

<<公益科研机构员工激励研究>>

图书基本信息

书名：<<公益科研机构员工激励研究>>

13位ISBN编号：9787030337764

10位ISBN编号：703033776X

出版时间：2012-5

出版时间：冯绍红 科学出版社 (2012-05出版)

作者：冯绍红

页数：216

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<公益科研机构员工激励研究>>

### 内容概要

《公益科研机构员工激励研究：基于工作价值观的思考》立足于提高员工士气、组织效率和国家科技创新实力，论述了公益科研机构员工工作价值观的维度结构和基本要素，探讨了知识文明时代公益科研机构员工激励系统建设的目标模式，设计了公益科研机构员工激励系统的总体结构。该系统包括由工作报酬、知识进取、职务晋升、工作环境和人际关系等5大要素构成的动力机制，由工作报酬约束、伦理道德约束和制度规范约束等3种方式构成的约束机制，以及由动力机制和约束机制有机结合构成的博弈机制。书中深入论述了员工激励系统3大机制的有效运用，并分别从不同角度进行了量化研究。

## &lt;&lt;公益科研机构员工激励研究&gt;&gt;

## 书籍目录

前言1 绪论1.1 公益科研机构1.2 员工激励系统1.3 工作价值观1.4 知识员工激励1.5 本书的章节安排2 工作价值观——员工激励的文化心理基础2.1 价值观2.1.1 从价值到价值观2.1.2 价值观的基本特征2.2 工作价值观的核心内涵2.3 工作价值观的基本外延2.4 经济社会变革对知识员工工作价值观的影响2.4.1 知识文明时代2.4.2 科学技术发展2.4.3 市场经济体制2.4.4 全球化进程2.4.5 改革开放大潮2.5 公益科研机构员工工作价值观的维度结构2.5.1 调查问卷设计2.5.2 数据统计分析2.5.3 员工工作价值观维度结构分析2.6 本章小结3 公益科研机构员工激励系统的总体结构3.1 系统的对象特点3.1.1 工作价值观结构3.1.2 价值偏好特点3.1.3 人才素质特点3.2 系统的主客体关系3.2.1 传统激励关系中的主体与客体3.2.2 知识文明时代激励关系的深刻变革3.3 对员工激励的系统思考3.3.1 员工激励的实质和目的3.3.2 员工激励与组织效率3.4 系统的内在力量3.4.1 驱动力3.4.2 调控力3.4.3 互动力3.5 系统的总体结构3.6 本章小结4 公益科研机构员工激励系统的动力机制4.1 动力机制的构成要素4.2 工作报酬动力4.2.1 工作报酬与职业吸引力4.2.2 物质性报酬的刚性约束4.2.3 精神性报酬偏好4.3 知识进取动力4.3.1 知识进取激励的前效性4.3.2 知识更新4.4 职务晋升动力4.4.1 技术职务晋升4.4.2 管理职务晋升4.5 工作环境动力4.6 人际关系动力4.6.1 对公益科研机构人际关系的再认识4.6.2 管理者的特殊作用4.6.3 营造健康和谐的人际关系氛围4.7 动力机制结构分析4.7.1 动力机制的功能结构4.7.2 要素灵敏度分析4.7.3 动力机制诸要素的协同优化4.8 本章小结5 公益科研机构员工激励系统的约束机制5.1 约束机制与员工激励5.1.1 约束与激励5.1.2 约束对象5.1.3 约束方式5.2 工作绩效约束5.2.1 员工绩效的约束作用5.2.2 绩效测度的绝对与相对5.2.3 绩效考评的主观与客观5.3 伦理道德约束5.3.1 伦理道德的约束力5.3.2 强化伦理道德约束5.4 制度规范约束5.4.1 制度规范约束的优势5.4.2 制度规范约束软化问题5.5 基于委托—代理理论的激励—约束机制设计5.5.1 委托—代理模型的一般形式5.5.2 公益科研机构工作绩效激励的委托—代理模型5.5.3 激励模型求解5.5.4 复合动力要素的激励模型5.5.5 整合绩效激励与绩效约束的公益科研机构委托—代理模型5.6 对约束机制的几点讨论5.6.1 约束机制的一般特点5.6.2 约束机制的博弈性5.6.3 约束机制的动态性5.6.4 约束机制的有效性5.7 本章小结6 公益科研机构员工激励系统的博弈机制6.1 博弈与效率6.1.1 员工在博弈中的决定性作用6.1.2 博弈的主要内容6.1.3 博弈的基本样态6.1.4 博弈的连续性6.1.5 博弈的阶段性6.2 博弈与公平6.2.1 公平偏好理论6.2.2 公益科研机构员工的公平偏好6.2.3 公平偏好理论在员工博弈机制中的运用6.3 员工激励中的博弈决策6.3.1 激励博弈过程的特点和简化6.3.2 激励博弈决策模型6.3.3 基于信息的博弈决策学习过程6.4 本章小结7 实例研究7.1 某公益科研机构员工激励系统建设概况7.1.1 机构概况7.1.2 员工激励系统建设概况7.2 伦理道德约束实例分析7.2.1 基本情况7.2.2 几点思考7.3 基于模糊偏序方法的公益科研机构员工激励决策实例7.3.1 基本思路7.3.2 激励因子的提取7.3.3 模糊偏序建模过程7.3.4 实例计算分析7.4 基于ANFIS方法的公益科研机构员工激励决策实例7.4.1 引言7.4.2 ANFIS模型结构7.4.3 建模流程7.4.4 算法步骤7.4.5 实例计算分析7.5 本章小结参考文献附录 公益类科研机构员工工作价值观调查问卷后记

## <<公益科研机构员工激励研究>>

### 章节摘录

版权页：插图：（2）社会政治地位推动公益科研机构员工趋于主体化。

随着公益科研机构员工在国家政治生活中地位的提高，他们在组织内的地位也必然相应提高。

客观上，国家政治改革和社会改革在不断鼓励公益科研机构中员工参与组织的内部管理；主观上，公益科研机构员工参与组织内部管理的觉悟也在不断提高。

在这种形势下，公益科研机构员工正越来越成为组织中管理活动的主体。

（3）民主进程推动公益科研机构管理者趋于客体化。

近年来，国家对员工参与组织民主管理的政策规定越来越明确，要求在全类组织中严格实行决策民主、管理民主、选举民主、财务民主等广泛的民主制度，对组织的管理者特别是主要管理者实行严格的民主监督。

公益科研机构员工的民主意识历来很强，在国家民主进程的推动下，要求公益科研机构管理者自觉接受员工全面监督，使其行为模式趋于客体化。

（4）组织特点和领导方式转变要求管理者客体化。

公益科研机构毕竟不是政府，其员工不是公务员，不适用政府的行政式管理。

公益科研机构的基本职责是开展科研活动，管理者在具体的科研活动中不是官而是科研人员，要求管理者站在科研第一线亲身参加科研活动，以科技带头人的姿态领导科研活动。

换句话说，公益科研机构的管理者在科研工作中既是指挥员又是战斗员，既是科技带头人又是普通的科技工作者，是按科技工作规律接受管理的客体。

（5）学术民主传统要求公益科研机构员工主体化，管理者客体化。

学术民主是国内外科技界特有的历史传统，知识文明越发展，科研团队越庞大，越要求员工发扬主体作用，要求管理者更加尊重员工的主体地位，以更加平等的姿态参加学术活动和科研活动。

（6）科技管理创新要求公益科研机构员工主体化，管理者客体化。

项目组历来是科技管理的基本单元。

我国公益科研机构传统的科技管理模式是在研究室之下设立若干项目组，由研究室领导管理下属的项目组。

实践证明这样的管理模式效率低下。

矩阵管理、项目管理等新型管理模式的出现，我国科技体制改革中提倡的项目组长负责制，为公益科研机构的科技管理创新拓宽了空间。

一般情况下，科技项目组长是有科技带头能力的科研专家，管理者可以作为项目组的普通成员在项目组长的领导下参加科研活动，也可以在项目组之外为项目组的科研活动提供服务。

这些管理创新反映了科技管理对员工主体化和管理者客体化的客观要求。

## <<公益科研机构员工激励研究>>

### 编辑推荐

《公益科研机构员工激励:基于工作价值观的思考》内容以员工激励为经,以工作价值观为纬分层次展开。

在整个研究过程中,一方面,始终不离公益科研机构员工激励这条主线,从员工激励的文化心理基础到经济社会背景,从系统总体设计到各项具体机制,从理论铺陈到实例验证,一以贯之地朝着如何在公益科研机构中建立完善的员工激励系统这个大方向逐步推进。

另一方面,始终不离工作价值观这个员工激励的文化心理基础,从概念内涵和外延的推敲到经济社会变革影响的分析,从激励因素的确定到系统功能的发挥,从调查量表的设计到激励系统模型的构建,全部研究思考都基于工作价值观而展开。

<<公益科研机构员工激励研究>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>