

“十二五”国家重点图书出版规划项目



中国社会科学院创新工程学术出版资助项目

总主编：金 碚



经济管理学科前沿研究报告系列丛书

THE FRONTIER RESEARCH
REPORT ON DISCIPLINE OF
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

吴冬梅 王默凡 主编

人力资源管理学 学科前沿研究报告



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

“十二五”国家重点图书出版规划项目



中国社会科学院创新工程学术出版资助项目

总主编：金 碚



经济管理学科前沿研究报告系列丛书

THE FRONTIER RESEARCH
REPORT ON DISCIPLINE OF
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

吴冬梅 王默凡 主编

人力资源管理学 学科前沿研究报告



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理学科前沿研究报告/吴冬梅, 王默凡主编. —北京: 经济管理出版社, 2013.1
ISBN 978-7-5096-2286-5

I. ①人… II. ①吴… ②王… III. ①人力资源管理—研究报告 IV. ①D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 313615 号

组稿编辑: 张 艳
责任编辑: 张 艳 杨 雪
责任印制: 杨国强
责任校对: 李玉敏

出版发行: 经济管理出版社
(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn
电 话: (010) 51915602
印 刷: 三河市延风印装厂
经 销: 新华书店
开 本: 787mm×1092mm/16
印 张: 23
字 数: 517 千字
版 次: 2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978-7-5096-2286-5
定 价: 69.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

《经济管理学科前沿研究报告》

专家委员会

主 任：李京文

副主任：金 碚 黄群慧 黄速建

专家委员会委员（按姓氏笔划排序）：

方开泰	王方华	王立彦	王重鸣	毛程连	包 政	史 丹	左美云
石 勘	刘 怡	刘 勇	刘伟强	刘秉链	刘金全	刘曼红	刘湘丽
吕 政	吕 铁	孙玉栋	孙建敏	朱 玲	何 瑛	宋 常	张 晓
张文杰	张世贤	张玉立	张屹山	张晓山	张康之	李 平	李 周
李 晓	李子奈	李小北	李仁君	李京文	李国平	李春瑜	李海峥
李海舰	李维安	杜莹芬	杨 杜	杨世伟	杨冠琼	杨春河	杨瑞龙
汪 平	汪同三	沈志渔	沈满洪	肖慈方	芮明杰	辛 暖	陈 耀
陈传明	陈国权	陈国清	周小虎	周文斌	周治忍	周晓明	林国强
罗仲伟	郑海航	金 碚	洪银兴	荆林波	贺 强	赵顺龙	赵景华
赵曙明	项保华	夏杰长	席酉民	徐二明	徐向艺	徐宏玲	徐晋涛
涂 平	秦荣生	袁 卫	郭国庆	高 闯	符国群	黄泰岩	黄速建
黄群慧	曾湘泉	程 伟	韩文科	赖德胜	雷 达	廖元和	蔡 昉
潘家华	魏一明	魏后凯					

《经济管理学科前沿研究报告》

编辑委员会

总主编：金 碚

副总主编：高 闯 徐二明

编辑委员会委员（按姓氏笔划排序）：

于亢亢	王 钦	王伟光	王京安	王国成	王默凡	史 丹	史小红
叶明确	刘 飞	刘文革	刘兴国	刘建丽	孙久文	孙若梅	朱 彤
朱 晶	许月明	何 瑛	吴东梅	宋 华	张世贤	张永军	张延群
李 枫	李小北	李俊峰	李禹桥	杨世伟	杨志勇	杨明辉	杨冠琼
杨春河	杨德林	沈志渔	肖 霞	陈宋生	周小虎	周应恒	周晓明
罗少东	金 准	贺 俊	赵占波	赵顺龙	钟甫宁	唐 镛	夏杰长
徐二明	郭燕青	高 闯	康 鹏	操建华			

序 言

为了落实中国社会科学院哲学社会科学创新工程的实施，加快建设哲学社会科学创新体系，实现中国社会科学院成为马克思主义的坚强阵地、党中央国务院的思想库和智囊团、哲学社会科学的最高殿堂的定位要求，提升中国社会科学院在国际、国内哲学社会科学领域的话语权和影响力，加快中国社会科学院哲学社会科学学科建设，推进哲学社会科学的繁荣发展具有重大意义。

旨在准确把握经济和管理学科前沿发展状况，评估各学科发展近况，及时跟踪国内外学科发展的最新动态，准确把握学科前沿，引领学科发展方向，积极推进学科建设，特组织院内外专家研究撰写《经济管理学科前沿研究报告》。本系列报告的研究和出版得到了国家新闻出版广播电影电视总局的支持和肯定，特将本系列报告丛书列为“十二五”国家重点图书出版项目。

《经济管理学科前沿研究报告》包括经济学和管理学两大学科。经济学包括能源经济学、旅游经济学、服务经济学、农业经济学、国际经济合作、世界经济、资源与环境经济学、区域经济学、财政学、金融学、产业经济学、国际贸易学、劳动经济学、数量经济学、统计学。管理学包括管理学、创新管理学、战略管理学、技术管理与技术创新、公司治理学、会计（审计）学、财务管理学、市场营销学、人力资源管理学、组织行为学、企业信息管理学、公共政策与政府管理、物流供应链管理、创业与中小企业管理、管理科学与工程。

《经济管理学科前沿研究报告》依托中国社会科学院独特的学术地位和超前的研究优势，撰写出具有流水准的哲学社会科学前沿报告，致力于体现以下特点：

（1）前沿性。本系列报告要体现国内外学科发展的最新前沿动态，包括各学术领域内的最新理论观点和方法、热点问题及重大理论创新。

（2）系统性。本系列报告将囊括学科发展的所有范畴和领域。一方面，学科覆盖具有全面性，包括不同学科的科研成果、理论发展、科研队伍的建设，以及某学科发展过程中具有的优势和存在的问题。另一方面，就各学科而言，还将涉及该学科下的各个二级学科，既包括学科的传统范畴，也包括新兴领域。

（3）权威性。本系列报告将由各个学科内长期从事理论研究的专家、学者主编，组织本领域内一流的专家、学者进行撰写，无疑将是各学科内的权威学术研究。

（4）资料性。本系列报告不仅系统总结和评价了每年各个学科的发展历程，还提炼了各学科学术发展进程中的重大问题、重大事件及重要学术成果，因此具有工具书式的资料



性，为哲学社会科学研究的进一步发展奠定了新的基础。

《经济管理学科前沿研究报告》全面体现了经济、管理学科及其分支学科国内外的
发展状况、最新动态、重要理论观点、前沿问题、热点问题等。该系列报告包括经济学和管
理学一级学科和二级学科，其中经济学科 15 个，管理学科 15 个。将按年度撰写出版 30
个学科前沿报告，成为系统研究的年度连续出版物。这项工作虽然是学术研究的一项基础
工作，但意义十分重大。要想做好这项工作，需要大量的组织、协调、研究工作，更需要
专家学者付出大量的时间和艰苦的努力，在此，特向参与本研究的院内外专家、学者和参
与出版工作的同仁表示由衷的敬意和感谢。相信在大家的齐心努力下，将会进一步推动中
国对经济学和管理学学科建设的研究，同时，也希望本报告的连续出版将推动我国经济和
管理学科研究水平有较大提高。

金 碚

2013 年 3 月

前言

经过半年多的努力,《人力资源管理学学科前沿研究报告》终于与读者见面了。作为《管理学科前沿研究报告》系列丛书的人力资源管理分报告,本书对国内外人力资源管理领域的研究成果进行了汇集和综述,包括学术论文、学术专著、学术会议、重大事件等内容。本报告具有以下特点:

1. 前沿性

本报告体现了国内外人力资源管理学科发展的最新前沿动态,包括本学术领域的最新理论观点与方法以及热点问题、重大理论创新等成果。

2. 系统性

本报告囊括了人力资源管理学科发展的所有情况。一方面,报告内容涉及人力资源管理学科下的各个二级学科,既包括学科的传统范畴,也包括新兴领域。另一方面,本报告的内容形式涉及包括学术论文、学术专著、学术会议、重大事件、文献索引等众多方面。

3. 资料性

本报告不仅系统总结和评价了人力资源管理学科的发展历程,还提炼出了国内外人力资源管理学术会议、重大事件及其相关的重要学术成果,因此具有工具书式的资料性,为后人进行人力资源管理学术研究提供了基础性研究史料。

本书具有广泛的适应面。首先,作为一本学术报告,本书主要适合人力资源管理领域的学者——包括教师、研究所人员、硕士生、博士生等——作为学术研究参考。另一方面,因为人力资源管理学科的实践性强,本书也适合企业部门人力资源管理工作者作为参考。

本书编写分工如下:第一章吴冬梅,第二章王默凡、阮伯昭、李亚平,第三章徐艺文、万金、王一任,第四章万金,第五章王默凡、阮伯昭、李亚平,最后由吴冬梅负责统撰全书。

吴冬梅

2013年4月1日

目 录

第一章 人力资源管理学科 2010 年国内外研究综述	001
第二章 人力资源管理学科 2010 年期刊论文精选	013
第一节 中文期刊论文精选	013
第二节 英文期刊论文精选	195
第三章 人力资源管理学科 2010 年出版图书精选	249
第一节 中文图书精选	249
第二节 英文图书精选	267
第四章 人力资源管理学科 2010 年大事记	307
第一节 人力资源管理学科国内会议	307
第二节 人力资源管理学科国内重大事件	313
第三节 人力资源管理学科国际会议	317
第五章 人力资源管理学科 2010 年文献索引	323
第一节 中文期刊索引	323
第二节 英文期刊索引	348
后 记	355

第一章 人力资源管理学科 2010 年 国内外研究综述

自彼得·德鲁克于 1954 年在《管理的实践》一书中提出了“人力资源”概念，经过半个多世纪的发展，现代人力资源管理理论取得了许多新的成果，有了长足的进展。人力资源管理理论的发展一方面表现为自身理论有纵深发展，另一方面表现为与其他学科交叉发展。例如，人力资源管理理论与教育学横向交叉发展出教育人力资源管理理论，人力资源管理理论与心理学横向交叉发展出行为学理论，等等。这就出现了人力资源管理理论的“丛林”，即纵、横两个方向的同时发展将其理论提升到一个新的高度。

人力资源管理理论有不同的分类方法，公认的是 Mohoney 和 Desktop 的分类方法。Mohoney 和 Desktop 将人力资源管理研究划分为宏观和微观两个研究领域。宏观人力资源管理研究是整体导向型的，关注的是整体人力资源管理实践对组织绩效的影响；而微观人力资源管理研究是功能导向型的，关注的是单一的人力资源管理功能（例如培训、薪酬等）对组织绩效的影响。本章对 2010 年国内外人力资源管理的研究综述即是基于 Mohoney 和 Desktop 的理论分类依据，此外，加上了特殊领域的人力资源管理理论研究（例如教育领域的人力资源管理研究、虚拟组织的人力资源管理研究以及国际企业人力资源管理研究等）。

一、2010 年国内外微观人力资源管理研究综述

如前所述，微观人力资源管理研究是功能导向型的，关注的是单一的人力资源管理功能（例如培训、薪酬等）对组织绩效的影响。下面我们分功能模块对 2010 年国内外微观人力资源管理有代表性的理论成果进行综述。

（一）胜任力理论研究

肖剑科、赵曙明的《基于情景分析的未来人力资源经理胜任力研究》^①一文运用情景分析技术来解决“未来组织需要什么样的人力资源经理”这个难题。论文预测时间轴选择为

^① 肖剑科，赵曙明. 基于情景分析的未来人力资源经理胜任力研究 [J]. 南开管理评论，2010（1）.



五年,作者分析了未来企业环境的关键外部力量,得到了三个不确定轴面,分别是新技术新理论的发展、主体员工的变化、劳动力市场供求关系变化。由此构建了未来五年我国人力资源经理面对的最乐观、最悲观和最可能的情景,分别是“黄金时代”、“萧条时代”和“丛林时代”。然后,测量了在这些情景下人力资源经理胜任特征的重要性程度,研究结论有助于区分出未来导向和非未来导向的人力资源经理胜任力。

魏士强、洪银兴等的《中国高校领导者胜任特征模型研究》^①一文选取了中国“985高校”和“211高校”的最高党政领导(校长和党委书记)28名(优秀组18人,一般组10人)作为访谈对象,对他们进行了关键行为事件访谈。然后,通过严格的编码程序对访谈内容进行了编码,并对编码结果进行统计分析后发现,中国高校领导者的胜任特征模型包括四大胜任特征族群,分别是领导力、思考力、影响力和事业心。另外,为了弥补国外胜任特征辞典的不足,该研究对中国高校高层领导者的胜任特征进行了补充编码,经过统计分析后发现,中国高校领导者还具有如下四项胜任特征:创新性、人格魅力、魄力和前瞻性。

(二) 职业生涯理论研究

什么是成功的职业生涯?职业价值观研究是职业生涯理论的一个重要领域,周文霞、孙健敏的《中国情境下职业成功观的内容与结构》^②一文认为,职业成功观即人们心目中的职业成功标准,职业成功观是职业价值观的组成部分。作者运用深度访谈以及焦点小组讨论的方法,获得了55个表达职业成功标准的项目,通过归类、提炼主题,得到了职业成功观的九个子维度,它们分别是物质报酬、权力地位、绩效贡献、关系网络、安全稳定、才能发挥、获得认同、自由快乐、工作家庭。在此基础上,依据西方文献中关于职业成功外部标准和内部标准的总体框架,将九个子维度进一步抽象化,得到了职业成功观的三维结构:第一个维度为外部标准,命名为外在报酬维度,包括物质报酬、权力地位、绩效贡献、安全稳定四个子维度;第二个维度为内在标准,命名为内在满足维度,包括才能发挥、获得认同、自由快乐三个子维度;第三个维度是混合标准,把难以归入内部、外部两个维度的工作、家庭与关系网络归为混合标准,命名为和谐平衡。作者认为,对职业成功的评判很难有客观统一的标准。我们应该更多关注不同的人是如何定义职业成功的,不同的职业成功价值取向对他们的行为有何影响,从而有效地对各类人员进行激励,促使我国从人力资源大国向人力资源强国转变。

(三) 员工培训与开发研究

布瑞恩·布鲁姆等人的《培训迁移:元分析综述》^③一文提供了对89个实证研究的元分

① 魏士强,洪银兴.中国高校领导者胜任特征模型研究[J].管理世界,2010(6).

② 周文霞,孙健敏.中国情境下职业成功观的内容与结构[J].中国人民大学学报,2010(3).

③ Brian D. Blume, J. Kevin Ford, Timothy T. Baldwin, Jason L. Huang. Transfer of Training: A Meta-Analytic Review [J]. Journal of Management, Jun., 2010.



析,探讨了预测因素(例如受训者特征、工作环境、培训干预)对培训迁移到不同的任务和背景的影响。结果证实了迁移和预测变量(例如认知能力、自觉性、积极性和支持性的工作环境)之间的正相关关系。论文还考察了调节变量对预测变量和迁移之间关系的影响。一些调节变量对迁移关系有重要的影响,包括培训目标的性质。具体地说,当培训的重点是开放的(例如领导力的发展)而不是封闭的(例如计算机软件)技能时,大多数被考察的预测变量与迁移有更强的关系。当今企业培训投资水平不断提高,培训也被人们赋予了更多的提高公司绩效的期望,在这种情况下,研究培训效果及其转移就成为非常重要而且紧迫的问题了。

(四) 绩效与薪酬管理研究

绩效管理是人力资源管理理论研究的重要领域,在覃成菊的《企业中层管理人员绩效结构及影响因素研究》^①一书中,它包括两项具体研究:企业中层管理人员绩效结构研究和企业中层管理人员绩效影响因素研究。本书提出中层管理人员的绩效结构可以划分为三个维度:任务绩效、个体特质绩效和人际绩效。作者认为,中层管理人员的绩效不仅包括角色内的行为,还包括那些在角色外对组织有益的行为。作者提出,绩效对组织而言,包含了三个层面的含义:一是组织绩效,一般指组织的业绩和效益,它既包括经济方面的内容,也包括其他方面的内容,如社会效益和环境效益;二是部门或团队绩效,除了由职责或任务决定的目标完成情况,还包括该部门或团队给组织其他部门带来的利益或好处;三是个体绩效,个体绩效主要指个人职责的完成情况。

薪酬管理是与绩效管理紧密相关的一项重要人力资源管理职能,它必须服从于组织战略管理的需要。战略薪酬必须与企业的战略态势相适应,必须与企业的经营战略类型具有高度的相容性。约瑟夫·J.马尔托奇奥的《战略薪酬:人力资源管理方法(第六版)》^②以战略薪酬为核心,结合具体案例,深入探讨了薪酬设计方案及科学的管理方法,将工具与理念紧密联系起来,从评估、设计到应用,结构严谨、重点突出地介绍了一个完整的战略薪酬体系。作者强调薪酬体系只有和企业战略目标相匹配,才能够提升企业的竞争优势。

国企高管与员工间的薪酬差距成为近年来的焦点话题之一,刘春、孙亮的《薪酬差距与企业绩效:来自国企上市公司的经验证据》^③一文首次提供了我国国企内部薪酬差距与企业绩效之间关系的直接经验证据。研究结果表明,国企高管和员工间的内部薪酬差距与企业绩效显著正相关,从而支持锦标赛理论。并且,该文的结论不随企业绩效和内部薪酬差距的不同衡量方法而改变,在考虑二者之间的内生关系后仍然成立。进一步的研究还表明,内部薪酬差距的激励强度随地区及公司间差异而不同,并随年度和地区呈现出显著的边际递减效应。

① 覃成菊. 企业中层管理人员绩效结构及影响因素研究 [M]. 北京: 人民出版社, 2010.

② Joseph J. Martocchio. Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach (6th Edition) [M]. Prentice Hall, Jan., 2010.

③ 刘春, 孙亮. 薪酬差距与企业绩效: 来自国企上市公司的经验证据 [J]. 南开管理评论, 2010 (2).



（五）人力资源外包理论

人力资源外包是当今人力资源管理发展的一大趋势，越来越多的企业选择将人力资源管理或其中的几项职能进行外包，以使得企业能集中精力发展核心业务、降低成本、提高效率并赢得竞争优势。人力资源外包是人力资源管理的一种新模式，已成为企业提高人力资源管理水平的有效途径和企业发展的一个重要策略工具。

托马斯·J.诺曼的《人力资源管理外包：测量潜在成本与收益》^①一书认为，企业将人力资源进行外包主要目的是降低成本，从表面上看，企业人力资源管理成本是下降了，但这并不意味着组织总成本也必然下降，因为人力资源外包会影响员工满意度、员工参与等，继而影响组织的运行效率，产生其他成本。因而，企业不能简单地将人力资源进行外包，而要根据自身情况慎重考虑。该书的特色在于作者从收益与成本的视角对人力资源外包进行了分析，揭示了34种人力资源管理实践在不同的外包水平下的隐藏成本与收益。该书详细阐述和全面梳理了人力资源外包的概念、应用和方法，对企业是否应当进行人力资源外包、怎样进行人力资源外包等问题作了解答。该书对于人力资源外包研究的贡献主要表现在三个方面：首先，这是第一部对34种人力资源管理实践进行人力资源外包不同水平研究的著作。作者从公司的咨询报告、已出版的著作和学术研究中收集了大量的信息，系统地测量了公司的人力资源外包水平。其次，作者考察了人力资源外包对于组织运行和组织结果的影响，并试图发现不同水平的人力资源外包与组织中三个独立变量，即员工流动率、员工满意度和顾客满意度之间的联系。最后，该书还汇集了专家对于34种标准的人力资源管理实践属性的评价，并分析了这34种实践的外包可行性。

在该书中，作者建立了一个概念性模型来帮助企业测试人力资源外包的可行性，该模型包含的维度有复杂性、频率、公司特性、独立性、企业家和社会资本等。管理者可以运用此模型分析本公司进行人力资源外包的成本与收益，进而决定是否进行外包业务。不同的企业可适用人力资源外包的水平不同，不同的人力资源管理实践也具有不同的外包可行性。作者搜集了大量的数据进行了实证研究，研究发现：并不是所有的人力资源管理实践外包都会降低企业的成本，错误地外包一些人力资源管理实践会给企业带来大量的组织成本。

（六）员工退休管理

员工退休管理是人力资源管理中容易被忽视的功能模块。但是，这一问题现在越来越受到广泛关注。人口统计预测表明，截止到2012年，将近20%的美国劳动力年龄将达到55岁或以上，远远高于2000年的不到13%，导致接下来的10年有大量劳动力将退休。这反映了一个事实，基于一些原因，整个人口结构将变得越来越老，这些原因包括“婴儿

^① Thomas J. Norman. Outsourcing Human Resource Activities: Measuring the Hidden Costs and Benefits [M]. Lambert Academic Publishing, June 3, 2010.



潮一代”的老龄化、低出生率和更长的平均寿命。人口和劳动力模式的改变也被从其他国家得来的数据所证明（西欧、日本、中国、印度等），这充分表明，退休管理是一个具有全球意义的研究领域。

王莫、肯尼斯·舒尔兹的《员工退休：关于进一步研究的评论和建议》^①一文首先对1986年以来关于员工退休研究的关键理论和实证发展进行了总结，另一方面，作者通过不同的研究方法对之前同一个问题的不同研究成果进行识别和考察，从而弥补先前研究的不足。此外，作者关注到员工的退休环境在过去的20年内已经发生了显著的变化。例如，现在的退休人员不得不工作更长的时间来获得完整的社会保障金；私人公司的大多数雇主已经将退休员工固定养老金改变为养老金计划，将投资风险转嫁到员工一方，大多数雇主也取消了退休员工的健康保健福利。美国商务部也报道称私人储蓄率在过去的20年有所下降，是“大萧条”以来最低的。这些变化在一定程度上改变了研究的方向，把更多的注意力集中到退休计划等问题上，这些都是之前的研究从未涉及的。

二、2010年国内外宏观人力资源管理研究综述

如前所述，宏观人力资源管理研究是整体导向型的，关注的是整体人力资源管理实践对组织绩效的影响。下面我们分主要问题对2010年国内外宏观人力资源管理的有代表性的理论成果进行综述。

（一）领导力理论

继畅销书《领导力挑战》之后，领导力研究领域的权威詹姆斯·库泽斯和巴里·波斯纳合作推出又一巨作——《领导力的真理》，^②他们还开发了全世界广泛使用的360度领导力评测工具——“领导者习惯行为清单”。

该书是经过30年的研究，通过对100多万份领导力测评问卷数据的统计分析，作者总结出了10个领导力真理，包括信誉、保持学习、以身作则等。这10个领导力真理是经过时间检验的，在任何时代背景和环境都适用的领导力理念，是领导力的核心所在。对于新上任的领导者，作者强调要富有想象力、充满热情和活力、敢想敢做，这是作为领导者的最基本素质。而对于经验丰富的领导者来说，有两点是要特别注意的：一方面，优秀的领导者必是优秀的学习者，学习是最重要的技能；另一方面，领导者是团队的榜样，不以身作则的领导者不是合格的领导者。书中的每一项结论都有大量研究支持，该书数据基

^① Mo Wang, Kenneth S. Shultz. Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation [J]. Journal of Management, Jan., 2010.

^② 詹姆斯·库泽斯，巴里·波斯纳. 领导力的真理 [M]. 巴斯出版社，2010.



础和统计研究超过了作者以往任何一本著作。在过去的几年中作者收集了大量的数据和案例,仅在过去的两年中,就分析了来自70多个国家的100多万份调查对象对“领导者习惯行为清单”的反馈。

经济全球化日益普遍,组织面临着来自全球的竞争。压力无处不在,越来越多的研究关注压力在工作中的影响。然而,我们也需要研究什么样的领导者能抵御压力带领组织渡过危机,蓬勃发展。埃里卡·海耶斯·詹姆斯、林恩·佩里·伍藤的《压力下的领导行为:经历危机,从生存到兴盛》^①就高度压力下有效的领导者需要具备的个人能力,分别探讨了危机前、中、后不同阶段的领导能力,并重点论述了压力下领导者的决策能力和危机小组的创建能力,分析了压力下的组织必须具备的核心能力,其中包括以信任和学习为特点的组织文化,这是经济全球化背景下的组织必须具备的经营思维。

北京大学中国战略研究中心研究员刘澜的《领导力对话录:全球管理大师的智慧》^②就与领导力密切相关的问题,通过一系列的访谈,向当今世界最有影响力的13位大师寻求答案,他们不仅从管理学角度切入,而且融合了历史学、社会学、心理学和心理分析等学科的成果,作者把大师们的思想整合为领导力的八项修炼:密切联系群众,讲故事,当老师,从失败中学习,反思,深思,认识自己,成为自己。

变革型领导是领导学理论研究的热点话题,在中国已经累积了相当的成果。但变革型领导至今仍是以西方为背景的概念,在中国背景下的实证研究尚显不足。陈致中、张德的论文《中国背景下变革型领导、组织承诺与离职意向关系研究》^③首先采用定性分析和定量分析结合的方法,对中国背景下的变革型领导量表进行修订和验证,通过信度分析和验证性因子分析(CFA)方法,证实修订后的量表具备足够的信度和效度。继而,该研究针对480名企业员工进行了大样本的调查,证实了变革型领导对员工的组织承诺有正向影响,对离职意向则有负向影响;而在变革型领导对离职意向的影响机制中,组织承诺更起到了中介变量的作用。

授权是领导学领域的一个重要方面。刘云、石金涛的论文《授权理论的研究逻辑——心理授权的概念发展》^④总结了授权理论的演变路线,分析了心理授权概念的发展逻辑。授权理论沿着两条路径发展,即关系路径和动机路径。20世纪90年代以前,关系路径的研究者发展了结构授权模型,结构授权强调决策权力的分享,其核心思想在于给予员工权力和自主权,提高他们的参与度等。学者们从关系路径研究授权,验证了授权在提升组织和管理效率中的必要性。然而,事实证明,组织单方面的授权措施并没有带来显著的效果。关系路径的研究只考虑到了环境对个体行为的影响,而忽略了个体认知对自身行为的影响。90年代以后,授权的研究兴趣转向个体层次,从动机路径研究授权。动机流派认

① 埃里卡·海耶斯·詹姆斯,林恩·佩里·伍藤.压力下的领导行为:经历危机,从生存到兴盛[M].劳特利奇学术研究出版社,2010.

② 刘澜.领导力对话录:全球管理大师的智慧[M].约翰威立出版公司,2010.

③ 陈致中,张德.中国背景下变革型领导、组织承诺与离职意向关系研究[J].当代经济科学,2010(1).

④ 刘云,石金涛.授权理论的研究逻辑——心理授权的概念发展[J].上海交通大学学报(哲学社会科学版),2010(1).



为,授权干预的目标是个体,研究者应该检验个体对授权干预的感知以及对工作特征的感知。因此,心理授权就是个体关于工作特征及其组织社会结构特征的认知的解释。心理授权强调员工的授权体验,其核心思想在于提高员工对授权的认知从而激发其内在工作动机,心理授权概念的提出大大丰富了组织授权的理论,并给管理实践带来了硕果。

(二) 新生代管理

21 世纪人力资源管理最大的挑战就是如何管理“Y 世代”。何为“Y 世代”?美国作家图根和马丁在《管理 Y 代》中正式将出生在 1980 年前后的年轻人称为“Y 代”。后来,学界普遍认同的是指出生在 1978~1984 年间并在 2000 年后成长起来进入社会的一代人。这一代人比先前的任何一代都经历和看到了更多的事情,他们比“婴儿潮一代”和“X 代”更为乐观。他们接受过良好的教育,拥有雄心壮志并有自信能改变世界。这一代人同时也被认为是不忠诚的、不懂得尊敬别人、有太多要求的一代,他们被认为不会等待,不会为任何东西真正地努力。如今,Y 世代已成为劳动力市场上的主力,有的已经成为企业主要的管理层人员,在工作中他们个性张扬、乐观、自由、藐视权威、强调个人主义、跳槽辞职频繁,与他们的前辈有明显的差异,这些使得企业不得不考虑改变自己的管理方式。

社会学者迈克尔·麦奎因的《交往新规则:理解与连接 Y 世代指南》^①一书是作者集 5 年的研究成果写作而成,对“Y 世代”思维方式、思考逻辑和做事方式做了严密系统的论述与分析。中国企业同样面临着“Y 世代”员工的管理问题,“Y 世代”已经或正在成为企业发展的中坚力量,如何管理和激励中国的“Y 世代”员工已成为中国人力资源管理研究者和从业者迫切需要解决的问题。

(三) 企业文化

文化泰斗吉尔特·霍夫斯泰德与其子格特·扬·霍夫斯泰德以及另一作者迈克尔·明科夫合著的《文化与组织:心理软件的力量(第三版)》^②是一项革命性的研究和令人振奋的成果,该书揭示了地方文化如何限制了人们的思考、感受和行为方式。该书是一幅文化价值观的世界地图,基于在 70 多个国家和地区进行的持续 30 多年的研究的结果,作者对心理学、组织社会学和管理学中既有理论的普适性提出了质疑,揭示了不同文化背景下的人在企业、家庭、学校以及政治组织中思考、感受和行动的规则。

吉尔特·霍夫斯泰德以 IBM 公司的 40 多个子公司的员工为研究对象,开创性地提出了分析国家文化的四个维度:个体主义—集体主义、权力距离、不确定性规避、阳刚气质—阴柔气质。该理论一经提出便几乎影响了社会科学的每个学科,凡是提到文化差异,都要以霍夫斯泰德的理论为主要依据。霍夫斯泰德的研究成果《文化的效应》于 1980 年出版,

^① 迈克尔·麦奎因. 交往新规则:理解与连接 Y 世代指南 [M]. 摩根詹姆斯出版社, 2010.

^② 吉尔特·霍夫斯泰德, 格特·扬·霍夫斯泰德, 迈克尔·明科夫. 文化与组织:心理软件的力量(第三版) [M]. 麦格劳希尔专业出版社, 2010.



主要面对的是学术圈的读者，其中包含了很多的研究方法和统计分析方法。之后，霍夫斯泰德又重新编写了一本比较通俗的书——《文化与组织：心理软件的力量》。通过阅读该书，任何对文化差异感兴趣的人都可以从中受到启发，都可以从中感受到文化的力量。之后在加拿大籍香港学者彭迈克的研究基础上，针对亚洲文化，霍夫斯泰德又发展出第五个维度：短期导向—长期导向。于是，这五个维度成为跨文化研究必然要引用的权威观点。30年来，不断有学者重复、扩展霍夫斯泰德的研究，其理论观点也得到了进一步验证。

《文化与组织：心理软件的力量（第二版）》，霍夫斯泰德邀请了他的儿子格特·扬·霍夫斯泰德一起合著，在第三版中，又邀请了迈克尔·明科夫加入，并将他的世界价值观调查的研究成果融入到书中。作者在第三版主要做了以下的修订和内容的扩展：揭示了在国家社会形成中产生的“道德圈”和人们思想、感觉和行为中未被检验的规则；探究了国家文化在不平等、自信与谦逊、对不确定的容忍性上的差别；解释了组织文化与国家文化的不同，以及怎样管理组织文化，分析了2008年经济危机的文化根源。该书以大量数据和事实，分析了全球范围内70多个国家和地区在五个维度上的差异，并运用五维度模型剖析了政治体制、经济发展、社会生活、法律制度等的文化根源。

经济全球化给组织间建立有效的关系带来了新的挑战。组织及其员工越来越多地需要与陌生方建立并维持关系。这些关系不仅涉及不同的国家文化，也涉及不同的组织文化，不同的专业文化，甚至组织内部不同团体文化。处理这些文化差异下的关系更是需要信任。马克·N.K.桑德斯等人合著的《组织信任：基于文化视角》^①一书旨在解决这个当代难题：经济全球化时代，多元化的员工文化差异带来的信任问题。该书汇编了全球范围内关于文化差异下的信任问题的最新尖端研究。在书中，该领域的权威学者主要研究了以下几个基础问题：①跨文化信任的本质、意义；②人们理解其他文化，并与其他文化背景下的人建立信任的方式与机制；③与相同文化背景和其他文化背景的人交往时，人们在建立、维持和修护信任方面有什么差异；④在各类组织中，不同人群建立并维持信任的有效模式。比如，不同国籍的高级管理者之间，管理顾问、审计企业和其客户之间，服务供应商及其服务的本地社区之间，组织内不同团体之间的信任关系。该书全面地论述了我们目前对跨文化信任问题的相关认识，不仅收录了相关的思辨研究成果，也有大量的实证研究。这些实证研究既有不同国家的同一产业的组织信任感建立与维持的差异，也有不同国家文化不同组织背景下的信任问题研究。

（四）战略人力资源管理研究

战略人力资源管理的一个重要研究领域就是怎样建立一个高绩效的人力资源管理系统，以保证人力资源各子系统的相互配合和共同作用。苏中兴的《转型期中国企业的高绩效人力资源管理系统：一个本土化的实证研究》^②一文首先对社会转型期的中国管理情境

① 马克·N.K.桑德斯等. 组织信任：基于文化视角 [M]. 剑桥大学出版社, 2010.

② 苏中兴. 转型期中国企业的高绩效人力资源管理系统：一个本土化的实证研究 [J]. 南开管理评论, 2010 (4).