企业创新团队胜任特征与绩效关系研究（小二号黑体）

——以高端装备制造行业为例（四号黑体）

作者A1， 作者B2， 作者C1（小四号黑体）

（1.燕山大学 经济管理学院，河北 秦皇岛 066004；2.河北大学 管理学院，河北 保定 071002）（小四号楷体）

[摘 要]（五号黑体）高端装备制造业作为战略性新兴产业，对于国民经济的发展起着至关重要的作用。文章从高端装备制造业技术创新动力影响因素的角度构建了创新团队的胜任特征模型，包括团队资源保障能力、文化构建、规划协调、工作能力、自我发展、创新能力以及领导影响能力七个维度。在此基础上，引入心理契约作为调节变量，探究了高端装备制造业创新团队胜任特征与企业绩效的关系。通过运用AMOS17.0，对创新团队胜任特征与企业绩效关系进行了路径分析，验证了创新团队胜任特征对企业绩效有正向的促进作用；通过SPSS17.0软件，采用回归分析的方法，验证了心理契约在两者关系中起到调节作用；最后根据研究结果提出了给管理实践带来的启示。（五号宋体）

[关键词]（五号黑体）高端装备；技术创新动力机制；创新团队胜任特征；心理契约；企业绩效（五号宋体）

[中图分类号]（五号黑体）F272.92（五号）

[基金项目]（五号黑体）河北省社科基金项目“河北省高端装备制造企业创新导向与创新团队胜任特征匹配机制研究”（HB15GL011)（五号宋体）

[作者简介]（五号黑体）作者A（1958—），男，内蒙古呼和浩特人，燕山大学经济管理学院教授，博士生导师；作者B（1989－），女，河北石家庄人，河北大学管理学院硕士研究生；作者C（1977－），女，河北秦皇岛人，燕山大学经济管理学院讲师。（五号宋体）

一、引言（小四号黑体）

高端装备制造业作为战略性新兴产业，是国民经济发展的龙头产业，是处于产业链的核心环节，能创造高额价值的产业。它的创新活动具有投资规模大，研发周期长，技术关联性强，创新过程复杂，要求合作单位多，学科交叉领域广，需要的专业人才庞杂等特征。鉴于此，高端装备制造企业必然要对创新团队胜任特征提出不同于一般企业的创新团队胜任特征的要求，并且技术创新对于推动高端装备制造业的发展起着关键性的作用，而国内外关于高端装备制造业技术创新动力机制的研究还是比较少的，因此本文试图从高端装备制造业技术创新动力机制的影响因素入手，力图构建针对高端装备制造业的创新团队胜任特征模型，并在此基础上，探究创新团队胜任特征与企业绩效的关系。（五号宋体）

目前关于胜任特征与绩效关系的研究中，学者们大多是通过回归分析来直接确定两个变量的相关性，关于胜任特征对绩效的解释能力是否受到企业其他因素的影响，现有的研究较少，但也有学者根据不同个体的胜任特征模型引入人力资源策略作为调节变量，领导成员交换以及自我效能感作为中介变量来具体研究胜任特征影响绩效的过程。然而，管理者要想实现组织目标，不仅要强调组织的制度与规则，也要符合情理，了解和满足员工的心理需求。同样在高端装备制造业的发展中，要想通过创新团队的建设来提高企业绩效，也离不开这两种关系的制约，一个就是制度层面的约束，另一个就是心理层面的约束。如果心理契约水平发生了变化，那么势必会影响到员工对组织承诺的感知和理解，相应的员工对组织的态度和工作行为也会发生改变。这些变化也影响着成员胜任特征的发挥，进而影响企业绩效。因此，本文引入心理契约作为调节变量，进一步分析在不同的心理契约水平下创新团队胜任特征对企业绩效的影响关系。（五号宋体）

二、文献回顾与研究假设（小四号黑体）

（一）胜任特征（五号宋体）

胜任特征的概念是由哈佛大学教授McClelland(1973)首先提出的，并且掀起了无论是理论界还是实业界对胜任特征研究的热潮。他认为胜任特征包括知识、技能、能力、特质或者动机等方面，这些特征都是与工作绩效直接相关的，并且能够通过观测这些特征来预测其工作绩效。[1]这一概念的提出开创了胜任特征研究的先河，随后也得到了许多学者的认可，同样Spencer等也认为胜任特征是将高低绩效工作者区别开来所具有的个性特征，一般表现在动机、特性、态度、自我概念或者价值观等方面。[2]这与McClelland最初的研究类似，表明胜任特征不仅包括外显性的特征如专业知识和技能，更重要的是强调特质、动机、自我概念等内显性的特征，为我们建立创新团队胜任特征要素提供了理论支撑。之后Spencer还通过研究和总结提出了胜任特征的冰山模型和洋葱模型，更加形象地说明了胜任特征绝大部分是隐藏的内在特质。学者们除了对胜任特征概念的研究，还注意到对胜任特征的研究不能脱离实际的工作岗位和工作环境。王重鸣就提出过胜任特征是与工作情景联系的各项要素的有机结合，是人们适应工作或管理环境，产生具体绩效和成就的个体特征[3]。说明胜任特征也是动态变化的，不同的行业背景以及不同的工作任务特点对胜任特征都会提出不同的要求。因此，本文构建的创新团队胜任特征模型也将考虑到高端装备制造业的行业特征。（五号宋体）

（二）创新团队胜任特征模型（五号宋体）

关于创新团队胜任特征模型的研究，最早是从研究研发人员的胜任特征开始的。曹茂兴，王瑞旭(2006)通过行为事件访谈和问卷调查建立了企业研发人员的胜任特征模型，认为成就动机、概念性思维和分析性思维、团队协作精神、创新能力、专业知识和技术以及学习能力6项是企业研发人员胜任特征模型所包含的关键要素[4]。这为我们构建创新团队的胜任特征提供了借鉴。作为高端装备制造业的创新团队主要还是以技术的创新为核心进行各种创新活动，并且以团队成员个体胜任特征为基础，但并不是简单的加和。根据以上研发人员个体胜任特征模型，本文认为创新团队胜任特征要素也应该包括学习能力、思维能力、团队合作精神、创新精神、成就动机等。不同于国内学者的研究，近年来，国外学者从创新团队的不同类型构建了不同的创新团队胜任特征模型。Elise du Chatenier, Jos A. A.M. Verstegen等 (2010) 通过对开放型创新团队胜任特征概念的研究，认为开放型创新团队处理任务和挑战的胜任特征轮廓主要包括坚持不懈的精神、学习动机、自信心、紧迫感、乐于向他人学习等。 [5]Subin Im, Mitzi M. Montoya等提出影响生产型创新团队创造性的内外部因素，认为内部影响团队创新动力因素有社会凝聚力和上级身份，外部影响团队动力因素有市场导向的奖励系统、计划过程的形式化和鼓励冒险。Lameez Alexander, Daan Van Knippenberg基于目标导向对激进式创新团队进行了研究，强调创新团队的领导对于团队取得创新绩效是非常关键的。[7]总结以上关于开放型、生产型、激进式类型的创新团队胜任特征模型的研究，发现创新团队的建设不仅受到内部组织环境的影响，成员之间的相互影响，还受到企业外部环境的影响。即外部市场环境、内部成员个性特征、以及领导的影响力，都对创新团队整体胜任特征的构建产生影响。同样，高端装备制造业作为国家经济发展的重要支柱产业，不仅受到外部市场需求的影响，也受到国家政策的影响，当然内部组织环境也会对创新活动的实施产生影响，因此这些影响要素都会对创新团队的胜任特征提出相应的要求。这也是有别于一般企业创新团队胜任特征的影响要素。（五号宋体）

（三）技术创新动力机制（五号宋体）

本文的研究视角正是基于高端装备制造业的技术创新动力机制，影响其技术创新的动力因素势必会影响到创新活动的进展情况，而创新团队正是实施创新活动的核心推动力，因此，技术创新的动力影响因素会对创新团队成员的胜任能力提出相应的要求，比如技术轨道作为推动技术创新的动力，必然反映到创新团队的胜任特征上，即创新团队成员必须具有高水平的专业技术能力，才能更好地推动创新活动的进行，所以是对创新团队成员技术能力这一胜任特征维度提出了要求。基于这样的思路，建立了与高端装备制造业技术创新动力影响因素相对应的创新团队胜任特征模型。（五号宋体）

技术创新动力机制是指技术创新主体受到外在的和自身的激励与压力，根据以上高端装备制造技术创新动力机制的影响要素，以及团队胜任特征模型的研究，得到高端装备制造业创新团队胜任特征模型（表1）。（五号宋体）

表1 高端装备制造业技术创新动力影响因素对应的创新团队胜任特征（小五号黑体）

|  |  |
| --- | --- |
|  技术创新动力影响因素（共10个） |  创新团队胜任特征要求（共10个） |
| 企业外部团队因素 | 市场需求拉力 | 团队市场意识 |
| 市场竞争压力 | 团队竞争意识 |
| 政府政策支持 | 团队政策认知能力 |
| 技术发展推动 | 团队技术发展能力 |
| 企业内部团队因素 | 创新战略 | 团队战略思维能力 |
| 创新文化 | 团队文化构建能力 |
| 激励机制 | 团队自我激励意识 |
| 资源条件 | 团队资源管理能力 |
| 团队设计 | 团队建设能力 |
| 团队运作管理 | 团队管理能力 |

（三线表，表内文字小五号宋体）

（四）假设推演（五号宋体）

1.创新团队胜任特征与企业绩效关系（五号宋体）

从胜任特征的概念中可知，胜任特征本身就与绩效息息相关，是评价绩效的标准。但是不同的胜任特征维度对绩效有着不同的解释能力。冯明，纪晓丽，尹明鑫通过问卷调查和关键事件访谈法对重庆市几家大型制造企业进行了实地调查，建立了管理者胜任力的三元模型，包括思维能力、自我发展能力和学习运用能力，并且认为具备较高的思维能力能够有效地促进适应性绩效和周边绩效；自我发展能力对周边绩效有预测能力，但是效果不明显；而对整个绩效提高有影响的是学习运用能力。同样在创新团队胜任特征与绩效关系的研究中，也有学者证实了这一点。王红军在研究高层次高技术人才自主创新团队的建设问题时，指出团队所具有的职业化管理、创新平台建设、团队结构胜任特征是导致创新团队高财务绩效的重要因素，而创新团队优秀的领导人、合理的团队运作模式、创新型的组织文化胜任特征是导致创新团队高的非财务绩效的重要因素。（五号宋体）

 在复杂的工作情境中，尤其是在高端装备制造企业，对科研技术能力提出了更高的要求。外部市场的竞争以及政府政策的调整都影响着整个装备制造行业的发展。而在知识处理、加工、生产等经营活动中，创新团队所选择的具体行为方式以及行为动机就取决于团队成员的内隐以及外显的特征，即胜任特征。因此，创新团队胜任特征直接影响着团队成员的行为方式，而有效的行为又会影响团队成员的工作绩效。又因为企业绩效是若干个生产经营团队绩效的有机整合，所以创新团队高效率的产出也代表着企业绩效的不断提高。综上，创新团队胜任特征决定着团队成员的行为，团队成员行为的有效性影响着团队的绩效，团队绩效的整体提升最终促进企业绩效的提升。具体过程见图1。（五号宋体）

图1 创新团队胜任特征对企业绩效的作用过程（小五号黑体）

2.心理契约在创新团队胜任特征与企业绩效关系中的调节作用（五号宋体）

李原、孙健敏提出，管理者要重视心理契约对员工态度和行为的影响，尤其是人际关系责任方面。企业要想调动员工的积极性，使员工更好地为组织作出贡献，就应该提供良好的人际环境，关心员工的个人生活。Millward，Hopkins指出，关系型心理契约比交易型心理契约具有更好的预测力，尤其是在组织公民行为方面。这从侧面也说明了心理契约影响着创新团队的建设。杜娟通过对HR胜任特征与个人绩效的关系研究，发现在不同的心理契约实现水平下，HR经理的不同胜任特征之间表现出显著差异。①在高水平心理契约下，这些能力维度的表现越强，反之则越弱。

三、研究设计（小四号黑体）……

注释：（五号黑体，居右）

① 具体观点参见杜娟：《HR经历胜任特征与个人绩效的关系研究》，载《南京社会科学》2011年第9期第37页。（小五号宋体）

[参考文献]（五号黑体，居中）

[1] McClelland D C. Testing for competence rather than for intelligence[J]. American Psychologist, 1973, 28(1):1-14.

[2] Spencer L M, Spencer S M. Competence at work: models for superior performance[M]. New York: John Wiley & Sons, Inc,1993:102-109.

[3] 王重鸣. 心理学研究方法[M]. 北京:人民教育出版社,2000:72-73.

[4] 曹茂兴,王瑞旭. 企业研发人员胜任特征研究[J].技术经济与管理研究,2006(2):38-40.

[5] Elise du Chatenier, Jos A M Verstegen, Harm J A Biemans. Identifivation of competencies for professionals in open innovation teams[J]. R&D Management, 2010,40(3):271-280.（小五号宋体）

**On the Relationship between Innovation Team Competency, Psychological Contract and Performance——Taking high-end equipment manufacturing industry as an example**

(五号，加粗；英文字体为Times New Roman，下同)

HELIAN Zhiwei , YUAN Cuixin (五号)

（College of economy and management, YanShan University, Qinhuangdao 066004,China）(小五号)

**Abstract:**（小五号，加粗）High-end equipment manufacturing industry as a strategic emerging industry plays a vital role in the development of national economy……（小五号）

**Key words:**（小五号，加粗）high-end equipment; technological innovation dynamic mechanism; innovation team competency; psychological contract; enterprise performance（小五号）