

基于知识联盟的员工创新激励

文/邝先慧

一、知识联盟、员工创新与认知风格

近年来,由于全球经济的一体化、技术的高级化和复杂化,有形资源的有限化、网络平台的便利化等复杂多变的影响因素,企业只可能在某一点上占据竞争优势。因此,企业要想在某一领域取得竞争优势,强强联合成为企业重要的发展战略。知识是企业无形资产的重要组成部分,是企业核心竞争力的体现,知识联盟自然成为战略联盟的主要形式。

知识联盟是指参与联盟的各企业之间通过战略联盟的方式,共同创建新的知识和进行知识转移以实现竞争优势的组织形式。知识员工创新主要是指利用自己转移和创新知识的能力以发展和提升企业竞争优势。相对于知识战略联盟来看,知识员工的创新主要指知识创新,即企业员工把自己与联盟成员间共创的研发成果转化成本企业的核心竞争资源的创新过程。

知识的转移和创新无疑都是信息的加工过程。认知心理学的研究成果表明,信息加工与个体的认知风格密切相关,认知风格不同信息加工的方式也不同。这种不同将影响到员工知识转移和创新的路径和速率。因此,企业在选派参与知识战略联盟的员工时,管理层如果能关注知识个体的认知方式,使他们更能够按照自己的个性风格进行创造,这无疑将会极大地激励他们。

二、整体型认知风格与员工创新激励

认知风格是指个体信息加工过程中表现出来的个性化和一贯性的偏好方式。以整体—分析为维度,认知风格可以分为整体型认知风格和分析型认知风格。大量的研究表明,整体型认知风格和分析型认知风格对加工信息的习惯方式是不同的。分析型认知风格在信息加工中以熟悉为原则,使问题的解决更完善。而整体型认知风格更关注“软信息”(新颖的、模糊的信息),喜欢同时对许多信息进行整合,倾向于根据感觉进行即刻判断,并倾向于把握“高层次的关系”并形成整体观,在处理具有不同答案的可能性问题时表现出高度的熟练性。相比较来看,具有整体型认知风格的员工更适合知识创新的工作。

知识创新是企业员工与联盟企业的员工共同努力创造出新的知识使这种知识在转化为联盟的竞争优势的同时提升了本企业的核心竞争力的创新过程。知识创新注重的是与联盟企业的其他员工的共同研发,是探索未知领域的知识,主体信息加工过程中模糊、不清晰的信息是主要的,需要用高层次的整体思维对多种异质信息同时进行加工,信息加工遵循的是新和多的原则,这是整体型认知风格的主要特征。

三、联盟知识转移与员工创新激励

知识联盟研发产生的新知识能否最终成为企业核心竞争力的构成部分,还要看企业是否能留住参与了联盟知识创新的员工。企业可以通过知识产权的形式把联盟知识转化成为企业知识,但企业知识转化成为企业的核心竞争力却需要参与了知识创新的核心员工来完成。由于参与了知识创新的核心员工的人力资本产权价值的增殖,联盟内外企业都会以优越的条件吸引他们过去工作。在这种情况下,企业惟有加大激励的力度才有可能留住这些核心员工。第一,把核心员工放到组织的重要岗位上,实现能岗最佳匹配以充分发挥他们的能力。知识员工往往把事业看得很重,追求终身就业能力而非终身就业饭碗,他们热衷于具有挑战性、创造性的任务,并尽力追求完美的结果。因此,企业能否使核心员工能岗匹配并且使他们处于组织的核心地位,将决定着参与了联盟知识的核心员工是否流动。如果企业不能做到人尽其才、才尽其用,没有给核心员工提供足够的用武之地和广阔的发展空间,无法发挥其的创造性,致使他们在工作的失落感较强,期望与实际一旦出现反差,他们会很快转向其他公司,寻求新的机会,联盟创新知识转化为企业核心竞争力的理想将落空。第二,对参与了联盟知识的核心员工进行情感激励。大量的研究表明,员工对组织的情感依赖愈强,员工对组织的认同愈高,对组织愈忠诚。因此,企业可以考虑通过情感的投入和以情感人的表现来关心核心员工的工作氛围、个人生活以及平衡他们工作与生活的关系,以增强核心员工对企业的向心力和凝聚力,激发员工的工作积极性、主动性。建立情感支持结构是一个很好的情感激励措施。情感支持结构——既着眼于完成任务,又着眼于满足成员需要的心理咨询服务、自助小组和团队,以及旨在促进单环或者双环学习的过程咨询顾问们的参与,这不仅可以帮助组织成员们应对多变而复杂的现实,而且可以引发情感激励。企业中的每一个核心员工都是一个独立的个体,他们在生活中每一个细节的变化都会影响到他们的工作情绪,从表面上来看,也许他们的恋爱、婚姻、家庭和工作状态没有什么太大的联系,其实这些事情都会左右他们的情绪。当一个核心员工的情绪受到影响而导致工作效率降低的时候,情感支持结构的存在可以帮助他们从心理上来解决这些问

题。由于企业真诚的情感支持，必使他们怀有对企业的感激之情，从而加深对组织的情感承诺并引发更多的组织公民行为。

(作者单位：四川师范大学)

相关链接

多变环境下企业财务管理体系的构建
企业绩效评价新标准经济增加值
基于知识联盟的员工创新激励
我国企业创新现状分析
企业管理艺术剖析
浅谈我国企业信息化
制度创新与市场绩效
知识型员工信息能力的再提高
业务流程管理系统集成框架研究

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心