

# 《中国人力资源开发》2022 年 刊文目录及内容摘要汇总

国家发展和改革委员会 主管 中国人力资源开发研究会 主办 • 中国人文社会科学核心期刊 • 北大中文核心期刊 • CSSCI 来源期刊(扩展版)

## 中國人力資源開發

邮发代号: 82-846 国内刊号: CN11-2822/C 国际刊号: ISSN1004-4124

每月 10 号出版

专题研究栏目.....	6
第 1 期 人工智能驱动的组织与人力资源管理变革研究.....	6
04 人工智能驱动的组织与人力资源管理变革:实践洞察与研究方向 ....	6
17 人工智能技术与人力资源管理实践:影响逻辑与模式演变 .....	7
35 员工人工智能技术采纳多层动态影响模型:一个文献综述 .....	7
57 基于 AI 的情绪识别在组织中的实践:现状、未来和挑战 .....	8
71 机器学习在人力资源管理领域中的应用研究.....	8
84 人工智能潜在替代风险与员工职业能力发展:基于员工不安全感视角.....	9
98 企业智能化转型对内部劳动力结构转换的影响研究.....	10
119 人工智能技术对就业的影响及趋势预测:基于北京市工业机器人安装量的数据.....	10
134 人工智能引发劳动关系变革:系统重构与治理框架 .....	11
第 2 期 职业污名研究 .....	12
06 职业污名感和工作不洁感一致性对工作幸福感和工作结果的影响	12
18 平台算法下数字零工职业污名感知对离职倾向的影响.....	12
31 卸去心中沉重包袱:员工可隐藏污名披露的系统回顾与展望 .....	13
第 3 期 企业创新的制度与领导因素 .....	14
06 强制分布评价制度对员工创新绩效的影响研究.....	14
23 心之所想,行之所往:CEO 创业想象力对企业二元创新的影响研究	14
36 人力资源雇佣柔性、信息技术应用和技术创新.....	15
第 4 期 组织中的依恋关系 .....	16
06 组织管理背景下依恋风格的研究进展与未来方向.....	16
28 CEO 真实型领导对员工组织依恋的影响:人力资本独特性的调节作用.....	17
第 5 期 和谐劳动关系治理创新 .....	17

06	从“发展中规范”到“规范中发展”:互联网平台用工治理的演进过程与机制.....	17
25	能动治理与社会纽带:政府治理劳动关系试点中的策略选择 .....	18
<b>第 6 期</b>	<b>零工经济与工作研究 .....</b>	<b>18</b>
08	在线用工平台算法管理的消极影响和控制策略研究:算法技术属性视角.....	18
23	零工平台模式下电子绩效监控对零工工作者持续价值共创行为的影响.....	19
39	数字金融会带来更高的零工工资吗? 来自网络兼职招聘大数据的证据.....	20
<b>第 7 期</b>	<b>越轨创新 .....</b>	<b>20</b>
06	越轨创新影响过程的多层次动态演化:基于事件系统理论的纵向案例研究.....	20
26	职场负面八卦会抑制员工越轨创新行为吗? 一个被调节的链式中介模型.....	21
41	领导正念对员工越轨创新行为的影响机制:心理脱离和上下级关系的作用.....	22
<b>第 8 期</b>	<b>中国情境下的概念拓展 .....</b>	<b>22</b>
06	中国情境下女性领导污名感知量表开发及其负面影响研究.....	22
26	要提好汉当年勇:再职型新员工社会价值肯定感的形成及对主动担责行为的影响.....	23
<b>第 9 期</b>	<b>人才研究 .....</b>	<b>24</b>
07	给待遇还是多培养? 激励理论视角下人才政策对企业家创新精神的影响.....	24
23	专有性人才管理方式对个体的影响:系统综述与研究构想 .....	25
42	科技领域的巾帼之路? STEM 领域女性工作者职业发展研究回顾与展望.....	25
<b>第 10 期</b>	<b>企业社交媒体应用 .....</b>	<b>26</b>
06	企业社交工作平台应用对员工在线办公工作意义感的影响研究....	26
20	社交媒体使用与 B2B 销售员工绩效:基于 JD-R 和 JDC 理论的视角.....	26
32	企业社交媒体使用加剧还是缓解员工情绪耗竭? 情绪调节策略与工作自主性的作用.....	27
<b>第 11 期</b>	<b>平台组织管理.....</b>	<b>28</b>
06	平台型领导如何促进员工内部创业? 工作繁荣和未来工作自我清晰度的作用.....	28
21	平台化人力资源管理的维度结构、量表开发及影响效应检验.....	28
<b>第 12 期</b>	<b>工作中情绪新观察 .....</b>	<b>29</b>
06	“视”而不见? 工作场所蔑视的形成与影响 .....	29
24	组织管理情境下的内疚与羞耻.....	30
	<b>组织行为栏目.....</b>	<b>31</b>
<b>第 2 期</b>	<b>.....</b>	<b>31</b>
59	从拥有使命到践行使命:使命践行的研究述评与展望 .....	31

<b>第3期</b>	<b>31</b>
55 员工知识求取:概念、测量、前因与后效	31
69 工作外因素对工作旺盛感的影响:资源消耗还是资源补充?	32
<b>第4期</b>	<b>33</b>
45 领导风格与工作重塑的关系:来自元分析的证据	33
68 社会认同视角下群际领导对群体合作绩效的影响机理	33
<b>第5期</b>	<b>34</b>
43 自我牺牲型领导对员工工作努力的双刃剑效应:领导认同与领导虚伪的作用	34
57 下属迎合如何影响领导关怀?领导积极情感与领导-下属性别差异的作用	35
<b>第6期</b>	<b>35</b>
52 领导-下属正念特质匹配与下属工作投入:表层扮演的破坏作用	35
67 调节定向视角的工作重塑对工作家庭冲突的影响	36
<b>第7期</b>	<b>36</b>
57 员工责备氛围感知何以阻碍失败学习?愤怒感和负面情绪应对导向的作用	36
72 职场不文明行为会被同伴揭发吗?基于认知-情感加工系统理论视角	37
88 如何管理下属情绪?领导者人际情绪管理的策略与影响	38
<b>第8期</b>	<b>38</b>
43 工作-家庭增益对称性对员工建言的影响	38
<b>第9期</b>	<b>40</b>
54 安全基地型领导对员工帮助行为的影响研究	40
68 副业会妨碍主业吗?斜杠青年副业强迫激情对主业离职倾向的影响	40
83 女性领导多重身份双刃剑效应及管理策略研究	41
97 唠人是非:职场负面八卦及其影响	42
<b>第10期</b>	<b>42</b>
47 寄予厚望的明星员工何以乏善可陈:基于心理框架与表现目标导向的解释	42
64 常怀感恩,持续发展:感恩对人力资源从业者可持续职业生涯的积极作用	43
<b>第11期</b>	<b>44</b>
39 工作旺盛感对家庭领域的双刃剑效应	44
50 决策参与一定能广开言路吗?一项双刃剑效应研究	44
62 关系型人力资源管理实践述评与展望	45
<b>第12期</b>	<b>45</b>
39 高管团队多元化与组织绩效的关系:来自元分析的证据	45
59 健康促进型领导如何促进员工身心健康?能力-动机-机会理论视角	46
<b>劳动关系栏目</b>	<b>48</b>
<b>第2期</b>	<b>48</b>

73 返费:劳动力市场与生产场所双重控制的连接机制 .....	48
<b>第 3 期 .....</b>	<b>48</b>
82 雇主策略视角下的工作场所年龄歧视:基于年龄原因“被离职”判例 的分析.....	48
<b>第 4 期 .....</b>	<b>49</b>
96 新时代我国劳动关系的研究综述与展望:基于劳动关系主体的视角 .....	49
<b>第 6 期 .....</b>	<b>50</b>
94 劳动者个人信息权益保护的法律困境与对策.....	50
<b>第 7 期 .....</b>	<b>50</b>
118 制造依附:互联网平台的劳动力市场控制研究——基于对物流平台 M 的社会学分析 .....	50
<b>第 8 期 .....</b>	<b>51</b>
84 对用人单位绩效考核司法审查之正当性与路径.....	51
<b>第 10 期 .....</b>	<b>52</b>
76 嵌入式治理:地方政府维护新业态劳动者权益的务实策略研究 .....	52
89 参与式治理视角下的劳动争议多元协同解决机制研究:以 A 区劳 动争议处理机制创新为例.....	52
<b>第 11 期 .....</b>	<b>53</b>
74 平台从业者职业伤害保障的困境与模式选择:以外卖骑手为例 .....	53
<b>第 12 期 .....</b>	<b>54</b>
74 新就业形态劳动者参加和组织工会权利与路径研究.....	54
<b>政策研究栏目 .....</b>	<b>55</b>
<b>第 2 期 .....</b>	<b>55</b>
87 智媒时代的新闻人才培养:目标、困境与优化路径 .....	55
<b>第 3 期 .....</b>	<b>55</b>
115 养老保障对老年人就业的影响:基于中国老年社会追踪调查数据的 实证研究.....	55
<b>第 6 期 .....</b>	<b>56</b>
81 长三角区域一体化进程中科技人才政策趋同与竞争.....	56
<b>第 7 期 .....</b>	<b>56</b>
107 农民工就业质量对子女随迁的影响研究:基于中国流动人口动态监 测调查数据的实证分析.....	56
<b>第 8 期 .....</b>	<b>57</b>
71 数字经济背景下京津冀人力资源系统韧性评价与治理.....	57
<b>第 9 期 .....</b>	<b>58</b>
114 人才生态环境、成长预期与海外人才回流意愿.....	58
<b>第 10 期 .....</b>	<b>58</b>
99 我国技术移民制度建设的探索与完善.....	58
<b>第 11 期 .....</b>	<b>59</b>
110 劳动力市场技能需求逆转研究述评与展望.....	59
<b>第 12 期 .....</b>	<b>60</b>

112 性别不平等观念束缚了女性就业? 来自中国综合社会调查 (CGSS2017) 的证据.....	60
<b>人力资源栏目</b> .....	<b>61</b>
<b>第 2 期</b> .....	<b>61</b>
49 人力资源视角下的共同富裕与人的全面发展路径探究.....	61
<b>第 4 期</b> .....	<b>61</b>
83 发展型人力资源管理实践感知对员工即兴行为的影响.....	61
<b>第 5 期</b> .....	<b>62</b>
69 平台化转型中人力资源管理系统及其有效性:理论构建与分析 .....	62
<b>第 11 期</b> .....	<b>62</b>
90 什么导致了女性职业晋升障碍? 一个基于多理论视角的整合模型..	62
<b>第 12 期</b> .....	<b>63</b>
84 建设科技强国背景下科技管理人员胜任力模型研究.....	63
99 绩效薪酬制会催生更多员工逢迎吗? 基于资源保存理论的视角....	64
<b>案例研究栏目</b> .....	<b>65</b>
<b>第 2 期</b> .....	<b>65</b>
94 危机下的组织沟通网络变化与知识分享行为演变:一项基于工作系 统大数据的追踪研究.....	65
<b>第 3 期</b> .....	<b>65</b>
98 跨国经营企业员工的外派动机形成机理: 基于扎根理论的研究 ...	65
<b>第 4 期</b> .....	<b>66</b>
110 特质-情境视角下资质过剩员工的工作行为模式及形成机制研究	66
<b>第 5 期</b> .....	<b>67</b>
95 知识型零工职业转换自主动机及其形成机理的扎根研究.....	67
<b>理论探索栏目</b> .....	<b>69</b>
<b>第 4 期</b> .....	<b>69</b>
127 边界理论在组织行为学研究中的应用.....	69
<b>第 6 期</b> .....	<b>69</b>
105 员工工作激情的人际互动前因及其对自利行为的影响机制模型..	69
<b>劳动经济栏目</b> .....	<b>71</b>
<b>第 5 期</b> .....	<b>71</b>
83 创业是否加剧了工作-家庭冲突: 来自中国时间利用调查的证据 ..	71
<b>第 8 期</b> .....	<b>71</b>
95 政府补贴、培训规划与劳动者就业质量提升.....	71

---

## 专题研究栏目

### 第 1 期 人工智能驱动的组织与人力资源管理变革研究

#### 04 人工智能驱动的组织与人力资源管理变革:实践洞察与研究方向

罗文豪 1 霍伟伟 2 赵宜萱 3 王震 4

(1、北方工业大学经济管理学院)

(2、上海大学悉尼工商学院)

(3、南京大学商学院)

(4、中央财经大学商学院)

**摘要:** 人工智能技术的快速发展,已成为当前组织管理实践与研究中不容忽视的背景。在人工智能驱动的组织与人力资源管理变革中,存在着更为复杂且不确定的影响模式。遗憾的是,在人工智能越来越多地应用于人力资源管理实践时,相应的学术研究却越发滞后。有鉴于此,《中国人力资源开发》2021年初策划了研究专刊并向学界同仁发布了征稿通知,最终于2022年第1期推出这一专刊。本专刊旨在多视角地呈现人工智能与人力资源管理相结合的研究成果。本文除了介绍本期专刊的时代背景和文章概述,还提出了一个人工智能驱动的组织与人力资源管理研究议题的整体框架,从产业、组织、个体、算法、伦理与法律五个层面呈现了当前的一些研究议题。本文指出未来开展人工智能驱动的人力资源管理研究需要聚焦在人工智能与人力资源管理结合后产生的“真问题”上,做到:(1)“发现真问题”,开展根植于应用场景的人工智能与人力资源管理交叉研究;(2)“研究真问题”,突破组织与人力资源管理的常用理论框架,从多学科理论视角提炼科学问题;(3)“真研究问题”,使用跨学科研究方法开展系统性的研究;(4)“真解决问题”,探究智能驱动的人力资源管理模式的转变,进而形成适用于中国情境的智慧人力资源管理策略以及理论创新。

**【引用此文】** 罗文豪, 霍伟伟, 赵宜萱, 王震. (2022). 人工智能驱动的组织与人力资源管理变革: 实践洞察与研究方向. *中国人力资源开发*, 39(1), 4-16.

## 17 人工智能技术与人力资源管理实践:影响逻辑与模式演变

张建民 顾春节 杨红英

(云南大学工商管理与旅游管理学院)

**摘要:** 人力资源管理的演变与科技革命密切相关。当前,代表最新技术力量的人工智能已进入工作场所。这些技术将如何影响人力资源管理实践,是否会带来人力资源管理模式的变革,这一问题受到学术界越来越多关注。本文采取弱技术决定论视角,重视技术的异质性、技术的应用以及情境的差异,循着“技术路线”-“技术应用”-“技术影响”-“模式变革”的框架展开研究。首先对人工智能三大技术流派进行介绍,通过纵向梳理三者的发展轨迹,深入对比三者的技术差异。接着从技术应用出发,逐一分析各流派影响人力资源管理实践的具体逻辑,并辨析这种影响是否会带来人力资源管理模式的变革。最后,本文指出人工智能时代并不存在一个绝对的人力资源管理模式,人力资源管理究竟会演化为何种模式与工作的智能化程度密切相关。在此基础上,本文尝试构建了一个人工智能时代人力资源管理模式演变的分析框架,并对甄别到的四种典型情境下的人力资源管理模式进行介绍,以期对未来研究有所启示。本文通过考察人工智能技术对企业人力资源管理的影响,在理论上丰富了人工智能时代的技术与组织研究。

**【引用此文】** 张建民, 顾春节, 杨红英. (2022). 人工智能技术与人力资源管理实践: 影响逻辑与模式演变. *中国人力资源开发*, 39(1), 17-34.

## 35 员工人工智能技术采纳多层动态影响模型:一个文献综述

李燕萍 陶娜娜

(武汉大学经济与管理学院)

**摘要:** 人工智能技术逐渐被组织广泛应用,但员工人工智能技术采纳水平尚未达到预期,研究员工人工智能技术采纳的影响因素具有重要意义。本文从文献研究出发,厘清了人工智能技术采纳内涵及其测量和研究方法,梳理了技术采纳研究的理论基础,并按行业整合了人工智能技术采纳的现有研究,建立了组织及个体的人工智能技术采纳、持续采纳理论研究框架,在此基础上,整合技术-组织-环境框架、技术接受和使用统一理论及信息系统持续使用模型,探究了环境、技术及

---

组织和个体因素对员工采纳人工智能技术的影响途径,构建了员工人工智能技术采纳多层动态影响模型,最后提出本领域未来的研究方向。本研究丰富了人工智能技术采纳的理论研究成果,为本领域的理论研究提供基础铺垫,也为企业采纳人工智能技术和激发员工持续使用人工智能技术提供科学的方法和思路。

**【引用此文】**李燕萍,陶娜娜.(2022). 员工人工智能技术采纳多层动态影响模型:一个文献综述. *中国人力资源开发*, 39(1), 35-56.

## 57 基于 AI 的情绪识别在组织中的实践:现状、未来和挑战

胡心约 张恬路 李英武

(中国人民大学心理学系)

**摘要:** 人工智能(AI)的蓬勃发展为组织内员工情绪的识别、评估和管理带来新契机的同时,也对组织管理领域既往的研究模式提出了挑战。基于 AI 的情绪识别研究作为一个新兴的交叉研究领域,仍未得到组织实践者的积极关注,学界对 AI 情绪识别缺乏全面正确的认识。本文首先对基于 AI 的情绪识别模型进行理论探讨,重点介绍 AI 情绪识别的技术路线与意义。在此基础上,对 AI 情绪识别的技术路线提出展望,并指出 AI 情绪识别在组织管理领域中能够帮助研究者优化情绪测量工具、拓展研究视角并推动组织管理的实践。最后,对 AI 情绪识别在未来发展中可能面临的伦理问题和效度问题进行讨论。

**【引用此文】**胡心约,张恬路,李英武.(2022). 基于 AI 的情绪识别在组织中的实践:现状、未来和挑战. *中国人力资源开发*, 39(1), 57-70.

## 71 机器学习在人力资源管理领域中的应用研究

张敏<sup>1</sup> 赵宜萱<sup>2</sup>

(1、南通大学经济与管理学院)

(2、南京大学商学院)

**摘要:** 本研究关注的是机器学习在人力资源管理领域的应用,通过目前已有研究的梳理,以了解在人力资源管理领域中人工智能/机器学习的应用程度和研究热点。

---

同时,基于管理实践,本研究提出了人力资源管理者如何利用算法,以有价值的方式处理和解释数据,将其真正应用于人力资源管理的六大模块工作中,以降低管理成本,提供不断增长的优势和潜力。最后,在现有学术研究和管理实践的基础上,本研究列举了机器学习在人力资源管理领域应用可能面临的挑战,以及未来的研究方向,以期为后续的研究提供一定的参考。

**【引用此文】**张敏, 赵宜萱. (2022). 机器学习在人力资源管理领域中的应用研究. *中国人力资源开发*, 39(1), 71-83.

#### 84 人工智能潜在替代风险与员工职业能力发展:基于员工不安全感视角

陈文晶 康彩璐 杨玥 万岩

(北京邮电大学经济管理学院)

**摘要:** 随着智能科技的蓬勃发展,“人工智能+”在有助于生产和生活的同时,也为员工的职业发展带来了挑战。本文采用机器学习算法计算我国各类职业潜在替代风险,在此基础上深入探讨了潜在替代风险对员工不安全感与职业能力发展的影响。基于 13158 条职业数据和 808 份调查问卷的分析,研究发现:我国职业面临着较强的人工智能潜在替代问题的威胁,潜在替代风险高中低的比例分别是 52.80%、25.72%和 21.48%;潜在替代风险最低的职业大类是企业、事业单位负责人,最高的是生产、运输设备操作人员及有关人员。进一步地,人工智能潜在替代风险在质量性不安全感与职业能力发展间起负向调节作用,当潜在替代风险高时,质量性不安全感对职业能力发展的正向影响作用更小,当潜在替代风险低时,质量性不安全感对职业能力发展的正向影响作用更大。人工智能潜在替代风险对数量性不安全感与职业能力发展的 U 型关系起正向调节作用,当潜在替代风险高时,数量性不安全感对职业能力发展的 U 型效应更强,当人工智能潜在替代风险低时,员工数量性不安全感对职业能力发展的 U 型效应更低。本研究丰富了人工智能领域与职业能力发展的实证研究,为新时代人才培养和技能转型提供建议。

**【引用此文】**陈文晶, 康彩璐, 杨玥, 万岩. (2022). 人工智能潜在替代风险与员工职业能力发展: 基于员工不安全感视角. *中国人力资源开发*, 39(1), 84-97.

## 98 企业智能化转型对内部劳动力结构转换的影响研究

张远<sup>1</sup> 李焕杰<sup>2</sup>

(1、闽江学院经济与管理学院)

(2、南开大学经济学院)

**摘要：**人工智能技术在产业中的逐步渗透引起社会对就业结构变动的广泛关注。本文利用 2013-2019 年 A 股制造业上市公司数据,基于智能化投资和智能技术应用两个维度构建了企业智能化转型指标,从微观视角探究了制造业企业智能化转型对内部劳动力结构转换的影响及作用机制。研究表明:(1) 企业智能化转型能够显著地驱动其内部劳动力结构转换,表现为智能化转型的加深会提升科技人员、营销人员等从事复杂性工作的高技能劳动力占比,而降低加工制造人员、行政人员等低技能劳动力占比。在一系列内生性分析和稳健性检验之后该结论依然稳健。(2) 这种驱动效应不仅源于智能化转型对低技能岗位的直接替代和对高技能岗位的直接创造,还能通过促进企业向价值链上游的技术创新和价值链下游的制造业服务化加以实现。(3) 受劳动力市场分割、行业属性和政府补贴差异影响,在低劳动力市场分割地区及企业、信息产业和低政府补贴企业中,智能化转型对劳动力结构转换的影响更为显著。研究结论揭示了企业智能化转型对内部劳动力结构转换的驱动效应,丰富了人工智能技术影响就业的相关研究,为相关政策的制定和实施提供了理论支撑。

**【引用此文】**张远, 李焕杰.(2022). 企业智能化转型对内部劳动力结构转换的影响研究. *中国人力资源开发*, 39(1), 98-118.

## 119 人工智能技术对就业的影响及趋势预测:基于北京市工业机器人安装量的数据

汪昕宇<sup>1</sup> 谢玉<sup>2</sup> 彭莹莹<sup>1</sup> 何勤<sup>3</sup>

(1、北京联合大学人力资源管理研究所)

(2、北京联合大学管理学院)

(3、首都经济贸易大学劳动经济学院)

---

**摘要:** 本文基于德国国际机器人联盟(IFR)统计的中国工业机器人安装量数据,利用回归模型分析检验了人工智能(AI)技术对北京市就业总量、从业员工工资水平、从业人员素质结构的影响。结果显示,北京市机器人安装量对于北京市的就业总量具有替代效应,对于从业员工的工资收入具有补偿效应,对于从业员工的素质提升则具有推动效应,而北京市三次产业增加值的增长会调节机器人安装量对就业总量的影响。运用灰色预测模型法,文章有效预测了2019-2030年北京市机器人安装量变化所引起的就业变化,并提出了相应的政策建议。

**【引用此文】**汪昕宇,谢玉,彭莹莹,何勤.(2022). 人工智能技术对就业的影响及趋势预测:基于北京市工业机器人安装量的数据. *中国人力资源开发*, 39(1), 119-133.

### 134 人工智能引发劳动关系变革:系统重构与治理框架

何勤<sup>1</sup> 董晓雨<sup>2</sup> 朱晓妹<sup>2</sup>

(1、首都经济贸易大学劳动经济学院)

(2、北京联合大学管理学院)

**摘要:** 随着人工智能技术的快速发展,人工智能迅速融入各产业以及企业管理的各个领域,给劳动力市场带来了新挑战,冲击了传统的劳动关系,引发劳动关系变革。但目前学界对于人工智能技术进步对劳动关系的影响研究缺乏系统化的理论分析和治理思路。本文依据机器行为学与劳动关系系统理论,将人机动态演变关系与传统劳动关系系统理论融合,通过理论逻辑推演,对人工智能赋能及人工智能合作阶段下的劳动关系系统进行重构,并提出以“保护算法控制下的弱势劳动者”为基本逻辑、以“可信赖的AI与体面的劳动”为目标的治理框架,分别从政府促进劳资双方力量动态平衡、实施全面的“劳动安全性”措施、进行“全谱系”的劳动保障政策设计,行业根据行业“异质性”制定劳动标准,企业实行基于“人性”的底层逻辑进行管理变革三个层面提出治理框架和策略,旨在超越传统劳动关系治理的“路径依赖”,为有效应对人工智能引发的劳动关系变革提供新的治理思路。

---

**【引用此文】**何勤,董晓雨,朱晓妹.(2022).人工智能引发劳动关系变革:系统重构与治理框架. *中国人力资源开发*, 39(1), 134-148.

## 第 2 期 职业污名研究

### 06 职业污名感和工作不洁感一致性对工作幸福感和工作结果的影响

王玉梅<sup>1</sup> 于晓彤<sup>1</sup> 文珊珊<sup>2</sup>

(1、西南财经大学工商管理学院)

(2、深圳大学管理学院)

**摘要:**劳动者既是时代进步的推动者,也应是发展成果的获益者,然而很多劳动者似乎受到职业污名的困扰,徘徊在光荣与幸福的边缘。那么职业污名感真的影响劳动者幸福吗?本研究从认知一致性视角出发,探索职业污名感与工作幸福感的 关系以及工作不洁感在二者关系中的调节,并进而对员工工作结果的影响。通过 一项对 527 名环卫工多源多时段的问卷调查,本研究发现:职业污名感与工作幸福 感并没有显著相关性,而只有在工作不洁感较低的情况下,职业污名感才与工作幸 福感显著负相关,并进而影响到员工的角色内(任务绩效)和角色外(组织公民行 为)工作结果。当工作不洁感较高时,职业污名感与工作幸福感没有显著相关性。 本研究丰富了工作不洁感和职业污名感一致性认知对员工的影响,对劳动者个体、 管理者和企业都提出了相应的实践启示。

**【引用此文】**王玉梅,于晓彤,文珊珊.(2022).职业污名感和工作不洁感一致性 对工作幸福感和工作结果的影响. *中国人力资源开发*, 39(2), 6-17.

### 18 平台算法下数字零工职业污名感知对离职倾向的影响

魏巍<sup>1</sup> 刘贝妮<sup>2</sup> 凌亚如<sup>1</sup>

(1、北京物资学院商学院)

(2、北京工商大学商学院)

**摘要:**随着零工经济在全球范围内迅速崛起,其吸纳就业、便利生活的特征使其在 我国迅速发展壮大。这种随叫随到的工作为按需劳动提供了可能,同时其灵活性

也提高了离职行为的便捷程度,使数字零工工作者成为高流动性群体。数字零工由于工作环境差、危险性高等工作特征呈现显著的职业污名特征,加之平台通过算法管理把消费者纳入任务监督和任务评价中,通过劳动过程的“全景式监控”和设置抢单机制塑造“时间竞赛”的紧迫感,迭代出数字情境下职业污名的升级——算法污名。本文结合相对剥夺理论和组织公平理论,提出并检验了平台算法下数字零工职业污名感知对离职倾向影响的理论模型,基于 416 名体力劳动为主的数字零工工作者两段时间滞后数据对研究假设进行检验。结果表明:平台算法下体力劳动为主的数字零工工作者职业污名感知显著增加离职倾向;相对剥夺感在两者间起部分中介作用;程序公平感知负向调节数字零工工作者的职业污名感知对其相对剥夺感的促进作用。本研究结合数字化情景对职业污名感知影响数字零工离职倾向的机制进行了实证检验,既对职业污名研究情景和研究范式进行了拓展,也为平台企业创新管理实践、增加数字零工的职业荣誉感和促进零工经济健康发展提供了借鉴与启示。

**【引用此文】**魏巍,刘贝妮,凌亚如.(2022). 平台算法下数字零工职业污名感知对离职倾向的影响. *中国人力资源开发*, 39(2), 18-30.

### 31 卸去心中沉重包袱:员工可隐藏污名披露的系统回顾与展望

张光磊<sup>1</sup> 罗曼<sup>1</sup> 李铭泽<sup>1</sup> 付屹璇<sup>2</sup>

(1、武汉理工大学管理学院)

(2、中国音乐学院艺术管理系)

**摘要:** 可隐藏污名是一种不可见的属性或特征,它传达了在特定社会背景下被贬低的社会身份。可隐藏污名以明显不同于可见污名的方式塑造着员工的身份管理行为,可隐藏污名承载者不仅受披露决策的相对必要性和潜在收益的驱动,而且也承担着对消极预期的恐惧,因而面临着是否、何时、如何以及向谁披露其可隐藏污名的决定,这对员工的工作方式有着重要的影响。事实上,已有多个理论框架为理解披露决策的前因和结果提供了理论基础,本文的目的是整合和统一现有的文献,促进对具有可隐藏污名身份的员工的持续研究。具体来说,本文系统地综合了多

---

个研究领域,包括管理学、应用心理学和社会学中有关管理可隐藏污名的发现,提出了职场中可隐藏污名的披露机制,并在此基础上概述了未来研究的可能途径。

**【引用此文】**张光磊, 罗曼, 李铭泽, 付屹璇. (2022). 卸去心中沉重包袱: 员工可隐藏污名披露的系统回顾与展望. *中国人力资源开发*, 39(2), 31-48.

### 第 3 期 企业创新的制度与领导因素

#### 06 强制分布评价制度对员工创新绩效的影响研究

葛淳棉 詹敏敏 邓慧琪 姜军辉

(华南理工大学工商管理学院)

**摘要:** 强制分布评价制度最初凭借其识别人才的优势受到西方公司的青睐,近年来也被国内部分公司采用。然而,现有文献关于强制分布评价制度对员工创新绩效的影响尚未形成明确、统一的结论。本文基于自我决定理论,利用企业实施强制分布评价制度的公开报道和来自哈佛专利数据库的发明者数据,运用双重差分方法,对强制分布评价制度与员工创新绩效的关系进行实证分析。本文研究发现,实施强制分布评价制度对员工个体创新绩效有负面影响。进一步分析表明,实施强制分布评价制度虽然提高了落后员工的创新绩效,但降低了精英员工的创新绩效,因而有悖于一些公司通过实施该制度追求精英文化的初衷。此外,结果显示员工合作程度在实施强制分布评价制度与员工创新绩效之间起调节作用——员工合作程度越高,公司实施强制分布评价制度对员工创新绩效的负面影响越大。稳健性检验进一步支持了上述结果。本研究丰富和拓展了强制分布评价制度与个体创新的关系研究,并为公司基于强制分布评价制度的管理实践提供了重要启示。

**【引用此文】**葛淳棉, 詹敏敏, 邓慧琪, 姜军辉. (2022). 强制分布评价制度对员工创新绩效的影响研究. *中国人力资源开发*, 39(3), 6-22.

#### 23 心之所想,行之所往: CEO 创业想象力对企业双元创新的影响研究

钱佳蓉<sup>1</sup> 栾贞增<sup>2</sup>

(1、南通大学经济与管理学院)

---

(2、南京财经大学工商管理学院)

**摘要:** 创造力学派认为,无想象不创新。对于企业创新行为的产生,CEO 作为高层领导者,其认知能力发挥了极为关键的作用。本研究基于高阶理论,从认知视角探讨了 CEO 创业想象力与组织双元创新的内在关系。通过对 227 份有效调查问卷的数据分析的结论如下:(1) 创造性想象力、社会性想象力、实用性想象力三个维度均是影响企业探索性创新和利用性创新的重要前因变量;(2) 基于相对重要性的分析结果,相比其他维度,创造性想象力能够更好预测探索性创新,实用性想象力则更好地预测利用式创新。研究结论有助于从认知层面揭示 CEO 个体特征与组织创新绩效的关系。本研究拓展了创业想象力的相关研究,也突破了现有高阶理论中对 CEO 个体想象力研究不足的局限。研究结论为企业激活 CEO 创业想象力,进行有效的创新管理提供了理论支持和实践指导。

**【引用此文】** 钱佳蓉, 栾贞增. (2022). 心之所想, 行之所往: CEO 创业想象力对企业双元创新的影响研究. *中国人力资源开发*, 39(3), 23-35.

### 36 人力资源雇佣柔性、信息技术应用和技术创新

彭娟 李娇娇

(广西大学工商管理学院)

**摘要:** VUCA 时代越来越多企业秉承“不求所有,但求所用”原则,通过人力资源雇佣柔性来追求创新性和敏捷性目标。为回答人力资源雇佣柔性是否促进企业技术创新这个核心问题,文章区分了雇佣柔性和技术创新的不同类型,以信息技术应用为调节变量进行探索和检验。研究发现:(1) 雇佣外部专家有助于促进企业进行技术创新;(2) 雇佣非全时雇员有助于促进企业的产品创新活动,但对企业工艺创新的正向影响不显著;(3) 信息技术应用会增强雇佣外部专家对技术创新的积极影响;(4) 信息技术应用对企业雇佣非全时雇员与技术创新关系的影响较为复杂,可能存在增强或减弱的调节效应。研究结论为中国民营制造企业如何通过科学有效地实施柔性化雇佣策略,从而促进其技术创新活动提供了理论指导和对策建议。

---

**【引用此文】** 彭娟, 李娇娇. (2022). 人力资源雇佣柔性、信息技术应用和技术创新. *中国人力资源开发*, 39(3), 36-54.

## 第 4 期 组织中的依恋关系

### 06 组织管理背景下依恋风格的研究进展与未来方向

曹春辉<sup>1</sup> 周豫汝<sup>1</sup> 张华<sup>2</sup> 李会军<sup>3</sup>

(1、 上海外国语大学国际工商管理学院)

(2、 华侨大学工商管理学院)

(3、 德州学院经济管理学院)

**摘要:** 依恋理论作为人类情感发展的核心理论为组织管理研究提供了解析人际关系互动和情感联结的新视角,相关研究发现可以为企业在人力资源管理中的人员选聘、团队成员匹配、团队沟通和团队建设等方面提供极富实践价值的参考。通过文献比较分析发现,相较于国际管理学领域对于依恋研究的持续关注,国内组织管理领域缺少对依恋研究意义的足够认知,依恋的研究价值被长期忽视了。本文在系统回顾依恋风格研究的发展历程、类型、测量、理论机制的基础上,总结归纳了依恋风格的前因变量、结果变量以及作用机制和边界条件的研究现状。研究发现:(1) 现有依恋风格的研究成果多基于西方情境,有关东方情境下依恋风格的管理研究不足,同时缺少跨文化的比较研究;(2) 研究多基于组织微观层面的个体变量,对于团队和组织层面的研究并不充分;(3) 组织依恋量表的开发、跨层级的研究设计、实验干预和多项式回归分析方法的使用构成了组织管理领域依恋风格研究的新亮点。在上述工作的基础上,本文构建了一个依恋风格研究现状的整合分析框架,并对未来研究进行了展望,为深化和推动国内组织管理领域依恋风格的研究提供了参考。

**【引用此文】** 曹春辉, 周豫汝, 张华, 李会军. (2022). 组织管理背景下依恋风格的研究进展与未来方向. *中国人力资源开发*, 39(4), 6-27.

## 28 CEO 真实型领导对员工组织依恋的影响:人力资本独特性的调节作用

王小予<sup>1</sup> 席猛<sup>2</sup> 赵曙明<sup>2</sup>

(1、同济大学经济与管理学院)

(2、南京大学商学院)

**摘要:** 基于对 139 家企业高层管理者、人力资源部门负责人和员工的问卷调查,本研究首先检验了 CEO 真实型领导通过员工-管理层关系氛围对员工组织依恋,即情感承诺、离职意图和缺勤率的间接影响。其次,通过验证人力资本独特性的跨层调节作用,本研究结合了人力资本理论来探索 CEO 真实型领导在什么样的组织内能发挥更积极的影响。研究表明:具有真实型领导风格的 CEO 更容易使组织发展出积极和谐的员工-管理层关系氛围,继而提升员工对组织的情感承诺、降低员工的离职意图。同时,这些间接效应在人力资本独特性高的组织中会发挥更显著的影响,而在人力资本独特性低的组织中会受到削弱。本研究扩展了对于真实型领导风格的研究,也为企业的人力资源管理实践提供启示和借鉴。

**【引用此文】** 王小予, 席猛, 赵曙明. (2022). CEO 真实型领导对员工组织依恋的影响: 人力资本独特性的调节作用. *中国人力资源开发*, 39(4), 28-44.

## 第 5 期 和谐劳动关系治理创新

### 06 从“发展中规范”到“规范中发展”:互联网平台用工治理的演进过程与机制

雷晓天<sup>1</sup> 柴静<sup>2</sup>

(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:** 互联网平台用工的治理问题是当前政府治理的焦点,对其进行研究对于促进平台经济的健康发展具有重要意义。我国对平台用工的治理经历了从“探索”到“发展中规范”,再到“规范中发展”的演进过程。本文构建了“社会环境-治理逻辑-治理策略-政策工具”的分析框架,对平台用工治理的演化过程和机制进行深入剖析。研究发现,社会环境的演变会影响治理逻辑的切换,进而影响治理策略

---

的选择;治理策略的演进会影响政策工具的选择与执行;政策的更新与迭代会进一步影响平台用工所面临的社会环境发展轨迹。社会环境、治理逻辑、治理策略和政策工具之间的动态关系形塑着平台用工治理的形态。

**【引用此文】**雷晓天,柴静.(2022).从“发展中规范”到“规范中发展”:互联网平台用工治理的演进过程与机制.《中国人力资源开发》,39(5),6-24.

## 25 能动治理与社会纽带:政府治理劳动关系试点中的策略选择

孟泉<sup>1</sup> 闫妍<sup>2</sup>

(1、中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院)

(2、武汉理工大学管理学院)

**摘要:**政府如何治理劳动关系是我国劳动关系问题研究的核心议题。随着政府治理能力的不断提升,试点经验在我国劳动关系政策产出和未来规划中发挥的作用越来越重要,但是不同地区政府在具体治理策略选择和治理效果上存在较大差异。立足G省和谐劳动关系综合试验区试点的已有经验,本文发现同一省内的四个试点地区政府的劳动关系治理策略选择各有不同,这不仅取决于政府治理策略符合政策的程度,以及与企业需求的契合度,更取决于地方主责决策者的作用和社会组织在政府与企业之间的纽带作用。通过对这些因素的挖掘,本文分析了试点场景下,不同地方政府策略选择的决策机制,并进一步提出在场景化下对政府治理行为的考察的理论价值与实践意义,即为策略选择理论提供本土化的延伸,为我国试点经验对劳动政策的传播提供现实参照。

**【引用此文】**孟泉,闫妍.(2022).能动治理与社会纽带:政府治理劳动关系试点中的策略选择.《中国人力资源开发》,39(5),25-42.

## 第6期 零工经济与工作研究

### 08 在线用工平台算法管理的消极影响和控制策略研究:算法技术属性视角

周恋<sup>1</sup> 雷雪<sup>2</sup> 后锐<sup>1</sup> 陈越<sup>1</sup>

(1、广东工业大学管理学院)

## (2、 华东理工大学商学院)

**摘要:** 在线用工平台通过大数据和算法进行任务分配、绩效评价和奖惩激励,其在效率和工作自主性方面的优势受到广泛关注。然而,片面追求算法管理效率容易忽视其对平台从业者的消极影响。借鉴公平启发理论,本研究从算法技术属性角度探讨算法管理的消极影响,提出算法技术属性正向影响平台从业者算法不公平感、进而诱发平台工作倦怠和绩效降低的研究命题,并探讨了平台从业者参与对于算法技术属性、算法不公平感和平台工作倦怠、绩效之间关系的调节作用。本研究有助于丰富关于算法管理的消极影响形成机制和控制策略研究,并为在线用工平台算法管理如何兼顾效率和人性化提供建议。

**【引用此文】**周恋, 雷雪, 后锐, 陈越. (2022). 在线用工平台算法管理的消极影响和控制策略研究: 算法技术属性视角. *中国人力资源开发*, 39(6), 8-22.

### 23 零工平台模式下电子绩效监控对零工工作者持续价值共创行为的影响

朋震 王斯纬 王青松

(北京外国语大学国际商学院)

**摘要:** 零工经济是共创经济形式,持续价值共创行为是零工平台企业持续发展的基础。然而,零工平台企业中的哪些因素会对持续价值共创产生影响却鲜有研究。基于社会交换理论,本研究探讨电子绩效监控对持续价值共创行为的影响机理,并考察心理契约的中介作用以及顾客反馈的调节作用。通过对各大出行平台 392 名零工从业者进行问卷调查,结果表明:发展型电子绩效监控通过正向影响关系型心理契约、负向影响交易型心理契约来正向影响持续价值共创行为;预防型电子绩效监控通过负向影响关系型心理契约、正向影响交易型心理契约来负向影响持续价值共创行为;顾客反馈增强了关系型心理契约与持续价值共创行为的关系,同时也增强了关系型心理契约在电子绩效监控与持续价值共创行为之间的中介作用。研究揭示了不同电子绩效监控感知对持续价值共创的影响机制,为零工平台组织优化监控设计提供了启示。

**【引用此文】**朋震, 王斯纬, 王青松. (2022). 零工平台模式下电子绩效监控对零工工作者持续价值共创行为的影响. *中国人力资源开发*, 39(6), 23-38.

## 39 数字金融会带来更高的零工工资吗？来自网络兼职招聘大数据的证据

张艺 明娟

（广东工业大学经济与贸易学院）

**摘要：**近年来,零工经济的兴起创造了大量的就业岗位,而数字金融通过提高金融服务的可得性及覆盖度,推动了零工经济的发展。为研究数字金融对零工工资的影响和机制,本文将网络零工招聘数据、城市统计年鉴和企业工商注册信息数据三者进行匹配,实证分析数字金融对零工工资溢价的影响。研究表明:(1)数字金融可以促进零工经济的发展,数字金融指数越高的城市,平均零工工资越高;(2)在考虑了内生性问题以及一系列稳健性检验之后,数字金融对零工工资的溢价作用依然稳健;(3)机制分析表明,数字金融通过提升零工就业总需求和城市的产业结构升级产生工资溢价。本研究揭示了数字金融与零工经济的联系,对提高零工就业者的工资收入和制定促进零工就业的政策具有指导意义。

**【引用此文】**张艺,明娟.(2022).数字金融会带来更高的零工工资吗?来自网络兼职招聘大数据的证据.《中国人力资源开发》,39(6),39-51.

## 第7期 越轨创新

### 06 越轨创新影响过程的多层次动态演化:基于事件系统理论的纵向案例研究

王弘钰 于佳利

（吉林大学商学与管理学院）

**摘要：**本研究采用单案例研究的方法,以王小川研发搜狗浏览器的经历为纵向研究案例,借鉴事件系统理论,选取越轨创新事件强度、空间和时间属性为切入点,系统深入地探索越轨创新事件影响过程的跨层次动态演化机制。研究发现:越轨创新事件的强度属性越强,越会给个体和组织带来冲击。随着时间的延续,越轨创新事件倡导者通过持续地意义建构实现个体创意、团队创造以及组织创新的跨层次动态发展。越轨创新事件主要倡导者所处的地位越高,越有助于增强越轨创新事件的影响,其非正式地位越高,越容易获得组织中其他成员的支持与合作,有助

---

于越轨创新事件由个体创意向团队创造发展;其正式地位越高,越有益于确保越轨创新事件顺利孵化,有助于推进越轨创新事件由团队创造向组织创新发展。本研究贡献在于揭示越轨创新事件的跨层次影响和动态演化,拓展了现有越轨创新后果研究。同时,本研究关注到越轨创新事件倡导者的主观能动性,对员工如何在复杂事件环境中争取创意合法性,推动创意跨层次发展具有一定的借鉴意义。

**【引用此文】**王弘钰,于佳利.(2022).越轨创新影响过程的多层次动态演化:基于事件系统理论的纵向案例研究.《中国人力资源开发》,39(7),6-25.

## 26 职场负面八卦会抑制员工越轨创新行为吗?一个被调节的链式中介模型

张昊民<sup>1</sup> 孟洪林<sup>1</sup> 刘春秀<sup>2</sup> 邓昕才<sup>2</sup>

(1、上海大学管理学院)

(2、贵州师范大学经济与管理学院)

**摘要:**越轨创新作为组织内的一种创新行为,对提升组织创新绩效和整体利益具有重要作用。尽管已有研究探究了越轨创新行为的激活因素,但对其抑制因素的关注相对不足。以认知-情感人格系统理论为整体研究逻辑框架,以资源保存理论解释变量间的内部机理,构建职场负面八卦通过心理安全感与和谐式工作激情作用于越轨创新行为的链式中介模型,并探讨核心自我评价在链式中介模型中的边界作用。通过对7家科技型企业的多时点下属-主管配对数据进行了分析,研究结果表明:职场负面八卦对越轨创新行为具有负向影响;心理安全感与和谐式工作激情在职场负面八卦对员工越轨创新行为的负向影响过程中起链式中介作用;核心自我评价通过缓和职场负面八卦对员工心理安全感的负向影响,进而调节心理安全感与和谐式工作激情的链式中介作用。

**【引用此文】**张昊民,孟洪林,刘春秀,邓昕才.(2022).职场负面八卦会抑制员工越轨创新行为吗?一个被调节的链式中介模型.《中国人力资源开发》,39(7),26-40.

## 41 领导正念对员工越轨创新行为的影响机制:心理脱离和上下级关系的作用

彭伟 1 徐晓玮 1 韩丽娟 1 陈佳贤 2

(1、 常州大学商学院)

(2、 南京航空航天大学经济与管理学院)

**摘要:** 在鼓励创新的时代背景下,员工越轨创新这一行为具有必然性和价值性。对于员工越轨创新行为的形成机制,学者们注意到不同领导风格的作用,鲜少关注领导正念这一特质对越轨创新行为的影响。基于社会信息加工理论,本研究探讨了领导正念对员工越轨创新行为的影响机制,并分析了员工心理脱离的中介作用和上下级关系的调节效应。以 74 名团队领导和 252 名团队成员为样本实证检验发现,领导正念不仅对员工越轨创新行为有显著的正向影响,还可以通过员工心理脱离间接促进员工越轨创新行为。同时,上下级关系调节领导正念对员工心理脱离的影响,并进一步调节员工心理脱离的中介作用。具体来说,上下级关系质量越高,领导正念对员工心理脱离的正向影响越弱,心理脱离中介作用效果也越弱。本研究为员工越轨创新行为影响因素的后续探索提供新视角,也为企业创新管理提供实践启示。

**【引用此文】** 彭伟, 徐晓玮, 韩丽娟, 陈佳贤. (2022). 领导正念对员工越轨创新行为的影响机制: 心理脱离和上下级关系的作用. *中国人力资源开发*, 39(7), 41-56.

## 第 8 期 中国情境下的概念拓展

### 06 中国情境下女性领导污名感知量表开发及其负面影响研究

陈玉玲 1,2 李响 2 陈维政 2.3 万方 4

(1、 西华大学管理学院)

(2、 西华大学经济与管理研究院)

(3、 四川大学商学院)

(4、 加拿大曼尼托巴大学艾斯博商学院)

---

**摘要:** 近年来,越来越多的女性步入职场并担任领导职位。然而,受到持续几千年的封建传统文化中的“男权思想”的影响,中国情境下的女性领导们不时仍面临着被污名的困境,感知到污名的女性领导在工作与生活方面均会受到负面影响。不过,目前学术界对女性领导污名感知的研究相对匮乏,特别缺少衡量女性领导污名感知的量表以及污名感知对女性领导负面影响的实证研究。在梳理已有文献和深度访谈的基础上,本文严格遵循量表开发的程序,形成了包含领导风格污名感知、成功方式污名感知、个人生活污名感知 3 个维度共 9 个题项的女性领导污名感知量表,并向 350 位女性领导发放问卷,检验女性领导污名感知对其职业发展和工作生活平衡的影响,以及情绪耗竭的中介作用和污名应对倾向的调节作用。研究发现,女性领导污名感知对职业发展和工作生活平衡具有负向影响;情绪耗竭在其中起中介作用;污名应对倾向负向调节污名感知对情绪耗竭的作用。本文拓展和细化了中国情境下女性领导污名感知的内涵结构,并为组织如何减轻污名感知对女性领导的不利影响提出管理启示。

**【引用此文】** 陈玉玲, 李响, 陈维政, 万方. (2022). 中国情境下女性领导污名感知量表开发及其负面影响研究. *中国人力资源开发*, 39(8), 6-25.

## 26 要提好汉当年勇:再职型新员工社会价值肯定感的形成及对主动担责行为的影响

杨皎平 王淑君

(青岛科技大学经济与管理学院)

**摘要:** 在员工流动常态化情景下,组织如何对再职型新员工进行有效管理使其主动承担责任非常重要,尽管已有研究认识到了再职型新员工的特殊性,但对其应该实施何种特殊的组织社会化策略缺乏研究。基于角色理论构建了再职型新员工社会价值肯定感对主动担责行为影响的理论模型。首先,获取来自中国本土企业的 688 套有效问卷调查数据,通过统计分析得到如下结果:新组织社会价值肯定感对主动担责行为存在正向影响,内部人身份感知与主动担责角色定义在新组织社会价值肯定感对主动担责行为的正向影响中起链式中介作用。其次,以 164 名非全日制研究生为样本的模拟实验表明,社会承认有助于其在新组织中获得社会价值肯定感。研究结果丰富了主动担责行为的前因研究,为企业中再职型新员工的管

---

理实践提供了有益启示,管理者在再职型新员工入职初期应充分了解新员工,可采取相关措施承认其社会价值,从而激发其主动担责行为,使其积极为组织做出有益贡献。

**【引用此文】**杨皎平,王淑君.(2022). 要提好汉当年勇:再职型新员工社会价值肯定感的形成及对主动担责行为的影响. *中国人力资源开发*, 39(8), 26-42.

## 第9期 人才研究

### 07 给待遇还是多培养? 激励理论视角下人才政策对企业家创新精神的影响

唐杰<sup>1,2</sup> 王文伟<sup>1</sup> 莫莉<sup>3</sup>

(1、福建师范大学经济学院)

(2、福建省社科研究基地福建师范大学竞争力研究中心)

(3、福建师范大学传播学院)

**摘要:** 在创新驱动发展的大背景下,为弘扬企业家精神,各级政府出台了针对性的人才政策,但鲜有微观层面的研究检验人才政策是否促进了企业家精神。结合多种激励理论的不同观点,本研究探讨“待遇保障”和“发展培养”两类人才政策对企业家创新精神的影响,以及工作动机和感知的宏观社会支持在这一影响过程中的作用。通过对福建省 212 名企业家的问卷调查数据进行统计分析,结果表明:发展培养类政策对企业家创新精神有显著的正向影响,认同调节动机在其中起中介作用;而待遇保障类政策对企业家创新精神的直接作用不显著,但内摄调节动机在二者间起中介作用;感知的宏观社会支持正向调节了待遇保障类政策与内摄调节动机之间的关系,同时也调节了内摄调节动机在待遇保障类政策和企业家创新精神之间所起的中介作用。研究结论揭示了我国独具特色的人才政策作为一种外部激励对动机和企业家创新精神的影响机制,同时丰富了微观层面的人才政策成效研究和企业家精神前因研究,为政府完善和创新企业家激励政策提供了理论依据。研究建议政府和企业进一步完善企业家培训体系,创造支持企业家自主发展的市场环境,营造认同企业家创新创业的社会环境。

**【引用此文】**唐杰,王文伟,莫莉.(2022). 给待遇还是多培养? 激励理论视角下人才政策对企业家创新精神的影响. *中国人力资源开发*, 39(9), 7-22.

---

## 23 专有性人才管理方式对个体的影响:系统综述与研究构想

阳毅<sup>1</sup> 万杨<sup>1,2</sup>

(1、湖南师范大学商学院)

(2、湖南航天机电设备与特种材料研究所)

**摘要:**专有性人才管理方式是基于员工在提升组织竞争优势上的相对价值对其进行的差异化管理,是当今组织中最常见的一种人才管理实践。为了全面系统呈现专有性人才管理方式与个体结果之间的内在逻辑,通过对相关研究文献的梳理,本文阐述了专有性人才管理方式的内涵与测量方法,归纳总结了其对人才和非人才在情感、认知和行为上的积极和消极效应,并从社会交换、组织公平、信号和归因等理论视角回顾了专有性人才管理方式的微观作用机理。最后,基于认知评价理论描述了个体对专有性方式的评价-反应过程,发展了一个影响机制模型和一组命题,提出认知评价结果是联结专有性人才管理方式与个体结果的重要内在机制。研究有助于进一步丰富人才管理的微观理论,也为组织的人才实践提供了参考和借鉴。

**【引用此文】** 阳毅, 万杨. (2022). 专有性人才管理方式对个体的影响: 系统综述与研究构想. *中国人力资源开发*, 39(9), 23-41.

## 42 科技领域的巾帼之路? STEM 领域女性工作者职业发展研究回顾与展望

李燕萍 王诗婧

(武汉大学经济与管理学院)

**摘要:**STEM领域女性工作者是我国科技事业不可或缺的重要人才资源。以STEM领域女性工作者为研究主题的研究成果不断涌现,已有综述研究中未能给予足够重视的新现象和新问题开始呈现。基于此,本文对中国知网和 Web of Science 数据库中 1992-2021 年 STEM 领域女性工作者职业发展研究文献进行系统梳理。研究发现,国内外 STEM 领域女性工作者职业发展研究呈现上升趋势,但国内研究起步稍晚,国外研究文献远远多于国内,且发展速度快。在此基础上,本文从职业转换视

---

角阐明现有研究的核心议题,梳理社会职业认知理论、期望价值理论、角色调和理论、社会建构理论等不同理论视角下个体、家庭、组织、环境等不同微观-中观-宏观层面因素对 STEM 领域女性工作者职业选择、职业成长和职业退出的影响,为未来研究奠定基础。

**【引用此文】**李燕萍,王诗婧.(2022). 科技领域的巾帼之路? STEM 领域女性工作者职业发展研究回顾与展望. *中国人力资源开发*, 39(9), 42-53.

## 第 10 期 企业社交媒体应用

### 06 企业社交工作平台应用对员工在线办公工作意义感的影响研究

蒋建武 胡洁宇 李淑玲

(深圳大学管理学院)

**摘要:** 作为在线办公的重要工作载体,企业社交工作平台促进了员工在线互动交流,扩大了员工之间的合作网络边界,并对员工的工作意义产生影响。本文基于社会网络理论与方法,实证研究了企业社交工作平台应用对员工在线工作意义的影响机理,并从员工自我中心网络的视角探究了线上咨询网络密度和线上情感网络密度的双重中介效应。研究发现,企业社交工作平台应用积极影响员工感知到的在线工作意义,线上咨询网络密度而非线上情感网络密度在企业社交工作平台应用和在线工作意义之间起中介作用。研究结论对组织如何有效利用企业社交工作平台提高员工的在线工作意义提供了新的启发。

**【引用此文】**蒋建武,胡洁宇,李淑玲.(2022). 企业社交工作平台应用对员工在线办公工作意义感的影响研究. *中国人力资源开发*, 39(10), 6-19.

### 20 社交媒体使用与 B2B 销售员工绩效:基于 JD-R 和 JDC 理论的视角

宋竞 陈彤彤

(西南交通大学经济管理学院,服务科学与创新四川省重点实验室)

**摘要:** 现阶段对社交媒体如何在销售员工层面上发挥作用的研究仍较为缺乏,是仍需进一步研究的重要课题。本研究以工作需求-资源理论(JD-R)和工作需求

---

控制（JDC）模型为基础,并且结合 B2B 销售同时注重交易和关系两方面任务目标的特点,重点探讨社交媒体使用对 B2B 销售员工绩效的影响机制。利用从 368 位一线 B2B 销售员工处所收集到的数据进行实证分析发现:(1) 社交媒体使用不仅对销售绩效与客户关系绩效直接产生正向影响,而且通过丰富员工掌握的工作资源来促进其产生更多的适应性销售行为,从而间接提升了员工绩效;(2) 销售服务二元性通过提升员工对工作的控制,能够增强社交媒体使用与两类员工绩效之间的关系。本研究不仅从工作资源与需求两个角度探讨了社交媒体使用对员工绩效产生的积极影响,也有助于企业调整相关销售技术策略以更充分地发挥社交媒体在销售中的积极作用。

**【引用此文】** 宋竟, 陈彤彤. (2022). 社交媒体使用与 B2B 销售员工绩效: 基于 JD-R 和 JDC 理论的视角. *中国人力资源开发*, 39(10), 20-31.

## 32 企业社交媒体使用加剧还是缓解员工情绪耗竭? 情绪调节策略与工作自主性的作用

吴金南<sup>1</sup> 郭珊珊<sup>2</sup>

(1、安徽工业大学商学院)

(2、北京科技大学经济管理学院)

**摘要:** 员工在工作场所使用社交媒体从事社交活动的行为日益普遍,但是至今尚不清楚这种社交型企业社交媒体使用是加剧还是缓解了员工情绪耗竭。本研究基于工作要求-资源模型和情绪调节过程模型,构建了一个有调节的中介模型,研究认知重评和表达抑制对社交型企业社交媒体使用与情绪耗竭关系的双重中介作用,以及工作自主性的调节效应。对来自中国 29 个省份的 506 名在职员工的数据进行层次回归分析和 Bootstrap 检验,结果表明:社交型企业社交媒体使用通过认知重评降低情绪耗竭水平,但是通过表达抑制增加情绪耗竭水平;工作自主性增强认知重评在社交型企业社交媒体使用与情绪耗竭关系中的中介效应,但是没有调节表达抑制的中介效应。研究结论揭示了员工社交型企业社交媒体使用对情绪耗竭的影响机理和边界条件,丰富了企业社交媒体使用行为的相关研究,为理解数字工作环境下的员工情绪耗竭提供了新视角,并为改善员工职场健康提供了理论支撑。

---

**【引用此文】** 吴金南, 郭珊珊. (2022). 企业社交媒体使用加剧还是缓解员工情绪耗竭? 情绪调节策略与工作自主性的作用. *中国人力资源开发*, 39(10), 32-46.

## 第 11 期 平台组织管理

### 06 平台型领导如何促进员工内部创业? 工作繁荣和未来工作自我清晰度的作用

刘俊 1 谭贤鑫 2 谌茹悦 2 高丽娟 2 吴坤津 1

(1、 广东财经大学人力资源学院)

(2、 广东财经大学工商管理学院)

**摘要:** 近年来,一些组织正在积极识别和孵化内部创业机会,加速探索激发员工内部创业的路径。平台型领导作为一种自下而上、兼顾组织和员工发展利益的新型领导风格,能有效引导员工内部创业。基于资源保存理论,本文引入工作繁荣和未来工作自我清晰度探讨了平台型领导对员工内部创业的作用机理。研究表明:平台型领导对员工内部创业有正向影响;工作繁荣在平台型领导与员工内部创业的关系中起中介作用;未来工作自我清晰度正向调节平台型领导与工作繁荣之间、工作繁荣与员工内部创业之间的关系;未来工作自我清晰度调节了工作繁荣通过平台型领导对员工内部创业的间接效应,支持了两阶段调节的中介效应模型。研究结果有助于拓展平台型领导与员工内部创业的关系,对管理者如何有效提升员工工作繁荣状态、促进员工内部创业具有借鉴意义。

**【引用此文】** 刘俊, 谭贤鑫, 谌茹悦, 高丽娟, 吴坤津. (2022). 平台型领导如何促进员工内部创业? 工作繁荣和未来工作自我清晰度的作用. *中国人力资源开发*, 39(11), 1-20.

### 21 平台化人力资源管理的维度结构、量表开发及影响效应检验

赵宏霞 1 王国涛 1 丁天维 2 杨皎平 1

(1、 青岛科技大学经济与管理学院)

(2、 辽宁工程技术大学工商管理学院)

---

**摘要:** 在组织平台化趋势下,传统的人力资源管理并不能完全适应于平台化组织,亟需为平台化组织构建一套与之相适应的人力资源管理模式。当前,关于平台化转型情境下的人力资源管理研究尚处于定性探索阶段,缺乏定量化的研究工具。本文遵循扎根理论程序,归纳出平台化人力资源管理是由“平台赋能”“自我管理”“生态治理”为主范畴组成的构念模型,并开发出包含 21 个题项的平台化人力资源管理量表,实证检验表明量表具有良好的信效度。在此基础上,验证了平台化人力资源管理对员工主动行为的正向影响,以及心理授权的中介作用,检验了量表的预测性效度。本文为今后研究平台化人力资源管理提供了概念模型与测量工具,为平台化企业或试图推动平台化转型的企业开展人力资源管理创新提供了理论指导。

**【引用此文】** 赵宏霞, 王国涛, 丁天维, 杨皎平. (2022). 平台化人力资源管理的维度结构、量表开发及影响效应检验. *中国人力资源开发*, 39(11), 21-38.

## 第 12 期 工作中情绪新观察

### 06 “视”而不见? 工作场所蔑视的形成与影响

卫旭华 陈义 张超

(兰州大学管理学院)

**摘要:** 工作场所蔑视是指个体对他人或群体违反特定标准时产生的一种贬低性消极情绪。目前,该研究领域面临着概念不清、前因零散、后果争议等挑战。文章明确剖析工作场所蔑视的显性与隐性特征,将其与愤怒、厌恶等类似消极情绪进行区分。工作场所蔑视的形成机制围绕交换、比较、传染和匹配等视角,并受到蔑视参与主体和组织特征的调节作用。从影响机制来看,蔑视既可以通过人际回避和自我提升动机对表达者产生影响,也可以通过情感反应和认知推断对接受者产生影响,这取决于蔑视参与主体和组织特征等权变因素。未来研究应当进一步拓展蔑视的研究层次,聚焦多元的表达主体,丰富前因研究,探讨双刃剑效应,挖掘接受者特征的调节作用以及开展本土化或跨文化研究。

**【引用此文】** 卫旭华, 陈义, 张超. (2022). “视”而不见? 工作场所蔑视的形成与影响. *中国人力资源开发*, 39(12), 6-23.

---

## 24 组织管理情境下的内疚与羞耻

金天行 刘薇

(中央财经大学商学院)

**摘要：**内疚与羞耻作为两种典型的消极自我意识情绪,都能够影响员工的态度和行为。然而,以往研究经常混淆上述两种情绪。鉴于此,本文区分了内疚与羞耻的概念界定,分析了引发因素与影响后果的异同。共性引发因素包括违背组织规范与间接负面事件,共性影响后果包括压力、焦虑、沉默、离职意向、工作满意度降低、回避不道德行为。就区分性引发因素而言,伤害他人更容易引发内疚,而自我形象和社会关系受损更易引发羞耻。就区分性影响后果而言,内疚导致反思、学习、服从、补偿行为、惩罚行为,羞耻导致自我厌恶、敌意和攻击、自我效能感减弱、退缩行为、显示行为。在此基础上,本文构建了一个系统性的研究框架,总结组织管理领域中内疚与羞耻的异同。未来研究需完善内疚与羞耻的概念、测量与唤醒,关注间接形式的内疚与羞耻,拓展影响因素、影响后果以及本土化研究。通过澄清内疚与羞耻的异同,本文既推进了消极自我意识情绪理论的发展,又能为员工情绪管理提供有益参考。

**【引用此文】**金天行,刘薇.(2022).组织管理情境下的内疚与羞耻. *中国人力资源开发*, 39(12), 24-38.

---

## 组织行为栏目

### 第 2 期

#### 59 从拥有使命到践行使命:使命践行的研究述评与展望

刘晨 1,2 周文霞 1

(1、 中国人民大学劳动人事学院)

(2、 中华女子学院管理学院)

**摘要:** 使命践行是当前使命感研究领域的一个新议题,也是使命感研究深化的重要标志。学者们普遍认为,使命践行是个体目前从事满足自身使命感的相关活动或工作的程度。它是帮助具有使命感的个体获得积极结果的必经之路。本文通过相关研究的梳理,阐述了使命践行概念的形成过程及其内涵,介绍了主要测量方法,归纳了使命践行在身心健康、情感态度、工作行为以及其他方面的影响结果,并聚焦个体、工作相关以及社会化环境三个方面概括了使命践行过程中的影响因素。本文还进一步从动机视角、工作激情视角、资源保存视角和角色视角分别解释了使命践行的作用机制,最后基于现有研究不足,从多层次探讨使命践行的诱发因素,多角度探索使命践行的边界条件、持续挖掘使命践行作用机制以及探究使命践行的动态变化机制四个方面对未来研究方向进行了展望。

**【引用此文】** 刘晨, 周文霞. (2022). 从拥有使命到践行使命: 使命践行的研究述评与展望. *中国人力资源开发*, 39(2), 59-72.

### 第 3 期

#### 55 员工知识求取:概念、测量、前因与后效

王舜淋 代毓芳 郑文智 张向前

(华侨大学工商管理学院)

**摘要:** 在以创新驱动为核心的知识经济时代,激励员工间开展广泛、高效的知识交流活动,促进知识资源整合,发挥知识协同作用和价值,成为当前组织知识管理实践的关键问题。具有前瞻性特征的知识求取是员工知识交流互动过程中知识需求

---

方行为的重要研究议题之一。知识求取是指个体有意获取他人专业经验、见解和意见等知识成果的行为。基于文献梳理,首先阐明了员工知识求取的起源,并对其相近的若干概念进行了辨析。其次,从知识来源、知识性质、求取目的与求取方式等视角总结了员工知识求取的主要测量工具。接着,从个体、人际、团队与组织等层面梳理了员工知识求取的影响因素和作用结果。最后,本文对员工知识求取的未来研究方向提出了展望,以期能够完善国内知识需求方行为研究理论“版图”,启发知识拥有方行为理论研究。

**【引用此文】**王舜淋,代毓芳,郑文智,张向前.(2022). 员工知识求取:概念、测量、前因与后效. *中国人力资源开发*, 39(3), 55-68.

## 69 工作外因素对工作旺盛感的影响:资源消耗还是资源补充?

李芳敏<sup>1</sup> 李圭泉<sup>1</sup> 赵励远<sup>2</sup>

(1、 北京大学心理与认知科学学院)

(2、 中国科学院大学经济与管理学院)

**摘要:** 近几年来,“996”等长时间工作模式引起的一系列员工心理与健康问题引发了社会各界的热议,保持与提高员工正常工作时间内的工作旺盛感成为解决该问题的途径之一。国内外学者的已有研究均着眼于工作相关因素对工作旺盛感的影响,忽略了正常工作时间外员工可能从事的活动因素的潜在影响。本文首先通过预研究访谈确定了员工正常工作时间外,从第一天下班到第二天上班经常从事的主要活动,包括加班、通勤、早晚餐、睡眠时长与质量、娱乐活动五个方面。在控制工作内因素的基础上,基于162名员工问卷数据的分层回归分析表明,高的晚餐质量、睡眠质量有助于提升员工次日的工作旺盛感。本研究进一步完善了对员工工作旺盛感影响因素的理解,为后续相关研究提供了一定的参考。

**【引用此文】**李芳敏,李圭泉,赵励远.(2022). 工作外因素对工作旺盛感的影响:资源消耗还是资源补充? *中国人力资源开发*, 39(3), 69-81.

---

## 第 4 期

### 45 领导风格与工作重塑的关系:来自元分析的证据

倪旭东 朱星魁 潘成凯

(浙江理工大学经济管理学院)

**摘要:** 领导风格对员工工作重塑的影响备受学界关注,但已有实证研究存在较大分歧。为进一步揭示领导风格与工作重塑的关系,本研究对 107 篇文献(120 个效应值)进行了元分析(N=44941)。结果发现:不同领导风格对工作重塑的作用强度不同,服务型领导、道德型领导、真实型领导、授权型领导、领导-成员交换、变革型领导、谦卑型领导、悖论型领导与工作重塑均呈显著正相关,且相关递减,威权型领导与工作重塑显著负相关。调节效应表明,工作重塑的不同量表在变革型领导、服务型领导与工作重塑之间调节作用显著。使用 Slemp 等人的量表时,变革型领导与工作重塑的相关性更高;使用 Tims 等人的量表时,服务型领导与工作重塑的相关性更高。文化背景能够显著调节变革型领导与工作重塑之间的关系,上述关系在东方文化背景下更强。不同的研究设计在授权型领导与工作重塑之间调节作用显著,横截面研究设计测得的相关性比纵向研究高。研究结论为管理者提供了重要的实践支持,使用合适的领导风格能够促进员工工作重塑。

**【引用此文】** 倪旭东,朱星魁,潘成凯.(2022). 领导风格与工作重塑的关系:来自元分析的证据. *中国人力资源开发*, 39(4), 45-67.

### 68 社会认同视角下群际领导对群体合作绩效的影响机理

梁阜 邱圆心 李琪

(山东财经大学工商管理学院)

**摘要:** 群体间合作为组织创新提供了活力,但多群体系统中的领导者该以何种领导力缓解群体冲突、促进合作,其间作用机理又是如何? 本研究认为,群际领导是促进多群体系统中群体合作的重要领导方式。群际领导是指领导者通过领导者语言、行为等方式促进独立群体间合作,并在此过程中提供必要资源支持的领导行为。在充分阐释群际领导的内涵基础上,建构了一个群际领导对合作绩效的影响

---

机制模型。该模型指出,群际领导通过群际关系认同对合作绩效有积极影响;通过非正式网络、群际关系认同的链式作用对合作绩效有积极影响;领导认同在两条路径中均有正向调节作用;而群体间差异则在两条路径中起倒U型调节作用,群体间差异程度过高或过低均不利于群体间合作展开。本研究阐明了群体间合作过程中群际领导的重要作用,并揭示其内在影响机理,对群体间关系问题的处理具有理论和现实意义。

**【引用此文】**梁阜,邱圆心,李琪. (2022). 社会认同视角下群际领导对群体合作绩效的影响机理. *中国人力资源开发*, 39(4), 68-82.

## 第 5 期

### 43 自我牺牲型领导对员工工作努力的双刃剑效应:领导认同与领导虚伪的作用

赵玉田 焦育琛 蒋俏

(兰州财经大学工商管理学院)

**摘要:**一直以来,自我牺牲型领导都因其所展现出的自我牺牲行为而备受推崇。现有研究普遍认为,自我牺牲型领导在调动员工工作积极性、感召员工努力工作等方面均发挥了正面作用。然而,有学者提出,自我牺牲型领导有时并不能对员工产生正面激励作用。为回应上述研究分歧,本研究提出自我牺牲型领导对员工工作努力具有双刃剑影响效应,且这种效应取决于员工对自我牺牲型领导的印象管理归因。对 365 份领导-员工两时点配对数据进行回归分析后发现:当员工的印象管理归因较高时,自我牺牲型领导使员工感知到领导虚伪,从而降低员工工作努力。当员工的印象管理归因较低时,自我牺牲型领导激发员工对领导的认同,从而提升员工工作努力水平。通过归因理论视角,揭示了自我牺牲型领导所具有的两面性,拓宽了自我牺牲型领导对员工工作努力的影响机制研究,同时为组织提升员工工作努力水平提供了启示。

**【引用此文】**赵玉田,焦育琛,蒋俏. (2022). 自我牺牲型领导对员工工作努力的双刃剑效应:领导认同与领导虚伪的作用. *中国人力资源开发*, 39(5), 43-56.

## 57 下属迎合如何影响领导关怀?领导积极情感与领导-下属性别差异的作用

翁清雄 叶美艳 王秀娟

(中国科学技术大学管理学院)

**摘要:**下属迎合是组织中较为普遍的现象,下属通过赞美、附和领导等迎合行为给自己带来一定好处,但长远来看并不利于组织发展。既然如此,领导是否允许下属迎合?基于情感事件理论,本文提出下属迎合将提高领导的积极情感,进而增加领导关怀;同时提出领导-下属性别差异这一调节变量来探索上述关系的边界条件。基于 103 名被试的实验研究支持了本文提出的有调节的中介模型。结果表明:下属迎合与领导的积极情感呈显著正相关,而领导积极情感与领导关怀呈显著正相关,即领导积极情感在下属迎合与领导关怀的关系中起中介作用。此外,在领导-下属性别不同的情况下,下属迎合对领导积极情感的正向作用更强。本研究有利于学界认识下属迎合这种现象,为领导更合理地看待与应对下属迎合提供了建议。

**【引用此文】**翁清雄,叶美艳,王秀娟.(2022). 下属迎合如何影响领导关怀?领导积极情感与领导-下属性别差异的作用. *中国人力资源开发*, 39(5), 57-68.

## 第 6 期

## 52 领导-下属正念特质匹配与下属工作投入:表层扮演的破坏作用

胡同文<sup>1</sup> 张琳琳<sup>2</sup>

(1、天津师范大学心理学部)

(2、东北师范大学经济与管理学院)

**摘要:**在长时间工作模式下,如何让下属更加专注、更具活力、更乐于奉献?这一问题已是组织学者们的重要议题。已有研究发现,下属正念特质可能是解决途径之一。但以往研究却忽略了组织环境中领导正念特质这一关键要素。本研究探讨了领导-下属正念特质匹配对下属工作投入的影响,以及表层扮演在其中的破坏作用。基于 60 位领导与 316 位下属配对数据,采用跨层次多项式回归与响应面分析,研究表明领导-下属正念特质形成匹配关系时,两者一致性程度越高,下属工作投入更高。即使处于同一模式下的匹配关系,领导-下属也会因正念特质水平的差异

---

产生相异的影响。当处于一致匹配时,领导-下属正念特质都高时(相比于都低时),下属工作投入更高。当处于差异匹配时,领导低-下属高正念特质情形中(相比于领导高-下属低),下属工作投入更高。此外,表层扮演破坏了正念特质匹配对下属工作投入的影响。本研究结果有助于理解领导与下属正念特质如何共同影响下属工作投入,为提升员工工作投入提供理论与实践启示。

**【引用此文】**胡同文,张琳琳.(2022). 领导-下属正念特质匹配与下属工作投入:表层扮演的破坏作用. *中国人力资源开发*, 39(6), 52-66.

## 67 调节定向视角的工作重塑对工作家庭冲突的影响

李辉 张海云 吴婷

(南京工业大学经济管理学院)

**摘要:**工作家庭冲突的成因是组织和员工关注的焦点问题。基于资源保存理论,本研究探讨了调节定向视角的工作重塑(促进型、防御型)如何经由工作倦怠对工作家庭冲突产生不同的影响作用,并提出了工作家庭分割匹配在上述关系中的调节作用,即工作家庭分割匹配削弱促进型工作重塑与工作家庭冲突之间经由工作倦怠的负向间接关系,也削弱防御型工作重塑与工作家庭冲突之间经由工作倦怠的正向间接关系。通过对572名MBA学员的三阶段调查进行统计分析,本研究提出的有调节的中介作用模型获得了样本数据的支持。本研究有助于组织与管理者认识员工促进型工作重塑和防御型工作重塑的不同效应,从而采取有针对性的工作重塑干预策略以降低员工工作家庭冲突。

**【引用此文】**李辉,张海云,吴婷.(2022). 调节定向视角的工作重塑对工作家庭冲突的影响. *中国人力资源开发*, 39(6), 67-80.

## 第7期

### 57 员工责备氛围感知何以阻碍失败学习? 愤怒感和负面情绪应对导向的作用

王文周<sup>1</sup> 陈晓萱<sup>2</sup> 刘琪<sup>1</sup> 宋尚昊<sup>3</sup>

(1、北京师范大学经济与管理学院)

---

(2、北京大学光华管理学院)

(3、北京师范大学政府管理学院)

**摘要：**科技快速革新与环境动荡使得企业内部的失败愈发普遍,如何有效从失败中学习受到了越来越多的关注。以往研究表明,员工的失败学习行为可能会受到员工对消极的团队氛围(如责备氛围)的感知的影响,但其具体影响机制仍需进一步检验。基于情绪认知评价理论,本研究探讨了员工的责备氛围感知阻碍其失败学习的具体机制。通过对 772 个高科技团队中的员工数据进行回归分析,结果表明,失败后员工对责备氛围的感知会促使其产生愤怒感,进而阻碍其失败学习。在这个过程中,损失导向缓和了愤怒感与失败学习之间的负相关关系,而恢复导向对这一关系并没有显著影响。本研究丰富了失败学习相关理论的研究,为企业组织进行失败管理提供了建议。

**【引用此文】**王文周,陈晓萱,刘琪,宋尚昊.(2022). 员工责备氛围感知何以阻碍失败学习? 愤怒感和负面情绪应对导向的作用. *中国人力资源开发*, 39(7), 57-71.

## 72 职场不文明行为会被同伴揭发吗? 基于认知-情感加工系统理论视角

于维娜 李冬冬 李敏

(山东师范大学商学院)

**摘要：**本文基于认知-情感加工系统理论对职场不文明行为诱发同伴揭发的过程机理进行了探究。基于三时间点获得的 391 份有效员工样本发现:道德愤怒和道德规则意识在职场不文明行为与同伴揭发之间起并行中介作用;主动性人格调节道德规则意识和道德愤怒对同伴揭发的正向影响,同时,主动性人格通过调节调节职场不文明行为与同伴揭发之间经由道德规则意识和道德愤怒的间接效应。具体而言,同伴的主动性人格越高,道德规则意识与道德愤怒对同伴揭发之间的正向影响越强,职场不文明行为与同伴揭发之间经由道德规则意识与道德愤怒的间接效应越强。以上结论深化了职场不文明行为管理机制的研究,为组织抑制不文明行为提供了实践启示。

---

**【引用此文】**于维娜,李冬冬,李敏.(2022). 职场不文明行为会被同伴揭发吗? 基于认知-情感加工系统理论视角. *中国人力资源开发*, 39(7), 72-87.

## 88 如何管理下属情绪? 领导者人际情绪管理的策略与影响

邹艳春<sup>1</sup> 章惠敏<sup>1</sup> 陈晓<sup>2</sup> 曾晓晴<sup>1</sup>

(1、 广州大学管理学院)

(2、 广东外语外贸大学商学院)

**摘要:** 情绪对工作态度与行为表现具有重要影响。正因如此,领导者需策略性地管理下属情绪,借此改善下属的工作态度与行为表现。领导者人际情绪管理是指领导者主动、有意识地采取一系列策略来管理下属情绪的行为。本文从整体情绪管理视角、消极情绪管理视角与情绪功效管理视角介绍了领导者人际情绪管理的具体策略,并归纳为:建设性策略、中性策略与破坏性策略。上述策略通过不同作用机制对员工态度、行为、绩效产生差异化影响,社会交换理论、资源保存理论、威胁调节理论、情感事件理论、情绪即社会信息理论与归因理论等视角是解释领导者人际情绪管理影响的主要理论机制。现有研究主要存在四多四少局面:对“影响后果”、“下属视角”、“个体效应”、“西方情境”关注多,对“影响因素”、“领导视角”、“团队效应”、“中国文化”关注少,据此,未来研究可更深入探讨领导者人际情绪管理的影响因素、对领导者自身和团队有效性的作用效果以及中国文化的权变作用。

**【引用此文】**邹艳春,章惠敏,陈晓,曾晓晴.(2022). 如何管理下属情绪? 领导者人际情绪管理的策略与影响. *中国人力资源开发*, 39(7), 88-106.

## 第 8 期

### 43 工作-家庭增益对称性对员工建言的影响

王三银<sup>1</sup> 王冬冬<sup>1</sup> 陶颖<sup>2</sup>

(1、 南京财经大学工商管理学院)

(2、 南京大学商学院)

---

**摘要：** 员工建言因有助于组织集思广益应对变幻无常的外部环境而备受重视,然而,现有研究主要从工作领域的角度分析员工建言的前因,忽视了工作与家庭两个领域的相互渗透及其对员工建言的影响。鉴于工作与家庭互相渗透的对称性特征,本文探讨了工作-家庭增益对称性(工作→家庭增益和家庭→工作增益的匹配)对员工建言的影响,以及平衡满意感(工作-家庭平衡满意感的简称)在上述关系中的中介作用。为检验研究设想,对 245 名员工进行了问卷调查。多项式回归与响应面分析发现:当工作→家庭增益和家庭→工作增益不对称时,相比于“高-低”的不对称情境,在“低-高”的不对称情境中员工建言较高,而相比于“高-低”和“低-高”的不对称情境,在接近“高-高”的不对称情境中员工平衡满意感较高;当工作→家庭增益和家庭→工作增益对称时,相比于“低-低”的对称情境,员工在“高-高”的对称情境中会表现出更多的建言和平衡满意感;此外,平衡满意感在工作-家庭增益对称性与员工建言的关系中发挥着中介作用。本研究从工作-家庭增益对称性视角拓展了员工建言研究,同时,为管理者如何激发员工建言提供了新思路。

**【引用此文】**王三银,王冬冬,陶颖.(2022).工作-家庭增益对称性对员工建言的影响. *中国人力资源开发*, 39(8), 43-57.

## 58 企业社会责任对员工非伦理行为的影响:道德效能感与责任型领导的作用

马苓 范玉晶 严小强

(河北工业大学经济管理学院)

**摘要：** 随着社会各界对伦理道德问题的日益重视,如何防范和抑制员工非伦理行为逐渐引起研究者关注。本研究基于社会学习理论,探究企业社会责任影响员工非伦理行为的内在机制。通过对 104 家企业高管和 1004 名员工的配对数据进行跨层次实证分析,研究结果表明:企业社会责任对员工非伦理行为有显著负向影响;道德效能感在其中起到完全中介作用,即企业社会责任会通过强化员工的道德效能感来抑制其非伦理行为;责任型领导正向调节员工道德效能感在企业社会责任与员工非伦理行为之间的中介作用。本研究有利于深入认识企业社会责任影响员工非伦理行为的内在机制,为企业如何通过践行社会责任来抑制员工非伦理行为提供理论依据。

---

**【引用此文】**马苓, 范玉晶, 严小强. (2022). 企业社会责任对员工非伦理行为的影响: 道德效能感与责任型领导的作用. *中国人力资源开发*, 39(8), 58-70.

## 第 9 期

### 54 安全基地型领导对员工帮助行为的影响研究

谭春平 吴靳

(兰州理工大学经济管理学院)

**摘要:** 安全基地型领导给予员工关爱和挑战,为员工提供安全感和休憩的安全基地,可以改善员工的心理与行为,有利于组织的可持续发展。本研究以 294 份问卷为样本,基于资源保存理论和调节匹配理论,纳入员工心理资本和调节焦点,采用层级回归法探讨安全基地型领导对员工帮助行为的影响及作用机制。研究表明,安全基地型领导通过提升员工的心理资本,进而促进员工帮助行为;员工的促进型调节焦点越高,能够显著增强安全基地型领导对员工心理资本的提升作用,还可以强化安全基地型领导通过心理资本对员工帮助行为的促进作用,但是防御型调节焦点在其中发挥的作用不明显。研究结果丰富和深化了安全基地型领导的理论研究,为组织及管理者采取有针对性的安全基地型领导方式激发员工帮助行为提供理论和实践指导。

**【引用此文】**谭春平, 吴靳. (2022). 安全基地型领导对员工帮助行为的影响研究. *中国人力资源开发*, 39(9), 54-67.

### 68 副业会妨碍主业吗? 斜杠青年副业强迫激情对主业离职倾向的影响

霍苗苗 1,2,3 边颖 1 王艺霏 1 霍方凝 1 陈宇 2,4

(1、内蒙古大学经济管理学院)

(2、中国人民大学劳动人事学院)

(3、中国时间利用调查与研究中心)

(4、北京大学教育学院)

---

**摘要:** 随着灵活就业模式的兴起,越来越多的青年人选择拥有多重职业、多重身份以及追求多元生活,其被称为“斜杠青年”。然而,当斜杠青年过度投入副业工作时,这会阻碍主业工作的进展与表现。基于资源保存理论,本研究提出副业强迫激情会诱发员工的角色冲突,从而增加员工的主业离职倾向,同时提出两种调节变量来探索这一关系的边界条件:组织支持和家庭支持负向调节副业强迫激情与角色冲突之间的关系以及副业强迫激情与主业离职倾向之间经由角色冲突的间接效应。基于 203 名多职业工作者的样本数据,采用层级回归方法进行分析,本研究提出的有调节的中介模型获得了数据的支持。以上研究结果对于降低斜杠青年主业离职倾向具有一定的启发意义。

**【引用此文】**霍苗苗, 边颖, 王艺霏, 霍方凝, 陈宇. (2022). 副业会妨碍主业吗? 斜杠青年副业强迫激情对主业离职倾向的影响. *中国人力资源开发*, 39(9), 68-82.

### 83 女性领导多重身份双刃剑效应及管理策略研究

陈玉玲<sup>1,2</sup> 万方<sup>3</sup> 陈维政<sup>2,4</sup> 胡冬梅<sup>1,2</sup> 李响<sup>2</sup>

(1、西华大学管理学院)

(2、西华大学国际经济与管理研究院)

(3、加拿大曼尼托巴大学艾斯博商学院)

(4、四川大学商学院)

**摘要:** 随着经济社会的不断发展,女性领导具备多重身份已成为日益突显的趋势。已有研究主要分析了女性领导多重身份带来的身份冲突,而对身份协同的研究还较为欠缺,尤其是在中国文化情境下女性领导多重身份形成的身份冲突和身份协同的“双刃剑”效应研究还几乎是空白。本研究基于已有文献,构建了中国女性领导多重身份双刃剑效应及管理策略的理论模型,提出女性领导多重身份主要包括女性身份、领导身份、工作身份、家庭身份以及社会身份,且多重身份可产生身份冲突和身份协同的“双刃剑”效应。而面对多重身份带来的冲突和协同,女性领导主要采取区隔策略、整合策略或二者兼有的双元策略,并进而对其领导效能和工作生活平衡带来影响。

---

**【引用此文】**陈玉玲, 万方, 陈维政, 胡冬梅, 李响. (2022). 女性领导多重身份双刃剑效应及管理策略研究. *中国人力资源开发*, 39(9), 83-96.

## 97 唠人是非:职场负面八卦及其影响

李朋波 黄子欣 周莹 王帅康

(北京第二外国语学院旅游科学学院)

**摘要:** 职场负面八卦是针对组织中某位不在场成员进行负面评价的非正式沟通现象。近年来,职场负面八卦逐渐成为组织行为领域关注的热点话题。职场负面八卦的形成前因包括员工的性别、权力地位、人际亲密度、领导风格、组织的文化氛围等;职场负面八卦对不同主体(八卦者、倾听者和八卦目标)具有不同的影响,对八卦者和倾听者更多的是带来一些积极效应,而对八卦目标的心理、行为及工作绩效则会带来诸多消极影响;个人心理状态、关系状态和工作状态是解释职场负面八卦作用机制的主要视角;个人的价值导向、人格特质、心理感受以及领导风格是影响职场负面八卦结果效应的权变因素。未来需要进一步拓展和深化对职场负面八卦构念本身的认识,以更加系统的和动态的视角来探讨其形成,更加全面地探讨职场负面八卦的影响结果及其作用机制,以及在新的技术和组织环境中开展职场负面八卦的相关研究。

**【引用此文】**李朋波, 黄子欣, 周莹, 王帅康. (2022). 唠人是非: 职场负面八卦及其影响. *中国人力资源开发*, 39(9), 97-113.

## 第 10 期

## 47 寄予厚望的明星员工何以乏善可陈:基于心理框架与表现目标导向的解释

马君 朱梦霆 杨亚萍

(上海大学管理学院)

**摘要:** 在创新致胜的今天,明星员工被视为组织最重要的资产。面对此类员工,领导者自然寄予厚望,期待他们在不断精进自我的同时发挥创新引领作用。然而,这可能会事与愿违。不同于一般员工,明星员工承受身份自我验证和地位维护等多

---

重威胁,而高绩效期望的高目标和隐性心理契约属性无疑会加剧其风险感知;为了应验领导高绩效期望,明星员工必须在创造性手段与常规性手段之间做出选择。鉴于创造活动蕴含着失败风险,高绩效期望可能会激活明星员工的收益型心理框架,引导其聚焦表现目标导向从而抑制创造力。因而,探讨这一过程的心理计量机制具有重要的理论和实践价值。基于前景理论,建构了一个嵌套模型,通过对 410 个员工两阶段配对样本的分析,揭示:(1)领导者期望越高,明星员工越有可能聚焦于表现目标导向从而对创造力产生侵蚀效应;(2)其根源在于,期望越高,越容易激发明星员工风险规避的收益型心理框架,进而引导其聚焦于表现目标导向从而抑制创造力。本研究为揭示明星员工陷入“人才诅咒”陷阱的根源提供了思路,也为组织重新审视领导者的柔性激励行为提供了理论和实践启示。

**【引用此文】**马君,朱梦霆,杨亚萍.(2022). 寄予厚望的明星员工何以乏善可陈:基于心理框架与表现目标导向的解释. *中国人力资源开发*, 39(10), 47-63.

#### 64 常怀感恩,持续发展:感恩对人力资源从业者可持续职业生涯的积极作用

周文霞<sup>1</sup> 潘真<sup>1</sup> 魏仕龙<sup>1</sup> 于坤<sup>1</sup> 高雪原<sup>2</sup> 冯悦<sup>1</sup>

(1、中国人民大学劳动人事学院)

(2、中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院)

**摘要:** 受限于矛盾的工作角色与冗余的工作内容,人力资源从业者的职业发展速度缓慢,可持续职业生涯更是面临重大挑战。然而仅有限的研究关注到这类群体的职业生涯发展状况。本研究从可持续职业生涯的研究视角审视了感恩特质对人力资源从业者的积极影响,并结合拓展建构理论检验了感恩特质对职业满意度、健康与可雇佣性(可持续职业生涯的三个关键指标)的积极影响。研究对 4288 名来自全国各地不同行业的人力资源从业者进行调查,建立结构方程模型验证了研究假设。结果表明:工作投入在感恩特质与职业满意度、健康、可雇佣性的关系间扮演了重要的中介作用。研究结果支持了感恩对人力资源从业者可持续职业生涯发展的积极作用,对个人发展与组织发展具有借鉴意义。

---

**【引用此文】**周文霞, 潘真, 魏仕龙, 于坤, 高雪原, 冯悦. (2022). 常怀感恩, 持续发展: 感恩对人力资源从业者可持续职业生涯的积极作用. *中国人力资源开发*, 39(10), 64-75.

## 第 11 期

### 39 工作旺盛感对家庭领域的双刃剑效应

倪旭东 曾子宁 潘成凯

(浙江理工大学经济管理学院)

**摘要:** 工作旺盛感是员工在工作领域中的活力体验和学习状态。近年已经有许多学者揭示了工作旺盛感的前因机制与工作结果,但缺乏关注工作旺盛感对家庭领域的影响。本研究基于资源保存理论,提出工作旺盛感对家庭领域的双刃剑效应及其内在机制:工作旺盛感通过 资源产生机制(积极情感和自我效能感)引起工作-家庭增益,通过资源损耗机制(工作沉迷)引起工作-家庭冲突。此外,以神经质特质、边界管理偏好、信任氛围、家庭支持型主管行为作为调节变量,从个人和环境两方面梳理了工作旺盛感与家庭领域结果之间的边界条件,以期为员工更好地发挥工作旺盛感的积极作用、减弱消极影响提供参考。

**【引用此文】**倪旭东, 曾子宁, 潘成凯. (2022). 工作旺盛感对家庭领域的双刃剑效应. *中国人力资源开发*, 39(11), 39-49.

### 50 决策参与一定能广开言路吗? 一项双刃剑效应研究

高记 段蓉蓉

(河北工业大学经济管理学院)

**摘要:** 为了避免“一言堂”式的决策风险,越来越多的企业开始推行决策参与,以更好地应对激烈的环境变化。然而,决策参与是否会提高员工的建言积极性还有待进一步明确。本研究基于工作要求-资源模型,构建了决策参与通过组织自尊和自我损耗影响员工建言行为 的双刃剑模型,并考察调节焦点在其中的作用。通过对 302 个配对样本的分析发现,决策参与对员工建言行为的总体影响是积极的,即合

---

理的决策参与能够促进员工的建言行为。对于促进型调节焦点的员工,决策参与会提升组织自尊,进而促进员工建言;对于防御型调节焦点的员工,决策参与会加重员工的自我损耗,从而抑制员工建言。本研究揭示了决策参与的两面性,打开了决策参与影响建言行为的“黑箱”,同时为企业如何实行决策参与提供合理的实践指导。

**【引用此文】**高记,段蓉蓉.(2022). 决策参与一定能广开言路吗? 一项双刃剑效应研究. *中国人力资源开发*, 39(11), 50-61.

## 62 关系型人力资源管理实践述评与展望

钟鑫<sup>1</sup> 陈露<sup>2</sup> 李晶<sup>3</sup> 黄江燕<sup>2</sup>

(1、四川省社会科学院产业经济研究所)

(2、西南财经大学工商管理学院)

(3、四川省社会科学院金融财贸研究所)

**摘要:** 关系型人力资源管理实践是指组织以人际关系为基础进行招聘、晋升、薪酬、任务分配以及绩效评估等的人力资源管理实践活动,近 20 年受到学术界广泛关注和探讨,是中国情境下最具价值的本土构念之一。学者通过实证研究或理论推导证实了关系型人力资源管理实践对个体、群体乃至整个组织均产生显著影响,如管理信任、程序正义、工作绩效、下级工作参与度、职业幸福感等。组织公正理论、社会信息加工理论、期望理论、资源保存理论是解释关系型人力资源管理实践影响的主要理论。未来研究可进一步从关系型人力资源管理实践的研究主体、研究层次、实施效果的边界条件及其实践运用新场景等方面展开有益探索。

**【引用此文】**钟鑫,陈露,李晶,黄江燕.(2022). 关系型人力资源管理实践述评与展望. *中国人力资源开发*, 39(11), 62-73.

## 第 12 期

### 39 高管团队多元化与组织绩效的关系:来自元分析的证据

马长龙 葛玉辉 赵恒

---

(上海理工大学管理学院)

**摘要:** 为整合高管团队(TMT)多元化研究的不一致结论,本研究将TMT分为7种管理层级类型,将多元化分为2(任务相关、关系导向)×3(分离、多样、不平等)种类型,将组织绩效分为2(会计指标、市场指标)×2(单一年份、多年均值)种类型,运用元分析法检验不同管理层级类型、多元化类型、组织绩效类型下TMT多元化对组织绩效的影响。基于106篇文献376个效应值的元分析结果表明,TMT多元化与组织绩效的关系在不同的TMT管理层级下有显著差异,该关系在由董事长、总裁、首席执行/信息/财务官、高级/执行/集团副总裁和内部董事构成的TMT类型下最积极。然而,TMT多元化与组织绩效的关系在不同的多元化类型、绩效类型下尚未呈现显著差异。以上结果有助于多元化管理研究与实践。

**【引用此文】**马长龙,葛玉辉,赵恒.(2022). 高管团队多元化与组织绩效的关系:来自元分析的证据. *中国人力资源开发*, 39(12), 39-58.

## 59 健康促进型领导如何促进员工身心健康? 能力-动机-机会理论视角

杨红玲<sup>1</sup> 冯天龙<sup>2</sup> 刘耀中<sup>3</sup>

(1、 广东轻工职业技术学院)

(2、 广州大学管理学院)

(3、 暨南大学管理学院)

**摘要:** 在健康中国战略背景下,员工的健康问题在近几年成为社会各界的新兴关注焦点。健康促进型领导日渐成为学界公认的调节员工身心健康的重要手段。然而,健康促进型领导如何促进员工身心健康? 目前,该问题还缺乏系统解答。本研究提出,健康促进型领导对员工健康具有重要影响,这是因为健康促进型领导能够提升员工的健康管理能力、动机与机会。此外,组织健康氛围能够强化上述关系。基于来自企事业单位的249份员工数据,回归分析结果表明:健康促进型领导正向影响员工身体健康与心理健康。员工健康管理能力、健康管理内部动机与健康管理能力在健康促进型领导与员工身体健康、心理健康关系之间起中介作用。组织健康氛围在健康促进型领导与员工健康管理能力、健康管理动机与健康管理能力

---

的关系之间起正向调节作用。本研究有助于学界加深对健康促进型领导作用效果的认识,且能为企业提升员工健康水平提供理论借鉴。

**【引用此文】**杨红玲,冯天龙,刘耀中.(2022).健康促进型领导如何促进员工身心健康?能力-动机-机会理论视角. *中国人力资源开发*, 39(12), 59-73.

中国人力资源开发

---

## 劳动关系栏目

### 第 2 期

#### 73 返费:劳动力市场与生产场所双重控制的连接机制

郑广怀 付艳敏

(华中师范大学社会学院)

**摘要:** 以往对劳动控制和侵害劳动者权益的研究要么集中在生产场所,要么集中在劳动力市场,而关于劳动力市场和生产场所之间内在关联问题的研究不足。本文从劳动控制的角度,以制造业劳动力招聘市场的返费现象为例试图对此问题做出尝试性探索。研究发现,劳务公司和工厂作为双重控制主体通过返费连接机制达成了合作,共同导致了制造业劳动者权益受损。在派遣用工制度中,企业以劳动者权益为代价提升利润方式发生分离,引导劳务公司制定返费招工策略。劳务公司的返费策略不仅可以保证工人的在厂时间,更能以工人“同意”的方式方便工厂提升劳动强度,造成工人权益受损。在整个劳动过程中,返费成为工厂和劳务公司进行劳动控制的管理工具。

**【引用此文】** 郑广怀,付艳敏.(2022). 返费:劳动力市场与生产场所双重控制的连接机制. *中国人力资源开发*, 39(2), 73-86.

### 第 3 期

#### 82 雇主策略视角下的工作场所年龄歧视:基于年龄原因“被离职”判例的分析

刘晓倩

(中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院)

**摘要:** 目前,在工作场所因年龄大而“被离职”的现象并不鲜见,对其中存在的潜在年龄歧视还缺乏揭示和研究。本文在对 52 个与年龄有关的离职争议判例进行分析的基础上,发现职场中雇主通常采用内部劝说和过滤、外部解雇转化和折中转岗的规则体系来促使年长劳动者离职,内部说服与过滤是“年龄大”这一原因得

以呈现但又被快速过滤的环节,在说服不能达到预期后通常会转化为违反规章制度解雇或不胜任解雇。对此,文章从雇主策略选择理论的视角出发进一步分析了因年龄大“被离职”的职场规则体系的形成过程,首先,在意识形态层面,雇主存在基于年龄的社会刻板印象,对年长劳动者的工作胜任力缺乏理性认识;其次,劳动关系系统中来自劳动者或妥协或拒绝的各类回应与互动影响雇主策略的最终形成;再次,司法裁判结果以及法律制度的预期发展也是形塑职场规则的重要方面。基于我国目前的法律制度,工作场所因年龄差别对待产生的年龄歧视还无法直接获得来自法律的支持,制度体系以及管理实践有必要予以重视并做出调整,引导社会理性看待年龄对工作的实质影响,共同塑造年龄友好型职场环境。

**【引用此文】** 刘晓倩. (2022). 雇主策略视角下的工作场所年龄歧视: 基于年龄原因“被离职”判例的分析. *中国人力资源开发*, 39(3), 82-97.

## 第 4 期

### 96 新时代我国劳动关系的研究综述与展望:基于劳动关系主体的视角

谢鹏鑫<sup>1</sup> 屈萌<sup>1</sup> 冯娇娇<sup>2</sup> 杨付<sup>3</sup>

(1、西南财经大学公共管理学院)

(2、中南财经大学工商管理学院)

(3、西南财经大学工商管理学院)

**摘要:** 党的十八大以来,中国特色社会主义进入新时代。新时代社会经济形势的变化对劳动关系的发展产生了深刻的影响,一些老问题和新问题叠加显现。学术界围绕新时代劳动关系领域尚未解决的老问题和亟待解决的新问题开展了一系列研究。本文基于劳动关系主体的视角,回顾了新时代围绕劳动者、工会、雇主和政府的研究,将其归纳为弱势劳动者的权益保障、工会改革实践与新就业形态下的维权路径、企业多样化的劳动关系管理策略、政府劳动关系治理方式等方面。在对已有研究进行述评的基础上,本文提出了未来劳动关系研究应关注数字经济背景下的劳动者权益保障与争议处理机制、不同层级工会改革与工会工作机制创新、不同类型企业构建和谐劳动关系的策略及其影响、集体劳动关系柔性协调机制与平台劳动关系多元治理等。

---

**【引用此文】** 谢鹏鑫, 屈萌, 冯娇娇, 杨付. (2022). 新时代我国劳动关系的研究综述与展望: 基于劳动关系主体的视角. *中国人力资源开发*, 39(4), 96-109.

## 第 6 期

### 94 劳动者个人信息权益保护的法律困境与对策

杨勤法 程圆圆

(华东政法大学经济法学院)

**摘要:** 劳动者个人信息权益保护问题的根源在于用人单位管理权与劳动者个人信息权益的冲突,信息技术的发展加剧了此种冲突,如何妥善平衡二者关系成为新时代构建和谐劳动关系的关键。劳动关系的特殊性使得纯粹私法规范和一般性的个人信息保护立法无法有效平衡二者之间的关系。劳动者个人信息权益保护面临价值定位过低、具体规则缺失、救济渠道不畅通等多重问题,欧盟的相关规则可资借鉴。劳动法及劳动合同法应当提升劳动者个人信息权益保护的价值定位,将劳动者个人信息权益保护纳入劳动基准法,宣示保护劳动者的人格权益。法院应当在审判过程中构建合法、必要、正当、透明原则的审查机制。另外,还应当强化劳动行政部门的检查监督及指导咨询职责。

**【引用此文】** 杨勤法, 程圆圆. (2022). 劳动者个人信息权益保护的法律困境与对策. *中国人力资源开发*, 39(6), 94-104.

## 第 7 期

### 118 制造依附:互联网平台的劳动力市场控制研究——基于对物流平台 M 的社会学分析

周潇

(中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院)

**摘要:** 本文透过互联网物流平台 M 的运作,展现了平台如何塑造劳动力市场的供求关系和劳动力价格水平。基于平台的高效即时匹配打破了劳动力供需双方在时

---

空上的阻隔,加剧了劳动者之间的竞争,同时平台上信息的透明化使劳动者的议价空间减小。两方面因素的共同作用导致劳动力价格急剧下降,劳动者对平台的依附性增强,平台则借此强化了对劳动者的控制。文章进一步指出,平台作为新型劳动力市场中介,透过对生产要素的信息化重组,改变了先前分散的生产方式,引致生产向平台集中。供需双方对平台的依赖使平台可以对双方进行支配,以实现自身利益的最大化。

**【引用此文】**周潇.(2022). 制造依附: 互联网平台的劳动力市场控制研究——基于对物流平台 M 的社会学分析. *中国人力资源开发*, 39(7), 118-127.

## 第 8 期

### 84 对用人单位绩效考核司法审查之正当性与路径

喻术红 常春

(武汉大学法学院)

**摘要:** 在司法实践中,因绩效考核导致的劳资纠纷数量十分庞大,严重影响和谐劳动关系的构建。“指导案例 183 号”为该类纠纷的解决提供了实践参照,但也引发了一系列问题。诸如,对用人单位绩效考核进行司法审查的正当性何在? 审查限度如何确定? 如何构建具体的审查规则? 基于实现“绩效法治”、避免“绩效侵害”、促进“绩效分配正义”以及消弭“绩效纠纷”等四个目标之须要,裁判机构对用人单位绩效考核进行司法审查具有充分的正当性。在具体审查路径方面,裁判者应当遵循“实质与形式审查并重,合理性审作为合法性审查之补充”的原则,并从考核规则的制定、考核规则的内容及规则的执行过程三个方面依次展开审查。如此,既能保障绩效考核良性运行,又不至于造成司法过度之窘境。

**【引用此文】**喻术红, 常春.(2022). 对用人单位绩效考核司法审查之正当性与路径. *中国人力资源开发*, 39(8), 84-94.

---

## 第 10 期

### 76 嵌入式治理:地方政府维护新业态劳动者权益的务实策略研究

李强 李一鸣

(河南大学哲学与公共管理学院)

**摘要:** 本文利用案例研究与司法判决数据,探讨了长期以来政府介入新就业形态用工关系、实施劳动保护的基本模式。文章试图通过嵌入性的概念,将结构性因素与策略选择的微观分析整合起来。结构上,嵌入性描述了新就业形态下劳动法律悬置、政府失去受权的状态,也概括了政府通过已然发生的争议介入劳动保护的途径。具体治理中,政府通过嵌入到文化符号与劳动力供应链之中,发挥能动性,实现基本权益救济的目标。总体上,这种模式仍有“抓手不足”和保障不足的困境。最后,文章提出了相应政策建议。

**【引用此文】** 李强, 李一鸣. (2022). 嵌入式治理: 地方政府维护新业态劳动者权益的务实策略研究. *中国人力资源开发*, 39(10), 76-88.

### 89 参与式治理视角下的劳动争议多元协同解决机制研究: 以 A 区劳动争议处理机制创新为例

邹颖

(沈阳建筑大学)

**摘要:** 当前, 需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力对就业、劳动关系、社会保险等工作带来深刻影响,劳动人事争议(以下简称争议)案件呈现出总量居高不下与处理难度不断加大并存的态势。而随着我国劳动争议案件的数量不断增多,通过案外调节、协商解决劳动人事争议的数量却没有显著变化。这说明,当下我国处理劳动争议的方式还是以案内的诉讼和仲裁为主,案外调节、民主协商的处理方式尚未成为主流,我国当下对劳动争议的处理还处于法院和仲裁委员会扮演主要角色的制度安排之下,多元纠纷解决机制无论从参与主体还是处理手段方面均不够理想。由此,本文选取最可能案例,通过分析 A 区劳动争议处理机制创新,讨论“何以多元”的机制问题。现实层面,这种探索有利于降低司法成本、均衡地体

---

现争议各方的利益。理论层面,多元纠纷解决机制中的“多元”主体发挥作用的分析对于补充了当前我国劳动关系治理理论空白。本文提出以参与式治理理论作为解释性假说,试图以参与视角来完善劳动争议多元处理机制的理论架构,证明劳动争议主体的多元参与对于多元的纠纷解决方式有重要意义。

**【引用此文】**邹颖.(2022). 参与式治理视角下的劳动争议多元协同解决机制研究:以 A 区劳动争议处理机制创新为例. *中国人力资源开发*, 39(10), 89-98.

## 第 11 期

### 74 平台从业者职业伤害保障的困境与模式选择:以外卖骑手为例

田思路 郑辰煜

(华东政法大学经济法学院)

**摘要:** 平台经济的兴起凸显了平台从业者权益保护困境,其中以外卖骑手为典型的职业伤害保障不足尤为显著。调研显示,骑手存在极大的职业伤害风险和制度保障需求,但由于我国工伤保险制度与劳动关系“捆绑”,加之平台用工关系定性不明,平台从业者在发生职业伤害后无法通过工伤保险制度获得救济。为引导平台经济正向发展,实现劳资两利,近年来各地在平台从业者职业伤害保障方面进行了各式探索,形成了纳入工伤保险管理的江苏南通、浙江、广东的模式,以及独立于工伤保险的江西九江、苏州吴江和太仓以及山东潍坊模式,并逐渐发展为两者统合模式。结合各地试点经验,有必要构建专门职业伤害保险制度,在保障对象、缴费规则、职业伤害认定、保障项目、待遇给付水平、经办模式等方面制定可行方案。

**【引用此文】**田思路,郑辰煜.(2022). 平台从业者职业伤害保障的困境与模式选择:以外卖骑手为例. *中国人力资源开发*, 39(11), 74-89.

---

## 第 12 期

### 74 新就业形态劳动者参加和组织工会权利与路径研究

黄龙

(吉林大学劳动关系研究院)

**摘要:** 在新就业形态劳动者与平台企业劳动关系认定困难的背景下,新就业形态劳动者行使参加和组织工会权利面临着现实法律困境,主要症结在于新就业形态劳动者是否具备工会成员的主体资格问题。本文通过破解当前制度潜在的约束,总结新就业形态劳动者加入工会的丰富实践经验。在梳理新就业形态劳动者参加和组织工会权利的法律保障和实践经验的基础上,展望未来法律制度应完善参加和组织工会的权利主体规定,完善行业、区域工会组织形式,推进新就业形态网上入会和集体协商,形成更加全面的保护性制度体系。

**【引用此文】**黄龙. (2022). 新就业形态劳动者参加和组织工会权利与路径研究. *中国人力资源开发*, 39(12), 74-83.

---

## 政策研究栏目

### 第 2 期

#### 87 智媒时代的新闻人才培养:目标、困境与优化路径

孙晔

(中南财经政法大学新闻与文化传播学院)

**摘要:**以人工智能与大数据算法推荐等为代表的智能化技术已经渗透进新闻生产与传播的主要环节,赋能传媒向智媒化转型。本文在系统阐释了当前我国新闻人才培养的现状与挑战的基础上,提出智媒时代的新闻人才培养应注重强化智媒新闻理念与思维培养、探索交叉学科知识体系设置、突出现代智能传媒技术教育和创新多媒体运营能力塑造,培养兼具智媒化思维与视野、多学科知识与跨学科能力、创新能力与适应能力以及透视真相的调查与研究能力的智媒新闻人才。

**【引用此文】**孙晔.(2022). 智媒时代的新闻人才培养:目标、困境与优化路径. *中国人力资源开发*, 39(2), 87-93.

### 第 3 期

#### 115 养老保障对老年人就业的影响:基于中国老年社会追踪调查数据的实证研究

赵一凡 易定红 赵依兰

(中国人民大学劳动人事学院)

**摘要:**人口老龄化时代,养老保障制度设计和老年人就业问题是需要关注的焦点。基于 2016 年中国老年社会追踪调查数据,采用 Probit 模型分析养老保障对老年人就业的影响。研究发现老年人享有养老保障会降低其就业的概率,但影响程度较为有限。不同类别养老保险所带来的影响存在差异,享有企业职工基本养老保险会显著降低老年人就业概率,而享有城乡居民基本养老保险则会提高就业概率。进一步异质性分析发现 70 岁及以上的老年人,生活在东部地区与城市地区的老年人享有养老保障会显著降低其就业概率。老年人对社会的心理感知在一定程度上

---

减弱养老保障对就业概率的抑制作用。政策启示是适当完善养老金发放机制,在保障老年人生活福祉的同时,合理运用老年人力资本,促进积极老龄化战略的实施。

**【引用此文】** 赵一凡, 易定红, 赵依兰. (2022). 养老保障对老年人就业的影响: 基于中国老年社会追踪调查数据的实证研究. *中国人力资源开发*, 39(3), 115-128.

## 第 6 期

### 81 长三角区域一体化进程中科技人才政策趋同与竞争

白云朴 李果

(南京邮电大学管理学院)

**摘要:** 为有效避免不同地区间因科技人才政策同质所引发的低效无序“人才抢夺战”,立足国家区域一体化发展战略要求思考构建区域一体化下科技人才政策体系势在必行。本文以长三角地区为例,从政策和产业视角出发,对长三角区域科技人才政策现状进行了比较和分析。发现长三角地区在科技人才引育对象、引育方式和体制机制改革方面均存在较高政策趋同性,在科技人才评价制度、激励制度和人才保障力度方面具有较强政策竞争性,除此之外,长三角各省市产业布局基本相似,但产业侧重点有所不同,对科技人才需求形成了一定梯度,但界限并不明显。最后从打造政策引导,产业主导,企业协同的区域人才发展布局、建立政策互通的人才协同发展机制、推动跨区域合作平台建设、构建区域一体化下科技人力资源市场体系四个方面提出区域一体化下科技人才政策设计的建议。

**【引用此文】** 白云朴, 李果. (2022). 长三角区域一体化进程中科技人才政策趋同与竞争. *中国人力资源开发*, 39(6), 81-93.

## 第 7 期

### 107 农民工就业质量对子女随迁的影响研究:基于中国流动人口动态监测调查数据的实证分析

胡斌红

---

(山西财经大学财政与公共经济学院)

**摘要:** 如何促进农民工子女随迁是中国新型城镇化战略实施中亟待解决的重要问题之一。基于中国流动人口动态监测调查数据(CMDS),实证考察了农民工就业质量对子女随迁的影响。结果表明:农民工就业质量对子女随迁具有显著的正向影响,该结论在替换被解释变量、更换数据年份、构造工具变量、进行匹配估计等条件下依旧稳健;从异质性结果看,就业质量对女性农民工、老一代农民工及较低教育程度农民工子女随迁的影响更大;作用机制检验显示,农民工就业质量通过提升照料能力及改善住房条件两条机制影响子女随迁。研究结论为中国在户籍制度改革背景下有效促进农民工子女随迁,实现农民工家庭化迁移的政策制定提供了新思路。

**【引用此文】** 胡斌红. (2022). 农民工就业质量对子女随迁的影响研究: 基于中国流动人口动态监测调查数据的实证分析. *中国人力资源开发*, 39(7), 107-117.

## 第 8 期

### 71 数字经济背景下京津冀人力资源系统韧性评价与治理

梁林<sup>1,2</sup> 段世玉<sup>1</sup> 李妍<sup>1</sup>

(1、河北工业大学经济管理学院)

(2、河北工业大学京津冀发展研究中心)

**摘要:** 人力资源是数字经济发展的核心要素,建设富有韧性的人力资源系统是应对技术冲击,推动京津冀数字化转型,实现创新高质量发展的必要举措。本文构建数字经济背景下人力资源系统韧性多样性、流动性、缓冲性和进化性的四维指标体系,评价 2019—2021 年京津冀人力资源系统韧性现状,并根据各省市暴露的发展问题匹配针对性治理策略。研究发现:(1)从整体韧性现状看,京津冀三省市的韧性均值排名为北京、河北、天津,京津冀整体、北京和河北呈上升趋势,而天津呈下降趋势,河北和天津均存在不同程度的发展不均衡问题;(2)从韧性治理看,北京、河北和天津适用的治理策略分别是整体性治理、协同治理、网络化治理。本文为区域人力资源系统韧性的动态评价与治理提供方案,同时也可应用于其他省市。

---

**【引用此文】**梁林, 段世玉, 李妍. (2022). 数字经济背景下京津冀人力资源系统韧性评价与治理. *中国人力资源开发*, 39(8), 71-83.

## 第 9 期

### 114 人才生态环境、成长预期与海外人才回流意愿

张楠<sup>1</sup> 田帆<sup>2</sup>

(1、首都师范大学政法学院)

(2、中国宏观经济研究院社会发展研究所)

**摘要:** 随着国际环境的不断变化,关于发展中国家吸引人才回流议题的研究呈现出越来越高的研究价值。本研究将前人的理论视角进行了融合,提出了新的分析海外人才回流意愿的理论框架。通过对 374 个样本的分析,研究发现:家庭和国籍因素对海外人才回流意愿有显著影响;东道国人才生态环境对海外人才回流意愿有显著负向影响,原籍国人才生态环境对海外人才回流意愿有显著正向影响;人才成长预期在东道国人才生态环境对海外人才回流意愿的影响中发挥中介作用,感知机会在原籍国人才生态环境对海外人才回流意愿的影响中发挥中介作用;家庭和国籍因素在各潜在变量对海外人才回流意愿的影响中起到调节作用。本研究丰富了海外人才回流意愿影响因素研究的理论维度,探讨了各因素的影响机制,为我国进一步吸引海外人才回流提供了理论依据及政策启示。

**【引用此文】**张楠, 田帆. (2022). 人才生态环境、成长预期与海外人才回流意愿. *中国人力资源开发*, 39(9), 114-128.

## 第 10 期

### 99 我国技术移民制度建设的探索与完善

李蔚<sup>1</sup> 孙飞<sup>2</sup>

(1、国家药品监督管理局高级研修学院)

(2、国务院发展研究中心公共管理与人力资源研究所)

---

**摘要:**《“十四五”规划和 2035 年远景目标纲要》提出,探索建立技术移民制度,这为新阶段我国技术移民管理制度建设提出了新要求新方向。自国家移民管理局成立以来,我国技术移民管理工作的规范化、专业化和法治化水平不断提升,外籍专家永居人数和留学生回国人数大幅度增长。但是与全球科技强国相比,我国技术移民规模差距依然较大,梳理分析美国、日本、法国和德国等科技强国技术移民的主要做法和经验,发现我国高技术移民制度和管理体系在法律法规、移民政策、管理服务体系和推动社会融入等多环节较为薄弱。进入新发展阶段,我国应重点实施五大改革举措,即完善法律制度体系建设,为技术移民管理工作提供有力支撑;优化组织结构和职能配置,为技术移民提供高质量服务;实施更加开放更加包容的移民政策,适应全球移民的新趋势;推进移民工作社会多元参与,实现技术移民供需精准对接;健全移民归化体制机制,推动技术移民社会融入。进而不断扩大海外高层次人才引进规模,加快建设世界重要人才中心和创新高地。

**【引用此文】**李蔚,孙飞.(2022).我国技术移民制度建设的探索与完善.《中国人力资源开发》,39(10),99-110.

## 第 11 期

### 110 劳动力市场技能需求逆转研究述评与展望

陈朴 王猛猛

(中国人民大学经济学院)

**摘要:**劳动力市场高质量发展是促进实现共同富裕的重要基础。近年来,劳动力市场对技能的需求持续增长的同时,以美国为代表的发达国家出现了典型的技能需求逆转现象,表现为劳动力市场对认知任务需求减弱、高等教育工资溢价增长放缓的情况。当前对劳动力市场技能需求逆转的研究主要集中在发达国家,本文首先对劳动力市场技能需求逆转进行概念界定,探讨其产生的时间和特点。同时,本文进一步梳理了技能需求逆转产生的原因,并比较分析了劳动力市场技能需求逆转与极化。在此基础上,本文简要介绍我国劳动力市场现状,对我国如何应对劳动力市场技能需求逆转问题进行了前瞻性思考,并对未来研究方向进行展望。

---

**【引用此文】**陈朴,王猛猛.(2022). 劳动力市场技能需求逆转研究述评与展望. *中国人力资源开发*, 39(11), 110-121.

## 第 12 期

### 112 性别不平等观念束缚了女性就业? 来自中国综合社会调查 (CGSS2017) 的证据

袁旭宏 张怀志 潘怡锦 刘思 陈攀

(湖南科技大学商学院)

**摘要:** 性别不平等观念涉及到男女之间的分工、能力、婚姻及家庭角色等多个方面,是影响女性就业和劳动绩效的根源性因素。本文采用 CGSS2017 数据,从个体、地区、“重要他人”三个层面检验了 5 种典型的性别不平等观念对女性就业的影响,研究发现:女性对性别不平等的分工观念、能力观念、婚姻观念、性别角色观念的认同程度越高,地区层面性别不平等观念越盛行,不仅显著降低了女性就业参与,还对女性受雇于固定雇主、签订劳动合同和全职就业产生差异化的负面影响,导致女性收入越低。通过稳健性检验和采用“三八红旗手”占比作为工具变量估计表明,性别不平等观念对女性就业参与和收入产生负面影响的结论仍然稳健。性别不平等观念对农村女性非农就业和收入的负面影响更加普遍。教育人力资本在性别不平等观念与女性就业参与之间产生正向调节作用,间接弱化了性别不平等观念对女性就业参与的约束。家庭中作为女性“重要他人”的丈夫对性别不平等观念认可度越高,大男子主义越强,同样会抑制女性就业参与。

**【引用此文】**袁旭宏,张怀志,潘怡锦,刘思,陈攀.(2022). 性别不平等观念束缚了女性就业? 来自中国综合社会调查 (CGSS2017) 的证据. *中国人力资源开发*, 39(12), 112-130.

---

## 人力资源栏目

### 第 2 期

#### 49 人力资源视角下的共同富裕与人的全面发展路径探究

赵曙明 何光远  
(南京大学商学院)

**摘要:** 本文基于人力资源视角,从共同富裕的内涵及新中国人力资源管理的发展历程出发,对知识经济背景下共同富裕的路径进行探讨。在对共同富裕与个体发展、知识经济与知识工作者、共同富裕与社会生态三方面进行分析的基础上,本文构建了人力资源视角下以共同富裕为导向的个体全面发展路径图:其中最基础的在于构建好的社会生态,通过组织与知识型员工的合作实现生产力的进一步发展,并在价值共享与价值分配的机制下服务于所有国民。文章最后对共同富裕背景下未来的研究议题进行了探讨。

**【引用此文】** 赵曙明,何光远.(2022). 人力资源视角下的共同富裕与人的全面发展路径探究. *中国人力资源开发*, 39(2), 49-58.

### 第 4 期

#### 83 发展型人力资源管理实践感知对员工即兴行为的影响

朱平利 万可可  
(湖北工业大学经济与管理学院)

**摘要:** 基于资源保存理论,探讨发展型人力资源管理实践感知对员工即兴行为的影响,分析员工工作获得感的中介作用与差错管理氛围感知的调节作用。本研究对 265 名企业员工的调查数据进行实证分析,研究表明:发展型人力资源管理实践感知对员工即兴行为有着显著的正向影响;员工工作获得感在发展型人力资源管理实践感知和员工即兴行为之间起部分中介作用;差错管理氛围感知正向调节了员工工作获得感与员工即兴行为之间的关系,即差错管理氛围感知水平越高,工作获得感与即兴行为的正向相关关系越强。此外,本研究进一步揭示了被调节

---

的中介效应,即差错管理氛围感知正向调节工作获得感在发展型人力资源管理实践感知与员工即兴行为之间的中介作用。本研究丰富了发展型人力资源管理实践与员工即兴行为的研究,为企业如何通过人力资源管理实践激发员工即兴行为提供一定的参考。

**【引用此文】**朱平利,万可可.(2022). 发展型人力资源管理实践感知对员工即兴行为的影响. *中国人力资源开发*, 39(4), 83-95.

## 第 5 期

### 69 平台化转型中人力资源管理系统及其有效性:理论构建与分析

高中华

(中国社会科学院工业经济研究所,中国社会科学院中小企业研究中心)

**摘要:**传统企业的平台化转型成功与否离不开人力资源管理系统能否在此过程中进行有效重塑。本文在对平台型组织核心特征及其相对优势、传统企业平台化转型等领域研究进行整合的基础上,对平台化转型中组织结构、业务流程、管理逻辑方面的转变进行了梳理,在此基础上分析了对人力资源管理带来的挑战。基于上述转变与挑战,本文以战略人力资源管理中的能力-动机-机会模型(Ability-Motivation-Opportunity, AMO)为框架,对平台化人力资源管理系统中赋能、激励和授权三个子系统的设计进行了探讨。在此基础上,构建了平台化人力资源管理系统有效性模型,从而为推动平台化转型提供理论依据与实践启示。

**【引用此文】**高中华.(2022). 平台化转型中人力资源管理系统及其有效性:理论构建与分析. *中国人力资源开发*, 39(5), 69-82.

## 第 11 期

### 90 什么导致了女性职业晋升障碍? 一个基于多理论视角的整合模型

张瑞娟<sup>1</sup> 刘金菊<sup>2</sup> 尹鹏飞<sup>3</sup>

(1、 中华女子学院管理学院)

(2、 北京城市学院公共管理学部)

(3、 新疆财经大学工商管理学院)

**摘要:** 性别差距过大影响社会稳定和发展。女性职位晋升差距作为性别差距的重要表现受到了学术界的持续关注。本研究从理论视角和研究层面两个角度,系统梳理了国内外相关研究,将影响女性职位晋升的因素归纳为性别偏见、工作-家庭以及人力资本/社会资本三个理论视角,并从社会、组织和个体三个层面总结了不同理论视角下的影响因素,建立了影响女性职业晋升的因素和对策的多层次整合模型。在此基础上,提出了未来研究的几个方向。本文在理论上有助于研究者系统地了解影响女性职业晋升的因素以及这些因素在社会、组织和个体层面的具体表现;在实践方面有助于为社会和组织综合多方面因素制定联动政策,进而缩小职业晋升的性别差距。该研究也为女性自身克服社会、组织因素和自身的心理障碍的影响提供启发。

**【引用此文】** 张瑞娟, 刘金菊, 尹鹏飞. (2022). 什么导致了女性职业晋升障碍? 一个基于多理论视角的整合模型. *中国人力资源开发*, 39(11), 90-109.

## 第 12 期

### 84 建设科技强国背景下科技管理人员胜任力模型研究

冯奇<sup>1</sup> 方艳芬<sup>2</sup> 杨佳琪<sup>1</sup> 张源琪<sup>3</sup> 李璐<sup>1</sup> 王文泽<sup>1</sup>

(1、 国家自然科学基金委员会人事局)

(2、 三峡大学生物与制药学院)

(3、 武汉理工大学管理学院)

**摘要:** 在建设科技强国背景下,科技管理人员肩负着服务科技人才、通过科技计划项目增强国家科技实力、支撑和引领经济社会发展的重要职责。科技管理人员具备与岗位要求相适应的能力素质是发挥科技计划支撑引领作用的重要保障。本文以国家自然科学基金项目管理人员为例,采用行为事件访谈法对资深科技管理人员和普通科技管理人员访谈,通过对访谈内容编码和统计分析,构建了科技管理人员胜任力模型,并通过设计问卷调查对所构建的模型进行了信度检验。该模型可划分为学术背景、学术能力、管理能力和个人特质四个维度共 23 项胜任特征。

---

其中,学术视野、组织领导能力、大局意识和战略研究能力这 4 项经分析成为优秀项目管理人员特有的鉴别胜任力。本研究成果将为科技管理岗位分析以及人员选拔、培养、考核等人力资源管理工作提供支撑。

**【引用此文】**冯奇,方艳芬,杨佳琪,张源琪,李璐,王文泽.(2022). *中国人力资源开发*, 39(12), 84-98.

## 99 绩效薪酬制会催生更多员工逢迎吗? 基于资源保存理论的视角

刘颖<sup>1,2</sup> 陈钰瑶<sup>2</sup> 崔文韬<sup>2</sup> 张正堂<sup>2</sup>

(1、南京工程学院经济与管理学院)

(2、南京大学商学院)

**摘要:**绩效薪酬制是一把“双刃剑”,越来越多的研究开始关注它的负激励效应。本文基于资源保存理论,通过对零售业 1559 名员工调研数据进行实证分析,探讨了绩效薪酬制对逢迎行为的影响,以及绩效压力在两者关系中的中介作用。本文检验了自我效能感在绩效薪酬制与绩效压力关系中的调节作用,还进一步探索了自我效能感对绩效压力在绩效薪酬制和逢迎行为之间中介作用的调节作用。研究表明:绩效薪酬制确实会催生出更多的逢迎行为,绩效压力在绩效薪酬制与逢迎行为之间关系中起着中介作用。自我效能感负向调节绩效薪酬制与绩效压力之间的关系,但是自我效能感对绩效压力中介作用的调节效应未得到证实。

**【引用此文】**刘颖,陈钰瑶,崔文韬,张正堂.(2022). 绩效薪酬制会催生更多员工逢迎吗? 基于资源保存理论的视角. *中国人力资源开发*, 39(12), 99-111.

---

## 案例研究栏目

### 第 2 期

#### 94 危机下的组织沟通网络变化与知识分享行为演变:一项基于工作系统大数据的追踪研究

李育辉 1 陈佳颖 1 王桢 1 王雪琴 2

(1、 中国人民大学劳动人事学院)

(2、 明略科技集团)

**摘要:** 随着互联网技术的普及,企业行为越来越多地发生和存储于网络当中,如何对工作网络中的动态数据进行有效利用和分析成为 AI 时代管理研究的热点和难点。另一方面,当下中国企业面临着前所未有的风险挑战和环境变化,有效应对不确定性和环境变化也成为核心命题。由此,探索企业应对危机的有效管理对策和行为规律显得尤为重要。本研究以高新科技企业 M 公司为对象,针对该企业在 2021 年初遭遇的一次重大危机事件进行了为期两个月的追踪研究。通过记录公司的具体管理动作,抽取工作系统内的沟通网络平台 and 知识管理平台大数据来进行分析,尝试构建企业实施危机管理的动态过程与有效机制,最后采用深度访谈对危机管理效果进行了评估。研究结合大数据分析技术与定性研究方法,更为全面地描述了危机发生后企业管理动作与沟通网络变化、知识分享行为演变之间的动态规律,揭示出企业危机管理的有效路径,既丰富了危机管理领域的实证研究,也是将新技术应用于案例研究的一次大胆尝试。

**【引用此文】** 李育辉, 陈佳颖, 王桢, 王雪琴. (2022). 危机下的组织沟通网络变化与知识分享行为演变: 一项基于工作系统大数据的追踪研究. *中国人力资源开发*, 39(2), 94-109.

### 第 3 期

#### 98 跨国经营企业员工的外派动机形成机理: 基于扎根理论的研究

丁言乔 1 牛雄鹰 2 张芮 2 李春浩 3 张莹莹 4

- 
- (1、 杭州师范大学阿里巴巴商学院)
  - (2、 对外经济贸易大学国际商学院)
  - (3、 绍兴文理学院商学院)
  - (4、 上海财经大学商学院)

**摘要:** 以任务为导向的企业外派是促进企业国际化、实施企业“走出去”战略的重要举措。如何有效识别员工个体的动机水平,以提升企业外派有效性是我国企业外派管理实践中亟待解决的问题。本研究以自我决定理论作为切入点,重点关注中国跨国经营企业员工的外派动机形成机理和理论构建,通过扎根理论方法,对 27 名外派员工进行访谈。本文深入挖掘中国跨国经营企业员工的外派动机因素,并构建了外派动机形成机理的理论框架。研究发现,外派动机依据自我决定程度的高低可分为自我发展性动机和职责驱动性动机两类,二者并非相互对立的动机,而是处于一个连续体中。研究对员工的外派动机形成的前因也进行了探索,发现外派自主性需求、社交需求和胜任需求对个体外派动机的形成具有关键影响。此外,受到跨文化环境的影响,来自外部的支持性环境和限制性环境在外派动机形成过程中发挥了重要的边界作用。本研究拓展了动机理论在外派领域的应用,为企业有效识别、激励和管理外派员工提供了理论指导。

**【引用此文】**丁言乔,牛雄鹰,张芮,李春浩,张莹莹.(2022). 跨国经营企业员工的外派动机形成机理:基于扎根理论的研究. *中国人力资源开发*, 39(3), 98-114.

## 第 4 期

### 110 特质-情境视角下资质过剩员工的工作行为模式及形成机制研究

钟竞 彭柯 罗瑾琨

(同济大学经济与管理学院)

**摘要:** 明晰资质过剩员工产生积极或消极行为的心理机制有利于组织的人才管理。基于主动动机模型框架,本研究探索了在特质和情境交互的四种情况下资质过剩员工所展现的工作行为模式及其形成机制。对来自不同组织的 24 名资质过剩员工进行访谈,扎根理论分析结果表明:对于资质过剩的员工而言,(1)具有主动性人格的员工嵌入在组织支持氛围中呈现“工作深化”行为;嵌入在消极组织氛围

---

中呈现“工作转向”行为。这两种积极行为通过能力动机、能量动机和意愿动机路径而形成; (2) 被动性人格的员工嵌入在组织支持氛围中表现出“工作固守”行为,嵌入在消极组织氛围中容易产生“工作退缩”行为。这两种消极行为分别受到亲社会动机和去动机影响而产生。本文丰富了资质过剩感的相关研究,为管理者规避资质过剩的负面效应、发掘资质过剩员工的潜在价值提供了具体建议和措施。

**【引用此文】**钟竞, 彭柯, 罗瑾琰.(2022). 特质-情境视角下资质过剩员工的工作行为模式及形成机制研究. *中国人力资源开发*, 39(4), 110-126.

## 第 5 期

### 95 知识型零工职业转换自主动机及其形成机理的扎根研究

张志朋<sup>1</sup> 李朋波<sup>2</sup> 朱丽<sup>3</sup> 李志成<sup>4</sup>

(1、 中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院)

(2、 北京第二外国语学院旅游科学学院)

(3、 北京大学国家发展研究院)

(4、 江西财经大学旅游与城市管理学院)

**摘要:** 随着零工经济的发展,以知识型零工为代表的“新个体”正在崛起,并成为我国就业领域中不可忽视的新现象、新趋势。然而,知识型零工职业转换的动机及形成机理尚是个“黑箱”。为此,本研究从自主动机视角出发,运用建构型扎根理论的方法,深度探讨知识型零工职业转换自主动机的结构内涵、驱动因素与形成机理。研究发现,知识型零工职业转换的自主动机由价值认同动机和压力整合动机构成;继而,本文沿着“条件-行动/互动-结果”的结构框架探索价值认同动机和压力整合动机的差异化影响因素及其内在联结机制,最终构建出知识型零工职业转换自主动机的形成机理。具体来说,平台政策、个体技能化和职业价值取向会通过影响个体对职业转换意义的感知进而对职业转换价值认同动机产生影响,个体主动性特质在感知职业转换意义和价值认同动机之间发挥强化作用;外部环境不确定性、现状不满和平台政策会通过职业转换认可度对职业转换压力整合动机产生影响,个体的调节匹配能力在职业转换认可度和压力整合动机之间起到制约作用。

---

本研究既能为后续开展实证研究奠定理论框架,又能为零工平台有效激励“新个体”、促进零工经济的健康可持续发展提供有益借鉴。

**【引用此文】** 张志朋, 李朋波, 朱丽, 李志成. (2022). 知识型零工职业转换自主动机及其形成机理的扎根研究. *中国人力资源开发*, 39(5), 95-114.

中国人力资源开发

---

## 理论探索栏目

### 第 4 期

#### 127 边界理论在组织行为学研究中的应用

谢菊兰 宋娅 骆亚 谢凯 郭好

**摘要：**技术的发展正在模糊工作和非工作领域之间的界限,人们日常生活中的角色转换变得愈发频繁。边界理论对于探讨个体的微观角色转换具有重要意义。通过文献梳理,本文回顾并归纳了边界理论相关的核心概念和命题,总结了边界理论在组织行为学研究中的主要应用领域:即工作-家庭转换、工作-“第三地”转换和工作领域内转换,并讨论了其在实际应用中的两个重要启示:角色过度分割和角色过度整合这两种边界管理策略各自存在的潜在危害。最后提出未来可以深入开展工作-家庭微边界研究、线上边界管理研究、工作-社交转换研究、中国情境下的边界理论研究以及长期-短期导向文化价值观下的个体角色边界管理研究,来拓展边界理论在组织行为学中的应用。

**【引用此文】**谢菊兰, 宋娅, 骆亚, 谢凯, 郭好. (2022). 边界理论在组织行为学研究中的应用. *中国人力资源开发*, 39(4), 127-140.

### 第 6 期

#### 105 员工工作激情的人际互动前因及其对自利行为的影响机制模型

廖赣丽<sup>1</sup> 李翊<sup>2</sup> 尹洁林<sup>1</sup>

(1、北京信息科技大学经济管理学院)

(2、首都师范大学发展规划办公室)

**摘要：**在不同内/外部动机的驱动下,员工会出现两种工作激情状态,即“发自内心热爱”的和谐型工作激情和“迫于社会认可”的强迫型工作激情。现有研究大多关注此两种激情模式下的积极效应,然而,过高的工作激情也可能导致员工自利行为的发生。员工最重要的互动对象是直线领导与团队成员,他们的情绪状态对员工工作激情产生直接影响,然而现有研究大多基于自我验证和社会认知等理论,

---

从单一层面分析领导或个体对工作激情的影响,鲜有研究综合考察工作场所中人际互动效应的系统性研究,缺少跨层次研究范式。本文首先基于情绪传染理论分析了领导和团队工作激情对员工工作激情的影响,以及领导与团队认同在此情绪传染过程中的边界作用。其次,基于情感事件理论,将领导与团队工作激情的外在表现视为工作环境特征,构建了员工工作激情与自利行为的双路径影响机制模型,并进一步分析了工作压力与调节焦点的中介和调节作用。研究结论从人际互动视角扩展了工作激情跨层次研究,并应用情感事件理论拓展工作激情与自利行为双路径作用关系的理论版图,为企业激发员工工作激情,有效降低自利行为提供理论基础与管理依据。

**【引用此文】**廖赣丽,李翊,尹洁林.(2022). 员工工作激情的人际互动前因及其对自利行为的影响机制模型. *中国人力资源开发*, 39(6), 105-118.

---

## 劳动经济栏目

### 第 5 期

#### 83 创业是否加剧了工作-家庭冲突：来自中国时间利用调查的证据

高霞 1,2 王文斌 1,2 孟祥志 1

(1、 内蒙古大学经济管理学院)

(2、 内蒙古大学时间利用调查与研究中心)

**摘要:** 本文从中国创业情境出发,对我国创业者的工作家庭冲突的异质性进行了深入考察。基于 2017 年中国时间利用调查 (CTUS) 数据,从时间维度构造表征工作-家庭冲突的代理指标,比较分析创业者与普通劳动者、创业者群体内部的工作家庭冲突的异质性。研究结果表明,创业者发生工作家庭冲突的概率显著高于普通劳动者。与已婚女性普通劳动者相比,已婚女性创业者发生工作家庭冲突的概率显著增加,而已婚男性创业者发生工作家庭冲突的概率与已婚男性普通劳动者之间不存在显著差异。与普通劳动者相比,生存型创业者发生工作家庭冲突的概率不存在显著差异,而机会型创业者发生工作家庭冲突的概率显著增加。特别是,女性机会型创业者发生工作家庭冲突的概率比女性普通劳动者显著增加约 14%。本文不但拓展了家庭嵌入视角下的创业研究,而且为创业者的工作与家庭关系的维护提供了建议。

**【引用此文】** 高霞, 王文斌, 孟祥志. (2022). 创业是否加剧了工作-家庭冲突: 来自中国时间利用调查的证据. *中国人力资源开发*, 39(5), 83-94.

### 第 8 期

#### 95 政府补贴、培训规划与劳动者就业质量提升

付玉 1 陈玉杰 2 李晓曼 1

(1、 首都经济贸易大学劳动经济学院)

(2、 中国劳动与社会保障科学研究院)

---

**摘要:** 中国正处于经济转型变革的关键时期,技能人才的培育与发展是中国制造、中国创造的重要支撑;也是提高企业竞争力、促进产业转型升级的重要基础;更是实现高质量、充分就业的重要保障。正确地开展职业技能培训,能够有效推动技能人才体系的建设,扩充就业容量、提高就业质量。本研究借助来自 13 省份职业技能提升行动实行效果评估的调研数据,构建多层线性模型进行跨层次效应分析,探究了企业培训规划以及政府补贴方案对于就业质量提升效果的影响程度。实证分析结果表明,制定合理的培训规划以及受到政府给予的培训补贴都对就业质量提升有显著的促进作用;这种促进作用在不同的收入群体和企业类型间均存在异质性;机制分析发现,企业制定合理的培训规划和相应规章制度会通过提高培训内容需求度来提升劳动者就业质量;政府补贴会通过增强劳动者对培训的了解程度提升其就业质量。最后,文章提出提高劳动者培训意识、做好企业培训规划、制定针对性的培训内容、双重补贴渠道并用、拓宽培训资金来源渠道等政策建议。

**【引用此文】** 付玉, 陈玉杰, 李晓曼. (2022). 政府补贴、培训规划与劳动者就业质量提升. *中国人力资源开发*, 39(8), 95-111.