

基于人力资本产权的知识型员工激励机制研究

邓玉林¹, 王文平²

- 1. 河海大学商学院, 江苏 南京 210098;
- 2. 东南大学经济管理学院, 江苏 南京 210096

Study of Incentive Mechanism of Knowledge Worker Based on Human Capital Property Rights

DENG Yu-lin¹, WANG Wen-ping²

- 1. Business School HoHai University, Nanjing 210098, China;
- 2. School of Economics and Management, Southeast University, Nanjing 210096, China

- 摘要
- 参考文献
- 相关文章

Download: PDF (0KB) HTML (1KB) Export: BibTeX or EndNote (RIS) Supporting Info

摘要 分析了知识型员工的人力资本特征,利用多任务委托代理框架,建立了努力工作和努力学习双任务、业绩激励和产权激励共同作用的委托代理模型,讨论了产权激励与业绩激励的相互作用,分析了努力工作和努力学习行为。研究表明,产权激励可以促进知识型员工努力工作和努力学习,并优化业绩激励;员工拥有其创造的全部剩余收益时具有最优效率,但产权激励需与业绩激励匹配、且产权激励强度越大激励效果越好;作为长期激励的产权激励加强时,员工倾向于努力学习,作为短期激励的业绩激励加强时,员工倾向于努力工作;当缺少产权激励时,员工变得不好学习或倾向于加强外部学习。

关键词: 知识型员工 人力资本 产权激励 业绩激励 多任务委托代理模型

Abstract: This paper analyzes the characteristic of knowledge worker's human capital, and uses the framework of multitask principal-agent to establish the model in which the tasks of learning&working, and the action of performance incentive and property rights incentive are taken into account. Then, it discusses the relationship between performance incentive and property rights incentive, and the behaviors of learning and working. The results show that, the property rights incentive can inspire the behaviors of learning& working and optimize the performance incentive. The optimal efficiency of knowledge worker is attained when he possesses all surplus produced by his human capital, but the property rights incentive should be match with the performance incentive, and the effect will become better with property rights incentive increasing. Knowledge worker will increase the effort of learning with property rights incentive increasing, and tend to work actively with the increase of performance incentive. When the property rights incentive is absent, knowledge worker will become to dislike learning or enhance the exterior learning.

收稿日期: 2008-07-14;

基金资助:

国家自然科学基金资助项目(70571013);河海大学人文社科基金资助项目(2084/408205);河海大学科研启动基金资助项目(2084/40701135)

作者简介: 邓玉林(1974-),男(汉族),江西九江人,河海大学商学院讲师,博士,研究方向:组织理论与激励机制。

引用本文:

邓玉林, 王文平. 基于人力资本产权的知识型员工激励机制研究[J] 中国管理科学, 2009, V17(1): 151-156

没有本文参考文献

Service

- 把本文推荐给朋友
- 加入我的书架
- 加入引用管理器
- Email Alert
- RSS

作者相关文章

- 邓玉林
- 王文平

[1] 陈爽英, 唐小我, 马永开. 人力资本显性激励与隐性激励的组合合同分析[J]. 中国管理科学, 2005, (6): 108-112

- [2] 黄健柏, 钟美瑞.解雇威胁条件下经营者风险分担与激励设计[J]. 中国管理科学, 2005,(4): 87-94
- [3] 管军, 段兴民.企业人力资本参与剩余索取权分配的方法研究[J]. 中国管理科学, 2004,(5): 85-90
- [4] 张红霞, 陈锡康.用于人力资本分析的教育-经济投入占用产出模型[J]. 中国管理科学, 2004,(5): 97-101
- [5] 李涛.我国35个大中城市人力资本投资实证分析[J]. 中国管理科学, 2004,(4): 124-129
- [6] 肖缓.基于心理契约的知识型员工行为激励模型[J]. 中国管理科学, 2003,(5): 64-69
- [7] 陈赤军, 叶焕庭.风险规避与企业的产生和发展[J]. 中国管理科学, 1999,(3): 1-10