

<<企业科技人才技术创新激励研究>>

图书基本信息

书名：<<企业科技人才技术创新激励研究>>

13位ISBN编号：9787501791378

10位ISBN编号：7501791376

出版时间：2009-4

出版时间：中国经济出版社

作者：杨丽

页数：250

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>

<<企业科技人才技术创新激励研究>>

内容概要

《企业科技人才技术创新激励研究》在调查研究的基础上，运用因子分析法，找出企业内部激励科技人才进行技术创新的独特因素，以此为基础构建企业内部的科技人才激励机制；并运用内部市场理论和案例分析法，研究科技人才外部市场激励内部化问题，分析其形成原因，并提出相应的对策和建议，设计合理的激励机制，使《企业科技人才技术创新激励研究》既具有理论意义，又具有现实意义。

<<企业科技人才技术创新激励研究>>

作者简介

杨丽，山东轻工业学院经济管理学院副教授，1997年毕业于中国人民大学，获硕士学位，研究方向是技术创新和人力资本激励理论，在国内核心期刊发表论文十余篇，主持省级课题五项，其中山东省自然科学基金一项，山东省社科规划课题两项，省科技厅软科学课题两项。参与国家级社科规划课题两项，参与省级课题三项，参与山东省教育厅课题两项。获得过山东省软科学成果二等奖，山东省教育厅人文社科优秀成果三等奖。

<<企业科技人才技术创新激励研究>>

书籍目录

导言第1章 企业技术创新与科技人才激励机制研究综述1.1 企业技术创新研究综述1.1.1 企业技术创新的概念界定1.1.2 技术创新的特征1.1.3 技术创新的类型1.1.4 技术创新的动力机制1.1.5 技术创新理论的发展阶段1.1.6 国际上技术创新理论研究的主要结论1.1.7 我国技术创新的理论研究与实践1.2 科技人才激励理论综述1.2.1 激励概念界定1.2.2 管理学的激励理论1.2.3 经济学激励理论1.2.4 企业科技人才激励理论的研究第2章 激励企业科技人才进行技术创新的必要性分析2.1 企业是技术创新的主体2.1.1 确立企业在创新体系中的主体地位是建设创新型国家的迫切要求2.1.2 企业是创新体系的主体, 这是由社会主义市场经济内生决定的2.1.3 国外科技和产业发展经验表明企业是技术创新的主体2.1.4 我国企业已开始成为技术创新的第一主体2.2 科技人才的性格特点、需要特征及其人力资本属性决定了要提高技术创新能力, 必须对科技人才进行激励2.2.1 科技人才的概念界定及分类2.2.2 科技人才的特别属性2.3 制度创新和科技创新的关系理论决定了要提高企业技术创新能力必须加强科技人才激励制度建设2.4 技术创新的特点决定了科技人才的技术创新行为需要激励第3章 我国企业技术创新及科技人才激励的现状和问题3.1 我国企业技术创新的现状及其存在的问题3.1.1 我国多数企业已初步形成市场导向的创新机制3.1.2 企业技术创新战略是渐变的3.1.3 我国企业创新能力已有较大提高, 但进一步提升的任务仍然艰巨3.1.4 企业技术创新的资源条件逐渐改善, 但仍存在不少问题, 制度因素影响大3.1.5 企业内部环境不断改进, 仍有较大差距3.1.6 小结3.2 我国科技人才激励机制现状及存在的问题3.2.1 企业薪酬制度不明确、不稳定, 结构不合理, 激励作用弱化3.2.2 科技人才的人力资本产权缺失, 缺乏对企业的剩余索取权3.2.3 在国家层面上, 对科技人员的激励偏重于科学家, 对工程师和技能型人才激励不足3.2.4 培训激励未被重视3.2.5 不重视工作激励, 科技人才职业通道单一3.2.6 市场激励不完善第4章 国外企业基于技术创新的科技人才激励经验4.1 美国的经验4.1.1 美国许多公司采用股权期权制度吸引和留住优秀的科技人才4.1.2 人员测评和绩效评估制度4.1.3 员工的培养教育4.1.4 良好工作环境和精神激励4.1.5 宽容和自由的创新文化氛围4.2 日本的经验4.2.1 给科技人才以固定保障和安全感4.2.2 “通才型”培训制度4.2.3 注重精神情感激励4.3 印度的经验4.3.1 软件企业自身建立教育培训机构4.3.2 吸引科技人才回流第5章 企业内部科技人才技术创新激励因素的实证分析及激励制度的构影5.1 问卷的设计5.1.1 问卷的基本情况5.1.2 指标的选取5.2 数据分析5.2.1 背景资料的统计5.2.2 科技人才技术创新激励因素的描述性统计5.2.3 因子分析5.2.4 信度检验5.2.5 方差分析5.2.6 科技人才技术创新激励因素的重要性分析5.2.7 科技人才技术创新激励因子重要性排序5.2.8 激励因子各细分项目的重要性分析5.3 问卷满意度分析5.3.1 科技人才的工作性质对创新激励满意度的统计分析5.3.2 不同因子满意度统计分析5.3.3 因子满意度排序5.4 科技人才对企业技术创新成就的评价5.5 结论5.5.1 科技人员技术创新激励因素具有风险规避倾向5.5.2 技术创新激励因素具有官本位倾向5.6 企业内部的科技人才激励制度的构建5.6.1 提高科技人才的固定保障5.6.2 实施以企业家肯定和赏识为主的创新成就激励5.6.3 建立企业创新文化5.6.4 加强个人成长激励5.6.5 注重工作激励5.6.6 有条件地实施企业科技人才的人力资本产权激励制度第6章 企业外部的科技人才激励制度的构建6.1 政府的科技人才激励制度的构建6.1.1 中央和地方政府为企业科技人才激励制度进行指导, 出台相关激励性政策6.1.2 完善法律环境6.1.3 完善科技创新奖励制度6.1.4 制定鼓励技术创新的财政金融政策6.1.5 建立有利于创新的文化环境6.2 科技人才的市场激励6.2.1 市场激励在科技人才技术创新活动中的地位6.2.2 完善市场激励的措施第7章 企业科技人才技术创新的外部市场激励内部化研究7.1 企业的层级结构决定了科技人员与市场的联系是间接的7.2 外部市场激励的内部化的理论基础: 企业内部市场的研究7.2.1 企业内部市场化的含义7.2.2 企业内部市场与外部市场的区别7.2.3 企业内部市场对科技人才技术创新的激励7.3 科技人才外部市场激励内部化的实践经验: 海尔的三大经理机制7.3.1 型号经理机制7.3.2 模块经理机制7.3.3 产品经理机制7.4 海尔的三大经理机制的案例7.4.1 海尔的三大经理机制打破了科层制造成的科技人员与市场的隔阂7.4.2 海尔的三大经理机制打破了科层制造成的高权力差距7.5 结论与讨论附录 “技术创新与科技人才激励” 调查问卷参考文献

章节摘录

第1章 企业技术创新与科技人才激励机制研究综述 1.1 企业技术创新研究综述 1.1.1 企业技术创新的概念界定 “创新”这个词的意思早在我国汉代就出现了，那时它指的是“创始”、“首创”、“做出前所未有的事情”，如《汉书·叙传下》中有这样的解释，“创始造之也”。

创新思想的萌芽是在18世纪以后资本主义经济迅速发展的情况下出现的。

亚当·斯密、卡尔·马克思等在其有关著作中，对科技进步与经济发展的关系都进行过详细论述。

“创新”作为一个明确的概念最早是由美籍奥地利经济学家约瑟夫·熊彼特（J.A.Schumpeter）提出的。

他认为：“所谓创新，是指把一种从来没有过的关于生产要素的‘新组合’引入生产体系。

这种新组合包括以下内容：（1）引入新产品；（2）引入新工艺；（3）开辟新的市场；（4）控制原材料新的供应来源；（5）实现工业的新组织。

”显然，熊彼特的创新概念包含的范围很广，涉及技术性变化的创新以及非技术性变化的创新。

索罗在其学术论文中首次提出，技术创新成立的两个条件是：新思想来源和后续阶段的实现发展。

索罗的这一“两步论”是技术创新概念界定上的重要学术观点，他注重技术创新的“来源”和“实现”，把技术创新看做是一个动态的过程。

1962年，伊诺思（J.L.Enos）在其《石油加工业中的发明与创新》一文中首次直接明确地对技术创新下定义，“技术创新是几种行为综合的结果，这些行为包括发明的选择、资本投入保证、组织建立、制订计划、招用工人和开辟市场等”。

伊诺思的定义侧重于管理角度，充分考虑了管理行为集合，把技术创新看做是管理上“几种行为综合的结果”。

<<企业科技人才技术创新激励研究>>

编辑推荐

《企业科技人才技术创新激励研究》从针对激励科技人才提高企业技术创新能力这个切入点入手，通过对问卷数据进行因子分析，找出了企业科技人员技术创新激励的因素为企业的创新文化、创新的风险报酬、创新成就、固定保障等八个因子。

对这些因子的重要性分析表明，固定保障、创新成就和创新文化在企业科技人员技术创新激励最重要。

科技人员技术创新激励因素具有风险规避与官本位的倾向。

并以此设计企业内部的激励科技人员进行技术创新的激励措施，包括提高固定保障、实施以企业家肯定和赏识为主的创新成就激励、创新文化激励、个人成长激励、工作激励、有条件地实施企业科技人才的人力资本产权激励等风险报酬激励制度。

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>