极大贡献。知识型企业是以知识作为竞争优势源泉的企业，具有通过知识创造市场价值的工作流程，其利润源于其人力资源创造的知识商业化。知识型企业的成长和发展依赖于其员工掌握的专业知识和技能，企业要实现可持续的价值创造，关键就在于通过科学的管理，吸引高素质的人力资本，并形成有效的激励机制，充分调动人力资本的主动性、积极性和创造性。为了保证员工不断更新知识和技能，跟上社会的发展和科技的进步，就需要不断进行人力资源开发。同时，知识型企业在为顾客提供所需的产品和服务时，通过使用知识进行创新，构筑核心能力。

知识型企业以知识为对象，直接进行生产、加工和分配。在知识型企业中，

知识通过资本化形成知识资本，为企业带来价值和收益。Stewart（2006）指出知识资本包括人力资本、结构资本和客户资本：人力资本是体现在企业员工身上的各种知识和技能；结构资本是指企业的组织结构、制度规范和企业文化等；客户资本是指市场营销渠道、用户忠诚度和企业信誉等资产。其中人力资本起决定性作用，结构资本、客户资本的价值创造依赖于人力资本的能动性发挥。同时，知识型企业人力资本作为企业知识最关键的载体，与物质资本和财务资本相比占有主导地位，因此知识型企业人力资本的激励应进行调整，以发挥人力资本的主导作用。

二、知识型企业特征

知识型企业的生存需要客户和供应商的支持，客户和供应商在其周边为知识型企业提供强化其知识基础的支持；知识型企业生产的产品和提供的服务会随着顾客的使用而越来越智能化，会随着不断变化的全球经营环境而不断调整，日益彰显出以服务为基础的知识密集型的特征；知识型企业可根据顾客的需求提供产品和服务，产品和服务的生命周期相对较短。

第二节 知识型企业员工人力资本

自 20 世纪 60 年代著名经济学家舒尔茨、贝克尔等用人力资本解释美国经济增长开始，西方人力资本理论就迅速地兴起和发展起来。其后，智力资本作为人力资本概念的延伸而出现，智力资本理论在企业知识理论和人力资本理论的基础上得以迅速发展。但是迄今为止，理论界对人力资本的定义仍然没有达成统一的认识。例如，以埃德文森和沙利文为代表的相当一部分学者认为企业的资本分为物质资本和智力资本两大类，其中智力资本分为人力资本、结构资本。而 Stewart（2006）提出了智力资本的 H-S-C 结构，即智力资本包括人力资本、结构资本和关系资本。对人力资本内涵的不同理解，使得人力资本的相关理论难以深入拓展，导致对资本结构的重建、人力资本的产权特性以及最优的所有权安排等问题的研究阻碍重重，理论探讨中分歧不断。究其主要原因是理论界对人力资本的内涵缺乏共识。许多学者将人力资本纳入到智力资本的结构体系中，导致人力资本理论的延伸产生了泛化和模糊的倾向，资本的产权归属无法明确。

人力资本是指一个人拥有的从事具有经济价值活动的能力、知识与技能，它是一种主动资产，与其载体不可分离，并由其载体控制着这种资产的启动、开发和利用。

一、早期的人力资本理论

人力资本的理论之源可以追溯到早期古典经济学家，如威廉·配第、亚当·斯密、大卫·李嘉图和马克思等，他们均把劳动看作财富增长之源。威廉·配第就提出“土地是财富之母，劳动是财富之父”，把对人的“技艺”的重要性提高到与土地和其他资本相同的高度。他还提出“有生命的资本”这一概念，这种“有生命的资本”成为“人力资本”概念的雏形。亚当·斯密认为，人身上的技能是一种固定的资本，能够创造价值。

马克思对人和劳动的价值进行了十分精辟的论述，提出人是劳动的主体，而自然资源是劳动的客体，资本资源是这两者的媒介。马克思还认为当时社会中的人力资本被资本资源所役使是一种“异化”现象，应该加以扭转。

但古典经济学家所崇尚的劳动是一种同质、无差别的劳动，是作为资本的附庸存在的。对人力资本进行系统研究的第一人是美国经济学家舒尔茨，他把人力资本表述为“人们获得了有用的技能和知识，这些技能和知识是一种资本形态，这种资本在很大程度上是慎重投资的结果。用于教育、卫生保健和旨在获得较好工作出路的国内迁移的直接开支就是（人力资本投资的）明显例证”。之后，包括贝克尔、明赛尔、丹尼森和罗默等在内的一大批经济学家对人力资本进行了系统而深入的研究。

二、现代人力资本理论

在1960年美国经济学年会上，舒尔茨指出，传统的经济理论认为经济增长必须依赖于物质资本和劳动力数量的增加是错误的，人的知识、能力、健康和技能等人力资本的增加才是最重要的，是社会进步的决定性因素。但人力资本的获得不是无代价的，只有通过一定方式的投资，掌握了知识和技能的人力资本才是一切生产资料中最重要的资源，对人力资本的投资带来的收益率超过了对其他一切形态的资本的投资收益率。

美国著名的经济学家加里·贝克尔（1987）从微观经济角度阐述了形成人力资本的各类投资及其产生的收益。人力资本是通过教育支出、保健支出、劳动力国内流动的支出或用于移民入境的支出等人力投资形成的资本，这些支出形成了人力资本所含有的某种消费，所有消费活动都含有某种闲暇，人们不是在消费物品和闲暇之间作出选择，而是在不同的消费活动之间作出选择，以期获得最大效用。

可以说，现代的人力资本理论打破了西方传统理论只重视物质资本投资的观

点,强调了人力资本在现代经济增长中的作用,使得整个社会更加关注人力资本投资,关注教育和培训投资的经济效益。

三、知识型企业人力资本的性质

知识经济下,人力资本仍是人的劳动能力或劳动力这一本质未变,也同样具有人身依附性、难以测度性、再生性和价值的传递性。但在传统经济中,人力资本大多表现为以体力和人类经验积累为主的劳动力,而随着技术进步和以知识为基础的经济的到来,人力资本不再表现为某种先天天赋,而是更多地体现为人的专业知识和技能。即使同样是在知识经济中,知识型企业人力资本与非知识型企业相比,仍具有以下一些特性。

1. 知识型企业人力资本具有较为明显的层次性和较高的融合性

知识型企业人力资本层次性明显,按照组织胜任能力和专业胜任能力,大致可以分为四个层次。

- (1) 高组织胜任能力、高专业胜任能力,如企业家;
- (2) 高专业胜任能力、低组织胜任能力,如专业技术人员;
- (3) 高组织胜任能力、低专业胜任能力,如管理者;
- (4) 低专业胜任能力、低组织胜任能力,如辅助人员。

知识型企业人力资本的4个层次均具有显著特征。企业家往往是企业的创始人,他们与传统企业家的最大区别在于知识的掌握程度,他们既具有组织创新力,又具有技术创新力;专业技术人员是知识型企业价值创造中的关键人员,数量比重远远高于传统企业,他们具有高学历,掌握最新技术趋势,从事技术密集度最高的工作;管理者是知识型企业的桥梁,他们也具有较高学历,掌握较多的管理知识和能力,从事管理密集度高的工作;组织胜任能力和技术胜任能力都较低的是企业的辅助人员,他们从事的是基础性的工作,不构成企业价值创造的核心部分。

知识型企业人力资本层次明显的同时,其层次融合性也很高,有时相互重叠,并且随着知识型企业成长的不同阶段而动态变化。在创业期,企业工作分工不明确、部门设置不完善,经常是一人多岗、一人多职,企业家、管理者和专业技术人员往往相互重合。专业技术人员既从事技术工作,同时也承担一定的管理工作(如市场管理、人力资源管理等),企业家同时是企业首席技术专家。在这个时期一般没有专职的管理人员,即使有,也同时身兼数职,还要承担支援性工作。到了成长期,企业开始有意识地规范组织、明确工作分工、挑选各种类型的人员,因此企业家、管理者、专业技术人员、支援人员工作分工开始形成,专职

管理者、辅助人员的数量开始增加。成熟期,企业完善的组织结构形成、各岗位的职责明确、分工与配合的规则确定下来,这时人力资本的层次性最为清晰。

2. 知识型企业与知识型企业人力资本的权利不对称性

知识型企业拥有产品、市场、技术产权等知识资产,而人力资本拥有形成与维护这些知识资产的知识和技术,这种知识不对等性,造成知识型企业与知识型企业人力资本的权利不对称。知识型企业的竞争优势主要体现在人力资本所拥有的大量复杂的、隐含的知识或诀窍,这种隐含知识的发挥依赖于人力资本的工作意愿,并且随着人力资本的流动而流动。知识型企业为人力资本进行的投资可能会因为员工的离职而无法获得回报。因此,一方面,知识型企业相对于知识型企业人力资本而言具有权利与知识弱势,这使知识型企业处于依赖地位、比较脆弱。但另一方面,由于知识在知识型企业的大量存在使得知识的分工越来越细,知识的专用性也逐渐增强。这种知识专用性使知识型企业人力资本所掌握的知识在离开企业后价值大大减损,从而造成人力资本本身价值减损。同时,知识型企业人力资本由于工作的细分使得工作独立性增强,而不像传统企业容易结成劳动联盟、发挥集体谈判的作用。这时,知识型企业就具有权利与知识优势,知识型企业人力资本反而处于弱势地位。

3. 知识型企业人力资本具有较高自我实现需求,自我激励能力高

马斯洛把人的需求从低到高分生理需求、安全需求、人际关系需求、尊重需求和自我实现需求,未被满足的需求最具有激励作用。知识型企业人力资本通常具有很高的自我实现需求,这与其所从事的知识工作的性质有关。知识工作投入的主要是智力、脑力等难以度量的无形资产,通过专业化判断、试错、选择来解决大量复杂而具有独特性的问题,工作成果往往具有高知识含量。知识工作的挑战性,一方面要求具有高素质的人力资本参与,另一方面也塑造了参与其中的人力资本的高成就感。知识型企业的人力资本大多受过高等教育,能够主动学习,不断地吸收和更新知识,自我实现是其追求的最高目标。

4. 知识型企业人力资本对自身价值再投资意识强

资本天生具有逐利行为,这种逐利行为也是自身价值不断增值的过程,人力资本也不例外。由于前期高额的投资,知识型人力资本必定要追求投资的价值实现,以实现成本收益平衡,但更重要的是要追求更高的价值实现,提高自身价值,以增强市场竞争力,建立可持续竞争力。有调查表明,具有高学历的人员在工作过程中对自身继续教育的投资明显高于学历较低人员。

知识型企业人力资本的价值增加,主要通过两个途径获得:一个是以学历教

育、企业培训为主获得显性知识,这种知识是通过专门的教育投资体现出来的;另一个是从与工作过程交织在一起的“干中学”获得知识,这种知识往往是以企业的团队理念、知识共享、工作合作等形式体现出来的。对于知识型企业人力资本而言,第二种途径获得知识更为重要,因为这时获得的知识主要是技能、经验、做事方式等隐性知识,这种隐性知识构成了人力资本自身独特的竞争优势,且很难通过第一种途径获得。

知识型企业人力资本的激励设计应充分考虑其特性。一方面,知识型企业人力资本的层次性特征,要求激励制度应该体现各层次的利益要求;而且在各层次融合的情况下,激励制度也要体现各层次的组织创新性和专业创新性。知识型企业与知识型企业人力资本的权力不对称性,要求通过激励设计使得两者结成利益共同体,将各自的优势相结合。因此,在激励设计中要求将各层次的人力资本在产权中予以体现,赋予各自的企业剩余索取权。另一方面,知识型企业人力资本具有较高的自我实现需求,自我激励力高,此时的激励重点在于探寻如何在企业内部创造条件满足员工的自我实现需求,发挥其自我激励力。根据赫茨伯格的双因素理论,知识型企业人力资本激励的重点在于工作的挑战性;知识型企业人力资本对自身价值再投资意识高,此时激励重点在于提高人力资本自身的价值,尤其是与工作相关的隐性知识的获得。

第三节 知识型人力资本与知识型员工

一、对知识型员工的定义

知识型员工(knowledge workers)又称为知识员工、知识工作者、知识工人,这一概念最早于1959年由美国管理学家彼得·德鲁克(Peter Drucker)在《明天的里程碑》一书中提出。知识型员工属于那些“掌握和运用符号和概念,利用知识和信息工作的人,他们生产的不是物质产品,而是知识和思想,他们比组织中任何其他人员更了解他们的工作”。德鲁克教授指出,21世纪最大的管理挑战就是如何提高知识型员工的劳动生产率。他认为知识工作者是那些“在工作中因为运用知识而非因为投入体力而获得报酬的人”。

著有《管理知识员工》的加拿大知识管理专家弗朗西斯·赫瑞比(Frances Horibe)认为,“知识型员工就是那些创造财富时用脑多于用手的人们。他们通过自己的创意、分析、判断、综合、设计给产品带来附加价值”。

马克·卢普把知识型员工界定为“生产和传播知识的职业中的工作者”,认为知识型员工“既可以承担知识的创造工作,也可以承担知识的传送、转变、加工、解释或者分析工作”。