



Jiyu **Quanqiu** Shijiao De
Renli Ziyuan Lilun Yu
Shijian Wenti Yanjiu

主 编 萧鸣政 杨河清
副主编 李 震

基于全球视角的
人力资源理论与实践问题研究

——国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会论文集
(中文部分)



Jiyu **Quanqiu** Shijiao De
Renli Ziyuan Lilun Yu
Shijian Wenti Yanjiu

主 编 萧鸣政 杨河清
副 主 编 李 震
主 编 助 理 曹 雁 林 赛 王 阳

基于全球视角的
人力资源理论与实践问题研究

——国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会论文集
(中文部分)

责任编辑:李媛媛
装帧设计:肖 辉
版式设计:程凤琴
责任校对:吕 飞

图书在版编目(CIP)数据

基于全球视角的人力资源理论与实践问题研究——国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会论文集(中文部分)/萧鸣政 杨河清主编. —北京:人民出版社,2008.9
ISBN 978-7-01-007184-8

I. 基… II. ①萧…②杨… III. 劳动力资源-资源管理-文集 IV. F241-53
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 109920 号

基于全球视角的人力资源理论与实践问题研究

JIYU QUANQIU SHIJIAO DE RENLI ZIYUAN LILUN YU SHIJIAN WENTI YANJIU
——国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会论文集(中文部分)

萧鸣政 杨河清 主编

人民出版社 出版发行
(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京新魏印刷厂印刷 新华书店经销

2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月北京第 1 次印刷
开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:57.75 插页:2
字数:1150 千字

ISBN 978-7-01-007184-8 定价:110.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号
人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

2007年国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会
The Sixth Asian Conference of the Academy of HRD, 2007 Beijing, China



▲ 全国政协副主席罗豪才、北京大学党委书记闵维方与2007年国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会国内外论文作者代表合影



▲ 罗豪才、徐颂陶、杨河、程郁缀、刘福垣、杜里、艾哈德与萧鸣政等领导在大会主席台就座



▲ 大会执行主席萧鸣政教授给本届大会英文论文一等奖获得者美国人力资源开发著名学者麦克林教授颁奖



▲ 大会执行主席萧鸣政教授把大会接力棒递给第七届大会举办方泰国代表手中



▲ 国际人力资源开发研究会前主席杜里博士向第六届大会举办方代表颁发奖牌



▲ 国际人力资源开发研究会亚洲区主席艾哈德教授向萧鸣政教授个人颁发奖牌



▲ 大会执行副主席杨河清教授闭幕式结束后与大会相关学者合影留念

出版前言

国际人力资源开发研究会的第六届亚洲年会 2007 年 11 月 2 日至 6 日由国际人力资源开发研究会、北京大学人力资源开发与管理研究中心、中国人力资源开发研究会和首都经济贸易大学劳动经济学院共同主办。举办这一次会议目的主要有五个：第一，引导个人发展目标与组织发展目标相契合；第二，使组织的人力资源管理目标和国家的人力资源建设目标相契合；第三，使国家的人力资源开发战略与国家的经济社会发展战略目标相契合；第四，让高校、科研机构的人力资源理论研究者与政府、企事业单位的人力资源实践工作者相融合；第五，让工商管理、公共管理、劳动经济与教育学、心理学领域人力资源的人士汇聚，共同开创人力资源开发与管理研究以及实践的新格局，建设具有中国特色的人力资源理论体系。

这次为期 5 天的大会得到了政府、学术界、企业界的支持和关注，取得了丰硕的成果。本次会议无论从参与广度还是参与的深度来看，都是迄今为止在中国举办的最大规模的国际人力资源学术会议。大会总共收到中外学术论文 316 篇，其中英语论文 159 篇，中文论文 157 篇，论文作者遍及欧美和亚洲各个国家，达到 345 人。参加会议的代表 400 多人，国外代表主要来自美国、加拿大、澳大利亚、新西兰、德国、日本、韩国、印度、泰国、新加坡等 22 个国家的高校知名教授，除科研院校的学者代表外，企业、政府机构的代表也较多，还有一些咨询机构的代表。全国政协副主席罗豪才，北京大学党委书记闵维方、副书记杨河，原国家人事部副部长、全国人才学研究会会长徐颂陶，前国际人力资源开发研究会主席拉瑞·杜里（Larry M. Dooley）、甘瑞·梅科林（Gary N. McLean），国际人力资源开发研究会亚洲区执行主席艾哈德·M. 奥斯曼—甘尼（AAHad M. Osman - Gani），北京大学社会科学部部长程郁缀，北京大学政府管理学院党委书记李成言、副院长徐湘林，中国人事科学研究院院长吴江，中国劳动社会保障部科学研究院院长田小宝，中国人力资源开发研究会会长刘福垣，北京大学人力资源开发与管理研究中心主任萧鸣政，首都经济贸易大学劳动经济学院院长杨河清等多位人力资源著名专家出席了大会开幕式。全国人大副委员长许嘉璐专门为大会发来贺电。国内外的许多著名人力资源专家都

在会议期间作了发言。北京电视台、中国国际广播电台、新华社、人民日报、人民网、SOHU网等20多家国内媒体竞相对这次年会进行全方位、多角度的报道，会议也吸引了多家境外媒体广泛关注与报道。

本届国际人力资源开发研究会亚洲年会，盛况空前，并且较之以往的亚洲年会和中国学术会议具有三大特色：

一、会议创意新颖科学

众所周知，人力资源是经济社会持续发展的第一资源，我国是一个拥有13亿人口的大国，如何从人口大国迈向人力资源强国，从而转变为经济强国是我国现今面临的重大挑战。本次主题从国家层面的人力资源开发和管理出发，旨在与国内外的众多人力资源专家们一起探讨如何把我国巨大的人口压力转化为人力资源优势的根本途径。国家和组织层面的人力资源开发和管理最终都将落实于个人层面上，国家和组织层面的人力资源开发和管理也都是基于个人素质技能的假设前提而提出的，因此如何基于个人层面最大限度地挖掘员工的潜力并为他们提供成功的职业发展机会，也是本次会议的一个重要的关注点。从国家到组织、再到个人，本次会议的主题贯穿宏观、中观和微观三个层面，旨在对人力资源的开发和管理进行既相对独立又互相联系的研究和探讨。这种对于“人力资源开发与管理”的多层次、多角度的全面探讨，一方面有利于引导企业和员工所追求的个体目标与国家层次的人力资源战略相契合，另一方面有利于探寻出能够促进和推动企业人力资源和员工个人才智发展的宏观政策，从而构建出国家、组织、个人三赢的人才盛世。

二、会议代表性非常强，实现了人力资源各界别的广泛交流与讨论

与以往国际人力资源开发研究会年会相比较，这次会议特点主要体现在以下三个方面。第一，人力资源开发与人力资源管理两大阵营的专家走在一起。我参加过美国以及亚洲的4次年会，在那些会议上我们看到的从事人力资源管理的人比较少，这次年会我们看见了两大阵营的专家学者一起讨论与分享成果；第二，政府、企业、高校的人力资源实践工作者和科研机构理论的研究者走在一起。这次参加会议的代表中，来自组织部门的、人事部门的、中央部委的以及地方政府的人事局官员比较多，还有企事业单位的从事人力资源管理的实践工作者为数不少；第三，亚洲人口最多的国家中国的人力资源学者，最广泛地参与到了我们的亚洲年会当中，与世界各国人力资源学者并肩讨论与亲密交流。这次大会应该说中国最著名的学者有90%左右都出席和参与了这次会议。

三、会议意义重大与深远

与会专家认为，本次会议选择在世界上发展最快的中国，并于中国共产党“十七大”胜利闭幕之际召开，具有重大的现实意义。中国是一个人口大国，如何从人口大国迈向人力资源强国，将巨大的人口压力转化为人力资源优势，既是政府面临的重大挑战，也是摆在人力资源学者面前的重要课题。作为人力资源领域的学者，

如果能够在这个问题上为国家和中央贡献思想和智慧，将是我们履行学术责任的最好机会。本次会议主题紧紧围绕着胡锦涛主席提出的人才强国战略与建设人力资源强国的战略目标，在一定程度上为中国建设人力资源强国战略的实现提供了非常好的理论支持与国际参考。

2004年，我国学者提出了中国政府层面的人力资源开发的理念，本次会议承袭这一理念，突出强调人力资源开发和管理的紧密结合，从而以一种更具发展性和科学性的眼光来探讨人力资源领域内的各种问题与课题。针对这一理念，本次会议开放性地拓宽了参会群体，特别设置了学生参与渠道。广大硕博研究生是我国学术发展的未来和希望，他们的起步和发展使得我国人力资源研究领域充满了巨大的生机和潜力。这次会议特别为他们设置了优惠的价格，以使得广大硕博研究生能够参与到国际性的学术交流与讨论中来，着力为他们的起步和腾飞提供一个优秀的平台。

通过这次学术会议的交流，一方面让中国的学者面对面了解了国外最前沿的人力资源研究的一些新成果，同时也让国外的学者充分了解了中国人力资源学科发展的状况，看到了中国专家的理论研究成果和学术思想。有许多著名的中国人力资源的学者，在这次会议上展示了自己最新的研究成果。

论文集分成中文与英文2本，内容各不相同，中文论文集由人民出版社出版，英文论文集由高等教育出版社出版。中文论文集是从157篇中文论文中精选了部分论文，并且做了适当文字处理，划分六个部分。这六个部分各有一个主题，包括：国家人力资源开发、公共部分人力资源开发、企业人力资源开发、组织人力资源开发、高校人力资源开发、热点问题。

英文论文集是从159篇英文论文中精选了部分论文，并且做了适当文字处理，划分六个部分。这六个部分各有一个主题，包括：国家人力资源开发、公共部分人力资源开发、企业人力资源开发、组织人力资源开发、高校人力资源开发、热点问题。本套论文集的成果，介绍了目前世界上许多权威学者的人力资源开发的理论成果与实践经验，汇集了国内众多著名人力资源专家学者的智慧与思想。无论对于致力于人力资源研究的理论工作者，还是对于企业、政府、其他公共组织的人力资源管理实践工作者，或者高校广大的人力资源课程的教学工作者与学生，都具有重要的参考价值。

由于每篇论文内容的丰富性与观点的多样性，我们在分类与编辑过程中感到难以平衡，在编辑过程中难免存在问题与不足，恳请广大读者批评指正。

希望本书的出版能够在更大的范围内来实现交流和学习的目的，也希望这些成果能够发挥出更大的影响力，以促进人力资源事业的发展，助推中国和世界的经济腾飞与社会和谐。

目 录

出版前言	/ 1
------------	-----

第一部分 大会贺词与致词

全国人大副委员长许嘉璐贺词	/ 3
全国政协副主席罗豪才致词	/ 4
原国家人事部副部长徐颂陶同志在国际人力资源开发研究会第六次亚洲 年会上的讲话	/ 5
北京大学校党委副书记、校务委员会副主任杨河致词	/ 7
北京大学政府管理学院主管科研的副院长徐湘林致词	/ 9
国际人力资源开发研究会前主席 Larry M. Dooley 致词	/ 11
国际人力资源开发研究会亚洲区执行主席 AAahad M. Osman - Gani 致词	/ 12

第二部分 大会主题报告

2007 年国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会大会主题报告之一	/ 15
一、从人力资源观向人力资本观转变	/ 15
二、建设人力资源强国的中国之路	/ 18
三、人力资源学科在中国大学的发展	/ 21
四、论西方人力资源开发概念与理论的本土化	/ 24
五、对我国人力资源服务业趋势的思考	/ 27
六、新时期领导者与高级管理者的软实力修养	/ 30
2007 年国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会主题报告之二	/ 33
一、科技和网络对组织管理人才的影响	/ 33
二、创新型人才的培养与管理	/ 38
三、领导干部的人格特点与工作绩效的关系	/ 41
四、中国劳动力市场中介组织研究	/ 45

五、中国企业人力资源管理变革的方向	/ 47
六、知识员工组织的职业生涯管理对知识共享影响的实证研究	/ 49
2007年国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会主题报告之三	/ 52
一、人力资本理论的前沿研究——国家人力资源开发的启示	/ 52
二、人事制度的改革	/ 57
三、员工绩效、个人特性和组织环境关系	/ 60
四、效度研究是人事甄选质量提高的关键环节	/ 62
五、解读新一届中央领导集体的人才观,揭示二十一世纪的战略趋势	/ 64
六、人力资本价值及实现问题探讨	/ 66

第三部分 大会论文集

一、国家与区域的人力资源开发与管理	/ 73
创新型人才的培养与管理	/ 73
构建中国特色的人才政策法规体系	/ 81
树立和落实科学人才观的重大意义	/ 89
小城镇建设的人才集聚策略研究	/ 96
就业服务顾客满意度指数模型及其应用	/ 105
美国国际人才竞争策略与诺贝尔奖	/ 114
我国职工工资总额、平均工资、GDP与劳动争议的关系研究	/ 121
广东省创新人才发展的历史回顾与未来展望	/ 139
以创新人才开发反求文化氛围与环境建设	/ 148
美国人力资源开发战略及其分析	/ 156
建立社会化的人才素质评价体系的探索	/ 165
江苏省人才国际化制度创新研究	/ 176
中国党政干部大规模培训研究	/ 183
澳门人力资源素质面临的挑战与若干对策	/ 191
当代中日美人力资源管理模式的比较研究	/ 201
中西部人才资源概况、原因及对策建议	/ 211
和谐社会流动人才人事档案管理	/ 222
马来西亚裁员的法律规划	/ 228
二、公共部门的人力资源开发与管理	/ 238
领导干部的人格特点与工作绩效的关系——QZPS与NEO PI-R的比较	/ 238

新经济下中国非营利组织绩效考核体系研究	248
中国公共部门中高级领导干部公开选拔机制的探索	259
心理契约视角下的警力资源开发	266
论和谐社会建设背景下的公务员自身利益诉求及实现的限度	273
论平衡计分卡在我国高校招生部门绩效管理中的应用	281
我国实施政府部门高端人才储备战略的必要性探析	288
论公共部门人力资源的精细化管理	296
初级公务员素质模型构建研究——基于安徽省的实证分析	305
明代文官考评制度及其对当代中国公务员考评的启示	314
农民工培训对建筑业发展及社会和谐的重大意义	324
事业单位科技人员工作满意度的实证研究	332
三、企业的人力资源开发与管理	343
品德对企业领导者领导力的影响分析	343
工作背景下知识型员工情绪影响因素质化研究	353
中国人力资源服务业的创新与发展	363
义家族：老国有企业中的影子组织	374
高管薪酬与我国上市公司业绩相关性实证研究	382
北京市国有企业人才现状调查与分析	392
员工士气测定的实证研究——以中国江苏省苏州大型宾馆为例	403
企业文化力的评价指标模型及应用	411
基于无差异曲线的企业和谐劳动关系影响机制研究	420
中国情境下的企业学习型文化与个体创新行为的关系研究	428
职业经理人与雇主之间契约关系及其心理所有权研究——以浙江 企业为例	438
企业核心员工能力的蛛网模型研究	448
基于人力资本的企业人力资源管理模式的构建	457
国外绩效考评理论研究综述	464
国有商业银行机构改革中的人力资源管理变革	471
基于人力资源管理的企业文化对员工的影响研究——X 集团的实证 研究	478
基于 KPI 的部门绩效管理体系设计——以某商业银行广东省分行为例	490
金融企业激励方式系统研究——以华宝公司激励方案设计为例	499
新型的人力资源开发组织——虚拟企业大学	507
企业文化建设如何落到实处	514

人力资源管理与开发的案例研究——以 HDL 餐饮有限责任公司为例	525
完善国有企业经营者年薪制的几点思考	533
灵活雇佣、心理契约与员工行为绩效问题分析	541
太平人寿战略性人力资源开发的实践与思考	548
企业绩效考评方法的选择研究	555
中小企业的人力资源管理	568
某省移动公司运维部绩效管理现状及其改进	576
香港中资上市公司监管机制之个案分析	585
四、基于组织理论的人力资源开发与管理	595
知识员工组织职业生涯管理对知识共享影响的实证研究——以组织承诺为中间变量	595
组织系统的科学发展与高校人才队伍建设	606
基于组织公平的变革型领导行为与组织承诺关系的实证研究	616
论胜任力与人才招聘技术	626
组织职业生涯管理对工作满意度影响实证研究	635
员工组织公平对组织承诺与离职意愿的影响研究	645
赞赏式探询对团队效能之影响	652
关于团队干预中的系统性问题研究	661
论资源与用人	669
组织公民行为与员工晋升的关系研究	675
组织取向的正向学习特质对成人学习的影响——计划性行为理论的应用	682
基于自组织系统观的知识型员工激励模型构建	693
组织发展与组织学习——实务社群建构历程之研究	703
五、大学的人力资源开发与管理	712
中国高等职业教育学生学习行为特征的实证研究	712
人力资源管理专业课程体系设置的调查与研究	725
可雇佣性技能与高等教育：基于人力资源管理专业的实证分析	736
关于人力资源管理（本科）专业的学术基础	745
中国高校人力资源开发与管理的重大问题与对策	753
大学本科生职业生涯规划影响因素研究	762
高校教师绩效评估的心理学思考及其评估决策偏差	770
360 度考评法在考核高校辅导员工作中的应用——以上海复旦大学	

为例	/ 779
地方高校人力资源管理专业实践教学模式建立的实证研究——以 河南工业大学为例	/ 787
走出困境, 谋求发展——高职院校人力资源管理专业建设初探	/ 795
六、人力资源开发与管理的其他问题研究	/ 801
北京市用人单位大学毕业生需求行为研究	/ 801
人力资本产权、交易、定价及其价值实现	/ 812
领导影响力塑造	/ 819
工作评价有效性影响因素研究	/ 828
战略绩效考核与人力资本的价值	/ 835
人力资源弹性研究综述	/ 844
动态股权激励静态模型	/ 854
传统文化的管人之道与现代人力资源管理	/ 864
女性创业发展研究述评	/ 871
人力资源潜能开发的学术路径与趋势研究	/ 880
事实劳动关系研究综述	/ 889
论“管”与“理”	/ 898
基于资源稀缺的柔性激励策略的研究	/ 905

第一部分

大会贺词与致词

