

图书基本信息

书名：<<基于委托-代理的企业研发人员激励研究>>

13位ISBN编号：9787514112979

10位ISBN编号：7514112979

出版时间：2012-1

出版时间：经济科学出版社

作者：王艳梅，赵希男 著

页数：185

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>

## 内容概要

本书在文献梳理的基础上，基于委托-代理的研究视角，针对研发工作与研发人员两个方面，从企业的任务分配方式、工作进入权、行为目标协调、横向监督四个方面分析了研发人员的激励机理，给出相应的激励对策，得出了一些具有理论与实践意义的结论。

## 作者简介

王艳梅，管理学博士，东北大学工商管理学院人力资源与组织管理研究所讲师，东北大学控制科学与工程博士后流动站博士后。

主要研究方向为激励理论与组织行为。

近年来在《管理工程学报》、《科学学研究》、《管理科学》、《管理学报》等学术期刊上公开发表学术论文15篇。

获辽宁省自然科学学术成果三等奖2项。

作为项目负责人主持教育部博士点基金新教师基金1项，中央高校基本科研业务费项目1项，中国博士后科学基金项目1项。

赵希男，男，1960年生，东北大学工商管理学院教授，博士生导师，工学博士，人力资源与组织管理研究所所长。

主要研究领域为组织理论、系统工程与知识管理，发表学术论文150余篇，出版专著2部，承担或完成国家自然科学基金、国家攻关、省部级及企业项目20余项，获辽宁省科技进步二等奖1项，沈阳市科技进步一等奖1项。

书籍目录

第1章绪论

1.1研究背景

1.1.1人力资源的重要性日益突出

1.1.2知识经济时代凸显研发人员的战略地位

1.1.3研发人员流失凸显激励的必要性

1.2问题的提出

1.2.1有必要对如何激励研发人员进行系统研究

1.2.2基于研发工作的人员激励研究匮乏

1.2.3需要探索研发人员的多渠道激励措施

1.3研究意义

1.4研究思路与方法

1.4.1研究思路

1.4.2研究方法

1.5研究内容及结构安排

第2章相关研究综述

2.1关于激励理论的研究

2.1.1有关人性假设

2.1.2有关激励过程

2.1.3激励的假设条件

2.1.4激励理论分类

2.1.5有关激励机制

2.1.6员工激励的研究现状

2.2关于研发人员的研究

2.2.1研发的概念

2.2.2研发活动的分类

2.2.3研发活动的特征

2.2.4研发人员的特征

2.2.5研发人员激励的研究现状

2.3现有研究对本书的启示

2.4本章小结

第3章基于多任务分配的研发人员激励

3.1任务分配的基本准则

3.1.1多项任务的等报酬原理

3.1.2任务的可观测性与任务分配

3.1.3任务间的互补性与任务分配

3.2研发任务的分配

3.3基于多任务分配的研发人员激励的优化设计

3.3.1模型

3.3.2最优任务分配方式的选择

3.3.3不同任务分配方式下研发人员的激励对策

3.4案例分析

3.5本章小结

第4章基于工作进入权的研发人员激励

4.1研发人员的内在动机分析

4.2工作进入权是激发内在动机的有效手段

- 4.2.1 进入权理论
- 4.2.2 工作进入权的提出
- 4.2.3 利用工作进入权激发研发人员的内在动机
- 4.3 通过工作设计配置工作进入权
- 4.4 考虑工作进入权的研发人员工作设计与激励的模型分析
  - 4.4.1 模型
  - 4.4.2 模型分析
- 4.5 工作进入权与工作薪酬组合的研发人员激励模式
  - 4.5.1 工作进入权与工作薪酬的关系
  - 4.5.2 工作进入权与工作薪酬的组合激励
- 4.6 本章小结

## 第5章基于目标协调的研发人员激励

- 5.1 团队的相关研究
  - 5.1.1 团队的内涵
  - 5.1.2 团队工作的效果
  - 5.1.3 什么时候应该使用团队
  - 5.1.4 行为学与经济学中团队研究的比较
- 5.2 研发工作方式的选择
- 5.3 研发团队运作条件的模型分析
  - 5.3.1 模型假设
  - 5.3.2 模型建立及求解
  - 5.3.3 团队运作条件的分析
- 5.4 从行为目标的角度探讨研发团队的团队化程度
  - 5.4.1 组织目标与个体目标
  - 5.4.2 行为目标视角的团队化程度
  - 5.4.3 目标一致性与研发团队的团队化程度
  - 5.4.4 研发团队的团队化程度
- 5.5 考虑团队化程度的研发人员激励的模型分析
  - 5.5.1 模型
  - 5.5.2 模型分析
- 5.6 考虑互助行为的研发团队最优激励
  - 5.6.1 模型基本假设
  - 5.6.3 模型分析
- 5.7 提升研发团队化程度的激励策略
  - 5.7.1 差异化激励——协调个体目标与团队目标的——致性
  - 5.7.2 强化共同目标激励——提高团队成员的协作程度
- 5.8 本章小结

## 第6章基于横向监督的研发人员激励

- 6.1 社会规范与横向监督
  - 6.1.1 社会规范与人类行为
  - 6.1.2 工作场所的规范与横向监督
- 6.2 研发团队中潜在的横向监督
  - 6.2.1 激励方式、激励政策与努力规范
  - 6.2.2 研发团队内横向监督的产生、类型及效果
- 6.3 横向监督与研发人员激励的模型分析
  - 6.3.1 模型
  - 6.3.2 模型分析

6.4研发团队中进取型横向监督机制的建立策略

6.4.1建立内部收益分享制

6.4.2克服棘轮效应

6.4.3同事压力视角的团队精神建设

6.4.4报酬激励与横向监督的互补

6.5横向监督中的员工组合问题分析

6.5.1横向监督中的员工组合研究的现状

6.5.2横向监督中的员工组合方式

6.5.3模型建立及求解

6.5.4模型对比结果与最佳员工组合方式选择

6.5.5模型分析

6.6研发团队中横向监督与纵向监督的最佳组合研究

6.6.1模型假设

6.6.2模型建立及求解

6.6.3纵向监督下研发人员的监督问题

6.7本章小结

第7章结论与展望

7.1主要结论

7.2研究展望

参考文献

后记

## 章节摘录

版权页：任一研发人员都无法独立完成一项完整的研发任务，而将来自不同领域的专业人员组成团队相互交流、补充与配合正好可以实现研发活动的整体目标。

团队工作不但可以发挥每位成员的异质性人力资本，实现整体大于部分之和的协同效应，同时也有可能产生群体劳动中的“搭便车”现象，如何在发挥个体优势的基础上避免研发人员的机会主义倾向，实现最大程度的配合与协作是研究研发人员激励时必须考虑的关键问题，这需要对群体环境下人的行为动机、互动的可能、行为特征以及行为模式进行全面考虑，现有研究仅仅意识到了研发工作的团队特征，但对团队工作环境下个体行为与激励的变化趋势较少关注，导致了对研发人员激励的研究缺乏完备性。

总之，系统分析研发工作的特征，在此基础上演绎研发人员的工作行为倾向，分析其激励机理、有针对性地给出适宜的激励对策，不仅在理论上能够对研发人员激励的研究进行较好地补充与完善，而且在实践领域为相关人员探索如何激励研发人员提供必要的指导与借鉴，因此具有一定的理论与现实意义。

1.2.3 需要探索研发人员的多渠道激励措施 对研发人员激励的研究需要考虑怎样通过多种措施，包括经济的和精神的手段满足员工的多种需求，以达到让他们自愿为实现企业目标而努力工作的目的。因为研发人员的需求、个性、偏好等特征的多元化特点，企业为其提供的片面的、单一化的激励措施无法保证对其工作积极性与工作热情的合理激发。

而现实中很多管理者仍停留于工业经济时代的传统激励思想，导致很多企业、特别是以IT企业为代表的高知识企业，对研发人员激励方面普遍存在着激励方式滞后、激励手段匮乏等问题，使得研发人员的管理成本上升、频繁跳槽等不良现象产生。

因此，在把握研发人员需求特征的基础上，企业需要探索满足不同需求的激励因素与激励方法，确保研发人员实现最大效用；通过合理的目标分解，协调并激发研发人员以一致的、能提高其自身和企业共同利益的方式来工作；激励其采取恰当的工作行为在实现个体目标的同时也为实现企业目标而付出必要努力。

对于任何一位研发人员来说，薪酬激励都是必不可少的，他们希望在工作的时候获得一份与其贡献相一致的工作报酬，这不仅能够满足其物质需求、获得生活上的经济保障，同时也是自身价值的一种间接体现。

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>