

《新常态与企业激励模式变革--从绩效导向到价值自觉》

书籍信息

版次：1

页数：

字数：

印刷时间：2015年10月01日

开本：16开

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：

国际标准书号ISBN：9787514161885

内容简介

本书，首先回顾了百年激励实践的历程，全景展现了近半世纪理论发展背后的理论分野与观点冲突过程，在此基础上，基于对外在动机内化与内外动机协同关系的强调，以“绩效导向（外在激励）”与“价值自觉（内在激励）”的内涵拓展为基石，在传统理论视域下结合神经经济学和演化心理学**研究成果，探讨了经过“外在 内摄 认同 整合”路径实现从“绩效导向转向价值自觉、从外生价值认同转向内生价值认同”的动机协同与整合机制，厘清制约员工内在动机、导致激励错位（组织激励供给偏离员工的内在工作价值需求）的组织智障（包括结构因素和社会心理因素），从而揭示推动从“陡峭型”激励结构转向“扁平型”激励结构、引导员工从强制性价值认同（绩效导向）转向生成性价值认同（价值自觉）的内生演化模式和动态传导机制。

作者简介

马君，上海大学管理学院副教授，管理学博士。美国罗切斯特大学高级访问学者。学术兴趣涵盖：绩效评价理论与实践、绩效报酬及其结构化设计等。在《心理学报》、《南开管理评论》《管理工程学报》《管理科学》等刊物发表论文近80篇。参加国家人力资源与社会保障部、国家体育总局、上海市人力资源与社会保障局、上海市教委等政府咨询课题多项，参与中铁集团、中航集团等企业重大咨询项目多项。目前研究兴趣主要聚焦在：交叉运用神经经济学、演化心理学以及前景理论，探讨绩效性报酬对个体工作创新行为影响的双重心理计量机制、参照点效应及动机性信息加工。目前已整合相关国际学者参与研究。

目录

第1章 绪论

1.1 研究背景：新常态与企业激励实践

1.2 研究目的与意义

1.3 研究内容、方法及技术路线

1.4 本书的结构及主要内容

1.6 本章小结

第2章 实践彷徨：激励模式演进历程的历史考察

2.1 古典企业的激励实践与“亨利福特之惑”

2.2 人本主义兴起与日本激励模式的幻灭

2.3 “互联网+”时代的思维躁动与企业集体焦虑症

2.4 本章小结

第2章 理论纷争：激励理论演进的多学科视野与整合

3.1 理论向左，实践向右：十字路口的激励理论

3.2 激励的“薛定谔黑箱”与经济学范式的拉卡托斯批判第1章 绪论 1.1

研究背景：新常态与企业激励实践1.2 研究目的与意义 1.3

研究内容、方法及技术路线1.4 本书的结构及主要内容 1.6 本章小结 第2章

实践彷徨：激励模式演进历程的历史考察2.1 古典企业的激励实践与“亨利福特之惑”

2.2 人本主义兴起与日本激励模式的幻灭 2.3

“互联网+”时代的思维躁动与企业集体焦虑症2.4 本章小结 第2章

理论纷争：激励理论演进的多学科视野与整合3.1

理论向左，实践向右：十字路口的激励理论3.2

激励的“薛定谔黑箱”与经济学范式的拉卡托斯批判3.3

价值自觉还是认知厌恶：认知学派与行为学派的分野及根源3.4

激励效应的神经经济学与演化心理学诠释3.5

理论弥合趋势：内外激励的协同与整合机理研究进展3.6 小结：从绩效导向到价值自觉

第4章 不容乐观的现状：员工的工作动机与激励错位 4.1

问题提出：现有激励模式是否契合员工的工作需求4.2

研究一：员工的工作动机模式——中美比较研究4.3

研究二：组织激励供给与员工工作价值需求的背离4.4

研究三：激励错位的棘轮效应及其对创造力的抑制4.5 研究启示与建议 4.6 小结 第5章

亚努斯效应：绩效控制对成就动机的挤出效应5.1

问题提出：挤入还是挤出——绩效报酬对内在动机的影响5.2 成就目标导向与创造力

5.3 研究设计 5.4 假设检验及结果分析 5.5

特质激活与不同成就目标导向下的激励选择5.6 本章小结 第6章

心理计量过程：不同任务下的权变激励选择6.1 参照认知与员工的动态心理计量机制

6.2 促进型任务的心理计量过程及激励效应修正 6.4 研究设计及结果分析 6.5

权变视角的激励结构优化6.6 小结 第七1

不同绩效评价模式下员工成就目标对创造力的影响7.2 研究设计及结果分析 7.3

研究结果讨论与启示7.4 启示权变设计绩效评价体系的系统思路 7.5 小结 第8章

优化设计：激励、成就氛围与创造力的空间匹配8.1

不同成就氛围下的激励语义感知：鼓励先进还是鞭策落后？8.2

激励、成就氛围与创造力的空间匹配的理论探讨与假设8.3 研究设计与结果分析 8.4

结果分析8.5 总结及研究展望 第9章

激励主导权争夺：西西弗斯效应及心理框架的影响9.1

西西弗斯效应与任务蕴含的内在激励价值9.2

任务意义、奖励与心理框架的联合效应：角色认同为中介9.3 研究设计与结果分析 9.4

结果讨论及启示9.5 本章小结 第10章 从绩效激励到价值自觉：内外激励的协同效应

10.1 回归激励的本质：以满足员工需求为原则 10.2 理论回顾与研究假设 10.3

研究设计与结果分析10.4 结果讨论及启示 10.5 本章小结 第11章

结论：新常态与激励变革——如何拨动员工心弦11.1

理论再探讨——激励主导权之争的背后11.2 主要结论 11.3 主要创新点及应用价值

附录：主要调查问卷参考文献后 记

前言

当新常态与经济拐点不期而遇，一个不争的事实摆在眼前——经济的阶段性阵痛已经如期而至。毋庸置疑，传统效率优先和过度强调绩效导向的陡峭型激励结构，对于促进我国经济转轨居功至伟，但由此也衍生出环境劣质化、产能过剩化、工作程式化、价值功利化等诸多弊端。可以预见，以牺牲品质来维系高速发展的模式将被彻底摒弃，而智力资本驱动创新与创业，将是新常态下经济发展的重要引擎。推进激励变革、凝聚发展新动力，将是现阶段企业共同面临的一项重大而紧迫的任务。

回顾我国市场化改革历程，传统效率导向的激励结构为企业发展提供了强大的动力。改革初期，由于市场取利空间巨大，企业诉诸与绩效紧密挂钩的条件奖励模式，以发挥先动优势，最大化地调动员工积极性，抢占市场。改革中期，随着能力、禀赋等特殊要素参与分配，竞争性激励结构形成。进入后改革阶段，伴随“人口红利”日渐消逝，在创新驱动和收入分配向高层次人才倾斜的国家战略推动下，企业不断提高基于绩效的弹性报酬比例，拉开收入差距，陡峭型激励结构逐步形成。这里存在几个长期被学术界和实务界漠视的关键问题。

1.建立在绩效或特殊禀赋要素基础上的高强度激励是否满足员工工作价值需求，以及这种满足与否是否影响员工创造力？

当新常态与经济拐点不期而遇，一个不争的事实摆在眼前——经济的阶段性阵痛已经如期而至。毋庸置疑，传统效率优先和过度强调绩效导向的陡峭型激励结构，对于促进我国经济转轨居功至伟，但由此也衍生出环境劣质化、产能过剩化、工作程式化、价值功利化等诸多弊端。可以预见，以牺牲品质来维系高速发展的模式将被彻底摒弃，而智力资本驱动创新与创业，将是新常态下经济发展的重要引擎。推进激励变革、凝聚发展新动力，将是现阶段企业共同面临的一项重大而紧迫的任务。

回顾我国市场化改革历程，传统效率导向的激励结构为企业发展提供了强大的动力。改革初期，由于市场取利空间巨大，企业诉诸与绩效紧密挂钩的条件奖励模式，以发挥先动优势，最大化地调动员工积极性，抢占市场。改革中期，随着能力、禀赋等特殊要素参与分配，竞争性激励结构形成。进入后改革阶段，伴随“人口红利”日渐消逝，在创新驱动和收入分配向高层次人才倾斜的国家战略推动下，企业不断提高基于绩效的弹性报酬比例，拉开收入差距，陡峭型激励结构逐步形成。这里存在几个长期被学术界和实务界漠视的关键问题。

1.建立在绩效或特殊禀赋要素基础上的高强度激励是否满足员工工作价值需求，以及这种满足与否是否影响员工创造力？

2.发人深思的“钱学森之问”抑或“李约瑟难题”，直指我国企业创造力缺失。由此构成一个内蕴深远的疑问：秉承璀璨华夏文明的中国，今天何以沦为一片创新的荒漠？传统“陡峭型”激励结构是否如认知学派所言，对员工创造力产生严重的“挤出效应”？

3.伴随着物质文明的快速发展，精神世界的滞后已经制约中国经济社会的全面进步。现有“绩效导向”的激励结构是否是吞噬员工内在工作动力和心理能量的组织“黑洞”？是否在不断助长着员工日益外显的功利性价值观和实用主义倾向？是否在塑造着新一代的“精致的利己主义者”？根据哈佛大学穆兰纳森教授的研究，对稀缺资源的过度渴求会导致认知锁定、情感枯竭，引发认知和判断力全面下降，而这一切是否又与员工创造力缺失相关？

4.新常态下，经济发展将由量的扩张转向质的提升，以速度换取调整空间，经济发展速度将适度放缓。那么，我们是继续通过提高激励的“陡峭度”加大物质激励强度来刺激增长，还是努力推动激励结构“扁平化”、压缩社会各层级的收入差距，建立高位均衡的分配体系和平常心态的社会？

所有这些问题归纳起来都与激励结构相关。要破解上述迷思，我们必须深入到“激励”的纹理，以外科手术刀般的学术精致，破茧抽丝、剖蚌求珠，探求导致上述问题出现的理论根源。

一部管理的历史，就是一部激励实践的历史。组织的发展与繁荣，系于员工之努力，亦关乎员工之福利。然而简单的逻辑背后，却是近百年的激励实践彷徨和近半个世纪的理论论战，而“理论向左，实践向右”——理论与实践脱节又为激励理论的研究带来了恒久魅力。

学派林立、观点对峙、理论停滞与实践错位，客观上呼吁现有研究超越单一视野、单一学派和单一手段。从早期古典企业家的陡峭型激励实践及“亨利福特之惑”，到理论冲突的始作俑者——“德西效应实验”，到认知学派与行为学派四十多年的尖锐对立，再到今天“互联网+时代”的思想躁动与企业家面临的集体焦虑，整合现有理论分野、探寻有效整合之道、为激励实践提供理论指南，已经摆到理论发展的战略议程。幸运的是，理论对峙的结构，推动了神经经济学、演化心理学等新兴学科的加入，极大拓展和深化了激励理论研究，奏响了当代激励理论与实践最华美的篇章。

纳入读者视野的本书，首先回顾了百年激励实践的历程，全景展现了近半世纪理论发展背后的理论分野与观点冲突过程，在此基础上，基于对外在动机内化与内外动机协同关系的强调，以“绩效导向（外在激励）”与“价值自觉（内在激励）”的内涵拓展为基石，在传统理论视域下结合神经经济学和演化心理学最新研究成果，探讨了经过“外在—内摄—认同—整合”路径实现从“绩效导向转向价值自觉、从外生价值认同转向内生价值认同”的动机协同与整合机制，厘清制约员工内在动机、导致激励错位（组织激励供给偏离员工的内在工作价值需求）的组织智障（包括结构因素和社会心理因素），从而揭示推动从“陡峭型”激励结构转向“扁平型”激励结构、引导员工从强制性价值认同（绩效导向）转向生成性价值认同（价值自觉）的内生演化模式和动态传导机制。

本研究在强调新常态与“双创”（大众创业、万众创新）驱动经济发展的背景下尤其具有现实意义和理论价值。本书为揭示复杂的动机协同与整合激励奠定了理论基础，也为相应的激励机制设计、提升员工创造力提供了借鉴与参考。

本书指出，经济和社会结构经过若干时间的调整甚至阵痛，新的常态化发展格局将孕育出更大的机遇和新的发展模式。伴随着多元文化的融合和商业智能化的洗礼，商业模式正沿着“利润导向”的精准化和快速反应的产品经济模式，到“外生价值导向”的高附加值的服务型经济模式，再到“内生价值导向”的跨界与宽幅的网络经济模式的方向剧烈演变。商业模式的变迁，凸显激励变革的价值，而激励变革关键在于对个体内心最真实的想法的文化体察和开发。这种隐性力量是企业可持续创新的引擎。

本书提出，我们应切实改变“强者恒强”的商业惯性思维以及刚性绩效评价与陡峭型激励模式，矫正激励错位，抑制“显性激励的隐性激励成本”，回归工作和生活的简单本质，从满足员工的内在工作价值需求出发，调整和优化激励结构，逐步实现从“绩效导向”向“价值自觉”转变，让员工真正成为自己行为的亲历者而非旁观者，以此激活创造激情。

[显示全部信息](#)

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www.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)