

《中国人力资源开发》2017 年 1 月-12 月摘要集



中国人力资源开发

Human Resources
Development of China

目录

专题研究栏目	9
1 月 责任型领导的理论与实证研究	9
006 责任型领导：概念、测量、前因与后果	9
016 责任型领导的双刃剑效应：一个整合理论模型	9
023 责任型领导与员工绩效：社会学习还是戏剧表演？	9
031 理性与感性的较量：责任型领导影响下属绿色行为的双路径探讨	10
2 月 职业发展与适应	10
006 职业转换：概念、测量、成因与影响	10
016 前瞻性人格、职业适应力与员工职业成长：工作自主性的调节作用	10
024 P-O 匹配对新入职员工职业适应性的影响：P-G 匹配的中介效应	11
032 护理人员的职业压力与职业倦怠研究：基于某老年病医院的案例分析	11
3 月 工作重塑研究	12
006 工作设计革命：工作重塑的研究进展及展望	12
018 社会学习理论视角下领导- 下属之间的工作重塑传递效应研究	12
028 何时“寸有所长”：组织支持感调节下员工自恋人格对 工作塑造的影响	12
4 月 员工离职研究	13
006 员工离职研究综述与展望	13
015 组织嵌入与职业嵌入对任务绩效的影响——离职意愿的中介作用	13
022 外资企业“玻璃天花板”与本土员工离职倾向：易变性职业生涯的调节效应	13
032 领导反馈环境对员工离职倾向的影响：以职业适应能力为中介	14
039 新生代员工的工作价值观构成及对留职意愿的影响研究	14
047 企业社会责任对酒店员工离职倾向影响研究：组织认同的中介作用	15
5 月 职业生涯构建	15
006 无边界职业生涯时代不同代际员工组织承诺的影响因素	15
018 员工就业能力、职业自我效能感、工作不安全感对主观职业生涯成功的影响	15
029 职业成功观与生涯适应力：一个多步多重中介模型	16

037	大学生职业决策困难：水平、人口学特征及传记性影响因素——一项探索性研究	16
6月	组织中的情绪情感	17
006	工作特征影响员工情绪幸福感的机制研究：心理脱离的中介效应	17
014	科技企业组织情绪能力影响研发员工创新的中介机制研究	17
023	管理者情感依恋对变革支持的影响研究	17
034	快乐的音乐对合作行为的影响：情绪的中介作用	18
7月	员工追随新探	18
006	个体人格特质对追随行为的影响：一个调节的中介模型建构	18
016	内隐追随对员工创新行为的影响：领导支持和内部动机的作用	18
025	中国情境下内隐追随理论的建构与测量	19
038	追随力视角下的员工挑战行为内涵及其多样性：一项质性探索	19
8月	工作压力	20
006	员工角色超载对非伦理行为的影响：情绪耗竭的中介作用与组织支持的调节作用	20
016	二元工作压力情境下感知深层差异对员工创造力的影响	20
025	工作时间压力对主观幸福感的倒U型影响——基本心理需求满足的中介作用	21
036	补偿还是自主：互联网技术嵌入与工作压力作用机制变迁研究	21
9月	负向领导前因探索	21
006	上司为何会辱骂你？解析辱虐管理的产生机制	22
022	关系视角下工作绩效如何影响领导辱虐行为——一个有调节的中介模型	22
034	管理者的自恋特质会诱发破坏性领导行为吗？——道德脱离和政治技能的作用	22
10月	人力资源管理研究前沿	23
006	人力资源管理强度的研究回顾及在中国情境下的理论框架建构	23
016	可持续人力资源管理研究：实践体系与理论模型	23
028	高承诺人力资源管理实践对亲组织非伦理行为的影响——组织支持感的中介作用与道德认同的调节作用	24
11月	领导力与创造力	24
006	虚拟团队变革型和交易型领导对团队创造力的影响机理：共享领导视角	24
017	幽默型领导对员工创造力的作用机制研究：基于社会交换理论的视角	25
032	道德型领导能提升员工创新行为吗？——内部人身份感知和垂直集体主义的作用	25
043	共享领导与员工创造力：一个被调节的中介模型	25
12月	薪酬研究前沿	26
006	团队薪酬差距和激励强度：测量、影响因素及作用机制	26
019	激励还是抑制？高管薪酬差距影响企业绩效的边界条件——人力资本破产成本视角下企业负债和通货膨胀的作用	26
033	延时支付还是及时支付？工资支付时间对薪酬满意度、任务绩效的影响	27
组织管理栏目		27
1月		27
042	组织中的换位思考：回顾与未来展望	27
052	表面和谐：概念、测量及研究进展	28

059	越多安全感, 越少加班? 工作安全感与核心自我评价对加班行为的影响	28
066	组织如何从雇员易变职业观中获益: 个体生涯建构的视角	29
2 月		29
041	牺牲小我, 成就大我: 自我牺牲型领导研究述评	29
052	外派回任人员知识转移: 内涵、分类、前因与效果	29
062	学习敏锐度: 概念、测量、研究进展与热点争议	30
072	雇主品牌: 概念、结构、影响因素和实施效果	30
3 月		30
038	直线经理的人力资源管理认知、职责与效能: 研究回顾与展望	30
049	目标内容理论的研究进展与应用展望	31
057	团队社会网络研究述评与展望	31
069	家长式领导的有效性: 来自 Meta 分析的证据	32
081	导师指导关系类型及其在未来工作自我与主动职业行为间的调节作用: 一个潜在剖面分析	32
090	感知到晋升的员工会更加的无私吗? 晋升感知与组织公民行为关系的实证研究	32
4 月		33
055	组织中的双面娇娃: 二元领导的概念结构与作用机制	33
066	多层次视角下的心理安全研究评述	33
076	自恋型领导会诱发工作场所越轨行为吗? ——来自道德推脱和道义不公平理论的解释	34
084	责任型领导、社会资本与企业创新强度: 一项基于大数据的研究	34
5 月		35
046	组织情境中矛盾体验研究述评	35
057	反馈反应的相关研究述评与展望	35
069	资历过高感知与组织公民行为: 组织自尊和心理脱离的作用	35
6 月		36
045	从“好士兵”到“坏苹果”: 组织中道德许可研究述评	36
055	职场幽默研究新取向: 多层次视角	36
064	必要条件分析方法的介绍与应用: 一个研究实例	37
7 月		37
050	融入型领导对新员工社会化影响机制研究: 基于构建主义的视角	37
059	建设性批评和破坏性批评对个体心理健康影响的实验研究	37
072	规范性创新期望如何影响员工创新? 一个基于“我想”、“我能”的中介效应研究	38
8 月		38
049	团队冲突视角下的团队规模与管理绩效: 来自数值仿真与问卷调查的两项证据	38
059	他山之石可以攻玉: 间接社会网络对员工创造力的影响	39
071	员工建言能提高工作 绩效吗? 建言采纳与自我效能感的作用	39
9 月		39
045	职业高原对基层公务员在职行为的影响——基于公平与归因的视角	39
058	核心自我评价、职业探索与职业生涯规划: 主动性人格的调节作用	40
070	求助越多, 适应越好? 新员工求助频率、求助行为类型与组织社会化	40

081 工作- 家庭平衡型人力资源管理实践对员工绩效的影响: 工作繁荣与真实型领导的作用	41
10 月	41
040 睡眠与工作: 孰因孰果? ——管理学视角下的员工睡眠研究述评与展望	41
052 谦卑型领导为何能提高员工绩效? 领导-成员交换和组织自尊的多重中介作用	42
064 主动的员工更具创造力吗? 知识探索的中介作用与信任领导的调节作用	42
11 月	43
054 创业导向与企业绩效: 制度环境和市场环境的调节作用	43
065 情绪、希望感与工作投入: 来自经验取样法的证据	43
076 阻断性压力源与工作- 家庭冲突: 谦卑和学习目标导向的调节作用	44
12 月	44
47 团队过程研究十年回顾: 2008 至 2017	44
60 未来工作自我、求职目标清晰度与求职行为: 环境支持、环境阻碍的调节作用	45
73 工作- 家庭关系对工作绩效的影响: 交叉观还是匹配观? ——来自元分析的证据	45
开发技术栏目	46
1 月	46
074 供给侧改革背景下国有企业薪酬管理问题分析与对策建议	46
083 刻板印象对考官评分偏差的影响: 考官决策方式的调节作用	46
2 月	47
082 评估者故意误差来源分析	47
089 基于游戏化思维的员工培训模式研究评述	47
097 矩阵式人才价值评价体系 (M-EVE): 基于多价值要素耦合的人才价值评价工具	48
105 基于岗位一体化的团队绩效考评体系构建: 以某国有供热公司为例	48
3 月	48
106 企业人力资源管理嵌入式风险防控技术应用研究	49
4 月	49
092 教练对绩效提升的作用机制及其应用	49
101 员工的外派动机及国际人力资源管理政策匹配性——以中国银行为例	49
5 月	50
079 从信息化人力资源管理到大数据人力资源管理的演进——以腾讯为例	50
089 匹配视角的组织职业生涯管理——X 公司 OCM 服务	50
6 月	51
075 基于成本控制的人力资源管理研究——以美的集团为例	51
084 通过团队自省促进制造业的 6S 管理的组织干预研究	51
7 月	52
084 中国女性经理人 Women-only 管理培训体系的构建探析	52
092 基于互联网的人力资源共享服务中心服务模式研究	52
8 月	52
083 目标融合视角下分享经济时代企业人力资源管理新思维	52
089 强制分布评价法有效性的研究述评与展望——如何提高强制分布评价法的有	

效性.....	53
099 神经人因学：培训效果评估新方法.....	53
9 月.....	54
097 企业社会责任经理：角色、职责和胜任能力.....	54
110 企业招聘中的面试作伪行为及其应对策略.....	54
10 月.....	54
076 HRBP 模式实施有效性及其影响因素研究.....	54
090 基于众包模式的虚拟人力资源奖励设计研究.....	55
11 月.....	55
098 基于学习目标的企业培训课程设计与实施——以华为大学 C8 培训项目为例.....	55
12 月.....	56
89 基于领导力胜任评估的中层管理者培训方案设计——以周黑鸭食品有限公司为例.....	56
99 构建新生代员工自主网络学习机制：基于欧洲自主教学理念（AOE）的应用探索.....	56
案例研究栏目.....	56
1 月.....	56
091 基于价值网思维的传统企业人力资源变革——以海尔集团为例.....	56
103 中小生意创业者工作家庭平衡影响因素研究.....	57
110 内部客户满意度评价体系研究——以 H 银行总部部门为例.....	57
2 月.....	58
113 双向选导情境下企业导师制对新生代新员工组织社会化的影响：基于 A 公司的案例研究.....	58
123 女企业家领导风格及其影响因素分析：一个多案例研究.....	58
3 月.....	58
114 传统科层制组织向平台型组织转型的演进路径研究——以海尔平台化变革为案例.....	58
121 过程视角下责任型领导与组织价值观的协同机制：阿里巴巴诚信体系的构建.....	59
128 网络环境下基于服务生态视角的价值共创研究——以小米为案例.....	59
4 月.....	59
111 创业团队异质性与团队互动、决策绩效的关系路径：一项多案例研究.....	60
122 企业文化适应性与危机管理研究：以三星集团为例.....	60
5 月.....	60
096 授权赋能：基于媒体内部创业的管理制度设计——以宁波日报报业集团为个案.....	60
104 互联网时代下企业竞争范式的转变：从竞争优势到生态优势——以韩都衣舍为例.....	61
110 企业生命周期视角下实现企业再成长的人力资源管理实践：一项双案例比较研究.....	61
115 企业转型过程中的组织能力建设——以 Y 公司为案例.....	61
6 月.....	62
094 互联网赋能与组织惯例重构——基于六家“中华老字号”的解释.....	62

108	内生与外生动机视角下新生代员工的游戏化管理——以罗辑思维公司为例	62
116	基于组织前因视角的双元性创新路径研究——以格力为例	63
7 月		63
099	跨项目知识转移的治理策略及其作用机制：基于 IT 服务企业的案例研究	63
110	零售企业如何有效激励一线员工？——基于永辉超市的案例研究	64
123	价值共创视角下零售企业产品-服务融合创新模式——以宜家集团为例	64
8 月		64
108	共享型人力资源管理模式探索——基于网约车平台的扎根研究	65
117	基于非价格策略的平台组织治理模式探究——以阿里巴巴电子商务平台为例	65
125	支持性人力资源实践如何发挥作用？——基于组织能力视角的多案例研究	65
9 月		66
120	内外生激励视角下主动创新行为的发生机制研究——以海底捞为例	66
10 月		66
099	社群经济下互联网创业公司文化体系建设研究：以小米公司为例	66
110	互联网时代创业者资源（ER）平台构建——海尔推进互联网时代人力资源的创新探索	67
11 月		67
108	信息化人力资源管理实施过程——基于内部营销视角的案例研究	67
119	全面薪酬激励如何驱动企业人力资本价值提升？——基于国家电网湖北电力公司的案例研究	68
12 月		68
104	人力资源双元柔性能力结构维度与作用机制的扎根研究	68
政策研究栏目		69
1 月		69
116	我国省级政府高层次人才引进政策的吸引力评价	69
124	高新区发展不足还是结构失调？智力资本与经济结构的耦合视角	69
134	大学生实习：概念、测量、影响因素及作用效果	70
2 月		70
130	多阶段人力资本投资：基于复合实物期权理论	70
137	低技能均衡的研究述评	71
145	中国企业“走出去”的人力资源风险及其预警机制	71
3 月		72
135	角色代偿意识与家庭照料对已婚女性劳动参与的影响——基于 CGSS2012 数据的实证分析	72
144	家庭化模式对流动女性的就业影响研究——以 2014 年云南和内蒙古流动人口动态监测调查为例	72
4 月		72
130	能力堕距：治理现代化背景下公务员队伍建设与发展问题研究	72
139	我国大学青年教师专业发展驱动因素测度研究	73
5 月		73
121	我国政府人员规模研究——基于效率和公平双视角的考量	73
131	我国大学生就业成本的实证研究——以广东省为例	74
6 月		74

123	化解产能过剩中的受影响职工：规模、现状与安置对策	74
130	延迟退休会减少年轻人就业吗？——以老年人是否参加养老保险为考察角度	74
7 月		75
130	我国高层次人才双创政策的对比研究——基于制度质量的视角	75
138	中国流动人口的创业效应研究	75
8 月		76
137	旅游民宿业发展与农村剩余劳动力就地转移的互动状况研究——基于相关文献的整合与探讨	76
148	“互联网+”与人力资源服务业创新发展状况：基于调查数据的研究	76
9 月		77
127	全面二孩政策对人口与就业的影响研究	77
139	妇女福利政策对城市女性二孩生育意愿的影响研究	77
10 月		78
121	“互联网+”时代公共部门屏幕官僚建设研究	78
129	政府补助、高管外部薪酬差距与企业业绩	78
11 月		79
131	在职培训对员工工资的异质性影响研究——来自中国雇主雇员匹配数据的证据	79
139	我国区域科技人才国际化创新环境评价研究	79
12 月		80
116	人力资本与经济增长：基于超越对数生产函数的一种解释	80
128	大学生创业政策：偏向、逻辑及改进	80
劳动关系栏目		81
1 月		81
144	劳资关系形态究竟有多复杂？——论工作场所中劳资合作与冲突的多样性与相容性	81
154	传统与变迁：论澳门工会维权策略选择的变革与限制	81
161	带薪年假工资报酬性质研究	81
167	劳务派遣的经济合理性及其前提条件	82
2 月		82
154	论《劳动合同法》修改背景下的“不能胜任解除之殇”——基于逻辑推理的分析	82
159	童工群体权益的物质保障和法治保障——以精准扶贫与法治科学化视角	83
166	我国非典型雇佣关系研究现状与特点——基于文献统计分析的结果	83
3 月		83
154	基于合作博弈模型的不当解雇赔偿机制研究	83
161	个别劳动关系法治化治理研究	84
166	无固定期限劳动合同前置因素及影响的实证分析——基于雇主-雇员匹配数据	84
4 月		84
146	嵌入历史与社会情境的劳动关系制度——历史制度主义的价值和启示	84
154	工会-管理层关系与企业员工参与机制的运行——基于扎根理论的研究	85
5 月		85

137	德国法中按企业规模对劳动关系分类处理的技术与方法	85
147	《劳动合同法》修改的“希克斯”与“帕累托”之争	86
153	秉持个体当责的企业工会主席因何产生工作倦怠？基于某企业工资集体协商过程的案例研究	86
6 月		86
137	什么是社会劳动关系？——概念辨析、调整对象与分析框架	86
146	职场灵性对和谐劳动关系的影响研究	87
155	两种“劳工力量”的再解析——以 S 市和 H 区码头工人的工业行动为例	87
7 月		87
149	企业工会改革的可能性与局限性——基于组织有效性与合法性关系的考察	87
160	群体性过度劳动的内涵及形成机制研究	88
168	国有企业劳务派遣用工模式的法律规制——基于 2014 年至 2016 年的 100 个案件判决分析	88
8 月		89
156	非标准工作与体面劳动：数据化带来的劳动问题与政府对策	89
167	韩国过劳灾害认定基准及判例研究	89
9 月		89
155	延续包容型分析框架的传统——劳动关系多元主义理论的发展和局限	90
10 月		90
141	农民工劳动争议调解情况如何：差异性法律保护与争议性质的调节作用	90
151	“末位淘汰”之司法与政策应对——以最高法“指导案例号 18 号”和第 8 次《纪要》为视野	91
11 月		91
147	中国劳动关系研究的演变——基于 1978-2015 年期刊文献的历史分析	91
156	一裁终局制度的适用困境与突破——《劳动争议调解仲裁法》制度与运行中的不一致性分析	92
12 月		92
137	劳动关系集体化转型路径与演变机制研究：比较制度分析视角	92
148	共享经济平台型灵活就业人员的人力资源服务创新研究——基于某劳务平台型网站的调查分析	92
156	劳动争议仲裁中律师代理情况对仲裁结果的影响	93

专题研究栏目

1 月 责任型领导的理论与实证研究

006 责任型领导：概念、测量、前因与后果

时阳 李天则 陈晓

内容摘要：责任型领导，作为领导力研究领域的一个新兴概念，将关注焦点从传统的领导-下属二元关系拓展至组织内外各利益相关者，有助于应对来自社会各界的挑战，是对传统领导理论的新发展和新超越。文章介绍了责任型领导的概念、测量维度、前因与后果，深入探究了责任型领导的作用机制，总结出责任型领导能通过社会交换、社会学习、信息加工和社会资本等中介机制对个体、组织产生积极影响。最后，文章对未来研究作了展望。

016 责任型领导的双刃剑效应：一个整合理论模型

文鹏 何雨

内容摘要：作为一种新的领导概念，责任型领导愈发受到学界关注。然而，过去的研究主要关注了责任型领导对下属工作产出的积极影响，相对忽略了潜在负面效应及其形成机制。为此，本文将责任型领导的积极面与阴暗面进行整合，从均衡视角构建了一个责任型领导的双刃剑效应模型。该模型指出责任型领导一方面可以通过社会学习和社会交换来提升下属的道德行为和组织公民行为，另一方面还会通过工作压力和分散注意力导致下属的情绪枯竭、身心健康等问题，下属的关键个体特质如责任心、互惠信念、自我效能和权力距离导向在上述过程中发挥着调节作用。

023 责任型领导与员工绩效：社会学习还是戏剧表演？

刘生敏 刘建博

内容摘要：信息化与全球化的趋势促进了组织内外利益网络快速连接，迫使领导者需要从战略视角审视利益相关者间的联系，并在各个群体之间履行社会责任，平衡各方权益。这种背景下，责任型领导呼之欲出。以社会学习理论和戏剧理论为基础，本研究致力于打开责任型领导与员工绩效之间的黑匣子。采用结构方程模型对320份上下级配对数据进行分析，结果显示：责任型领导对员工客观绩

效和领导评价绩效均有积极预测作用，员工责任感知在责任型领导和客观绩效之间起完全中介作用，下属迎合行为在责任型领导与领导评价绩效之间起部分中介作用。本研究结果能够为员工绩效的提升提供理论指导。

031 理性与感性的较量：责任型领导影响下属绿色行为的双路径探讨

邢璐 林钰莹 何欣露 彭坚

内容摘要：在环境问题凸显的时代背景下，责任型领导和绿色行为的概念日益受到重视，但已有研究缺乏对两者关系的深入探讨。本文基于社会学习理论和情感事件理论，将利益相关者价值观和积极情绪引入到分析框架中，从认知（理性）和情感（感性）两个角度考察责任型领导影响下属绿色行为的内部机理，以及认知-情感的交互作用。以151 名企业员工为样本，结果发现：（1）责任型领导与下属绿色行为呈正相关；（2）利益相关者价值观、积极情绪部分中介责任型领导与下属绿色行为之间的关系，且积极情绪的中介效应值要大于利益相关者价值观；（3）积极情绪负向调节利益相关者价值观与绿色行为的关系。本研究丰富了责任型领导影响下属绿色行为的内部机制和权变条件，对绿色管理实践具有一定的启示意义。

2 月 职业发展与适应

006 职业转换：概念、测量、成因与影响

高雪原 周文霞 谢宝国

内容摘要：职业转换是个体从初入职场到退出职场的整个过程中所发生的任何形式的角色、关系、路线与假设改变的总和。职业转换不是一个单纯的时间点上的概念，而是贯穿个体的职业生涯全程。研究表明，个体方面的能力与动机、行为与情感因素以及环境方面的工作特征、来自外部的支持等因素能够影响到个体的职业转换。同时，职业转换对个体的主观职业成功与客观职业成功都有显著影响。然而，纵观已有职业转换的研究，职业转换的研究方法、研究视野、研究的生态效度和理论基础方面还有待深入探讨。

016 前瞻性人格、职业适应力与员工职业成长：工作自主性的调节作用

胡晓龙 程颖

内容摘要：研究基于职业建构理论和情景交互理论，探讨职业适应力作为中介变量，工作自主性作为调节变量在前瞻性人格影响个体职业成长（内在职业成长与外在职业成长）过程中的作用。通过对问卷数据的分层回归分析，研究结果表明：前瞻性人格对个体的内外在职业成长有显著正向影响；职业适应力在前瞻性人格与内在职业成长间表现出部分中介作用；工作自主性在前瞻性人格与外在职业成长关系间的调节作用更为显著。

024 P-O 匹配对新入职员工职业适应性的影响：P-G 匹配的中介效应

王元元 时勘

内容摘要：新入职员工职业适应性是员工职业发展的关键，但目前尚没有研究者探索匹配性因素对新入职员工职业适应性的影响。本研究采用配对数据，探索P-O 匹配，P-J 匹配，P-G匹配对新入职员工职业适应性的影响机制。对419 份样本数据进行分析发现，P-O 匹配，P-G匹配对新入职员工职业适应性的影响显著，且P-O 匹配对新入职员工职业适应性的影响间接通过P-G 匹配来实现；P-J 匹配对新入职员工职业适应性的影响不显著。因此，对新入职员工来说，多种匹配因素中对其影响最大、最直接的是员工与团队的匹配，员工与组织的匹配对其适应性产生间接影响，员工与工作的匹配对其适应性影响不明显。

032 护理人员的职业压力与职业倦怠研究：基于某老年病医院的案例分析

李育辉 侯雪瑞 许昉昉 李文慧 阮权周 张良

内容摘要：以往关于职业压力和倦怠的研究大都采用定量的方法，但是不同职业群体所面临的倦怠现状及其引发因素是有差异的，采用定性的方法去进行研究对理论和实践都会起到补充的意义。本文采用单案例研究，选取极为典型的G 老年医院作为分析对象，对该医院护理人员的职业压力与职业倦怠的现状进行剖析，并依据资源保存理论去探讨组织支持、组织公平、心理资本等要素对职业压力和职业倦怠的影响。最后从组织层面和个体层面入手，分别提出增强护理人员组织支持感、组织公平感和心理资本的措施，得出缓解医院护理人员职业压力与职业倦怠的模型。

3 月 工作重塑研究

006 工作设计革命：工作重塑的研究进展及展望

田启涛 关浩光

内容摘要：工作重塑完善了传统工作设计理论与操作流程，这一概念认为工作设计不应只是由组织管理者主导，不应只是采取自上而下式的设计模式。员工也应是工作设计的参与者，他们推动工作设计进行自下而上的变革，将自身兴趣、偏好和能力等与工作相结合，发掘工作意义、工作认同和幸福感。作者通过相关文献梳理，总结和评析了工作重塑的原理、驱动因素、影响机制及结果等，探讨了该领域的未来研究方向。研究认为，随着员工知识水平及自我意识觉醒，组织不仅要深入了解员工的工作重塑行为，更要积极推动工作设计革命，引导和支持员工进行工作重塑，以提高其工作积极性、主动性和创造力，提升组织竞争力。

018 社会学习理论视角下领导- 下属之间的工作重塑传递效应研究

辛迅

内容摘要：本研究考察了团队领导的工作重塑对下属工作重塑的影响，揭示了工作重塑在领导- 下属之间传导的“黑箱”。根据来自企业中64 个工作团队、共250 名员工的领导- 下属配对数据，检验了一个跨层次的调节中介模型。研究结果表明：（1）团队中的领导工作重塑正向影响员工工作重塑；（2）角色榜样在领导工作重塑与员工工作重塑的关系中起着部分中介作用；（3）授权型领导风格正向调节了角色榜样在领导工作重塑和员工工作重塑之间的中介效应。最后，对研究结论进行讨论，总结了本文的理论贡献和实践意义，并提出了研究局限以及对未来研究的展望。

028 何时“寸有所长”：组织支持感调节下员工自恋人格对 工作塑造的影响

祝晓霞 朱飞 于广涛 谢健乔 林琳

内容摘要：工作塑造是指员工主动塑造工作的任务、关系和意义。以往探讨个性特征与工作塑造的研究多集中在“光明”人格(如主动性人格等);而寸有所长，研究显示即使是“黑暗”人格(如自恋)也可能在一定情况下对如创造力等员工行为有着积极影响。基于情境强化模型和主动性行为的动机路径机制，本研究

以374 名金融行业初级管理者为调查对象,考察了员工自恋人格与组织支持感的交互效应对工作塑造以及主观职业成功的影响。研究结果表明:自恋人格与组织支持感的交互作用显著影响工作塑造,在高组织支持感下高自恋人格的员工有更多的工作塑造,但在低组织支持感下自恋人格与工作塑造不相关;研究还发现员工的工作塑造与其主观职业成功正相关;而自恋人格与组织支持感的交互作用通过工作塑造间接影响主观职业成功。

4 月 员工离职研究

006 员工离职研究综述与展望

袁庆宏 钱珊珊 王春艳

内容摘要: 员工离职是指从组织中获取物质利益的个体终止其组织成员关系的过程,长期以来的离职研究主要从个体层面探究员工主动离职的决定因素和决策过程。本文在梳理以往离职研究在个体离职模型、群体离职和离职后果等方面进展的基础上,识别了离职研究的多学科背景及其对管理学视角下离职理论的启示,最后分析了离职研究未来可能的理论贡献和实践应用领域,以为后续研究提供有益启示。

015 组织嵌入与职业嵌入对任务绩效的影响——离职意愿的中介作用

杨春江 白广伟 王潞 房俊峰

内容摘要: 旨在研究组织嵌入与职业嵌入对任务绩效的效应机理,本研究以社会学习理论为基础,探讨离职意愿在上述关系中的中介作用。研究以河北省两个城市的383 名员工和93 名主管为调查对象,在验证了量表信效度的基础上,构建结构方程模型对假设进行检验,结果表明: (1) 组织嵌入和职业嵌入均与任务绩效呈显著正相关,即组织嵌入和职业嵌入越高,任务绩效越好; (2) 离职意愿在组织和职业嵌入与任务绩效的关系中起到中介作用。

022 外资企业“玻璃天花板”与本土员工离职倾向:易变性职业生涯的调节效应

白东红 赵新元 范欣平

内容摘要：当前，人才竞争日益激烈，外资企业却与本土员工存在文化差异所提供的职业发展路径不够畅通，不同国籍员工薪酬福利又差异悬殊，造成本土员工职业发展的“玻璃天花板”，以致于优秀的本地人才不断流失。然而，以往研究重视基于性别和种族差异的“玻璃天花板”，忽视员工自我职业生涯管理，难以提出针对性的建议。本研究旨在揭示外资企业“玻璃天花板”效应对本土员工离职意向的影响，探索易变性职业生涯的调节效应。基于574份方便样本的在线网络调研数据，本研究运用结构方程模型和简单斜率分析检验假设模型，同时控制被试的职业发展状态，并将外资企业与国有企业和民营企业进行对比研究。研究结果验证外资企业“玻璃天花板”效应对本土员工离职倾向的影响，揭示易变性职业生涯的调节作用。本文从企业-员工的雇佣关系角度，提出破解外企人才困局建议，并帮助国有企业和民营企业认清自身优势，吸引和留住人才。

032 领导反馈环境对员工离职倾向的影响：以职业适应能力为中介

田慧荣 张剑 陈春晓

内容摘要：如何降低员工离职率，有效回避员工离职率高所带来的消极影响，是中国企业亟待解决的问题。本文采用问卷调研方法，从领导反馈环境入手，以员工职业适应能力为中介变量，探讨领导反馈环境与员工离职倾向之间的关系。研究结果发现领导反馈环境负向影响员工离职倾向，职业适应能力在领导反馈环境和员工职业适应能力之间起中介作用。研究丰富了反馈环境在离职领域的研究，在一定程度上解释了企业中员工频繁跳槽的原因，为企业保留核心人员提供了管理策略。

039 新生代员工的工作价值观构成及对留职意愿的影响研究

姚辉 梁嘉祺

内容摘要：新生代员工的离职问题是人力资源管理者面临的巨大挑战之一，管理实践和理论研究的共同观点将此问题聚焦在工作价值观方面。本研究参考了已有文献中工作价值观的构成要素，并对企业的人力资源管理者进行了访谈，编制了新生代员工的工作价值观和留职意愿问卷。通过问卷调查和数据分析发现，新生代员工的工作价值观包括工作氛围、自我实现、薪酬福利三个维度，这三个维度

对员工留职意愿的影响力依次降低。

047 企业社会责任对酒店员工离职倾向影响研究：组织认同的中介作用

谷慧敏 贾卉 赵亚星

内容摘要：本文以中国327名不同层级酒店员工作为样本，通过实证研究，探讨了在中国情境下，酒店企业社会责任对员工离职倾向的影响。结果表明：酒店企业社会责任对员工离职倾向有显著负向影响，对员工组织认同有显著正向影响；组织认同与员工离职倾向存在显著负相关关系；组织认同在企业社会责任和离职倾向之间起到完全中介作用。本研究完善了在中国情境中酒店企业对员工的社会责任量表，同时也对企业从履行社会责任角度降低员工离职率具有实践意义和价值。

5 月 职业生涯构建

006 无边界职业生涯时代不同代际员工组织承诺的影响因素

王忠军 黄蜜 王仁华

内容摘要：基于无边界职业生涯的理论视角，采用问卷调查法，考察了影响新生代员工和传统代员工组织承诺的关键性因素，并通过优势分析确定其相对权重。结果表明：（1）在无边界职业生涯时代，企业员工具有较高的无边界心智模式和适度的组织流动性偏好，新生代员工的无边界心智模式显著高于传统代员工，但组织流动性偏好在不同代际之间的差异不显著。（2）组织流动性偏好显著地负向预测组织承诺，无边界心智模式对组织承诺的预测作用均不显著，组织发展性支持和感知的职业机会显著地正向预测组织承诺。（3）组织承诺影响因素的相对重要性存在代际差异，组织中的职业机会是影响新生代员工组织承诺的最重要因素，组织的发展性支持是影响传统代员工组织承诺的最重要因素。

018 员工就业能力、职业自我效能感、工作不安全感对主观职业生涯成功的影响

谢义忠 宋岩

内容摘要：本研究旨在考察企业员工就业能力对主观职业生涯成功的影响，以及

职业自我效能感和工作不安全感在二者间的可能中介机制。在对470位企业员工进行两轮问卷调查的基础上,采用结构方程模型对数据进行分析。结果表明:(1)就业能力可以直接正向影响工作满意度和职业生涯满意度这两个主观职业生涯成功的核心方面;(2)就业能力可以分别通过职业自我效能感、工作不安全感以及二者的链式中介而间接影响工作满意度;(3)就业能力可以分别通过工作不安全感以及职业自我效能感、工作不安全感的链式中介而间接影响职业生涯满意度。

029 职业成功观与生涯适应力:一个多步多重中介模型

辛璐 周文霞 冯晋 管延军

内容摘要:生涯适应力(career adaptability)是职业生涯建构理论提出的核心概念,是个体实现终身可就业性的保障,而职业成功观作为个体对职业成功的主观评价标准,反应着个体的职业发展目标和动机,本研究以北京市某高校学生(N=437)为样本,在相隔4周的两个时间点收集数据,通过建立多步多重中介模型来探究二者之间的关系。结果表明,职业成功观(内在满足维度)通过易变性职业生涯态度和职业探索两个中介变量多步影响生涯适应力,不仅支持了职业生涯建构理论和自我决定理论,也为实践中提高员工生涯适应力开拓了新视野。

037 大学生职业决策困难:水平、人口学特征及传记性影响因素——一项探索性研究

杨光萍 谢宝国

内容摘要:运用职业决策困难分类模型和解释模型对646名在校大学生数据进行分析,考察了大学生职业决策困难的水平、人口学特征以及家庭社经地位、社会实践经历对大学生职业决策困难的影响。结果发现:(1)大学生的职业决策困难水平普遍较高且缺乏区分度;(2)女生在职业选择过程中表现出程度更高的犹豫不决,而男生则知觉到程度更高的外部冲突和自我认知困难;(3)大四学生表现出较低职业决策困难水平;(4)社团活动经历和家庭社经地位等传记性因素对降低大学生职业决策困难有显著积极影响。

6 月 组织中的情绪情感

006 工作特征影响员工情绪幸福感的机制研究：心理脱离的中介效应

魏霞 李利平 王笑天

内容摘要：情绪幸福感一直是国内外学者与管理者探讨的关键问题。本研究基于工作要求-资源模型和压力源——脱离模型，通过分阶段收集 834 名在职工作人群样本，构建并检验了工作影响情绪幸福感的双变量模型。研究发现：（1）工作要求和情绪幸福感呈显著负相关，即工作要求越高，情绪幸福感越低；（2）工作资源与情绪幸福感呈显著正相关，即工作资源越高，情绪幸福感越高；（3）心理脱离在工作要求和工作资源与情绪幸福感关系中起到中介作用。研究从理论上揭示了工作影响员工情绪幸福感的内在心理机制。这些研究发现对于管理实践如何提升员工的情绪幸福感也提供了理论指导。

014 科技企业组织情绪能力影响研发员工创新的中介机制研究

孙锐 李树文

内容摘要：在科技企业员工创造力的激发与实现过程中，情绪等软性环境变量是关键性的前置影响因素，在不同行业具有差异性影响效应。本文通过对电子通讯、先进机械制造等科技企业的问卷调研，并运用 Bootstrapping 和 Sobel 等方法分析发现：在电子通讯、机械制造、化工食品、软件服务行业企业中，组织情绪能力对研发员工创新行为产生显著影响；外部互动在组织情绪能力与研发员工创新行为的关系间扮演部分中介角色。其中，在化工食品业企业中，组织情绪能力通过影响决策参与作用于研发员工创新行为；在机械制造业企业中，组织情绪能力通过影响外部互动作用于研发员工创新行为。本研究有助于弥补国际上关于组织层次情绪能力研究的不足，深化了我们对科技企业组织情绪能力拓展至创新管理实践行业差异的认识。

023 管理者情感依恋对变革支持的影响研究

韩雪亮

内容摘要：基于对 99 家企业 353 名管理人员的调查，通过多水平模型考察了管理者情感依恋、变革情感准备和变革支持之间的关系，以及组织正式化在其中的

跨层次调节作用。结果表明：（1）管理者情感依恋对变革支持具有促进作用；（2）变革情感准备在上述过程中起到了部分中介作用；（3）组织正式化水平分别调节了以变革支持意愿为因变量的中介模型中的直接效应和间接效应的第一阶段、以及以变革支持行为为因变量的中介模型中间接效应的第一阶段。研究结论不仅丰富了现有相关理论成果，也给当前企业转型变革实践带来了启示。

034 快乐的音乐对合作行为的影响：情绪的中介作用

罗旖颀 苏方国 余子逸

内容摘要：现有研究大多针对在工作场所中音乐对消费者行为产生的影响，但缺乏探讨音乐对员工行为的影响。本文聚焦在音乐对一个决策群体中人们采取合作行为的影响。基于两个扩展 20 回合的公共产品实验的研究结果证明，快乐的音乐对人们采取合作行为会产生显著的正向影响，积极的情绪与合作行为之间也存在显著的正相关关系，且情绪在快乐的音乐与合作行为之间起到部分中介作用。

7 月 员工追随新探

006 个体人格特质对追随行为的影响：一个调节的中介模型建构

许晟 李元清 曹元坤

内容摘要：基于文献分析与理论推演，本文通过建构一个有调节的中介模型，来探究个体人格特质与差异追随行为之间的机理关系。该研究模型反映出：（1）个体人格特质与差异追随行为，即主动性人格与积极追随行为；传统性人格与被动追随行为均为正性相关的间接关系。（2）个体的促进型追随动机调节焦点、防御型追随动机调节焦点分别中介主动性人格与积极追随行为、传统性人格与被动追随行为的间接关系。（3）在关系与权力导向的本土组织文化情境下，个体的追随动机调节焦点会受到LMX 和员工组织公平感知等情境因素的调节而呈现差异，即LMX 和组织公平感知正向强化主动性人格与促进型追随动机焦点调节的关系；反向弱化传统性人格与防御型追随动机调节焦点的关系，LMX 和组织公平感知愈强，其正向强化和反向弱化的调节效应愈强；反之则愈弱。

016 内隐追随对员工创新行为的影响：领导支持和内部动机的作用

祝振兵 陈丽丽 梁玉婷

内容摘要：基于知识激活理论和皮格马利翁效应，探讨了内隐追随（IFTs）对员工创新行为的影响，结果发现：IFTs 和员工创新行为之间存在显著正相关，领导支持部分中介了二者之间的关系；领导者的内部动机调节了IFTs 和领导支持之间的关系，内部动机越弱时二者关系越强；领导者的内部动机调节了领导支持的中介效应，当内部动机低时，领导支持在IFTs 和追随者创新行为之间的中介作用更强，当内部动机高时，领导支持的中介作用更弱。这些发现拓展了对IFTs 作用后果的理解，并从一个新的视角探索了追随者创新行为的成因，具有一定的理论和实践意义。

025 中国情境下内隐追随理论的建构与测量

郭衍宏 兰玲

内容摘要：在快速变化且动荡不安的时代背景下，领导者一人往往难以招架多样化的挑战，此时，追随者及其对领导者的追随力愈发重要。正因如此，近几年追随力研究正在迅速崛起，并派生出多种研究视角。其中，一些学者从社会认知视角探索了人们心中对追随力的理解，建构出内隐追随理论，揭示隐藏在领导—追随行为背后的认知黑箱。遗憾的是，目前国内学者在研究内隐追随理论时，主要沿袭西方建构的量表。鉴于内隐理论会受到文化的影响，这种“拿来式”的做法未必能完全揭示中国情境下的内隐追随理论的全貌。因此，本文在文献回顾的基础上，访谈了23 名人力资源学者、人力资源专员和企业领导者，采用扎根理论初步确定内隐追随理论题项。接着，以634 位MBA 学员为研究对象，利用探索性因子分析和验证性因子分析进行检验和修正量表，最终开发了一个包括5 个因子，15 个题项的本土内隐追随理论量表。该量表中的5 个因子分别为：勤勉、服从、进取、情商、公民行为，与西方量表存在数量和内容上的差异。因此，该量表不仅是内隐追随理论跨文化研究的补充，也为未来剖析中国内隐追随理论的系统框架提供工具。

038 追随力视角下的员工挑战行为内涵及其多样性：一项质性探索

王悦 郭一蓉 罗文豪

内容摘要：员工追随力是近年来管理学研究的一个重要话题，该领域的研究亟需进一步细化。其中，作为一种具体的追随行为，员工挑战行为有待在内涵和结构上进行深入研究。本文基于对7个MBA小组（56 名学生）的焦点小组访谈和15 名公司职员（5 名领导，10 名下属）的深度访谈，对追随力视角下的员工挑战行为的定义、特征进行了概括，并对挑战行为按照内容的多样性（个人发展、工作任务、工作关系）和方式的多样性（当众、私下、越级、沉默、合纵）进行了分类。最后根据挑战内容，为员工进行挑战方式的选择提供了建议，也针对未来研究提出了一组有待实证检验的命题。本研究丰富了员工追随力和追随行为的内容，有助于领导正确地看待员工挑战行为，提高下属的追随力。

8 月 工作压力

006 员工角色超载对非伦理行为的影响：情绪耗竭的中介作用与组织支持的调节作用

韦慧民 鲁振伟

内容摘要：员工非伦理行为广泛存在于各类组织中，并可能对组织及其可持续发展带来巨大危害。本研究基于自我控制资源理论视角探讨员工非伦理行为的发生机制，有助于拓展员工非伦理行为的前因理论研究，并可为管理实践提供指导。通过对 403 名员工的实证调查研究发现：员工角色超载可能会导致非伦理行为的增加；角色超载对非伦理行为的这种正向影响可能通过情绪耗竭的中介传递；组织支持在角色超载对非伦理行为的影响过程中起调节作用，呈现一定的缓冲效应。

016 双元工作压力情境下感知深层差异对员工创造力的影响

步琼 张莉 杜亚娜

内容摘要：基于社会分类和相似-吸引理论，探讨了在个体层面团队多样性对员工创造力的影响机制，并检验了挑战性-阻断性压力作为情境变量的调节作用。对317 名企业员工的数据分析结果表明：员工感知的与团队成员之间的深层差异负向影响员工创造力；信息交换中介感知深层差异与员工创造力之间的关系。挑战性压力正向调节感知深层差异与信息交换之间的关系：当挑战性压力较高时，

感知深层差异与信息交换之间的负向关系减弱。阻断性压力的负向调节作用没有得到支持。

025 工作时间压力对主观幸福感的倒 U 型影响——基本心理需求满足的中介作用

冯一丹 李爱梅 颜亮 王笑天

内容摘要：基于激活理论和基本心理需求理论，本研究从工作领域内的时间压力出发，探讨工作时间压力对个体主观幸福感的影响，并在此基础上探究了基本心理需求满足在上述关系中的中介作用。研究以广州地区企业员工为对象进行问卷调查，得出如下结论：（1）工作时间压力对个体主观幸福感存在倒U型曲线作用，即存在最佳工作时间压力水平，此时个体主观幸福感达到最高值，低于或者高于最佳工作时间压力水平，个体的主观幸福感都远离最佳主观幸福感水平；（2）进行中介效应分析发现，基本心理需求满足在工作时间压力与个体主观幸福感倒U型曲线关系中起中介作用。

036 补偿还是自主：互联网技术嵌入与工作压力作用机制变迁研究

梁萌 陈建伟

内容摘要：本文基于“中国社会态度与社会发展状况调查”2014年的数据，从奖酬模型、工作要求-控制模型两个工作压力经典模型出发，考察了互联网技术轻度嵌入群体和重度嵌入群体在工作压力作用机制方面的异同。研究结果表明相较于轻度嵌入群体，互联网技术重度嵌入群体具有更高的群体同质性——以受过高等教育的未婚青年为主，更有可能承担高水平的工作压力，且工作压力作用机制具有一定的特点。如传统上具有一定缓解作用的奖酬模型不再显著；在工作要求-控制模型中，本应具有正向作用的团队合作因其带来额外的情感劳动而成为提升压力感的变量，仅有灵活工作时间仍然有利于劳动者工作压力的缓解。这意味着随着互联网技术的深入引入，工作的方式方法和内在机制都在发生变化。

9月 负向领导前因探索

006 上司为何会辱骂你？解析辱虐管理的产生机制

陈楠 李方君

内容摘要：辱虐管理是指管理者持续表现出的敌意言语或非言语行为，但不包括身体接触。以往大量研究证实了辱虐管理的破坏性后果，因此，为了更好地预测和预防辱虐管理，近年来不少研究开始深入探讨辱虐管理的前因变量，并取得了丰硕的研究成果。为了推进学界更加全面和系统地认识辱虐管理的形成机制，本文从组织特征、工作特征、主管因素和下属因素四个方面，论述辱虐管理的影响因素，并概括了七种不同理论视角与解释逻辑，进一步解析了辱虐管理的产生机制。最后，文章提出了辱虐管理产生机制的整合模型，并讨论了未来的研究方向。

022 关系视角下工作绩效如何影响领导辱虐行为——一个有调节的中介模型

张静 宋继文 王悦

内容摘要：既有研究发现员工工作绩效可以作为前因变量预测领导辱虐行为，但基于不同视角，二者的相关关系存在正相关和负相关两种不同结果。本文从关系视角出发，引入中介机制和调节变量，验证了二者之间存在的负相关关系及其作用机制。通过对来自中国内地两家民营企业的 65 名领导与 284 名下属前后两次（间隔一个月）配对调研发现，在控制了时间点 2 的员工工作绩效基础上，时间点 1 的员工工作绩效通过提高时间点 2 的领导-成员交换关系进而降低了时间点 2 领导辱虐行为发生可能性，上述整个间接效应受到时间点 2 领导者下向信任的正向调节作用。文章讨论了该研究的理论与实践意义，最后分析了研究局限和未来研究方向。

034 管理者的自恋特质会诱发破坏性领导行为吗？——道德脱离和政治技能的作用

高日光 徐小凤 钟艳萍 王碧英

内容摘要：近年来，破坏性领导行为引起了学者们的高度重视。已有研究主要探讨破坏性领导行为的消极后果，而对破坏性领导行为的诱因研究则相当匮乏。那么，破坏性领导行为究竟是如何产生的？为了回答这个问题，本研究基于人格特质的视角，探讨破坏性领导行为的成因及其机制。研究结果表明，管理者的自恋特

质会诱发破坏性领导行为,这种诱发一部分直接作用于破坏性领导行为,另一部分透过道德脱离间接作用于破坏性领导行为,并且,个体政治技能在管理者的自恋特质与破坏性领导行为之间起调节作用,高政治技能能够弱化管理者自恋特质与破坏性领导行为之间的关系。这项研究结果探明了促使破坏性领导行为产生的人格特质及其过程,对揭示破坏性领导行为的诱因具有重要的学术价值和实践意义。

10月 人力资源管理研究前沿

006 人力资源管理强度的研究回顾及在中国情境下的理论框架建构

贾建锋 周舜怡 唐贵瑶

内容摘要:人力资源管理强度能够从整体上反映企业人力资源管理的效果,在组织管理实践中具有重要的指导作用。但以往关于人力资源管理强度的探讨主要集中于西方情境,这极大地限制了其在中国情境下的发展。因此,本文立足于中国情境,在对现有人力资源管理强度进行理论回顾的基础上,构建了中国情境下人力资源管理强度的研究框架,并从维度、测量与实证研究三个方面进行了未来展望。

016 可持续人力资源管理研究:实践体系与理论模型

蒋建武 张凤鸣 林莉莉

内容摘要:可持续人力资源管理突破传统战略人力资源管理以组织为中心的视角,致力于平衡组织经济效应和可持续发展之间的分歧,成为新的研究动向。现有关于可持续人力资源管理的内涵、实践构成及系统化理论模型尚未明确。本文在梳理相关文献基础上,从雇主和股东的经济利益、员工职业发展、员工家庭与工作平衡、政府税收和扩大就业需求、环保生态稳定等五方面提炼出可持续人力资源管理的实践体系,推导出包含前因变量、过程变量和结果变量在内的理论模型,启示企业以可持续发展理念有效地管理人力资源,以期获得持续竞争优势,实现经济、社会、环境和个人的协调发展。

028 高承诺人力资源管理实践对亲组织非伦理行为的影响——组织支持感的中介作用与道德认同的调节作用

罗帆 徐瑞华

内容摘要：以往研究表明，高承诺人力资源管理实践能够提高员工的亲组织行为。然而，近年来研究指出，员工的亲组织行为并非总是道德的，即可能出现亲组织非伦理行为。本研究基于社会交换理论和自我一致性理论，探讨了高承诺人力资源管理实践对员工亲组织非伦理行为的影响机理，尤其是关注了组织支持感的中介作用与道德认同的调节作用。采用 211 份企业员工的问卷调查数据，结果表明：(1) 高承诺人力资源管理实践正向影响亲组织非伦理行为；(2) 组织支持感在高承诺人力资源管理实践与亲组织非伦理行为之间起完全中介作用；(3) 道德认同负向调节高承诺人力资源管理实践与亲组织非伦理行为之间的关系，但并未显著调节高承诺人力资源管理实践与亲组织非伦理行为之间经由组织支持感的间接效应。本研究丰富了高承诺人力资源管理实践与亲组织非伦理行为之间的中介机制和权变条件，同时对高承诺人力资源管理实践具有启示意义。

11 月 领导力与创造力

006 虚拟团队变革型和交易型领导对团队创造力的影响机理：共享领导视角

顾琴轩 张冰钦

内容摘要：传统的垂直领导者如何在虚拟团队情境下提升团队创造力，既是管理者面临的挑战，也是理论研究的一个新主题。本研究基于团队成员共享领导视角，探究虚拟团队垂直变革型和交易型领导对团队创造力的作用机理。采用来自 66 个虚拟团队的 241 位成员和 66 位主管配套问卷的有效数据，实证分析表明：虚拟团队变革型和交易型领导均能促进团队成员共享领导，进而提升团队创造力；团队虚拟性作为一个连续性概念，调节虚拟团队变革型和交易型领导对团队成员共享领导的正向影响，并调节虚拟团队变革型领导通过团队成员共享领导对团队创造力的正向影响。研究结果对虚拟团队领导力发展和团队创造力管理具有重要的理论指导意义。

017 幽默型领导对员工创造力的作用机制研究：基于社会交换理论的视角

石冠峰 毛舒婷 王坤

内容摘要：基于社会交换理论，在中国情境下探讨了不同类型的幽默型领导对员工创造力的影响，以及领导-成员交换的中介作用，权力距离取向与上下级共事时间的调节作用。通过对 334 名员工问卷调查数据进行多层回归分析，结果表明：（1）不同类型的幽默型领导对员工创造力的影响效果不同。其中，亲和幽默型领导显著正向影响员工创造力，攻击幽默型领导显著负向影响员工创造力；（2）以上两种幽默型领导均能通过领导-成员交换影响员工创造力；（3）权力距离取向作为一种社会交换的文化背景，缓和了攻击幽默型领导与领导-成员交换之间的负向关系；（4）上下级共事时间作为一种社会交换的时机，既能减弱亲和幽默型领导与领导-成员交换、员工创造力的正向关系，又能减弱攻击型幽默与领导-成员交换、员工创造力的负向关系。

032 道德型领导能提升员工创新行为吗？——内部人身份感知和垂直集体主义的作用

刘蕴

内容摘要：虽然以往研究证实了道德型领导对员工创新行为的积极影响，但关于两者关系的内部机制与边界条件，至今还知之不多。本研究基于自我分类理论，以 52 个科研团队的 376 名员工—主管的有效配对数据为样本，考察了道德型领导对员工创新行为的影响，分析了内部人身份感知的中介作用和员工垂直集体主义导向的调节作用。结果表明：（1）道德型领导对员工的创新行为具有显著的正向影响；（2）内部人身份感知在道德型领导与员工创新行为关系中起部分中介作用；（3）员工的垂直集体主义导向不仅正向调节了内部人身份感知与员工创新行为之间的关系，而且还调节了道德型领导对员工创新行为的间接作用。这些发现对拓展中国情境下道德型领导与员工创新行为之间作用机制的研究都具有重要的指导意义。

043 共享领导与员工创造力：一个被调节的中介模型

吴江华 顾琴轩 梁冰倩

内容摘要：本研究结合自我决定理论和工作特征理论，将共享领导和员工创造力引入分析框架中，以心理所有权作为中介变量、任务重要性作为调节变量，构建了一个跨层的有调节的中介模型。通过对 13 家企业、74 个团队的 401 个样本进行实证研究发现：（1）共享领导与员工创造力显著正相关；（2）心理所有权在共享领导和员工创造力之间发挥中介作用；（3）任务重要性增强共享领导对心理所有权的正向作用，并正向调节共享领导对员工创造力的间接作用。本研究拓展了共享领导的跨层研究，同时通过关注员工个体心理感受，丰富了共享领导对创造力的中介机制及其边界条件研究，并对员工创造力管理实践具有重要的管理启示。

12 月 薪酬研究前沿

006 团队薪酬差距和激励强度：测量、影响因素及作用机制

张如凯 程德俊 任桐

内容摘要：受经济学个体化研究视角的影响，薪酬分配研究多侧重于个体薪酬的研究。相对于个体薪酬计划而言，团队薪酬计划有着不同的付薪逻辑。相较传统型组织结构，团队成员之间具有高度相互依赖性，职位系统相对灵活，内部人际交往压力也处于较低水平。这些特征使得传统的薪酬概念在团队层面的应用存在一定局限性。因此，本文将从团队薪酬结构出发，侧重于分析团队薪酬结构特征的关键要素：薪酬差距和激励强度。在此基础上，本文重点分析了薪酬差距和激励强度的各种影响因素，如团队情境、组织情境、社会情境等，以及通过团队激励和竞争、团队过程、团队心理等作用路径对团队绩效产生的影响。最后，本文对团队薪酬分配的未来研究方向进行了总结与展望。

019 激励还是抑制？高管薪酬差距影响企业绩效的边界条件——人力资本破产成本视角下企业负债和通货膨胀的作用

何奇学 张昊民

内容摘要：关于高管薪酬差距对企业绩效的影响，究竟是发挥激励效果还是适得其反，目前研究结论还存在分歧。本研究基于竞赛理论和行为理论，从人力资本破产成本的角度出发，将企业负债和通货膨胀引入到高管薪酬差距与企业绩效的关

系研究中,并利用2010-2014年上证A股上市公司的样本数据进行实证研究,以揭示薪酬差距对企业绩效何时起激励效果,何时又起抑制作用。结果表明:(1)企业负债水平高时,高管薪酬差距与企业绩效负相关,而负债水平低时,两者正相关;(2)通货膨胀无法直接调节高管薪酬差距与企业绩效的关系,但能促进企业负债水平的上升,进而间接地调节薪酬差距与企业绩效关系,且表现为“遮掩效应”。本研究从人力资本破产成本的角度出发,深化了薪酬激励的相关文献,为后续研究提供了一个新的视角,为企业制定合理的薪酬制度提供了理论依据。

033 延时支付还是及时支付? 工资支付时间对薪酬满意度、任务绩效的影响——亲属关系的调节作用

卢长宝 苏小青 李杭

内容摘要: 工资支付时间和任务绩效都是人力资源管理的重要内容,然而现有研究尚未深入探讨两者的关系。本研究采用问卷法与实验法,探讨了工资支付时间对薪酬满意度、任务绩效的影响,以及薪酬满意度的中介作用与亲属关系的调节作用。基于100份有效上下级配对数据的问卷调查显示,(1)工资支付时间越及时,薪酬满意度和任务绩效就越高,(2)薪酬满意度在工资支付时间与任务绩效之间起中介作用。实验研究不仅重复验证了问卷研究的结果,还发现了亲属关系的调节作用,即调节了支付时间与薪酬满意度、任务绩效的关系。在及时支付情形下,无亲属关系的员工薪酬满意度和任务绩效比有亲属关系的更高;而在延时支付情形下,有亲属关系的员工薪酬满意度和任务绩效则比无亲属关系的更高。综合来看,本研究不仅对丰富薪酬管理理论大有裨益,而且对民营企业选择更有激励作用的工资支付时间大有帮助。

组织管理栏目

1月

042 组织中的换位思考:回顾与未来展望

张凯丽 唐宁玉

内容摘要: 组织成员的换位思考对促进组织和谐、建设关爱型组织具有重要作用。

以往有关换位思考的研究大都嵌入在同情这一概念中来探讨换位思考在社会交往中作用，未来有必要将其作为一个独立的构念，并基于组织情境中进行探究，从而发挥其在组织中的独特价值。在回顾已有关于换位思考研究的基础上，理清了换位思考的概念、前因变量与作用效果，重点探讨了换位思考与同情、角色承担等概念的相似点和区分点，并将换位思考的形成与影响进行组织情境化分析。最后，从换位思考主体、对象、途径等方面提出了未来研究方向。

052 表面和谐：概念、测量及研究进展

吴欢伟 许彦蕤

内容摘要：表面和谐（superficial harmony）是指个体在面对冲突时维持人际和谐的一种动机。与三种和谐因子（增加和谐、避免分裂、视和谐为阻碍）中的避免分裂相对应。表面和谐在本土文化背景下表现尤为突出，在这一动机的驱使下，个体为了避免自身利益损失而回避冲突，与中庸思维、表层扮演以及人际宽恕等概念存在区别。现有研究已经证实：表面和谐这一动机会通过个体效能感、心理预期等心理机制对员工的建言与沉默行为产生影响，或作为宽恕背后的重要动机对个体组织公民行为等结果产生影响。未来研究可以进一步关注：表面和谐对其他结果变量的积极与消极影响，表面和谐与自我损耗的关系以及在团队或组织层面的作用等。

059 越多安全感，越少加班？工作安全感与核心自我评价对加班行为的影响

于坤 刘晓燕

内容摘要：基于资源保存理论和压力应对理论，本研究探讨了组织内员工加班行为的个体差异因素，即工作安全感对加班行为的影响和员工核心自我评价在这一影响中的调节作用。基于3576 人的“中国企业雇主- 雇员匹配数据调查”样本，本研究采用阶层线性回归模型进行分析， 结果首先发现员工的工作安全感与其加班行为存在显著的负相关关系。此外，员工的核心自我评价调节了工作安全感与加班行为之间的负向关系。具体地，当员工具有较高的核心自我评价水平时，其工作安全感与加班行为之间的负相关相比低核心自我评价的员工更强；而当员工具有较低的核心自我评价时，其工作安全感与加班行为之间的负相关不显著。

针对本研究数据的双层嵌套性，在分别控制城市和企业两个分组变量的情况下，本研究假设均得到了一致支持。

066 组织如何从雇员易变职业观中获益：个体生涯建构的视角

李敏 关翩翩 蔡惠如

内容摘要：基于生涯建构理论，本文探讨了易变职业生涯背景下雇员职业态度、适应力对其组织承诺的积极效应及其作用机制。通过南方7家旅行社353名全职雇员的调查数据分析，研究发现：生涯适应力中介了雇员易变职业观与其组织承诺之间的关系；如果雇员感知到的组织职业支持越多，那么上述积极中介效应则会越强。最后讨论及实践启示指出，在当前多变内外部环境中，组织设法留住那些灵活变通的雇员是有价值的。

2月

041 牺牲小我，成就大我：自我牺牲型领导研究述评

张寒冰 叶茂林 陈晓

内容摘要：在竞争激烈危机四伏的商业环境下，自我牺牲型领导正逐渐成为一种引领组织走出困境的有效领导方式。自我牺牲型领导是指领导者为了组织和下属的利益，自愿承担各种风险和损失的精神或行为。组织危机、下属惰化和组织归属感等可以预测自我牺牲型领导，而自我牺牲型领导又可通过社会交换、社会认同、情绪、动机、领导授权等心理机制影响下属的工作态度、角色内绩效和角色外行为。未来研究可从认知和情感双重路径探讨自我牺牲型领导的前因，从社会交换视角和社会学习视角探索自我牺牲型领导的后果。

052 外派回任人员知识转移：内涵、分类、前因与效果

杨倩玲 白云涛

内容摘要：随着全球经济和知识经济的迅速发展，外派回任人员知识转移作为跨国公司知识获取的主要途径日益受到重视。通过对主要理论文献和最新实证研究的回顾和梳理，总结和回顾了外派回任人员知识转移的定义、所转移的知识分类、

影响因素以及结果变量，形成包括社会层次、组织层次、工作单元层次、个体层次、工作单元和个体交互层次以及知识特征六个方面的影响因素系统框架，在此基础上分析过去外派回任人员知识转移研究中存在的不足并为今后研究的发展提出建议。

062 学习敏锐度：概念、测量、研究进展与热点争议

李伟阳 罗仕文

内容摘要：学习敏锐度指个体从经验中学习，并将其所学运用于新的陌生性环境的意愿和能力，其提出目的在于测评组织内领导型人才的发展潜能，为当今处于动态复杂商业环境下的组织鉴别未来的领导者提供借鉴。现有实证研究已表明学习敏锐度对领导潜能辨识及晋升后绩效有较好的预测效度，实践派多认为其亦可作为领导力开发的理论与工具基础。由于学习敏锐度概念的提出具有浓重的应用管理背景，实践应用与理论研究并未对其有全面的一致认识，并伴有深刻的理论争论。未来研究需进一步明确学习敏锐度的概念边界、属性、有效的研究用测量工具及作用机制等方面。

072 雇主品牌：概念、结构、影响因素和实施效果

王文新 杜晨朵 孙健敏

内容摘要：21 世纪的竞争是人才的竞争，现代企业面临的一项重要挑战就是如何吸引和留住人才。在该背景下，雇主品牌这一概念应运而生，已成为人力资源管理实践界和学术界的一个热点。特别是近几年来，有关雇主品牌的相关实践和研究更是呈现出迅猛的发展势头。本文试图对从雇主品牌概念、结构、影响因素、影响效果、作用机制和发挥作用的边界条件方面入手，全面呈现当前雇主品牌的研究进展，并在此基础上讨论未来研究方向。

3 月

038 直线经理的人力资源管理认知、职责与效能：研究回顾与展望

王震 张雨奇 尹奎

内容摘要：人力资源管理要实现预期功效，很大程度上取决于人力资源管理的落地实施，而直线经理在人力资源管理实施过程中发挥着重要作用。鉴于此，国内外不少学者从直线经理角度对人力资源管理进行了研究探索，并取得了丰富成果。然而，当前研究非常零散，且不同研究之间缺乏有效对话，这不利于后续学者清晰地了解该研究领域的发展脉络与现状，也难以组织管理者提供切实可行的管理启示。基于61项理论和实证研究，本文对该研究领域进行了系统性的回顾，发现当前研究主要聚焦在直线经理的人力资源管理认知、人力资源管理职责以及人力资源管理效能三个方面。本文具体梳理了这三方面的研究现状，并在此基础上提出了6个可供考察的研究问题。

049 目标内容理论的研究进展与应用展望

张莹 张剑 李精精

内容摘要：关于目标的研究一直是激励问题研究的活跃领域。从最初的目标设置理论，以探讨目标的属性为特征；到随后出现的成就目标理论，开始将目标区分为成绩与掌握两大类；到后来的期望理论，从目标的“数量”角度研究目标的激励作用；再到最近提出的目标内容理论，认为对个体行为起决定作用的是目标内容的“质量”，从目标内容本身能够解释目标对个体行为的激励影响。研究成果在管理实践当中被广泛应用。本研究综述了目标内容理论的主要思想，讨论了个体目标内容的来源，介绍了目标内容对个体行为的影响，最后探讨了该理论的管理实践意义及未来研究方向。

057 团队社会网络研究述评与展望

彭伟 金丹丹 朱晴雯

内容摘要：团队社会网络已成为国外组织行为学研究领域的重要新兴议题，国内相关研究却十分匮乏。通过相关文献梳理，本文从整体网和个体网两个视角对团队社会网络的测量进行了概述；并对国外学者就团队社会网络的影响因素及作用效应开展的相关研究进行了梳理与整合。在此基础上，探讨了现有团队社会网络研究存在的不足，指出了团队社会网络领域的未来研究方向。

069 家长式领导的有效性：来自 Meta 分析的证据

王甜 苏涛 陈春花

内容摘要：本文运用Meta 分析方法，对家长式领导与领导效能相关的87 篇实证研究文献进行了阶段性总结，共获得436 个效应值，40879 个独立样本，总样本量达118108 个。结果发现： 家长式领导风格下不同领导行为对领导效能有不同的影响，其中仁慈领导是最为有效的领导方式，威权领导的效能是负向的。仁慈领导、德行领导对员工工作态度（工作满意度、组织承诺、离职倾向）的影响程度要强于对员工工作行为（组织公民行为、任务绩效）的影响程度。此外， 在分析三种领导方式与个体绩效的关系时发现，相比于任务绩效，三种领导方式更能促进关系绩效；同源偏差程度能够显著调节三种领导方式与个体绩效的相关程度。通过对工作价值观的调节分析动态考察三种领导方式的效能，本文发现，随着员工价值观的改变，仁慈领导、德行领导的效能在增强，而威权领导效能的变化却不明显。

081 导师指导关系类型及其在未来工作自我与主动职业行为间的调节作用：一个潜在剖面分析

薛晓州 张敏 侯楠 周文霞

内容摘要：本研究将“个体中心”视角引入到指导关系研究中，采用潜在剖面分析探索了企业员工的指导关系剖面。对381 份企业员工的问卷数据进行分析，发现指导关系存在三个剖面： 疏离型、职业支持型和亲密型。这三个剖面代表三类群体，这些群体不仅包括量化差异，也包括质性差异。本研究进一步地将指导关系剖面应用于调节效应分析，以探讨未来工作自我清晰度与主动职业行为之间关系在不同群体中的差异。结果显示：在疏离型群体中，未来工作自我清晰度对主动职业行为的正向预测作用不显著；在职业支持型和亲密型群体中，未来工作自我清晰度显著正向预测主动职业行为。

090 感知到晋升的员工会更加的无私吗？晋升感知与组织公民行为关系的实证研究

肖兴政 赵志彬

内容摘要：高跳槽率和高晋升速度成为了当今中国企业的典型特征，其背后折射出有关员工忠诚度的悖论现象。为了解决该悖论，本研究从员工的晋升感知切入，拟探讨两种晋升感知（晋升机会感知和晋升公平感知）对组织公民行为的影响，以及年龄、教育程度在其中的调节作用。本研究调查了352 名企业员工，数据分析结果表明：晋升机会感知和晋升公平感知均对组织公民行为具有显著正向影响。员工的教育程度对上述关系均起着正向调节作用，员工年龄只对晋升公平感知与组织公民行为的关系起着负向调节作用。本研究的发现不仅对晋升感知和组织公民行为研究领域具有一定贡献，还能够为企业激发员工的无私行为提供指导意义。

4 月

055 组织中的双面娇娃：二元领导的概念结构与作用机制

赵红丹 郭利敏

内容摘要：二元领导是指由两种差异互补的领导行为所组成的一种新型领导风格，体现了二元理论在领导力领域的延伸与应用。相较于单一领导风格，二元领导满足了复杂、动态环境下组织竞争及可持续发展的需求，日益引起理论界与实务界的关注。从现有研究来看：（1）研究者主要从能力和行为两种视角界定二元领导；（2）二元领导会通过内在动机、自我调节、社会认知、社会交换、社会影响、行为整合等机制发挥作用；（3）二元领导的作用效果会受到领导力、认知、社会环境和组织特征等因素的影响。未来研究议题应当关注：清晰界定二元领导的内涵；从社会认同和辩证思维视角丰富二元领导相关机制的研究；关注二元领导的本土化研究。

066 多层次视角下的心理安全研究评述

邹艳春 印田彬

内容摘要：当今社会，为了适应快速变化的外部环境，企业需要不断进行变革与创新，以谋得生存与发展。然而，变革与创新往往会给组织成员带来不确定性，容易遭遇挫折。在这种现实背景下，心理安全作为一种能够有效推动企业变革与

创新的员工心理素质，得到了大量研究的探讨。为了推进学界人士更好地了解和掌握这个重要概念，本文拟对心理安全进行研究述评。具体而言，本文从多层次视角出发，梳理了个体、团队、组织三个层面上心理安全的定义与测量，然后回顾了心理安全的研究现状，尤其是系统梳理了影响因素、影响效果与作用机制。在此基础上，文章对未来研究做了几点展望。

076 自恋型领导会诱发工作场所越轨行为吗？——来自道德推脱和道义不公平理论的解释

李铭泽 刘文兴 周空

内容摘要：伴随着社会经济的发展，很多成功的企业不断涌现。然而，这些成功企业的领导者往往容易过于自我欣赏和膨胀，表现出了更多的自恋行为，从而引发一系列的负面影响，阻碍了组织的进一步成功，并可能导致组织衰败。因此，本研究将结合社会学习理论，道德推脱理论和道义不公平理论来系统探讨自恋型领导的负面效应，具体包括自恋型领导对领导越轨行为、员工越轨行为和群体越轨行为的影响，道德推脱和道义不公平的中介效应，以及权力距离和集体主义的调节效应，最终提出自恋型领导对于越轨行为影响机制的理论框架。本研究一方面丰富了自恋型领导和工作场所越轨行为理论体系，另一方面也对约束自恋型领导负面影响提供了有益的借鉴。

084 责任型领导、社会资本与企业创新强度：一项基于大数据的研究

董峰 王霄 彭坚

内容摘要：作为一种突破上下级二元视角的新型领导风格，责任型领导可以帮助企业平衡经济与社会效益，应对全球化挑战。鉴于责任型领导的重要功效，以往研究从思辨的角度提出责任型领导对企业创新可能存在积极影响，但至今仍缺乏实证检验以及对其内部机理的探究。本研究基于社会资本理论视角，探索了责任型领导广度和深度能否通过两种企业社会资本（社会网络资本和特有关系资本）影响企业创新强度。通过收集43家上市公司CEO社交网络的公开信息以及对应的企业数据，本文采用层次回归分析对假设进行了检验。结果表明：责任型领导广度对企业创新强度有显著的正向影响，且企业社会资本在这一过程中起到重要

的中介作用。然而，企业社会资本在责任型领导深度与企业创新强度之间的关系尚未得到支持。

5 月

046 组织情境中矛盾体验研究述评

刘燕君 徐世勇 张慧

内容摘要：矛盾体验是一种常见的心理现象，随着组织环境复杂性和动态性的增加，个体经常会对组织内某一情境或目标同时存在积极和消极的评价取向。本文梳理了矛盾体验的概念、表现形式及测量、矛盾体验引起不舒适感的过程以及组织情境下矛盾体验的应对，并总结了矛盾体验可能会易导致员工产生麻痹行为、健康问题以及脱离组织等消极结果，但矛盾体验也可以提高员工创造力、促进组织变革以及提升个体决策效能等积极效应，可直接用于指导企业人力资源管理实践。

057 反馈反应的相关研究述评与展望

王晨光 陈晓 廖建桥

内容摘要：反馈干预（Feedback Intervention）是企业在进行管理实践时常常使用的手段，即通过给予员工绩效反馈明确指出员工工作的不足之处。然而反馈干预的效果并不稳定，元分析发现大概有三分之一的反馈干预导致员工绩效下降。为了研究反馈干预效果不理想的原因，反馈反应（Feedback Reactions）的构念应运而生。本文通过综述前人研究，介绍了反馈反应构念的内涵，着重介绍了影响反馈反应的前因变量，并阐述了反馈反应影响哪些员工行为和态度。最后对未来反馈反应的研究做出了展望。

069 资历过高感知与组织公民行为：组织自尊和心理脱离的作用

黄勇 彭纪生

内容摘要：以自我认知为分析视角，检验了资历过高感知影响员工组织公民行为的认知机制及其边界条件。基于235份主管-下属配对样本，实证分析结果表明：资历过高感知负向影响组织指向的组织公民行为，对人际指向的组织公民行为的

影响不显著，组织自尊在资历过高感知与组织指向的组织公民行为之间起到了部分中介作用，心理脱离负向调节资历过高感知对组织自尊的负向影响，并调节了组织自尊的中介作用。消极情感特质对资历过高感知与组织自尊的调节作用不显著。

6月

045 从“好士兵”到“坏苹果”：组织中道德许可研究述评

刘婷婷 周二华 龙立荣

内容摘要：随着研究者对员工非伦理行为的关注，用道德许可来解读员工非伦理行为成为近几年组织管理研究的一个新兴研究主题。组织中的道德许可指的是员工因过去或未来工作中的行为，而允许自己减少工作中的伦理行为或增加工作中的非伦理行为。在文献梳理的基础上，本文回顾并评价了道德许可的概念发展、测量方法、与相似概念的异同和理论基础，重点分析了道德许可在组织管理的现有研究，包括前因、结果和调节变量。未来研究可以从以下几个方面拓展道德许可在管理领域的研究：开发中国情境下道德许可的测量量表、探索组织或团队层面的跨层作用、探讨组织情境的调节作用、丰富道德许可对道德存疑行为作用的研究以及研究个体特征和情境对许可路径的影响。

055 职场幽默研究新取向：多层次视角

成雨聪 刘毅

内容摘要：幽默作为一种人际互动模式，凭借其社会适应功能，近年来逐渐被引入组织管理研究领域，并发展出职场幽默的概念。基于多层次视角，职场幽默分为个人职场幽默和组织幽默气氛。在介绍职场个人幽默和组织幽默气氛的定义、属性与测量后，我们根据现有研究总结出前因与后果。在个体层面，大五人格、黑暗三人格和情绪智力能够预测个体职场幽默，而个体职场幽默又能影响员工的工作态度和工作行为。在组织层面，情感事件、情绪感染和组织类型是组织幽默气氛的影响因素，而组织幽默气氛又会影响员工的创造力、组织承诺和离职率等。未来研究可从领导者视角或领导一下属匹配视角探讨职场幽默的影响效果。

064 必要条件分析方法的介绍与应用：一个研究实例

李辉

内容摘要：必要条件分析关注的是能够产出或促成特定结果的因素，且这些条件因素对于组织决策至关重要，往往是组织中产生某种特定结果的必要条件。基于此，Dul 提出了一种基于识别和检测数据中必要非充分条件的研究方法。本研究在对必要条件分析方法（NCA）相关文献进行梳理与回顾的基础之上，对该方法进行系统详细阐述，并以人力资源管理中平台型领导个性对员工绩效的必要性分析为例，对这一方法的具体应用予以展示。最后，对该方法所具有的局限性予以剖析，并在此基础上对其在管理学领域中的运用予以展望，以期增进国内学者对这一新方法的认识与了解，为国内管理学领域的研究提供新的方法思路与操作工具。

7 月

050 融入型领导对新员工社会化影响机制研究：基于构建主义的视角

李太 郭静 涂乙冬

内容摘要：新员工社会化研究是当前研究的一个热点议题。本研究关注从建构主义的视角来理解融入型领导如何提升新员工的社会化的作用机制。本文首先回顾了融入型领导的内涵、构成与相关研究进展。在此基础上，本研究提出基于构建主义视角的融入型领导影响新员工自我构建与社会构建进而完成社会化的概念模型。本文强调了社会构建，尤其是新员工自我构建过程在社会化过程中的影响才是理解融入型领导对新员工社会化的有效性的机制的关键。同时，这一机制受到例如组织措施和个人特征等边界条件的约束。本研究为理解融入型领导与新员工社会化提供了一个新的研究视角，并对未来研究做出了展望。

059 建设性批评和破坏性批评对个体心理健康影响的实验研究

刘涛 陈晓 廖建桥

内容摘要：员工创新是组织创新的基础，而如何激发员工创新已成为创新领域的

重要研究课题。规范性创新期望是影响员工创新的重要外在因素，但现有研究对其影响员工创新的具体作用机制却未得出清晰的结论。基于2035 名员工数据，本文从领导、家庭、顾客三方面期望出发，探讨规范性创新期望如何影响员工创新。研究表明：规范性创新期望正向影响员工创新行为，员工内在创新兴趣（“我想”）和创新自我效能感（“我能”）在这一过程中具有中介作用。

072 规范性创新期望如何影响员工创新？一个基于“我想”、“我能”的中介效应研究

刘露 郭海

内容摘要：员工创新是组织创新的基础，而如何激发员工创新已成为创新领域的重要研究课题。规范性创新期望是影响员工创新的重要外在因素，但现有研究对其影响员工创新的具体作用机制却未得出清晰的结论。基于2035 名员工数据，本文从领导、家庭、顾客三方面期望出发，探讨规范性创新期望如何影响员工创新。研究表明：规范性创新期望正向影响员工创新行为，员工内在创新兴趣（“我想”）和创新自我效能感（“我能”）在这一过程中具有中介作用。

8 月

049 团队冲突视角下的团队规模与管理绩效：来自数值仿真与问卷调查的两项证据

宋靖 张勇

内容摘要：团队规模与绩效的关系是组织管理中的一个经典话题，但以往研究结果却并未达成一致。鉴于此，本研究引入数值仿真和问卷调查两种方法，考察了团队规模与管理绩效的关系，以及团队冲突的调节效应。基于团队过程与效率理论和信息/ 决策理论，首先建立了团队规模、团队冲突和管理绩效之间关系的数学模型。数值仿真结果显示，团队规模与管理绩效之间的关系依赖于团队内的冲突水平。对94 个工作团队进行数据分析，结果显示：团队规模与管理绩效之间呈现倒U 形的曲线关系；团队冲突调节团队规模与团队绩效的关系。本研究从冲突管理视角探讨了团队规模的合理设计问题，丰富了组织设计的理论与方法。

059 他山之石可以攻玉：间接社会网络对员工创造力的影响

郭婧洲 赵亚普

内容摘要：员工创造力对企业发展至关重要，因此如何有效提高员工创造力成为当前一个重要研究议题。目前，大量学者从社会网络的视角研究了创造力的影响因素，但是鲜有研究关注间接社会网络对创造力的影响。间接社会网络是指个体的朋友或同事（团队成员）所拥有的社会网络关系或占据的网络位置。本研究探讨了员工的间接网络中心度、结构洞对员工创造力的影响，以及员工心理安全的调节作用。基于224份来自高科技企业的有效调查问卷，结果发现，间接网络中心度对员工创造力有积极影响，而间接网络结构洞对创造力有消极影响。此外，员工的心理安全对间接网络中心度与员工创造力之间的关系有正向调节作用，但是对间接网络结构洞与员工创造力之间关系的调节作用不显著。根据上述研究结果，文章对企业管理实践提供了相应的建议。

071 员工建言能提高工作绩效吗？建言采纳与自我效能感的作用

李方君 祁婷婷

内容摘要：员工建言行为与其工作绩效之间的关系受到学者们的广泛关注。然而，现有的研究结论并不一致。本文基于社会认知理论，将建言采纳和工作自我效能感引入到分析框架中，考察员工建言行为与建言采纳的交互作用如何通过工作自我效能感影响工作绩效。以273名企业员工为样本，结果发现：（1）促进性建言和抑制性建言均与工作自我效能感呈正相关；（2）建言采纳正向调节促进性建言和工作自我效能感的关系；（3）工作自我效能感部分中介了促进性建言和建言采纳的交互项与工作绩效的关系。本研究丰富了员工建言行为影响工作绩效的内部机制和权变条件，对员工建言实践具有一定的启示意义。

9月

045 职业高原对基层公务员在职行为的影响——基于公平与归因的视角

刘丽丹 王忠军

内容摘要：基层公务员职业高原现象是广受关注的问题,并被大量研究发现会对工作行为产生负面影响。本研究从个体认识的视角,试图揭示基层公务员职业高原影响工作行为的过程机制,以及如何缓解职业高原的负面影响。具体而言,基于公平启发和归因理论,本研究认为职业高原会通过组织公平感影响基层公务员的在职行为,且个体归因在上述过程中起着调节作用。采用 331 份基层公务员的问卷调查数据,研究结果表明:(1)职业高原与公务员积极工作行为显著负相关,与心理退缩行为显著正相关;组织整体公平感在上述过程中起着中介作用;(2)内部归因能够缓和职业高原与组织整体公平感的负向关系,以及职业高原与积极工作行为的负向关系;(3)组织整体公平感在职业高原与积极工作行为关系中的中介效应会受到内部归因的调节,对内部归因倾向较高的公务员而言,职业高原通过组织整体公平感对积极工作行为的间接影响较弱。研究结果不仅解释了职业高原对公务员在职行为的影响过程,也为从个体认知的角度对公务员职业高原进行干预提供了依据。

058 核心自我评价、职业探索与职业生涯规划: 主动性人格的调节作用

刘琛琳 张博坚

内容摘要：职业生涯规划对于个体职业发展至关重要,因此,近年来不少研究开始探索职业生涯规划的影响因素。其中,核心自我评价作为一种新型人格特质,被视为影响职业生涯规划的重要前置因素,但有关两者关系背后的机制探索还比较缺乏。鉴于此,本研究拟探索核心自我评价对职业生涯规划的影响,以及职业探索的中介作用与主动性人格的调节作用。基于 220 份两时间点调查数据,本研究发现:(1)核心自我评价与职业生涯规划呈现显著正向关系;(2)职业探索在核心自我评价与职业生涯规划的关系中起到了中介作用;(3)主动性人格正向调节核心自我评价与职业探索的关系,以及核心自我评价与职业生涯规划之间经由职业探索的中介效应。当个体具有高主动性人格时,核心自我评价透过职业探索影响职业生涯规划的间接效果会愈强。文章结论对职业生涯规划具有实践上的指导意义。

070 求助越多,适应越好? 新员工求助频率、求助行为类型与组织社会化

冯云霞 许建楠 尹青青

内容摘要：新员工是注入企业的新鲜力量，能够给组织带来活力，但同时也面临着一些挑战，如组织社会化。本研究旨在探讨新员工组织社会化的影响因素，特别地，本研究从求助行为切入，拟检验求助频率与组织社会化之间的关系，以及求助行为类型的调节作用。通过对 314 名企业新员工的问卷调查，研究结果表明：新员工的求助频率与其组织社会化呈正相关。此外，求助行为类型在二者关系中起到调节作用：当求助行为主要体现为自主型求助行为时，求助频率与组织社会化之间的正向关系越强；当求助行为主要体现为依赖型求助行为时，求助频率与组织社会化之间的正向关系越弱。本研究不仅对组织社会化、求助行为领域具有理论贡献，还能为促进新员工的组织社会化提供实践启发。

081 工作-家庭平衡型人力资源管理实践对员工绩效的影响：工作繁荣与真实型领导的作用

赵富强 杨淑媛 陈耘 张光磊

内容摘要：工作和家庭是个体生活的两个重要领域，两者的关系严重影响着员工绩效。正因如此，越来越多的企业开始关注和实施工作-家庭平衡型人力资源管理实践（Work-Family-Balanced Human Resource Management Practice, WFB-HRM）。本研究基于资源保存理论，分析了 WFB-HRM 影响员工绩效的内部机制和边界条件。具体来讲，WFB-HRM 不仅可以为员工提供更多的资源，而且还有利于员工将有限资源在工作和家庭之间灵活分配，从而提升工作繁荣与工作绩效。此外，真实型领导作为重要的支持情境，可推进 WFB-HRM 的实施效果。本研究通过对 46 家企业 295 个有效样本的纵向追踪发现：（1）WFB-HRM 正向影响员工绩效；（2）工作繁荣在 WFB-HRM 与员工绩效之间起中介作用；（3）真实型领导正向调节了 WFB-HRM 对工作繁荣的影响，以及 WFB-HRM 与员工绩效之间经由工作繁荣的中介效应。

10 月

040 睡眠与工作：孰因孰果？——管理学视角下的员工睡眠研究述评与展望

李宏利

内容摘要: 睡眠作为人类必须满足的一项基本需要, 不仅关系到人类的身心健康, 还与个体的工作表现息息相关。正因如此, 睡眠研究主题近年来被引入管理研究领域, 并取得了不少研究成果。目前, 睡眠研究主要聚焦在睡眠剥夺、失眠、睡意、睡眠质量和数量等主题, 内容主要涉及两个方面: (1) 工作特征对员工睡眠活动的预测作用; (2) 员工睡眠活动对其社会认知、情绪情感、工作产出和领导力感知的影响。资源保存理论、工作要求-资源模型、自我损耗理论是解释上述现象的主要理论基础。未来研究可从团队、领导者和组织文化等视角做进一步的探索, 如探讨团队睡眠活动的调节作用, 领导者睡眠与员工睡眠之间的关系, 以及健康导向组织文化如何调节睡眠的作用效果。

052 谦卑型领导为何能提高员工绩效? 领导-成员交换和组织自尊的多重中介作用

余嘉禾 王碧英

内容摘要: 近年来, 谦卑型领导在组织中的重要性愈发突出, 并被大量研究证实能够影响员工绩效。然而, 关于谦卑型领导与员工绩效之间的内部机理, 至今还有待进一步的探索与整合。鉴于此, 本研究从社会交换与社会认知视角, 探讨了谦卑型领导影响员工角色内绩效与组织公民行为的机理, 尤其是分析了领导-成员交换和员工组织自尊的并行多重中介作用。采用结构方程模型对 447 份上下级配对数据进行分析, 结果显示: 谦卑型领导对员工角色内绩效、组织公民行为具有显著正向影响; 领导-成员交换与组织自尊在谦卑型领导与员工绩效之间起并行多重中介作用, 且二者中介作用相当。以上结果表明, 在谦卑型领导影响员工绩效的过程中, 领导-成员交换质量与组织自尊具有同样重要的作用。

064 主动的员工更具创造力吗? 知识探索的中介作用与信任领导的调节作用

范恒 张怡凡

内容摘要: 基于创造力成分理论和主动性过程理论, 本研究提出了一个被调节的中介模型, 旨在揭示主动性人格经由知识探索对员工创造力的影响, 以及员工信任领导的调节作用。本研究采用问卷调查法对四家高科技企业的 222 名员工

和 86 名领导进行了调研。研究表明：主动性人格对员工创造力具有正向影响；知识探索在主动性人格与员工创造力之间起中介作用；员工信任领导在主动性人格与知识探索的关系中起正向调节作用，并正向调节主动性人格通过知识探索对员工创造力产生的间接作用。上述结果既有利于学界了解主动的员工为何、何时会提出创新想法，又能够指导管理者采取恰当的管理办法来提高员工创造力。

11 月

054 创业导向与企业绩效：制度环境和市场环境的调节作用

刘宇璟

内容摘要：创业导向与企业绩效之间的关系受到了学者们的广泛关注，然而针对转型经济背景下情境因素的研究却相对不足。本研究依据资源依赖理论的观点，探讨了转型经济背景下制度环境和市场环境在创业导向与企业绩效之间的调节效应。以 125 家中小企业为样本，结果发现：（1）创业导向对企业绩效有显著的正向影响；（2）在制度环境方面，制度支持正向调节创业导向与绩效的关系，而不正当竞争对两者的关系无显著影响；（3）在市场环境方面，需求不确定性正向调节创业导向与绩效的关系，而技术动态性对两者的关系有微弱的抑制作用。基于以上发现，本研究进行了讨论并给出了对企业管理实践的启示。

065 情绪、希望感与工作投入：来自经验取样法的证据

张淑华 王可心

内容摘要：工作投入波动性越来越受到国外学者的重视，而国内相关的实证研究却较为缺乏。本研究基于情绪即信息理论和拓展—构建理论，探讨了工作投入在个体内动态变化的原因，尤其是每日的情绪、希望感的作用。采用经验取样法，通过对 70 名高校辅导员连续两周（10 个工作日）的调查，获得 670 份个体内数据。多层次分析结果显示：（1）每日积极情绪正向预测每日希望感；每日消极情绪负向预测每日希望感；（2）每日希望感正向预测当天工作投入；（3）每日希望感在当天积极情绪与工作投入之间起部分中介作用，在当天消极情绪与工作投

入之间起完全中介作用。最后,本研究针对如何在日常工作中调动员工的工作投入提供了建议。

076 阻断性压力源与工作-家庭冲突:谦卑和学习目标导向的调节作用

王晨曦 周禹 范雪灵

内容摘要:基于资源保存理论和压力交互模型,本研究探讨了阻断性压力源对工作-家庭冲突的影响及其边界条件。对国内 120 名企业员工的数据分析结果表明,阻断性压力源正向影响工作-家庭冲突,除此之外,谦卑和学习目标导向共同调节了阻断性压力源和工作-家庭冲突之间的关系,具体地,当谦卑和学习目标导向均高的时候,阻断性压力源与工作-家庭冲突之间的正向关系最弱;相反,对于谦卑和学习目标导向均低的个体来说,阻断性压力源对工作-家庭冲突的正向影响最强。

087 变革型领导从何而来?变革型领导的形成机理

杜玲毓 孙健敏 尹奎 彭坚

内容摘要:当今,“变革”成为组织应对金融危机、提高生存能力的重要路径。然而,组织变革不仅需要优化生产方式、组织结构和规章制度,还有赖于领导者思想的转变。在这种背景下,变革型领导正逐渐成为时代所呼唤的领导方式,并被大量研究证实能够提升下属和组织的福祉。为了更好地预测、选拔和提升变革型领导,有必要探索变革型领导的形成机理。文章基于个体与环境两条线索,从心理特质、社会认知、情绪情感、自我决定、资源保存、社会学习、人与组织匹配七个理论视角陈述了变革型领导的前因机制,并在此基础上归纳出一个整合模型。通过这项工作,希望能够为国内学者打开变革型领导的前因黑箱,并为组织如何预测、选拔和培养变革型领导提供理论指导。

12 月

47 团队过程研究十年回顾:2008 至 2017

陈驰茵 唐宁玉

内容摘要: 团队过程是团队有效性模型中的核心概念。本研究回顾了 2008 年至 2017 年期间国内外重要期刊中有关团队过程的研究, 分析比较了国内外在研究方法、团队过程热点变量上的异同。本研究着重从团队过程变量的实证研究、团队过程的机制, 以及新的理论视角入手, 总结已有的研究突破。文献梳理发现, 实证研究突破了传统理论, 团队过程具有多路径、相交互、相互影响的特点, 并受到团队所在情境的影响。本研究在文献的基础上提出了一个基于情境的团队过程模型, 指出未来团队过程研究的方向: 更关注内部机制, 更强调交互作用, 更突出情境因素。

60 未来工作自我、求职目标清晰度与求职行为: 环境支持、环境阻碍的调节作用

刘琛琳 张博坚

内容摘要: 当今就业形势严峻, 如何开展有效的求职行为对于个体就业至关重要。本研究从未来工作自我的视角揭示了求职行为的形成机制, 特别地, 基于自我调节理论引入了求职目标清晰度的中介作用, 基于社会认知职业理论引入了环境支持、阻碍的调节作用。以 390 名来自山东省、江苏省的高校毕业生为样本, 结果发现: (1) 未来工作自我与求职行为呈现显著正向关系; (2) 未来工作自我通过求职目标清晰度间接影响求职行为; (3) 环境支持正向调节未来工作自我与求职行为之间经由求职目标清晰度的间接关系, 环境阻碍负向调节未来工作自我与求职行为之间经由求职目标清晰度的间接关系。以上这些发现对高校毕业生从事求职行为具有实践上的指导意义。

73 工作-家庭关系对工作绩效的影响: 交叉观还是匹配观? ——来自元分析的证据

陈耘 赵富强 罗奎 张光磊

内容摘要: 工作-家庭关系对工作绩效的影响一直备受学界关注, 但这种影响究竟符合“交叉”观还是“匹配”观, 目前尚存争议。为进一步揭示工作-家庭关系与工作绩效间更为普遍的联系, 本研究利用元分析方法, 结合最新中英文文献 77 个独立样本 23715 个总体样本, 检验了交叉观与匹配观的适用性, 考察了文化情

境与绩效界定的调节作用。结果显示,工作-家庭冲突与工作绩效显著负相关($\rho = -0.08$),家庭-工作冲突与工作绩效显著负相关($\rho = -0.23$),工作-家庭促进与工作绩效显著正相关($\rho = 0.31$),家庭-工作促进与工作绩效显著正相关($\rho = 0.39$);家庭-工作冲突对工作绩效的影响显著强于工作-家庭冲突,家庭-工作促进对工作绩效的影响显著强于工作-家庭促进,因而结论支持两者间影响的“交叉”观而非“匹配”观,从而有助于消除实证研究中变量关系多样性的疑惑以及促进组织资源的优化配置。此外,文化情境部分调节了工作-家庭关系对工作绩效的影响,绩效界定不影响工作-家庭关系对工作绩效的影响。

开发技术栏目

1月

074 供给侧改革背景下国有企业薪酬管理问题分析与对策建议 ——以XY电力企业集团为例

冯亚乾 杨旭华

内容摘要:随着国有企业集团的改革进程,在供给侧改革背景下的人力资源管理要求逐步提高,治理结构发生诸多变化,国有企业集团的薪酬管理研究也日益受到人们的关注。本文结合XY企业集团案例对现有国有企业集团的薪酬管理进行分析,首先总结了XY企业集团的企业特点;其次,根据企业现状分析出企业集团存在薪酬管理水平发展不均衡、薪酬体系应用固化、结构失衡及激励严重不足等问题;最后,根据实际提出当前的改进建议,从集团层面重新规划管控架构和构建充分的激励模式到各级单位灵活运用薪酬体系、调整薪酬结构,确保公平与效率并举。本文通过整体性的分析与建议进一步丰富了企业薪酬管理理论与实践。

083 刻板印象对考官评分偏差的影响:考官决策方式的调节作用

臧志 谢阳飞 张小艳

内容摘要:面试中,基于过去的有限经验产生的对特定群体的刻板印象会有意识或无意识地影响考官的判断决策,为了维持刻板的一致性,人们会故意忽视与刻板印象不一致的信息,这在很大程度上损害了面试的有效性和公平性。为了探究

减弱面试刻板印象影响的方法，本文通过 2（刻板刺激：有/无）×2（考官决策方式：直觉性决策/分析性决策）组间因子设计，利用眼动技术模拟教师行为事件面试，探讨了面试中刻板印象影响考官评分偏差的作用机制，以及考官决策方式与刻板印象对考官评分偏差的交互作用。结果表明：（1）存在刻板印象实验标的刺激时，考官对刺激的视觉注意更多，考官评分偏差更大，即刻板印象通过视觉注意的中介作用影响考官评分偏差；（2）刻板印象和考官决策方式存在显著的交互作用。实验结论对如何有效削弱刻板印象对面试决策的影响，提高面试有效性具有一定的启示意义。

2 月

082 评估者故意误差来源分析

陈丽芬 王霖

内容摘要：评估故意误差一直是组织绩效考核中人们关注的焦点问题。本文针对评估者故意误差中的宽大效应，通过文献综述的方法，从评估者动机、受评者因素、评估者与受评者二元关系、组织情境四个方面分析其来源。评估者动机主要包括和谐动机、激励动机和评估者印象管理；受评者因素主要包括受评者印象管理和其社会网络；评估者与受评者二元关系主要包括领导成员交换关系和评估者喜爱；组织情境主要包括组织文化、组织政治和绩效考核制度。研究首先指出评估者故意误差存在的合理性，同时给予企业管理者在实践工作中可以采取的减少评估故意误差的方法，最后指出未来研究方向。

089 基于游戏化思维的员工培训模式研究评述

刘大伟 郭建龙

内容摘要：游戏化思维在组织管理相关研究和实践中受到广泛关注，在员工培训模式优化设计领域也显示出巨大的利用价值。本文基于相关文献分析基础上，对游戏、游戏化和游戏化培训的基础概念和演进历程进行了梳理，回答了为什么基于游戏化的培训模式具有价值的问题，重点讨论了基于游戏化的培训模式设计思路，最终指出游戏化培训仍存在很多问题困惑有待探索，提出该领域未来可能的

理论研究和实践探索方向。

097 矩阵式人才价值评价体系（M-EVE）：基于多价值要素耦合的人才价值评价工具

张朋朋 孟维烜 刘光建

内容摘要：人才价值评价一直是人力资源管理理论界和实践界关注的命题。尤其是对于高新技术企业，知识型人才成为公司的主力，如何科学、合理、有效地评价该部分人才的价值贡献变得极为重要。本文所探讨的矩阵式人才价值评价体系（M-EVE），是基于多种价值创造要素和价值评价纬度耦合的人才价值评价工具，有效地整合了人才识别、人才价值评价以及人才发展等几个部分，以期助益于人力资源管理的系统性升级。本文还以 Z 公司的人力资源管理实践为例，探讨了 M-EVE 体系在实际中的运用及其有效性。

105 基于岗位一体化的团队绩效考评体系构建：以某国有供热公司为例

何辉 肖慧芹 齐彦

内容摘要：团队已经成为组织运作的基本模式。本文以某国有供热公司为案例对象，研究其如何在岗位一体化的基础上构建团队，并分别设计了针对团队和个人的绩效评价指标、标准和权重，分析了最终的实施效果，最后提出了理论与实践启示。

3 月

098 企业培训经理职业能力指标体系构建研究——以酒店行业为例

唐宇凌 马玉 刘芳

内容摘要：培训经理是企业培训工作的实施者，其职业能力水平直接影响企业整体的培训效率。构建企业培训经理职业能力指标体系，对培训经理的招聘与培养具有重要的指导意义。本项研究选取上海、杭州、西安、广州、泉州、长沙等多个城市的企业培训经理和高校人力资源管理专业教师，运用焦点小组访谈、专家深度访谈、修正式德尔菲调查等多种研究方法，构建了包括一般能力、专业能力

和前瞻能力三个方面共 19 个指标的培训经理职业能力指标体系；运用层次分析法，探讨职业能力各指标的权重及其排序。层次分析结果表明，调查对象对一般能力的重视程度最高，其次为专业能力与前瞻能力。

106 企业人力资源管理嵌入式风险防控技术应用研究

周泽磊

内容摘要：一直以来企业人力资源管理风险的研究偏向于企业人力资源管理目标达成可能性、实际管理成效等宏观层面理论研究，对于企业在人力资源管理中国家法律的遵守情况、企业规章制度的执行情况、标准流程的运转情况等微观层面实操研究偏少。本文基于遵循标准化、规范化、可复制三原则，运用六西格玛(Six Sigma)管理理念，提出了应对人力资源管理内部风险的嵌入式风险防控技术，通过提前介入、量化评估、嵌入流程、动态管控等“针对性、实操性”风险防控举措，主动应对企业人力资源管理中的微观风险，提升企业人力资源管理合法合规性和战略目标达成能力。

4 月

092 教练对绩效提升的作用机制及其应用

叶蒲 李超平

内容摘要：教练是企业面对知识经济时代的挑战而改变过去固有的管理模式所采取的一种新兴的培训和管理方式。学者们普遍认为教练对个体和组织绩效有积极影响，而对于教练作用机制的研究比较少。综合以往研究，教练对个体绩效的影响主要可分为三层：情感反应、认知和技能，影响教练效果的因素主要有信任、教练者背景、教练方法和教练关系等。同时，本文重点探讨了企业应该如何应用教练技术，并提出该领域未来可能的理论研究和实践探索方向。

101 员工的外派动机及国际人力资源管理政策匹配性——以中国银行为例

冯娇娇 程延园 王甫希

内容摘要：中国企业的国际化迅猛扩张，随之而来亟待解决的是跨国企业面临的

国际人力资源管理问题。本文从企业员工的外派动机及国际人力资源管理政策两个层面来检验两者的匹配性。本文以中国银行为例，通过对 22 名中国银行员工的半结构化访谈，获取关于外派动机主观和客观影响因素的编码列表，然后基于 ERG 理论对外派动机进行归纳分析；同时通过对中国银行总部人力资源管理部门的访谈和二手资料的搜集，归纳了关于外派员工的人力资源管理政策。本文诊断了现存政策与外派动机的匹配性对外派意愿的影响。本文不仅在理论上丰富了外派动机类型的研究，而且检验了 ERG 理论多种需要并存的原则；在实践上为中国跨国企业在国际化员工外派上的人力资源管理政策提供了管理启示。

5 月

079 从信息化人力资源管理到大数据人力资源管理的演进——以腾讯为例

西楠 李雨明 彭剑锋 马海刚

内容摘要：当前大数据人力资源管理的研究日益增加，然而大多数文章中所谓的大数据人力资源管理仍是对信息化人力资源管理概念的修补，少有研究界定信息化人力资源管理和大数据人力资源管理的区别和演进关系。本文基于资源基础观，从有形、无形和人力等资源的动态演进出发，对腾讯人力资源数据管理演进过程进行探索性案例研究。研究发现：大数据人力资源管理在信息化人力资源管理的基础上有了质的变化，大数据人力资源管理能够为组织带来竞争优势。研究进一步归纳出大数据人力资源管理与企业竞争优势的逻辑模型。

089 匹配视角的组织职业生涯管理——X 公司 OCM 服务

陈松林 赵勇 连瑞瑞

内容摘要：在综述组织职业生涯管理研究文献的基础上，对 X 公司 OCM 服务项目进行了分析研究，发现其理论依据是人职匹配和人与组织匹配，管理工具是能力结构三核模型、能力管理四象限、企业要求矩阵、三叶草模型，服务内容是通过咨询和培训对员工进行职业指导和职业支持，服务目标是引导员工自主提升工作能力、积极调整工作态度，有效解决员工身份认同、不合理信念和能力不足的问题，并培养管理者掌握生涯咨询技术。本研究发展了组织职业生涯管理理论，对

企业开展 OCM 活动具有指导意义。

6 月

075 基于成本控制的人力资源管理研究——以美的集团为例

刘善仕 刘学

内容摘要：本文从战略人力资源视角出发，以美的为例，研究人力资源实践与核心竞争力的关系。研究得出，美的“成本控制”的战略实现需要系统的人力资源实践根基。本文通过 AMO 模型，从员工能力、动机和机会分析各项人力资源实践对核心能力的支撑关系。此案例研究对企业战略人力资源实践，特别是在技术创新热潮下失去成本控制优势的制造企业，具有一定借鉴意义。

084 通过团队自省促进制造业的 6S 管理的组织干预研究

韩侑谊 陈景秋 钱思远

内容摘要：中国制造业以往一直以低廉的人力成本占有优势。然而随着人口老龄化加剧，新生代进入工厂使得成本逐渐提高，此优势已逐渐消失，未来中国制造业的出路在于品牌和质量。6S 管理作为一种建立标准化的工艺流程并以此提升流水线的生产品质的现场管理方法无疑是提升中国“质”造的关键。但目前能够有效推行 6S 管理的企业并不多，其主要原因是管理层缺乏重视，认为企业基层生产团队的工作是高度流程化和重复性的，没有通过对于日常工作的反思对 6S 管理进行改善。因此本研究在制造业团队中实施团队自省的干预，并通过定性分析的方法考察了其对 6S 管理的效用，进而改善生产质量。6S 的特点是着眼于细节，并持续关注和改善。而团队自省是通过对工作目标（质量和产量）和工作过程进行回顾，进而找到改善的方法，并进行小量和循序渐进的改善，这个与 6S 现场管理的目标是一致的。本研究通过团队自省引导团队成员关注和重视 6S 的持续改善，并进一步讨论了如何通过团队自省促进 6S 的现场管理以及 6S 管理在中国制造业背景中的内涵，最终实现向中国“质”造的转型。

7月

084 中国女性经理人 Women-only 管理培训体系的构建探析

林丽 杨红英

内容摘要：随着女性经理人在我国管理人员队伍中的比重的不断扩大，以及中国现有管理培训存在的问题及女性经理人在自然性别差异、社会角色认知、管理体验、学习和认知风格等方面与男性经理人的差异的存在，使得有必要研究专门针对中国女性经理人的管理培训（即 Women-only 培训）。本文着力于提高中国女性经理人角色自信、知识自信，采用了赋权、经验分享、参与式学习、批判性思考和开放思想、重视女性的社会理解力和行动积极性的设计理念设计了 Women-only 培训的知识、技能、理念、情感四类渐进式的培训内容，解释了上述理念在培训方式、培训者和培训硬件环境设计中的应用，建立了更适合中国女性经理人的培训体系，补充了传统管理培训中的不足。

092 基于互联网的人力资源共享服务中心服务模式研究

刘追 陈利芳

内容摘要：互联网时代，共享经济和平台经济成为人力资源共享服务中心发展的重要方向，人力资源共享服务中心服务模式亟需升级与变革。本文归纳了互联网背景下人力资源共享服务中心服务模式的内涵与特点，从共建、共享角度出发，构建了基于互联网的人力资源共享服务中心服务模式，探讨了其关键要素。该模式强化了共享服务中心战略角色，能够提高其创新能力、服务效率和服务质量。

8月

083 目标融合视角下分享经济时代企业人力资源管理新思维

章凯 仝嫦哲

内容摘要：分享经济时代的到来为企业人力资源管理带来了新的机遇和挑战。本文从企业人力资源管理实践中提炼和总结出不同视角的人力资源管理，分析了分享经济时代企业人力资源管理面临的挑战，并在此基础上提出了企业人力资源管理发展的新思路。文章认为，在分享经济时代企业人力资源管理要促进企业与“人”

目标的融合，在企业层面要做到与用户共创价值，在管理层面要真正坚持以人为本，在组织层面要大力发展自组织管理，以促进人力资源管理的有效转型，从而积极应对和把握分享经济时代所带来的挑战与机遇。

089 强制分布评价法有效性的研究述评与展望——如何提高强制分布评价法的有效性

朱瑜 刘水灵 胡琳

内容摘要：强制分布评价法在提高绩效水平上有着突出的优势，但同时也存在着引发不公平感与破坏性竞争，提高企业相关成本的风险。对于这个充满争议的绩效考核方法，学者们开始关注其有效性，并对其影响因素进行研究。本文从强制分布评价法有效性的研究背景出发，通过对强制分布评价法有效性的相关研究进行梳理，总结出影响强制分布评价法有效性的四大影响因素，包括环境、操作、考核者和被考核者四个方面，并指出企业在实施强制分布评价法时可以通过企业文化匹配性、设计合理性以及加入团队指数考核等方面来提高考核的有效性，最后总结得出关于强制分布评价法有效性的实践启示与方向展望。

099 神经人因学：培训效果评估新方法

王桢 杨志 林思恩 李旭培 郭晶

内容摘要：神经人因学通过将认知神经科学的理论和技术应用于人因工效学，测量和分析人在工作中大脑的反应，客观、准确、实时了解工作绩效和心理状态。虽然神经人因学在营销领域得到了一定应用，但是神经人因学在人力资源管理领域的应用仍非常初步。本文首先阐述人力资源管理领域的重要方面——培训效果评估的现状和问题，然后介绍神经人因学相关的理论和方法，提出神经人因学可以应用在培训评估中。接着，通过某公司的培训案例具体探讨了将神经人因学技术运用于培训评估的方法和评估效果，并介绍了适用条件和支撑保障要素。研究结果表明神经人因学在人力资源管理领域具有较大的应用价值，能够帮助企业管理者和人力资源部门更好地实现人力资源开发。

9 月

097 企业社会责任经理：角色、职责和胜任能力

王静 骆南峰 王艳 李赫

内容摘要：近年来，随着企业社会责任意识的提高，企业开展了形式多样的社会责任管理活动。一个新兴的职业群体即企业社会责任经理（CSR Manager）在这个过程中产生，但目前国内外对于该职业群体的研究尚处于起步阶段。企业社会责任经理可以对企业及员工的价值观产生重要影响，有助于帮助企业增强可持续发展能力。为加深对这一职业群体的理解，本文系统梳理了企业社会责任经理的概念和特点、职业角色、工作职责和胜任能力并对国内企业有效设置企业社会责任经理岗位提出了建议。

110 企业招聘中的面试作伪行为及其应对策略

周晓虹 徐高双

内容摘要：面试作伪行为是求职者对于面试问题的虚假回答，会严重影响企业招聘效度。本文运用问卷调查法与实验法，研究作伪动机、作伪能力和作伪机会对面试作伪行为的影响。结果表明，作伪动机显著影响面试作伪行为及其四个维度，作伪能力和作伪机会在作伪动机和面试作伪行为之间起调节作用。在理论与实证分析的基础上提出面试作伪行为的应对策略，对于降低作伪行为对招聘效度的影响具有一定的作用。

10 月

076 HRBP 模式实施有效性及其影响因素研究

荆全忠 孙小艳

内容摘要：伴随互联网+ 的发展，组织业务趋于多元化，为满足管理的需要，传统的人力资源管理方式也在向 HRBP 模式转变。本文从 HRM 满意度、组织绩效以及组织生命力三个层面界定 HRBP 模式实施有效性，深入分析 HRBP 模式实施有效性的影响因素，包括组织氛围、管理过程、领导风格、员工文化价值观以及 HRBP 素质，并借助于 SPSS 软件验证了各影响因素与 HRBP 模式实施有效性之间

的显著性关系以及管理过程的中介作用。最后从组织、部门以及个人三个角度提出管理对策，致力于推动 HRBP 模式本土化实施进程，提高组织 HRBP 模式实施有效性，真正发挥人力资源管理的战略价值。

090 基于众包模式的虚拟人力资源奖励设计研究

冯小亮 李丹妮 童泽林 周玲

内容摘要：众包是网络虚拟人力资源开发利用的新模式，它具有碎片化和分布式人力资源特征，能以低成本的形式为企业提供了多样化的外部员工。奖励参与者是众包应用当中的关键问题，以社会学习理论为基础，本研究采用 7 万多条众包项目二手数据检验了奖金影响效果。研究发现奖金数量与参与规模间呈倒 U 形关系模式，并非奖金越高吸引到的参与者越多。并且结合分配方式和任务类型，分析了不同情境下奖金的影响作用，这对众包项目的开展具有直接指导意义。

11 月

098 基于学习目标的企业培训课程设计与实施——以华为大学 C8 培训项目为例

葛明磊 黄秋风 张丽华

内容摘要：近年来，基于学习目标的企业培训课程设计与实施已成为企业培训实践工作的重要内容，但许多企业的培训工作依然难以对经营业务形成有力支撑。本文首先通过理论回顾，总结归纳了学习目标、“721”学习法则以及课程设计与实施之间的逻辑关系框架；然后，选择华为大学的 C8 项目管理资源池培训项目为案例，依据此逻辑框架对华为大学学习项目的规划设计与交付实施全过程进行分析，深入探讨了课程设计与实施如何实现学习目标的过程机制；最后，针对企业如何基于学习目标有效开展培训工作提出了建设性意见。

12月

89 基于领导力胜任评估的中层管理者培训方案设计——以周黑鸭食品有限公司为例

李永周 高楠鑫 李静芝

内容摘要：基于领导力胜任的企业管理培训是移动互联网“知本社会”和“人才时代”企业保持并提高自身核心竞争力的必然选择。本文以周黑鸭食品股份有限公司为案例研究对象，基于周黑鸭快速成长民营企业发展的战略需要，参考理论文献和标杆企业，结合问卷调查和深度访谈，遴选领导力素质指标，构建公司中层管理者的领导力胜任素质模型；在中层管理者个体领导力胜任素质评估基础上针对性地设计培训内容和方式，提高中层管理者领导力培训绩效，支持公司的持续快速发展，并期望给其他快速成长的民营中小企业以一定的借鉴作用。

99 构建新生代员工自主网络学习机制：基于欧洲自主教学理念（AOE）的应用探索

马吟秋 王翔 马璨婧

内容摘要：自主教学理念是管理学与教育学共同关注的焦点。伴随着通讯技术高度发达社会的到来，企业对新生代员工自主网络学习的要求越来越高。然而，从总体上看，新生代员工自主网络学习的有效性并不明显。本文以自主教学理念在欧洲的成功推广经验为基础，对欧洲自主教学理念的背景、概念、授权机制、心理支持等运用方法进行解析。在此基础上，通过对中国新生代员工自主网络学习中的问题逐步阐述，探索基于 AOE 理论的新生代员工自主网络学习的有效机制，进而提出了四个相关的建议。

案例研究栏目

1月

091 基于价值网思维的传统企业人力资源变革——以海尔集团为例

梁智琳 闫淑敏

内容摘要：传统企业互联网转型已是大势所趋，融入价值网商业模式是传统企业互联网转型的途径之一，人才在这一过程中扮演着十分重要的作用。新的价值创造模式和人力资源环境对企业人力资源管理和人力资源部门提出了变革的要求。本文运用战略性的人力资本分析模型（HC Bridge）对海尔集团人力资源变革进行了案例分析，梳理出海尔人力资源变革路径并对其变革的效果进行了讨论。案例分析结果一方面为其他转型中的企业提供了借鉴，另一方面丰富了该模型在实践中的运用。

103 中小生意创业者工作家庭平衡影响因素研究

原晓惠 程熙鎔 于晓东

内容摘要：本文以中国的中小生意创业者为研究对象进行访谈，并通过分析构建出中国特殊社会文化环境下中小生意创业者的工作家庭平衡模型，针对创业者自我雇佣的性质，对影响工作家庭平衡的因素和工作家庭平衡的表现进行了新的解释。本文在工作家庭平衡的概念下，将以往对工作家庭关系中冲突和促进两方面的前因变量研究整合在一起，强调冲突和促进分别是工作家庭平衡中的消极和积极方面。另外，工作家庭平衡的影响因素对于普通员工和创业者是不一样的，在不同的社会文化环境下也是有差异的。

110 内部客户满意度评价体系研究——以 H 银行总部部门为例

傅飞强 彭剑锋

内容摘要：企业如何在专业化分工之后提升一体化效率，并且在部门之间、总部与下属公司之间建立内部协同工作的有效评价机制，这和企业内部客户满意度评价体系有重要关系。本文以 H 银行总行职能部门的内部客户满意度评价为例，重点研究了三个关键问题：内部客户满意度评价的问卷如何设计、内部客户满意度评价如何组织实施、内部客户满意度评价的结果如何分析和应用，并就如何提高内部客户满意度评价的效度提出了相关建议。H 银行的相关做法和经验，对于内部客户满意度评价在我国企业中做进一步的推广和应用有一定的借鉴意义。

2 月

113 双向选导情境下企业导师制对新生代新员工组织社会化的影响：基于 A 公司的案例研究

陈汇 张光磊

内容摘要：既有研究发现，企业导师制在实践中的积极和消极影响共存。寻找双向选导情境下，企业导师制实施实践中趋利避害的方法对引导新员工成功社会化，最终成为组织的有效资源是十分重要的，特别是在劳动力市场更新换代的加速期。本研究采用案例研究的方法，探索双向选导情境下，企业导师制在新生代新员工组织社会化的过程中产生作用的内在机制。通过对 A 公司（猎头行业）的 16 名新生代新入职员工访谈数据和观察数据进行分析，发现在新生代员工进入组织初期，导师对新员工的指导大致存在工作指导、心理咨询、调解和提拔四个阶段的递进，但四个阶段不是绝对割裂的。在某段时间，员工可能同时对人际交往、工作存在冲突，需要导师及时地给予咨询与调解。本研究为企业导师制的研究提供了新的劳动力市场视角，通过案例分析联结和扩展了企业导师制的相关研究。在企业导师制实施实践中，管理者应该注意劳动力市场更替及导师指导的阶段性的。

123 女企业家领导风格及其影响因素分析：一个多案例研究

庞庆华 李铭珍

内容摘要：女企业家以其特有的魅力与领导风格在社会经济发展中起到越来越重要的作用，随之女企业家领导风格的研究也逐渐成为了热点。文章通过多案例研究方法探讨了性别因素、教育因素、企业员工数、企业生命周期以及企业文化对女企业家领导风格的影响，分析发现这五个因素在不同程度上都影响着女企业家领导风格的形成，进而得到了五个命题。最后，提出了促进女企业家健康成长的建议，主要包括女企业家培训机制，女企业家激励机制和女企业家监督约束机制三个方面。

3 月

114 传统科层制组织向平台型组织转型的演进路径研究——以海尔平台化变

革为案例

韩沐野

内容摘要：互联网的普及提高了消费者的市场话语权，对传统的商业模式带来了挑战，更对组织结构提出了颠覆性的新要求，不少企业尝试了平台型组织变革。本文以传统制造企业海尔集团的平台化变革为例，探索从传统科层制组织向平台型组织转型的具体演进路径，分别是引进市场机制、转变企业角色、释放价值创造、构建生态模式，为企业实践提供借鉴，同时丰富平台型组织的理论发展。

121 过程视角下责任型领导与组织价值观的协同机制：阿里巴巴诚信体系的构建

刘艳

内容摘要：新时代下，利益相关者挑战日益严峻，责任型领导应运而生。本文聚焦于过程视角下责任型领导与组织文化的协同机制，以阿里巴巴构建诚信体系为案例研究，得出研究结论：（1）阿里巴巴以诚信为核心的组织价值观与其责任型领导形成了匹配协同；（2）基于过程视角，责任型领导与组织价值观形成了 ISEE-S 协同模型：制度协同、战略协同、环境协同、演进协同。

128 网络环境下基于服务生态视角的价值共创研究——以小米为案例

左丹

内容摘要：随着经济社会的不断发展，消费者在消费过程中的角色发生了巨大的变化，价值不再是由企业单独创造，而是企业和消费者互动共同创造。在这样的环境和观念转变下，价值共创成为互联网时代企业转型的重要战略。小米的成功很好地诠释了价值共创对企业提升竞争力的影响。本文借鉴价值共创理论的服务生态视角，从开发、测试、销售、售后四个环节对小米的价值共创进行分析，提出在网络环境下，企业价值共创过程中应注重用户的深度参与，线上和线下活动相融合，小步试错、快速迭代。

4 月

111 创业团队异质性与团队互动、决策绩效的关系路径:一项多案例研究

任峰 张朋朋

内容摘要: 在创业实践中,创业团队内部的构成、协作与管理是影响创业成败的重要因素,而创业团队成员个体间的差异则会显著影响创业团队的行为,并最终对创业活动的成败产生至关重要的影响。本文从团队理论和社会认同理论视角出发,采用多案例研究的方法,针对 JG 公司、ZM 公司、WX 公司等 3 家创业型企业展开了系统性的研究。通过对案例中获取的资料进行规范性编码,本研究对创业团队异质性、团队互动、团队决策绩效在创业情景下的结构维度进行了重新提炼与界定;进一步,本文得到了创业团队异质性与团队互动、决策绩效的三条重要关系路径:社会型异质性—团队沟通—决策质量,社会型异质性—团队协作—决策满意度,价值观类异质性—团队沟通—决策质量。在此基础上,本文为创业团队的组建与发展提出了建议。

122 企业文化适应性与危机管理研究:以三星集团为例

金贤洙 彭剑锋 西楠 张容榕

内容摘要: 在当前全球竞争的环境下,世界级的成功企业的经营管理能力和经验可能成为企业变革的桎梏,在危机到来之时,限制企业成功进行转型升级,威胁企业生存。本研究根据危机管理中的适应性理论,聚焦“半适应性企业”,提出半适应性企业面对危机的关键是要拥有适应外部环境变化的组织能力,而这一能力培养的基础是企业创新型文化的培育和不断升级。本文以面临经营、管理等危机的世界级企业三星集团为案例,分析了其半适应性企业的特点,对半适应性企业如何向全适应性企业演进进行了探索性研究。研究一方面丰富了企业文化与企业危机管理的相关研究,也为大企业在转型创新中的危机管理提供思路借鉴。

5 月

096 授权赋能:基于媒体内部创业的管理制度设计——以宁波日报报业集团为个案

袁志坚 李京

内容摘要：当前，内部创业已成为传统媒体寻求转型的普遍做法。本文以宁波日报报业集团为个案，观察和分析了内部创业人员（团队）对媒体组织破除既有管理障碍，并提供相应制度供给的需求与期望，建议将授权赋能的管理方法引入媒体组织的制度设计和战略计划，以此明确创新导向，为媒体转型营造相适应的制度环境。

104 互联网时代下企业竞争范式的转变：从竞争优势到生态优势——以韩都衣舍为例

徐鹏杰

内容摘要：互联网时代下，企业之间的竞争范式由传统的获取竞争优势转向获取生态优势。本研究以韩都衣舍为案例研究，梳理其构建竞争优势、构建生态优势，再到升级生态优势的过程，探究竞争优势到生态优势的演变方向，得出主要结论：由竞争优势到生态优势的演变需要战略层面、组织层面、运营层面的转变，战略层面从多元化战略发展为生态战略，组织层面从传统组织发展为平台型组织，运营层面从聚焦于价值链到聚焦于价值共创网络。

110 企业生命周期视角下实现企业再成长的人力资源管理实践：一项双案例比较研究

石易 曹宪娜

内容摘要：企业生命周期理论提出，企业创新精神的丧失是企业老化的关键原因。对于企业而言，实现企业的再成长需要与之配套的人力资源管理体系。本文从企业生命周期视角出发，以百度和腾讯为案例进行对比分析，提出了实现企业再成长的人力资源管理理念：一是以激发创新为核心，以用户需求满足为落脚点；二是围绕创新精神的激发，打造知行合一的人力资源体系。

115 企业转型过程中的组织能力建设——以 Y 公司为案例

廖英 刘存

内容摘要：随着企业外部环境的动态性与复杂性程度的提升，组织需要解决外部环境与内部能力不匹配的问题，组织转型与变革是应对动态复杂环境的重要方式，

而在这个过程中，企业的组织能力也得到了一定的增长，组织转型过程与组织能力建设过程共同构成了企业解决新问题的过程，实现竞争优势的提升与企业的持续成长。本文通过对 Y 公司转型及其过程中组织能力的建设分析，得出以下三个结论：（1）组织的转型过程也蕴含着组织能力的建设过程，两者不可分离，没有先后的关系，是一个动态的持续过程；（2）组织转型与组织能力建设分别指向不同的组织发展状态，组织通过转型实现了在绩效上的突破以及新的发展模式，而组织能力建设过程则指向了组织持续发展的动力以及组织内部成长所具备的能力体系；（3）组织转型与组织能力建设过程中是以问题-能力互相驱动的协同模式不断前进的，组织转型是要解决组织所面临来自外部环境和内部管理的问题，而能力建设则聚焦于对新问题的解决。

6 月

094 互联网赋能与组织惯例重构——基于六家“中华老字号”的解释

郭会斌 王书玲 武宗志 杨隽萍

内容摘要：互联网正深刻地推进着经济社会的变革，互联网的赋能作用正在日益凸显，并由此影响组织惯例的重构。该文选择六家来自传统制造业的“中华老字号”，遵循自然主义方法论的成熟范式，运用扎根理论方法，将界面耦合学说作为元理论，提出了互联网赋能和组织管理重构两个构念，以及数据结构和相关命题。从而较为系统地回答了三个问题：互联网赋能的构念是什么？组织惯例重构的构念以及动力与前因是什么？互联网赋能惯例重构的机制是什么？这些成果，将互联网赋能的学说向前推进了一步，也将助益组织惯例理论的相关研究；对于“中华老字号”中正在进行互联网转型的一线管理者也带了启发。

108 内生与外生动机视角下新生代员工的游戏化管理——以罗辑思维公司为例

耿天成 李朋波 梁晗

内容摘要：随着新生代员工逐步成长为企业里的生力军，一方面为企业带来了活力与创新，但是他们叛逆不羁、缺乏耐心的一面也使管理者面临诸多困惑与挑战。

本文通过对罗辑思维公司面向新生代员工所采取的游戏化管理实践进行案例研究，揭示出：虚拟激励工具能够将外生激励手段的一部分信号作用进行“剥离”，从而打破内外生动机之间“挤入”与“挤出”效应的联动机制，进而有效调动新生代员工工作的内生动机。这一结论对内外生动机理论进行了发展，并基于此为企业如何引入游戏化管理机制提供了建议。

116 基于组织前因视角的双元性创新路径研究——以格力为例

任峥 王富 宋合义

内容摘要：二十多年来，格力依靠开发式创新不断提高产品品质，提升消费者体验；依靠探索式创新掌握最先进的制造技术，成为中国空调企业的技术之王。本文从组织结构、组织情景和高层领导三个组织前因视角分析了格力的双元创新路径，即通过自主创新工程体系来构建适合双元创新的组织结构和组织机制，通过全员创新来鼓励研发人员和普通工人的双元性创新，通过高层领导来提升格力双元性创新的意义和价值。在此基础上，本文提出了企业在双元创新过程中需要注意的问题。

7 月

099 跨项目知识转移的治理策略及其作用机制：基于 IT 服务企业的案例研究

赵大丽 赵继新

内容摘要：尽管不少文献研究了企业跨项目知识转移的影响因素，但尚未研究组织知识治理策略与项目团队成员认知对跨项目知识转移的作用机制。本文对两家我国 IT 服务企业进行案例分析并得到，营造良好的组织文化氛围、制定正式制度、设置专职机构和合理配置项目间资源对跨项目知识转移效果有直接的影响，其中，组织文化氛围主要包括领导支持和知识共享文化，组织正式制度主要涉及工作惯例、文档规范化管理和考核奖励机制，项目间资源配置主要指人力资源的跨项目调配，同时还涉及会议室等其他软硬件资源的调配。同时，这些组织知识治理策略也通过知识源项目团队成员和知识接收方项目团队成员的能力和期望两方面的认知而对跨项目知识转移效果产生间接的影响，即项目团队成员认知因

素起到部分中介作用。但是，信息技术使用对企业跨项目知识转移并无明显的影响。

110 零售企业如何有效激励一线员工？——基于永辉超市的案例研究

陈维 张越 吴小勇

内容摘要：近几年来，由于消费者购买习惯的改变以及受到电商平台的冲击，实体零售业的生存环境日益严峻。长期以来，零售业存在一线员工的高流动率问题，如何提高员工的工作满意度、稳定员工流动率，这是摆在零售企业人力资源管理者面前的迫切问题。本文以永辉超市“合伙人”制度为例，运用案例研究方法，从心理契约和社会交换视角揭示了员工激励、心理授权和工作满意度之间的关系，同时构建了一个有效激励一线员工以提高其工作满意度的理论框架。研究发现，（1）组织采取的激励措施必须符合一线员工的偏好和心理诉求，形成员工激励契合，实现激励效果最大化，提高员工的工作满意度，降低离职率；（2）员工激励契合通过调整一线员工心理授权结构这一中介影响工作满意度。本研究丰富了零售企业一线员工管理文献的理论思路，为有效激励一线员工贡献了新的想法，同时为解决一线员工流动性难题提供了新的启示。

123 价值共创视角下零售企业产品-服务融合创新模式——以宜家集团为例

匡敏 曲玲玲

内容摘要：服务创新日益成为学术领域和实践领域的热点话题之一，但对于零售企业而言，产品创新也是其重要的创新途径之一。本研究以宜家集团为例，基于价值共创视角探究零售企业产品创新与服务创新兼具的融合创新模式，得出主要结论：产品创新与服务创新之间存在着密不可分的关系，服务创新所带来的服务体验的提升是一种高强度的短期效用，是价值传递的前提与基础，产品创新所带来的产品体验的提升是一种持续强度的长期效用，是价值传递的关键与核心，决定了消费者粘性以及能否触发新一轮的价值传递。

8月

108 共享型人力资源管理模式探索——基于网约车平台的扎根研究

古银华 王迪 李平

内容摘要：面对共享经济强有力的撞击，企业人力资源管理的外部环境和内部结构均发生了重大变化，传统的人力资源管理模式针对共享平台企业已显得捉襟见肘，共享型人力资源管理应运而生。本研究以网约车平台为案例，基于扎根理论的规则和编码技术，从获取的一手资料及二手资料中提炼出 233 个代码、70 个概念、6 个副范畴和 3 个主范畴，并以“管理内容及其影响因素和结果变量”为故事线构建了共享型人力资源管理的理论模型。本文不仅促进了共享经济背景下的人力资源管理研究，而且可为共享平台企业的管理实践和传统企业平台化提供理依据。

117 基于非价格策略的平台组织治理模式探究——以阿里巴巴电子商务平台为例

梁晗 费少卿

内容摘要：以阿里巴巴、Facebook 等为代表的平台组织成为了全球市场中一股至关重要的经济力量，这类组织依靠连接供需双方促成交易以创造价值，因此，平台组织如何治理各方用户对平台组织的成功与否具有决定性的影响作用。本研究聚焦于平台组织的非价格策略治理，以阿里巴巴电子商务平台为例（包括淘宝网和天猫商城），提炼了电子商务平台交易型、制度型、技术型、战略型四种类型的治理策略，并将平台组织视为一种新型的组织形式，区别于传统组织“选-育-用-留”员工管理模式，提出了平台组织“吸引-管理-维持-发展”的用户治理模式，为平台组织进行平台治理提供理论参考和实践启示。

125 支持性人力资源实践如何发挥作用？——基于组织能力视角的多案例研究

武守强 王子衿 张庆红

内容摘要：知识经济时代的到来使得人力资本在组织中的作用更加突出，支持性人力资源实践强调组织人力资源政策对员工的投入与关怀以及对员工贡献的公平衡量，从而让员工知觉到组织支持，并转化为员工绩效。本文从四则案例出发，

基于组织能力视角对支持性人力资源实践发挥作用的机制进行了探索,研究发现组织能力是支持性人力资源实践作用于组织绩效的一个重要驱动力量。此外,本文得到三个结论:(1)组织的人力资源政策会因情境不同而有所差异,员工感受到支持与关怀的支持性人力资源实践在三个维度上也会因情境不同而有所差别;(2)组织能力是支持性人力资源实践发挥作用的重要驱动力量,其中员工参与、公平奖惩以及成长空间所带来的员工治理、员工思维与员工能力在组织层次和个体层次均会产生影响;(3)差异化条件下支持性人力资源实践会产生不同的组织能力匹配与组合,而这种匹配与组合可以从个体层转向组织层,并进而推动组织的成长与发展。本文在研究方法和研究视角上具有一定创新,对处在不同情境中的组织进行支持性人力资源实践建设也有一定的指导价值。

9月

120 内外生激励视角下主动创新行为的发生机制研究——以海底捞为例

杨春季 魏远竹

内容摘要:在激励的市场竞争中,员工的主动创新行为能够为企业带来更积极的效果,但是,更关键的问题在于如何激发员工的主动创新行为。本研究基于内外生激励视角,通过对海底捞案例的深入剖析,揭示激发员工主动创新行为的具体机制,得出主要结论:员工主动创新行为主要受到内生激励和外生激励内化的驱动,外生激励的内化涉及两个关键机制,一是提升自我效能感以强化挤入效应,二是提升情感承诺以弱化挤出效应。这一结论对主动创新行为和激励理论进行了发展,也为企业激发员工的主动创新行为提供了实践启示。

10月

099 社群经济下互联网创业公司文化体系建设研究:以小米公司为例

郝旭光 李彬 李强

内容摘要:移动互联网时代出现的社群经济是当下我国互联网经济的重要特征之一,一批优秀互联网创业公司开始重视社群经济,并在社群的驱动下开展企业各

项管理工作。现有研究针对社群经济下互联网创业公司企业文化体系的特征及文化建设过程机制的研究还相对较少。本文通过文献回顾，发现社群经济与企业文化建设之间的理论关联，进而运用案例研究法，选择小米科技公司作为案例，深入剖析了小米公司的社群动力学机制，分析了社群驱动下小米公司的物质文化、制度文化与理念文化三个层次的企业文化特征，进而提出了小米公司企业文化建设的过程机制。本文进一步拓展了社群经济下的企业文化理论，并为互联网创业公司进行企业文化建设提供理论指导。

110 互联网时代创业者资源（ER）平台构建——海尔推进互联网时代人力资源的创新探索

周云杰

内容摘要：本文基于互联网时代，海尔对人力资源的创新实践探索，从一个核心“以人单合一模式为核心”、三个体系“开放的生态圈平台组织、创业者吸引平台、创业者激励机制”切入，研究了创业者资源（Entrepreneur Resource: ER）平台的转型背景、核心内容、具体实践及取得的成果。人单合一模式界定了创业者价值实现的方法论；开放的生态圈平台组织提供了资源链接的基础；创业者吸引平台提供了价值创造的支持体系；创业者激励机制提供了价值创造的动力，从而构成了一个价值创造的创新系统。本文研究内容及结论对互联网时代人力资源管理创新的理论与实践具有启发和指导意义。

11 月

108 信息化人力资源管理实施过程——基于内部营销视角的案例研究

吴方建 唐贵瑶 徐伟涛

内容摘要：尽管 e-HRM 在企业中已得到广泛的应用，但其实施过程困难重重，实际效果不尽如人意。已有研究识别了大量关于企业实施 e-HRM 的驱动因素和成功关键因素，但尚未揭示如何实施才能达到预期效果。针对这一问题，本研究引入内部营销视角，采用探索性案例研究方法就浪潮集团实施 e-HRM 的案例进行分析，研究企业在开展 HRM 信息化过程中实施方与使用方之间的关系，揭示基于内

部营销的 e-HRM 实施路径。研究结论表明,将 e-HRM 的用户纳入实施过程,在互动中实现实施方与使用方的匹配是 e-HRM 成功实施的关键。实施方与使用方两大主体在 e-HRM 实施的启蒙阶段、采用阶段、实现阶段和制度化阶段中各司其职,相互配合,最终保障 e-HRM 的成功实施。本文研究结论对 e-HRM 的理论与企业实施 HRM 的 e 化实践均具有积极意义。

119 全面薪酬激励如何驱动企业人力资本价值提升?——基于国家电网湖北电力公司的案例研究

邢赛鹏 赵琛徽 张扬 刘丹

内容摘要:如何建立有效的薪酬激励机制,提高企业人力资本价值是当前企业面临的难题。本研究整合了全面薪酬激励和人力资本理论,针对国网湖北省电力公司开展案例研究,阐述了该企业构建全面薪酬激励体系驱动人力资本价值提升的机理过程。案例分析结果表明:(1)企业不仅要重视传统的物质型激励,也要重视发展型、工作型和文化型等非物质型激励;(2)企业人力资本价值链包括价值分析、价值创造、价值使用、价值评估、价值分配与价值激励六个环节;(3)全面薪酬激励的四种类型和人力资本价值链的六个环节相互之间不是分割独立的,而是动态和交融的循环。该研究提出了全面薪酬激励驱动人力资本价值提升的理论模型,回答了如何将个体人力资本转化为对企业有价值的人力资本的问题,这对提高企业人力资本运营水平具有理论指导和实践启示意义。

12 月

104 人力资源二元柔性能力结构维度与作用机制的扎根研究

刘翔宇

内容摘要:外部环境急剧变化的情境下,人力资源柔性能力的培育和应用跃升为企业界和理论界普遍关注的核心议题。本研究借鉴“结构(管理形态)—行为(柔性能力应用)—绩效(组织绩效)”(Structure—Conduct—Performance, SCP)研究范式,采用扎根研究方法,通过对 22 位企业中高级管理者访谈资料的编码分析,提炼出 56 个概念、21 个子范畴、11 个范畴和 4 个主范畴,从而构建立体

化的“人力资源二元柔性能力”概念模型和作用机制模型。主要研究结论包括：

(1) 基于二元悖论观，将人力资源柔性能力概念拓展为“人力资源二元柔性能力”，兼顾稳态柔性和动态柔性的矛盾统一体，并进一步从数量(量)和功能(质)两个典型侧面挖掘子维度稳态雇佣柔性、稳态技能柔性、动态雇佣柔性、动态技能柔性，从而建构“双元双面”异质属性组合的嵌套性概念模型。(2) “人力资源二元柔性能力”的作用机制表现为：动态环境下，人力资源管理组合形态(内柔导向型、外柔导向型、内外兼柔导向型 HRM)，驱动稳态柔性和动态柔性二元能力的产生和互动，激发稳态雇佣柔性、稳态技能柔性、动态雇佣柔性、动态技能柔性的互补协同效应，提升综合性组织绩效。本文不仅为组织柔性理论在人力资源领域的应用提供新的研究视角，也为在复杂不确定性环境中亟需转型的我国企业提供了借鉴和启示。

政策研究栏目

1 月

116 我国省级政府高层次人才引进政策的吸引力评价

孟华 刘娣 苏娇妮

内容摘要：随着各级政府高层次人才引进政策的出台与实施，学界对高层次人才引进政策的研究日趋增多，地方人才吸引力水平的评价也日益受到学者们的关注。然而，目前的吸引力评价并未区分客观吸引力与政策吸引力，而是着重于对总体吸引力进行评价，这就不利于对政策设计水平进行客观评价，从而推动政策改进。本文以省级政府的高层次人才引进政策为研究对象，通过建构政策吸引力相关指标，利用因子分析法测量出客观吸引力与政策的绝对吸引力，进而将各省级政府政策的绝对吸引力与客观吸引力进行比较，获得对各省高层次人才政策的相对吸引力评价结果。在此基础上，本文指出，良好的政策吸引力可以在一定程度上弥补客观吸引力的不足，客观发展状况较差的省份如果要吸引高层次人才，必须制定出一系列良好的引才政策。

124 高新区发展不足还是结构失调？智力资本与经济结构的耦合视角

王崇锋 晁艺璇

内容摘要：智力资本既是一种静态的资本形式，又是一种有效利用知识的活动，在我国经济发展“新常态”的环境下，智力资本显得尤为重要。基于前人关于智力资本促进经济发展水平的研究结论，本文创新性地对智力资本系统与经济系统间的耦合机制进行研究，构建了高新区智力资本与高新区经济发展耦合评价模型和灰色关联度模型，对二者的耦合机制进行分析并寻找优化经济与智力资本协调发展的途径。研究发现：我国大多数高新区都存在智力资本系统滞后的现象，且整体上东部地区智力资本与经济之间耦合度要优于中部和西部；另外，在智力资本系统滞后的高新区中，科技活动人员的数量对智力资本系统的发展影响较大，而在经济系统滞后的高新区中，火炬计划项目数和出口创汇总额与高新区经济发展的关联度较高。最后，本文分别从东部、中部和西部的角度提出优化智力资本滞后高新区耦合度的政策建议。

134 大学生实习：概念、测量、影响因素及作用效果

王志梅 龚青 李骏婷 骆南峰 程延园 葛晓蕾

内容摘要：大学生实习是一个长期被讨论的话题。大学生实习能够为学生提供与自己的专业学习或者职业兴趣相关的实践经验，是一种体验式学习。研究主要从大学生实习的概念、测量、影响因素、实施效果、作用机制等五个方面对国内外有关大学生实习的相关研究进行了系统梳理与评析。针对现有研究存在的问题和不足，未来研究应注意从实习的概念界定、理论基础、测量及有效性等方面展开努力。

2月

130 多阶段人力资本投资：基于复合实物期权理论

黄生权 胡玮祺

内容摘要：在知识和信息时代，人力资本投资面临各种不确定因素的影响，往往具有复合实物期权特性。传统的 DCF 理论忽略了人力资本投资的柔性价值，并且连续型复合期权定价模型也无法适用于具有多标的资产变量和多重不确定性

来源的投资。为此，本文以高等教育投资为例，借鉴决策树分析法，提出了一个基于二叉树网格法的多阶段人力资本投资的复合实物期权决策模型。实例应用表明：这一模型很好地弥补了 DCF 的不足，可以为不确定条件下个人人力资本投资决策提供非常清晰的逻辑分析框架和评价模型。高等教育投资蕴含着复合实物期权投资机会，因此个人接受高等教育投资是值得的。

137 低技能均衡的研究述评

王辉

内容摘要：本文对低技能均衡概念的提出、理论解释、产生原因、表现形式和典型国家的政策实践进行了回顾总结，发现劳动力市场信息不完全、岗位和培训供给效应、企业研发成本过高和自由主义经济政策是产生低技能均衡的 4 种主要原因。低成本、低价格、低技术的市场战略，是经济陷入低技能均衡的重要特征；企业研发强度越强，劳动者人力资本累积率越高，经济的固定增长率越高，越容易走出低技能均衡，实现高技能均衡；统一的劳动力市场是实现整体经济高技能均衡的必要条件；政府推动经济产业和劳动者技能的协调发展是破解低技能均衡的关键。

145 中国企业“走出去”的人力资源风险及其预警机制

林新奇 王富祥

内容摘要：在经济全球化的带动下，国际化经营已成为各国企业发展的重要趋势。我国“一带一路”战略的实施，为中国企业“走出去”参与国际竞争创造了难得的历史机遇。当中国企业选择“走出去”战略时，将面临着与在国内经营截然不同的各种挑战。如何适应当地文化、管理国际化人才决定了中国企业“走出去”战略实施的效果。中国企业应准确识别“走出去”过程中的人力资源整合、劳动法律规制、招聘、培训、薪酬、绩效、职业生涯管理等一系列国际人力资源管理风险，并采取有针对性的国际人力资源管理措施加以有效规避，这样中国企业才能看着世界地图做生意，更好地赢取国际化红利。

3 月

135 角色代偿意识与家庭照料对已婚女性劳动参与的影响——基于 CGSS2012 数据的实证分析

郑逸芳 程璆 许佳贤

内容摘要：文章基于 CGSS2012 调查数据，考察了角色代偿意识、家庭照料两个维度对已婚女性劳动参与及其工资报酬的影响。实证结果表明，角色代偿意识越强，外出参与社会劳动的可能性越高，但对工资报酬的影响不显著；家庭照料的影响则要区分看待：学龄子女数量越多、或越认为养老责任在自己，女性社会劳动参与度越高，而对家庭成员的照料时间以及幼龄子女数量则呈负向影响。此外，学龄子女数量和个人养老态度会负向影响报酬待遇，但付出的照料时间越长，工资报酬反而会越多。稳健性检验证明已婚女性劳动参与和工资报酬会在户籍和代际上存在差异。

144 家庭化模式对流动女性的就业影响研究——以 2014 年云南和内蒙古流动人口动态监测调查为例

梁海艳 代燕 马骅

内容摘要：利用 2014 年云南和内蒙古流动人口动态监测调查数据，对不同流动模式下流动女性的就业前景进行比较研究。结果发现，流动人口家庭化发展对女性就业具有阻碍作用，单身女性就业概率最高，半家庭式流动女性就业概率居中，举家式流动女性的就业概率最低。此外，随迁孩子数量也是影响女性就业的主要因素，在流入地每增加 1 个孩子，女性就业概率降低 18%左右。在流动人口家庭化过程中，女性流动人口不仅面临着巨大就业竞争压力，同时还要承担更多的家庭责任。流动女性就业劣势可能会随着流动人口长期化发展得到一定程度的改善，在流入居住时间每增加 1 年，就业概率大致提高 3%左右。

4 月

130 能力堕距：治理现代化背景下公务员队伍建设与发展问题研究

郝雅立 王亚楠

内容摘要：在中国社会变迁与制度转型过程中，公务员“能力集丛”中各个部分发展不齐步，出现一部分特质落后于其他部分的迟滞现象，这一“能力堕距”问题是实现国家治理体系与治理能力现代化的重要瓶颈。本文基于公务员能力提升的现实需要和已有研究，以“能力堕距”为理论提出新形势下公务员能力分类模式。根据当前公务员能力的具体分布，探寻公务员能力解组的原因。结合国内外的公务员能力建设的经验，从公务员能力素质模型出发，构建集“起点考评”、“教育培训”与“能力拓展”、“技能评估”、“文化塑造”于一体的“五位一体”制度框架，为实现公务员能力提升提供全程化制度服务。

139 我国大学青年教师专业发展驱动因素测度研究

徐彦红

内容摘要：大学青年教师专业发展驱动因素研究是研究大学青年教师专业发展的逻辑起点。文章构建了大学青年教师专业发展驱动因素研究的结构框架和驱动因素指标体系，并采用问卷调查和信息熵的研究方法测度了各驱动因素的重要程度。结果表明：大学青年教师专业发展受个体层面内部因素的影响，更受到学校和社会环境外部因素的影响。其中，学校环境影响因素主要为发展平台和空间、整体氛围和组织领导等，社会环境影响因素主要为教师社会地位和尊师重教的社会氛围等，个体层面影响因素主要为职业认同和精力充沛等。

5月

121 我国政府人员规模研究——基于效率和公平双视角的考量

万鹏飞 刘伟

内容摘要：已有文献主要基于经济和效率视角来研究政府人员规模的大小。本文建立了一个包含两个地方政府的理论模型分析效率和公平双视角下的政府人员规模，并利用2004-2013年地级市面板数据进行验证，试图比较效率和公平视角下政府人员规模的区别。研究发现，追求效率还是追求公平会影响地区间的编制分配，在公平原则下，欠发达地区的最优政府人员规模更大，而实证研究发现我

国政府编制分配实行的是效率原则，发达地区获得了更大的编制份额。同时，相对于非省会城市和中西部地区，省会城市和东部地区城市获得了更大的编制倾斜，说明了我国编制分配中的地缘特征和人治色彩。

131 我国大学生就业成本的实证研究——以广东省为例

陈婷 吴海燕

内容摘要：随着目前我国就业问题日趋严峻，大学毕业生的就业成本问题日益突出。基于国内外文献的梳理，本研究聚焦大学生就业成本，探索性地提出大学生就业成本包含五个维度，并选取广东省为例，调查分析大学生就业成本的现状及主要问题，试图寻求控制和降低就业成本的有效方法。研究结论为政府相关部门和各高校缓解就业成本给大学生及其家庭和社会带来的压力，提升大学生就业效率提供重要参考。

6 月

123 化解产能过剩中的受影响职工：规模、现状与安置对策

李晓曼 孟续铎

内容摘要：随着经济结构性矛盾的日益加剧，化解产能过剩成为供给侧改革的重要政策手段。产能缩减进程中，受影响职工的安置问题引起广泛关注，本文首先利用就业弹性估计了受影响职工的总体规模，接下来结合调研数据分析了这一群体的特征与现状。在此基础上，提出了化解产能过剩中受影响职工安置的问题和难点以及对策与建议，以期为后续职工帮扶和安置政策的实施提供参考。

130 延迟退休会减少年轻人就业吗？——以老年人是否参加养老保险为考察角度

龚海娟 陈进

内容摘要：我国社会老龄化程度不断加深，老年人口比例持续增加，适龄劳动人口增速缓慢，为缓解老龄化危机对劳动力就业市场发展的压力，延迟退休成为热门话题。学者们对此持两种截然相反的观点，一种观点认为延迟退休会促进年轻

人就业，而另一种观点认为延迟退休会阻碍年轻人就业。在现有研究基础上，本文对老龄劳动力群体进一步细分，利用中国综合社会调查（CGSS）的样本数据进行实证分析，考察参加养老保险和未参加养老保险的老年人就业率对年轻人就业率的影响。结果显示，总体上老年人就业率对年轻人就业率产生负向影响，且负向影响来源于未参保老年人就业率的增加，而参保老年人就业率的增加对年轻人就业率的负向影响不显著。

7月

130 我国高层次人才双创政策的对比研究——基于制度质量的视角

刘忠艳 赵永乐

内容摘要：新经济时代，人才创新创业政策逐步成为各地打造创新经济增长点的重要制度杠杆。基于公共政策分析理论，采用内容分析研究方法，选取长江经济带沿线省市11个国家高新区83份高层次人才创新创业政策作为研究样本，系统分析并揭示高新区高层次人才双创政策呈现出的共通性和差异性。研究结果发现，高新区高层次人才创新创业政策体系不断得到充实完善，但适用对象、激励时机、产业选择的同质化问题较为突出，双创政策的地方性元素还有待于深入挖掘，以高层次人才双创发展周期性需求为导向的动态化、精准性的政策供给能力还有待提高。最后围绕突出问题，提出契合地方发展元素的高层次人才双创政策供给体系和差异化精准治理的改革路径和具体策略。

138 中国流动人口的创业效应研究

张双志 张龙鹏

内容摘要：创业是中国经济可持续发展的重要推动力。本文从微观个体出发，研究中国流动人口对创业的影响，探讨推动“大众创业”的政策建议。基于中国综合社会调查的数据，本文的实证研究表明，整体而言，流动人口选择创业的概率显著高于本地居民。进一步，分创业类型看，无论是“自己是老板”型创业，还是“个体工商户”型创业，流动人口创业的概率均比本地居民高，但流动人口选择“个体工商户”型创业的概率更大。分行业看，流动人口选择在服务业创业的

概率显著高于本地居民，但选择在工业创业的概率与本地居民无显著差异。从创业的就业效应、收入效应看，流动人口创业雇员水平与本地居民无显著差异，但创业收入显著高于本地居民。本文的政策启示是要进一步深化制度改革，消除地区间影响人口迁移的制度阻碍，实现人口的自由迁移；要优化流动人口的创业环境，充分激发流动人口的创业活力。

8月

137 旅游民宿业发展与农村剩余劳动力就地转移的互动状况研究——基于相关文献的整合与探讨

李朋波 靳秀娟 谷慧敏

内容摘要：以旅游民宿业发展和农村剩余劳动力就地转移相互促进的“积极作用”和“现实困境”为框架，系统梳理了现有研究文献及其主要观点。结果表明：（1）民宿业就业包容性好、就业门槛低、产业关联度高、劳动力转移难度小等特点，决定了它能够有效吸引农村剩余劳动力就业，农村剩余劳动力用工成本低、地缘优势、家乡情结等特点，决定了它能够满足民宿业发展所需要的人力资源及其成本控制；（2）当前民宿业发展中存在的外来资本主导、政府政策不到位、季节性用工需求、产品同质化且品质较低等现实问题，导致其无法很好地吸纳农村剩余劳动力，农村剩余劳动力结构失衡、素质偏低、思想观念陈旧、经营管理水平较低、法律意识淡薄等特点，决定了其难以促进民宿业的长远发展；（3）经营或参与民宿业的当地农民、外来的民宿项目投资企业、政府相关部门应从不同方面做出努力，来促进民宿业发展与农村剩余劳动力就地转移的良性互动。

148 “互联网+”与人力资源服务业创新发展状况：基于调查数据的研究

田永坡

内容摘要：基于全国人力资源服务机构的抽样调查数据，分析了“互联网+”与人力资源服务业创新发展的现状和问题。研究发现，许多人力资源服务机构结合自身实际进行了产品和经营模式创新，这些创新主要发生在招聘、劳务派遣、人力资源和社会保障事务代理、人力资源管理咨询以及职业指导领域。“互联网+”

对人力资源服务业的促进作用主要包括提高经营效率、创新产品和服务模式、加强机构品牌建设等。同时，“互联网+ 人力资源服务”的发展还存在一定困难，大部分人力资源服务机构已制定互联网与人力资源服务融合的计划，但是有接近一半的人力资源服务机构还没有实施计划，其原因主要在于专业人才缺乏、资金不足、缺乏政府的帮助与支持、现有技术的市场应用性差等。因此，要加大研发和专业人才队伍建设支持，提升人力资源服务机构技术和产品创新能力；优化融资环境，改善外部资金的支持条件；科学开展监管，规范“互联网+”背景下人力资源服务市场秩序，为互联网与人力资源服务业融合发展提供支持。

9 月

127 全面二孩政策对人口与就业的影响研究

梁海艳

内容摘要：基于云南省 2010 年第六次人口普查数据进行人口预测，通过对比 2011-2015 年期间的实际人口数据和预测数据得出一个修正系数，并以此为参照将 2016 年的人口预测结果进行适当地修正作为人口预测基础数据。结果表明：云南自全面二孩生育政策实施，将在 5 年后的时间达到人口出生高峰，此后人口增长趋于减缓，并在 2045 年左右进入人口负增长阶段。劳动力人口规模在 2026 年以前持续增长，此后开始下降，劳动力人口抚养负担增加。“全面二孩”生育政策虽然在一定程度上缓解了人口老龄化速度，但并不能从根本上扭转人口老龄化的发展趋势，还需从社会制度层面解决人口老龄化问题。全面二孩政策放开带来的短期出生人口高峰，刺激了新的消费需求、扩大了城市就业空间，但也不可避免地会对个体职业生涯规划产生影响，尤其是女性职工在事业发展方面可能会受到明显的阻碍作用，育龄女性劳动者完成生育后再次集中进入劳动力市场重新择业，女性就业岗位开发、就业培训和就业服务等给人力资源和社会保障部门提出了严峻挑战。

139 妇女福利政策对城市女性二孩生育意愿的影响研究

——基于全国十地区城市育龄女性的调查

韩振燕 王中汉

内容摘要：基于妇女福利的视角，通过对生育福利，劳动就业保障，福利设施和福利服务以及儿童福利等现有妇女福利政策进行梳理，对影响二孩生育意愿的因素进行问卷和访谈调查，得到以下结论：生育津贴和产假、求职中的性别偏见、女职工特殊劳动保护、妇幼保健医疗水平、儿童照料和学前教育是阻碍城市女性二孩生育意愿的重要因素。最后提出扩大生育保险的覆盖范围，增加在妇女福利设施和服务上的投入，促进家庭养育成本社会化等政策建议。

10 月

121 “互联网+”时代公共部门屏幕官僚建设研究

孙卓华

内容摘要：“互联网+”是互联网信息技术与传统各个领域的融合，并能够推进不同领域的创新，“互联网+政务”是政府等公共部门利用互联网技术实现公共部门的政务创新，这种政务创新的实现则取决于互联网上的公共人力资源——屏幕官僚。通过对屏幕官僚的研究发现，他们依然是公共政策的执行者，具有虚拟和现实的特征与影响，其组织认同决定着他们在“互联网+政务”中的作用。因此，在对“互联网+政务”公共人力资源建设时，需要从组织认同的角度去考虑，以激发和保持屏幕官僚的积极性、自律性，进而实现“互联网+ 政务”的目标和价值。

129 政府补助、高管外部薪酬差距与企业业绩

张悦玫 高硕

内容摘要：从政府补助这一外生变量入手，以 2007-2015 年中国 A 股亏损和非亏损公司的数据为样本，首次检验了政府补助与高管外部薪酬差距的关系。研究发现，政府补助与高管外部薪酬差距之间的关系因企业盈利状况不同而存在不同机理，不能一概而论。（1）对于非亏损企业，企业获得的政府补助与高管外部薪酬差距正相关，且政府补助导致的这部分增加的差距抑制了对企业业绩的促进作用，证实了政府补助助长了非亏损企业的高管外部薪酬差距。而剔除政府补助影

响的高管外部薪酬差距仍与绩效正相关。(2) 亏损企业获得的政府补助与高管外部薪酬差距无显著关系。本文的研究避免了高管与员工不对等产生的薪酬差距比较偏误,丰富了政府补助在不同盈利状况企业作用效果的研究,为相关部门制定企业高管薪酬结构相关政策提供了理论和经验证据。

11 月

131 在职培训对员工工资的异质性影响研究——来自中国雇主雇员匹配数据的证据

杨涛 曾湘泉

内容摘要: 基于比较优势理论,本文认为比较优势会提高员工培训可能性并带来更高工资回报,由此培训工资回报随着培训可能性上升而增加,这会加剧工资不平等。为了验证这个假设,本文基于 2013 年中国雇主雇员匹配数据,使用 Brand 和 Xie (2010) 的匹配平滑法研究了企业在职培训对员工工资的异质性影响。实证研究发现,除部分低工资员工外,总体上培训工资回报随着培训可能性上升而提高,其中培训可能性为 0.7-0.8 员工的工资回报最高,不低于 8%,远高于培训平均工资回报的 5.5%。此外还发现有稳定劳动合同、较高职位等级以及在大企业就业的员工的培训机会更大。为增强在职培训的平等性和均衡性、缩小工资差距,提出了加快国有企业和户籍制度改革、实施培训税、侧重支持中小企业的在职培训等政策建议。

139 我国区域科技人才国际化创新环境评价研究

陈书洁 李雨明

内容摘要: 实施科技创新国际化战略,是我国“十三五”时期全面推进创新型国家建设和培养创新型人才的重要组成部分。通过对以往科技人才创新环境的考察,研究选取了突出当前国际化进程的 17 项指标,构成了区域科技人才国际化创新环境评价指标体系,并以我国 31 个省份的统计数据为样本,采用因子分析和聚类分析方法进行了实证研究。结果发现,以上海和北京为代表的发达地区表现出了科技创新的先发优势,各区域国际化创新环境的发展不均衡。针对不同发展实

际，要重视离岸创新合作研发引领的全球智力环流价值链，探索构建世界一流科技创新数据智能评价系统并提升国际人才社区职住条件以适应多层次需求。

12月

116 人力资本与经济增长：基于超越对数生产函数的一种解释

闫春 邓阳

内容摘要：针对我国经济增长和人口出现的新特征，采用弹性不再固定的超越对数生产函数模型，收集我国 2003-2016 年统计数据，剖析新世纪以来我国人力资本对经济增长的作用机制。首先，建立包括人力资本、劳动力和资本存量三种要素的经济增长理论模型；其次，构建包括教育、健康、科技、人口迁移四个维度的人力资本测度指标体系，并对指标体系的合理性进行验证；然后，利用主成分回归分析，揭示不同要素单独或相互作用与经济增长之间的关系。结果表明，新世纪以来我国人力资本结构主要包括两大组成部分：反映人力资本质量的“学研型人力资本”和以数量为主的“人口型人力资本”，而且前者的比重远大于后者；尽管我国经济增长依然离不开劳动力数量和资本存量的增加，可是最有效的方式却是人力资本投资，而且是一种远远超过人口数量增长的手段。

128 大学生创业政策：偏向、逻辑及改进

时广军

内容摘要：以创业带动就业是优化大学生资源配置的重要举措，能够激发年轻劳动力的创新活力。通过对 71 份国家创业政策的分析，发现当前我国大学生创业政策偏重命令工具，激励工具其次，而能力建设工具、重组工具和劝告工具使用偏少；内容上，创新教育和创新文化较多，而关于创业壁垒、创业融资和商务支持的较少。大学生创业政策遵循着一定的政治、经济、文化、技术和教育逻辑，它们推动着创业政策的决定与执行。为了优化大学生创业政策，需强化顶层设计，打造紧密的政策体系；综合决策逻辑，树立高效的政策目标；协调工具组合，提供丰富的政策形式；优化内容供给，形成健全的政策内容；完善配套系统，确保可用的政策资源。

劳动关系栏目

1 月

144 劳资关系形态究竟有多复杂？——论工作场所中劳资合作与冲突的多样性与相容性

孟泉

内容摘要：劳动关系的研究长期以来对于劳资关系的形态概括一直以来停滞于以冲突与合作两个概念之上，以至于忽略了工作场所中劳资关系的复杂性。本文通过梳理劳动过程的研究与劳动关系核心概念的争论，指出了劳资关系形态多样性与相容性的核心特征。基于近十年劳动关系研究中有关形态的理论成果，从劳资关系冲突与合作两类形态的影响因素与类型划分两个角度对已有的成果进行梳理、分析与完善。最后，本文再次强调了这一议题对劳动关系理论研究的重要意义，并未来的挑战进行了展望。

154 传统与变迁：论澳门工会维权策略选择的变革与限制

余敏

内容摘要：我国澳门地区工会传统的维权方式一是提供培训和生活服务，二是在澳门的立法过程中代表劳动者发出自己的声音。随着中国政府对澳门行使主权以来，澳门社会发生巨大变化，工会的维权方式也有了突破。针对澳门地区外地劳工的就业问题，工会采取了限制甚至禁止的态度；为提高劳动者的劳动条件，一些新兴工会采取集体行动；而澳门水电工会则通过集体谈判的方式来提高劳动者薪资与退休金。限制外劳的维权策略损害了产业效率，激进的集体行动并不利于产业稳定。个案表明集体谈判是劳资双方有效沟通的渠道，也是产业冲突预防与处理的有效途径。

161 带薪年假工资报酬性质研究

贾迪 赵磊

内容摘要：《宪法》赋予劳动者休息休假的权利，政府为保障劳动者的休息休假

权的有效行使，通过法律、法规等形式建立了一系列包括工作时间、法定节假日、带薪年假、因事休在内的休息休假法律制度体系。但是，法律仅对带薪年假的适用范围、标准、程序以及未休年休假工资报酬的条件和计算方法进行了规制，未能明确带薪年假的性质，特别是带薪年假工资报酬的性质。这导致在处理关于劳动者请求用人单位支付带薪年假工资报酬的劳动争议案件时，因“带薪年假工资报酬”的法律性质认定存在较大争议而出现各地裁审尺度不统一的现象。带薪年假工资报酬的性质将直接影响仲裁时效以及劳动者是否可以依据《劳动合同法》第三十八条之规定解除劳动合同并要求用人单位经济补偿的问题，甚至影响终局裁决的范围。因此，本文试图通过研究劳动者休息休假权和带薪年假性质最终探讨、得出带薪年假工资报酬的性质。

167 劳务派遣的经济合理性及其前提条件

吴建平

内容摘要：形式化的演绎逻辑分析表明，劳务派遣制度具有经济合理性，不过这种经济合理性的发挥需要有三个前提条件，即政府管制、市场竞争和社会调节，而目前劳务派遣领域的种种乱象，主要归因于这三个条件未能在各自的限度内发挥好各自的作用，具体表现为政府管制过度、市场竞争不充分和社会调节欠缺。

2 月

154 论《劳动合同法》修改背景下的“不能胜任解除之殇”——基于逻辑推理的分析

王一任 翟继满

内容摘要：《劳动合同法》的争论和修改是劳动关系领域的热门话题。本文在对《劳动合同法》争论和修改的背景下，对近期某劳动法学者得出的不能胜任解除制度已死的结论进行了讨论，在回顾各家对《劳动合同法》争论之后，从管理逻辑视角该学者观点进行了分析，发现该结论在逻辑上的推理不够严谨，同时对于《劳动合同法》的修改应该持谨慎的态度。

159 童工群体权益的物质保障和法治保障——以精准扶贫与法治科学化视角

王贵勤

内容摘要：童工群体权益需要物质和法治双重保障。贫困是童工产生的主要原因，脱贫才能为禁止童工现象提供物质基础，改善其生存状态，减少童工数量。对此，城镇化和精准扶贫是良好契机。同时，要运用法治思维，科学立法，适当降低童工年龄标准，规范特殊行业的未成年人从业就业行为，保障这部分未成年人的劳动人权。通过加强民生建设、严肃执法等措施，改善童工及其家庭生活环境，提高童工受教育水平，加大违法使用童工成本，消除童工现象产生的土壤。

166 我国非典型雇佣关系研究现状与特点——基于文献统计分析的结果

魏巍

内容摘要：在文献计量学运用的基础上，对国内外非典型雇佣关系的发展历程和特点进行了梳理和比较分析。从作者年代分布、学科分布、研究机构分布等方面分析该研究的研究主题、发展历程、研究方法等趋势和特点，得到非典型雇佣关系的研究主要集中社会学、法学、管理学等角度探讨，经济学研究基础较薄弱。目前的文献多探究非典型就业群体的特征表现、弹性用工制度存在的合理性，较少从劳动关系学角度探讨雇主策略选择和利益主体的角色转换等问题。

3月

154 基于合作博弈模型的不当解雇赔偿机制研究

左春玲

内容摘要：在中国，不当解雇引起的赔偿金争议日益增多。本文首先对美、英、法、德四国相关规制进行比较研究，分析并总结出不当解雇赔偿需经劳雇双方博弈来确定赔偿责任和赔偿标准的内在运行机制。以诺基亚（苏州）不当解雇赔偿案例为引导，基于一个合作博弈分析，得出赔偿金数额的大小受劳雇双方赔偿金谈判的风险偏好影响等结论。

161 个别劳动关系法治化治理研究

江峰

内容摘要：个别劳动关系法治化治理取得了一定的成绩，但存在法律规制价值取向不明确，个别劳动关系的法律界定不清晰，典型劳动关系割裂与非典型劳动关系放纵等问题。在《劳动合同法》等法律的修订过程中，个别劳动关系法治化治理需要进一步明确价值导向，实行劳动者分层保护和用人单位分类适用，重构劳动合同期限制度，完善非全日制用工法律，并将共享经济下互联网平台用工纳入劳动法律规制。

166 无固定期限劳动合同前置因素及影响的实证分析——基于雇主—雇员匹配数据

冯娇娇 王甫希

内容摘要：《劳动合同法》实施以来，关于无固定期限劳动合同的规定一直备受争议。本研究基于“中国雇主—雇员匹配数据追踪调查（2013 年数据）”，对无固定期限劳动合同的签订的劳资双方影响因素及其对劳动者的影响进行了实证分析。结果表明：（1）不同所有制身份的企业签订无固定期限劳动合同的可能性不同。（2）不同户籍、教育程度和岗位类型的劳动者签订无固定期限劳动合同的可能性不同。（3）无固定期限劳动合同的签订显著地增加了劳动者就业安全感，降低了工作压力。

4 月

146 嵌入历史与社会情境的劳动关系制度——历史制度主义的价值和启示

鲍晓鸣 孟泉

内容摘要：本文通过对我国当下劳动关系制度研究的反思，提出过往研究缺乏将制度置于具体的社会情境与历史变迁的过程中进行考察，这样导致了从结构功能主义视角僵化地分析制度，以及把制度作为理性选择结果的误判。而历史制度主义的相关理论为克服这一缺陷提供了有益的理论洞见。因此，未来我国劳动关系制度研究应站在历史制度主义的视角，提出新的研究问题。

154 工会- 管理层关系与企业员工参与机制的运行—基于扎根理论的研究

詹婧 赵越

内容摘要：通过对 T 市 TD 开发区四家日资企业的实地调研，发现了企业劳动关系中普遍存在的“工会- 管理层关系”这一独立系统。基于扎根理论的研究发现，工会- 管理层关系由工会- 管理层力量对比、工会- 管理层联系紧密度、工会- 管理层沟通度等三个维度构成；员工参与机制运行包括参与渠道的类型、参与制度属性、参与形式丰富度、参与制度开展周期、员工参与内容、员工参与层次、参与代表选出和信息流向等八个维度。对四家案例企业的研究发现，工会- 管理层关系对员工参与机制中的参与形式丰富度、参与制度开展周期等五个维度的状况有显著影响，同时研究认为，企业工会在促进员工参与的过程中并不需要刻意放弃对抗形象，发展与管理层的合作抑或“依赖”关系，力量均衡所带来的平衡的伙伴关系能够促进企业员工参与机制的有效运行。

5 月

137 德国法中按企业规模对劳动关系分类处理的技术与方法

沈建峰

内容摘要：德国劳动法中，对中小企业的特殊处理是为了促进中小企业的发展、中产阶级的发育也是为了适应中小企业劳动关系的特殊性。这种特殊处理采取了临界值条款这一立法技术。各个规则或规则群适用的临界值主要通过工厂中的劳动者人数来确定，但是偶尔也会出现以企业、雇主为计算单位的情况，另外一些特殊人群在计算时也有一些特殊规则。临界值的具体确定是一个理性计算、数字偏好以及利益博弈共同完成的过程。德国劳动法中目前有 160 多个临界值条款。解雇保护法适用的临界值是上述立法技术运用的一个重要领域。解雇保护法适用范围的临界值经历了 5 人到 10 人的变化过程，影响其变化的一个重要因素是解决失业问题。工厂组织法中的临界值非常庞杂，但相对稳定。其临界值的设置体现了企业规模和参与管理强度之间的比例关系。德国的上述立法技术和方法在多个方面值得我们借鉴。

147 《劳动合同法》修改的“希克斯”与“帕累托”之争

惠大帅

内容摘要：资本主义生产力的不断提高，劳动法也在不断的发展。每一次的立法进步皆深深地植根于社会经济发展进程，每一次的立法进步都是因资本升级而需要对劳动关系进行调整。笔者认为我国的现实选择是继续推行“希克斯标准”进行劳动保护的立法、执法工作，而“帕累托最优”只能作为我们今后为之努力的奋斗目标，在今后很长的一段时间内我国将不断进行城乡、地域与产业结构的调整，“十三五规划”也明确提出了“推动区域协调发展，推动城乡协调发展。”等到未来某一时期，行业与地域结构调整到位，以“帕累托最优”方式来保护劳动者权益就会是水到渠成的一件事。

153 秉持个体当责的企业工会主席因何产生工作倦怠？基于某企业工资集体协商过程的案例研究

鲁竞夫

内容摘要：个体当责对于组织运行至关重要，然而学界对企业工会主席的个体当责关注较少。同时，学界过多关注工资集体协商的组织绩效，对于其对企业工会主席的个体层面的影响研究尚少。基于一个企业工会主席的个体案例研究，本文通过个体当责理论和认知评价理论，探究工资集体协商过程中秉持个体当责的企业工会主席为何会产生工作倦怠。研究结果显示：第一，企业工会主席的个体当责与工作倦怠之间存在相关关系；第二，控制评价在二者之间发挥调节作用，当控制评价较高时，二者负相关，当控制评价较低时，二者正相关。

6月

137 什么是社会劳动关系？——概念辨析、调整对象与分析框架

孟泉 刘明月

内容摘要：本文从层级性、制度性和社会性三个视角对社会劳动关系这个概念进

行了解析，并结合我国情境对社会劳动关系进行定义。并且，本文进一步基于新多元主义理论提出了社会劳动关系的调整对象与目标。最后，本文从政府治理的视角，提出了分析我国社会劳动关系的理论框架，并提出当下对社会劳动关系的研究不能仅讨论三方机制的问题。

146 职场灵性对和谐劳动关系的影响研究

张同全 张亚军 程文霞

内容摘要：根据职场灵性和和谐劳动关系的三维度结构划分，分析影响和谐劳动关系的因素，提出职场灵性对和谐劳动关系的影响模型，采用 Enter 回归法实证验证职场灵性对和谐劳动关系的影响。研究表明，基于个体灵性体验、团队灵性联系、个体与组织灵性氛围的职场灵性均对基于劳动权益保障、员工幸福感提升、企业绩效提高的和谐劳动关系有显著正向的影响作用。因此，实现和谐劳动关系必须重视职场灵性的良性发展，打造以人为本的企业文化，实现员工与组织的有效沟通，建立合理的心理契约，将员工自我价值实现与企业发展有机融合，促进劳动关系和谐稳定发展。

155 两种“劳工力量”的再解析——以 S 市和 H 区码头工人的工业行动为例

黄锐波

内容摘要：赖特将劳工的力量分为“结构力量”和“结社力量”，并认为这两种“劳工力量”将对劳资关系博弈产生实质性的影响。赖特关于两种“劳工力量”的认知和阐述有其局限性。现实劳资关系博弈过程中，两种“劳工力量”的生成与演变，往往受到多重因素的制约。本文以 S 市和 H 区两地码头工人的工业行动为例，对两种“劳工力量”的生成与演变展开具体分析，认为两种“劳工力量”在劳资博弈过程中的作用发挥，需跨越劳动力市场和劳动生产过程的界限，立足于国家、市场与社会更广阔的视阈，才能获得较有说服力的解释。

7 月

149 企业工会改革的可能性与局限性——基于组织有效性与合法性关系的考

武雅彤 王晶

内容摘要：本文基于组织有效性与合法性之间关系的考察，提出了企业工会改革可能性的运作逻辑，即在有效性与合法性之间寻求平衡状态。支撑这一运作逻辑背后的决定性因素是企业工会在改革中所采用的策略。正是企业工会的策略才获得了有效性与合法性之间的平衡，带来了企业工会改革的可能性。然而，本文认为这种运作逻辑是具有局限性的，当外界环境导致工会的名义有效性无法实现时，既有的工会策略将无法支撑有效性与合法性之间达到平衡，而工会需要变换策略才能实现有效性与合法性平衡的再生产过程。

160 群体性过度劳动的内涵及形成机制研究

银丽萍 张向前

内容摘要：当前过度劳动已经由个体现象发展到群体行为。文章在深入分析现有过度劳动研究的基础上，提出了群体性过度劳动这一概念，群体性过度劳动具有显著的外因性、群体成员共有、影响面广等特征。从群体性过度劳动的概念出发，作者选取了典型案例进一步阐述其内涵和表现。并深入分析群体性过度劳动产生的社会环境、企业环境和群体环境中的相关影响因素。最后，提出群体性过度劳动的干预，需要形成国家主导下的联动治理机制。

168 国有企业劳务派遣用工模式的法律规制——基于 2014 年至 2016 年的 100 个案件判决分析

陈步雷 王健

内容摘要：随着国有企业用工制度的变革，劳务派遣作为一种补充性的用工形式逐渐兴起并得到迅速繁荣。《劳动合同法修正案》和《劳务派遣暂行规定》的相继出台，标志着劳务派遣用工模式开始受到严格控制，其中最引人注目的是明确规定了两年过渡期后，即 2016 年 3 月 1 日后，被派遣劳动者数量不得超过用工单位正式用工数量的 10%。本文以 2014 年至 2016 年的 100 个涉及国有企业劳务派遣的案件判决为分析基础，梳理了新法颁布后劳务派遣制度在实践层面遭遇的突出不足以及被派遣劳动者的利益诉求特征，并探究了国有企业劳务派遣用工模

式良性转型的方向及其法律规制。

8月

156 非标准工作与体面劳动：数据化带来的劳动问题与政府对策

周畅 李琪

内容摘要：数据化促进了经济发展，也造成了传统雇佣模式的变化。本文以互联网平台为例，从国际视角分析了数据化带来的劳动者权益保障问题，并简要概括了国际劳工组织与发达国家解决这些问题的对策。笔者提出，互联网平台从业者大部分从事的是非标准工作，这类工作存在体面劳动方面的诸多缺陷。笔者认为，在传统雇佣关系发生变化之后，无需再用传统的定义和标准去研讨非标准工作从业者是否具有“雇员”的身份，而应当将这些通过劳动获得报酬的从业者视为“劳动者”。笔者指出，政府应当尽其所能，制定和修改劳动政策，为他们提供底线型的基本保障，帮助他们实现体面劳动。

167 韩国过劳灾害认定基准及判例研究

杨河清 万利

内容摘要：数据化促进了经济发展，也造成了传统雇佣模式的变化。本文以互联网平台为例，从国际视角分析了数据化带来的劳动者权益保障问题，并简要概括了国际劳工组织与发达国家解决这些问题的对策。笔者提出，互联网平台从业者大部分从事的是非标准工作，这类工作存在体面劳动方面的诸多缺陷。笔者认为，在传统雇佣关系发生变化之后，无需再用传统的定义和标准去研讨非标准工作从业者是否具有“雇员”的身份，而应当将这些通过劳动获得报酬的从业者视为“劳动者”。笔者指出，政府应当尽其所能，制定和修改劳动政策，为他们提供底线型的基本保障，帮助他们实现体面劳动。

9月

147 企业的雇佣动机对残疾人就业质量影响的案例研究

梅雪恒 蔡惠如 李敏

内容摘要：扶持残疾人就业，对于企业来说既是社会责任（CSR），也是国家法律明确规定的义务。然而，简单的劳动现场工作安排会使企业盈利目标与此义务产生冲突，如果企业有智慧地把残疾人的自身特点与劳动过程结合，则可能产生多赢的结果。本文以华南地区一家美资代工企业为例，基于利益相关者理论，重点从雇主（管理方）研究了企业雇佣残疾人的动机、行为和成效。研究发现：该美资企业综合了多方的利益考量，尤其兼顾了企业的利益；在劳动现场，结合产品生产技术要求与残疾人的技能优势，智慧设计了工作岗位；企业的盈利目标实现了，残疾人的工作敬业度和满意度得到了保证，政府的就业目标也实现了，可谓是多赢。论文最后讨论了该案例对促进残疾人就业方面的政策和管理启示。

155 延续包容型分析框架的传统——劳动关系多元主义理论的发展和局限

白海琦 孟泉

内容摘要：二十一世纪以来，劳动关系理论研究出现了一个新的趋向，即一系列新的理论都呈现出包容性的特点。本文通过梳理改良型、重构型和整合型三类新理论，对包容式的理论构建方法与劳动关系理论缺乏解释性的问题进行了批判性的分析。本文认为，包容式的分析框架虽然能够融合更多的理论，打破传统的以意识形态作为分野的理论排斥性，但仍旧没有摆脱多元主义理论的影响。重描述、轻解释的问题仍旧没有得到有效的解决。

10 月

141 农民工劳动争议调解情况如何：差异性法律保护与争议性质的调节作用

王甫希 谢鹏鑫 程延园 王继新

内容摘要：本文探讨了劳动争议调解中农民工与城镇职工之间的差异，以及争议性质（直接与工作相关的争议、间接与工作相关的争议）的调节作用。结合权力依赖理论和社会分层理论，分析并揭示了农民工公民权利的缺失对其调解过程中谈判能力的损害方式。通过研究北京市劳动争议调解中心的大量个体劳动争议案件档案（2011~2015 年，共 10515 例），我们发现拥有较低权力的农民工更可能

在调解中做出较大让步，相比城镇职工他们的调解协议更难被企业立即执行。然而，当争议直接与工作相关时，农民工和城镇职工让步的程度差异相比争议间接与工作相关时的让步差异少。本文丰富和拓展了对农民工和劳动争议解决的研究。

151 “末位淘汰”之司法与政策应对——以最高法“指导案例号 18 号”和第 8 次《纪要》为视野

问清泓

内容摘要：“末位淘汰”不属于法律范畴，它是人力资源管理的基本手段。许多用人单位都将“末位”与“不能胜任工作”同等看待，这是非常有害的误读。我国“末位淘汰”指导案例之参照效力与《纪要》之内部效力基础都特别薄弱，并不能解决“末位淘汰”的根本问题。克服缺陷应当从劳动立法与劳动政策上进行。“末位淘汰”指导案例与《纪要》“升华”之路径是：第一，构建我国劳动法之“成文法+判例法”模式，将指导案例“升华”为“判例案例”，实现成文法与判例法之融合；第二，构建我国劳动法“劳动政策+劳动立法”模式，合法有效地解决实践中各种不同而复杂的“末位淘汰”案件。

11 月

147 中国劳动关系研究的演变——基于 1978-2015 年期刊文献的历史分析

伍美云 杨河清 格雷戈·穆雷 (Gregor Murray)

内容摘要：本研究通过对 1978-2015 年我国期刊文献的量化及内容、文本分析，从研究主题、方法论、学科视角及认识论上等维度，挖掘了自改革开放以来我国劳动关系研究领域的发展变化。为认识中国劳动关系研究领域提供了一个历史的视角，有助于深化对中国劳动关系研究发展的理解。总体而言，改革开放以来，中国劳动关系研究在研究主题、研究方法、学科专业等维度均有变化，但也存在着稳定不变的特征。无论是对劳动关系认识、理念的变化，还是对研究主题侧重点的变化，都体现了改革过程中国家意志，也说明了历史、国家情景对劳动关系研究本身重要作用。

156 一裁终局制度的适用困境与突破——《劳动争议调解仲裁法》制度与运行中的不一致性分析

王少波

内容摘要：我国《调解仲裁法》自规定一裁终局制度以来，在理论和实务界都出现了极大的争议。各地以及中央相关部门出台了不同的执行标准。本文分析了一裁终局制度在适用过程中出现的各种困境；基于保护劳动者的劳动法宗旨以及维护法治的统一性，提出了相应的完善建议。

12月

137 劳动关系集体化转型路径与演变机制研究：比较制度分析视角

明娟 周易

内容摘要：我国沿海部分地区的劳资关系正经历从个体到集体的转型过程，文章在比较制度分析的框架下，对其集体劳动关系转型的路径及演变进行了讨论：集体劳动关系转型建立在劳资双方参与人认知变化和外界环境与制度变迁的基础上，外部诱发性环境变化和相关域内部认知的累积性影响是集体劳动关系转型的先决条件，学习和模仿等则是实现集体劳动关系转型的关键路径，传声机制与非正式工人团体则充当了动员中介，为集体劳动关系转型提供了体制外的组织支撑，而政府作为外在的博弈规则，决定了劳动关系集体化形成与演进的制度环境，劳动关系集体化转型有赖于政府角色的转变。推动劳动关系集体化转型需要进一步调整政府介入方式、推动工会职业化改革、完善产业行动治理机制、支持社会组织发展等。

148 共享经济平台型灵活就业人员的人力资源服务创新研究——基于某劳务平台型网站的调查分析

何勤 邹雄 李晓宇

内容摘要：共享经济已经成为中国经济新的增长点和发展新动能，共享经济平台型灵活就业人员已经成为一个庞大且迅速增长的新就业形态劳动群体，这一庞大且迅速增长的劳动群体的就业特征与传统就业方式相比发生了很大变化，现有的

基于有边界的组织的人力资源管理面临巨大挑战,急需创新人力资源服务,构建适应于灵活就业特征的人力资源服务体系。本文在文献回顾、调查分析和理论研究的基础上,通过对某劳务分享平台灵活就业人员及人力资源服务情况的调查,较为深入地分析了共享经济下平台型灵活就业人员的就业特征、灵活就业人员人力资源服务的现状及存在的问题,在此基础上构建了“基于利益相关者的因果联动”人力资源服务创新理论模型,该模型为分享经济平台型灵活就业人员人力资源服务创新策略的提出提供了理论分析框架,依据此框架,从政府、平台、用工企业三个层面系统化地提出了共享经济平台型灵活就业人员的人力资源服务创新策略。

156 劳动争议仲裁中律师代理情况对仲裁结果的影响

嵇月婷 柴静 李彦君 唐鑛

内容摘要:近年来,全国劳动争议处理机构受理案件数一直居高不下,劳动争议仲裁作为劳动争议案件起诉法院之前的必经程序,有助于降低解决矛盾成本,减轻法院工作负担。同时,伴随着劳动法律法规不断完善,劳资双方维权意识日益加强,选择律师作为仲裁委托代理人的当事人比例在逐年上升,但由于律师代理要收取一定的费用,因此也可能会增加当事人的维权成本。本研究利用微观仲裁文书数据和实证分析方法,研究律师委托代理能否真正在劳动争议仲裁中发挥维护当事人合法权益的作用,增加当事人的胜诉可能性。结果发现,只有一方请律师代理时,可以显著增加其获得更有利仲裁结果的可能性,但是律师代理会显著降低劳资双方达成调解的可能性。