

知识型员工 的激励机制研究

邓玉林 张龙 奚红华◎著

东南大学出版社

知识型员工的激励 机制研究

邓玉林 张 龙 奚红华 著

东南大学出版社
· 南京 ·

图书在版编目(CIP)数据

知识型员工的激励机制研究/邓玉林,张龙,奚红华
著. —南京:东南大学出版社,2011.9

ISBN 978-7-5641-2992-7

I. ①知… II. ①邓… ②张… ③奚… III. ①企
业管理:人事管理—激励—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 184201 号

知识型员工的激励机制研究

出版发行:东南大学出版社

社 址:南京市四牌楼 2 号 邮编:210096

出 版 人:江建中

网 址:<http://www.seupress.com>

经 销:全国各地新华书店

印 刷:南京新洲印刷有限公司

开 本:890mm×1240mm 1/32

印 张:4.75

字 数:132 千字

版 次:2011 年 9 月第 1 版

印 次:2011 年 9 月第 1 次印刷

书 号:ISBN 978-7-5641-2992-7

定 价:20.00 元

本社图书若有印装质量问题,请直接与读者服务部联系。电话(传真):025-83792328

序

知识经济时代,企业要生存、要保持可持续发展,关键是要通过管理找到知识创造、传播和应用的最佳途径。而知识的产生和应用归根到底离不开掌握知识的高素质员工——知识型员工,这些员工形成的人力资源成为企业最重要的资本,成为各企业生产中最具有弹性、最具有经济增长潜力、最重要的财富。如何有效地管理知识型员工,发掘、利用和发展知识型员工的创造力和潜能,提高知识型员工的工作热情,协调并激发其以一致的、能提高全体员工共同利益的方式来工作——即如何激励知识型员工,已成为现代企业人力资源管理面临的首要问题。

目前针对知识型员工激励的研究已很多,但多为定性分析,侧重于从行为科学的角度研究激励机理、分析其激励因素与激励过程、提出一些管理激励的措施,相应的机制设计研究则较少。本书基于知识型员工的需求特征等行为假设,改进激励机制研究中的基本模型及其多种改进模型,将行为主义学者的研究思路纳入基于不对称信息博弈的激励机制研究模型,对知识型员工的报酬激励机制、关系契约机制、内在激励因素的超契约机制以及人力资本产权激励等方面进行了深入的研究。

知识型员工希望在完成企业交给他们的任务的同时,获得一份与自己贡献相称的报酬,这可以通过一种外在激励——正式报酬契约机制得到实施。本书首先研究知识型员工正式报酬激励契约,基于知识型员工风险偏好与损失规避的特征,分析了这些因素对其报酬契约的影响以及相应最优报酬契约的特征;

其次,考虑到知识型员工与企业是一种长期合作关系,在正式契约的基础上,企业还需利用非正式的、长期的关系契约来激励知识型员工,因此把关系契约作为激励的契约基础,研究了企业与知识型员工的关系激励契约;再者,相对于外在激励因素,知识型员工更看重工作本身的兴趣等内在激励因素,而内在激励较难通过契约得到安排和实现,相应的内在激励措施也很难通过契约机制得到实施,因而必须超越契约形式来设计相应的激励机制,即设计超契约的激励机制。在对知识型员工内在激励因素的超契约机制的研究中,本书针对知识型员工的“工作激励”与“学习与成长”等内在激励因素,研究了知识工作设计与晋升阶梯等超契约机制;鉴于知识型员工通过正规教育、培训及实践形成了人力资本,其首要经济要求是承认其产权,承认其对企业的剩余控制权和剩余索取权的要求,因此,必须对人力资本产权给予收益,对知识型员工进行产权激励。本书最后对知识型员工的人力资本产权激励机制进行了研究。

作者已经就知识型员工的管理与激励进行了六年多的研究,取得了系列研究成果,其中部分发表于高水平的学术期刊或者曾在国内、国际高层次的学术会议上进行了交流,本书反映了这些成果的基本状况。这些成果较为深入地讨论了知识型员工激励机制的构建,特别是结合了我国知识型员工的实证研究,较好地解释了我国知识型员工激励机制中的问题并提供了相应的对策建议。对于该领域的研究者来说,本书具有重要的专业参考价值;对于企业管理者而言,本书能够帮助他们更好地理解知识型员工激励机制的构建原理与对策,进而结合企业的人力资源制度,协调并激发知识型员工以一致的、能提高全体员工共同利益的方式来工作。

本书作为研究知识型员工管理与激励机制的专著,对于人力

资源管理和激励理论领域的研究者和实践者具有重要参考价值，也可作为相关领域的研究生和高年级本科生的补充读物。

东南大学教授、博士生导师 达庆利

2011年6月30日

摘 要

知识经济时代,人力资源管理的对象已经发生变化,知识型员工成为企业人力资源管理的核心对象。如何有效地管理知识型员工,协调并激发知识型员工以一致的、能提高全体员工共同利益的方式来工作——即如何激励知识型员工,已成为现代企业人力资源管理面临的首要问题。目前针对知识型员工激励的研究多为定性分析,侧重于从行为科学的角度研究激励机理、分析其激励因素与激励过程、提出一些管理激励的措施,缺少相应的机制设计研究。本书基于知识型员工的需求特征等行为假设,改进激励机制研究中的基本模型及各种改进模型,将行为主义学者的研究思路纳入基于不对称信息博弈的激励机制研究模型,对知识型员工的报酬激励机制、关系契约机制、内在激励因素的超契约机制以及人力资本产权激励等方面进行了深入的研究,主要内容如下:

在第一章中,我们从知识经济时代的市场环境、劳动性质以及人力资本特征等方面,说明了选题的意义;然后从激励作用机理和作用机制的角度分别对激励理论的演变及其发展进行了综述;最后明确了本书的研究思路与方法,概述了本书的研究内容以及结构体系。

对于知识型员工而言,他们希望在完成企业交给他们的任务的同时,获得一份与自己的贡献相称的报酬,作为一种外在激励,报酬激励这种激励措施可以通过正式报酬契约机制得到实施。第二章关于知识型员工正式报酬激励契约的研究,基于知识型员工风险偏好与损失规避的特征,分析了这些因素对其报酬契约的影响以及相应最优报酬契约的特征。本章首先讨论了企业要求员工

承担的风险与员工愿意承担的风险不一致、企业的报酬激励强度与员工的风险偏好有冲突时两者的协调作用,并基于知识型员工风险偏好的特征,对其与企业间协调作用的特征进行了剖析;然后指出了传统经济学的奖励与惩罚机制分析中不考虑人们损失规避心理的不足,基于行为经济学的展望理论,构造了考虑损失规避心理的效用函数,利用委托代理理论研究了知识型员工报酬激励机制中奖励与惩罚的特征,并讨论了挑战性业绩目标的设计技术问题。

知识型员工与企业是一种长期合作关系,在正式契约的基础上,企业还需利用非正式的、长期的关系契约来激励知识型员工。第三章关于知识型员工关系激励契约的研究,在分析关系契约特征的基础上,把关系契约作为激励的契约基础,引入知识型员工的关系激励契约,通过自我实施约束条件下关系激励契约中最优奖金承诺的讨论,研究了企业与知识型员工关系契约的特征与影响因素以及双方合作关系的激励机制。

相对于外在激励因素,知识型员工更看重工作本身的兴趣等内在激励因素,而内在激励较难通过契约得到安排和实现,相应的内在激励措施也很难通过契约机制得到实施,而必须超越契约形式来设计相应的激励机制,即设计超契约的激励机制。第四章关于知识型员工内在激励因素的超契约机制研究,针对知识型员工的“工作激励”与“学习与成长”等内在激励因素,研究了知识工作设计与晋升阶梯等超契约机制。本章首先考虑了工作本身的内在激励作用,从系统性、授权度与自由度三个维度讨论了知识工作设计,并从工作偏好与产出两个角度界定了工作对知识型员工的激励效用,基于工作与报酬的激励效用设计了他们的效用函数,利用委托代理方法分析了知识工作设计与报酬激励机制间的关系,研究了知识工作设计的超契约机制;然后针对“成长与晋升”的内在激励因素,从知识型员工的专用性人力资本投资行为的特征出发,

基于能力成长函数,利用委托代理模型研究了知识型员工专用性人力资本投资行为,揭示了其最优努力水平的影响因素,讨论了晋升阶梯的超契约机制。

知识型员工通过正规教育、培训及实践形成了人力资本,其首要经济要求是承认其产权,承认其对企业的剩余控制权和剩余索取权的要求,因此,必须对人力资本产权给予收益,进行产权激励。第五章关于知识型员工的人力资本产权激励的研究,首先基于知识型员工的人力资本特性,研究了知识型员工人力资本产权激励的特征、效果和机制;然后针对知识型员工的人力资本出资——知识共享行为,研究了其知识共享的影响因素,通过对影响因素的分析,讨论了企业对知识共享行为的激励机制,得出了“加强知识型员工知识资本产权激励能更有效地激励知识型员工的知识共享行为”的结论。

第六章总结了全书的工作与取得的成果,并提出了进一步研究的问题与方向。

关键词: 知识型员工;激励因素;激励机制;报酬激励;内在激励;产权激励

目 录

序	(1)
摘要	(1)
第一章 绪论	(1)
1.1 研究背景与意义	(1)
1.2 相关研究综述	(4)
1.2.1 关于激励理论的研究	(4)
1.2.2 关于知识型员工管理的研究	(20)
1.3 研究思路、方法与内容	(24)
1.3.1 研究思路与方法	(24)
1.3.2 研究内容与体系	(25)
本章参考文献	(28)
第二章 知识型员工的正式报酬激励契约	(39)
2.1 基于可变风险偏好的知识型员工报酬契约	(39)
2.1.1 知识型员工风险偏好分析	(40)
2.1.2 模型	(43)
2.1.3 模型分析	(45)
2.1.4 案例分析	(50)
2.2 基于损失规避的知识型员工报酬契约	(51)
2.2.1 基于损失规避的效用函数	(52)
2.2.2 模型	(53)
2.2.3 模型分析	(55)

2.2.4 案例分析	(59)
2.3 本章小结	(61)
本章参考文献	(62)
第三章 知识型员工的关系激励契约	(65)
3.1 关系契约的特征	(65)
3.2 知识型员工的关系激励契约	(68)
3.2.1 模型	(69)
3.2.2 最优关系激励契约	(72)
3.2.3 知识型员工的关系契约与合作激励	(75)
3.2.4 案例分析	(76)
3.3 本章小结	(77)
本章参考文献	(78)
第四章 知识型员工内在激励因素的超契约机制	(81)
4.1 基于知识工作设计的知识型员工激励机制	(82)
4.1.1 知识工作设计	(83)
4.1.2 基本假设与模型	(86)
4.1.3 模型分析	(88)
4.1.4 案例分析	(92)
4.2 晋升——知识型员工人力资本投资的激励	(94)
4.2.1 知识型员工的专用性人力资本投资行为	(95)
4.2.2 模型	(97)
4.2.3 模型分析	(99)
4.2.4 企业的激励机制	(100)
4.3 本章小结	(102)
本章参考文献	(104)
第五章 知识型员工的人力资本产权激励	(108)
5.1 知识型员工的人力资本产权激励	(108)

5.1.1 知识型员工人力资本产权	(110)
5.1.2 假设与模型	(111)
5.1.3 模型分析	(113)
5.1.4 案例分析	(116)
5.2 知识型员工知识共享行为的激励	(118)
5.2.1 定义与模型	(119)
5.2.2 模型分析	(122)
5.2.3 影响因素与激励机制	(127)
5.3 本章小结	(128)
本章参考文献	(130)
第六章 结论与展望	(134)
6.1 结论	(134)
6.2 展望	(137)
后记	(139)

第一章 绪 论

1.1 研究背景与意义

随着技术进步和社会分工协作的产生,人类社会开始了漫长的农业社会,直到 18 世纪 60 年代,由于西方国家爆发了工业革命,人类才开始摆脱农业经济的财富创造模式,进入工业社会^[1,2]。第二次世界大战结束后,科学技术进步神速,出现了许多自然科学的新成果,电子计算机开始出现和应用,自动化技术高速发展,这些均极大地改变了企业的环境和市场^[3],特别是 20 世纪 80 年代,世界经济进入“个性化服务基础上的规模经济”的后工业经济时代,开始向知识经济转变^[4]。目前,以信息技术、生物技术、新材料技术和新能源技术为代表的高新技术推动了人类社会从后工业经济时代迈进知识经济时代,人类社会正步入以知识资源为依托的新经济时代^[5]。

知识经济,是一种继农业经济和工业经济以后新的社会经济形态,是以知识为基础、建立在知识和信息的生产、分配和应用之上的新型经济,是相对于靠土地和种养殖业的农业经济和大量消耗能源和原材料的工业经济而产生的新的经济概念和经济形态^[4]。知识经济具有一些明显的特征:其一,科学和技术研究开发日益成为知识经济的重要基础;其二,信息与通讯技术在知识经济的发展过程中处于中心地位;其三,服务业在知识经济中扮演了主要角色;其四,人力资源的素质和技能成为知识经济实现的先决条件。知识经济最大的新质还是在于知识要素成为经济中的核心生产要素,其繁荣不是直接取决于资源、资本、硬件技术的数量、规

模和增量,而是直接取决于知识、技术特别是高技术以及有效信息的积累和利用^[6]。

在知识经济时代,人们追求“体验”过程^[4]和个性化消费、技术更新的周期越来越短,从而使得企业面临的市场与竞争环境充满了变革和不确定性^[7]。这种市场环境对企业的生产活动提出了新的要求,面对急剧变化的市场,企业求得生存和发展的关键是具有高度的柔性和快速反应能力,企业要生存、要保持可持续发展,关键是要通过管理找到知识创造、传播和应用的最佳途径^[8]。而知识的产生和应用归根到底离不开高效率和高素质的员工队伍^[9]。也就是说企业之间的竞争,知识的创造、利用与增值,资源的合理配置,最终都要靠知识的载体——掌握知识的高素质员工即知识型员工来实现^[5,10],这些员工形成的人力资源成为企业最重要的资本,并成为各企业生产中最具有弹性、最具有经济增长潜力、最重要的财富^[11]。

另一方面,经济的快速发展,物质资源的丰富,极大地促进了人类教育的发展。目前,在很多国家,特别是发达国家和一些新兴的工业国家中,绝大多数人在经济上有保障了,人们在达到能做体力工作的年龄以后,日益继续留在学校中学习,人们的教育水平正在大幅度地提高。在这些国家中,新一代工作者,特别是有高度教育的年轻人——知识型员工已经出现,劳动力的重心已从体力劳动者转为知识型员工,受雇用的知识型员工在人数、收入和权力等方面均大为增长^[11]。彼得·德鲁克敏锐地洞察到这种变化,在20世纪下半叶首先提出知识型员工的概念,并将他们定义为掌握和运用符号和概念、利用知识或信息进行工作的人^[5,11]。今天这个术语在实际使用中已经被扩展到大多数白领或者职业工作者。

知识经济的特点决定了知识经济时代企业的主要任务就是使知识具有生产性,这使得劳动的性质由体力劳动转变为利用知识进行生产的劳动——知识劳动^[9],而知识型员工的出现恰好满足

了知识劳动的需要,满足了企业对新型人力资源的需求^[10]。

作为知识的载体、知识劳动从事者的知识型员工,目前已经成为企业的核心资源、现代企业人力资源管理的核心对象。如何有效地管理知识型员工,发掘、利用和发展知识型员工的创造力和潜能,提高知识型员工的工作热情,培养他们的责任感和敬业精神,改善和促进知识技术的生产、传播、应用和增值成为现代企业人力资源管理面临的首要问题^[5,9,10,11]。

由企业理论可知,人力资源管理的核心问题是协调并激发员工以一致的、能提高全体员工共同利益的方式来工作^[12]。因此,知识型员工管理的核心就是如何激发知识型员工的积极性——即如何激励知识型员工。

知识型员工与传统员工具有很大的区别,因而其激励机制与一般员工不一样。而目前企业的激励机制忽视了激励群体的层次性与差异性,将同样的激励施加于所有人,缺乏对员工具体需求的激励,存在将一般员工与知识型员工激励混同的误区^[13]。而很多管理者仍停留于工业经济时代传统的激励思想,导致很多企业、特别是以咨询企业、IT企业为代表的高知识企业,对知识型员工的激励机制方面普遍存在着激励方式滞后、激励手段匮乏等问题,使得知识型员工的管理成本上升、知识型员工跳槽频繁等不良现象的产生。所以如何对知识型员工进行激励,设计可行的激励机制,激发知识型员工的积极性,以有利于企业的知识创造、利用与增值,增强企业的核心竞争力就显得格外重要。因此,对知识型员工激励机制的研究,对于解决“协调并激发员工以一致的、能提高全体员工共同利益的方式来工作^[12]”这一企业基本问题,丰富企业激励理论,以及对知识经济时代知识型员工的激励实践提供指导具有重要的理论和现实意义。

1.2 相关研究综述

1.2.1 关于激励理论的研究

新古典主义特别强调市场中个人的行为假设,在一个完全竞争的市场中,个人理性的假设就可以被转换为企业的所有者追求利润最大化或成本最小化的行为。换言之,竞争性市场所带来的压力化解了企业追求成本最小化的激励问题。类似的,面对外生给定的价格体系的消费者也内在地具备了最大化个人效用水平的恰当激励。因而,研究充分竞争的定价理论并不需要考虑激励问题^[14]。

然而将企业本身视为一个黑箱却使我们无法进一步深入了解企业的所有者是如何将不同的成员,如工人、经理等按利润最大化的要求成功地组合在一起的。当经济学家们试图进一步深入了解企业的时候,激励问题就成为他们所关心的中心问题。事实上,出于不同的原因(如分工的需要),企业所有者必须将若干性质不同的任务分派给企业的成员,这首先导致了企业内部的管理信息流动问题,另一方面,当企业中各成员具有不同的目标时,企业内部的权力分配就会伴随着激励问题。当代理人的信息不完备时,委托人将某项任务授权给具有和自己不同目标函数的代理人就会带来很多问题,而这也是激励问题的缘起;当代理人有私人信息,而委托人无法完全监控代理人的行为时,激励问题就成为影响代理效率的一个核心问题。所以,当事人之间的目标不一致和信息分散化就成为导致激励问题的两个基本因素^[13,14]。

在经济史中,劳动分工与交易的出现带来了激励问题。劳动分工导致了代理制的出现,在经济史上第一个历史性的契约很可能出现在农业领域^[14],即地主与佃农的契约。亚当·斯密在《国

富论》中首先讨论了分成制契约中的激励问题,在关于雇工工资确定的讨论中,他已经意识到雇主与雇工的契约关系的本质,提到了这两个当事人之间的利益冲突,并且已经认识到他们之间谈判的权力并不是平等的,通常雇主拥有所有的谈判权力,用现代激励理论的术语说,雇主是委托人,雇工则是代理人。

在 20 世纪以前,欧文等学者对激励进行了研究,但没有形成系统的理论^[15]。20 世纪初期,人们开始关注于研究如何调动组织中员工积极性的问题,针对当时激烈的劳资冲突,泰勒提出了“把蛋糕做大”的解决方案:即鼓励员工努力工作,通过专业分工等方式提高工作效率,多为企业创造利润;而企业则根据差别计件工资等方式针对每个员工的工作结果给予相应的报酬^[16]。显然,泰勒的解决方案是用金钱去刺激工人的工作积极性,这隐含了员工是“经济人”的假设:即假设员工都是追求经济收入最大化的。基于“经济人”假设,并将人们追求“经济收入最大化”扩展为追求“效用最大化”,一些学者在泰勒的计件制经济契约研究的基础上,对企业应通过何种机制提供有效激励的激励理论进行了深入的探讨,形成了经济学中以不对称信息博弈为基础的委托代理理论^[15,17]。

然而,“经济人”假设真正反映了人的本性吗?泰勒提出科学管理之后不久,也就是在 20 世纪 20—30 年代,由哈佛大学的心理学教授梅奥主持的在美国芝加哥西部电器公司所属的霍桑工厂进行的心理学研究否定了这一点。梅奥等人通过“霍桑实验”发现经济利益并不是员工工作积极性的唯一激励因素,员工除了追求经济利益以外,还追求其他一些东西,诸如:被他人重视、被团体接受等。一部分行为主义学者在此基础上从“人们到底追求什么”、“动机是如何产生的”等人类行为原因的角度研究激励的作用机理,希望了解动机产生的原因与过程,以预测、激励、控制人的行为,调动员工的积极性,形成了所谓的“内容激励理论”、“过程型激励理论”等行为主义激励理论^[18,19]。