

基于演化博弈的文化创意企业创意人才流失研究

黄 坤

新希望集团有限公司, 中国·四川 成都 510100

【摘要】阐述了文化创意企业创意人才流失的现状和原因, 从有限理性角度出发, 构建了文化创意企业与创意人才的演化博弈模型。运用演化博弈论分析博弈双方的复制动态方程和动态进化过程, 分析了不同情况下的演化稳定策略, 预测了博弈双方的长期稳定趋势。结果表明: 创意人才工资和创意企业给予创意人才的激励、培训以及因跳槽而采取的处罚措施是影响创意人才流失的重要原因, 文化创意企业必须通过采取针对性的措施才能有效地控制创意人才流失。最后提出了相关的管理建议, 为文化创意企业的人力资源管理提供理论和方法论上的指导。

【关键词】文化创意企业; 创意人才; 演化博弈; 人才流失

引言

从上世纪末开始, 文化创意产业和企业在全世界发达国家和地区快速发展并形成规模。我国从本世纪初逐步加大文化创意产业的发展力度, 支持文化创意企业快速成长。经过数年发展, 文化创意产业已具有一定的规模, 大量的相关企业在市场经济中崛起。但是, 在文化创意企业成长的过程中, 文化创意人才问题, 尤其是创意人才的频繁流动, 给文化创意企业的发展带来的巨大的压力和约束。在市场经济条件下, 企业间技术和市场的竞争最终都体现为人才的竞争, 对于人才依赖性极强的文化创意企业更是如此。但是由于文化创意企业工作强度大, 人员流动性强, 随着市场和企业间人才争夺的局面愈演愈烈, 文化创意企业人才流失问题已变得越来越严重。对于文化创意企业而言, 如何进行有效的人力资源, 尽量避免和减少创意人才的流失, 成为文化创意企业快速可持续发展的重要课题。

1 研究现状与理论提出

创意人才在文化创意企业中常担任要职, 掌握核心技术, 管理不当易致流失。Ferguson(1986)区分了主动与被动离职, 强调主动离职为企业不愿见的人才流失主要形式。March和Simon(1958)指出, 离职的合理性和容易性为关键推动因素。Solinger等(2008)认为组织承诺对员工行为有预测作用。叶仁荪、郭耀煌(2003)研究了离职的模型, 强调组织与员工相互作用。胡志仁、磨玉峰(2006)则通过博弈理论分析了绩效管理对员工积极性的影响。陈万思(2011)等提出行动学习方法以提升企业人力资源管理成效。周爱学(2011)关注中层管理者发展问题, 提出对策。刘月轩、兰红霞(2013)研究了企业文化与高层次人才流失的关系。

近年来, 创意人才流失动机转向追求职业抱负和个人价

值(王昕旭, 2015)。优秀企业文化和培训对吸引和留住人才至关重要, 但一些文化创意企业缺乏良好氛围、激励机制和培训机制, 导致人才满意度和忠诚度降低。

文化创意企业与创意人才的决策相互影响, 市场经济下双方均为经济主体, 追求收益最大化。双方决策可视为博弈, 博弈论模型可合理化决策过程(张维迎, 2007)。然而, 现有研究未考虑有限理性, 演化博弈为处理有限理性博弈策略的有效工具(张维迎, 2007)。因此, 本文建立演化博弈模型, 分析文化创意企业与创意人才的行为策略演化, 探讨人才流失原因及企业应对措施, 以激发创意人才积极性, 对文化创意企业可持续发展及人才个人价值实现具有现实意义。

2 创意人才流失演化博弈模型假设

在文化创意企业中, 企业与创意人才之间存在博弈, 各自有不同的策略: 企业可选择监督培养或不监督培养人才; 创意人才则可选择留职或离职。双方策略和收益不对称, 具体支付矩阵如表1所示。

表1 文化创意企业与创意人才博弈模型

文化创意企业	创意人才	
	离职 x	留职 $1-x$
监管培养 y	$I - A - N - M$ $F - I + M$	$R - N - M - C$ $M + C$
不监管培养 $1-y$	$-A$ F	$pR - C$ C

在表1中, 创意人才为文化创意企业创造的效益为 R , 如果企业对创意人才不实施监督和培养, 则创意人才为企业创造的效益为 pR , 其中 p 为创意人才在不监督培养情况下对企业的贡献系数, 其中 $0 < p < 1$ 。创意人才的基本

薪酬为 C 。创意人才的流失对企业带来的损失为 A 。由于各方面条件限制，文化创意企业以概率 y 对人才实行监管培养，以概率 $1-y$ 对人才不实行监管培养；创意人才以概率 x 选择离职，以概率 $1-x$ 选择留职。 F 为离职后新企业或者新工作给创意人才带来的效用。创意人才离职的成本为 I ，其包括罚金及其他的要求。对于文化创意企业而言，要尽可能弥补损失且给创意人才离职设置障碍。 N 为增加员工及创意人才对企业文化的认可度所付出的成本。 M 为文化创意企业为增添员工及创意人才工作激情与能力所付出的培训成本。

3 创意企业与创意人才演化博弈分析

文化创意企业及创意人才策略的学习和动态调整速度不快，在运用演化博弈进行分析时，可以利用其复制动态对文化创意企业和创意人才的互动博弈进行分析。

3.1 文化创意企业演化博弈复制动态及稳定策略

从表1可知，文化创意企业实施监管培养的期望收益为：

$$u_1 = x(I - A - N - M) + (1-x)(R - N - M - C) \quad (1)$$

而采取不监管培养的期望收益为：

$$u_2 = x(-A) + (1-x)(pR - C) \quad (2)$$

则文化创意企业的平均期望收益为：

$$\bar{u} = yu_1 + (1-y)u_2 \quad (3)$$

复制动态方程为：

$$F(y) = \frac{dy}{dt} = y(u_1 - \bar{u}) = \quad (4)$$

$$y(1-y)[(1-p)Rx + Ix + R - N - M - pR]$$

令 $F(y) = \frac{dy}{dt} = 0$ 可得其可能的稳定状态为：

$$y_1 = 0, y_2 = 1, x = \frac{(p-1)R + N + M}{(1-p)R + I} \quad (5)$$

由演化稳定策略的性质可知，当 $F'(y^*) < 0$ 时， y^* 为演化稳定策略。

当 $x = \frac{(p-1)R + N + M}{(1-p)R + I}$ 时， $F(y)$ 始终为0。此时，创意人才留职的可能性达到 $x = \frac{(p-1)R + N + M}{(1-p)R + I}$ 时，企业实施监管培养和不实施的初始比例都是稳定的。

当 $x \neq \frac{(p-1)R + N + M}{(1-p)R + I}$ 时，复制动态方程有两个平衡点 $y_1 = 0, y_2 = 1$ 。

当 $x > \frac{(p-1)R + N + M}{(1-p)R + I}$ 时， $F'(1) < 0$ ，即 $y_2 = 1$

为演化稳定策略。经过长期反复博弈，有限理性的文化创意选择实施监管培养策略。

当 $x < \frac{(p-1)R + N + M}{(1-p)R + I}$ 时， $F'(0) < 0$ ，即 $y_1 = 0$

为演化稳定策略。经过长期反复博弈，有限理性的文化创意企业选择不实施监管培养。

3.2 创意人才的演化博弈复制动态及稳定策略

从表1可知，创意人才离职时的期望收益为：

$$n_1 = y(F - I + M) + (1-y)F \quad (6)$$

而创意人才留职时的期望收益为：

$$n_2 = y(M + C) + (1-y)C \quad (7)$$

则创意人才的平均期望得益为：

$$\bar{n} = xn_1 + (1-x)n_2 \quad (8)$$

创意人才的复制动态方程为：

$$H(x) = \frac{dx}{dt} = x(n_1 - \bar{n}) = x(1-x)[F - yI - C] \quad (9)$$

令 $H(x) = \frac{dx}{dt} = 0$ 可得以下稳定状态：

$$x_1 = 0, x_2 = 1, y = \frac{F - C}{I} \quad (10)$$

由演化稳定策略的性质可知，当 $H'(x^*) < 0$ 时， x^* 为演化稳定策略。

当 $y = \frac{F - C}{I}$ 时， $H(x)$ 始终为0。即当文化创意企业实施监管培养的力度达到 $y = \frac{F - C}{I}$ 时，创意人才离职的可能性都是稳定的。

当 $y \neq \frac{F - C}{I}$ 时，复制动态方程有两个平衡点 $x_1 = 0, x_2 = 1$ 。

当 $y > \frac{F - C}{I}$ 时， $H'(0) < 0$ ，即 $x_2 = 0$ 为演化稳定策略。

对于创意人才而言，留职为最佳策略。

当 $y < \frac{F - C}{I}$ 时， $H'(1) < 0$ ， $x_1 = 1$ 是演化稳定策略。此时对于创意人才而言，离职为最佳策略。

4 博弈结果分析

令 $x^* = \frac{(p-1)R + N + M}{(1-p)R + I}$ ， $y^* = \frac{F - C}{I}$ ，绘制文化创意企业和创意人才的复制动态和博弈趋势，如图1所示。

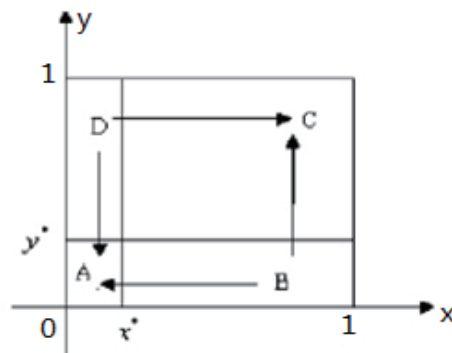


图1 文化创意企业和创意人才博弈相位图

从图1可以看出,在文化创意企业和创意人才博弈中, $x=1, y=1$ 和 $x=0, y=0$ 是博弈的两个进化稳定策略。文化创意企业和创意人才双方在开始时各自的策略的比例决定了双方的博弈发展状态。

当双方的最初状况在区域C时,文化创意企业和创意人才双方博弈会收敛到 $x=1, y=1$,即高度的监管培养却伴着高的离职率;

当双方的最初状况在区域A时,文化创意企业和创意人才博弈会收敛到 $x=0, y=0$,即文化创意企业不实施监管培养,但是创意人才离职率很低。这是企业最愿意看到的情况。

当文化创意企业和创意人才初始状态在区域B或D时,双方的演化的方向是不确定的,有可能进入到区域A,也有可能进入到区域C。

(1)对于文化创意企业而言,设置的人才离职成本 I 越高,会使得 y^* 减小,企业实施激励和监管培养的概率就越低,当然会导致创意企业越来越不重视人才的培养和激励;其次, F 增多,则 y^* 增大,即在新企业或者新工作给创意人才带来的效用增大时,为了留住人才,企业实施人才激励和监管培养的概率会增加。同时,创意人才的基本薪酬 C 的提升会使得 y^* 减小,企业实施激励和监管培养的概率就越低,当然会导致创意企业越来越不重视人才的培养和激励。人才离职成本 I 和基本薪酬 C 的提升都会进一步留住人才,使得企业实施激励和监管培养的概率降低。

(2)对于创意人才而言,设置的人才离职成本 I 的增加会使得 x^* 减小,进而降低创意人才的离职率。创意企业为增加员工及创意人才对企业文化的认可度所付出的成本 N 及为增加员工及创意人才工作激情与能力所付出的培训成本 M 的增加并不一定会降低离职率,相反极有可能是的创意人员在能力提升之后增加了离职的可能性。所以,企业激励机制和培养机制作用是有限的。如果人才离职成本 I 的设置和企业为增加员工及创意人才对企业文化的认可度所付出的成本 N 及为增加员工及创意人才工作激情与能力所付出的培训成本 M 的增加能够共同起作用,就可以使得创意人才不但获得企业文化的认同感和认可,同时其也受到企业制度的制约,使得离职的可能性大大降低。

另外,由于 $x^* = \frac{(p-1)R+N+M}{(1-p)R+I}$,创意人才在不监督培养情况下对企业的贡献度的存在,使得其在不监督培养情况下对企业的贡献度 p 越大,其离职的可能性就越大;贡献度越小,离职的可能性就越小。这恰好反映了在一个没有激励、监管和培养的企业中,个人能力较强且对企业做出较大贡献的创意人才更可能选择离职。

5 研究结论与展望

5.1 小结

我国文化创意企业起步较晚但发展迅速,近年来对创意人才的研究在量和质上均有显著提升,已从理念层面转向实际应用,并取得一定深度成果。然而,关于创意人才流失的研究仍处起步阶段,系统性和深入性不足。创意人才频繁流动给文化创意企业带来巨大压力和限制,是当前研究的局限。

5.2 对未来工作的建议

本文从有限理性视角,运用博弈论和演化博弈论,深入探讨了文化创意企业与创意人才之间的动态关系,并针对企业如何减少创意人才流失提出了策略建议。研究发现:

(1)创意人才的流失与企业的薪资水平、监管培养力度、跳槽处罚措施紧密相关,同时新工作预期收益也是影响因素之一。(2)为促进长远发展,企业应提升创意人才的基本工资,加强激励措施,加大对跳槽行为的处罚,并优化监管培养流程以降低成本。(3)尽管企业的激励和监管培养机制有一定作用,但其效果有限。因此,企业还需通过制度性约束,如设置罚金等,来有效限制人才流失。

(4)企业应实施必要的监管,并注重情感化管理,通过营造积极的企业文化,树立员工共同的价值观和行为准则,从制度和情感两方面共同维系创意人才的忠诚度。

参考文献:

- [1]Ferguson, G.H., Ferguson, W.J..Distinguishing Voluntary From Involuntary Nurse Turnover. Nursing Management, 1986, 17: 43-44.
- [2]March, J.G. and Simon, H.A..Organizations. New York, Wiley, 1958.
- [3]Solinger, O.N., Van Olffen, W., Roe, R. A. Beyond the three component model of organizational commitment. Journal of Applied Psychology, 2008, 93(1): 70-83
- [4]叶仁荪,郭耀煌.企业员工离职的博弈分析模型[J],系统工程,2003(3):87-90.
- [5]胡志仁,磨玉峰.企业人才流失的博弈分析[J].桂林电子科技大学学报,2006(6):506-509.
- [6]陈万思,郝聚民,潘奇琦.基于行动学习解决企业人才流失问题[J].中国人力资源开发,2011(10):50-53.
- [7]周爱学.企业中层管理者的发展与保留对策研究[J].中国人力资源开发,2011(12):26-28.
- [8]刘月轩,兰红霞.企业文化与高层次科技人才流失的关系研究[J].中国统计,2013(4):47-48
- [9]王昕旭.基于博弈论视角的科技人才引进管理与流失预防研究[J].2015,01:99-104.