

<<知识型员工的激励机制研究>>

图书基本信息

书名：<<知识型员工的激励机制研究>>

13位ISBN编号：9787564129927

10位ISBN编号：7564129921

出版时间：2011-9

出版时间：东南大学出版社

作者：邓玉林，张龙，奚红华 著

页数：140

字数：132000

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>

<<知识型员工的激励机制研究>>

内容概要

《知识型员工的激励机制研究》由邓玉林、张龙、奚红华所著，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。

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。

<<知识型员工的激励机制研究>>

书籍目录

序

摘要

第一章 绪论

1.1 研究背景与意义

1.2 相关研究综述

1.2.1 关于激励理论的研究

1.2.2 关于知识型员工管理的研究

1.3 研究思路、方法与内容

1.3.1 研究思路与方法

1.3.2 研究内容与体系

本章参考文献

第二章 知识型员工的正式报酬激励契约

2.1 基于可变风险偏好的知识型员工报酬契约

2.1.1 知识型员工风险偏好分析

2.1.2 模型

2.1.3 模型分析

2.1.4 案例分析

2.2 基于损失规避的知识型员工报酬契约

2.2.1 基于损失规避的效用函数

2.2.2 模型

2.2.3 模型分析

2.2.4 案例分析

2.3 本章小结

本章参考文献

第三章 知识型员工的关系激励契约

3.1 关系契约的特征

3.2 知识型员工的关系激励契约

3.2.1 模型

3.2.2 最优关系激励契约

3.2.3 知识型员工的关系契约与合作激励

3.2.4 案例分析

3.3 本章小结

本章参考文献

第四章 知识型员工内在激励因素的超契约机制

4.1 基于知识工作设计的知识型员工激励机制

4.1.1 知识工作设计

4.1.2 基本假设与模型

4.1.3 模型分析

4.1.4 案例分析

4.2 晋升——知识型员工人力资本投资的激励

4.2.1 知识型员工的专用性人力资本投资行为

4.2.2 模型

4.2.3 模型分析

4.2.4 企业的激励机制

4.3 本章小结

<<知识型员工的激励机制研究>>

本章参考文献

第五章 知识型员工的人力资本产权激励

5.1 知识型员工的人力资本产权激励

5.1.1 知识型员工人力资本产权

5.1.2 假设与模型

5.1.3 模型分析

5.1.4 案例分析

5.2 知识型员工知识共享行为的激励

5.2.1 定义与模型

5.2.2 模型分析

5.2.3 影响因素与激励机制

5.3 本章小结

本章参考文献

第六章 结论与展望

6.1 结论

6.2 展望

后记

<<知识型员工的激励机制研究>>

章节摘录

版权页：插图：（3）效率工资。

基本模型中隐含委托人拥有的信息量是给定的，并且没有成本的假设。

但在现实生活中，信息量是可以选择的，但却需付出成本。

Solow和Shapiro&Stiglitz研究了效率工资的问题，将较高的工资解释为企业为防止工人偷懒而采取的激励办法，并且监督的成本越高（即获取信息的成本），企业要支付的效率工资越高。

（4）多个参与者。

现实中，委托人和代理人可能不只一个，而是多个。

多个代理人的基本问题是“合谋”。

例如，工人合伙对付经理，工人和经理合伙对付股东等。

Tirole建立的多个代理人模型证明，合谋的可能性会给企业带来额外的费用。

多个委托人的一个基本问题是“协调”，由于多个委托人的目标往往不同，甚至相互冲突，所以引出协调的问题，Bernheim与Winstom提出的多个委托人模型发现，多个委托人之间缺乏协调会使管理的效用降低。

（5）主观业绩评估。

在基本模型中，我们可以看出，给代理人的支付是依其产出情况而定的，因此，要想有效地奖励代理人，业绩测量就显得尤为重要，业绩测量系统是激励机制不可分割的一部分。

基本模型中隐含了业绩测量是客观的假设，但现实生活中，业绩测量到底是主观的还是客观的依赖于业绩测量的容易与否，特别是在多任务的情况下，企业为了平衡员工在各项任务上的努力，有时更愿意按主观业绩给予报酬[41]。

Baker与Gibbons研究了主观业绩和客观业绩同时作用下最优契约的特征。

（6）团队生产理论。

Alchian和Demsetz[33]最早提出企业实质上一种“团队生产”方式，开始研究企业内部结构的激励问题（监督成本）。

他们认为团队生产将导致个人的偷懒行为，为了解决偷懒问题，应该引入一个监督者，为了使监督者有积极性监督，必须赋予其剩余索取权。

Holmstrom证明了团队生产中的偷懒问题可以通过适当的激励机制解决，但委托人的作用并非监督团队成员，而是打破预算平衡，使得激励机制得以发挥作用。

McAfee与McMillan证明，在适当的条件下，最优工资合同是团队产出的线性函数，他们的模型中不仅考虑了团队工作中的道德风险问题（努力不可观测），而且考虑了团队工作中的逆向选择问题（能力不可观测）。

3) 动态改进机制 上述静态契约机制和静态改进机制均考虑单期静态的博弈，但员工在企业中会维持很长一段时间，和企业形成长期合作关系，因而企业与员工委托代理关系一般不是一次性的而是多次性、动态的。

（1）声誉机制。

在长期合作中，除了显现激励机制发挥作用外，“时间”本身可能会解决代理问题。

Radner和Rubinstein[60]使用重复博弈模型证明，如果委托人和代理人之间保持长久的关系，双方都有足够的耐心（贴现因子足够大），那么帕累托一级最优风险分担和激励可以实现。

委托人根据观测到的过去的相关变量来推断代理人的努力水平，设计契约，从而奖惩代理人，使得代理人不可能用偷懒的办法提高自己的福利。

<<知识型员工的激励机制研究>>

编辑推荐

《知识型员工的激励机制研究》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。

<<知识型员工的激励机制研究>>

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>