

基于科研型组织激励机制创新研究

周卉

南京电子技术研究所, 江苏南京, 中国

【摘要】科研型组织是国家创新体系的核心载体, 其激励效能直接决定原始创新供给质量。本文立足知识密集、周期长、风险高的科研环境, 探讨科研型组织激励机制的创新路径, 以提升科研人员的工作积极性和创新能力。通过分析科研型组织的特点和激励机制现状, 结合激励理论, 分析当下科研型组织激励机制创新的必要性与可行性, 提出了一系列科研型组织激励机制创新思路与具体对策, 提供多维度的激励机制创新保障措施。研究表明, 创新的激励机制对科研型组织的发展具有重要意义。

【关键词】科研型组织; 激励机制; 竞争; 人才; 创新; 绩效

1. 引言

1.1 研究背景

随着科技的快速发展, 科研型组织在推动社会进步和经济发展中扮演着重要角色。然而, 传统的激励机制已难以满足科研人员的需求, 导致科研人员的积极性和创新能力受到一定限制。因此, 研究科研型组织激励机制的创新具有重要的现实意义。

1.1.1 科研型组织的定义与特点

科研型组织的定义: 科研型组织是指以科学研究为主要任务, 致力于技术创新和知识创造的组织。这类组织通常以基础研究、应用研究和技术开发为核心活动, 旨在通过科学研究推动科技进步、解决实际问题或满足社会需求。

科研型组织的特点:

(1) 知识密集性

科研型组织的核心资产是其科研人员, 这些人员通常具有较高的专业知识和技能水平。

(2) 创新导向性

科研型组织的核心任务是进行科学研究和技术创新, 因此创新是其最重要的导向。

(3) 不确定性

科研工作具有较高的不确定性和风险性。

(4) 长期性

科研工作通常需要较长的时间才能取得显著成果。

(5) 合作性

科研工作往往需要跨学科、跨部门甚至跨国界的协作。

(6) 社会服务性

科研型组织的研究成果不仅服务于组织自身的发展, 还对社会经济和科技进步具有重要的推动作用。

1.1.2 科研型组织在社会发展中的重要性

随着全球科技竞争的加剧, 科技创新已成为推动社会进步和经济发展的核心动力。科研型组织, 包括高校、科研院所、企业研发中心等, 作为科技创新的重要主体, 承担着基础研究、应用研究和技术开发等关键任务。这些组织不仅推动了前沿科学技术的突破, 还通过技术转移和产业化应用, 促进了经济的高质量发展。

1.1.3 科研型组织面临的挑战

尽管科研型组织在科技创新中扮演着重要角色, 但其发展也面临着诸多挑战[1]。首先, 全球科技竞争日益激烈, 科研型组织需要不断提升自身的创新能力和竞争力, 以在国际舞台上占据一席之地。其次, 科研工作的复杂性和不确定性增加了管理难度, 如何有效激励科研人员成为组织管理的关键问题。此外, 随着科技的快速发展, 科研型组织需要不断吸引和留住高素质的科研人才, 以保持创新活力。

1.1.4 传统激励机制的局限性

传统的激励机制, 如单一的薪酬激励和绩效考核, 已难以满足现代科研型组织的需求。科研人员的工作具有高度的知识性和创造性, 其需求不仅包括物质层面的报酬, 还包括职业发展、工作环境、个人成就感等非物质激励因素。然而, 当前许多科研型组织的激励机制仍然较为单一, 缺乏灵活性和个性化, 导致科研人员的积极性和创新能力未能充分发挥。

1.1.5 激励机制创新的必要性

为了应对上述挑战, 提升科研型组织的创新能力和竞争力, 激励机制的创新显得尤为重要。通过设计更加科学、合理、多元化的激励机制, 可以更好地满足科研人员的多层次需求,

激发他们的工作积极性和创新潜能。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

激励机制是组织管理中的一个重要课题，已有研究多集中在一般企业组织中，对于科研型组织这一特殊类型的组织，其激励机制的研究相对较少。本研究通过对科研型组织激励机制的探讨，能够为后续相关研究提供新的研究思路。有助于验证和拓展激励理论在不同类型组织中的适用性和有效性。

1.2.2 现实意义

科研型组织的核心任务是进行科学研究和技术创新，科研人员是科研型组织的核心资产，激励机制是激发科研人员创新积极性的关键因素[2]。通过创新激励机制，能够更好地满足科研人员的多样化需求，提高他们的工作满意度和忠诚度，从而激发他们的创新潜能，推动科研型组织的创新发展，增强其在国内外科技竞争中的竞争力。通过建立科学合理的激励机制，吸引和留住优秀科研人才，营造良好的科研环境和氛围，有助于科研型组织在不断变化的科技环境中保持稳定的发展态势，实现组织的可持续发展。

1.3 研究内容

本文的研究内容主要包括以下几个方面：
激励机制创新的理论基础：回顾和分析激

励理论、激励机制设计理论等相关理论，为激励机制创新提供理论支持。

科研型组织激励机制的现状分析：通过文献综述，分析当前科研型组织激励机制的现状，包括薪酬激励、职业发展激励、工作环境激励等方面，找出存在的问题。

科研型组织激励机制创新的必要性与可行性：通过分析科研型组织发展需求、科研人员激励需求、人才竞争挑的必要性和政策支持、组织文化及资源保障的可行性。

激励机制创新的思路与对策：结合科研型组织的特点和激励理论，提出激励机制创新的总体思路和具体对策，包括薪酬激励机制创新、职业发展激励机制创新、工作环境与氛围激励机制创新、绩效考核与评价激励机制创新等。

激励机制创新的保障措施：探讨实施激励机制创新的保障措施，包括组织保障、制度保障、文化保障和资源保障等。

2. 科研型组织激励机制的理论基础

2.1 激励机制的经典理论

激励机制是组织管理中的一个重要课题，旨在通过合理的设计和和实施，激发员工的工作积极性和创造力，从而实现组织目标[3]。下表是激励机制的经典理论，这些理论为科研型组织激励机制的研究提供了重要的理论基础，见表1。

表 1. 激励机制的经典理论

理论名称	提出者	核心观点	关键要素	局限性
需求层次理论	亚伯拉罕·马斯洛	人的需求分为从低到高的层级，只有低层次需求满足后，才会追求高层次需求。	生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求、自我实现需求。	忽视个体差异和文化差异；需求层级并非绝对递进，可能存在交叉或跳跃。
双因素理论	弗雷德里克·赫茨伯格	影响激励的因素分为“保健因素”（消除不满）和“激励因素”（产生满足感）。	保健因素：薪资、福利、工作环境、公司政策等； 激励因素：成就感、认可、责任感、晋升机会等。	样本局限性（基于工程师和会计师）；忽视外部环境对激励的影响；过于简化激励逻辑。
期望理论	维克多·弗鲁姆	激励强度取决于“期望”（努力→绩效）、“工具性”（绩效→奖励）、“效价”（奖励价值）的乘积。	努力与绩效的关联、绩效与奖励的关联、奖励对个体的吸引力。	假设个体理性，忽视情感因素；实际中三者的量化和关联难以精准衡量。
公平理论	约翰·亚当斯	员工通过对比自身与他人的“投入产出比”判断公平性，不公平时会调整行为。	投入（努力、技能、时间等）、产出（薪资、认可、晋升等）、参照对象（他人或自身历史）。	个体对“公平”的感知主观差异大；过度关注横向对比可能忽视个人成长。
强化理论	伯尔赫斯·斯金纳	行为的结果（强化物）会影响行为重复的概率，分为正强化、负强化、惩罚、消退。	正强化（奖励积极行为）、负强化（消除负面刺激鼓励行为）、惩罚（抑制负面行为）。	过度依赖外部强化可能削弱内在动机；惩罚可能引发抵触情绪。
目标设置理论	埃德温·洛克	明确、具体、有挑战性的目标能提升绩效，目标需被接受且有反馈。	目标的明确性、难度、可实现性、反馈机制、目标承诺。	目标难度过高可能导致挫败感；过于关注目标可能忽视过程中的学习和协作。

2.2 科研型组织激励机制的现状与问题

2.2.1 激励机制的现状

当前，科研型组织的激励机制在一定程度上

促进了科研工作地开展，但仍存在诸多问题。以下从薪酬激励、工作认可、职业发展等方面分析其现状及存在的问题。

(1) 薪酬激励

现状:目前科研型组织多采用以岗位级别为基础的薪酬体系,员工收入主要由工资、绩效和年终奖构成,科研奖励金额有限。部分科研型组织在薪酬分配上虽有向科研成果倾斜的趋势,但整体仍不够完善。

问题:薪酬分配制度不合理,忽视了对员工能力和贡献的科学评估,导致同一岗位不同能力和贡献的员工薪酬差异不明显,存在“平均主义”现象。薪酬结构单一,长期激励不足,缺乏股权、期权等长期激励手段,限制了员工薪酬的增长空间。

(2) 工作认可

现状:科研型组织普遍建立了绩效考核制度,但执行效果不尽理想。部分组织在绩效考核中引入了同行评议、成果导向等评价方式,但尚未形成完善的评价体系。

问题:绩效考核科学性不足,未能充分体现符合市场化规律的业绩导向的考核评价标准,也未根据市场变化、战略目标和岗位调整等因素进行动态优化。员工决策参与度不高,缺乏有效的信息反馈机制,上下级情感沟通不畅,导致绩效考核的激励效果大打折扣。

(3) 职业发展

现状:科研型组织为科研人员提供了一定的职业发展通道,如职称晋升、项目负责人等职位晋升机会。部分组织还设立了科研人员培训计划,以提升科研人员的专业技能。

问题:晋升机制不完善,缺乏明确的晋升标准和晋升条件,晋升程序不规范,存在晋升主要靠领导提名的现象。晋升通道不畅通,普通技术类岗位的技能型人才晋升机会较少,缺乏退出机制,导致基层岗位的科研人员晋升机会渺茫。

2.2.2 存在的问题

激励方式单一:目前科研型组织的激励方式多以物质激励为主,如薪酬、奖金等,而对非物质激励如荣誉激励、情感激励等重视不够。这种单一的激励方式难以满足科研人员的多样化需求,导致激励效果不理想。

激励效果不佳:由于激励机制设计不合理,导致激励效果不佳。例如,一些科研型组织的绩效考核制度不完善,无法准确评估科研人员的工作绩效,导致激励措施无法精准实施。

缺乏个性化激励:科研人员的需求存在差异,但目前的激励机制多采用“一刀切”的方式,未能充分考虑科研人员的个性化需求。这种缺乏个性化激励的机制,难以激发科研人员的工作积极性。

作积极性。

人员流失严重:由于激励机制不完善,导致科研人员的工作积极性受到一定影响,进而导致部分科研人员选择离开科研型组织,造成人才流失。

3. 科研型组织激励机制创新的必要性与可行性分析

3.1 必要性分析

3.1.1 科研型组织的发展需求

提升创新能力:在全球科技竞争日益激烈的背景下,科研型组织需要不断提升自身的创新能力,以在国际舞台上保持竞争力。创新不仅需要资金和设备的支持,更需要科研人员的积极参与和创造性思维。传统的激励机制往往难以激发科研人员的创新积极性,因此,创新激励机制成为提升科研型组织创新能力的关键。

适应科技发展:科技的快速发展对科研型组织提出了更高的要求。科研工作变得更加复杂、不确定和跨学科化,需要更加灵活和多元化的激励机制来适应这些变化。

实现战略目标:科研型组织通常有明确的战略目标,如推动基础研究、促进技术转化、培养高素质人才等。为了实现这些目标,需要通过创新激励机制来引导科研人员的行为,使他们的工作与组织的战略目标保持一致。

3.1.2 科研人员的激励需求

多层次需求:科研人员的需求不仅包括物质层面的报酬,还包括职业发展、工作环境、个人成就感等非物质激励因素[4]。传统的激励机制往往过于关注物质激励,忽视了科研人员的非物质需求,导致激励效果不佳。例如,科研人员对工作环境、团队合作和职业发展机会的需求往往比单纯的薪酬更为重要。

个性化需求:科研人员的背景、经验和职业目标各不相同,因此他们的激励需求也存在差异。传统的“一刀切”激励机制难以满足这种个性化需求,导致部分科研人员的积极性未能充分发挥。创新激励机制需要考虑科研人员的个体差异,提供个性化的激励方案。

职业发展需求:科研人员通常对职业发展机会非常关注,包括职称晋升、项目负责人机会、培训和进修等。然而,传统的激励机制往往在职业发展方面存在不足,导致科研人员的职业发展受到限制,进而影响他们的工作积极性和忠诚度。

3.1.3 人才竞争的挑战

吸引优秀人才:在当前激烈的科技竞争中,

科研型组织需要吸引和留住优秀的科研人才,以保持其在科研领域的领先地位。然而,传统的激励机制往往难以吸引到顶尖人才,因为这些人才不仅看重薪酬待遇,还对工作环境、研究资源和职业发展机会有较高的要求。创新激励机制可以提供更具吸引力的激励方案,帮助科研型组织在人才竞争中脱颖而出。

减少人才流失:人才流失是科研型组织面临的一个重要问题,尤其是优秀科研人员的流失,会对组织的科研能力和创新能力造成严重影响。通过创新激励机制,可以更好地满足科研人员的需求,提高他们的工作满意度和忠诚度,从而减少人才流失现象。

3.2 可行性分析

3.2.1 政策支持

国家政策导向:近年来,国家出台了一系列政策支持科研型组织的发展和 innovation,包括科研项目资助、人才引进、成果转化等方面。这些政策为科研型组织激励机制的创新提供了良好的外部环境。

地方政策支持:地方政府也纷纷出台相关政策,支持本地科研型组织的发展。例如,一些地方政府设立了科研创新基金,为科研型组织提供资金支持;同时,地方政府还通过税收优惠、土地政策等手段,鼓励科研型组织进行管理和激励机制创新。

3.2.2 组织文化

开放包容的文化:许多科研型组织具有开放和包容的文化,鼓励科研人员自由探索和创新。这种文化氛围为激励机制的创新提供了良好的内部环境。例如,一些高校和科研院所通过举办学术论坛、学术交流等方式,营造了良好的学术氛围,激发了科研人员的创新热情。

团队合作精神:科研工作往往需要跨学科、跨部门的合作,因此科研型组织通常具有较强的团队合作精神。通过创新激励机制,可以进一步增强团队合作精神,提高科研效率 and 创新能力。例如,通过设立团队奖励机制,鼓励科研人员之间的合作与交流。

3.2.3 资源保障

资金支持:科研型组织通常具备一定的资金实力,能够为激励机制的创新提供必要的资金支持。例如,科研项目资助、政府补贴、企业合作等渠道可以为科研型组织提供丰富的资金来源。通过合理分配和使用这些资金,可以设计和实施更具吸引力的激励机制。

人才支持:科研型组织汇聚了大量高素质

的科研人员和管理人才,为激励机制的创新提供了智力支持。这些人才不仅具备丰富的专业知识和技能,还具有创新意识和管理能力,能够为激励机制的创新提供理论和实践支持。

4. 科研型组织激励机制创新的思路与对策

4.1 创新思路

4.1.1 多元化激励

科研型组织的激励机制应综合运用物质激励和非物质激励手段,满足科研人员的多层次需求。物质激励包括薪酬、奖金、股权等,非物质激励包括职业发展、工作环境、荣誉激励等。通过多元化激励,可以更好地激发科研人员的工作积极性和创新潜能。

4.1.2 个性化激励

科研人员的需求存在个体差异,激励机制应充分考虑这些差异,提供个性化的激励方案。例如,对于年轻的科研人员,可能更关注职业发展机会和培训资源;对于资深科研人员,可能更注重荣誉和学术地位。通过个性化激励,可以提高激励措施的针对性和有效性。

4.1.3 动态激励

科研工作具有长期性和不确定性的特点,激励机制应具备动态调整的能力,以适应科研工作的变化。例如,根据科研项目的进展和成果,及时调整激励措施;根据科研人员的绩效表现,提供差异化的激励方案。

4.2 具体对策

4.2.1 薪酬激励机制创新

绩效薪酬体系:建立与科研成果和贡献挂钩的绩效薪酬体系,确保薪酬分配的公平性和合理性。绩效薪酬可以包括项目奖励、成果奖励、论文奖励等,鼓励科研人员产出高质量的科研成果。例如,对于取得重大科研突破或成果转化的科研人员,给予高额的绩效奖金。

长期激励机制:探索股权激励、期权激励等长期激励机制,让科研人员分享组织发展的红利[5]。长期激励机制可以增强科研人员的归属感和忠诚度,激励他们为组织的长期发展贡献力量。例如,对于核心科研人员,可以授予一定比例的股权或期权,使其在组织发展过程中获得长期收益。

薪酬结构调整:优化薪酬结构,增加绩效工资和奖励工资的比例,减少固定工资的比重。通过这种方式,可以更好地激励科研人员的工作积极性,提高薪酬的激励效果。

4.2.2 职业发展激励机制创新

多元化晋升通道:设计多元化的晋升通道,为科研人员提供更多的职业发展机会。除了传

统的职称晋升和职位晋升外,还可以设立技术专家、首席科学家等荣誉称号,为科研人员提供更多的职业发展路径[6]。例如,对于在某一领域具有突出贡献的科研人员,可以授予“首席科学家”称号,并给予相应的待遇和资源支持。

培训与发展计划: 提供丰富的培训资源,支持科研人员的职业成长。培训计划可以包括专业技能培训、管理技能培训、学术交流等,帮助科研人员不断提升自身能力和素质。例如,定期组织科研人员参加国内外学术会议、邀请知名专家进行讲座、提供在线学习平台等。

职业规划指导: 为科研人员提供职业规划指导,帮助他们明确职业目标和发展路径。通过职业规划指导,科研人员可以更好地了解自己的优势和不足,制定合理的职业发展计划,提高职业发展的针对性和有效性。

4.2.3 工作环境与氛围激励机制创新

营造舒适的工作环境: 提供舒适、开放的工作环境,激发科研人员的创新思维。例如,设计现代化的实验室、提供良好的办公设施、营造安静舒适的工作氛围等。良好的工作环境可以提高科研人员的工作效率和积极性。

增强团队合作精神: 鼓励团队合作,增强科研人员的归属感和认同感。通过建立跨学科、跨部门的科研团队,促进科研人员之间的交流与合作。例如,设立团队项目奖励、组织团队建设活动、开展学术交流会议等,增强团队凝聚力和合作精神。

建立良好的沟通机制: 建立上下级之间、部门之间良好的沟通机制,确保信息的及时传递和反馈。通过定期的沟通会议、一对一的交流、在线沟通平台等方式,及时解决科研人员在工作中遇到的问题,增强科研人员的满意度和忠诚度[7]。

4.2.4 绩效考核与评价激励机制创新

科学合理的绩效考核体系: 建立科学合理的绩效考核体系,注重过程与结果的结合。绩效考核应包括科研成果、项目进展、团队合作、学术贡献等多个维度,确保考核的全面性和客观性。

及时反馈与持续改进: 建立及时反馈机制,帮助科研人员了解自身表现和改进方向。通过定期的绩效反馈会议、书面反馈报告等方式,及时向科研人员反馈考核结果,并提供具体的改进建议。同时,根据反馈结果,持续优化绩效考核体系,确保其科学性和有效性[8]。

荣誉激励与表彰机制: 设立各类荣誉奖项,

表彰科研人员的优秀表现。荣誉激励可以包括科研成果奖、创新贡献奖、优秀团队奖等,通过公开表彰和奖励,增强科研人员的荣誉感和成就感。例如,每年举办科研成果表彰大会,对优秀的科研人员和团队进行表彰和奖励,激发他们的工作积极性和创新热情。

4.2.5 其他激励机制创新

荣誉激励: 设立各类荣誉称号和奖项,表彰科研人员的优秀表现。例如,设立“年度优秀科研人员”“科研创新奖”“杰出青年科学家”等荣誉称号,通过公开表彰和奖励,增强科研人员的荣誉感和成就感。

文化激励: 培育创新文化,鼓励科研人员勇于探索和创新。通过宣传创新理念、树立创新榜样、举办创新活动等方式,营造积极向上的组织文化氛围,激发科研人员的创新热情。例如,定期举办创新论坛、创新成果展示活动等,鼓励科研人员分享创新经验和成果。

工作生活平衡: 关注科研人员的工作生活平衡,提供灵活的工作时间和丰富的福利待遇。例如,实行弹性工作制、提供带薪年假、设立员工关怀计划等,帮助科研人员在工作和生活中找到平衡,提高工作满意度和生活质量[9]。

5. 科研型组织激励机制创新的保障措施

为科研型组织激励机制提供多维度的保障措施,有:一、提供组织保障,通过加强组织领导,成立专门的激励机制创新领导小组,负责统筹协调;完善组织架构,确保激励机制创新的顺利实施[10]。二、建立制度保障,制定和完善激励制度,明确激励机制的实施流程和标准;完善监督制度,确保激励机制的公平性和透明性。三、建立文化保障,培育创新文化,通过宣传、培训等方式提高科研人员对激励机制创新的认同感;营造积极向上的组织氛围,激发科研人员的工作热情[11, 12]。四、提供资源保障,确保激励机制创新所需的资金投入;引进和培养专业的管理人才,为激励机制创新提供智力支持。以上保障措施如图1所示:

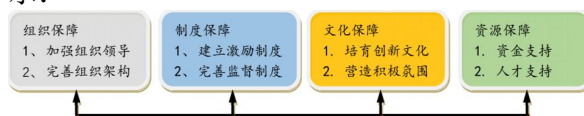


图1. 科研型组织激励机制创新的保障措施

6. 结论与展望

6.1 研究结论

本文通过对科研型组织激励机制的现状分析,结合激励理论,提出了科研型组织激励机制创新的思路与对策,并探讨了实施创新的

保障措施。研究得出以下结论:

(1) 激励机制创新的必要性: 科研型组织的发展面临诸多挑战, 传统激励机制已难以满足科研人员的需求。激励机制创新对于提升科研人员的工作积极性和创新能力, 推动科研型组织的可持续发展具有重要意义。

(2) 激励机制创新的可行性: 在政策支持、组织文化、资源保障等多方面因素的共同作用下, 科研型组织激励机制的创新具有较强的可行性。

(3) 创新思路与对策的有效性: 通过多元化激励、个性化激励、动态激励等创新思路, 结合具体对策, 如薪酬激励机制创新、职业发展激励机制创新、工作环境与氛围激励机制创新、绩效考核与评价激励机制创新等, 能够有效提升科研型组织的激励效果, 激发科研人员的工作积极性和创新潜能。

(4) 保障措施的重要性: 组织保障、制度保障、文化保障和资源保障等措施是激励机制创新成功实施的关键。通过加强组织领导、完善制度体系、培育创新文化和提供资源支持, 可以确保激励机制创新的顺利推进。

6.2 后续新方法新理论的应用设想

(1) 跨文化比较研究: 进一步开展跨文化比较研究, 分析不同国家和地区的科研型组织激励机制的差异和特点, 为我国科研型组织激励机制创新提供更广泛的参考。

(2) 大数据分析: 利用大数据技术, 收集和分析更全面的科研型组织激励机制数据, 通过量化分析方法深入研究激励机制与科研绩效之间的关系。

(3) 长期跟踪研究: 开展长期跟踪研究, 评估激励机制创新对策的长期效果, 为科研型组织的持续发展提供更有力的理论支持和实践指导。

(4) 多学科融合研究: 结合心理学、社会学、经济学等多学科理论, 深入探讨激励机制创新的内在机制和影响因素, 为科研型组织管理提供更全面的视角。

未来, 科研型组织激励机制创新将面临更

多的机遇和挑战。随着科技的快速发展和全球竞争的加剧, 科研型组织需要不断探索和实践更有效的激励机制, 以激发科研人员的创新活力, 推动科研工作的高质量发展。通过持续的理论研究和实践探索, 科研型组织激励机制创新将为我国科技创新战略的实施提供有力支持。

参考文献

- [1] (美)彼得·德鲁克,《卓越成效的管理者》,机械工业出版社,2023.
- [2] 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].《科学与科学技术管理》, 2011, 32(5): 144-149.
- [3] 张翔, 论激励机制在现代企业管理中的应用[J].投资与创业, 2023, 34(4): 110-112.
- [4] 程新生, 张时颖, 创新激励理论演进与展望[J].山东社会科学, 2024(3): 135-144.
- [5] 张晶, 新生代员工激励机制的构建与实践路径[J].人才资源开发, 2023(23): 79-81.
- [6] 王庆娟, 朱征, 张金成, 晋升公平概念及效用机制的探索[J].南开管理评论, 2023, 26(5): 157-171.
- [7] 王立剑, 代秀亮, 金蕾等, 人才头衔能否提升科技人才职业成就动机[J].《科技进步与对策》, 2020, 37(4): 153-160.
- [8] 石冠峰, 韩宏稳, 新生代知识型员工激励因素分析及对策[J].《企业经济》, 2014, 33(11): 62-66.
- [9] 刘健, 刘春林, 刘润刚, 高科技企业员工弹性工作时间的绩效研究[J].《科技管理研究》, 2015, 35(19): 119-124.
- [10] (美)彼得·德鲁克,《管理的实践》,机械工业出版社,2019.
- [11] (美)史蒂芬·P·罗宾斯, 蒂莫西·A·贾奇,《组织行为学精要》,机械工业出版社,2014.
- [12] 肖祥银,《管理心理学》,天津科学技术出版社,2018.