

# 《中国人力资源开发》2019年投稿指南

**1. 基本要求。**来稿应是未在其他期刊发表过的作品,系作者与其合作者独立研究完成的作品,内容不得涉及国家机密,也无任何违法、违纪和违反学术道德的内容。来稿应能反映该学术领域的最新进展与水平。建议来稿字数在13000字以上;参考文献以近三年的国内外最新文献为主。研究中用到的量表题目或实验材料需以附录形式附在文后,以供审查。

**2. 来稿范围。**本刊设有专题研究、组织行为、人力资源、案例研究、劳动关系、政策研究、开发技术等常规性栏目,并会不定期推出如理论探索、实践创新等栏目。本刊接收人力资源开发和管理、组织行为学、劳动关系、劳动经济以及相关学科的投稿。作为人力资源管理学科的国字号杂志,本刊特别欢迎理论与实践相结合的研究成果,偏好于发表那些既能“顶天”又能“立地”,对中国组织管理实践有启示意义的好研究。

**3. 投稿方式。**本刊全部采用网络投稿系统。网络投稿链接: <http://www.chrdm.com/>(杂志官网)或<http://zrzck.chinajournal.net.cn/>(知网投稿系统)。

**4. 引用规范。**本刊正文引用采用APA格式(著者-年份制),不采用上标格式。请来稿采用“(作者XXX,年份)”、“(作者1XXX & 作者2XXX,年份)”、“(作者1XXX,作者2XXX, & 作者3XXX,年份)”或“(作者1XXX等,年份)”的引用形式。所引文献为中文文献时,XXX为作者全名;所引文献为英文文献时,XXX为作者的姓(Last Name)。作者人数2人及以下时,每次出现均需列出所有作者姓名;作者人数3-5人,仅第一次出现时需要列出所有作者姓名,再次出现时仅注明“第一作者姓名等”即可;作者人数在6人或以上时,第一次出现即注明“第一作者姓名等”即可。请来稿务必遵循此规范,格式不规范的来稿将不予进入审稿环节。具体请登录官网或投稿系统公告栏参阅《中国人力资源开发引用和参考文献格式规范》。

**5. 参考文献。**参考文献必须是正文实引的文献,并按作者姓氏拼音排列。如同时包含中、英文文献,按照先中文、后英文的顺序排列。来稿务必确保文中引用与文末参考文献一一对应。本刊参考文献示例如下。请来稿务必遵循此规范,以免因格式审查而耽误您的宝贵时间。具体请登录官网参阅《中国人力资源开发杂志引用和参考文献格式规范》。

(1) 期刊文章(注意期刊名和卷号需要斜体;卷、期、起止页码均需完备)

周金帆,张光磊.(2018).绿色人力资源管理实践对员工绿色行为的影响机制研究——基于自我决定理论的视角.《中国人力资源开发》,35(7),20-30.

Foulk, T. A., Lanaj, K., Tu, M. H., Erez, A., & Archambeau, L. (2018). Heavy is the head that wears the crown: An actor-centric approach to daily psychological power, abusive leader behavior, and perceived incivility. *Academy of Management Journal*, 61(2), 661-684.

Weiss, M., & Morrison, E. W. (in press). Speaking up and moving up: How voice can enhance employees' social status. *Journal of Organizational Behavior*. DOI: 10.1002/job.2262.

(2) 著作(注意书名需要斜体)

唐绪军.(1999).《报业经济与报业经营》.北京:新华出版社.

Bryk, A. S., Raudenbush, S. W. (2012). *Hierarchical Linear Models*. London: Sage.

(3) 著录析出文献(注意著录名需要斜体)

张岩,徐飞,奚恺元.(2012).实验研究方法.陈晓萍,徐淑英,樊景立(编).《组织与管理研究的实证方法》(pp.147-177).北京:北京大学出版社.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn. (Eds.), *Positive organizational*

*scholarship: Foundations of a new discipline* (pp.241-261). San Francisco: Barrett-Koehler.

(4) 硕博学位论文

郭志刚.(2007).《无边界组织下雇佣关系研究》(博士学位论文).成都:西南大学.

Schmidt, L. L. (2006). *Self-reported emotional intelligence as an indicator of social exchange quality at work* (Unpublished doctoral dissertation). Houston: University of Houston.

(5) 会议论文

邢璐,林钰莹,何欣露,彭坚.(2016,11月).《理性与感性的较量:胜任型领导影响下属绿色行为的双路径探析》.中国人力资源开发杂志2016年学术会议,石家庄,中国.

Dan, S. C., Marinova, S. V., Dyne, L. V. (2008, August). *Should I do it or not? An initial model of cognitive processes predicting voice behaviors*. Paper Presented at the Annual Meeting of Academy of Management, Montréal, Canada.

**6. 注释规范。**如文中有注释,一律采用数字上标形式,并以脚注的形式插入文稿中相应页面底部。

**7. 图表规范。**来稿若含数学公式、图表,请务必保证其中的符号、数字、文字、图线清晰规范,以便本刊排录时直接按原样制作。图表请勿使用彩色和阴影背景,图表请标明名称和资料来源,表格一般应采用三线开放式。注:假设检验的实证文章研究结果部分,非标准化回归系数用 $b$ ,标准化回归系数用 $\beta$ ;此外, $M, SD, r, b, \beta, df, p, ns$ 等符号需要斜体,但希腊字母( $\alpha, \chi^2, \eta^2$ )都不需要斜体。

**8. 审稿周期。**本刊审稿周期一般是三个月。所有来稿均经过“初审—外审—退修—编委会”的处理流程,其中外审和退修环节可能反复出现。编辑部每月定期将通过初审的文章送交匿名外审,外审周期通常为15~30天;外审审回后,编辑部会向作者反馈外审意见。如果超过三个月未接到任何通知,作者可自行处理,但请向编辑部确认。由于编辑部人力有限,对未通过初审的来稿将无法一一回复,请作者谅解。注:投稿系统可能会存在一些漏洞,导致一些退回稿件无法在系统上显示;退回稿件若2个月未处理,请邮件或电话联系编辑部(hrdc1984@126.com)。

**9. 修改稿要求。**初审、外审、复审和终审每个环节,都可能会要求作者修改稿件。作者提交的修改稿要有修改说明放在稿件首页,且修改说明需针对审稿意见逐条回复,并用不同颜色字体将修改内容标出。经过多次修改的修改稿应保留历次的修改说明。

**10. 论文推介与评优。**为鼓励和奖励高质量学术论文的发表,本刊将通过官方微信公众号推介精炼版本的已发表论文,欢迎被录用论文的作者将论文修改为1000字左右的“刊文精选”。自2018年起,本刊将根据引用率、转载率、学术影响力等指标,评选奖励上一年度的优秀论文,敬请各位作者关注和积极参评。

**11. 版权问题。**(1)作者在投稿时须承诺“专投贵刊,绝不—稿多投”。若经发现—稿多投,本刊将不再刊发其作品。(2)《中国人力资源开发》不收审稿费、版面费,也不支付稿费。(3)文章在《中国人力资源开发》发表后,其版权归《中国人力资源开发》杂志社所有。若作者希望将文章用于商业用途(例如以书籍或网络形式重新出版其文章),需获得《中国人力资源开发》杂志社的书面许可。文章正式刊发后,作者可联系编辑部发行部办理纸质期刊的快递事宜。

**12. 重要声明。**为维护广大作者、读者的利益和《中国人力资源开发》的声誉,本刊特此声明:本刊没有委托任何中介单位或个人为本刊组稿。对未经允许以《中国人力资源开发》编辑部名义约稿、组稿、征稿而引发的相关问题,编辑部不承担任何法律责任,并保留追究其相关责任人法律责任的权利。请广大读者和作者提高警惕,严防上当受骗。