

“十三五”国家重点出版物出版规划项目

 转型时代的中国财经战略论丛 

# 组织激励对研发人员个体绩效的影响研究： 以人才资本产权实现感知为中介的视角

利 龔 著



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社  
Economic Science Press

“十三五”国家重点出版物出版规划项目

★ 转型时代的中国财经战略论丛 ▲

# 组织激励对研发人员个体绩效的影响研究： 以人才资本产权实现感知为中介的视角

---

利 龑 著



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社  
Economic Science Press

## 图书在版编目 (CIP) 数据

组织激励对研发人员个体绩效的影响研究：以人才资本  
产权实现感知为中介的视角/利龔著. —北京：经济科学  
出版社，2018. 12

(转型时代的中国财经战略论丛)

ISBN 978 - 7 - 5218 - 0151 - 4

I. ①组… II. ①利… III. ①企业管理 - 人力资源管理 -  
人力资本 - 激励制度 - 研究 - 中国 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 011847 号

责任编辑：范庭赫

责任校对：郑淑艳

责任印制：李 鹏

### 组织激励对研发人员个体绩效的影响研究： 以人才资本产权实现感知为中介的视角

利 龔 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编部电话：010 - 88191217 发行部电话：010 - 88191522

网址：[www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店：经济科学出版社旗舰店

网址：[http://jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京季蜂印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 12.75 印张 200000 字

2018 年 12 月第 1 版 2018 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5218 - 0151 - 4 定价：45.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换。电话：010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 打击盗版 举报热线：010 - 88191661)

QQ: 2242791300 营销中心电话：010 - 88191537

电子邮箱：[dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

# 总 序

转型时代的中国财经战略论丛

山东财经大学《转型时代的中国财经战略论丛》(以下简称《论丛》)系列学术专著是“‘十三五’国家重点出版物出版规划项目”,是山东财经大学与经济科学出版社合作推出的系列学术专著。

山东财经大学是一所办学历史悠久、办学规模较大、办学特色鲜明,以经济学科和管理学科为主,兼有文学、法学、理学、工学、教育学、艺术学八大学科门类,在国内外具有较高声誉和知名度的财经类大学。学校于2011年7月4日由原山东经济学院和原山东财政学院合并组建而成,2012年6月9日正式揭牌。2012年8月23日,财政部、教育部、山东省人民政府在济南签署了共同建设山东财经大学的协议。2013年7月,经国务院学位委员会批准,学校获得博士学位授予权。2013年12月,学校入选山东省“省部共建人才培养特色名校立项建设单位”。

党的十九大以来,学校科研整体水平得到较大跃升,教师从事科学研究的能动性显著增强,科研体制机制改革更加深入。近三年来,全校共获批国家级项目103项,教育部及其他省部级课题311项。学校参与了国家级协同创新平台中国财政发展2011协同创新中心、中国会计发展2011协同创新中心,承担建设各类省部级以上平台29个。学校高度重视服务地方经济社会发展,立足山东、面向全国,主动对接“一带一路”、新旧动能转换、乡村振兴等国家及区域重大发展战略,建立和完善科研科技创新体系,通过政产学研用的创新合作,以政府、企业和区域经济发展需求为导向,采取多种形式,充分发挥专业学科和人才优势为政府和地方经济社会建设服务,每年签订横向委托项目100余项。学校的发展为教师从事科学研究提供了广阔的平台,创造了良好的学术

生态。

习近平总书记在全国教育大会上的重要讲话，从党和国家事业发展战略全局的战略高度，对新时代教育工作进行了全面、系统、深入的阐述和部署，为我们的科研工作提供了根本遵循和行动指南。习近平总书记在庆祝改革开放40周年大会上的重要讲话，发出了新时代改革开放再出发的宣言书和动员令，更是对高校的发展提出了新的目标要求。在此背景下，《论丛》集中反映了我校学术前沿水平、体现相关领域高水准的创新成果，《论丛》的出版能够更好地服务我校一流学科建设，展现我校“特色名校工程”建设成效和进展。同时，《论丛》的出版也有助于鼓励我校广大教师潜心治学，扎实研究，充分发挥优秀成果和优秀人才的示范引领作用，推进学科体系、学术观点、科研方法创新，推动我校科学研究事业进一步繁荣发展。

伴随着中国经济改革和发展的进程，我们期待着山东财经大学有更多更好的学术成果问世。

山东财经大学校长



2018年12月28日

# 前 言

转型时代的中国财经战略论丛

伴随着互联网时代的到来，正处于建设创新型国家关键时期的中国，比以往任何时候都更加需要依靠创新人才的驱动。企业研发人员是重要的技术创新人才，其潜能和水平的充分发挥，对我国科技创新水平的全面提升起着关键作用。建立有效的人才资本产权制度，是激励人才创新的关键。本书以此为突破口，探索如何设计与研发人员人才资本产权实现相匹配的激励组合方式。鉴于人才资本产权具有难以被量化并清晰明确其归属的特点，本书从人才个体的“心理所有权”出发，提出人才资本产权实现感知的概念，并将其作为中介变量，构建以“组织激励—人才资本产权实现感知—研发人员个体绩效”为主体的理论模型。基于人才资本产权实现感知明晰了组织激励影响研发人员个体绩效的作用机制，探讨解决如何针对研发人员人才特征对其进行激励的难题。

本书主要解决以下几个问题：第一，明确界定人才资本产权实现感知概念，并在借鉴相关权威量表及实证检验的基础上，确定人才资本产权实现感知量表，实现对这一概念的测度。第二，通过理论演绎、文献分析和实证检验，构建“组织激励—人才资本产权实现感知—研发人员个体绩效”为主体的理论模型，探讨组织激励、人才资本产权实现感知以及研发人员个体绩效之间的关系，明晰基于人才资本产权实现感知的组织激励对企业研发人员个体绩效作用机制。第三，通过对研发人员激励研究的回顾、实地访谈以及对调查样本的统计分析，检验职业生涯阶段在人才资本产权实现感知与个体绩效之间的调节效应，探索处于不同职业生涯阶段的企业研发人员，其人才资本产权实现感知对个体绩效影响的差异。

基于对文献分析法、理论演绎法和半结构化访谈法等方法的综合运

用，本书初步提出了人才资本产权实现感知的三维结构以及基于人才资本产权实现感知的研发人员激励理论模型。在此基础上，以来自 IT 行业的研发人员作为调查样本进行数据收集，并采用社会统计分析软件 SPSS 20.0 和 AMOS 20.0 对样本和量表进行了描述性统计分析、效度和信度检验、路径分析以及回归分析，进而得出以下研究结论：

第一，基于对人才资本产权理论演绎、文献分析、实地访谈以及实证检验，明晰了人才资本产权实现感知由收入合理度感知、使用自主度感知和流动自由度感知三个维度构成，并可运用科学有效的量表进行测度。收益合理度感知主要体现在：人才对自身获得的工资、奖金、分红、股权激励、福利待遇、能力提升机会、晋升机会、荣誉以及社会地位等各种收益回报合理程度的感知；使用自主度感知主要体现在：人才对自身从事的工作内容、工作方法、工作时间以及工作进度等方面自主性的感知；流动自由度感知主要体现在：人才对是否具备了在组织间自由流动的资源禀赋储备，以及对所在组织是否会通过各种手段限制其自由流动的感知。此外，根据正式调查中探索性因子分析结果，在这三个维度中，企业研发人员的收益合理度感知最为重要，其次是使用自主度感知，最后是流动自由度感知。

第二，对于企业研发人员的各种激励方式会不同程度地对其人才资本产权实现感知产生积极影响。以工资为代表的基础性报酬，以各种福利为代表的间接性报酬，给予研发人员更多的表扬、奖项和与领导沟通的机会等荣誉激励，能够使研发人员的金钱财富需要、个人成才需要、业务成就需要和人际关系需要得到满足，从而会对其收益合理度感知产生积极影响。基础性报酬、间接性报酬、荣誉激励，以及给予研发人员更多的决策参与机会、晋升机会等使命激励，可以使研发人员拥有更多可支配的资源，提升其在工作中自主决策的空间，能够使其工作自主需要得到满足，从而会对其使用自主度感知产生积极影响。荣誉激励，以及以奖金、分红、股权为代表的激励性报酬，可以提升研发人员的行业声誉，使其具有较强的“外部可雇用性”，能够满足其自由流动的需要，从而对其流动自由度感知产生积极影响。

第三，增强研发人员对人才资本的收益合理度感知、使用自主度感知以及流动自由度感知会不同程度地提升其个体绩效。其中，增强研发人员对自身人才资本使用自主度的感知和流动自由度的感知，会提升研

发人员的任务绩效和关系绩效。而增强研发人员对自身人才资本收益合理度的感知,则主要会提升研发人员的任务绩效。通过进一步分析人才资本产权实现感知的中介作用发现,收益合理度感知在基础性报酬与任务绩效之间、间接性报酬与任务绩效之间、荣誉激励与任务绩效之间均起中介作用。使用自主度感知在基础性报酬与个体绩效之间、间接性报酬与个体绩效之间、使命激励与个体绩效之间以及荣誉激励与个体绩效之间均起中介作用。流动自由度感知在激励性报酬与个体绩效之间以及荣誉激励与个体绩效之间均起中介作用。

第四,处于职业生涯维持期和衰退期的研发人员,比处于探索期和立业期的研发人员,其人才资本产权实现感知对个体绩效的影响更大。通过对职业生涯阶段在人才资本产权实现感知与个体绩效之间的调节效应的理论分析和实证检验,与处于职业生涯探索期和立业期的研发人员相比,处于维持期和衰退期的研发人员,其收益合理度感知对任务绩效的正向影响更大,使用自主度感知对关系绩效的正向影响更大。结合对实地访谈资料的内容分析,处于探索期和立业期的员工,大多因自身工作经验相对缺乏,更珍惜工作机会,对人才资本合理收益权、自主使用权和自由流动权没有过多要求,一般更专注于积极、高效地完成工作。处于维持期和衰退期的员工,因自身积累了较高水平的资源禀赋,更在意自身在企业中人才资本产权实现程度,相应地其工作效率和工作积极性受人才资本产权实现感知的影响也会更大。

本书的创新之处主要体现在以下三个方面:第一,本书综合运用人才资本理论、产权理论和社会认知理论,从人才个体的主观感受出发,提出了人才资本产权实现感知的研究新视角,丰富发展了人才资本产权的理论研究。第二,本书从满足研发人员根本性需求——人才资本产权实现需求出发,构建和验证了基于人才资本产权实现感知的组织激励影响研发人员个体绩效理论模型,明晰了通过人才资本产权实现感知影响研发人员绩效的作用机制,深化了对企业研发人员激励问题的理论研究。第三,本书基于职业生涯阶段理论,探索了企业研发人员人才资本产权实现感知各维度对个体绩效的差异化影响,为企业研发人员动态激励机制的建立和完善提供了管理启示。

# 目 录

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 第1章 导论 .....                      | 1  |
| 1.1 研究背景及问题的提出 .....              | 1  |
| 1.2 研究意义 .....                    | 7  |
| 1.3 相关概念界定 .....                  | 9  |
| 1.4 研究内容与技术路线 .....               | 14 |
| 1.5 研究方法 .....                    | 17 |
| 1.6 研究创新点 .....                   | 19 |
| 第2章 相关理论基础和文献述评 .....             | 21 |
| 2.1 相关理论基础 .....                  | 21 |
| 2.2 研发人员个体绩效相关研究 .....            | 33 |
| 2.3 研发人员激励相关研究 .....              | 45 |
| 2.4 本章小结 .....                    | 56 |
| 第3章 人才资本产权实现感知的理论建构与理论分维 .....    | 57 |
| 3.1 人才资本产权实现感知的内涵 .....           | 57 |
| 3.2 人才资本产权实现感知提出的理论依据 .....       | 61 |
| 3.3 人才资本产权实现感知的理论分维 .....         | 69 |
| 3.4 本章小结 .....                    | 75 |
| 第4章 组织激励对研发人员个体绩效的影响机制和理论模型 ..... | 76 |
| 4.1 组织激励对研发人员个体绩效的影响机制 .....      | 76 |

|      |                                   |     |
|------|-----------------------------------|-----|
| 4.2  | 组织激励对研发人员个体绩效直接影响的研究假设 .....      | 77  |
| 4.3  | 人才资本产权实现感知中介作用的研究假设 .....         | 81  |
| 4.4  | 职业生涯阶段调节作用的研究假设 .....             | 91  |
| 4.5  | 基于人才资本产权实现感知的研发人员激励<br>理论模型 ..... | 93  |
| 4.6  | 本章小结 .....                        | 94  |
| 第5章  | 实证研究设计 .....                      | 95  |
| 5.1  | 问卷设计思路 .....                      | 95  |
| 5.2  | 变量设置与测度 .....                     | 97  |
| 5.3  | 数据收集与分析方法 .....                   | 104 |
| 5.4  | 预测试的实施及其结果分析 .....                | 110 |
| 5.5  | 本章小结 .....                        | 122 |
| 第6章  | 实证研究结果分析 .....                    | 124 |
| 6.1  | 描述性统计分析 .....                     | 124 |
| 6.2  | 量表的效度和信度检验 .....                  | 128 |
| 6.3  | 理论模型检验 .....                      | 140 |
| 6.4  | 理论模型修正 .....                      | 151 |
| 6.5  | 本章小结 .....                        | 156 |
| 第7章  | 研究结论与展望 .....                     | 157 |
| 7.1  | 研究结论与启示 .....                     | 157 |
| 7.2  | 研究局限与展望 .....                     | 160 |
| 附录1  | 访谈提纲 .....                        | 162 |
| 附录2  | 访谈人员主要基本信息 .....                  | 164 |
| 附录3  | 预调查问卷 .....                       | 165 |
| 附录4  | 正式调查问卷 .....                      | 170 |
| 参考文献 | .....                             | 175 |
| 后记   | .....                             | 193 |

# 第1章 导论

## 1.1 研究背景及问题的提出

### 1.1.1 实践背景

伴随着“互联网+”时代的到来,一些重要的科学问题和关键核心技术已经呈现出革命性突破的先兆。习近平总书记指出:我们必须树立雄心、奋起直追,推动我国科技事业加快发展<sup>①</sup>。而我国科技发展的方向就是创新、创新、再创新<sup>②</sup>。尤其在当前全面深化改革和加快转变经济发展方式的关键时期,我国更是需要紧紧依靠科技进步与创新的力量<sup>③</sup>。企业是社会生产和流通的主要参与者和直接承担者,在国家科技创新体系建设中居于主体地位。研发活动是企业实现长期持续发展的基础,是企业创造价值的主要源泉<sup>④</sup>。创新的事业呼唤创新的人才,企业研发人员拥有丰富的知识、技能、经验、声誉等资源禀赋,掌握着企业的核心技术及重要隐性知识,是我国科技创新的主要实施者和执行者,是科技创新人才的代表。有研究表明,改革开放40年来,我国人均

---

① 王通讯:《创新发展,择天下英才而用之——论习近平总书记人才思想的重要特征》,载《光明日报》2014年11月1日。

② 央视网:《习近平出席中国科学院第十七次院士大会——中国工程院第十二次院士大会开幕式并发表重要讲话》, <http://news.cntv.cn/2014/06/09/VIDE1402312692641556.shtml>。

③ 《中共中央、国务院关于深化科技体制改革加快国家创新体系建设的意见》, [http://www.gov.cn/gongbao/content/2012/content\\_2238927.htm](http://www.gov.cn/gongbao/content/2012/content_2238927.htm)。

④ 孟令熙:《高新技术企业研发人才流动》,东华大学博士学位论文,2011年。

GDP 增长中有 27% 的贡献来自人口红利<sup>①</sup>。然而人口红利主要来源于廉价劳动力的初级制造。国际先例证实，教育、科技的投入会从整体上提升劳动者素质，人才的规模增长及其充分利用，会产生远远超过同样数量简单劳动力投入所获得的经济效益。我国要在科技创新方面走在世界前列，必须做到把人才资源开发与管理放在科技创新最优先的位置，实现“人才红利”的充分释放。

虽然现在我国的人才培养机制和配置机制尚存在问题，但相对于激励机制而言，上述两个机制相对较好<sup>②</sup>。一流人才难获一流待遇、一流报酬，人才价格与人才价值背离的现象还较为普遍，人才的贡献或积极作用没有得到公正认识和实现。因此，“人才的非价值性”问题是困扰我国人才工作科学化进程的一大难题<sup>③</sup>。当务之急是要进一步健全人才激励机制，通过给人才提供合适的岗位、权利和自由，让他们真正发挥作用。具体到企业研发人员，同样应结合对其人才特征的分析，从物质和精神方面全面激发其科技创新的积极性和主动性。

2 | 产权的一个主要功能就是通过将外部效应较大地内在化，防止私人收益（成本）与社会收益（成本）发生背离，有效的产权制度是激励创新的根本制度。同理，建立有效的人才资本产权制度，以保证人才资本产权得到应有的实现，也是激励人才创新的关键。在基于“产权”保护的人才激励方面，我国已出台了一系列政策措施。党的十八届三中全会明确指出要健全资本、知识、技术、管理等由要素市场决定的报酬机制。2015 年 3 月，中共中央、国务院发布《关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》，强调要建立促进成果转化的人才激励政策。为完善企业研发人员的激励机制，促进企业研发人员人才资本产权实现指明了方向。

在管理实践中，企业给予研发人员激励以满足其物质需求和精神需求，研发人员通过劳动为企业创造价值。然而，结合对研发人员特征的分析，企业更应将研发人员的关系提升到“合作”与“支持”层面，使研发人员人才资本的价值通过企业内部的激励机制就能较好的实现，即以人才资本产权实现为落脚点对研发人员进行激励。人才资本是凝结

① 裴林：《人才红利从何处来》，载《光明日报》2014 年 11 月 1 日。

② 董克用：《人才战略与人才激励》，载《新华文摘》2013 年第 3 期，第 128～130 页。

③ 沈荣华：《“人才非价值性”问题不容忽视》，载《光明日报》2014 年 5 月 17 日。

在人才身上的各类资源禀赋,当研发人员感知到人才资本产权残缺时,作为“主动性资产”的人才个体可以选择“关闭”自身潜在能力,而是人才资本的价值大幅贬值。因此,应从人才自身的主观感受出发,以研发人员对自身人才资本产权实现程度的整体判断与评价——人才资本产权实现感知为依据,完善和创新研发人员激励,充分调动研发人员投入创新活动的积极性,提升研发人员个体绩效和企业绩效。

### 1.1.2 理论背景

麦肯锡在1998年发布的《值得为更好的人才而战斗》(*Better Talent is Worth Fighting for*)报告中,正式提出了“人才战争”(the war of talent)这一术语,翻开了国外学者研究“人才”问题的新篇章。但目前国外围绕人才开展的相关研究主要聚焦于“人才管理”方面。近年来几组作者论证了人才管理研究并非只是“旧酒新瓶”,与战略性人力资源管理其他方面相比人才管理实践确实会有增加值。但根据文献计量工具显示:1990~2013年,在已发表的7000篇相关文章中,大约只有100篇明确使用“人才管理”作为关键词的文章发表在学术期刊上<sup>①</sup>。即便如此,这些研究虽然选择战略人力资源管理、国际人力资源管理或组织行为学领域的相关理论作为基础,但因尚未形成对人才和人才管理等核心概念的统一定义,大多仅仅停留在探索性地提出理论框架,而缺乏验证理论模型的实证研究阶段。近年来,虽然社会认知心理学领域的文献,提出了探索研究人才管理举措对人才认知、态度的影响进而影响组织绩效的研究思路。但这些研究主要依赖于实验设计,实验结果在何种程度上可以推广到实际生活中的组织设置仍有待检验。总之,国外学术界的“人才管理”研究仍处于婴儿期(infancy)在向青春期(adolescence)发展的过程中。“人才管理”的实践活动领先于理论研究<sup>②</sup>,迫切需要一批人才管理学者加入,推动“人才管理”研究向纵深发展。

① Dries N., The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 2013, 23 (4): 272-285.

② Gelens J., Dries N., Hofmans J. et al. The Role of Perceived Organizational Justice in Shaping the Outcomes of Talent Management: A Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 2013, 23 (4): 341-353.

具体到人才资本产权问题的研究，目前国外学者少有涉及。但他们在企业理论及人力资本理论相关研究中并没有完全忽视人力资本产权的重要作用<sup>①</sup>。由于人才资本产权是人力资本产权在知识经济时代的拓展与延伸，人才资本产权思想最早可追溯到经济学鼻祖亚当·斯密（Adam Smith）对人力资本的相关论述，随后西奥多·舒尔茨（Theodore W. Schultz）、加里·贝克尔（Garys Becker）、舍温·罗森（Sherwin Rosen）等也认识并提出了人力资本产权问题研究的重要性，但没有针对这一问题进行更为深入的探讨。尽管国外学者对该问题直接相关的研究成果数量较少。但这并不是因为人才资本产权研究不重要，而是由西方资本主义制度背景和“人才”概念在我国本土化特征所决定。同时，人才资本的主观能动性以及与载体天然的不可分割性等原因，也给其相关研究带来了一定的困难。

国内学者对于人才激励的相关研究，更多是基于激励理论，利用调查研究、案例分析等方法发现人才激励的现实问题，并结合对人才特征的分析，提出和设计人才激励战略、人才保障机制和人才激励举措的对策建议。也有部分相关研究从经济学视角，利用收益函数和经济模型进行理论分析，提出人才激励的对策建议。总之，这些研究一方面因缺乏实证检验，研究结论的可靠性难以被认可；另一方面研究结论在指导人才管理实践方面的可操作性有待提升。

在人才激励问题的研究中，基于人才资本产权实现的人才激励问题逐渐引起学术界和实业界的重视。按照产权理论的逻辑，当一种要素在经济发展过程中起的作用越来越大，并达到一定程度后，这种要素的所有者势必会提出产权要求。马克思也指出人对通过劳动而获得的产品拥有正当的权利，依靠劳动获得产权不经同意任何人不得剥夺。对于企业研发人员来讲，一旦人才资本产权束部分或全部被限制，同样会选择将人才资本“封闭”起来，以至于像这种资本似乎从来就不存在，其经济价值也就荡然无存。因此，企业对研发人员进行激励的根本落脚点应该是保证研发人员人才资本产权的实现。只有这样才有可能使研发人员人才资本的作用在最佳、最适宜的环境中“总爆发”。

国内学者通过对人才资本产权权能、属性及特征等要素的理论分

<sup>①</sup> 孙永生、陈维政：《人力资本产权理论：前沿述评与研究展望》，载《科技进步与对策》2012年第9期，第153~155页。

析,在人才资本的价值计量<sup>①②</sup>、人才资本参与企业所有权分配的制度设计<sup>③④</sup>以及人才资本产权制度与实现机制的建立<sup>⑤⑥</sup>等方面开展了大量研究。但由于人才资本积累的阶段性和人才资本投资者的多元化决定了人才资本产权分割的困难,使得已有研究通过构建经济模型,设计企业研发人员人才产权激励机制,或者通过对人才资本产权的量化估价,给予研发人员相应的激励都没有取得理想的成果。总之,相关研究结论争议较大,并且难以直接应用到企业管理实践中。

综上所述,研发人员作为企业中的技术创新人才,完善对其激励的工作将成为企业发展战略的重要内容和人才管理的中心任务。人才资本产权实现是研发人员的重要需求,如何以满足这一需求为出发点进行激励机制的设计,成为影响企业创新创造的关键因素。因此,通过从明晰研发人员人才资本的产权归属入手,设计对研发人员的激励机制,是企业管理实践和学术研究中值得深入探索的重要课题。人才资本产权实现感知反映了人才主体对自身人才资本产权化需求实现程度的整体感受。本书通过探索各类激励要素通过影响人才资本产权实现感知进而影响研发人员个体绩效的作用机制。理论上,在较好地推动与完善企业研发人员激励研究的同时,也在一定程度上弥补了以往管理学学科背景下人才资本产权问题研究的匮乏;实践上,则为企业探索如何激励研发人员提供了可资借鉴的启示性建议。

### 1.1.3 问题的提出

基于以上现实和理论背景,本书借鉴和整合激励理论、人才资本理

---

① 李丹:《企业经营管理人才管理产权评估系统研究》,载《中国工业经济》2009年第9期,第96~104页。

② 桂昭明:《人才资本的度量方法研究》,载《武汉工程大学学报》2009年第10期,第9~13页。

③ 周其仁:《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》,载《经济研究》1996年第6期,第71~80页。

④ 张同全、高毅蓉:《高新技术产业人才资本产权激励实证分析——以山东省为例》,载《软科学》2007年第5期,第112~115页。

⑤ 王勇:《人才资本产权实现的路径分析与制度安排》,河海大学博士学位论文,2007年。

⑥ 伊振中、耿新、张体勤:《山东省高层次创新人才引进与使用对策研究》,经济科学出版社2013年版。

论、产权理论和社会认知理论等相关研究，提出人才资本产权实现感知，并构建了基于人才资本产权实现感知的组织激励影响研发人员个体绩效理论模型。探索设计与人才创新创造特征相匹配的激励方式，以充分发挥研发人员在企业技术创新中的关键作用。具体而言，主要解决以下三个问题：

(1) 如何界定人才资本产权实现感知的概念，并对其进行测度？基于上述研究背景发现，由于人才资本积累的阶段性和人才资本投资者的多元化决定，使得对人才资本产权直接进行量化估价较为困难。本书基于社会认知理论，从人才主体对自身人才资本产权实现程度的感受出发，进行研发人员激励问题的研究。借鉴人才资本产权实现和“感知”的相关概念，界定人才资本产权实现感知的概念。结合对研发人员实地访谈资料的整理分析，将其划分为由收益合理度感知、使用自主度感知和流动自由度感知构成的三维度概念，并详细阐释了每个维度的内涵。最后，在借鉴相关权威量表和实证检验的基础上，确定人才资本产权实现感知量表，实现了对这一概念的测度。

(2) 基于人才资本产权实现感知的组织激励影响个体绩效的作用机制是怎样的？具体包括：组织激励怎样影响研发人员人才资本产权实现感知、人才资本产权实现感知怎样影响研发人员个体绩效以及组织激励怎样直接影响研发人员个体绩效三个问题。本书首先基于对激励理论、人才资本理论、产权理论和社会认知理论的综合运用，对研发人员个体绩效和组织激励相关研究文献进行深入梳理分析，进而结合对企业研发相关特性的分析和人才资本产权实现相关研究的回顾，提出并界定了人才资本产权实现感知的概念。在此基础上，结合对研发人员的半结构化访谈，构建出以“组织激励—人才资本产权实现感知—研发人员个体绩效”为主体的理论模型，分别探讨组织激励、人才资本产权实现感知和研发人员个体绩效的各维度之间的相关关系。最后，通过实证研究检验和修正理论模型，明确了基于人才资本产权实现感知的组织激励影响研发人员个体绩效的作用机制。

(3) 处于不同职业生涯阶段的企业研发人员，人才资本产权实现感知与个体绩效之间的关系存在怎样的差异？通过对研发人员激励研究的回顾发现，不同职业生涯阶段的研发人员的需求以及需求满足后对个体绩效的影响等方面存在差异。基于这一结论，本书通过实地访谈，初

步验证职业生涯的不同阶段的研发人员其人才产权实现感知各维度对个体绩效各维度影响的不同。因此,在实证研究中,引入职业生涯阶段这一调节变量,并验证了该调节变量在人才产权实现感知部分维度与个体绩效部分维度之间的调节作用。

## 1.2 研究意义

### 1.2.1 理论意义

#### 1. 提出研究人才资本产权问题的新视角——人才资本产权实现感知

本书从满足人才的根本性需求——人才资本产权实现的需求出发,提出人才资本产权实现感知的研究视角,构建出基于人才资本产权实现感知的研发人员激励影响个体绩效理论模型。为了检验和修正这一理论模型,本书基于理论演绎、文献分析和实地访谈,对人才资本产权实现感知的概念进行了清晰界定和科学测度。通过提供一套经过数据检验的、可靠有效的人才资本产权实现感知量表,为围绕人才资本产权实现感知开展相关理论与实证研究奠定了基础。

#### 2. 丰富企业研发人员激励的相关研究

研发人员作为企业最具创造力和价值的人才资本,其激励问题一直是企业界和学术界关注的焦点。围绕研发人员的如何管理与激励问题,学者们展开了不懈的研究和探索,但由于所选择视角和运用理论的不同,更由于研发活动高度的创新性、不确定性和研发人员个体需求的多样性,现有的众多研究结论不尽相同。鉴于组织在设计和实施激励计划时,既要考虑组织战略发展的需要,又要重视员工的需要,本书以人才资本产权理论为基础,引入人才资本产权实现感知的新概念,作为研究组织激励对研发人员个体绩效影响的中介变量。从提升组织激励与员工心理需要之间相匹配的角度,本书提出了探索研发人员激励如何影响其个体绩效的新思路。