

# 基于人才资本产权实现的企业知识型员工 激励方式实证研究

张体勤,李红霞

(山东财经大学工商管理学院,山东 济南 250014)

**摘要:**基于人才资本产权实现的视角研究企业知识型员工的激励问题,将人才利益和企业利益直接对接起来,运用统计软件 SPSS 提取出激励因素的 4 个维度,明晰了企业内部人才资本产权的收益权感知和控制权感知两个构成维度,又通过 AMOS 统计软件进一步系统地分析了激励要素与人才资本产权实现的关联关系,并在此基础上,提出了基于人才资本产权实现的激励方式组合策略,丰富了激励理论的研究,有利于企业提高人才工作效率,激励人才个体不断追加人才资本投资、提高人才资本存量以获取更多收益。

**关键词:**人才资本产权实现;感知;激励因素

**中图分类号:**F742

**文献标识码:**A

**文章编号:**2095-929X(2016)03-0083-08

## 0 引言

在经济新常态下,人才资本作为人力资本的核心要素正发挥越来越大的作用。人才流失会损害企业利益、增加企业成本,如何留住企业中的人才并提高其能力发挥程度,已成为当前人力资源管理理论界和实践领域最具研究价值的热点课题之一。激励,即企业通过有效管理方法,激发、引导、形成、保持企业人才组织行为的一系列活动,是企业留住员工、激发员工产生更好的组织行为。美国哈佛大学威廉·詹士<sup>[1]</sup>博士经过长时间的研究后指出,员工潜能可以通过有效激励发挥到百分之八十到百分之九十,缺乏激励或者激励不到位,只可能发挥总体能力的百分之二十到百分之三十。

目前,企业在人才激励方式的选择和使用上存在一些问题,一方面,以经济性激励为主的模式导致激励效用持续时间短、结果常常不尽如人意,且对人才成长及企业核心竞争能力的构建成效甚微;另一方面,尽管部分企业尝试针对不同类型的员工采用差异化的激励组合方式,但由于缺乏有效指引,激励效果并不理想。而企业人才激励策略的研究,大多基于满足其个体或群体需求而提出激励策略,很少从人才资本产权实现的角度进行考虑,激励结果虽然满足了员工需求,但人才对企业仍然缺乏归属感,导致其组织行为的短期性和不稳定性。人才资本价值的提高引发产权归属以及实现问题,只有采用有利于人才资本产权实现的激励方式才能

**修回日期:**2016-03-20

**基金项目:**山东省社会科学规划重大委托研究项目“金融产业优化与区域发展管理协同创新研究”之子课题“山东省金融产业人才发展规划研究”(14AWTJ01-1)。

**作者简介:**张体勤,男,山东济宁人,山东财经大学工商管理学院教授,博士生导师,研究方向:人力资源管理、人才管理、企业创新管理;李红霞,女,山东财经大学工商管理学院硕士生,研究方向:人力资源管理、人才管理,Email:1095231847@qq.com。

真正激发人才的积极性,促进企业绩效的提高。因此,本文将在前期研究的基础上,从人才资本产权实现的视角研究企业知识型员工的激励问题,探索有效的激励方式组合策略,以激发人才资本的积极性、抑制企业人才离职、提高人才的价值创造能力、增强企业的凝聚力。

## 1 企业知识型员工激励要素构成与维度

激励通常情况下是通过激励因素得以实现,激励因素能够满足员工需求,激发员工的积极性。自赫兹伯格的双因素理论提出以来,国内外不少学者提出了多种激励因素的指标体系和分类方法,部分学者和咨询机构针对员工激励因素进行了社会调查和定量分析。著名的知识管理学家玛汉·坦姆仆<sup>[2]</sup>提出激励知识型员工的前四个因素依次为个体成长、工作自主、业务成就和金钱财富;安盛咨询公司<sup>[3]</sup>在提出的“知识员工激励因素”模型中,列出了对知识型人力资本的激励因素位列前五的分别是:报酬、工作的性质、提升、与同事的关系以及影响决策。Sharmila等<sup>[4]</sup>认为领导者的素质对知识型员工的激励起重要作用。Markova等<sup>[5]</sup>从30个世界500强企业中,调查了288名从事研究和开发的员工,通过多元回归分析得出,非货币奖励相比货币奖励而言,非货币奖励在长期激励中能够产生更大的激励效果,对于知识型员工来说,非货币性因素比货币性因素的影响更大。

近年来,我国知识型企业迅速发展,国内对知识型员工的研究也日趋完善。张望军等<sup>[6]</sup>经问卷调查以及定量分析,指出我国高新技术企业员工激励因素主要由工资报酬与奖励、个人的成长与发展、有挑战性的工作、公司的前途、有保障和稳定的工作等组成;张军政等<sup>[7]</sup>得出知识型员工所看重的激励因素为:薪酬福利、领导素质、个人发展、企业发展、安全保障;张术霞等<sup>[8]</sup>以东莞市5家电子材料有限公司的知识型员工为研究对象,总结出激励因素为工作激励因素、周边激励因素和外部激励因素;郭丹<sup>[9]</sup>在对全国56家企业调研数据的实证分析的基础上得出了内部制度、操作技术、实施方法和外部环境4个激励因素。

为了更全面的了解知识型员工激励因素的构成,本文通过访谈和开放式问卷的方法,与专家进行深度访谈,内容包括人才资本产权实现的理解以及基于人才资本产权实现的知识型员工激励因素等,并进行录音,对资料进行整理之后共收集了39个激励要素,通过与5位管理专家进行商讨,将其中的重复项目进行合并,最后得出了薪酬奖金、利润分享、保障福利、职位晋升、培训学习、能力发挥、工作认可、工作成就、工作目标、工作责任、工作胜任、人际关系、工作自主、参与管理、公司前景、管理制度、工作条件、工作保障、领导素质、人文关怀、情感沟通、工作兴趣和充分授权等23个激励要素。

表1 激励因素量表的探索性因子分析

题项	转轴后因子矩阵			
	1	2	3	4
工作认可	0.839	0.251	0.247	0.166
职位晋升	0.791	0.317	0.149	0.224
工作目标	0.766	0.294	0.293	0.207
能力发挥	0.764	0.228	0.188	0.280
工作成就	0.754	0.166	0.233	0.215
培训学习	0.734	0.175	0.337	0.282
参与管理	0.715	0.351	0.148	-0.023
工作兴趣	0.706	0.318	0.286	0.138
人际关系	0.266	0.795	0.250	0.061
情感沟通	0.276	0.790	0.223	0.203
领导素质	0.337	0.729	0.270	0.271
人文关怀	0.271	0.727	0.272	0.006
工作保障	0.122	0.691	0.200	0.356
管理制度	0.290	0.671	0.185	0.334
公司前景	0.311	0.661	0.090	0.370
工作条件	0.334	0.660	0.311	0.346
工作责任	0.321	0.295	0.767	0.287
充分授权	0.284	0.281	0.710	0.240
工作自主	0.390	0.310	0.704	0.193
工作胜任	0.333	0.335	0.700	0.099
利润分享	0.215	0.174	0.201	0.812
薪资奖励	0.191	0.265	0.201	0.805
保障福利	0.266	0.325	0.149	0.730
特征值	5.858	5.282	3.095	2.985
解释总体方差量	25.469%	22.963%	13.455%	12.977%
累计解释总体方差量	25.469%	48.432%	61.887%	74.864%

对回收的数据进行可靠性与一致性检验以及因子分析。用 SPSS 求出激励因素量表 R 的特征根、解释总体方差量、累计解释总体方差量,并根据特征值大于 1,最后提取 4 个因子(如表 1 所示)。其中 4 个因子的累计解释率为 74.864%,具有较好的解释作用。用正交旋转的方法提取主成分,并在旋转后得到主成分荷载矩阵,确定最终的主成分因子载荷的结果。一般情况下,当因子载荷值  $>0.5$  时,表示测量题项的代表性非常显著,在  $0.4 \sim 0.5$  之间较为显著, $0.3 \sim 0.4$  之间为显著,而如果因子载荷值小于  $0.3$ ,则表示测量指标的代表性不显著,需要删除。通过旋转后可知,激励因素量表所有成分的因子载荷均大于  $0.5$ ,因此代表性非常显著。

通过因子分析可以看出,第一个因子包括薪酬奖金、利润分享、保障福利 3 个激励因素。这些激励因素主要与企业的薪酬福利相关,命名该因子为经济激励;第二个因子包含职位晋升、培训学习、能力发挥、工作认可、工作目标、工作成就、工作兴趣和参与管理等 8 个激励因素,这些激励因素主要与知识型员工的个人特质和发展有关,该因子命名为个人发展;第三个因子包含工作责任、工作胜任、工作自主和充分授权等 4 个激励因素,这些激励因素主要与工作的实质有关,命名该因子为工作价值;第四个因子包含领导素质、人文关怀、情感沟通、人际关系、工作保障、管理制度、公司前景和工作条件等 8 个激励因素,这 8 个激励因素主要与企业营造的环境和氛围有关,命名该因子为外部环境。

## 2 提出假设

人才资本是人才所拥有的知识、技能、健康、声誉,且能够与生产资本结合带来价值增值和创造性劳动成果的资源禀赋的总和。而人才资本的使用与其所有者的不可分离性,使得人才主体对人才资本有着天然的决定性,因此,人才资本产权实现的前提条件之一是知识型员工的自由流动和自主选择。市场则为知识型员工自由流动和自主选择提供了初始场所。人才资本在流动和择业的过程中,不断变化的人才资本价值使得市场无法对其一次性完成定价,实现人才资本产权载体的产权价值,还需要企业通过对其使用的过程与取得的结果进行观察比较后才能进行准确而合理的定价。人才资本产权是通过人才市场和企业两方面来实现人才资本价值,人才市场配置和企业配置是人才资本产权实现的有效路径<sup>[10]</sup>。

随着企业发展与进步,层级制度逐渐建立和完善,物质资本和人才资本相互融合,知识型员工的地位不断得到肯定,要求企业必须形成尊重人才和尊重知识的新理念,核心是处理好物质资本拥有者以及人才资本产权载体分享企业剩余索取权和剩余控制权。产权学派认为,一个社会的经济绩效如何,最终取决于产权安排对个人行为所提供的激励功能。产权激励通过产权合约的形式将企业所有权让渡给员工实现长期激励,这种激励模式通过产权持有人对企业剩余的索取和控制来实现。程远亮等<sup>[11]</sup>认为,人力资本在企业产权制度的安排下,会增强人力资本产权所有者的归属感,努力工作,产生强烈的人力资本投资激励;曾庆学<sup>[12]</sup>提出人力资本激励机制的目的是激励人力资本产权拥有者尽可能多地将自身的资本运用到工作当中去,以最大限度地实现企业所要达到的目标;马广林等<sup>[13]</sup>从人力资本的角度认为,人力资本载体在传统产权制度下,仅获得固定的工资,不拥有企业的剩余索取权,只能通过剩余控制权的乱用来实现个人的利益。而人才资本收益权是人才资本产权实现的核心,如果不能保障人才资本收益权的实现,那么通过产权交易获得的人才资本支配权和使用权将不会实现对人才资本的使用价值。由于一次性完成人才资本很难,所以需要不断地激励人才资本载体以保障其产权交易的效用。而在实际测量中,无法将抽象的概念具体化,本文从自我感知的视角,将经济化的收益权用收益权感知替代。所谓人才资本收益权感知<sup>[14]</sup>是指人才主体对支配、使用自身的人才资本所获收益合理度的判断与评价,即对一切能够直接用货币或相关等价物计量的物质补偿的感知。因此,为进一步研究知识型员工激励因素和人才资本产权实现的关系,故提出假设  $H_1$ :

$H_1$ :各激励维度对收益权感知呈显著正相关。

$H_{1a}$ :经济激励对人才资本产权实现的收益权感知呈显著正相关。

$H_{1b}$ :个人发展对人才资本产权实现的收益权感知呈显著正相关。

$H_{1c}$ :工作价值对人才资本产权实现的收益权感知呈显著正相关。

$H_{1d}$ :外部环境对人才资本产权实现的收益权感知呈显著正相关。

随着技术革命的迅速发展,企业组织日趋复杂,层级制的引入以及职业化经理阶层的形成,导致了企业控制权的分散。同时,人才资本的日趋重要性以及专用化趋势提升了其在企业中的谈判地位,增加了人才资本主体参与企业的剩余分配的可能性。因此,人才资本产权所有者将其资本投入企业而获取的权利上,由单一收益权转变为收益权与控制权,即企业内部人才资本产权实现包括收益权和控制权,人才资本产权主体享有收益权的同时,还要让其参与企业的治理,享有对企业的控制权。如果企业内的人才资本产权缺失会使得人才资本的资本增值性得不到体现。郑辛迎<sup>[15]</sup>认为,在使用人力资本时,企业如果不能调动人才资本产权载体的积极性,其产权的经济价值很难实现。郭丹等<sup>[16]</sup>从企业的角度认为,对人力资本产权激励就是实现对人力资本产权载体对企业的控制权和剩余索取权的分享。同样,基于自我感知视角,引入控制权感知的概念,所谓人才资本控制权感知<sup>[14]</sup>是指人才主体获得企业参与权和经营管理控制权的判断与评价。由此提出假设  $H_2$ :

$H_{2a}$ :各激励维度对控制权感知呈显著正相关。

$H_{2b}$ :经济激励对人才资本产权实现的控制权感知呈显著正相关。

$H_{2c}$ :个人发展对人才资本产权实现的控制权感知呈显著正相关。

$H_{2d}$ :工作价值对人才资本产权实现的控制权感知呈显著正相关。

$H_{2e}$ :外部环境对人才资本产权实现的控制权感知呈显著正相关。

### 3 量表设计与实证结果分析

#### 3.1 量表设计

基于国内外对此研究中,可用量表较少,本文量表主要以借鉴利龔等<sup>[17]</sup>的量表为主,其量表是参照国内外研究中有关“薪酬满意度量表”“自由裁量权量表”“自我感知的外部可雇佣性量表”等权威量表,结合实地访谈,经过数据分析实证检验设计而来,具有一定的可靠性。具体量表如表2所示。

表2 人才资本产权实现量表

人才资本 产权实现	收益权感知	1. 您获得的工资是合理的	PPA1
		2. 您获得的奖金、红利以及股权激励是合理的	PPA2
		3. 本单位的福利待遇是合理的	PPA3
		4. 您获得的决策参与机会是合理的	PPA4
		5. 您获得的晋升机会是合理的	PPA5
		6. 您获得表扬以及与领导沟通的机会是合理的	PPA6
		7. 您的最近一次的薪酬提升是合理的	PPA7
		8. 这份工作带给您一个稳定的职业	PPA8
	控制权感知	1. 具有对您工作相关事宜的影响力	CPB1
		2. 拥有参与制定工作相关决策的机会	CPB2
		3. 能够设定您工作任务的截止日期	CPB3
		4. 拥有决定工作中最终决策的控制权	CPB4
		5. 工作给予您独立思考和行动的机会	CPB5
		6. 通常拥有对工作及工作相关事宜整体的控制权	CPB6

#### 3.2 数据收集

本次量表调查在简单随机抽样的基础上,利用个人关系网络向企业员工发放调查问卷以收集数据。本次预测试共发放问卷300份,回收256份,问卷回收率为85.3%。问卷回收完成后,根据无效问卷删除原则,将题项答案前后矛盾、未答题项过多、连续选择同一选项超过5题的问卷予以删除,最终获得有效问卷220份,有效问卷回收率为73.3%。

### 3.3 实证结果分析

#### 3.3.1 偏度和峰度评价

研究采用结构方程模型检验,结构模型对数据分布比较敏感,要求满足正态分布。因此,对数据进行偏度和峰度检验。模型所有变量题项偏度和峰度的绝对值均小于2,在理想范围内,说明数据呈正态分布,满足结构方程模型分析要求。

另外,SEM模型分析除要求样本数据符合多变量正态性以外,还要求检验测量指标是否存在多重共线性问题。共线性是指变量间相关性太高而造成的参数无法完全估计的问题,容忍值越低(小于0.1),VIF越高(大于20),表明变量之间存在多重共线性的问题。由表3多重共线性检验可知,以收益权感知和控制权感知为因变量时,薪酬激励、个人发展、工作价值和外部环境4个变量的容忍值在0.415~0.567之间,VIF值在1.762~2.409之间,均小于标准值,这表明变量之间不存在多重共线性的问题,可以进行下一步结构方程分析。

表3 多重共线性检验

变量	容忍值	VIF
薪酬激励	0.567	1.762
个人发展	0.475	2.105
外部环境	0.415	2.409
工作价值	0.516	1.939

#### 3.3.2 模型信效度评价

对于因子整体信度评价,采用组合信度(CR)作为衡量指标,当组合信度大于0.6时,表明因子整体信度良好,在激励要素模型中4个潜在变量的组合信度分别是0.927、0.932、0.834和0.862,在人才资本产权实现模型中2个潜在变量的组合信度分别是0.977和0.952,6个指标均大于0.6,因此两个模型具有良好的信度。

模型效度评价包括收敛效度和区别效度。对于收敛效度的评价一般通过因素负荷量和平均变异量抽取AVE来衡量,因素负荷量在0.5~0.95之间表示适配度良好,AVE大于0.5表示指标变量能有效反应潜在变量特质。测量题项的因素负荷量在0.724~0.948之间,符合适配标准,6个因子的AVE分别为0.613、0.631、0.627、0.611、0.841和0.767,均大于可接受标准值0.5,表明6个潜在变量有良好的收敛效度,如表4所示。

表4 模型参数估计摘要表

潜在变量	组合信度	AVE
个人发展	0.927	0.613
外部环境	0.932	0.631
经济激励	0.834	0.627
工作价值	0.862	0.611
收益权感知	0.977	0.841
控制权感知	0.952	0.767

对于区别效度评价是通过区别效度嵌套模型比较来衡量的,由表5可知,预设模型和限制模型之间存在显著性差异,与限制模型相比,预设模型的卡方值显著较小,这说明各因子之间的区别效度良好。

表5 区别效度嵌套模型比较摘要表

模型	$\chi^2$ 值	df	$\chi^2/df$	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	p
激励因子						
预设模型	345.022	224	1.540			
个人发展↔经济激励	415.215	225	1.845	70.193	1	0.000
个人发展↔工作价值	416.908	225	1.853	71.886	1	0.000
外部环境↔工作价值	405.394	225	1.802	60.372	1	0.000
经济激励↔工作价值	410.485	225	1.824	65.463	1	0.000
个人发展↔外部环境	410.531	225	1.825	65.509	1	0.000
外部环境↔经济激励	397.106	225	1.765	52.084	1	0.000
人才资本产权实现						
预设模型	179.994	76	2.368			
收益权感知↔控制权感知	436.649	77	5.671	256.655	1	0.000

#### 3.3.3 结构方程模型检验

根据预设的理论模型,设定了本研究的结构方程模型,如图1所示,模型中共有经济激励、个人发展、工作

价值等 4 个外衍潜在变量以及收益权感知和控制权感 2 个内衍潜在变量。

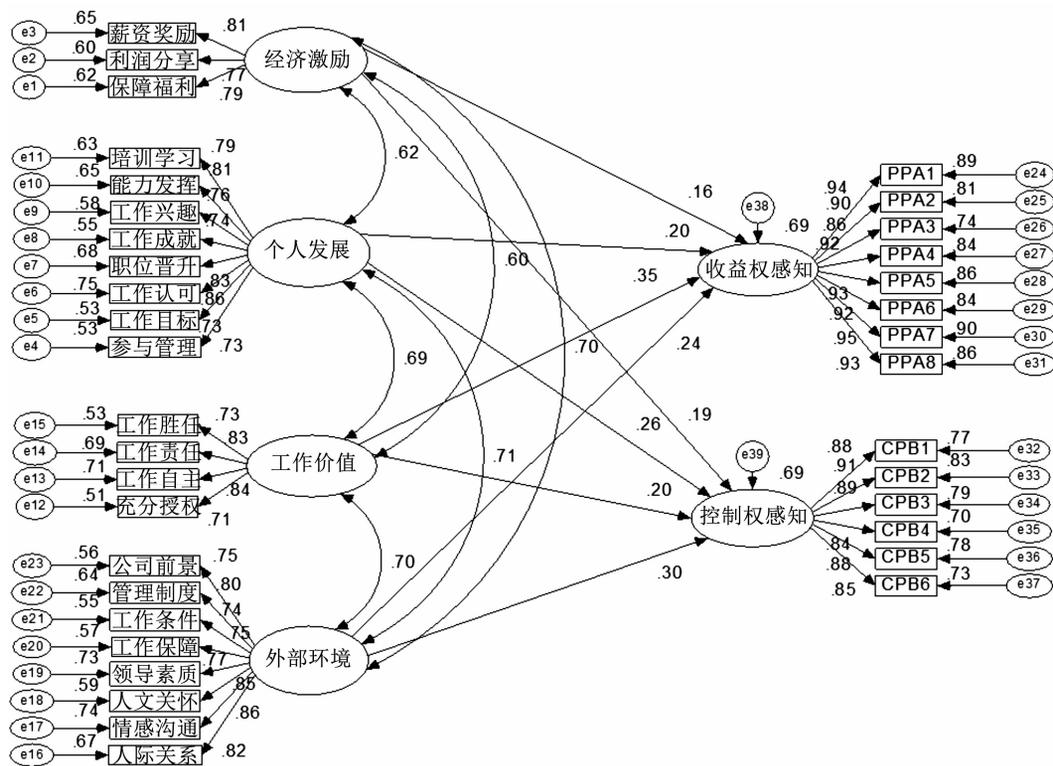


图 1 SEM 理论模型

在整体模型中,共有 37 个观察变量,根据 t 原则,样本数据点数目为  $p(p+1)/2 = 37 \times 38/2 = 703$ ,初始模型中待估计参数为 82 个(39 个误差方差、6 个潜在变量方差、31 个路径系数以及 6 个协方差),待估计参数数目小于样本数据点数目,且每个潜在变量测量题项为 3 项以上,特殊因子间相互独立,因此整体初始模型为可识别模型。经过 AMOS 运算后,数据显示(如表 6 所示), $\chi^2$  自由度比为 1.535,大于 1 且小于 3,CAIC 小于独立模型值,且同时小于饱和模型值,RMR、RMSEA 指标值小于 0.05,IFI、TLI、CFI 指标值大于 0.9,NFI、GFI、RFI 指标值接近 0.9,PGFI、PNFI 和 PCFI 指标值均大于 0.5,因此初始模型适配度良好<sup>[18]</sup>。

表 6 常用模型适配度指标及其适配标准

统计检验量		适配的标准或临界值	初始模型	模型适配判断
绝对适配度指数	RMR	<0.05	0.039	是
	RMSEA	<0.08(若 <0.05 优良;<0.08 良好)	0.049	是
	GFI	>0.90	0.817	接近
增值适配度指数	NFI	>0.90	0.888	接近
	RFI	>0.90	0.879	接近
	IFI	>0.90	0.958	是
	TLI	>0.90	0.954	是
	CFI	>0.90	0.958	是
简约适配度指数	PGFI	>0.50	0.715	是
	PNFI	>0.50	0.820	是
	PCFI	>0.50	0.885	是
	CAIC	理论模型值小于独立模型值,且同时小于饱和模型值	1504.633 < 4494.720 1504.633 < 8660.468	是
	$\chi^2$ 自由度比 NC	NC < 3	1.532	是

### 3.4 因果路径分析

本研究共有6个潜在变量,变量间因果路径共有8条,分别是“收益权感知←经济激励”“控制权感知←经济激励”“收益权感知←个人发展”“控制权感知←个人发展”“收益权感知←工作价值”“控制权感知←工作价值”“收益权感知←外部环境”“控制权感知←外部环境”,由表7所示的标准化路径系数、临界比值C.R可知,各激励维度对人才资本产权实现有显著的正向影响。从收益权感知来看,在四个激励维度中工作价值对其影响较大,说明工作胜任、工作责任等给知识型员工带来的较大的满足;在控制权感知角度,外部环境以及个人发展对知识型员工的影响较大,企业应重点从这两方面给予关注。

表7 模型参数估计摘要表

路径	Estimate	S. E.	C. R.
收益权感知←经济激励	0.164 *	0.085	2.263
控制权感知←经济激励	0.190 *	0.074	2.507
收益权感知←个人发展	0.201 **	0.098	2.793
控制权感知←个人发展	0.264 ***	0.087	3.481
收益权感知←工作价值	0.347 ***	0.103	4.500
控制权感知←工作价值	0.197 **	0.086	2.563
收益权感知←外部环境	0.243 **	0.097	3.025
控制权感知←外部环境	0.298 ***	0.085	3.543

注:\*\*\*、\*\*、\*分别表示在0.001、0.05、0.01水平上差异显著。

## 4 结论与启示

### 4.1 结论

知识型员工是企业关键知识、技术的承载者,是企业生存和发展的决定性要素。企业想要留住人才,并促使其创造更多的价值,就必须寻找切实有效的激励方式。本文在验证性因子分析、结构方程建模分析的基础上,通过系统研究和假设进行检验,得出了以下具有理论和实践价值的研究结论:(1)依据激励理论,通过因子分析,得出知识型员工激励要素由经济激励、个人发展、工作价值、外部环境4个维度、23项激励因素构成;(2)通过对层次分析激励因素与人才资本产权实现的相关关系,得出在企业内部知识型员工的经济激励、个人发展、工作价值、外部环境4个维度与收益权感知以及控制权感知之间存在显著正相关;(3)通过基于人才资本产权实现的企业激励方式研究,使各种激励措施的效果指向更加清晰,有利于企业根据激励目的选择有效方式,提升激励成效。构建基于人才资本产权实现的激励研究是一项创新性研究,虽然在具体的实践应用中尚处在探索阶段,但对于深化企业知识型员工激励研究却具有重要意义,通过人才资本产权实现的激励方式将人才的利益和企业的利益直接对接起来,激励个人不断追加人才资本投资、提高人才资本存量以获得更多收益,同时提高企业人才工作效率。

### 4.2 启示

知识经济时代,企业中知识员工的作用日益突出,企业所拥有人才资本的数量和质量决定了企业经营的成败。因此,(1)企业在制订激励措施时,应结合实际情况,努力建立健全知识型员工长效激励机制,对各个方面激励制度进行完善。传统的薪酬激励已不再是企业主要的激励方式,企业要关注知识员工强烈的心理和精神需求,也要有效地着眼于员工的物质需求,将工作价值、个人发展和外部环境因素有效地结合起来,实施综合激励方式,对不同类型的员工制订不同的激励策略,减少人才资本产权载体感知到的不满意,防止事倍功半;(2)企业对知识型员工应提供更多地培训、参与决策等机会,安排合适的岗位,使工作兴趣及能力水平相匹配、做到人岗匹配、人尽其用,给予知识型员工更多安排工作方式的自主权,使其才能在企业内得到充分发挥;(3)良好的工作环境不仅包括办公环境、工作设备等,还包括良好的文化环境、制度环境等,企业应积极改善企业的“硬”环境的同时,努力改善“软”环境,营造良好的工作氛围。另外,作为知识型员工,应对自身进行客观分析与评价,不断学习,加强实践,提升自身实力,增值自身资本,增强竞争力。

参考文献:

- [1] 罗宾斯 S P. 管理学[M]. 北京:中国人民大学出版社, 2008.
- [2] TAMPOE M. Motivating knowledge worker: The challenge for the 1990s[J]. Long Range Planning, 1993, 26(3):49-55.
- [3] BECK. Shifting Gears: Thriving the New Economy[C]//安盛咨询公司研究报告: Workforce of the 21 Century,1998.
- [4] SHARMILA J, MAHFOOZ A, MUHAMAD J. Influencing knowledge workers: the power of top management[J]. Industrial Management & Data Systems, 2010, 110(1):134-151.
- [5] MARKOVA G, FORD C. Is money the panacea? Rewards for knowledge workers[J]. International Journal of Productivity and Performance Management,2011, 60(8):813-823.
- [6] 张望军, 彭剑峰. 中国企业知识员工激励机制实证分析[J]. 科研管理, 2001(6):90-96.
- [7] 张军政, 王伟强. 农业高新技术企业知识员工激励因素实证研究及激励策略[J]. 北京理工大学学报(社会科学版), 2007(6):65-72.
- [8] 张术霞, 范琳洁, 王冰. 我国企业知识型员工激励因素的实证研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2011(5):144-149.
- [9] 郭丹. 战略性新兴产业人力资本产权激励实现路径探析[J]. 经济问题探索, 2013(1):65-72.
- [10] 王勇. 人才资本产权实现的路径分析与制度安排[D]. 南京:河海大学, 2007.
- [11] 程远亮, 黄乾. 人力资本产权激励:知识经济时代激励制度的选择[J]. 经济经纬, 2001(4):37-40.
- [12] 曾庆学. 企业家人力资本产权制度的创新[J]. 特区经济, 2006(12):135-140.
- [13] 马广林, 徐国君. 人力资本产权激励效应研究[J]. 中国海洋大学学报(社会科学版), 2007(3):36-40.
- [14] 张体勤, 李红霞. 知识型员工人才资本产权实现的循环路径研究——自我感知的视角[J]. 经济与管理评论, 2015(6):42-46.
- [15] 郑辛迎. 论企业人力资本激励的实现形式——基于产权视角[J]. 科技与企业, 2014(6):8-9.
- [16] 郭丹, 杨若邻. 企业人力资本产权激励及实现[J]. 求索, 2015(2):86-90.
- [17] 利龔, 张体勤. 人才资本产权实现感知的测度研究[J]. 东岳论丛, 2015(9):138-144.
- [18] 吴明隆. 结构方程模型[M]. 重庆:重庆大学出版社, 2013.

## Enterprise Knowledge Employee Motivation Mode Based on Talent Capital Property Right Realization

—An Empirical Study

ZHANG Tiqin, LI Hongxia

(School of Business Administration, Shandong University of Finance and Economics, Jinan 250014, China)

**Abstract:** From the perspective of talent capital property right realization and with talent interest and enterprise interest combined, this paper studies how to motivate enterprise knowledge employees. Four dimensions of motivation factors are extracted through the statistical software SPSS while revenue right perception and control right perception of inter-enterprise talent capital property right are clarified as constitution dimensions, and the association relation between motivation factor and talent capital property right realization is further analyzed systemically via the statistical software AMOS. And then combined motivation mode strategies are proposed based on talent capital property right realization, which will enrich motivation theory, help to enhance enterprise efficiency of personnel work, motivate talent individual to increase talent capital investment, and increase talent capital stock in order to get more profits.

**Keywords:** talent capital property right realization; perception; motivation factor

(责任编辑 时明芝)