

《中国人力资源开发》2018 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	8
1 月 组织中的匹配	8
006 求同存异的力量:“个人- 团队匹配”的研究述评与未来展望	8
019 企业组织社会化策略对员工适应期知识共享行为的影响机理研究:组织匹配的中介作用	8
027 多重匹配因素对员工工作投入的影响机制:员工- 主管匹配的调节效应	9
037 人与组织匹配、信任倾向与工作绩效——一个有调节的中介模型	9
2 月 伦理与道德	10
006 基于情绪事件理论的员工非理性外部揭发机理研究	10
019 伦理型领导对员工环保公民行为的影响	11
030 员工未来关注与不道德亲组织行为: 一个中介-调节模型的构建与检验	11
3 月 领导力与建言	12
006 从“外在约束”到“内在激发”: 精神型领导对员工建言行为的影响机	12
018 真实型领导对员工上行建言行为的影响: 一个双重中介模型的建构与检验	12
029 共享型领导如何影响新生代员工建言? ——积极互惠与责任知觉的作用	13
4 月 人力资源管理系统	13
006 员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的影响: 组织支持感和组织道德气氛的作用	13
021 年功导向人力资源实践与保持沉默静待好处: 年龄的调节作用	14
031 高绩效工作系统与战略柔性: 一个被中介的调节作用模型	15
5 月 组织中的志愿服务	15
006 领导-下属志愿服务行为的传递效应: 志愿服务激情的中介作用与情绪枯竭的调节作用	15
018 企业志愿服务影响包容性创新的实证研究	16
026 善有善报? 企业员工志愿行为对工作绩效的影响机理研究	16
6 月 助人行为	17
006 组织中的助人行为: 前因、后果及作用机制	17

017	三人成虎:工作场所八卦如何影响感知企业社会责任与组织公民行为之间的关系——一个有调节的中介模型.....	17
030	网络积极反馈是否会促进人际公民行为? ——基于认知和情感的双路径研究.....	18
7 月	绿色人力资源管理.....	18
006	员工绿色行为研究述评与展望.....	18
020	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.....	19
031	社会责任导向人力资源管理研究述评与展望.....	19
8 月	人力资源管理研究新视野.....	20
006	中小企业人力资源管理系统强度的影响因素和作用结果研究.....	20
017	不同人力资源管理构型对员工主动行为的影响与边界条件:基于资源保存理论的视角.....	20
029	人力资源管理对组织绩效的作用——基于计划的、实施的和员工感知的人力资源管理的视角.....	21
9 月	工作召唤与使命感.....	22
006	我的职业我做主:使命感对职业生涯自我管理的影响研究.....	22
016	差序氛围对职业召唤的影响:自尊和心理授权的作用.....	22
029	知识型员工职业呼唤对工作幸福感的影响研究——职业承诺的中介作用.....	23
040	职业召唤对建言行为的影响机制研究.....	23
10 月	职场幸福感新探.....	24
006	自我决定理论视角下服务型领导对新生代员工幸福感的影响.....	24
016	生有所息,幸福不止:空闲工作时间对员工幸福感的影响研究.....	24
026	互联网情境下工作场所幸福感的异变与重塑.....	25
11 月	改革开放 40 年名家谈.....	25
006	时代巨变中的中国人力资源管理研究——《中国人力资源开发》编辑部专访赵曙明教授.....	25
012	中国人力资源管理实践研究回顾——《中国人力资源开发》编辑部专访彭剑锋教授.....	26
019	回望改革开放:人力资源管理专业在中国大学的诞生及其初期发展.....	27
024	改革开放以来我国 MPA 教育发展历程与公共部门人力资源提升.....	28
030	改革开放以来我国科技人才队伍建设的实践与展望.....	28
12 月	建言的人际前因.....	29
006	服务型领导如何影响员工建言? 领导信任和消极归因的作用.....	29
018	感知被上级信任如何促进员工建言行为:心理安全感、自我效能感和权力距离的作用.....	29
028	因公平而进谏? 人际公平对建言行为的多层次影响.....	30
	组织行为栏目	30
1 月		30
048	家庭支持型主管行为与离职倾向:工作—家庭冲突双向性和工作满意度的多重中介作用.....	30
060	巧打情感牌还是直接给甜头? 本土研发联盟中的信任修复策略研究.....	31
071	工作重塑的研究热点与方向:一项基于知识图谱软件的可视化分析.....	31

083	CEO 绿色变革型领导与企业绿色行为: 环境责任文化和环保激情气氛的作用	32
2 月		33
041	权力分布视角下的高管团队异质性与企业创新绩效	33
050	政治技能对主动担责行为的影响: 心理授权与不确定性规避的作用	33
061	包容型氛围: 研究回顾与模型建构	34
3 月		34
041	员工主动服务客户行为: 兴起、内涵与影响机制	34
052	组织情境中的志愿服务: 基于多层次视角的研究述评	35
061	高管认知视角下的竞争行为与企业绩效: 高管团队职能背景的调节作用	35
073	个体知识吸收能力对员工创新绩效的影响	36
084	威权领导效应悖论的成因探究与理论拓展	36
4 月		37
043	组织差错管理氛围对员工职业成长的影响: 职业胜任力与公仆型领导的作用	37
053	战略型领导: 概念、测量与作用机制	37
066	员工反馈寻求行为与工作满意度: 导师指导视角的作用机制	38
078	划界还是融合? 工作-家庭边界管理的研究回顾与展望	38
5 月		39
037	创新活动需要好教练吗? 教练型领导对员工创新行为的影响机制	39
049	破坏性领导行为对员工主动行为影响研究: 基于消极情绪和控制点作用	39
060	变革支持行为: 概念、测量、前因与后果	40
6 月		40
041	领导者的艺术素养: 概念内涵与影响效果	40
050	真情还是假意? 情绪劳动策略对工作退缩行为的差异化影响	41
062	员工创造力从何而来? 创造力的影响因素和形成机理	41
7 月		42
044	领导越包容, 团队越高效? 包容性领导对团队绩效的影响机制研究	42
056	线性还是非线性? 工作家庭双向冲突与工作绩效的关系研究	42
069	中国情境下家长式领导风格对团队成员差序氛围感知的影响	43
8 月		43
039	职场虐待现象中第三方的行为选择机制	43
050	企业师徒制中负面指导经历: 现状与展望	44
064	职场排斥如何影响绩效表现? 情绪耗竭与情绪智力的作用	44
9 月		45
051	辱虐管理对上下级关系的双刃剑效应: 工作退缩行为和关系经营的作用	45
063	亲领导非伦理行为的成因: 来自变革型领导的影响	45
073	团队跨边界行为: 前因、后果及作用机制	46
085	工作意义感的研究述评与未来展望	46
10 月		47
039	社会阶层对反馈规避行为的影响	47
051	员工变革情绪反应的内涵、前因与后果	48
11 月		48
044	瞻“前”而顾“后”: 解析农民工工作心理压力的双重影响机制	48

054 质量型工作不安全感对员工组织公民行为的影响:组织认同的中介效应与互动公平的调节效应.....	49
12 月	49
043 员工非工作时间连通行为会引发工作家庭冲突? 心理脱离与组织分割供给的作用.....	49
055 化平淡为风趣:幽默型领导的概念、测量及作用机制.....	50
068 权力感让领导者更自利:自恋人格和信任倾向的调节作用	50
开发技术栏目	51
1 月	51
094 雇主品牌社会关注度评价模型的构建与应用研究	51
102 优势理论在人力资源管理中的应用研究	52
2 月	52
072 战略人力资源管理与组织战略、企业文化的内外部契合——以腾讯 COE 为例	52
3 月	53
095 突破个体领导力:组织领导力评估模型的构建与应用——基于南方电网的实践.....	53
4 月	53
098 员工效能感知的企业运营绩效管理框架及应用——以 L 公司为例	53
5 月	54
108 漠视还是关怀? A 企业绩效考核改进中的 HRBP 伦理研究.....	54
117 组织中人力资本多层级价值评估体系构建.....	54
政策研究栏目	55
1 月	55
112 对中国出生人口性别比失衡问题的再认识.....	55
122 京津冀协同发展背景下“二孩政策”对京津冀人口规模及结构的影响研究.....	55
3 月	56
104 高技术产业与科技研发人才:集聚形态、影响机制及演化路径	56
4 月	57
107 绿色低碳发展视域下人力资本的创新效应研究——基于区域工业企业面板数据的实证研究.....	57
118 政府与市场作用视角下人才集聚模式的国际经验与启示	57
5 月	58
127 “候鸟型”人才柔性管理与服务模式研究.....	58
6 月	58
075 新一轮“人才争夺战”的工具导向和价值反思:基于政策文本分析的视角	58
7 月	59
081 如何更有效:当前再就业培训系统的探索与优化——以苏州为例的扎根研究	59
8 月	60
075 地方政府人才奖励计划的实施效果评估——基于 9 省特聘教授学术表现的分析.....	60

086	女性董事提高了董事会监督效用吗?——基于中国上市公司的经验证据	60
9 月		61
097	旅游民宿业对农村剩余劳动力就地转移的影响机制——一项多案例研究	61
10 月		61
065	改革开放 40 年国有企业工资分配改革历程述评	61
075	改革开放以来公务员工资制度改革的回顾与展望	62
11 月		62
065	我国科研人员增收政策现状、问题及对策研究:基于全国科研人员增收试点城市的调研	62
12 月		63
080	不同创业阶段下的青年创业企业成长绩效影响因素研究——以北京地区为例	63
劳动关系栏目		64
1 月		64
134	互联网平台使灵活就业者产生了分化吗?——传统与新兴灵活就业者的异质性	64
147	基于心理联系视角的员工工会承诺多层次影响机制研究	64
156	事业单位现行人事争议处理的逻辑悖论及改革思路	65
2 月		66
081	规制“新业态”? 快递业产业模式对劳动关系的影响及法律管制调整	66
089	产业关系溯源	66
3 月		67
117	劳资博弈背景下集体行动的动因机制——基于相对剥夺理论的多案例研究	67
126	互联网+对中国企业民主管理历史变迁的作用探析	67
4 月		68
126	区域化价值链与我国集体协商的复杂性——基于广东省 H 区典型企业的考察与反思	68
135	月嫂权益保护的调查研究——以青岛中介机构的月嫂为例	68
144	“一带一路”背景下“出海”企业的对外劳动关系治理	69
5 月		69
134	从中心论到互构论:构建基于核心概念的劳动关系分析框架	69
143	加强群众性——我国工会改革研究的理论视角与问题意识	70
6 月		70
085	理想的再构造:经典劳动关系学者对集体谈判的作用机制的构建	70
093	报复性解雇:一个劳动法概念的解构	71
101	共享经济与平台人力资本管理体系——对劳动力资源与平台工作的再认识	71
7 月		72
092	中资企业投资“一带一路”国家劳动关系风险防范研究——以巴西为例	72
108	工资集体谈判中的集体行动问题研究——基于谈判成员异质性的分析及启示	72
117	超龄劳动者用工法律关系的认定——基于刘某诉某餐饮分公司劳动争议案的研究	73
8 月		73

096	平台企业劳动用工性质研究: 基于 P 网约车平台的案例	73
105	共享经济模式下的共享型用工关系研究进展与启示	74
9 月		74
106	政府治理集体性劳资纠纷的策略选择及其影响因素研究	74
118	集体行动的制度替代: 我国集体利益争议处理机制的困境与出路	75
10 月		75
083	企业劳动关系管理研究在中国: 改革开放 40 年来研究的回顾与述评	75
097	改革开放四十年之集体协商与集体合同研究: 历史演进、制度执行与类型化趋势	76
110	改革开放四十年之市场经济与劳动关系中的雇主研究	76
11 月		77
070	历史制度主义视角下的劳动合同制度变迁	77
081	劳动规章制度效力之辨考——“效力二分说”的创构	77
091	基于移动互联网传播的集体行动组织机制研究	78
12 月		78
088	新技术、新经济和新业态劳动者平等参加社会保险的主要制约与建议: 基于 320 名“三新”劳动者的典型调研	78
095	“一带一路”下集体劳动关系调整风险及适应性防范	79
案例研究栏目		79
1 月		79
162	基于扎根理论的团队工作价值观结构分析及其对团队绩效的影响机制研究	79
2 月		80
098	民营企业党组织对促进企业劳动关系和谐发展的作用研究——以安徽虹亚集团为例	80
109	共享经济平台双边用户评价与权益保护机制研究——以滴滴出行为例	80
3 月		81
136	什么样的群体离职更令人担忧? 基于事件系统理论的多案例分析	81
149	企业社会责任文化促进企业可持续发展的机制研究——以江森自控为例	81
4 月		82
151	工程师文化对企业智能化转型的作用机制: 一项基于多案例研究的探索	82
5 月		83
134	从中心论到互构论: 构建基于核心概念的劳动关系分析框架	83
143	加强群众性——我国工会改革研究的理论视角与问题意识	83
6 月		84
109	一群去专业化的人——斜杠青年的事业发展研究	84
121	企业价值观管理对发展个人领导力的影响机制研究——以 A.O 史密斯为例	84
7 月		85
123	情境变化感知与自我认知调整: 临退休专业人员工作动机探究——基于扎根理论的分析	85
134	矛盾领导如何促进组织二元性——以任正非和华为公司为例	86
8 月		86
116	项目生命周期中领导风格组合的案例研究——基于计划行为理论	86
126	企业培训到知识管理的变革——以中兴通讯为例	87

9 月	87
127 因人设岗视角下的实践驱动型组织无边界变革路径——基于东颐的多层嵌入案例研究.....	87
139 新创企业平台型组织的构建与有效运行机制:基于住宅公园的案例研究	88
10 月	89
124 构建工匠精神对话过程体系模型——基于德胜洋楼公司的案例研究.....	89
136 制造业“机器换人”对劳动力就业的影响——基于北京市 6 家企业的案例研究	89
11 月	90
105 基于扎根理论的技能人才工匠特征构念开发研究	90
12 月	90
103 知识管理视角下平台型企业的管理模式和系统架构研究	90
112 军工科研院所员工思想动态预警机制研究——以 W 研究院为例	91
职业行为栏目	91
2 月	91
118 从职业认同到工作投入:公共服务动机的中介作用与自我效能感的调节作用	91
129 跨越职业边界的新途径:员工的主动职业行为	92
141 职业成长机会对员工工作投入的影响:基于自我决定理论的视角	92
人力资源栏目	93
6 月	93
132 高承诺工作系统对员工和组织的影响及其理论基础.....	93
144 高绩效人力资源实践对任务绩效和创新行为的影响:组织心理所有权和互动公平的作用.....	93
10 月	94
147 人才流动、多元化经营与企业绩效:基于社会网络视角的实证研究	94
158 员工提前退休的发生机制研究综述	94
11 月	95
113 人力资源管理张力的应对:基于悖论视角	95
124 工作-家庭平衡型人力资源管理实践对工作绩效的影响:工作-家庭关系的中介作用与心理资本的调节作用	96
创新创业栏目	96
7 月	96
146 工作嵌入对员工创新行为的影响:内部人身份感知和主管支持的作用	96
157 创业者如何提升企业创业绩效:靠人力资本还是社会资本?	97
创新管理栏目	97
8 月	97
135 领导对创造力的作用机制与理论基础探讨	97
151 个性化契约视角下员工越轨创新的诱因	98

专题研究栏目

1 月 组织中的匹配

006 求同存异的力量：“个人-团队匹配”的研究述评与未来展望

马金鹏¹ 蔡地^{1,2} 徐伟涛² 蔡亚华³

(1. 山东大学管理学院)

(2. 浪潮集团有限公司)

(3. 上海财经大学 国际工商管理学院)

摘要：团队已经成为当今组织的流行工作模式，个人-团队匹配是影响团队有效性的重要因素。个人-团队匹配是指个人与其所在团队的相容性。国外的学术界对个人-团队匹配已经多有关注，不少研究证实了它与员工个体因素和组织情境有密切关系，对团队凝聚力、员工个人和团队绩效等都有积极影响；但是国内对它的研究相对较少。本研究对个人-团队匹配的概念内涵、测量维度、影响因素以及其作用结果进行国内外文献梳理及述评，指出现有文献研究中的不足，并对个人-团队匹配未来研究趋势进行展望。

019 企业组织社会化策略对员工适应期知识共享行为的影响机理研究：组织匹配的中介作用

杨春江 王玉婷 郭楠 张慧南

(燕山大学经济管理学院)

摘要：旨在研究员工适应期阶段如何通过组织社会化策略来影响员工与组织的匹配，进而影响到员工的知识共享行为。以社会认同理论和个人-组织匹配理论为基础，探讨了组织匹配在两类典型的组织社会化策略（接受培训和组织理解）对员工知识共享行为影响过程中的中介作用。本研究以 326 名新入职员工为样本，对问卷调查数据进行统计分析，构建结构方程模型，应用 Mplus 软件进行假设检验。结果显示：(1) 接受培训和组织理解均与员工知识共享行为呈显著正相关；(2) 组

织匹配在接受培训、组织理解与知识共享关系中起到中介作用。本研究最后对研究的理论意义和实践意义进行了讨论。

027 多重匹配因素对员工工作投入的影响机制:员工-主管匹配的调节效应

王元元¹ 时勘² 殷融¹

(1. 潍坊学院教师教育学院)

(2. 中国人民大学心理学系)

摘要: 工作投入是员工在工作过程中情绪饱满、积极融入的状态,是连接员工自身特质与个体绩效、组织绩效的纽带,是组织核心竞争力的重要组成部分,但前人很少从匹配的角度来探索其影响因素,本文基于布朗芬布伦纳的生态系统理论,探讨员工与组织的多重匹配因素对其影响机制。通过对 686 名工作年限 2 年及以上的员工进行调查发现,员工-组织匹配(P-O)不仅可以直接预测员工的工作投入,还可以通过员工-工作匹配(P-J)、员工-团队匹配(P-G)的间接路径对其产生影响,员工-主管匹配(P-S)在 P-O 匹配对员工工作投入的影响中起调节作用,但这种调节效应不通过 P-G 匹配、P-J 匹配的中介路径实现,即 P-S 匹配直接调节 P-O 匹配对员工工作投入的影响,不是有中介的调节变量。因此对员工来说,多重匹配因素对其工作投入的影响机制比较复杂,影响最大、最复杂的是 P-O 匹配,起润滑作用的是 P-S 匹配,高的 P-S 匹配能缓解低 P-O 匹配对工作投入的负性影响。

037 人与组织匹配、信任倾向与工作绩效——一个有调节的中介模型

姜道奎¹ 于梦晓² 柏群³

(1. 山东师范大学商学院、教育学院)

(2. 上海大学管理学院)

(3. 重庆工商大学融智学院)

摘要: 探讨人与组织匹配与员工满意、工作绩效的关系,即人与组织匹配是否通

过员工满意度的中介作用对工作绩效产生影响,信任倾向是否在人与组织匹配与员工满意之间、人与组织匹配与工作绩效之间起调节作用。研究使用的样本通过两次调查收集数据,通过在服务型制造企业收集问卷,采用多元回归模型分析了人与组织匹配的两个维度与工作绩效四个维度之间的关系。研究结果表明:一致性匹配、互补性匹配对工作绩效有正向影响,员工满意在一致性匹配、互补性匹配对工作绩效的影响中起到中介作用,信任倾向在一致性匹配、互补性匹配对工作绩效的影响过程中起调节作用。研究结论对于提升人力资源管理水平具有重要启示。

2 月 伦理与道德

006 基于情绪事件理论的员工非理性外部揭发机理研究

成瑾 曹婷

(厦门大学管理学院)

摘要: 外部揭发是员工将组织的不当行为向社会、外界曝光的行为。目前文献认为员工外部揭发的动机是基于组织利益和员工理性的。然而,员工外部揭发也可能是员工基于情绪宣泄的一种非理性选择。本文以情绪事件理论为基础,提出组织负面情境会影响员工的消极情绪,员工消极情绪的累积会引发员工的外部揭发行为。同时,员工个人特征和组织特征会调节组织负面情境通过员工消极情绪引发外部揭发的作用过程。本文进一步提出两个具体化的理论模型。第一,本文认为员工感知的组织政治氛围会影响员工的不公平感,进而引发员工的外部揭发,员工的马基雅维利主义以及组织内部沟通渠道是否顺畅会调节这一中介关系。第二,本文认为辱虐管理会带来员工的愤怒,进而引发员工的揭发行为,员工的个体神经特质会调节这一中介关系。

019 伦理型领导对员工环保公民行为的影响

张佳良 袁艺玮 刘军

(中国人民大学商学院)

摘要: 伦理型领导的研究已经进展多年,而员工环保公民行为是最近兴起的研究热点。基于社会学习理论和情感事件理论,本研究整合领导力和绿色行为,探讨伦理型领导对员工环保公民行为的影响以及环保自我担当和亲社会动机在其中的作用。通过分析问卷调查所获得的数据,结果验证了伦理型领导对员工的环保公民行为的正向影响,以及员工的环保自我担当在以上关系中起到中介作用,而且员工的亲社会动机越强,伦理型领导对员工的环保公民行为的影响就越强。

030 员工未来关注与不道德亲组织行为: 一个中介-调节模型的构建与检验

郭亿馨 苏勇 吉祥熙

(复旦大学管理学院)

摘要: 组织中不道德行为的研究极其广泛,但对于员工为维护组织当前利益而做出的不道德亲组织行为的实证和理论研究却不多见,更少有文献探讨员工稳定的个体特征对其不道德亲组织行为的影响。本研究应用调节焦点理论,基于 307 名企业员工的问卷调研数据,运用层次回归分析法,探讨了未来关注对不道德亲组织行为的影响,并检验了这一关系中促进型调节焦点的中介作用和感知市场竞争强度的调节作用。结果表明: (1) 未来关注能显著降低员工不道德亲组织行为; (2) 促进型调节焦点在未来关注和员工不道德亲组织行为之间起中介作用; (3) 感知市场竞争强度正向调节促进型调节焦点和员工不道德亲组织行为的关系。本研究丰富了不道德亲组织行为的影响因素和内部机制的研究,对企业管理者采取针对性措施管控员工的此类行为具有一定启示意义。

3 月 领导力与建言

006 从“外在约束”到“内在激发”:精神型领导对员工建言行为的影响机制研究

制研究

孟雨晨¹ 杨旭华¹ 仇勇²

(1. 首都经济贸易大学劳动经济学院)

(2. 北京工商大学商学院)

摘要: 新时代的发展模式下, 组织管理需要更多地聆听员工的声音, 而由于建言行为的风险性使很多员工没有勇气共享自己的观点, 即使通过外在手段强制员工建言, 也难以获得员工真实的想法。与传统的领导相比, 精神型领导重视组织中价值观的建设, 并能通过自身的行为潜移默化地对个体形成内在激励, 使员工产生对于组织的使命感和归属感, 进而影响个体效能。本研究构建了精神型领导对员工建言行为的影响模型, 并通过多群组结构方程模型比较了该效应的性别差异, 通过对 227 份有效样本进行分析后发现: (1) 精神型领导对员工促进性建言、抑制性建言行为均有显著的正向预测作用; (2) 领导-成员交换在精神型领导对员工促进性建言、抑制性建言行为的影响过程中起部分中介作用; (3) 男性和女性在建言行为上存在显著差异, 女性促进性建言、抑制性建言行为均少于男性, 精神型领导对女性员工促进性建言、抑制性建言行为的影响高于男性, 领导-成员交换对男性员工促进性建言、抑制性建言行为的影响高于女性。

018 真实型领导对员工上行建言行为的影响: 一个双重中介模型的建构与检验

闫春 王思惠

(桂林理工大学商学院)

摘要: 根据角色理论和资源保存理论, 构建真实型领导对员工上行建言行为的影响模型, 并探讨建言角色认同和工作内嵌入在其中的作用。在文献梳理基础上提出相应的研究假设, 收集 307 份问卷调查数据, 采用结构方程模型和 Bootstrap 方法进行实证检验。结果表明: 真实型领导与员工上行建言行为呈显著正相关,

并通过建言角色认同和工作内嵌入两条完全中介路径来实现,一是员工方面的作用路径,即真实型领导-建言角色认同-员工上行建言行为;二是组织方面的作用路径,即真实型领导-工作内嵌入-员工上行建言行为。深化了对员工上行建言行为的理解,也丰富了真实型领导与员工建言行为之间影响因素的内涵。

029 共享型领导如何影响新生代员工建言?——积极互惠与责任知觉的作用

赵宏超 于砚文 王玉珏 吴春波

(中国人民大学公共管理学院)

摘要: 共享经济时代,新生代知识型员工作为企业的潜在动力源,与企业共生长参与的参与程度日渐引起高度重视,文章以国内医药企业 230 名知识型员工为研究对象,探讨积极互惠与责任知觉在共享型领导与新生代员工建言关系间的作用。研究表明,共享型领导对新生代员工建言行为具有显著的正向影响,并且积极互惠在两者之间起完全中介作用;责任知觉显著正向调节共享型领导与员工建言之间的关系,即员工的责任知觉越高,共享型领导对员工建言的促进作用越强。本研究旨在为如何促进新生代员工融入组织发展,培育新生代员工良好的建言基础和构建优化企业内部新生代员工的建言机制提供理论与实证依据。

4 月 人力资源管理系统

006 员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的影响:组织支持感和组织道德气氛的作用

颜爱民 杨玲玲 胡仁泽 李莹

(中南大学商学院)

摘要: 亲社会性违规行为可能会使组织陷入道德选择困境,组织给予那些为了获得重要顾客的认可或组织绩效的提高而违背组织规则的员工以惩罚还是奖励,这对企业实务管理者来说是一个难题,同时需要研究学者从理论层面来探究员工亲

社会性违规行为的产生机理。本研究以社会交换理论为基础,依托 543 份有效问卷探讨了中国管理情境下员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的影响机制。实证结果表明:(1)员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为有显著正向影响;(2)组织支持感在员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为之间起部分中介作用;(3)工具型和关爱型道德气氛正向调节组织支持感与员工亲社会性违规行为之间的关系,且正向调节员工感知的高绩效工作系统与员工亲社会性违规行为之间经由组织支持感的间接效应;(4)规则型道德气氛负向调节组织支持感与员工亲社会性违规行为之间的关系,且负向调节组织支持感在员工感知的高绩效工作系统与员工亲社会性违规行为间的中介作用。本研究丰富了员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的作用机制和影响边界,同时对组织实施的高绩效工作系统具有一定的指导意义。

021 年功导向人力资源实践与保持沉默静待好处:年龄的调节作用

吴坤津^{1,2} 冯镜铭³ 刘善仕³

(1. 广东财经大学工商管理学院)

(2. 广东区域管理创新研究中心)

(3. 华南理工大学工商管理学院)

摘要: 本研究从人力资源管理中“绩效至上”的研究惯例,转向符合中国传统思维的另一视角——“秩序和谐”,探讨了年功导向人力资源实践对员工保持沉默静待好处政治知觉的影响,并考察了员工年龄的调节效应。采用问卷调查法,以 47 家企业与 413 名员工为样本,运用跨层次调节模型来检验相关假设。研究结果表明:(1)年功导向人力资源实践对员工保持沉默静待好处的组织政治知觉有积极的影响;(2)员工年龄对员工保持沉默静待好处的组织政治知觉有积极的影响;(3)员工年龄对年功导向人力资源实践与保持沉默静待好处组织政治知觉的关系具有调节作用。员工年龄越大,两者之间的正相关关系越强。

031 高绩效工作系统与战略柔性:一个被中介的调节作用模型

曹毅¹ 徐斌¹ 西楠²

(1. 首都经济贸易大学劳动经济学院)

(2. 中国人民大学劳动人事学院)

摘要: 动态竞争时代,一大批企业由于战略过于刚性而走向没落,拥有战略柔性的企业却在动荡变化的环境中保持了竞争优势。中国情境下,对 75 家大中型企业 245 位中高层管理人员进行了问卷调查。基于能力的视角,根据组织学习理论探讨了高绩效工作系统对战略柔性的影响及组织学习能力在其中所起的中介作用。此外,不同于以往研究,本研究还探讨了企业所有制对高绩效工作系统实施效果的调节作用。研究表明:(1)高绩效工作系统与战略柔性正相关;(2)高绩效工作系统通过影响组织学习能力,进而作用于战略柔性;(3)高绩效工作系统对组织学习能力的正向影响在非国有制企业中更强;(4)进一步,企业所有制调节了组织学习能力在高绩效工作系统与战略柔性之间所起的中介效应,即在非国有制企业中,该中介效应更强。

5 月 组织中的志愿服务

006 领导-下属志愿服务行为的传递效应:志愿服务激情的中介作用与情绪枯竭的调节作用

郑赤建 聂晶

(湘潭大学商学院)

摘要: 基于社会学习理论,探讨领导志愿服务行为对下属志愿服务行为的影响及其内在作用机制,并将志愿服务激情和情绪枯竭引入理论框架中,考察领导志愿服务行为影响下属志愿服务行为的内部机理与边界条件。基于 137 名领导-下属配对样本,结果发现:(1)领导志愿服务行为与下属志愿服务行为呈正相关;(2)下属志愿服务激情在领导志愿服务行为与下属志愿服务行为之间起到中介作用;(3)

情绪枯竭负向调节了上述中介模型的第一阶段(领导志愿服务行为与下属志愿服务激情的关系)和间接效应(领导志愿服务行为→志愿服务激情→下属志愿服务行为)。研究揭示了工作领域志愿服务行为在领导-下属之间的传递机理,对志愿服务行为管理实践具有一定的启示意义。

018 企业志愿服务影响包容性创新的实证研究

刘芳¹ 陈刚^{2,1} 孙彦雯³

(1. 安徽工业大学商学院)

(2. 西南财经大学工商管理学院)

(3. 南京大学商学院)

摘要 随着企业履行社会责任重要作用的凸显,企业志愿服务与企业包容性创新行为也愈发受到重视,但两者之间关系的内在机理还有待验证。本研究通过构建中介作用模型,运用问卷调查法收集 162 个企业样本数据从企业层面实证检验了企业志愿服务对企业包容性创新的正向影响和作用路径,揭示了认知性企业社会资本和吸收能力的中介作用。研究表明,业要推动包容性创新,应该加强针对 BOP 群体的志愿服务活动,并积极培育企业认知性社会资本和吸收能力。

026 善有善报? 企业员工志愿行为对工作绩效的影响机理研究

汪国银 李吟 陈刚 刘芳

(安徽工业大学商学院)

摘要: 企业志愿者已经成为中国公益事业的一支重要的新生力量,企业志愿行为会不会干扰企业的盈利是管理者和学术界都很关心的问题。本研究基于角色增益视角,构建了包括工具型增益和情感型增益的被调节的中介作用模型,并通过 315 份问卷进行了实证检验。结果表明,员工志愿行为对工作绩效有显著的正向影响;工具型增益和情感型增益在员工志愿行为和工作绩效之间起到部分中介作用;组织认同对情感型增益及其中介效应均起到增强型调节作用,但是对工具型增益及其中介效应没有起到调节作用。结论打消了企业雇主的顾虑,同时提醒管

理者,高组织认同水平的员工参与志愿服务可以带来更多的积极情绪,进而提升工作绩效。研究有助于揭示了志愿服务作用于工作绩效的机理,促进企业志愿服务的发展。

6 月 助人行为

006 组织中的助人行为:前因、后果及作用机制

宋珂¹ 金国华² 李铭泽¹

(1. 武汉理工大学)

(2. 武昌首义学院)

摘要: 信息技术、知识经济的时代背景使得组织任务的复杂性日益提高,团队合作与互助的作用日益显现,越来越多的学者开始关注组织中的助人行为。为了更为全面的认识与理解组织中助人行为的形成与影响,推动该领域研究的发展,本文从概念与内涵、测量方式、前因与结果等几个方面,系统地对组织中的助人行为当前国内外的研究进行了梳理与总结,归纳了当前的研究现状,并分析了现有的研究趋势。最后本文还对助人行为未来的研究方向进行了展望,以此为相关研究提供参考。

017 三人成虎:工作场所八卦如何影响感知企业社会责任与组织公民行为之间的关系——一个有调节的中介模型

宣丽燕 Majid Ghorbani

(中国人民大学商学院)

摘要: 本研究检验了工作场所八卦如何影响员工的感知企业社会责任与组织公民行为之间的关系。某互联网企业的 230 份员工-领导匹配纵向数据表明,工作意义感能部分中介感知企业社会责任与组织公民行为之间的正向关系。此外,高水平的积极工作场所八卦以及低水平的消极工作场所八卦能够显著增强感知企业

社会责任与工作意义感之间的直接关系以及与组织公民行为之间的间接关系,而低水平的积极工作场所八卦以及高水平的消极工作场所八卦则难以发挥类似的作用。结合工作特征模型和社会判断理论,以上发现加深了对感知企业社会责任与组织公民行为相互关系的理解,并为管理理论和实践做出了一定的贡献。

030 网络积极反馈是否会促进人际公民行为?——基于认知和情感的双路径研究

麻芳菲 高中华

(首都经济贸易大学工商管理学院)

摘要: 通过对 290 名在职员工的问卷调查和数据分析,基于资源保存理论,从员工的认知和情感两条路径,探究了网络积极反馈通过社会自尊和心理幸福感对员工的人际公民行为的影响,同时探究了情绪智力对两条路径的调节效应。研究结果表明,网络积极反馈对个体的人际公民行为有显著的促进作用;员工的社会自尊和心理幸福感在网络积极反馈与人际公民行为之间起部分中介作用;情绪智力在网络积极反馈和社会自尊这一认知路径起着正向调节作用;情绪智力调节了社会自尊的中介效应。研究结果将社交网络与工作变量联系起来,解释了工作场所现象,对理论和实践具有一定的指导意义。

7 月 绿色人力资源管理

006 员工绿色行为研究述评与展望

刘欢鑫 唐贵瑶 袁硕

(山东大学管理学院)

摘要 随着企业对环保的愈发重视,员工绿色行为的关注度不断提升。国外研究目前已取得较为丰硕的成果,但仍存在些许不足,如对其类别划分缺乏统一的标准等,且国内对该领域较少涉猎。通过该领域研究成果的回顾,本文分析且述评

了员工绿色行为的概念内涵、类型特征和量表发展进程,同时建立全面系统化的研究框架。在此基础上结合相关研究的理论视角,从员工个体层面及其所处的背景环境因素出发,厘清了当前员工绿色行为研究的前因变量、作用机制、边界条件和结果变量。最后就前因机制的跨层次分析、不同类别员工绿色行为量表的开发和样本选择的情境适应性等方面进行了未来的研究展望,以期为后续研究提供参考。

020 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

周金帆 张光磊

(武汉理工大学管理学院)

摘要: 随着环境与可持续发展问题日益受到关注,微观组织中绿色行为与环境管理的相关研究也越来越成为学界与业界关注的焦点。本研究基于自我决定理论,探究了绿色人力资源管理实践通过工作动机(自主性动机和控制性动机)对员工绿色行为(任务相关绿色行为和自愿绿色行为)的影响机制,并验证了绿色价值观的边界作用。450 名员工的数据结果表明绿色人力资源管理实践与绿色价值观的交互通过控制性动机对任务相关绿色行为、自愿绿色行为均产生间接影响,而通过自主性动机只对自愿绿色行为产生影响,对任务相关绿色行为的间接作用不显著。该研究通过将绿色价值观、工作动机与绿色环保行为相联系的心理机制阐明了组织内可持续发展政策的有效性,也拓展了相关理论研究。

031 社会责任导向人力资源管理研究述评与展望

赵红丹 周琼瑶

(上海大学管理学院)

摘要: 社会责任导向人力资源管理(SRHRM)源自组织对以员工为中心的企业社会责任(CSR)的关注,推动了 CSR 在人力资源管理(HRM)研究领域的应用与发展。SRHRM 在拓展 CSR 理论研究视角,推进人力资源管理实践方面发挥着重要作

用。本文从研究背景、定义、结构、理论基础、相关研究等方面,对近年来 SRHRM 的理论和实证研究进行了梳理与述评。在此基础上,提出了一个整合性框架并对未来的研究方向提出了展望。

8 月 人力资源管理研究新视野

006 中小企业人力资源管理系统强度的影响因素和作用结果研究

李鹏程¹ 唐贵瑶¹ 张丽敏²

(1. 山东大学管理学院)

(2. 山东农业大学国际交流学院)

摘要: 本文以我国中小企业为研究对象,探讨了企业人力资源管理强度的关键影响因素以及作用后果。对 118 个中小企业的实证研究表明,员工之间的社会互动和企业放权式管理是企业进行人力资源管理强度建设的关键因素。高强度的人力资源管理系统能够有效促进中小企业员工的创新行为和组织承诺,以及企业整体的创新绩效。在理论上,本文丰富了人力资源管理强度前因后果方面的研究,能够为该领域的后续研究做相应参考。同时,上述研究结果给管理者也带来一定启示。中小企业可以通过变革权力配置模式,进行适当放权,并且推动员工之间的互动交流而提升人力资源管理系统强度。这种人力资源管理系统强度的提升会相应强化企业创新绩效。

017 不同人力资源管理构型对员工主动行为的影响与边界条件:基于资源保存理论的视角

林丛丛¹ 李秀凤² 张庆红¹ 王荣松²

(1. 中国人民大学商学院)

(2. 山东师范大学商学院)

摘要：随着企业竞争环境的复杂性和不确定性增加, 员工主动行为对于企业快速把握市场机遇, 并获得先发优势的重要作用日益凸显。基于资源保存理论, 探讨了不同人力资源管理实践构型(发展型和维持型)对员工主动行为的影响及其边界条件。研究数据来自国内一家高新技术企业的 64 个分支机构中 64 名主管和 434 名员工, 多层次路径分析的结果表明: 总体而言, 发展型和维持型人力资源管理实践对员工主动行为均有显著正向影响, 但这些影响的边界条件存在差异。发展型人力资源管理实践, 能够显著提升具有高学习目标和高绩效追求目标员工的主动行为, 对低学习目标和低绩效追求目标员工的主动行为没有显著影响, 而维持型人力资源管理实践则仅对绩效追求目标较低的员工的主动行为具有积极作用。研究从组织管理和个体差异交互视角, 深化了人力资源管理实践与员工主动行为的关系研究, 并为企业有的放矢地提升主动行为提供一定实践启发。

029 人力资源管理对组织绩效的作用——基于计划的、实施的和员工感知的人力资源管理的视角

张瑞娟¹ 尹奎²

(1. 中华女子学院管理学院)

(2. 北京科技大学东凌经济管理学院)

摘要：组织计划、实施的人力资源管理一定能够被员工感知并对组织绩效产生影响吗? 基于社会信息加工理论, 以 94 家企业的 112 份人力资源高管(总监/经理)、160 份直线经理和 715 份员工数据, 研究发现计划的人力资源管理、实施的人力资源管理对员工集体感知的人力资源管理具有显著的正向影响; 员工感知的人力资源管理分别在计划的人力资源管理、实施的人力资源管理与创新绩效之间起完全中介作用; 实施的人力资源管理调节了员工感知的人力资源管理在计划的人力资源管理与创新绩效中的中介作用, 即当实施的人力资源管理高时, 计划的人力资源管理通过员工感知的人力资源管理对创新绩效的作用更强。研究结论丰富了战略人力资源管理的过程理论, 也为实践中员工感知人力资源管理的形成以及组织计划的人力资源管理有效的实施和传递提供了借鉴。

9 月 工作召唤与使命感

006 我的职业我做主:使命感对职业生涯自我管理的影响研究

韩雪 厉杰

(上海大学管理学院)

摘要: 本研究基于自我决定理论和职业建构理论,采用问卷调查法分阶段收集 215 份员工数据,对员工使命感与其职业生涯自我管理之间的关系与作用机制进行检验。结果表明:员工的使命感对其职业生涯自我管理行为有显著的正向影响;员工的职业承诺在使命感与职业生涯自我管理行为之间起到中介作用;授权型领导会调节员工的职业承诺在使命感与职业生涯自我管理之间的中介作用,当领导的授权水平较高时,员工的使命感通过职业承诺影响其职业生涯自我管理行为的中介作用显著,而在领导的授权水平较低时该中介作用不显著。最后,本文讨论了研究的理论与实践意义、研究局限以及未来研究方向。

016 差序氛围对职业召唤的影响:自尊和心理授权的作用

黄攸立 王禹 魏志彬 刘志迎

(中国科学技术大学管理学院)

摘要: 本研究基于资源保存理论,考察差序氛围在个体层次(差序氛围感知)和组织层次(团队差序氛围)对职业召唤的影响,以及心理授权的中介作用和自尊的调节作用。本研究收集了来自 10 家企业的 264 份有效问卷,使用双层线性模型对假设进行验证,研究结果表明:差序氛围在组织层次(团队差序氛围)对职业召唤不具有显著负向影响,团队差序氛围与职业召唤之间的中介机制与调节机制因而不成立。差序氛围在个体层次(差序氛围感知)对职业召唤具有显著负向影响;心理授权在差序氛围感知和职业召唤之间起中介作用;自尊负向调节差序氛围感知和心理授权之间的关系以及心理授权在差序氛围感知和职业召唤之间的中介作用。员工的自尊水平越高,差序氛围感知对心理授权的影响越小,且差序氛围

感知通过心理授权对职业召唤的影响也越小,反之则越大。

029 知识型员工职业呼唤对工作幸福感的影响研究——职业承诺的中介作用

和薪酬的调节作用

叶龙 赵迪 郭名

(北京交通大学经济管理学院)

摘要: 随着积极心理学的发展,员工幸福感得到了广泛关注。已有研究表明,职业呼唤对幸福感等生活工作变量具有正向促进作用,但职业呼唤对工作幸福感的作用机制有待进一步探索。本研究基于自我决定理论,通过对 359 名来自全国 24 个省份和地区的知识型员工进行问卷调查,运用 SPSS20.0 和 AMOS22.0 软件进行数据分析,探究职业呼唤对工作幸福感的影响机制。研究表明,知识型员工的职业呼唤、职业承诺和工作幸福感两两之间具有显著正相关关系,职业呼唤对工作幸福感具有显著的正向影响,职业呼唤对职业承诺具有显著的正向影响,职业承诺对工作幸福感具有显著的正向影响;知识型员工的职业承诺在职业呼唤和工作幸福感之间起到部分中介作用;薪酬显著负向调节职业呼唤和职业承诺的关系,并且在职业承诺对职业呼唤和工作幸福感之间的中介作用机制中起到显著的负向调节作用。

040 职业召唤对建言行为的影响机制研究

张跃 杨旭华 陈娜

(首都经济贸易大学劳动经济学院)

摘要: 基于计划行为理论,探索职业召唤与建言行为之间的影响机制。以 7 家企业的 286 名员工为研究样本,在两个时点分别收集领导与员工数据并进行匹配,建立带中介与调节的模型进行实证检验。研究结果表明,职业召唤对促进性建言和抑制性建言都有显著的正向影响;建设性责任感知在职业召唤与促进性建言和抑制性建言中均起部分中介作用;职场排斥负向调节建设性责任感知对促进性建言和抑制性建言的影响。研究结果不仅丰富和扩展了职业召唤对员工行为结果变量的影响研究,而且为企业实践提供新的理论视角,具有较好的指导和借鉴意义。

10 月 职场幸福感新探

006 自我决定理论视角下服务型领导对新生代员工幸福感的影响

方慧¹ 何斌² 张韫³ 马海英²

(1. 广东金融学院工商管理学院)

(2. 广东工业大学管理学院)

(3. 梧州学院商学院)

摘要：本研究基于自我决定理论，探讨了服务型领导如何通过基本心理需要满足（自主、胜任、归属）影响新生代员工幸福感，并对这三种基本心理需要满足的中介作用进行了对比分析。通过对 381 名新生代员工的调查研究，结果显示：服务型领导显著正向影响新生代员工幸福感；自主、归属需要满足部分中介了服务型领导对新生代员工幸福感的影响，而胜任需要满足的中介作用不显著；相比归属需要满足，自主需要满足对新生代员工幸福感的中介效应更为显著。本研究结果有助于打开服务型领导如何影响新生代员工幸福感的“黑箱”，并能有效指导企业组织管理实践。

016 生有所息,幸福不止:空闲工作时间对员工幸福感的影响研究

闫佳祺¹ 彭翠² 姚柱¹ 彭坚³

(1. 同济大学经济与管理学院)

(2. 河南大学心理与行为研究所)

(3. 广州大学工商管理学院)

摘要：大多数研究关注如何让员工更有效的“忙”，本研究则更多关注员工“闲”的价值。基于节奏理论和资源保存理论，探讨了空闲工作时间、工作惬意和幸福感之间的关系，并分析了工作疲劳对该关系的调节作用。基于 140 份员工自我报

告数据, 研究结果表明: 第一, 空闲工作时间显著正向影响员工工作惬意感受; 第二, 工作惬意中介空闲工作时间和员工幸福感之间的关系, 即空闲工作时间通过工作惬意正向影响员工幸福感; 第三, 工作疲劳调节工作惬意与工作幸福感之间的关系, 当员工感到疲劳度较高时, 工作惬意对幸福感的影响作用越强; 第四, 工作疲劳正向调节工作惬意在空闲工作时间与幸福感之间的中介作用, 即当员工感到疲劳度较高, 工作惬意的中介效应越强。

026 互联网情境下工作场所幸福感的异变与重塑

林丛丛¹ 罗文豪² 杨娜¹

(1. 中国人民大学商学院)

(2. 北方工业大学经济与管理学院)

摘要: 以互联网、大数据、云计算和人工智能等技术为代表的第四次信息技术革命, 深刻影响和改变着组织管理情境, 给工作场所幸福感的管理带来了诸多挑战和新的机遇。已有对幸福感的学术探讨一方面将仅仅把幸福感操作化为一个变量, 另一方面又因为缺乏对情境变化的充分考虑, 从而对于当前实践的指导意义愈加受限。本研究根据现实变化的环境、组织和个体特征, 分析归纳了当前工作场所幸福感管理的五大挑战: 传统雇佣关系被打破、职场协作增加、工作-生活边界模糊、工作内容与方式变化、工作诉求转变。在此基础上, 围绕未来工作场所中人与组织的关系、人与人的关系、人与机器的关系以及人与自身的关系四个方面, 提出了提升工作幸福感的管理策略和行动建议。

11 月 改革开放 40 年名家谈

006 时代巨变中的中国人力资源管理研究——《中国人力资源开发》编辑部专访赵曙明教授

赵曙明

（南京大学商学院）

摘要：赵曙明教授首先回顾了他最早将人力资源管理学科引入国内，并推动西方人力资源管理理论和中国管理实践相结合的研究历程，从整体态势上描述了国内人力资源管理学科在改革开放历史进程中的发展轨迹，阐述了国内人力资源管理学科在过去 40 年经历的关键性的历史事件或节点。赵老师强调了国内人力资源管理学界的主要成就，其一是学科水平总体提升，其二是人才培养已成规模，其三是师资队伍建设更为专业，其四是社会对学科的认可度日益提高。他认为当前的国内人力资源管理学科发展最需要提升的地方包括，其一是在总体的学科方向上，我们需要不断地根据学科发展进程和轨迹适时调整学科发展具体目标，激发学科活力，促进突破创新，提升国内人力资源管理学科在国际上的影响力，在国际学术界发出中国人力资源管理研究的声音。其二是在人才培养上，人力资源管理专业培养目标、课程设置和我国新时代的社会需求仍存在一定差距。其三是西方人力资源管理理论对于我国企业实践的适应性成为理论和实践界一直关注的问题。赵老师指出未来的几十年里，国内人力资源管理学科具体需要做到搭建国际化平台、科学研究目标定位、持续跟进教学改革，而且他希望《中国人力资源开发》杂志未来要努力提升自己在国内外管理学界的地位，提升自己在国内外经管类期刊中的地位，将自己打造成国内人力资源管理研究的一个前沿阵地，为人力资源管理学科的发展提供支持，为人力资源管理研究者提供一个更好的发声平台。

012 中国人力资源管理实践研究回顾——《中国人力资源开发》编辑部专访彭剑锋教授

彭剑锋

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：彭剑锋教授首先回顾了他在人力资源管理领域的学术研究经历、企业实践经历、已出版的专著教材，彭老师从整体态势上重点阐述了中国企业在人力资源管理实践发展的三个阶段，第一是人力资源管理的启蒙阶段（1983 年-1993 年），第二是模仿、学习阶段（1993 年-2003 年），第三是中国企业在模仿基础上的创

新与原创人力资源管理阶段（2003 年以后到现在），并列举了十个代表性的中国本土原创式企业。彭老师指出数字化和人工智能时代，所有的变革归根到底是人的变革，是如何确立数字化人力资源管理思维，培育人力资源数字化生存能力，打造数字化人才生态系统。此外，彭老师强调了在国际化进程中，中国企业未来能否持续繁荣和发展要解决的重大管理问题包括其一是帮助企业成长，其二是我们的文化要回归到传统优秀文化，对人才要开放包容，要尊重人才个体的力量，人才要自主管理，人才结构要优化和跨界融合。其三是人力资源确实到了系统建设的阶段，其四是深化改革，深化我们的机制创新。彭老师不仅指出了目前中国管理学学术研究存在的问题，而且他希望《中国人力资源开发》杂志未来能占据中国企业人力资源研究的制高点，成为真正具有学术影响力的中国最高端的杂志。未来杂志能够更深入的研究中国企业的人力资源实践，推出真正有中国原创性的人力资源管理理论。

019 回望改革开放:人力资源管理专业在中国大学的诞生及其初期发展

杨河清 王欣

（首都经济贸易大学）

摘要：杨河清教授从六个方面对人力资源管理专业诞生早期国内诸多方面促进因素进行了回顾和分析，具体体现在：其一是中国大学人力资源管理专业的阶段划分，其二是相关概念和理论的传播与预热，其三是前身专业的铺路，其四是前辈大师学者的非凡贡献，其五是相关学会与杂志的助力功不可没，其六是迅猛的发展。杨老师展望人力资源管理专业未来一段时间的发展，以增加开办创业学校数量为主的外延扩展型的发展将进一步趋缓，以提升整体人才培养质量为主的内涵拓展型的发展将成为必然，演进的一个重要特征将是学科与专业沿着本土化、交融式、掘进式路径深入展开。各类学校的人力资源管理专业人才培养目标更加清晰，定位更加准确，师资队伍继续壮大，教学水平稳步提高，总体教学质量获得较大的提升，支持专业建设的科学研究成果也将有新的突破。

024 改革开放以来我国 MPA 教育发展历程与公共部门人力资源提升

董克用 谢佳宏

(中国人民大学公共管理学院)

摘要: 董克用教授对我国 MPA 教育和公共部门人力资源发展进行了回顾与展望,具体体现在:其一是我国 MPA 教育为公共部门人力资源素质和能力提升做出了重要贡献,其二是我国 MPA 教育的发展历程和特点,其三是对我国 MPA 教育和公共部门人力资源开发的展望。董老师希望《中国人力资源开发》杂志未来在确保质量的同时,抓住目前期刊和网络融合带来的新机遇,努力提供最前沿和最有价值的成果以满足人力资源管理专业人士的需求,引领相关期刊对中国人力资源发展作出更大贡献。

030 改革开放以来我国科技人才队伍建设的实践与展望

李燕萍^{1,2} 刘金璐¹

(1. 武汉大学经济与管理学院)

(2. 武汉大学中国产学研合作问题研究中心)

摘要: 科技人才是建设创新型国家的关键人才资源。本文采取文献综述法,研究了改革开放以来我国科技人才队伍建设的实践历程和特征,分析了我国科技人才队伍建设体系。我国科技人才队伍建设经历了恢复调适、初步建立、深入推进、全面建设等四个阶段;通过引进计划、培养方式、评价与激励方式构建了科技人才队伍建设体系。我国实行了以“百人计划”、“千人计划”以及“长江学者”为主的科技人才引进计划;我国通过高校教学、科研项目、博士后工作站、博士后流动站及产学研联合培养等方式持续培育科技人才。经过摸索实践,我国人才评价体系在原则、方式及标准上日趋完善,采取长期激励、精神激励与物质激励相结合的方式激发科技人员创新活动的积极性。最后总结研究结论,对科技人才队伍建设的未来提出新的展望。

12 月 建言的人际前因

006 服务型领导如何影响员工建言？领导信任和消极归因的作用

胥彦¹ 李超平^{1,2}

(1. 中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所)

(2. 新乡医学院管理学院)

摘要：服务型领导是一种新兴的领导形态，建言行为也是最近兴起的研究热点。根据社会交换理论和归因理论，本研究整合领导风格和建言行为，探讨服务型领导对员工建言行为的影响，以及领导信任和消极归因在其中的作用。通过对 345 名员工问卷调查的数据进行分析，验证了服务型领导与建言行为之间的正向相关关系，以及领导信任在二者之间的中介作用，探索了员工归因倾向在其中的调节作用。本研究的发现有利于充分了解服务型领导影响员工建言行为的内在机制和边界条件，为管理实践提供更好的指导，有效地促进员工建言。

018 感知被上级信任如何促进员工建言行为：心理安全感、自我效能感和权力距离的作用

刘敏 余江龙 黄勇

(西北师范大学商学院)

摘要：本文从被信任者 (Trustee) 视角探讨了感知上级信任对员工建言行为的影响机制。从社会交换理论和自我评价视角阐述了心理安全感和自我效能感的双重中介作用，并基于场动力理论和归因理论分别阐述了权力距离对感知上级信任与心理安全感和自我效能感之间关系的调节作用。在 520 份调查数据基础上运用回归和 Bootstrap 统计方法对研究模型进行了验证，结果表明：感知上级信任与员工建言行为正相关，心理安全感和自我效能感同时在感知上级信任与建言行为的关系中起到了中介作用。权力距离调节了感知上级信任与心理安全感和自我效能感之间的关系，即员工的权力距离越高，感知上级信任对其心理安全感和自我效能感的作用越强。

028 因公平而进谏? 人际公平对建言行为的多层次影响

孙雨晴¹ 时金京¹ 兰芳²

(1. 中国人民大学商学院)

(2. 江西财经大学 EMBA 教育学院)

摘要: 组织公平与员工建言行为之间的关系已经受到广泛关注, 然而对于人际公平这一特定维度的公平, 还鲜有针对性研究分析其对员工建言行为的影响以及作用机制。基于 207 份领导-下属配对样本数据, 本文对人际公平与员工建言行为二者的关系、作用机制及边界条件进行研究。具体而言, 本文分别探索了人际公平对促进性建言和抑制性建言行为的影响, 以及心理授权在上述关系中的中介作用, 同时结合团队人际公平强度, 探讨了这一效应的边界条件。结果表明, 人际公平与员工促进性建言行为呈正相关关系, 而与抑制性建言行为之间的关系不显著; 心理授权在人际公平与促进性建言行为的关系中起着中介作用。同时, 这一效应受到团队人际公平强度的调节性影响, 即在团队的人际公平强度较高时, 人际公平通过提升下属心理授权正向影响员工促进性建言的效应越强, 而在团队人际公平强度较低时, 这一间接效应不显著。本研究对发展公平领域的相关研究以及促进员工建言有着重要理论价值和实践意义。

组织行为栏目

1 月

048 家庭支持型主管行为与离职倾向: 工作-家庭冲突双向性和工作满意度的多重中介作用

聂琦 谢煜

(南京林业大学经济管理学院)

摘要: 以往研究发现, 家庭支持型主管行为能够降低员工的工作- 家庭冲突, 从而缓解离职倾向。然而, 这些研究尚未考察工作-家庭冲突双向性(工作干扰家庭与家庭干扰工作) 在影响机制中的不同作用效果。根据资源保存理论, 本研究探讨了工作-家庭冲突双向性和工作满意度在家庭支持型主管行为与离职倾向之间的多重中介作用。采用调查问卷的形式, 以 413 名企业员工为数据样本, 结果分析显示: 家庭支持型主管行为对工作干扰家庭有显著负向预测作用, 而对家庭干扰工作无显著负向预测作用; 工作满意度、工作干扰家庭在家庭支持型主管行为对离职倾向的影响机制中的多重中介作用显著, 而家庭干扰工作的中介作用并不显著。本研究的结果支持了匹配假说, 并针对工作干扰家庭与家庭干扰工作在影响机制中的不同效果, 提出管理建议。

060 巧打情感牌还是直接给甜头? 本土研发联盟中的信任修复策略研究

王绮 彭遥 陆绍凯

(西南交通大学经济管理学院)

摘要: 既有关于信任修复的研究大都聚焦于西方情景中的策略, 但对具体的修复机理并没有给出充分的解释。同时, 由于东西方文化中对于信任的理解有所差异, 因此联系中国本土情景信任的特点深入探索信任修复机理显得尤为重要。本文从中国情景中的关系视角出发, 提出了研发联盟中信任修复的理论框架: 结合本土情境将信任违背分为了认知型和道德型两种类型, 并针对性提出了工具型和情感型两种修复策略。实验结果表明: 在认知型信任违背下, 工具型修复策略具有更好的信任修复效果; 而在道德型信任违背下, 情感型修复策略的功效更强。基于上述研究发现, 本文建议在本土研发联盟中的修复信任时, 应具体结合情境来选择巧打情感牌还是直接给好处。

071 工作重塑的研究热点与方向: 一项基于知识图谱软件的可视化分析

魏新 何颖 罗伊玲 奚菁

(广东工业大学管理学院)

摘要：为准确把握工作重塑的国际研究热点与方向，本研究基于 Web of ScienceTM 核心合集数据库，搜集 1998-2017 年间 315 篇工作重塑相关文献，运用“CitespaceV”软件从时空分布、关键词共现、共被引、国内研究等方面进行可视化分析。结果发现：(1) 在时间分布上，研究热度持续走高；(2) 在空间分布上，Wrzesniewski、Tims、Berg、Bakker 和 Demerouti 等学者及其文献在领域内具有高影响力，不同国家和组织机构的合作较为紧密；(3) 分析关键词频次发现，工作重塑可划分为萌芽、发展和成熟 3 个研究阶段；(4) 依据共被引分析，有如下特点：首先，高频次共被引文献可分为理论基础和影响效果研究两方向；其次，发生突现的文献集中在理论基础研究方向；最后，高频次共被引作者均为理论基础奠定者；(5) 国内对工作重塑研究较为重视，但中国学者在国内和国外发表的文献主题差异较大。本研究建议：国内学者应注重对工作重塑的不同维度进行研究，验证中国版工作重塑量表，关注团队工作重塑，对不同群体、不同行业的工作重塑进行细化研究等。

083 CEO 绿色变革型领导与企业绿色行为:环境责任文化和环保激情气氛的作用

王乾宇¹ 彭坚²

(1. 中国兵器工业集团北方导航科技集团有限公司)

(2. 广州大学工商管理学院)

摘要：在当今环境问题日益严峻的背景下，企业绿色行为对于实现可持续发展至关重要。那么，如何才能有效地促进企业的绿色行为？为了解答这个问题，本文探讨了 CEO 绿色变革型领导对企业绿色行为的预测作用。特别地，基于认知—情感加工系统框架，本文探讨 CEO 绿色变革型领导影响企业绿色行为的两条路径：以环境责任文化为代表的高管团队集体理性机制与以环保激情气氛为代表的高管团队集体感性机制。基于 97 家企业的调研数据，结果发现：(1) CEO 绿色变革型领导正向预测企业绿色行为；(2) 高管团队的环境责任文化在 CEO 绿色变革型领导与企业绿色行为之间起部分中介作用；(3) 高管团队的环保激情气氛在 CEO 绿色变革型领导与企业绿色行为之间同样具有部分中介作用，且这种效应强于环境责

任文化。以上结果能够为企业绿色管理提供实践启发。

2 月

041 权力分布视角下的高管团队异质性与企业创新绩效

罗沛 葛玉辉

(上海理工大学管理学院)

摘要: 市场竞争的加剧促使创新逐渐成为企业增强市场竞争力、夺取市场份额的新法宝。企业高管团队作为企业战略的重要决策者和执行者,在很大程度上影响着企业的创新绩效。然而,以往研究结果呈现出较多分歧,且研究中大多忽略了高管团队权力分布并不均衡这一重要事实。鉴于此,本研究采用 2013-2015 年沪深两地 A 股信息技术类上市公司高管团队公开数据,研究高管团队异质性的企业创新绩效的影响,并引入高管团队权力分布这一调节变量,对高管团队权力分布在高管团队异质性和企业创新绩效之间的作用机制进行了实证研究,研究发现:高管团队性别异质性、教育水平异质性与企业创新绩效呈显著负相关关系;同时,高管团队权力分布不均衡程度对高管团队性别异质性、教育水平异质性和企业创新绩效的关系有显著的负向调节作用。

050 政治技能对主动担责行为的影响:心理授权与不确定性规避的作用

胡晓龙 姬方卉

(上海大学管理学院)

摘要: 员工主动担责行为作为企业持续发展的动力,已成为学界和商界共同致力探讨的重要议题。本研究以资源保存理论为基础,从可培训的技能层面出发,通过实证分析探究政治技能对主动担责的深层影响机制。对 156 份两阶段数据进行统计分析,结果发现:员工政治技能对主动担责有显著正向影响;心理授权在政治技能与员工主动担责之间起部分中介作用;员工不确定性规避显著调节了员工政治

技能与心理授权之间的关系,并显著调节了心理授权在政治技能与员工主动担责之间的中介作用。

061 包容型氛围:研究回顾与模型建构

许梅枝 张向前

(国立华侨大学工商管理学院)

摘要: 包容型氛围是包容型管理理论的重要内容,并在近年来逐渐受到研究者的重视和关注。包容型氛围是一种关于“差异整合、决策兼容、雇佣公平”等组织特征的共享感知。目前,研究发现,包容型氛围能够积极影响个体工作态度、行为和绩效。基于研究回顾,本研究提出中国情境下包容型氛围“求和”与“存异”二维结构的独特内涵并尝试建构一个中国情境下的包容型氛围研究模型。本研究认为中国情境下包容型氛围可能通过知识共享和团队凝聚力提升团队绩效和个体绩效,又可能通过社会堕化降低团队绩效和个体绩效。领导成员交换关系在上述过程中发挥着调节作用。

3 月

041 员工主动服务客户行为:兴起、内涵与影响机制

张慧^{1,2} 马红宇^{1,2} 刘燕君³ 史燕伟^{1,2} 唐汉瑛^{1,2}

(1. 青少年网络心理与行为教育部重点实验室)

(2. 华中师范大学心理学院暨湖北省人的发展与心理健康重点实验室)

(3. 中国人民大学劳动人事学院)

摘要: 市场竞争的加剧促使创新逐渐成为企业增强市场竞争力、夺取市场份额的新法宝。企业高管团队作为企业战略的重要决策者和执行者,在很大程度上影响着企业的创新绩效。然而,以往研究结果呈现出较多分歧,且研究中大多忽略了高管团队权力分布并不均衡这一重要事实。鉴于此,本研究采用 2013-2015 年沪深

两地 A 股信息技术类上市公司高管团队公开数据, 研究高管团队异质性对企业创新绩效的影响, 并引入高管团队权力分布这一调节变量, 对高管团队权力分布在高管团队异质性和企业创新绩效之间的作用机制进行了实证研究, 研究发现: 高管团队性别异质性、教育水平异质性与企业创新绩效呈显著负相关关系; 同时, 高管团队权力分布不均衡程度对高管团队性别异质性、教育水平异质性和企业创新绩效的关系有显著的负向调节作用。

052 组织情境中的志愿服务: 基于多层次视角的研究述评

王雁飞¹ 门晓会¹ 吕阳²

(1. 华南理工大学工商管理学院)

(2. 暨南大学管理学院)

摘要: 结合志愿服务的管理实践, 采用多层次视角来探讨组织管理情境中的志愿服务非常必要。本研究在探讨志愿服务研究的起源和发展的基础上, 分别对个体志愿服务、团队志愿服务和组织志愿服务氛围的概念、相互关系、影响因素以及作用机制等方面的文献进行了分析归纳, 结合相关理论建构了组织管理情境中多层次志愿服务影响因素和形成过程, 影响效应和作用机制的系统模型, 最后探讨了该领域研究存在的问题并对未来的研究方向进行了展望。

061 高管认知视角下的竞争行为与企业绩效: 高管团队职能背景的调节作用

曹红军 陈元

(福州大学经济与管理学院)

摘要: 在经济全球化的时代背景下, 企业的竞争行为及其高管的认知资源对企业创造竞争优势、提高绩效的过程发挥着重要作用。本研究基于动态竞争理论和高阶梯队理论, 从高管团队认知的视角出发探讨了竞争行为与企业绩效的关系, 不仅区分了营销竞争行为和研发竞争行为对企业绩效的不同影响, 而且探讨了高管职能背景在这一过程中的调节作用。以我国沪深股市的 85 家高新技术企业为研究样本, 结果发现: 营销竞争行为对企业短期绩效的贡献大于长期绩效; 研发竞争

行为对企业短期绩效和长期绩效都有显著的正向影响;高管团队成员的职能背景显现出不同的调节作用:从短期来看,外围型职能背景的高管负向调节研发竞争行为与企业绩效的关系;从长期来看,产出型职能背景的高管对研发竞争行为与企业绩效的关系具有正向调节作用,生产型职能背景的高管具有负向调节作用。本研究丰富了动态竞争行为影响企业绩效的边界条件,对管理实践具有一定的启示意义。

073 个体知识吸收能力对员工创新绩效的影响

张振刚¹ 付斯洋¹ 余传鹏²

(1. 华南理工大学工商管理学院)

(2. 华南理工大学经济与贸易学院)

摘要: 本研究将个体知识吸收能力作为员工创新的根本动力,构建了一个被调节的中介模型,实证检验了个体知识吸收能力影响员工创新绩效的具体作用机制。以我国珠三角地区科技型企业 75 个研发团队中 348 名技术人员为研究对象进行实证检验,结果发现:(1)个体知识吸收能力与员工创新绩效呈正相关;(2)员工创造力在员工个体知识吸收能力和员工创新绩效之间起中介作用;(3)团队-成员交换对员工个体知识吸收能力与员工创造力的关系具有显著的正向调节作用,但对员工个体知识吸收能力与员工创新绩效之间的关系调节效应不显著。本研究丰富了提升员工创新绩效的动力因素,对创新管理、人力资源管理实践具有一定的启示意义。

084 威权领导效应悖论的成因探究与理论拓展

孙雨晴¹ 罗文豪²

(1. 中国人民大学商学院)

(2. 北方工业大学经济管理学院)

摘要: 威权领导是我国本土化领导研究的重要成果之一,它很好地诠释了华人企

业普遍存在的“严父”行为,体现出“集权”、“控制”等文化特征。然而,目前学术界对于其效应影响的探讨在结果上却存在很大分歧。本文通过回顾梳理威权领导现有研究中存在的效应悖论,将其归纳为主效应悖论和调节效应悖论两大类,并从概念内涵、统计检验、研究背景等方面对其产生原因进行了分析。结果表明,不同研究对于威权领导内涵认识的不一致是悖论产生的重要原因,另外,统计检验、研究背景以及研究设计等方面的差异也使得威权领导在不同研究中出现不同效应结果。本研究一方面启发学者应加强对威权领导概念内涵本身的理解和重视,另一方面也为企业管理者认识威权领导在当代管理实践中的适用性提供理论指导。

4 月

043 组织差错管理氛围对员工职业成长的影响:职业胜任力与公仆型领导的作用

李云 毛亚宣 江易华

(湖北工业大学经济与管理学院)

摘要: 组织的差错管理氛围对员工的职业成长有重要影响,然而这种氛围影响员工职业成长的内在机制和边界条件还不明晰。本研究以社会信息加工理论为基础,利用 35 家企业的 531 份样本数据,借助 HLM 进行数据分析,探究了职业胜任力的中介作用和公仆型领导的调节作用。研究发现:员工在组织营造的良好差错管理氛围中职业成长会更快;差错管理氛围通过员工职业胜任力的部分中介作用对其职业成长产生影响;公仆型领导方式对员工职业成长有显著正向促进作用;高公仆型领导会加强差错管理氛围对员工职业成长的正向影响。

053 战略型领导:概念、测量与作用机制

张征 王玉博 杨霞

(山西财经大学工商管理学院)

摘要: 战略型领导在不确定环境中对组织的生存和发展的作用日益凸显, 而成为近年来领导研究领域的一个重要主题。与其他领导方式不同, 战略型领导注重解析环境、塑造组织愿景、激发员工心智与激情, 进而实现组织目标。基于现有成果, 本文主要从战略型领导的概念、测量、与其他领导类型比较、相关实证研究等方面, 对国内外相关文献进行了系统梳理和评析, 在此基础上提出了战略型领导作用机制的理论模型, 并就战略型领导的概念与测量, 研究层次和方法, 影响因素和实施效果, 作用机制等方面的不足, 提出未来研究展望。

066 员工反馈寻求行为与工作满意度:导师指导视角的作用机制

霍伟伟¹ 于婉贞¹ 刘钰杭² 吴丹丹¹ 蔡震尧¹

(1. 上海大学悉尼工商学院)

(2. 曼海姆大学管理学部)

摘要: 反馈寻求作为员工获取有价值信息的关键方法, 对员工工作满意度有着积极的作用。然而, 现有文献在反馈寻求行为与工作满意度的具体作用机制方面缺乏深入的探讨。本研究从导师指导(职业支持、社会心理支持、角色榜样)的角度出发, 通过理论分析和实证检验, 考察反馈寻求行为对工作满意度的影响, 以及绩效动机在反馈寻求行为与导师指导关系中的调节作用。基于 309 份员工调查问卷, 研究结果表明: 反馈寻求行为对工作满意度存在显著正向影响; 职业支持和角色榜样在反馈寻求行为与工作满意度之间具有中介作用; 绩效动机则在反馈寻求行为与职业支持、社会心理支持之间起到调节作用, 高绩效动机会强化反馈寻求行为与职业支持、社会心理支持之间的正向关系。

078 划界还是融合? 工作-家庭边界管理的研究回顾与展望

龙昱帆 王震

(中央财经大学商学院)

摘要: 工作家庭界面的边界管理是不同主体对用来划分工作和家庭角色的界限

——边界——所进行的创造、保持和跨越活动。已有研究表明边界管理实践对个体、组织和家庭产出具有重要意义,因而最近得到学者们的广泛关注。本文从边界管理相关构念的定义与测量、边界管理的影响因素和影响效果、边界管理的作用机制等方面,对近年来的研究进行了梳理和评价,在此基础上结合边界管理的过程,建立了一个由相关构念组成的模型,据此指出未来的研究应进一步完善相关构念的结构和测量,深入讨论其影响因素和影响效果,进一步丰富作用机制和在中国情境下的研究。

5 月

037 创新活动需要好教练吗? 教练型领导对员工创新行为的影响机制

史烽 安迪 蔡翔

(桂林电子科技大学商学院)

摘要: 面对复杂多变的动态化环境和日趋激烈的竞争压力,教练型领导对员工创新行为的作用日益凸显,但已有研究缺乏对二者的关系进行深入探讨。本研究立足于中国情境,基于社会信息加工理论和资源保存理论,以 256 名不同企业人员作为调查对象,采用层次回归分析考察教练型领导对员工创新行为的内在影响机理和边界条件。结果表明:教练型领导显著正向影响员工创新行为;心理资本在教练型领导与员工创新行为之间起部分中介作用;情绪智力不仅正向强化教练型领导与员工创新行为之间的关系,并且显著调节心理资本在教练型领导与员工创新行为之间的中介作用。以上结果能为学界和业界提供一定的理论指导和实践启发。

049 破坏性领导行为对员工主动行为影响研究:基于消极情绪和控制点作用

黄攸立 魏志彬 王禹 姚能志

(中国科学技术大学管理学院)

摘要: 本研究基于归因理论,考察破坏性领导行为对员工主动行为的影响,以及消

极情绪的中介作用和员工控制点的调节作用。本研究收集了来自 8 家企业的 275 份有效问卷, 分析结果显示: 破坏性领导行为对员工主动行为有显著负向影响; 消极情绪在破坏性领导行为和员工主动行为之间起中介作用; 员工控制点负向调节破坏性领导行为和消极情绪之间的关系, 以及消极情绪在破坏性领导行为和员工主动行为之间的中介作用, 即员工越趋向于内控型, 破坏性领导行为对消极情绪影响就越小, 且破坏性领导行为通过消极情绪对员工主动行为的影响就越小; 反之则越大。

060 变革支持行为: 概念、测量、前因与后果

曹晓丽 马金芳

(天津商业大学商学院)

摘要: 变革已经成为组织的常态, 员工的变革支持行为对组织变革成功具有重要的影响作用。通过国内外现有文献的梳理, 本文对变革支持行为的概念、维度测量、前因变量以及结果变量进行了系统的概括总结, 构建了变革支持行为整合模型。整合模型中, 变革支持行为的前因变量包括个体因素和情境因素, 个体因素又分为个体特质和个体认知; 情境因素又分为变革事件本身、组织因素和社会支持。变革支持行为的结果变量包括组织后果和个体后果两类。最后, 本文基于现有文献研究成果和不足, 提出变革支持行为未来研究的五个研究方向, 以期为国内外变革支持行为地深入展开提供方向参考和理论借鉴。

6 月

041 领导者的艺术素养: 概念内涵与影响效果

段锦云¹ 郁林瀚¹ 洪建娣²

(1. 苏州大学心理学系)

(2. 苏州大学附属第一医院人事处)

摘要: 传统领导力研究忽视了领导者艺术素养这一重要个体素质对领导力的重要作用。为填补这一理论空缺, 本研究对领导者艺术素养相关研究进行了系统梳理与整合。借鉴以往文献与概念, 初步探索了领导者艺术素养的概念内涵与测量维度。领导者艺术素养会在组织内部制度与外部环境因素的调节作用下, 在个体、人际和组织三个层面发挥作用效果。未来研究应进一步探讨领导艺术素养的概念与理论维度, 注重从过程与关系视角探讨领导艺术素养的影响因素、影响效果和作用机制, 并考虑本土或跨文化因素的作用。

050 真情还是假意? 情绪劳动策略对工作退缩行为的差异化影响

李新田¹ 彭鹏²

(1. 山东建筑大学商学院)

(2. 青岛理工大学商学院)

摘要: 本文以情绪劳动高发的服务行业员工为研究对象, 探讨两种情绪劳动策略(深层扮演/真情 vs 表层扮演/假意)对员工退缩行为的作用机制, 并检验工作倦怠的中介效应, 同时引入内部动机概念检验其在工作倦怠和工作退缩行为间的调节作用。基于来自服务行业的 343 份调查数据, 运用多层回归的分析方法发现, 情绪劳动策略中深层扮演(真情)负向影响工作倦怠, 表层扮演(假意)正向影响工作倦怠, 且两种情绪劳动策略通过工作倦怠的中介效应进一步影响到工作退缩行为。员工内部动机在工作倦怠与工作退缩行为的关系中存在负向调节效应, 内部动机较强时, 工作倦怠对员工工作退缩行为的影响越弱, 反之则越强。此外, 内部动机还对工作倦怠在情绪劳动与工作退缩行为的中介效应有调节作用。

062 员工创造力从何而来? 创造力的影响因素和形成机理

汤超颖 高嘉欣

(中国科学院大学)

摘要: 员工创造力是组织竞争力的源泉, 理清员工创造力的影响因素和机理至关重要。本文梳理了近 30 年来国际重要商业管理期刊刊发的员工创造力研究论文,

将员工创造力的影响因素提炼为三类来源:创造性个体因素、创造性情境因素和两者的交互作用。文章进一步指出,当前众多员工创造力领域的研究所依据的源头理论机理只涉及四类关系:特定领域的知识积累与创造力、创造性个体特质与创造力、动机与创造力、情绪与创造力。未来的研究面临的挑战在于深入探讨员工创造力的内涵、研究框架的系统性与导向性,和创造力形成的过程机理。

7 月

044 领导越包容,团队越高效? 包容性领导对团队绩效的影响机制研究

马跃如 段伟

(中南大学商学院)

摘要: 通过将包容性领导扩展到医疗团队管理领域,探讨中国医院情境下包容性领导对团队绩效的影响。以团队冲突为中介变量,任务互依性为调节变量构建包容性领导与团队绩效之间的关系模型。根据广西、湖南两地三甲医院共 64 个科室的 401 位医疗团队成员的问卷调查,结果表明:(1)包容性领导对团队绩效有正向影响;(2)团队冲突中介了包容性领导与团队绩效的正向关系;(3)任务互依性调节了包容性领导对团队冲突的影响;(4)进一步地,任务互依性调节了团队冲突在包容性领导与团队绩效关系之间的中介作用。研究结论对优化医疗团队管理有一定的启示作用。

056 线性还是非线性? 工作家庭双向冲突与工作绩效的关系研究

马丽¹ 鲍红娟¹ 万雪芬²

(1. 燕山大学经济管理学院)

(2. 华北科技学院计算机学院)

摘要: 本文以企业员工为调查对象,旨在研究工作家庭冲突的两个维度工作-家庭冲突和家庭-工作冲突对员工工作绩效的影响,并在此基础上探讨了工作满意度

的中介作用。现有研究多从线性关系考虑工作家庭冲突与工作绩效间的关系,忽略了二者间可能存在的曲线关系。本文基于资源保存理论和激活理论提出了工作-家庭冲突、家庭-工作冲突、工作满意度和工作绩效的理论模型。实证结果表明:工作-家庭冲突与工作绩效呈倒 U 型曲线关系,即存在最佳的工作-家庭冲突水平可以使员工获得最佳工作体验和工作绩效,工作满意度中介了二者间的倒 U 型曲线关系。家庭-工作冲突跨领域对工作绩效产生了消极影响,工作满意度中介了二者间的负相关关系。

069 中国情境下家长式领导风格对团队成员差序氛围感知的影响

张庆红¹ 孙雨晴¹ 李朋波²

(1. 中国人民大学商学院)

(2. 北京第二外国语学院酒店管理学院)

摘要: 本研究以来自 6 家企业 215 份领导者-下属有效配对数据为样本,探讨了中国情境下家长式领导的 3 个维度——仁慈领导、德行领导和威权领导对员工差序氛围感知的直接影响及其交互效应。研究表明,仁慈领导、德行领导对员工差序氛围感知均有显著的负向影响,威权领导对员工差序氛围感知有显著的正向影响;德行领导与威权领导对员工差序氛围感知有显著的负向交互作用。在此基础上,我们进一步检验了家长式领导各维度通过影响员工差序氛围感知对组织公民行为的作用,数据结果表明,差序氛围感知在德行领导与组织公民行为间具有部分中介效应。最后,基于所得结论,我们讨论了家长式领导与差序氛围感知对管理实践的启示,并提出未来的研究方向。

8 月

039 职场虐待现象中第三方的行为选择机制

林銮珠 芦梦婷

(海南大学经济与管理学院)

摘要: 职场虐待现象(如职场欺负、职场攻击、虐待管理、顾客欺凌等)一直是管理者与学者们广泛关注的话题。以往研究大多从实施者和受害者的角度来探讨职场虐待现象。新近研究发现,职场虐待现象不仅会影响实施者与受害者,也会影响第三方的心理状态和行为举止。第三方在接收到职场虐待事件发生的信息后,会经历怎样的心理反应,从而做出最终的行为判断呢?在文献梳理的基础上,本文探讨了面对职场虐待现象第三方可能出现的反应。在工具性动机、关系性动机或道德性动机的驱使下,以及在组织氛围、组织文化、上下级关系、道德观、年龄、人格特质等因素的综合影响下,第三方会做出保护行为、沉默行为、煽动行为或虐待行为等不同的反应措施。最后,从补救措施和预防措施两方面提出了对策建议。

050 企业师徒制中负面指导经历:现状与展望

邓奔驰¹ 黄思行² 黄亮¹

(1. 广东财经大学工商管理学院)

(2. 深圳市龙岗区税务局)

摘要: 企业师徒制在给师徒和组织带来积极影响的同时,也可能会引起师徒负面指导经历的产生,进而会对师徒和组织造成不良影响,这已经引起了企业界和理论界的关注,但目前对企业师徒制中负面指导经历的研究进展还缺乏系统的梳理。在归结企业师徒制中负面指导经历的概念起源、内容、测量及其前因后果的相关成果基础上,构建了企业师徒制中负面指导经历的因果关系网模型,并提出了促进该领域研究发展的五个方面建议,为深化和完善对企业师徒制中负面指导经历的相关理论认识提供了借鉴和指明了方向。

064 职场排斥如何影响绩效表现?情绪耗竭与情绪智力的作用

李丹 常梦醒

(华中科技大学管理学院)

摘要: 基于资源保存理论的视角, 引入中介机制和调节变量, 验证在中国组织情境下职场排斥与员工工作绩效的负相关关系。以 126 名员工-领导配对问卷为样本, 对模型进行了验证, 研究表明: (1) 职场排斥对员工的工作绩效具有显著的负向影响; (2) 情绪耗竭在职场排斥与工作绩效之间起完全中介作用; (3) 情绪智力负向调节职场排斥与情绪耗竭之间的关系。最后, 本研究讨论了研究结果的理论意义和实践意义。

9 月

051 辱虐管理对上下级关系的双刃剑效应: 工作退缩行为和关系经营的作用

黄攸立 李游

(中国科学技术大学管理学院)

摘要: 在我国组织中, 上下级关系对其组织成员而言具有重要意义, 而辱虐管理这种领导行为的频繁出现会对上下级关系产生不容忽视的影响。面对辱虐管理时如何处理好上下级关系, 这对组织中的成员来说是一个难题, 同时也需要研究者从理论层面来探究应对方式。根据资源保存理论, 本研究从下属视角出发, 构建以工作退缩行为为抑制机制和以关系经营为促进机制的双重中介模型, 并引入自我效能感这一调节变量, 检验了辱虐管理对上下级关系的作用机制。结果发现: 辱虐管理一方面会导致员工工作退缩行为, 进而恶化上下级关系; 一方面也可能引起员工的关系经营, 进而促进上下级关系; 自我效能感对辱虐管理与工作退缩行为之间的调节作用不显著; 自我效能感正向调节辱虐管理与关系经营之间的关系, 即对于高自我效能的员工, 其更可能用关系经营的方式来应对辱虐管理, 从而改善上下级关系。

063 亲领导非伦理行为的成因: 来自变革型领导的影响

颜爱民 曾莎莎

(中南大学商学院)

摘要: 员工不仅会为维护组织的利益而做出不道德行为(亲组织非伦理行为),也会为维护领导的利益实施不道德行为(亲领导非伦理行为)。本研究基于 392 份样本,分析了变革型领导对亲领导非伦理行为的影响,以及领导-成员交换的中介作用和马基雅维利主义的调节作用。研究表明:(1)变革型领导对亲领导非伦理行为具有显著正向影响;(2)领导-成员交换在变革型领导与亲领导非伦理行为的关系间起到部分中介作用;(3)马基雅维利主义在领导-成员交换与亲领导非伦理行为的关系间起到正向调节作用,且正向调节了变革型领导与亲领导非伦理行为之间经由领导-成员交换的间接效应。本研究丰富和拓展了亲领导非伦理行为的前因研究,研究结论对企业恰当管理变革型领导、预防亲领导非伦理行为有一定的启示作用。

073 团队跨边界行为:前因、后果及作用机制

魏雨宸¹ 金国华² 李铭泽³

(1. 长江大学管理学院)

(2. 武昌首义学院)

(3. 武汉理工大学管理学院)

摘要: 激烈的市场竞争环境下,组织需依靠团队跨边界行为建立与外部主体之间的联系,打通团队内外之间的资源以及信息通道,以促进团队的发展。团队跨边界行为促使组织行为学研究关注点从团队内转向团队外,对团队管理具有重要的意义。本研究梳理了团队跨边界行为近 30 年来的相关研究。在总结当前研究趋势的基础上,指出未来研究还应从以下几个方面进一步丰富与拓展:(1)重视对其概念的完善以及量表的开发;(2)关注团队跨边界行为对互动客体的影响;(3)检验不同团队跨边界行为不同层次间的相互作用关系。

085 工作意义感的研究述评与未来展望

宋萌 黄忠锦 胡鹤颜 蔡萌

(北京工业大学经济与管理学院)

摘要: 随着新生代员工进入并主导劳动力市场, 员工的工作意义感受到了学界前所未有的关注。在概念上, 研究者主要从工作特征取向、价值观/态度取向和感受/体验取向三种视角界定工作意义感, 结构与测量工具由传统的单维度向多维度发展, 呈现多样化趋势, 但在结构的统一性、工具的有效性和文化适用性方面有待继续考证。影响因素方面, 现有研究从个体/工作特征、领导方式和组织情境等方面考察了工作意义感的前因, 后续研究应更多关注不同层次影响因素的交互效应; 影响效果上, 现有研究表明工作意义感对员工的绩效表现和情绪稳定具有“双刃剑”效应。最后, 文章从概念与测量工具、影响因素与效果、研究设计和本土化研究方面提出了未来研究构想。

10 月

039 社会阶层对反馈规避行为的影响

胡晓龙 许雪

(上海大学管理学院)

摘要: 反馈对修正行为和提升绩效有重要意义, 但当绩效不佳时, 员工也会主动采取措施来逃避和主管进行反馈交换。这种反馈规避行为不利于员工获取有利信息和资源来改进工作, 亟需引起管理者重视。到底什么原因会导致员工做出反馈规避行为? 为了解答该问题, 本研究探讨了社会阶层对员工反馈规避行为的作用效果和机制。对 442 份样本的实证分析发现: (1) 社会阶层与员工反馈规避之间呈负相关关系; (2) 心理安全感在两者间起部分中介作用; (3) 差错管理氛围显著调节了社会阶层和反馈规避行为之间的间接关系, 形成被调节的中介, 对于差错管理氛围较浓重的组织, 个体社会阶层通过心理安全感对反馈规避的负向影响显著减弱。研究结果首次从社会阶层和心理安全的视角探索反馈规避行为的诱发机制, 丰富了当前对反馈规避行为的研究, 对组织管理实践也有一定启示。

051 员工变革情绪反应的内涵、前因与后果

王霄 李芸

(暨南大学管理学院)

摘要: 近年来员工变革情绪反应日益受到学术界的重视, 探讨员工变革情绪反应的前因及后果有助于促进组织变革方案的顺利实施。文章首先厘清了员工变革情绪反应的概念; 然后在回顾前因变量的基础上, 较为全面地梳理了员工变革情绪反应的形成机制, 即认知评价机制、意义建构机制、情感事件机制与社会交换机制; 在此基础上, 文章还分别从个体层和组织层总结了员工变革情绪反应的结果变量及其作用机制。最后, 构建了员工变革情绪反应从前因到结果分析的整合模型, 并从中华传统文化的权变效应、研究方法的改进、情绪动态效应和多层面视角等方面进行了未来展望。

11 月

044 瞻“前”而顾“后”:解析农民工工作心理压力的双重影响机制

刘雅 陈景秋 唐宁玉

(上海交通大学安泰经济管理学院)

摘要: 农民工是指来自农村, 在本国或其境外迁移, 从事诸如季节性劳作的人。他们大多背井离乡, 每天从事单调枯燥、高强度甚至有一定危险性的工作, 从而背负巨大的心理压力。近年来, 由于农民工逐年增长的人口数和高离职率, 农民工的工作心理压力状况已经引起了学界和业界的广泛关注。本文将总结近年来在国内外期刊发表的农民工工作心理压力的研究证据, 结合工作要求 - 资源模型和工作 - 家庭冲突模型, 分析工作和家庭对农民工的工作心理压力的双重影响, 以期构建更具普适性的农民工工作心理压力成因的理论模型提供借鉴, 并基于此对农民工人力资源管理提供实践启示。

054 质量型工作不安全感对员工组织公民行为的影响:组织认同的中介效应与互动公平的调节效应

宋靖¹ 张勇² 王明旋³

(1. 信阳农林学院财经学院)

(2. 重庆大学经济与工商管理学院)

(3. 华中农业大学经济管理学院)

摘要:工作不安全感是组织行为与人力资源管理领域的研究热点之一。与传统的工作不安全感定义不同,质量型工作不安全感是指员工知觉到的雇佣关系质量的下降,而并不涉及工作岗位的丧失。本研究旨在探讨质量型工作不安全感对员工组织公民行为的影响及其作用机制。基于 226 对上下级匹配数据的调查结果表明:

(1) 质量型工作不安全感对组织公民行为有显著的负向影响;(2) 组织认同在质量型工作不安全感与组织公民行为之间起中介作用;(3) 互动公平通过弱化质量型工作不安全感与组织认同的关系进而弱化了其对组织公民行为的负面效应。研究发现为以往有关两种工作不安全感对员工结果变量具有差异化影响效果的研究结论提供了新证据,对工作不安全感与组织公民行为之间关系的相关文献进行了丰富和拓展,同时也为企业人力资源管理提供了重要的实践启示。

12 月

043 员工非工作时间连通行为会引发工作家庭冲突? 心理脱离与组织分割供给的作用

吴洁倩¹ 张译方² 王桢²

(1. 国家信息中心信息化和产业发展部)

(2. 中国人民大学劳动人事学院)

摘要:随着信息技术不断发展,员工在非工作时间使用移动设备处理工作相关事务(非工作时间连通行为)已经成为一种较为普遍的工作现象。本研究基于工作

家庭边界理论, 考察员工非工作时间连通行为(持续时间和发生频率)对工作家庭冲突的影响。基于 340 份调查问卷的结果发现, 非工作时间连通行为对心理脱离有负向影响。心理脱离在非工作时间连通行为和工作家庭冲突之间起中介作用。此外, 组织分割供给缓解了非工作时间连通行为和心理脱离之间的关系, 也调节了非工作时间连接行为频率通过心理脱离影响工作家庭冲突的间接效应。本研究对非工作时间连通行为这个较新的现象进行研究, 探讨其对于工作家庭冲突的影响机制, 对于新技术环境下人力资源管理实践具有一定的借鉴意义。

055 化平淡为风趣: 幽默型领导的概念、测量及作用机制

崔智淞 王弘钰 赵迪

(吉林大学商学院)

摘要:幽默型领导逐渐成为近年来领导力研究领域的一个重要主题。与其他领导方式不同, 幽默型领导通过营造充满乐趣的工作环境, 潜移默化地改善员工的情绪状态和心理健康, 进而促进员工效能的展现和组织绩效的提升。基于现有成果, 本文介绍了幽默型领导的概念、测量和影响效果, 深入探究了幽默型领导的作用机制, 总结出幽默型领导能通过社会交换、资源保存、拓展—建构、情感事件、领导归类、良性冲突、社会认同和压力释放等心理机制对个体、组织产生影响, 在此基础上提出了幽默型领导的整合模型, 并就幽默型领导的概念、测量、影响因素、影响效果、作用机制等方面的不足, 提出未来研究展望。

068 权力感让领导者更自利: 自恋人格和信任倾向的调节作用

杨红玲^{1,3} 赵李晶² 刘耀中³ 倪亚琨³

(1. 广东轻工职业技术学院)

(2. 南京大学商学院)

(3. 暨南大学管理学院)

摘要:权力感究竟在何种情况下会让领导者产生更多的自利行为, 这个问题一直是众多学者关注的话题。本研究在中国情境下探讨了领导者权力感对其自利行为

的影响,考察自恋人格和信任倾向的链式调节作用。研究一采用情景实验法,揭示了领导者权力感对其自利领导行为的正向影响,以及自恋人格对权力感与自利领导行为关系的正向调节效应。对于高自恋型领导而言,领导者权力感对其自利领导行为的影响更强。研究二采用问卷调查法,不仅重复验证了自恋人格在领导者权力感与自利领导行为之间的正向调节作用,还进一步发现,上述调节作用是通过领导者的信任倾向来实现的。以上研究不仅从理论层面上能够推进学界对领导者权力感与自利行为关系的认识,还能为自利领导行为的治理提供启发。

开发技术栏目

1 月

094 雇主品牌社会关注度评价模型的构建与应用研究

郭朝晖^{1,2} 马金平^{1,2} 孙乐³ 刘锋⁴

(1. 武汉科技大学恒大管理学院)

(2. 武汉科技大学服务科学与工程中心)

(3. 北控水务建设发展有限公司)

(4. 武汉人禾堂信息技术有限公司)

摘要:面对快速变化的外部环境,雇主品牌对于吸引、留住优秀人才具有重要价值。但是企业建设雇主品牌的成效如何评价,现有研究依然薄弱。社会关注度是反映雇主品牌建设成效的重要标志,传统的社会关注度评价模型主要依赖于问卷调查获取数据,评价数据的真实性与有效性往往难以得到保证。本文首先阐述现有评价模型的不足之处,选取具有代表性的雇主品牌社会关注度评价要素。然后,结合互联网搜索数据的特点构建新的评价模型。接着,以 9 家知名房地产企业为例,进行雇主品牌社会关注度评价的实践应用。研究表明,互联网搜索大数据相对于其他数据源成本更低、更易获取,且在揭示人们有目的的搜索行为时具有明显优势,可以提高雇主品牌社会关注度评价的客观性和准确性,对于企业建设雇主品

牌提高对人才的吸引力具有一定借鉴意义。

102 优势理论在人力资源管理中的应用研究

林新奇 丁贺

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要:优势理论认为每个人生来就具备一系列的优势,付出努力在这些优势的识别、开发和使用上即优势干预,能够对个体心理和行为产生积极的影响。优势理论在职业、教育和临床等领域已得到广泛运用并取得良好成效,在组织管理尤其是人力资源管理领域的应用才刚刚起步。为充分发挥优势理论对人力资源管理发展的积极推动作用,文章详细阐述优势理论的主要内容和研究成果,基于此,提出优势理论在人力资源管理实践中六个方面(包括绩效考核、绩效反馈、培训开发、领导、授权以及招聘和人员配置)的应用,最后指明优势理论在人力资源管理研究中的未来方向。

2 月

072 战略人力资源管理与组织战略、企业文化的内外部契合——以腾讯 COE 为例

黄攸立 荣闪闪 刘志迎

（中国科学技术大学管理学院）

摘要:战略人力资源管理强调人力资源管理的系统性、战略性,并要求能有效地匹配、提升公司战略。然而组织的战略人力资源管理能否与企业文化契合往往影响人力资源管理的效率,若两者能相互契合,则可以为管理绩效的提升提供“双通道”。本研究在对战略人力资源管理理论整合的基础上,以腾讯 HR 三支柱模式中的 COE 为例,探究 COE 如何在战略人力资源管理下实现与战略、企业文化的契合,发挥 COE 专业性、战略性的指导作用,从而为其他企业战略人力资源管理的建设

提供借鉴。

3 月

095 突破个体领导力: 组织领导力评估模型的构建与应用——基于南方电网的实践

赵振洪 赵杰 黄露

(中国南方电网公司干部学院)

摘要:随着社会经济的发展和组织形态的不断变化,领导力的理论研究和实践探索也在不断推进。企业规模的扩大、治理结构的复杂化以及面对越来越多难以预测的挑战,企业高层管理者深切体会到个人应对挑战的能力有限,认识到领导任务需要各个层级上的个体、团队密切合作,共同完成。在此背景下,对组织领导力的研究也逐渐得到学者和企业的高度关注,本研究采用科学严谨的方法进行组织领导力评估模型的搭建,得出如下结论:(1)明确组织领导力内涵、作用机理和价值;(2)探索构建南方电网组织领导力评估模型;(3)设计、编制组织领导力评估工具,并对其在后续的应用进行了展望。

4 月

098 员工效能感知的企业运营绩效管理框架及应用——以 L 公司为例

宋显广¹ 方玲玲² 李俊冲¹

(1. 北方联创通信有限公司)

(2. 江西科技学院)

摘要:以整合 L 公司企业运营绩效管理过程中的最佳实践为例,建立起一个可以影响员工能力行为的绩效价值度量机制,形成以工作责任、权利期望、组织角色

为框架的员工效能感知环境,通过不断调节员工的价值感知水平,提高员工知识技能、工作动机与组织承诺,有力地推动了公司在企业管控、产品研发、生产制造等多方面绩效的全面提升,实践结果对组织绩效管理的理论和应用带来一定的启示。

5 月

108 漠视还是关怀? A 企业绩效考核改进中的 HRBP 伦理研究

黎金荣

(一汽-大众汽车有限公司佛山分公司)

摘要:HRBP 推动企业人力资源管理体系转型升级,为人力资源管理伦理研究提供了新的研究角度。本研究阐述了 HRBP 伦理分析的必要性,整合了人力资源管理伦理结构维度与伦理困境内容,提出了 HRBP 伦理角色情景模型与伦理困境治理框架,并选取了 A 企业绩效考核改进为研究案例具体剖析 HRBP 伦理困境治理过程,最后展望了 HRBP 伦理未来研究方向,以进一步丰富人力资源管理伦理研究,并为 HRBP 伦理困境治理提供理论与实践参考。

117 组织中人力资本多层级价值评估体系构建

陈文晶¹ 杨玥¹ 万岩¹ 时勘²

(1. 北京邮电大学经济管理学院)

(2. 中国科学院大学管理学院)

摘要:组织内人力资本价值评估一直以来都是研究热点,但由于系统不健全,指标混乱并没有形成完善的评估体系。本研究对 127 篇相关文献进行了归纳整理,结合人工智能对美国职业替代的可能性排名的两端共 200 个职业进行词频分析以确定人力资本价值评估偏向,初步构建符合未来发展趋势的人力资本价值评估体系。主要内容包括:(1)阐明人力资本的结构并对评估方法进行层级对应;(2)结合

人工智能发展趋势分析人力资本价值的影响因素及作用路径;(3)构建系统的人力资本价值评估体系。本研究有利于提高组织人力资源利用率,增加组织竞争力,为组织员工职业发展规划和我国人才培养战略提供实践依据和指导建议。

政策研究栏目

1 月

112 对中国出生人口性别比失衡问题的再认识

梁海艳¹ 倪超²

(1. 曲靖师范学院法律与公共管理学院)

(2. 中国航空综合技术研究所质量效益中心)

摘要: 文章利用中国历次人口普查和抽样调查数据,对出生人口性别比有关问题进行梳理和分析,结果发现:出生人口性别比持续偏高与中国生育水平下降有着密切的关系,二者呈负相关关系,相互交叉时间大致在 1980 年前后。出生人口性别比变动具有以下特征:出生人口性别比失衡的时间持续较长,失衡的地理空间逐渐由局部省区向全国蔓延,出生人口性别比失衡程度越来越严重。农村地区的出生人口性别比明显比城市偏高,而且城乡出生人口性别比差异有逐渐扩大的趋势。不同孩次间的出生人口性别比(SRB)也存在一定的差异,但主要表现在一孩与二孩及以上之间,而二孩与二孩以上之间的差异并不显著。中国出生人口性别比失衡的原因可以归结为三类:根本原因、加速原因和直接原因。为此,本文从宣传教育、科技研发、观念消除与经济发展四个方面提出对策建议。

122 京津冀协同发展背景下“二孩政策”对京津冀人口规模及结构的影响研究

魏丽莹

(中国社会科学院金融研究所博士后科研流动站,
中国信达资产管理股份有限公司)

摘要: 基于京津冀协同发展战略, 根据京津冀地区以及全国的人口普查数据, 通过对人口的生育率、死亡率和迁移率进行系统的估计和预测, 对全面放开二孩政策前后的人口结构变迁进行预测。在全面放开二孩政策实施之后, 北京在 2020 年成功将人口总数控制在 2300 万以下, 但却付出了老龄化程度加深的代价。同样, 天津也面临着老龄化加深的压力。河北省由于工作年龄流动人口的大幅增加, 人口结构趋于合理化, “人口红利” 将长期存在, 河北省将更具发展潜力, 在京津冀协同发展中起到重要的作用。

3 月

104 高技术产业与科技研发人才:集聚形态、影响机制及演化路径

张益丰 孙文浩

(烟台大学经济管理学院)

摘要: 探究产业集聚与高技术人才集聚的关联, 更好地发挥人才效应, 将对我国产业发展具有重大的现实意义。本研究结合我国产业政策时效性特点, 运用面板门限模型对高技术产业发展与科技研发人才质量阶段性影响进行实证研究, 得出以下结论: 产业政策实施初期, 高技术产业集聚对人才集聚具有显著正向影响; 政策中期高技术产业集聚对科技研发人才集聚影响不显著; 政策后期高技术产业集聚则对科技研发人才集聚具有显著正向影响, 但受制于人才拥挤、产业政策扶持效应弱化等因素, 影响程度将低于初期。研究提出政府产业扶持政策应在扶持对象与力度上实现相机抉择, 促进高技术产业集聚形成“中心—外围”型集聚形态, 以产业链与人才链的双重建构提高科技研发人才集聚的效果。

4 月

107 绿色低碳发展视域下人力资本的创新效应研究——基于区域工业企业面板数据的实证研究

秦天如¹ 康玲¹ 梁文群²

(1. 广西财经学院会计与审计学院)

(2. 太原理工大学经济管理学院)

摘要: 以整合 L 公司企业运营绩效管理过程中的最佳实践为例, 建立起一个可以影响员工能力行为的绩效价值度量机制, 形成以工作责任、权利期望、组织角色为框架的员工效能感知环境, 通过不断调节员工的价值感知水平, 提高员工知识技能、工作动机与组织承诺, 有力地推动了公司在企业管控、产品研发、生产制造等多方面绩效的全面提升, 实践结果对组织绩效管理的理论和应用带来一定的启示。

118 政府与市场作用视角下人才集聚模式的国际经验与启示

曾红颖¹ 吴佳²

(1. 中国宏观经济研究院社会所)

(2. 上海大学经济学院)

摘要: 人才是实施民族振兴, 赢得国际竞争的战略资源。人才聚集带来产业兴旺、区域经济发展, 城市活力, 得人才者得未来。中国的城市和区域发展进入人才为核心资源的新竞争时代。本研究围绕市场与政府在人才聚集模式中的不同作用, 借鉴国外不同案例, 对市场主导、政府主导以及市场与政府双轨制三种不同人才聚集模式进行梳理, 提出新时期吸引人才、培养人才与激励人才的新模型, 为区域及城市发展人才聚集战略的制定及政策落地实施提供经验借鉴。

5 月

127 “候鸟型”人才柔性管理与服务模式研究

应验

(中国(海南)改革发展研究院)

摘要: 在以市场机制主导的人才流动背景下,通过柔性机制引才用才是地区社会经济发展尤其是欠发达地区实现跨越式发展的关键。在吸引“候鸟型”人才的经济环境、生活环境、政策环境中,欠发达地区要扬长避短,在生活环境和政策环境上发力。海南在提升“候鸟型”人才生活环境和政策环境上积累了一定经验。分析海南陵水的案例,其“候鸟型”人才柔性管理与服务的主要举措有:顶层设计,不断完善柔性引才政策;筑巢引凤,加快搭建人才施展平台;精准管理,打通人才服务“最后一公里”。陵水经验对其他欠发达地区柔性吸引和使用人才的启示一是坚持开放、包容的态度,二是探索积分换服务模式,三是打造公益性平台与活动。

6 月

075 新一轮“人才争夺战”的工具导向和价值反思:基于政策文本分析的视角

赵国钦¹ 张战¹ 沈展西¹ 洪倩²

(1. 中央财经大学财经研究院)

(2. 浙江省地方税务局)

摘要: 人才作为支撑创新驱动战略和高质量发展的核心资源历来是各地方政府争夺的对象。2017 年以来,各大中城市纷纷出台人口引进政策,将“人才争夺战”推向白热化。本文以 2017 年以来 37 个城市的人才吸引政策为研究对象,以政策作用面和共词分析为方法,梳理了政策竞争中工具导向和竞争关切价值。研究发现,本轮“人才争夺战”的本质是将人口作为产业和区域发展重要资源的地方政府间竞争。主要目标是高端人才和高校毕业生,需求面政策比例过高,政策工具较

为单一且同质化现象突出。基于此,本文建议中央政府评估竞争可能诱发的资源错配和零和博弈风险。建议地方政府在竞争过程中厘清政府和市场的关系,重视先发优势和错位竞争,丰富备择政策工具,优化政策协同体系,平衡人才引进和人才培养的关系。

7 月

081 如何更有效:当前再就业培训系统的探索与优化——以苏州为例的扎根研究

邵爱国¹ 朱永新² 刘润刚³

(1. 苏州科技大学教育与公共管理学院)

(2. 苏州大学新教育研究院)

(3. 南京大学商学院)

摘要: 为了更有效地优化当前再就业培训系统,有必要围绕该系统进行理论探索。本研究以苏州为例,采用开放式问卷,搜集了再就业培训机构的教师及培训支持人员对当前再就业培训系统运作中存在的薄弱方面(瓶颈)的看法,并利用 NVivo11.0 软件,对这些质性资料进行了扎根理论分析,并取得如下结果:(1)再就业培训系统是由“动力”、“需求”、“供给”、“产出”和“信息”这 5 个子系统构成;(2)在这 5 个子系统中,包含有 12 个子系统要素;(3)当前再就业培训系统的瓶颈主要集中在“需求”和“供给”这 2 个子系统上,特别是“需求”子系统内的“生源质量”和“宣传引导”要素,以及“供给”子系统内的“项目引力”要素。根据系统瓶颈分析,提出了有针对性的优化建议。

8 月

075 地方政府人才奖励计划的实施效果评估——基于 9 省特聘教授学术表现的分析

孟华

(厦门大学公共政策研究院)

摘要 当前,人才竞争日益激烈,我国各地都投入大笔资金实施人才奖励计划。但是,对于相关政策实施的效果评估却相当缺乏,既有的人才政策评估研究也往往难以真实反映政策的实际效果。本文以 2011 年入选 9 省特聘教授奖励计划的 205 位特聘教授为例,对地方人才奖励计划的实施效果进行评估。文章首先对特聘教授入选前后各三年的学术表现指标进行配对样本 T 检验;继而,通过对政策变量与特聘教授入选前后的学术表现差值的关系进行逐步回归模拟,研究人才奖励计划是否是导致学术表现变化的决定因素。结果表明,特聘教授入选前后的学术表现差异显著,入选后明显高于入选前,而且政策变量中的聘期、岗位津贴、科研经费、团队组建支持与项目申请支持可以为特聘教授学术表现的前后差异提供解释。最后,论文就研究结果提出了针对性政策建议。

086 女性董事提高了董事会监督效用吗?——基于中国上市公司的经验证据

石晓飞 牛伟娜 白云鹏

(河北经贸大学工商管理学院)

摘要: 董事会成员的异质性一直是一个研究热点,女性董事更是这个热点中焦点。基于女性董事监督效用的视角,本研究以 2008 年至 2014 年的 A 股上市公司为样本,在理论分析女性董事的人力资本、责任感和保守性分别与董事会行为强度、勤勉度和沟通度关系的基础上,实证检验了女性董事参与度对董事会监督效用的积极作用。研究发现:存在女性董事董事会的董事会会议频数更高,独立董事出勤率更好,更加倾向于选择沟通更好的现场会议形式,并且监督效应更显著。这样的结论符合女性董事可以提高董事会监督积极性的假说,表明董事会性别异质性确

实有助于提高董事会的监督效用。

9 月

097 旅游民宿业对农村剩余劳动力就地转移的影响机制——一项多案例研究

刘光荣

(新乡学院管理学院)

摘要：在党和国家高度重视三农问题的背景下,实现农村剩余劳动力转移成为工业化、现代化与城镇化建设的重要步骤。乡村旅游业作为农村劳动力就地转移的重要方式,在实现劳动力就地转移过程中发挥了重要作用,而旅游民宿业近年来的兴盛更是推动了剩余劳动力的就业,旅游民宿业是如何影响农村剩余劳动力就地转移?对这一问题很多学者进行了探索。然而目前现有研究更多从理论上对这一问题进行阐述。本文从四则农家乐式民宿的案例出发,对其中的影响机制和路径进行了深入分析。本文发现,旅游民宿业对农村剩余劳动力转移在行业属性要素、经济收益要素以及择业过程要素三个方面存在推动路径和制约路径两种影响机制。之后,本文对如何提升旅游民宿业的动力作用、降低其阻碍作用进行了讨论。

10 月

065 改革开放 40 年国有企业工资分配改革历程述评

钱诚¹ 马羽彤²

(1. 中国劳动和社会保障科学研究院企业薪酬研究室)

(2. 北京理工大学人文与社会科学学院)

摘要：基于 1978-2018 年我国国有企业工资分配改革的重要史实,从改革开放初

期的扩大企业经营自主权、确立“承包经营”和“工效挂钩”、探索建立现代企业制度、形成新国资监管体系以及全面深化工资分配改革等五个阶段,回顾和评价国有企业工资分配改革的制度变迁和政策演变,为全面深化国有企业工资决定机制改革提供解读参考。

075 改革开放以来公务员工资制度改革的回顾与展望

江玉荣

(中国人民大学法学院博士后科研流动站,
合肥学院经济系)

摘要: 改革开放以来,我国先后进行了三次规模较大的公务员工资制度改革,十多次工资水平调整。历次改革都是对经济社会发展的积极回应,改革过程中树立了以市场为参照、政府宏观调控为主导的公务员工资理念,公务员工资管理体制从高度集权走向适度分权,建立了职务与级别相结合的等级工资制度。经过 40 年的发展,中国公务员工资制度改革已取得丰硕成果,但也面临各种挑战。展望未来,公务员工资水平调查比较制度的落实与完善将是公务员工资制度改革的重点。

11 月

065 我国科研人员增收政策现状、问题及对策研究:基于全国科研人员增收试点城市的调研

谭永生

(国家发展和改革委员会社会发展研究所)

摘要: 近年来,我国出台的促进科研人员增收政策呈现出层次高、数量多、措施全方位等特点,同时也存在太笼统、无细则、难落实等问题。更好地发挥促进科研人员增收的政策效应,需要抓紧制定实施细则,通过分类施策并加强部门间沟通协调,促进科研人员增收政策落地生根。

12 月

080 不同创业阶段下的青年创业企业成长绩效影响因素研究——以北京地区为例

彭莹莹¹ 汪昕宇¹ 孙玉宁²

(1. 北京联合大学人力资源管理研究所)

(2. 北京联合大学财务处)

摘要：基于 1631 份青年创业企业调查数据，从人口学统计特征、能力素质、创业环境、创业阶段等方面选取 13 个变量，构建实证模型分析影响企业成长绩效的主要因素，并探讨不同创业阶段下影响企业成长绩效的因素差异。结果表明：北京地区的青年创业企业成长绩效表现良好，但增长缓慢，还存在较大提升空间；出生年代、身体素质、创业能力、融资能力、市场竞争、创业环境满意度、创业政策满意度等都对北京地区的青年创业企业成长绩效存在显著影响，但受企业所处的创业阶段影响，各因素对企业成长绩效的作用程度和方向存在明显差异。研究结论既丰富了创业企业成长绩效影响因素的研究，也为分阶段制定差异化创业扶持政策、促进青年创业企业健康成长提供了依据。

劳动关系栏目

1 月

134 互联网平台使灵活就业者产生了分化吗?——传统与新兴灵活就业者的异质性

詹婧¹ 王艺¹ 孟续铎²

(1. 首都经济贸易大学劳动经济学院)

(2. 中国劳动保障科学研究院)

摘要: 本研究利用中国劳动保障科学研究院课题组的调研数据, 实证考察了互联网平台对灵活就业人员从业现状和就业决策的影响。研究结果显示, 通过传统方式获得灵活就业机会的劳动者与通过互联网平台工作的灵活就业人员存在人口特征、职业特征上的明显分化; 互联网平台通过扩大信息传播半径提高了求职者的就业选择效率, 同时对劳动者未来的就业决策产生显著影响; 通过互联网平台方式获得工作的灵活就业者未来更倾向于放弃灵活就业的形式, 转而寻找正规职业, 甚至直接退出劳动力市场。劳动者原有的职业经历、参保状况、灵活就业时间安排对灵活就业劳动者的职业选择产生了影响, 且互联网平台对这些因素的影响具有调节作用: 平台弱化了就业时间安排对就业选择的影响; 强化了参保情况对劳动者就业选择的影响; 弱化了就业经历对稳定就业选择的影响, 强化了对劳动者退出劳动力市场选择的影响。

147 基于心理联系视角的员工工会承诺多层次影响机制研究

周恋¹ 刘明巍² 杨涛³ 奚菁¹

(1. 广东工业大学管理学院)

(2. Rutgers University, New Brunswick)

(3. 清华大学人文与社会科学高等研究所)

摘要：随着我国经济体制改革和市场化进程深入，工会日益成为宏观和谐劳动关系制度构建和微观劳动关系有效运行的重要主体。会员对工会的承诺是工会发挥作用的一个重要前提。然而，我国员工对工会认同感的普遍弱化以及中西方工会制度文化的巨大差异使得中国情境下的员工工会承诺研究尤为重要。借助心理联系视角下的承诺概念框架，本研究提出中国员工与工会组织之间存在勉强接受（包含漠视）、利益得失、承诺和认同等四种类型的心理联系，并从组织层面（工会实践和劳动关系氛围）以及个体层面（亲工会态度、集体主义倾向和工人阶层意识）考察员工承诺类型心理联系的多层次影响因素；其中，员工亲工会态度和工会阶层意识对承诺类型心理联系的影响效应因企业所有制和企业所属地区存在差异。

156 事业单位现行人事争议处理的逻辑悖论及改革思路

刘大卫

（华东师范大学社会发展学院）

摘要：通过梳理我国现行的事业单位人事争议处理的相关法律法规规章等发现，事业单位人事争议的解决方法有复核、申诉再申诉、调解、仲裁和诉讼等路径，但是由于人事争议解决途径的各种规定之间存在一定的矛盾和冲突，尤其是仲裁和诉讼的相关规定都是参照劳动争议处理的方式，且由于人事仲裁与诉讼的受理内容也由于不同的法律、法规和文件规定的冲突而存在较大差异。随着事业单位市场化程度的不断提升，人事管理工作必定与市场不断接轨，关于事业单位聘用合同订立、变更、解除和终止以及工作标准的人事争议纠纷会不断增加，事业单位作为一种相对特殊的事业单位，应当具备专门的人事争议的处理模式处理学校与其教职员工发生的争议，因此加快人事争议处理机制的立法修法是有效解决事业单位与其教职工之间争议的不二选择。

2 月

081 规制“新业态”？快递业产业模式对劳动关系的影响及法律管制调整

杨欣

（中国劳动关系学院法学院）

摘要：以往对“新业态”之于劳动关系影响的研究，主要集中于分享经济等存在显性影响的领域。本文将研究视角投向从转型产业过渡到新业态的快递行业，分析“互联网+”的引入对加盟制快递企业劳动关系的隐蔽影响。研究发现，快递总部为整合寄递流程对加盟商施加的“统一管理”，借助于“互联网+”，已对加盟商层面的劳动关系产生“破壁效应”，进而对快递员工作时间、工资等核心劳动权利产生了“反射性损害”。为解决当下快递员劳动保护存在的普遍性问题，有必要将快递总部的此种“统一管理”纳入法律管制。在策略选择上，立法层面可以考虑相关部门联合出台规范性文件设定快递行业“统一管理”的规则；劳动执法层面可以通过部门间的管制合作，构建劳动执法大数据，升级劳动执法手段，维护快递员的休息权、劳动报酬权；集体劳动权层面，可以寻求建立行业工会，政府推动集体协商等方式增强快递员集体谈判能力，抑制“统一管理”可能产生的反射性损害。

089 产业关系溯源

李琪

（首都经济贸易大学劳动经济学院）

摘要：产业关系这个具有百年历史的研究领域，其研究对象历经从雇佣关系到集体雇佣关系再回归雇佣关系的过程。在本文中，笔者将就产业关系研究的起源、变化和回归雇佣关系做一个简要的描述和分析，并在此基础上提出个人对我国产业关系研究的一些看法。本文分为四个部分，首先描述产业关系的起源，然后提出产业关系的研究对象是雇佣关系，接下来追溯产业关系与人力资源管理关系之渊源，最后讨论了我国产业关系研究中存在的两个问题，即理论研究不足和缺少对多目标的兼顾。

3 月

117 劳资博弈背景下集体行动的动因机制——基于相对剥夺理论的多案例研究

胡楠

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：劳资博弈背景下集体行动的动因机制分析对和谐劳动关系的建构与发展有重要意义。本研究基于相对剥夺理论，通过扎根理论研究方法对三起典型的集体劳动争议事件进行分析。研究发现相对剥夺感对集体行动参与有直接预测作用，而且这种作用的发生基于刺激情境和群体认同两个核心要素。其中包括劳资关系氛围、关键事件、危机管理模式、社会认知和博弈框架五个主范畴，并提出了集体行动的“情境-剥夺-认同-行为”理论框架。本研究拓展了集体劳动争议的主观情绪研究取向，细化讨论了中国情境下劳资场域中集体行动的成因和风险应对策略，并为探讨集体行动的动态演进提供了新的研究思路。以期为政府和企业治理决策提供参考。

126 互联网+对中国企业民主管理历史变迁的作用探析

范丽娜

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：互联网催生中国劳动关系新演变，作为依附劳动关系存在的企业民主管理实践也受到影响。互联网为企业推动民主管理实践的改革提供了有力的工具，对中国企业民主管理历史变迁起到积极作用。国有企业互联网与民主管理融合仍带有社会主义传统，私营企业主要依靠企业自身管理的策略选择机制决定互联网的作用。工会系统应该根据不同类型的企业接受的程度与切入点，来推动互联网+民主管理。

4 月

126 区域化价值链与我国集体协商的复杂性——基于广东省 H 区典型企业的考察与反思

麻艳如

（首都经济贸易大学劳动经济学院）

摘要 集体协商作为调解劳资关系的重要机制,已经逐步在我国形成了研究的传统。今年来,针对集体协商的研究已经由注重结构功能的制度主义向参与集体协商主体行为机制的研究过渡。本研究基于过往不同的研究维度和在 H 区四家企业的案例研究,提出了依托区域化价值链的集体协商的新形态。但是,集体协商从形成到运行的复杂过程牵涉影响因素颇多,并非单一维度可以进行充分解释。因此,本文再次对话过往研究,从批判性的角度提出了我国集体协商研究应引入比较的方法与协商过程、历史过程的解构,才能真正发现我国不同特征(并非不同类型)集体协商机制的差异性与趋同性。

135 月嫂权益保护的调查研究——以青岛中介机构的月嫂为例

赵杨

（中国海洋大学法政学院）

摘要: 由于家政中介机构的月嫂不受规制劳动关系的法律的保护,灵活用工相关政策的缺失,政府监管不力等原因,导致月嫂的基本权益难以得到保障。本文以青岛家政中介机构的月嫂为调查对象,通过文献研究、访谈、网络问卷调查的方法,探寻中介机构月嫂的劳动过程,分析月嫂权益易受到侵害的类型,研究权益侵犯的背后原因,以提出维护月嫂权益的相关对策。

144 “一带一路”背景下“出海”企业的对外劳动关系治理

肖竹

(中国劳动关系学院法学院)

摘要:我国企业对外劳动关系治理问题在“一带一路”背景下会被放大,从而影响其海外投资的顺利开展,而其面临的挑战与压力与全球化下企业所处国际产业链的位置、企业的国际运营和劳动关系处理水平密切相关。对此,应当秉持尊重东道国劳动法制的基本立场,通过提高企业对外劳动关系治理水平,融入及借力国际、区域及双边规则,并借助政府的有力引领、组织与支持,在多个层面予以积极应对。

5 月

134 从中心论到互构论:构建基于核心概念的劳动关系分析框架

孟泉

(首都经济贸易大学劳动经济学院)

摘要:我国劳动关系基础理论研究一直以来未能突破对西方经典理论的梳理与反思,抑或将其他学科理论与劳动关系的经典理论结合在一起进行分析,鲜有从破立思维角度入手,对现有的理论重新进行反思且提出更加适应劳动关系变化规律的理论。本文旨在通过对西方经典理论的再思考重新挖掘经典理论中所谓“中心论”的价值,并基于此,从回归劳动关系核心概念的视角建构以互构论为基础的劳动关系分析框架。这一理论框架的建构更加适用于分析我国较为复杂、多变的劳动关系问题与现象。同时,本文也为我国在劳动关系基础理论研究提供了更多的思考与发展的空间。

143 加强群众性——我国工会改革研究的理论视角与问题意识

刘丽红

(中国劳动关系学院)

摘要：本文从加强群众性的角度,对近年来有关我国工会改革的相关研究进行了梳理。首先,本文对近年来工会的批判性研究、介入集体劳动争议的研究和群团组织改革的研究进行了梳理与讨论,在此基础上,本文提出从工会改革的动力来看,其既可以作为国家治理劳动关系的一种重要手段,同时也是在职工抗争压力和挑战之下的一种必然回应。同时,本文梳理了集体协商和民主管理两种重要的工会改革实践经验的方式,也提出在我国,工会改革在中央、地方和企业三个层面呈现出了不同的导向。在此基础上,本文提出过往对于工会改革的研究大体上可以分为批判视角、关系视角和从工会自身出发的三种研究视角,最终,本文依循工会改革的顶层设计与基层经验的运行逻辑具有差异性这一特征,提出未来对于工会改革的研究应当暂时放弃总体性视角,更多关注于工会的服务功能,注重重构工会改革的分析框架,以求对工会改革的现象作出更加深刻的理论反思。

6 月

085 理想的再构造:经典劳动关系学者对集体谈判的作用机制的构建

李强

(中国社会科学院研究生院,

铁道党校)

摘要：在经典劳动关系学者的剖析中,劳动关系由交换关系,人际关系与“沟通-同意”三种要素构成。在资本主义发展过程中,三种要素分别遭到扭曲,交换关系的不平等,人际关系的专制以及“沟通”的消失使得劳动争议与劳动问题发生。针对以上“扭曲”,集体谈判制度分别做出了修正:在交换关系上,集体谈判通过“集体性交易”弥补了“劳动劣势”;在人际关系上,集体谈判将民主过程引入所有权框架内修正了资本一方对于劳动条件的专制;作为集体性的沟通与同意,

它修正了工厂制度下产业中的“纪律-服从”系统,消除了劳资之间的隔阂。集体谈判的三重作用机制,取决于劳动关系的基本结构,而维系于市场经济这一社会结构。经典学者这一分析理路,对于中国和谐劳动关系的研究和构建,有着重要的方法论意义。

093 报复性解雇:一个劳动法概念的解构

毛景

(扬州大学法学院)

摘要:对“报复性解雇”的概念解构需遵从“内涵认知——边界识别——‘报复性’解析”的逻辑进路。首先,通过司法、学理、立法的三维透视,可将报复性解雇的内涵界定为雇主因行使某项基本权利的行为(雇员的该行为有利于社会公共利益)而惹怒雇主,导致雇主产生报复的心理,以表面上符合劳动法上合法解雇的理由为借口而作出解雇。其次,通过三层次分辨,可识别报复性解雇的边界,即报复性解雇与惩戒解雇的界限泾渭分明,它不一定属于违法解雇,但一定属于不当解雇。最后,报复性解雇的本质并非在于“报复性”而是该行为所侵害的法益,故对报复性解雇中“报复性”的解析,可分为显性模式与隐性模式。

101 共享经济与平台人力资本管理体系——对劳动力资源与平台工作的再认识

吴清军 杨伟国

(中国人民大学劳动人事学院)

摘要:从供给侧端界定共享经济,劳动力资源作为平台的核心人力资本是稀缺的和有限的。共享经济平台应对分散化的劳动力资源进行组织、协调和管理。与传统雇佣组织相比,共享经济用工模式表现出的最大特征是:平台对劳动过程的控制和劳动者拥有工作自主权是同时并存的。所以,共享经济平台应该承担起劳动者在线劳动过程中的雇主责任,而劳动者在离线或准备接单时间内与平台的关系,目前仍存较大争议。文章最后提出共享经济平台应建立超越雇佣和组织的平台人力资本管理体系。

7 月

092 中资企业投资“一带一路”国家劳动关系风险防范研究——以巴西为例

乔健¹ 李诚²

(1. 中国劳动关系学院劳动关系系)

(2. 巴西坎皮纳斯大学经济学院)

摘要：随着中资企业对“一带一路”国家投资展开和项目进入经营阶段，企业劳动关系和劳工问题浮出水面，劳动关系治理和风险防范，已成为中国企业走出去、走下去、走得好的重要保证。本文对“一带一路”国家劳动关系的总体特征和趋势做出概括，并以巴西为例，分析了劳动关系风险及其表现，提出一个影响“一带一路”国家劳动关系风险的多维因素框架，就如何构建防范劳动关系风险的制度体系进行了论述。本文认为，劳动关系合规管理、形成完善的劳动关系协调机制和风险预警机制，在企业管理中植入中国特色和谐劳动关系的理念和做法，是实现企业可持续发展和“民心相通”的重要保障。

108 工资集体谈判中的集体行动问题研究——基于谈判成员异质性的分析及启示

杨涛¹ 张庆红²

(1. 清华大学人文与社会科学高等研究所)

(2. 中国人民大学商学院)

摘要：与搭便车问题一样，成员异质性也是集体行动面临的难题之一。在对瑞典工资集体谈判案例的分析中，埃尔斯特将谈判与集体行动视作合作问题进行讨论，合作的达成需要通过谈判来克服成员异质性难题。尽管集体协商与集体谈判有着不可忽视的差异，但两者均涉及集体行动问题，埃尔斯特对集体谈判的分析提供

了挖掘和总结中国工资集体协商“特色”的分析思路。将集体协商纳入集体行动研究,将有利于中国工资集体协商研究的深入分析与本土理论建构。

117 超龄劳动者用工法律关系的认定——基于刘某诉某餐饮分公司劳动争议案的研究

涂永前¹ 蒙瑞² 温军旗¹

(1. 中国人民大学劳动人事学院)

(2. 北京市第三中级人民法院)

摘要: 由于各种原因,社会上大量存在超过法定退休年龄的人员持续就业的情形,随之而起的超龄劳动者用工及不断因其引发的劳动纠纷日渐增多,理清劳动关系、统一裁判标准,对于解决超龄劳动者用工纠纷问题具有重大现实意义。本文通过现实典型案例,从实务源头着手,层层揭开超龄劳动者用工问题的本质,并结合其特殊性就相应制度及法律适用完善提出研究意见。

8 月

096 平台企业劳动用工性质研究:基于 P 网约车平台的案例

王琦 吴清军 杨伟国

(中国人民大学劳动人事学院)

摘要: 以数字平台为媒介的工作究竟是“灵活自由的”还是“受到严格控制的”? 数字平台工作参与者是“雇员”还是“独立合同工”? 现有文献观点不一。已有文献主要从劳动法律的角度围绕从属性展开分析,本文认为,应将平台工作关系主体置于讨论的出发点,并采用“控制动机—事实从属性”的两层次分析框架。通过对 P 网约车平台的案例分析,我们认为,平台企业商业策略的复杂、多变性是造成用工性质判定困境的根源;在这种情况下,劳动关系的质量与主体双方的策略选择密切相关。对于以网约车平台用工为代表的新型工作安排,应当对平台企

业策略选择、劳动者的异质性、劳动者相对于平台的事实从属性给予充分关注。

105 共享经济模式下的共享型用工关系研究进展与启示

李梦琴¹ 谭建伟² 吴雄³

(1. 重庆理工大学经济金融学院)

(2. 重庆理工大学管理学院)

(3. 重庆理工大学经济金融学院)

摘要：从关系界定、形成条件、影响因素、管理关键问题和规制途径五个方面对共享经济模式下共享平台企业与劳务提供者之间的关系，即共享型用工关系性质的相关研究进行了归纳与梳理。以已有研究为基础归纳对共享型用工关系进行规制的途径及思路，并针对共享型用工关系提出了具体的未来研究方向。

9 月

106 政府治理集体性劳资纠纷的策略选择及其影响因素研究

李维阳 孟泉

(首都经济贸易大学)

摘要：政府对集体性劳资纠纷的治理一直以来是劳动关系研究的重要议题。本文通过对我国东部同一地区的两起集体性劳资纠纷调处过程中政府行为的梳理，从微观层面描绘了政府治理集体性劳资纠纷过程中进行策略选择所依循的逻辑，并进而分析了形构政府具体策略倾向与策略有效性的因素。政府在两起案件调处的策略选择上，依循于一种全方位、递进式的复杂逻辑，并在具体策略的选用上着重考量自身、工人、工会与企业四个主体的客观要素特征与行为逻辑特点，而这些因素同时也影响着政府策略的有效性。此外，对利益个体性的关注与企业内部沟通机制的构建也成为政府策略有效发挥的重要保证，政府为实现策略的有效性和劳资纠纷的平稳解决，应对这两方面予以足够的重视。

118 集体行动的制度替代:我国集体利益争议处理机制的困境与出路

陈靖远

(中国人民大学法学院)

摘要: 集体利益争议处理机制以第三方介入争议解决替代劳资双方的自力解决,制度目的在于尽可能地避免或减少罢工带来的高昂成本。集体利益争议处理机制中最常见的是调解和仲裁制度,二者在制度功能与角色上存在着差异。调解的制度功能在于协助协商,更注重对协商过程的把握;仲裁的制度功能在于终结争议,所做出的裁决能够代替协商结果。我国集体协商争议处理机制目前面临的主要问题是制度层面集体协商争议终结机制的缺失与实践层面集体协商争议解决模式的运行之间形成了一种规范与现实的落差。美国、加拿大等国家的强制利益仲裁机制通过制度设置来替代集体行动成为促进集体协商的有效压力手段,对解决我国目前的困境具有启发意义。

10 月

083 企业劳动关系管理研究在中国:改革开放 40 年来研究的回顾与述评

朱飞 胡瑞博

(中央财经大学商学院)

摘要: 企业作为雇主,其劳动关系管理实践对于整个劳动关系系统的运行质量起着关键的影响作用。本文对自实施改革开放政策以来 40 年里的中国企业劳动关系管理研究进行了全面回顾和述评,以总结现有相关研究的发展脉络和主要研究成果,提出未来研究的重要方向。基于文献回顾,本文认为,改革开放以来中国的企业劳动关系管理经历了三个发展阶段和四种主要雇佣关系形式。本文主要对合理/情性视角的企业劳动关系管理相关研究进行了系统梳理,总结了该类研究的总体逻辑框架。本文还提出了未来中国企业劳动关系管理研究的重要议题主要由

以下因素驱动: (1) 员工价值观多元化; (2) 越来越多企业采用跨国运营战略; (3) 多种雇佣模式共存, 新工作形式涌现; (4) 颠覆性新技术的深入渗透应用。

097 改革开放四十年之集体协商与集体合同研究: 历史演进、制度执行与类型化趋势

闻效仪

(中国劳动关系学院)

摘要: 本文回顾了改革开放四十年以来中国集体协商和集体合同制度的发展。中国自建立市场经济体制以来, 就开始创建具有中国特色的集体协商和集体合同制度。在经过国家力量自上而下的形塑下, 该项制度呈现较强的国家主导特性, 具有强制的行政属性, 但也因此带来制度执行中面临的其他主体参与不足、协商空间不大等问题。然而经过四十年的市场经济发展, 集体协商制度的外部环境发生深刻变化, 各方主体力量开始介入集体协商空间, 以期输出规则力量和稳定劳动关系, 并形成类型化的新趋势。

110 改革开放四十年之市场经济与劳动关系中的雇主研究

李敏

(华南理工大学工商管理学院)

摘要: 计划经济向市场经济转型是改革开放四十年的主旋律, 从最初的认知改变到之后的各种功能、作用等重新界定, 形成一个渐进式的转型过程。劳动关系制度转型也是如此, 即从国家、企业和职工利益一体型的、统筹统包的“铁饭碗”劳动制度转向了以劳动力市场为基础的、产权经营权和劳动权分离和独立的“契约”型劳动制度。在这个过程中, 雇主从无到有, 其主体被确立和被接受是渐进式的过程; 其政治参与经历了观念上的反对到接受和鼓励; 除允许追求利益目标之外, 还被要求履行雇主责任; 但雇主组织功能发挥滞后于转型经济发展所需。整个转变是伴随着计划经济向市场经济转型的认识而逐渐深化的, 期间雇主所表现出的企业家创业创新精神对转型经济及和谐劳动关系的贡献日渐显著和重大。

11 月

070 历史制度主义视角下的劳动合同制度变迁

涂伟¹ 王若晶²

(1. 中国劳动和社会保障科学研究院)

(2. 南京师范大学)

摘要：制度如何演化受到学者的日益关注。但是目前的研究主要关注发达经济体中的制度变迁。相比之下，新兴经济体背景下的制度变迁过程还未得到充分分析。本文借鉴了新制度主义关于制度变迁的视角，分析了中国劳动合同制度的起源以及不断演化的历史过程，在此基础上讨论了该制度在面临市场压力的情况下与发达经济国家制度演进方向的趋同问题。作者认为，从演进模式上来看，中国劳动合同制度的变迁模式是一个自我加强的逐渐演进过程；从演进方向来看，与发达市场经济国家相比，中国劳动合同制度演进的方向是先趋异再趋同的历史过程。

081 劳动规章制度效力之辨考——“效力二分说”的创构

问清泓

摘要：劳动规章制度效力阶位图景是指劳动规章制度与劳动基准法、劳动合同与集体合同三者之强制拘束力的层级关系。四者效力阶位错综复杂，呈现出“电子纠缠”般多维状态，难以厘清。劳动规章制度效力阶位之博弈主要有四：一是合同优先说；二是规章优先说；三是有利说；四是混合说。四种观点的博弈，都没有区分效力阶位与基准阶位，缺陷明显，难以信服。笔者提出劳动规章制度“效力二分说”主要包括：拘束力与基准线两种阶位；还包括一般效力与特别效力两种之“二分”。并据此构建劳动规章制度效力模型之“拘束力模型”与“基准线模型”两大体系，以破解劳动规章制度效力之惑。

091 基于移动互联网传播的集体行动组织机制研究

左春玲

摘要: 基于互联网信息传播的集体行动与传统的集体行动在组织模式和组织效率上存在实质性差异。本文首先对基于移动互联网传播的集体行动进行理论构建。研究认为:基于移动互联网络的信息传播具有典型的无标度和小世界网络特性;其信息的编发者在行为上存在具有统计学意义的性别差异;集体行动的扩展遵从社会物理学中差异产生梯度,梯度产生扩展势能的基本规律。网络传播的参与者信息传播行为越活跃,其在集体行动中表现出的势能越强,影响力也越大;信息在集体行动组织传播时,无论是传统的科层式传播,还是网络式传播,传播通道中的并联通道越多,传播路径越短,则信息传播效率越高。本文还基于上述理论,通过一个模拟实验对理论进行了实证研究,获得了更为具体的实验结果,并基于此提出了对实践具有指导意义的结论和建议。

12 月

088 新技术、新经济和新业态劳动者平等参加社会保险的主要制约与建议:基于320名“三新”劳动者的典型调研

关博¹ 朱小玉²

(1. 中国宏观经济研究院社会发展所)

(2. 中国财政科学研究院社会发展研究中心)

摘要: 新技术、新经济、新业态在不断创造新产品、新供给,直接和间接带动了大量的就业创业岗位,但同时也暴露出“三新”劳动者社保覆盖率低的突出问题。调研发现,我国三新劳动者存在比较明显的参保缺口,从需求端来看,“三新”劳动者参保意愿整体不高,从供给端来看,我国社保提供方式不适应“三新”就业灵活化、平台化特征。劳动者参保率低,已经成为制约“三新”就业质量的关键“短板”。下一阶段改革中,要针对目前存在的供需结构性不耦合问题精准发力,

以降门槛、调方式、引需求、治舆情为重点,扩大和改善社保制度有效供给,矫正制度弱项短板,把更多“三新”劳动者平等纳入社会保险制度保障范围。

095 “一带一路”下集体劳动关系调整风险及适应性防范

王黎黎

(西华大学法学院)

摘要:对“一带一路”倡议合作国家中 57 个主要国家的集体劳动关系法律调整状况进行分析后,将各国调整方式归为企业调整为主、社会调整为主、国家调整为主。中国企业“走出去”中集体劳动关系法律调整的普遍风险,源于我国集体协商与东道国集体谈判的不同,由企业未正确理解工会职能和未正确处理罢工而引发。特定风险,在企业调整为主国家多由文化差异引发;在社会调整为主国家多由劳动法制模式不同而引发,在国家调整为主国家多由强制性法律不同而引发。风险防范普遍措施,即政府层面的防范措施,为增加国际条约中有利于我国投资者的条款和完善海外投资指导机制、预警机制。风险防范针对性措施,即企业层面的防范措施,为实现经营“本土化”。

案例研究栏目

1 月

162 基于扎根理论的团队工作价值观结构分析及其对团队绩效的影响机制研究

赵修文 刘显红 姜雅玫

(西华大学管理学院)

摘要:本文通过搜集主流媒体中不同群体对团队工作价值观的评论和报道,运用

扎根理论进行分析,构建团队工作价值观结构体系,建立“团队工作价值观—团队行为—团队绩效”理论模型,诠释团队工作价值观通过团队行为的中介效应对团队绩效的影响过程。研究表明,团队建设因素、人际关系因素、自我实现因素和物质环境因素共同组成了团队工作价值观;受团队工作价值观的影响,团队成员与上下级和同级的协调、合作和沟通行为表现出高低不同质量水平的组合,进而产生不同的团队关系绩效和任务绩效。根据研究结果和启示,给团队管理者提出了有效建议。

2 月

098 民营企业党组织对促进企业劳动关系和谐发展的作用研究——以安徽虹亚集团为例

刘玥玥¹ 席猛²

(1. 南京理工大学马克思主义学院)

(2. 南京大学商学院)

摘要: 和谐劳动关系是企业生存和可持续发展的重要基础。本文以安徽虹亚集团党组织的活动内容为实践样本,探讨了民营企业党组织具体功能对促进企业劳动关系和谐发展的作用机制研究。研究发现:民营企业党组织的具体功能体现在三个方面:政治核心功能、服务发展功能与协调整合功能。党组织通过这三种功能,促进企业构建“利益和谐”、“氛围和谐”以及“能力和谐”的劳动关系。在此基础上,本文构建了民营企业党组织促进企业劳动关系和谐的三角稳定模型。

109 共享经济平台双边用户评价与权益保护机制研究——以滴滴出行为例

胡格源 张成刚

摘要: 近年来,共享经济平台的快速发展为社会和人民带来了巨大便利,受到了社会各界的广泛关注。与大多数传统企业所面对的单边市场不同,平台企业所面对

的用户是双边的,这决定了平台企业运营中要同时对双边用户进行管理。本文以滴滴出行作为对象进行案例研究,整理了滴滴平台运营中出现的司机和乘客权益冲突的事实案例,阐述了平台企业在平衡双边用户信用评价机制中存在的不足,并对比了滴滴和淘宝网用户信用评价机制。为进一步保护司机和乘客权益提供了改善建议,也为其他平台企业完善双边用户管理机制设计给出了借鉴。

3 月

136 什么样的群体离职更令人担忧? 基于事件系统理论的多案例分析

王春艳^{1,2} 袁庆宏² 林润辉² 陈琳³

(1. 天津财经大学商学院)

(2. 南开大学商学院)

(3. 山东科技大学公共管理系)

摘要: 基于网络文学行业三次群体离职事件,借鉴事件系统理论描述群体离职事件的强度、时间、空间属性,探索具备什么样特征的群体离职事件会带来更大的影响。群体离职事件强度以流失的人力资本资源数量及离职个体-群体同形度为表征,高强度的群体离职事件将触发更长期的后续影响。群体离职事件空间以离职群体的跨层次组成或包括的高层次人员,以及群体离职事件发展的空间扩散、离职人员去向为表征,多层次组成或包括高层次人员或离职创业同去向的群体离职事件引发的后续影响更强。群体离职事件发生时间同组织发展阶段或特殊时点匹配度,延续时间的长短相关,继而对可能造成的后果产生影响。本研究的贡献在于借鉴事件系统理论拓展了群体离职理论,为群体离职影响后果研究提供一个新的研究视角,为组织实施群体离职干预策略提供理论支持。

149 企业社会责任文化促进企业可持续发展的机制研究——以江森自控为例

王青 徐世勇 沈洁

摘要: 本文采用案例研究方法,选取江森自控作为研究对象,对承担社会责任和可持续发展之间的关系进行了探讨,并探索了基于利益相关者的企业文化在两者关系之间的作用。结果发现企业承担社会责任是企业可持续发展的内生需求,应该是企业的一种自发行为,构建基于利益相关者的社会责任的企业文化,既满足员工、客户、供应商、社区的利益诉求,又实现了企业社会责任的落地,同时帮助企业形成竞争力,达到企业可持续发展的目标。这一结论可以促进中国企业承担社会责任的责任心和主动性。对案例进行探讨的过程中,也对江森自控基于利益相关者的企业社会责任文化进行了梳理,以期为我国企业构建承担社会责任的企业文化提供借鉴和启示。

4 月

151 工程师文化对企业智能化转型的作用机制:一项基于多案例研究的探索

吴阳 仝嫦哲

(中国人民大学商学院)

摘要: 智能化转型是当今企业尤其是制造业企业所面临的重要挑战。工程师文化是随着新时期互联网技术的发展而兴起的文化现象,对于企业的智能化转型发挥着重要的作用。本文采用多案例研究方法,选择三家制造业企业作为案例研究对象,基于组织变革的研究视角,探索了工程师文化对于企业智能化转型的影响作用机制。通过对案例进行规范的要素提炼与编码分析,得出了工程师文化、组织变革以及企业智能化转型三个构念的具体维度,以及各维度之间的具体作用机制。本文为企业智能化转型的研究提供了新的视角,并丰富了有关工程师文化的研究,具有一定的理论启示意义;同时,本文为制造业企业的智能化转型实践提供了指导与借鉴作用。

5 月

134 从中心论到互构论：构建基于核心概念的劳动关系分析框架

孟泉

（首都经济贸易大学劳动经济学院）

摘要：本文从加强群众性的角度，对近年来有关我国工会改革的相关研究进行了梳理。首先，本文对近年来工会的批判性研究、介入集体劳动争议的研究和群团组织改革的研究进行了梳理与讨论，在此基础上，本文提出从工会改革的动力来看，其既可以作为国家治理劳动关系的一种重要手段，同时也是在职工抗争压力和挑战之下的一种必然回应。同时，本文梳理了集体协商和民主管理两种重要的工会改革实践经验的方式，也提出在我国，工会改革在中央、地方和企业三个层面呈现出了不同的导向。在此基础上，本文提出过往对于工会改革的研究大体上可以分为批判视角、关系视角和从工会自身出发的三种研究视角，最终，本文依循工会改革的顶层设计与基层经验的运行逻辑具有差异性这一特征，提出未来对于工会改革的研究应当暂时放弃总体性视角，更多关注于工会的服务功能，注重重构工会改革的分析框架，以求对工会改革的现象作出更加深刻的理论反思。

143 加强群众性——我国工会改革研究的理论视角与问题意识

刘丽红

（中国劳动关系学院）

摘要：本文从加强群众性的角度，对近年来有关我国工会改革的相关研究进行了梳理。首先，本文对近年来工会的批判性研究、介入集体劳动争议的研究和群团组织改革的研究进行了梳理与讨论，在此基础上，本文提出从工会改革的动力来看，其既可以作为国家治理劳动关系的一种重要手段，同时也是在职工抗争压力和挑战之下的一种必然回应。同时，本文梳理了集体协商和民主管理两种重要的工会改革实践经验的方式，也提出在我国，工会改革在中央、地方和企业三个层面呈现出了不同的导向。在此基础上，本文提出过往对于工会改革的研究大体上可以分为批判视角、关系视角和从工会自身出发的三种研究视角，最终，本文依循工

会改革的顶层设计与基层经验的运行逻辑具有差异性这一特征,提出未来对于工会改革的研究应当暂时放弃总体性视角,更多关注于工会的服务功能,注重重构工会改革的分析框架,以求对工会改革的现象作出更加深刻的理论反思。

6 月

109 一群去专业化的人——斜杠青年的事业发展研究

Jhony Choon Yeong Ng¹ 邵丹慧¹ 贾良定² 谭清美¹

(1. 南京航空航天大学经济与管理学院)

(2. 南京大学商学院)

摘要:“斜杠青年”的概念在 2016 年初被引入中国,并影响了数十万年轻人从事多重职业。然而随着现代社会的发展,各行各业的分工越来越细化,职业专业化程度越来越高。在这种专业化的背景下,斜杠青年这种去专业化的职业模式为何能迅速发展的问题亟待研究。本文采用扎根理论的方法,对不同地区、不同年龄段的 38 位工作者进行深入访谈,对斜杠青年这一群体的动因、特征、发展进行探索性研究。研究发现斜杠青年渴望实现自身价值,渴望多姿多彩的生活,并且具备强项是所在专业的边缘技能、技能精进是工作的主要目标两大特征,未来事业发展方向是以技能创业。本文认为,斜杠青年这类去专业化的人群,在企业中不是核心人员,但不可缺少,因此希望日后管理研究能够重视斜杠青年,并且寻求对这类人群的管理方法。

121 企业价值观管理对发展个人领导力的影响机制研究——以 A.O 史密斯为例

姚可可 陈同扬 衡媛媛

(南京工业大学经济与管理学院)

摘要:随着“互联网+”深入渗透到各个行业,应运而生大量高创新性、高自由度的工作,进而要求员工具备基于企业核心价值观的个人领导力,形成企业独特的

竞争优势。本研究试图以 A. O 史密斯为例探讨企业价值观管理影响与塑造员工个人领导力的过程。研究发现,个人领导力的形成是价值观管理体系动态演进的结果,管理认知、一致性规范和预期价值判断的阶段性变化促进了个体与组织的价值观契合,三者呈现出前后耦合对接,相辅相成的关系。其次,心理因素是推动个人领导力塑造进程的关键因素,能促进员工从被动适应转变为主动学习。在组织和个人双向互动作用下,组成个人领导力的五大效能获得全面提升。本研究为个人领导力形成机制的探索提供了个人-组织交互作用的新视角,此外,对于企业价值观管理及发展个人领导力都具有一定的参考价值。本研究期望引发企业管理者对价值观管理的关注,从员工个人领导力培养的角度出发,促进员工个人能力成长的同时,形成强大的组织凝聚力和创造力。

7 月

123 情境变化感知与自我认知调整:临退休专业人员工作动机探究——基于扎根理论的分析

翟羽佳 刘彧彧 袁艺玮

(中国人民大学商学院)

摘要:相较于年轻员工,临退休专业人员具有经验和知识上的优势,其掌握的经验 and 技能对企业内部代际知识的流动和社会“人口红利”的延长都具有重大意义,然而目前中国企业和学术界对其重视程度还十分不够。充分了解企业中临退休专业人员的工作动机和工作状态,并制定相应的激励措施,可以有效开发利用其人力资本,增加人力资源供给和改善我国人力资本结构性短缺。基于理论抽样,运用扎根理论研究方法,本文提炼出情境变化的知觉、自我认知的调整、工作动机、工作表现和退休选择与规划五个主范畴,并在此基础上构建出临退休专业员工工作动机变化的理论模型。研究发现:(1)临退休员工面临的各情境的变动会影响他们的工作动机;(2)员工自身身体情况的变化以及员工的个人特性会影响其自我认知,进而影响其工作动机;(3)临退休员工的工作动机在维度上呈现出异质性,

并发现了具有中国特色的“奉献动机”维度；(4)临退休员工的工作动机会影响员工退休选择及退休后规划。

134 矛盾领导如何促进组织二元性——以任正非和华为公司为例

王彦蓉 葛明磊 张丽华

(中国人民大学劳动人事学院)

摘要：本文运用扎根理论，以华为公司及其创始人任正非为例，探索矛盾领导如何促进组织二元性，并在组织层面构建了相应的理论模型。研究发现任正非矛盾领导风格体现在矛盾领导行为和矛盾认知方式两个方面，华为组织二元性体现在研发新技术或产品—改进原有技术或产品；满足新的客户需求—满足已有的顾客需求；提供新服务—改进原有服务；开拓新市场—巩固已有市场；合作—竞争；激进式变革—渐进式变革；长期利益或目标—短期利益或目标这七个方面。借鉴 AMO 理论，矛盾领导通过能力（培训体系、招聘体系、职业生涯管理）、动机（薪酬体系、绩效体系、企业文化、财务管理体系）和机会（组织结构、流程管理体系、合理配置资源）促进组织二元性的形成。本文采用案例研究法揭示了矛盾领导对组织二元性的作用机制，提出的理论框架有助于管理者在实践中运用矛盾领导风格，从能力、动机、机会三个方面实现组织二元性。

8 月

116 项目生命周期中领导风格组合的案例研究——基于计划行为理论

刘洋^{1,2} 马钦海¹ 闫俊²

(1. 东北大学工商管理学院)

(2. 沈阳师范大学)

摘要：在领导实践中，存在领导风格组合的客观现象。本文从计划行为理论的视角出发，选取企业项目的领导者作为研究对象，结合项目生命周期相关情境特征，

采用嵌入性案例研究并结合统计测量的混合研究方法,探索了领导者的领导风格组合机制。研究发现领导风格在局部具体事件层面呈现不同领导风格维度(领导行为)相组合的特征。本文构建的领导风格组合机制模型验证并扩展了基于尼希米案例的领导风格组合和相关情境因素的认知,有效地完善了情境领导理论,因而有利于领导者通过适当的领导路径有效影响下属行为。

126 企业培训到知识管理的变革——以中兴通讯为例

常金玲^{1,2} 裴阳¹ 任照博¹

(1. 郑州航空工业管理学院信息科学学院)

(2. 航空经济发展河南省协同创新中心)

摘要: 随着知识经济的到来,知识管理在企业创新中的作用越来越大,越来越多的企业意识到知识管理与人力资源培训之间的相互作用及其对企业发展的重要性。本文通过对企业培训与知识管理相关理论的梳理,分析了“互联网+”背景下企业培训新特征、企业培训与知识管理之间的联系,以中兴通讯知识管理历程为案例,深入剖析了中兴通讯的知识管理认识实践,凝练为四条结论:以人为本理念促进员(工)企(业)同步发展、知识管理机制构建企业学习平台、特色企业大学构建开放知识平台、平台开放互动支撑企业知识运营。本文研究不仅对企业培训向知识管理跃升进行了理论探讨,也对实际中企业培训遇到的困境提供了解决方案,具有较强的理论和现实意义。

9 月

127 因人设岗视角下的实践驱动型组织无边界变革路径——基于东颐的多层嵌入案例研究

宋立丰¹ 祁大伟² 宋远方¹

(1. 中国人民大学商学院)

(2. 北京语言大学商学院)

摘要: 人力资源部门主导实践驱动的组织无边界化变革相对于过去组织领导主导的环境、制度驱动的变革方式具有合法性、可控性、普适性和可持续性的优势, 因人设岗理念为这种变革方式提供了切实的操作路径。本文通过对东颐公司的扎根研究, 聚焦于其实践驱动的组织无边界化变革的过程, 分析过去因人设岗理念的困境, 重新定义了因人设岗概念, 总结出组织无边界化变革的四维评价系统, 以此提出了实践驱动型组织无边界的因人设岗理论路径, 结合东颐公司的实践过程, 提出了人力资源部门主导的因人设岗路径的六步变革过程, 切实摸索出一条可行的实践驱动型组织无边界化变革方式。

139 新创企业平台型组织的构建与有效运行机制: 基于住宅公园的案例研究

张庆红¹ 高蕊² 林丛丛¹

(1. 中国人民大学商学院)

(2. 中国企业联合会)

摘要: 互联网时代下, 新创企业如何构建平台型组织并保障其有效运行? 本文以住宅公园为案例研究对象, 通过对住宅公园自创业以来打造全球首家自建房一站式服务平台的过程的归纳分析, 探究新创企业平台型组织的构建和有效运行实现机制。结果显示出四种机制: 包括“设计图库和个性化定制”, “新媒体推广与用户交互”, “模块化设计和利益分享”和“愿景引导促进目标融合”。在此基础上, 深入分析了不同机制之间的内在联系及其作用机理。本研究通过刻画和分析初创企业平台组织的构建和运行机制, 丰富和发展了平台组织理论, 并为新创企业走平台化道路提供实践启示。

10 月

124 构建工匠精神对话过程体系模型——基于德胜洋楼公司的案例研究

曾颢^{1,2} 赵宜萱¹ 赵曙明¹

(1. 南京大学商学院)

(2. 江西科技师范大学经济管理学院)

摘要: 培育工匠精神对落实“中国制造 2025”战略,全面提升劳动者素质具有重要意义。本文以德胜洋楼公司为典型案例,从新时代工匠精神内涵入手,以制度对话理论、修辞理论贯穿企业培育工匠精神的全过程,通过对文本进行深入分析,揭示了以企业为主体,工匠精神从工匠行为——工匠精神文本——工匠精神对话——工匠精神制度化发展的逻辑脉络,进而构建工匠精神对话过程体系模型。为其他企业培育工匠精神的管理实践提供参考。

136 制造业“机器换人”对劳动力就业的影响——基于北京市 6 家企业的案例研究

张艳华

(中国劳动关系学院劳动关系系)

摘要: 在“人口红利”消失、招工难的背景下,“机器换人”正在成为一种潮流,在这一潮流中“机器换人”对劳动力就业数量、就业结构产生何种影响,目前还缺乏比较权威的实证研究。本文将视角聚焦在北京市制造业,研究发现:当前“机器换人”对劳动力的总体就业冲击不大,但人工智能技术的深入推进将会增强“机器换人”的破坏效应;在此次“机器换人”行动中具有一定专业技术的白领人员也受到了冲击,一方面就业极化现象初现,另一方面数字化、智能化、自动化技术人才严重短缺;企业性质及企业所处发展阶段等特征是决定劳动力被替代程度的重要微观因素。

11 月

105 基于扎根理论的技能人才工匠特征构念开发研究

刘军 周华珍

(深圳大学管理学院)

摘要: 技能人才是制造业发展最后一公里, 技能人才的培养是影响制造业是否能持续稳定发展的重要影响因素, 而技能人才的工匠特征水平正是这最后一公里的保证。技能人才的工匠特征研究目前学术界已有一些成果, 但尚未给出明确的维度定义, 为此, 本文采用扎根理论方法, 对部分制造业企业的技能人才个体、企业高层管理人员及 HR 负责人进行深度访谈, 对所整理出的访谈材料进行筛选、编码分析, 开发出技能人才“工匠特征”概念, 发现技能人才的工匠特征主要由工匠意识、工匠精神和工匠能力 3 个主要维度、11 个基本范畴与 35 个概念构成, 工匠意识是内涵, 工匠精神是主导, 工匠能力是外显, 他们相互关联, 相互支撑, 并呈圈层状。

12 月

103 知识管理视角下平台型企业的管理模式和系统架构研究

浦东平¹ 樊重俊¹ 袁光辉^{2,3}

(1. 上海理工大学管理学院)

(2. 上海财经大学金融科技研究院)

(3. 上海财经大学信息管理与工程学院)

摘要: 平台型企业因其具有快速对接需求双方的优势从而能够在强调客户服务的商业领域占有一席之地。而知识管理技术和模式的应用能够帮助平台型企业更加准确的满足多变的市场需求, 提高客户信赖程度和类别数量。本文首先分析了平台型企业具有知识显性化、共享化和安全化的知识需求, 并提出了建立双边激励

机制等相应的解决策略,其次以 D 平台型钢铁公司为例探讨了基于知识管理的平台型企业特征分别是弱化边界、联盟关系和网络架构,最后结合该公司的知识管理系统,研究了其以客户驱动和知识共享为目标而建立的核心模块和系统架构。

112 军工科研院所员工思想动态预警机制研究——以 W 研究院为例

成方 高大林 刘之辉 刘海英

(中国空间技术研究院)

摘要: 本文重点关注新形势新任务下军工科研院所员工思想动态,采取定量和定性相结合的分析手段,对员工思想动态预警的机制和方法进行了有益探索。文章在通过舆情分析、问卷调查、谈话记录和员工基础信息等四种方式获取员工思想动态信息的基础上,经过分类分层处理,形成了“员工思想预警关键信息指标体系”。在数据分析中,为使研究结果更加科学准确,本文使用故障模式影响分析(FMEA, Failure Modes and Effects Analysis)中的风险优先数(RPN, Risk Priority Number)作为考察思想动态情况的量化手段。文中构建的“员工思想动态预警理论体系框架”实现了员工思想动态信息采集处理、分析研判、处置保障的闭环管理,为企业提供了一个全面了解员工思想动态,有效提升员工管理水平的工作思路和实践方向。

职业行为栏目

2 月

118 从职业认同到工作投入:公共服务动机的中介作用与自我效能感的调节作用

陈文春¹ 张义明² 陈桂生¹

(1. 天津师范大学政治与行政学院)

(2. 河北工业大学经济管理学院)

摘要: 基层公务员工作投入是公共部门人力资源管理研究的重要议题之一,但目前尚未有研究探索职业认同对基层公务员工作投入的影响。基于有机整合理论,本研究运用一个被调节的中介模型探索了职业认同对基层公务员工作投入的影响机制。通过 303 份样本数据分析表明:职业认同对基层公务员工作投入存在显著正向影响,且这一影响间接通过公共服务动机来实现;自我效能感不但正向调节基层公务员职业认同与公共服务动机之间的关系,而且会增强公共服务动机的中介作用。本研究完善了政府情境中职业认同与工作投入关系研究,对政府部门从职业认同角度提升基层公务员工作投入具有实践意义和指导价值。

129 跨越职业边界的新途径:员工的主动职业行为

刘晋¹ 黄波¹ 盛小丰² 王颖¹ 于晓彤¹

(1. 云南财经大学商学院)

(2. 澳门科技大学商学院)

摘要: 现代组织期望员工对其职业发展更加积极、主动、富有责任感,从而达到更高的职业生涯投入。近期在职业生涯管理领域涌现出一个新概念,即主动职业行为。现有研究主要集中于其概念界定、前因和结果变量几方面。对前因变量的梳理中发现个人因素(早期工作经历、主动性人格、未来工作自我、生涯适应力、希望)和情景因素(职业群体、民族文化、教练)能够预测主动职业行为。同时,它也与许多结果变量有着密切联系,如生涯成功、职业生涯投入和指导关系。针对现有研究的不足,对主动职业行为的未来研究方向进行较为全面的展望。

141 职业成长机会对员工工作投入的影响:基于自我决定理论的视角

宣焱斐 谢宝国 马娜娜

(武汉理工大学管理学院)

摘要: 尽管学术界对工作投入已有广泛的关注,但却忽视了职业成长机会对工作

投入的重要影响。本文基于自我决定理论的视角,探讨了职业成长机会对员工工作投入的影响及工作动机的中介效应和传统性的调节效应。通过对 893 名员工展开调查,运用层级回归分析对相关假设进行了检验。研究表明:职业成长机会与员工工作投入具有正向联系,三种工作动机(内在动机、外在动机和去动机)分别在职业成长机会与员工工作投入之间具有部分中介作用,传统性正向调节职业成长机会对内在和外在动机的影响以及职业成长机会对工作投入的间接效应。

人力资源栏目

6 月

132 高承诺工作系统对员工和组织的影响及其理论基础

李秀凤 郑淑伟

(山东师范大学商学院)

摘要:高承诺工作系统是基于企业与员工的良好关系,积极赋予员工更多自主权,关心员工的自身利益及长远发展,同时通过建立并增强企业与员工的承诺关系,促进彼此形成良好心理联系的一系列人力资源管理实践的组合。对近 30 年来国内外相关文献进行系统梳理,关注了高承诺工作系统的影响及其理论基础。发现其结果变量主要体现在两个方面,即对员工的影响和组织的影响;理论基础主要聚焦于社会交换、AMO、权变及资源保存几个理论分支,除此之外,还有人力资源归因、社会认同及动态资源管理等理论。

144 高绩效人力资源实践对任务绩效和创新行为的影响:组织心理所有权和互动公平的作用

陈丽芬 金灿

(南京理工大学经济管理学院)

摘要: 高绩效人力资源实践通过一个“黑箱”影响员工的任务绩效和创新行为。以员工感知的高绩效人力资源实践为视角, 基于社会交换理论, 探讨组织心理所有权和互动公平在高绩效人力资源实践和员工绩效行为关系中的作用。以 320 名企业员工及其直接领导为样本, 实证研究发现: 高绩效人力资源实践显著正向影响员工的任务绩效和创新行为; 组织心理所有权在高绩效人力资源实践和员工绩效行为中起部分中介作用; 互动公平在高绩效人力资源实践和组织心理所有权中起正向调节作用。研究结论为企业提高员工任务绩效和创新行为水平提供借鉴。

10 月

147 人才流动、多元化经营与企业绩效: 基于社会网络视角的实证研究

孙博 刘善仕

(华南理工大学工商管理学院)

摘要: 本文以 2000-2015 年领英(中国)简历与国泰安上市企业的匹配数据集为基础, 从社会网络结构视角实证研究了企业间人才流动是否具有多元化效应, 以及人才流动与企业多元化对其绩效的共同影响。研究结果表明, 占据因人才流动而形成的企业人力资本社会网络的中心位置、拥有结构洞越多的企业, 其多元化程度越高; 同时, 结构洞越多的企业能显著减弱多元化经营的折价效应, 中心度的调节作用则不显著。研究结论延续和深化了社会网络与企业多元化经营的研究, 并为企业实施以人才驱动的多元化战略提供了参考策略。

158 员工提前退休的发生机制研究综述

崔国东 张剑 李精精

(北京科技大学东凌经济管理学院)

摘要: 提前退休是指在法定退休年龄之前, 从长期工作岗位或职业路径离开, 并伴

随着心理契约水平降低的过程。在人口老龄化加剧的背景下,大规模的提前退休无疑给我国经济发展、社会养老体系和组织运行带来了巨大挑战。而目前国内对提前退休的研究均基于劳动经济学、劳动法的宏观视角,不能从根本上有效预防和减少提前退休行为的发生。提前退休作为一种个人决策行为,探讨员工提前退休的发生机制,在实践上将为企业影响个体的提前退休行为提供干预路径。本文对提前退休进行了界定和归类,归纳了提前退休发生机制的理论和实证研究,最后通过对所有相关研究深入讨论和分析,为未来我国开展相关研究提出了建议。

11 月

113 人力资源管理张力的应对:基于悖论视角

刘燕君¹ 徐世勇¹ 张慧² 朱金强³ 张柏楠¹ 许昉昉¹

(1. 中国人民大学劳动人事学院, 人力资源开发与评价中心)

(2. 华中科技大学社会学院)

(3. 中央民族大学管理学院)

摘要: 张力通常由组织中多种竞争性目标引起,在人力资源管理实践活动中广泛存在。本文具体阐述了张力的内涵与表现,从早期组织理论、权变和悖论三种视角对比分析了个体如何认识和应对张力,其中悖论视角超越并补充了权变理论,可有效用于张力的应对。基于此,本文提出人力资源管理张力应对的基本框架,描述了行动者应对人力资源管理张力问题的动态过程,并以工作性通信工具使用为例,来表明悖论视角在组织管理实践中的应用。最后,从促进悖论协同效应发挥、悖论与组织可持续性发展的关系以及研究设计三个方面对未来研究方向展望,以期能够促进悖论视角在人力资源管理理论和实践研究中的应用。

124 工作-家庭平衡型人力资源管理实践对工作绩效的影响:工作-家庭关系的中介作用与心理资本的调节作用

赵富强 黄颢宇 陈耘 张秋红

(武汉理工大学管理学院)

摘要: 本文从资源保存与资源分配视角出发,检验了工作家庭平衡型人力资源实践(WFB-HRP)通过工作家庭关系的中介作用对个体工作绩效的影响,以及心理资本在其间的调节作用。全国 1106 份样本研究结果表明,WFB-HRP 对员工的周边绩效与任务绩效均有显著正向影响;家庭-工作促进、工作-家庭冲突与家庭-工作冲突在 WFB-HRP 对周边绩效的影响中具有部分中介作用,工作-家庭促进、家庭-工作促进与家庭-工作冲突在 WFB-HRP 对任务绩效的影响中具有部分中介作用;心理资本调节 WFB-HRP 对工作-家庭促进、家庭-工作促进与工作-家庭冲突的影响,二阶段调节工作-家庭促进、家庭-工作促进以及工作-家庭冲突对周边绩效的影响;心理资本调节工作家庭关系在 WFB-HRP 与周边绩效和任务绩效之间的间接效应,心理资本水平越低,WFB-HRP 通过工作家庭关系(除工作-家庭冲突外)对任务绩效与周边绩效的间接效应越强。

创新创业栏目

7 月

146 工作嵌入对员工创新行为的影响:内部人身份感知和主管支持的作用

刘宗华¹ 李燕萍² 郑馨怡³

(1. 三峡大学经济与管理学院)

(2. 武汉大学经济与管理学院)

(3. 武汉商学院工商管理学院)

摘要: “嵌入”工作的员工是否参与创新一直是学术界关注的议题。基于资源保

存理论,本研究以内部人身份感知为中介和主管支持为调节,采用 222 套主管—直接下属配对问卷调查,考察了工作嵌入对员工创新行为的作用机理。研究发现,工作嵌入对员工创新行为有显著正向影响,内部人身份感知部分中介了工作嵌入与员工创新行为之间的关系,主管支持正向调节了工作嵌入与内部人身份感知之间的正向关系。

157 创业者如何提升企业创业绩效:靠人力资本还是社会资本?

钱思 骆南峰 刘伊琳 马思齐 李思颖 罗小凡

(中国人民大学劳动人事学院)

摘要:创业者人力资本和社会资本对企业创业绩效的影响受到学者们的广泛关注,然而现有研究较少比较人力资本和社会资本对企业创业绩效的作用。本研究基于市场转型理论,通过对中东西部地区 4 个城市 106 家企业的实证研究发现:(1)创业者的人力资本和社会资本对企业创业绩效都有正向影响;(2)创业者的社会资本对企业创业绩效的正向影响强于创业者的人力资本;(3)地区经济发展水平调节创业者的人力资本和社会资本对企业创业绩效的影响。其中,经济不发达地区创业者的人力资本和社会资本对企业创业绩效的影响均强于经济较发达地区。

创新管理栏目

8 月

135 领导对创造力的作用机制与理论基础探讨

郭一蓉¹ 宋继文¹ 朱丽²

(1. 中国人民大学商学院)

(2. 北京大学国家发展研究院)

摘要：近年来领导与创造力的关系虽受到广泛关注但仍缺乏系统总结。基于此，本文分别从个体层面和团队层面，对“领导和创造力”领域的现有研究成果从以下几个方面进行归纳：①领导与创造力关系；②领导与创造力关系的四个理论视角（动机型、认同型、学习型和风险型）；③领导影响创造力的过程机制；④影响领导与创造力关系的边界效应。最后，提出未来七个研究方向——领导力的双重效应、情绪机制、创造力分类、关系视角、跨层研究、东西方对比研究和研究领域拓展。

151 个性化契约视角下员工越轨创新的诱因

金玉笑 王晨曦 周禹

（中国人民大学商学院）

摘要：越轨创新是个体自发进行的创新行为，伴随着高风险性和高收益性的特点。目前少有文章从组织管理角度出发探索影响越轨创新行为的前因要素。基于社会交换理论，本研究考察了组织个性化契约对员工越轨创新的影响，并进一步探索了作用机制和边界条件。结果显示，个性化契约正向影响越轨创新，该作用通过提高员工工作满意度得以实现，同时，人力资源管理实践中的机会促进维度（HRM-机会）正向调节满意度与越轨创新之间的关系，并正向调节了个性化契约与越轨创新之间的间接效应。研究结论为如何干预个体越轨创新提供了新的启发，并为个性化契约管理实践和通用化人力资源管理体系的协同效应提供了理论支持和实证检验。