



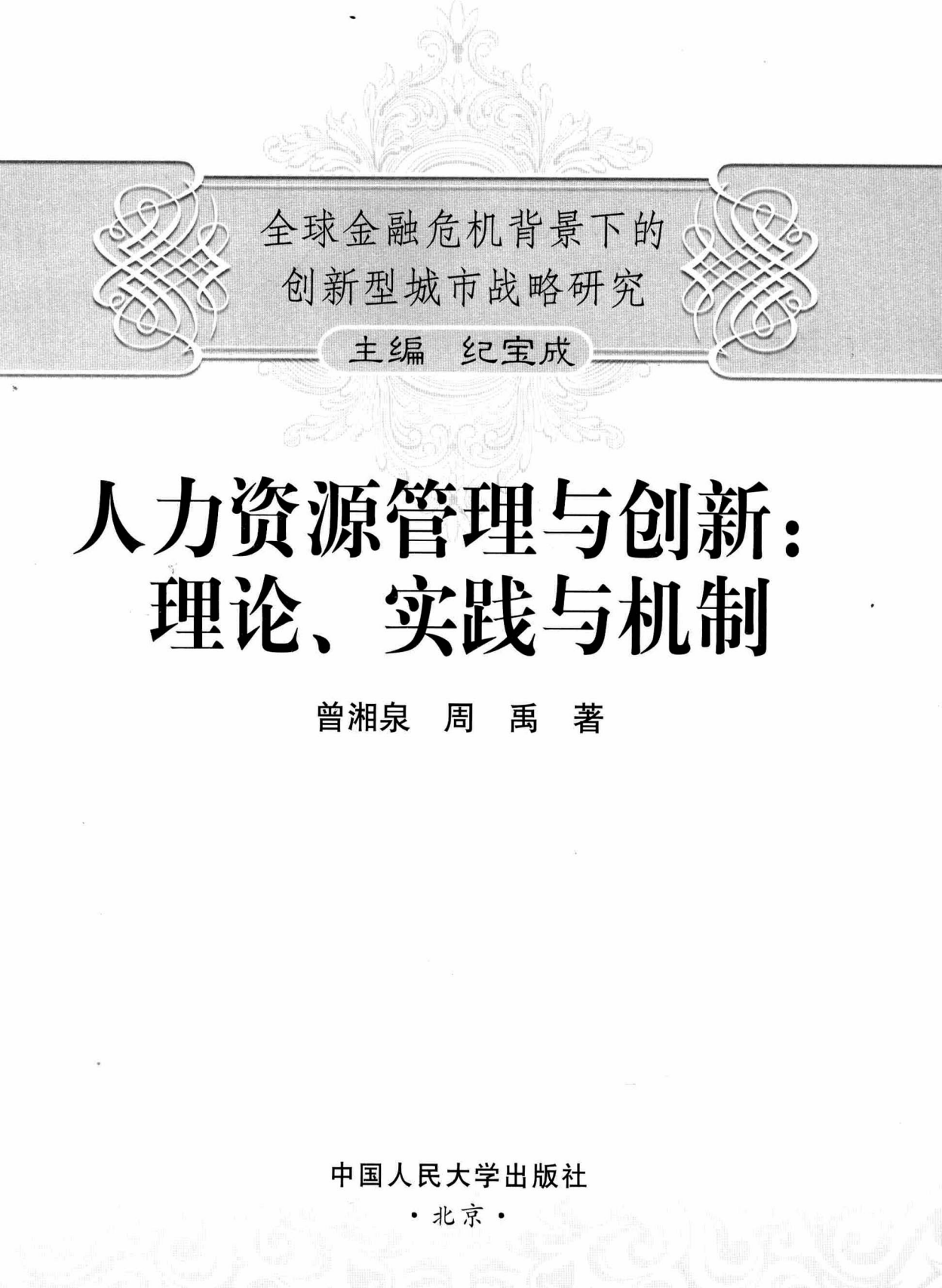
全球金融危机背景下的  
创新型城市战略研究

主编 纪宝成

# 人力资源管理与创新： 理论、实践与机制

曾湘泉 周 禹 著

 中国人民大学出版社



全球金融危机背景下的  
创新型城市战略研究

主编 纪宝成

# 人力资源管理与创新： 理论、实践与机制

曾湘泉 周 禹 著

中国人民大学出版社

· 北京 ·

## 图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理与创新：理论、实践与机制/曾湘泉，周禹著.

北京：中国人民大学出版社，2009

(全球金融危机背景下的创新型城市战略研究)

ISBN 978-7-300-10596-3

I. 人…

II. ①曾…②周…

III. 企业管理-劳动力资源-资源管理-研究-北京市

IV. F279.271

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 062092 号

全球金融危机背景下的创新型城市战略研究

主编 纪宝成

**人力资源管理与创新：理论、实践与机制**

曾湘泉 周禹 著

---

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	<a href="http://www.crup.com.cn">http://www.crup.com.cn</a>		
	<a href="http://www.ttrnet.com">http://www.ttrnet.com</a> (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	涿州星河印刷有限公司		
规 格	170 mm×228 mm 16 开本	版 次	2009 年 5 月第 1 版
印 张	17.5 插页 1	印 次	2009 年 5 月第 1 次印刷
字 数	256 000	定 价	33.00 元

---

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

# 前 言

从2008年9月份开始，由美国次贷危机引发的全球金融危机，从美国到全球，从金融领域向实体经济，逐渐蔓延深化。这次全球性的金融危机对中国而言不仅意味着挑战，也意味着长期发展的重大机遇，即：通过经济结构的调整和发展方式的转型，提高中国经济发展的效率性和可持续性，避免重蹈发达国家和发展中国家经济和金融危机的覆辙。

本世纪头20年，是中国经济社会发展的重要战略机遇期，也是我国科技事业发展的重要战略机遇期。尤其是在当前全球金融危机持续恶化的情况下，实体经济的大滑坡有可能演变为一场较长时间的全球性经济衰退。在这一过程中，随着全球大国之间经济实力的重新配置，战后形成的世界经济版图面临重构，而大国之间的经济竞争以及在全球经济重构过程中采取的创新发展战略，将最终决定大国之间经济支配力的新格局。在此背景下，科学、全面、系统地梳理大国竞争和创新战略之间的关系，不仅有助于我们加深对相关问题的理解，而且有助于中国在21世纪制定正确的、有利于确立竞争优势的发展战略。只有通过增强自主创新能力，进一步调整产业结构，转变单纯依靠投资拉动的增长模式，推动经济增长从资源依赖型转向创新驱动型，才能从根本上激发经济活力，实现中国经济的长期稳定发展。

中国经济到 2020 年的发展目标有三个：一是人均产值与 2000 年相比翻两番，达到 3 500 美元；二是完成“两个转变”，即完成经济制度由计划经济制度向社会主义市场经济制度的转变，以及经济增长方式由粗放型经济向效益型经济模式的转变；三是基本建成创新型国家。从实际情况来看，人均产值翻两番问题不大，经济制度的转变也基本上没有问题，关键在于如何推进创新型国家的建设。

就经济增长动力而言，发达国家和发展中国家有一个核心的区别，那就是经济增长的动力究竟主要源自劳动和资本，还是主要源自科技进步？在这一点上，发达国家和发展中国家符合一个著名的“7—3—3—7”定律，即：发达国家的经济增长 70% 靠科技进步驱动，30% 靠劳动和资本的新投入来拉动；而发展中国家刚好相反，70% 靠的是资本和劳动的投入，30% 靠科技进步驱动。正因为如此，包括中国在内的大部分发展中国家，为了维持较高的经济增长率，必须要有大量的投入，而在这一过程中往往伴随生产资料、劳动和资本的价格飞涨，形成高通货膨胀。因此，对中国而言，是否实现经济的崛起并迈入发达国家行列，一个核心的指标是看经济增长方式是不是完成了转型，发展理念是否实现了转变。从目前的情况来看，中国经济增长的科技贡献率是 40%，这仍然是一个比较低的水平，仅比发展中国家的平均水平稍高。

一般而言，要提高科技进步贡献率，需经过三个非常重要的环节：一是知识创造水平要提高，二是知识创造必须能转化成专利技术，三是技术创新通过有效的经济机制最终形成现实的经济增长。从目前的情况来看，中国经济增长确实存在比较严重的低效率问题。一是在投资、消费和净出口这拉动经济增长的三驾马车中，形成了一个过度依靠出口和投资来拉动经济增长的格局；二是产业结构中，三大产业之间存在严重的发展不平衡，各产业内部的协调性差；三是长期以来形成的城乡二元结构；四是经济发展的东、中、西区域发展不平衡。由于上述结构性问题严重弱化了科技进步对经济增长的贡献，因此，要在 2020 年建设成创新型国家，实现经济增长方式的转型，任务非常艰巨。

那么，为什么说对中国建设创新型国家而言，此次全球性金融危机不

仅意味着挑战，同时也意味着长期发展的重大机遇呢？

首先，中国要建成创新型国家，实现经济向效益型经济的转变，最缺的是四个要素：核心的资源、核心的技术、核心的人才和核心的全球商业网络。这次金融危机爆发后，这四个核心的要素在全球市场上获得了流动和重组的机会，中国由于在此次金融危机中所受的直接创伤较小，因而能通过引入国际市场核心竞争力资源的方式更快地实现自主创新的跨越式发展。此外，经济开始冷却后，资源价格将出现有利于增长的回落，这可以给中国的经济调整提供一个喘息的机会，赢得自主创新的时间。这是外部环境方面的优势。

其次，从内部环境的变化和调整来看，中国经济因为金融危机的影响使得相当一部分高投入、高能耗、高污染、低效率等“三高一低”的企业陆续倒闭。在经济高涨的时期，这些企业都拥有相当的利润，给地方政府贡献税收，关闭这些企业的阻力很大。但在金融危机的冲击下，这些企业自动倒闭了，我们就可以利用这个契机实现企业结构的转型：通过推动创新型企业的发展替代过去那种粗放型的企业模式，提高企业发展的绩效和可持续性，为创新型国家的建设奠定微观经济基础。

如果说从宏观上看，建设创新型国家作为一种战略是必然选择的话，那么，实现这一目标的微观基础就变得尤为重要，因为政策的落实需要具体的切入点和贯彻方案。建立在国际经验和中国国情基础上，我们认为，以建设创新型城市作为突破口，以点带面，分层推进，既能兼顾不同地区差异化发展的客观现实，又能在渐进式改革战略的思路下稳步推进试点工作，逐步实现从区域发展到整体发展的示范效应、辐射效应和聚合效应。毫无疑问，创新型城市作为创新型国家的基本元素和组成部分，使创新型国家战略的实施有了坚实的微观基础，而从区域发展到整体发展的思路也能更好地体现战略实施的现实性、连贯性、稳定性和一致性。

从创新型城市到创新型国家，本质上反映的是区域发展和国家整体发展之间的关系。只有通过条件成熟的区域率先建设若干创新型城市，才能逐步发挥示范效应、扩散效应和聚合效应，由点及面地带动更大区域乃至整个国家层面创新能力的提高。因此，在建设创新型城市的基础上形成

若干创新型经济辐射区域，是分层次、渐进式推动创新型国家战略的必由之路。

总体而言，创新型城市的规划和建设是一个系统工程，需要多方面的协调配合和全面推进。首先，从创新战略来看，应明确创新型城市建设的目标、方向、路径和实施方案，以及如何实现从创新型城市到创新型国家的有效连接；其次，从创新主体来看，市场化经济条件下的企业创新机制和模式需要进一步研究，尤其是加强对企业创新集群机制的研究将有助于以城市特色和文化为基础构建新的企业创新主体；再次，从创新环境来看，进一步发挥（地方）政府的公共服务职能，加强经济体制的创新，有利于构建适合创新型城市发展的外部环境；最后，从创新条件来看，培育具有创新精神和能力的人力资源基础，并辅之以鼓励创新的财政、金融支持体系，可以更好地促进科技成果与服务转化的对接，使创新行为转化为现实的经济收益。此外，由于创新型城市的建设是一个不断探索发展的过程，因此，需要建立相应的创新信息系统来及时分析、反馈和评价城市创新能力和经济质量的发展变化情况，并作出相应的对策。总体来看，在创新战略的引领下，创新主体、创新条件和创新环境多位一体，并通过创新评价系统适时予以反馈，将最终形成一个全方位、立体化的创新型城市的战略支撑体系。

2009年4月

# 目 录

导 论	(1)
<b>第 1 章 人力资源的创造力：理论、模型与测量</b>	(8)
1.1 人力资源创造力研究的多元理论视角	(8)
1.2 创造力的基本定义、模型与维度	(13)
1.3 创造力的测量	(24)
<b>第 2 章 促进创新：人力资源管理的十大作为</b>	(28)
2.1 树立创新导向的 HRM 战略愿景与文化	(29)
2.2 基于多样化的能力导向进行人才选聘	(31)
2.3 工作的丰富化设计与工作授权	(32)
2.4 跨部门沟通与员工建议机制	(32)
2.5 全面发展导向的培训	(34)
2.6 指导改进型的绩效管理	(34)
2.7 内外结合的整体报酬激励	(35)
2.8 多元化的职业生涯发展渠道	(37)
2.9 长期稳定的就业保障	(38)
2.10 与外部智力资源进行合作	(38)



---

<b>第3章 高创新人力资源管理实践的有效性研究</b>	
<b>——基于北京企业样本的调查与实证检验</b>	(40)
3.1 调查样本	(40)
3.2 描述性调查结果	(41)
3.3 实证检验	(53)
<b>第4章 创新导向的人力资源管理典型机制</b>	
<b>——基于文献和案例企业访谈的研究</b>	(68)
4.1 研究背景与现状	(68)
4.2 研究目标与内容	(71)
4.3 研究方法	(72)
4.4 影响创新的人力资源管理典型机制与相关命题	(75)
4.5 研究结论与对策建议	(98)
<b>第5章 承诺与合作：促进创新的人力资源管理模式研究</b>	(103)
5.1 引言	(103)
5.2 理论与假设	(104)
5.3 研究方法	(108)
5.4 结果与分析	(112)
5.5 结论、讨论与建议	(116)
<b>第6章 现实的，还是浪漫的：薪酬激励与创新行为之间关系的实证研究</b>	(118)
6.1 理论与假设	(119)
6.2 样本与测量	(121)
6.3 结果与分析	(124)
6.4 结论与讨论	(127)
<b>第7章 纵向提升，还是横向发展：职业生涯管理模式与创新关系的实证研究</b>	(130)
7.1 研究背景	(130)
7.2 理论与假设	(132)
7.3 研究方法	(143)

---

7.4	结果与分析 .....	(146)
7.5	结论与讨论 .....	(154)
<b>第8章</b>	<b>建立并保持促进创新的组织文化——相关研究的综述 .....</b>	<b>(158)</b>
8.1	概念的确定 .....	(158)
8.2	组织文化与组织创新 .....	(161)
8.3	结论 .....	(172)
<b>第9章</b>	<b>区域人才集群管理创新：首都人才资源整合 机制建设研究 .....</b>	<b>(174)</b>
9.1	主要研究背景与研究内容 .....	(175)
9.2	研究方法 .....	(176)
9.3	建设首都人才资源整合利用机制的必要性与紧迫性 .....	(177)
9.4	首都人才资源需求 .....	(181)
9.5	首都人才资源整合面临的主要问题与障碍 .....	(183)
9.6	首都人才资源整合工作创新的优秀实践 .....	(185)
9.7	首都人才资源整合利用机制的系统设计 .....	(189)
<b>附录1</b>	<b>首都人才资源整合利用机制建设访谈调研分析报告 .....</b>	<b>(207)</b>
<b>附录2</b>	<b>首都人才资源整合利用机制建设研究问卷 调查统计分析报告 .....</b>	<b>(219)</b>
	<b>参考文献 .....</b>	<b>(241)</b>

## 导 论

自 20 世纪 80 年代以来，世界范围内前所未有的技术进步和知识创新，把人类社会带入了一个辉煌的新时代——以创新为经济发展灵魂和内在动力的“知识经济”时代（OECD，1996）。在这个新时代中，持续独特的创新能力成为国家和企业核心竞争力的根本来源。人力资源作为知识和智能的最基本载体，无疑又是推动和实现国家及企业创新的第一资源。特别是进入 21 世纪以后，企业的全球竞争环境已经发生了巨大的变化，新兴的行业和高科技企业已突破了对设备、资金等“硬”资本的传统依赖，而是更依赖于组织人力资本的智能优势和创新能力来创造、转化和实现价值，进而获得持续的竞争优势。

我国在这些方面还任重而道远。从一些基本的经济面来看，我国的劳动者虽然对经济的快速发展做出了巨大的贡献，如截至 2006 年，在过去的 5 年间我国劳动生产率的年均增长率高达 5.7%<sup>①</sup>，超过其他任何国家和经济地区；截至 2007 年，中国对外贸易进出口总额连续 6 年增长 20% 以上，其中劳动密集型产品（如纺织服装、鞋类和箱包等）的增长率大多

---

<sup>①</sup> 参见（ILO，2006），并按照“Value Added per Person Employed 1980—2006”计算。

超过 16%。<sup>①</sup> 但是，一直以来我国劳动力成本偏低、人力资本投资不足的状况依然明显。有报告<sup>②</sup>显示，2002—2004 年我国制造业劳动者的平均小时工资仅相当于美国、欧盟和日本的 3% 左右，且不到亚洲“四小龙”平均水平的 10%；Heckerman（2003）的估算显示，我国人力资本的投资水平不仅低于欧美等发达国家，而且也低于世界各国人力资本投资约 3.1% 的平均水平。<sup>③</sup> 2006 年全国科学技术大会指出，从科技对经济的贡献来看，美、日等发达国家，其科技进步对经济的贡献率多在 70% 以上，对外技术的依存度大多保持在 30% 以下，而 2006 年中国的这两个指标分别是 39% 和 50%。这些现实对我们提出了挑战，既要逐步突破低劳动力成本比较优势的局限，又要大力开发和强化基于人力资源创新的持续竞争优势。这也从国家、地区以及组织层面建立和完善有利于激发人才创新的人力资源管理政策、制度和机制提出了迫切的要求。

相应地，我国政府在 2003 年出台的《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》中，就明确提出了围绕创新能力建设创新人才队伍的要求。2006 年初，随着我国中长期科技发展规划纲要及相关决定的出台，建设“创新型国家”进一步成为我国提升综合国力的重大战略国策，这进一步强化了建设创新型人才队伍、优化人力资源开发与管理机制的战略意义。特别地，作为我国政治、经济和文化的中心，北京以其独特的兼容并蓄、育才重才的文化氛围，历来就成为人才的汇聚之地。“十五”期间北京市委组织研究并推出了“2003—2008 年首都人才发展战略”，要求人才工作面对新的形势、新的任务，必须进一步解放思想、开拓创新，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，并提出了“完善现代人才资源管理基础设施，构建首都现代人才资源开发与管理体制，整合人才资源，激活人才资源能力，把北京建设成为智力汇聚、人才资本持续增值、充满

① 据商务部、世界银行等的 2007 年中国对外贸易发展状况数据计算。

② Bureau of Labor Statistics, “International Comparisons of Hourly Compensation Costs for Production Workers in Manufacturing, 1975—2003”, Nov. 18, 2004; Judith Banister, “Manufacturing Earnings and Compensation in China”.

③ 参见詹姆士·J·海克曼：《提升人力资本投资的政策》，上海，复旦大学出版社，2003。

活力和希望的人才竞技之都，努力形成各类优秀人才脱颖而出，创新才智充分涌流，人尽其才、才尽其用、用当其时的新局面”这一导向明确的人才战略愿景。

可见，在上述经济现实背景和创新的战略导向下，加强创新人才队伍的开发与管理，推进和完善多层次的人力资源管理机制与系统建设，全面激发我国人力资源的创造、创新活力，无疑已成为一项意义重大的研究课题。

本书从人力资源开发与管理的角度，对人力资源的创造力、促进创新的人力资源管理制度建设等方面，展开了一系列的理论和实证研究，相关研究成果构成了本书的9章内容。

前8章主要涉及人力资源的个体创造力以及人力资源管理实践对企业组织创新绩效的影响机制等研究内容。人力资源的个体创造力是实现创新的人本基点，因此第1章“人力资源的创造力：理论、模型与测量”是从创造心理学的范畴出发，对有关创造力的各种研究视角和理论进行了综述，然后在此基础上提出了一个将人格、动机、思维认知、知识能力、环境以及创新性产出等基本方面进行整合的创造力模型框架，并对人力资源创造力的测量方法与工具进行了介绍和讨论。

随后，我们将视角从“创造力是什么”的问题，进一步转移到“如何促进和实现创新”的问题，也就是通过聚焦于企业组织层面的管理方式来重点考察组织的人力资源管理制度安排对企业创新的影响机制。基于对多种研究方法进行综合应用，我们对此展开了一系列研究。比如通过第2章“促进创新：人力资源管理的十大作为”，基于对国内外文献的评述与分析，我们从理论概念上梳理和提炼了十项有利于创新的人力资源管理实践，即树立创新导向的人力资源战略与文化、基于多样化的能力导向进行人员选聘、对工作进行丰富化设计与授权、实施跨部门沟通与员工建议机制、推行全面发展导向的人员培训、建立指导改进型的绩效管理模式的、提供整体性的报酬激励、推行多元化的职业发展渠道、长期稳定的就业保障以及与外部智力资源进行合作。第3章“高创新人力资源管理实践的有效性研究——基于北京企业样本的调查与实证检验”通过对北京地区企业样

本进行的大规模调查，对这十项创新导向的人力资源管理实践的有效性进行了实证检验，总结了一些具体的结论。为了对基于大规模样本的实证研究提供更深入的案例考察支持，我们还针对北京地区的一些个案企业进行了深度的访谈调研。第4章“创新导向的人力资源管理典型机制——基于文献和案例企业访谈的研究”构建和讨论了若干有利于促进人员和企业创新的人力资源管理的典型机制。第5章“承诺与合作：促进创新的人力资源管理模式研究”引入了将单项管理实践进行捆绑以形成管理模式的理论逻辑，考察了承诺型与合作型这两种典型人力资源管理模式对企业创新绩效的影响，发现这两种模式对企业创新都具有积极意义，而且两者兼容并举能带来更显著的加强型交互效应。第6章“现实的，还是浪漫的：薪酬激励与创新行为之间关系的实证研究”和第7章“纵向提升，还是横向发展：职业生涯管理模式与创新关系的实证研究”分别聚焦于人力资源管理中与创新关系较为密切的两个功能模块——薪酬激励和职业生涯管理。前者考察了不同薪酬激励模式对员工创新行为的影响，发现外部货币化的激励方式有积极作用，但其效力却具有逐步递减的特征，而内部化的激励方式能够发挥更加持续和稳健的积极影响。后者对纵向级别提升和横向能力拓展这两种导向的职业生涯管理模式进行了考察，发现纵向级别提升模式对技术和产品创新的积极作用更显著，而横向能力拓展导向的模式对管理制度创新的作用更明显，将两种方式并举能带来更为显著的效果。第8章“建立并保持促进创新的组织文化——相关研究的综述”作为一个文献综述，对影响创新的组织文化特征进行了全面的介绍、分析和讨论。

第9章将视角提升到区域层面，从建设区域创新系统的理论范畴出发，强调在产学研多方主体互动合作、区域创新系统运行、产业集群生成的过程中，区域性的人才集群在其中发挥着重要的作用，区域创新系统内知识的外溢、交流、融合及增值等，往往都是通过人力资源的流动与合作来实现和发生的。因此，创新区域人才管理体制、推进区域人才集群的整合是推动区域经济发展和产业创新、构建区域创新系统不可或缺的重要条件。

作为一个完整的系统研究，本章从区域人才管理机制建设的层面，立足北京市创新人才管理工作的现实要求和重点问题，对首都人才资源整合利用机制的建设提出了系统解决方案。北京作为全国人才汇集的高地，不仅人才总量大、人力资本含量高，而且在人才构成上的结构多样性非常显著，目前已基本形成了中央在京单位所属人才、市属党政机关及国有企事业单位人才以及非公经济人才各占三分之一的格局。但由于我国人才管理体系在很大程度上仍是以单位隶属关系为依托，从而使人才的互动、整合与共享往往受到制度壁垒的局限，这在一定程度上弱化了首都人才汇集优势的整合效力。本章以北京市当前存在的“人才汇集优势”明显但“人才整合优势”相对不足的问题为出发点，以激活首都地区人才的整体动态效能为导向，以深化落实首都人才发展战略、创新区域人才管理机制为目的，专门就建立首都人才资源整合开发利用机制进行了全面调研和整体设计。

在北京市委组织部及各有关部门的协助下，课题组的调查以深度访谈和问卷调查两种方式展开。其中，深度访谈对象包括北京市委组织部、区县组织和人事部门的行政干部，中央及市级卫生、教育、科研系统单位的人事工作负责人等 14 人；问卷调查对象样本则覆盖市属的 23 所医院、12 所大学和 14 所科研院所，中央在京的 1 所医院、19 所大学和 4 所科研单位，以及北京市委组织部、人事部、北京市卫生局、海淀、宣武、崇文、西城、东城、朝阳、大兴、丰台、顺义、昌平、怀柔、通州、房山、门头沟、平谷 15 个区和延庆、密云 2 个县的组织或人事部门负责人。

通过多种方式的调查研究，本书首先提炼出了北京各区县人才管理工作中的优秀创新实践，为进一步分享、推广和深化首都人才管理工作中的有效做法提供了借鉴标杆。其次，梳理出了北京各区县当前的人才需求清单，为人才的引进、开发与互动整合提供了明确的需求导向。再次，对建立完善首都人才资源的整合利用机制提出了系统的解决方案：提出了包括人才资源整合规划与策划机制、人才供需信息整合与共享机制、人才合作匹配促进机制和人才合作激励与价值实现机制在内的四项基本机制，以及推进其实施的八项关键行动；从理念宣导、政策创新、资金支持、平台建

设及队伍开发五个方面强调了保证人才整合机制生效的重要条件；对我国人才管理体制的深层变革、政府及公共事业系统的人事管理机制优化及人力资源市场机制的持续建设这三个宏观层面的制度问题进行了讨论。最后，就北京市进一步发挥其人才高地的辐射功能、扩展其人力资源的整合路径进行了规划，建议在逐步强化层次间（即市属单位与中央在京单位之间）和市区内人才资源整合的基础上，继续推进产学研系统间的人才资源合作，逐步将首都人才资源整合的范畴向环渤海地区延伸，向周边区域发挥人才输出的辐射和带动功能，实现首都人才服务全国、走向世界的愿景。

总之，本书所包含的各项研究，既有理论性的演绎与整合，也有实证性的调查与检验，还有基于案例与实地访谈的研究，它以人和创新为基本主题，涉及人力资源本体的创造力结构、组织人力资源管理制度安排对创新的影响机制以及区域层面人才整合管理体制的创新与建设等一系列从个体、组织到区域的创新研究，每项研究都得出了各自的若干结论、理论和实践建议。基于这些研究成果和积累，从整体上说，我们强调以下几点：（1）人力资源是创新的第一资源，而且人力资源的创造力是一个涉及人格特征、内部动机、思维模式、知识能力以及外部环境等多方面的复杂心理机制，既具有禀赋特性，又具有过程特征，需要多样化的人力资源开发与管理机制来激活和提升。（2）创造和创新是可以通过制度安排来驱动和推进的，企业组织在作为自主创新主体的同时，也应该成为人才创新能力开发的主体，并通过系统化地设计实施以创新为导向的人力资源管理制度来传导明确的创新战略，构建宽容和挑战性并存的组织文化氛围，强化授权与组织学习、内部承诺与外部合作，将货币激励和成就激励、纵向级别提升和全面发展机制等方面结合起来，兼容并举，以激活人力资源的创造力和组织的创新绩效。（3）政府作为整体创新环境的塑造者和相关政策的制定者，应积极支持组织进行创新人才开发的投入，推动各类组织之间的协作互动，并通过创新区域人才管理体制、推进实施区域人才整合机制来强化人力资源的整体效能，把个体的创造力汇聚成区域的人才优势，逐步培育出具有智能整合、知识扩散和群体创新效应的区域“人才集群”，从而



为区域创新系统的建设及其创新绩效的产出，提供来自人力资源的智力支持与能力保障。

当然，有关“人力资源（管理）与创新”的主题仍是一个值得深入开发和钻研的研究范畴。本书的各项研究是我们整个科研团队跨不同时期共同完成的，在此也向参与研究的杨玉梅、王晓春、王剑等博士研究生，陈宇良、李欣、王鑫、张洁、胡小泉、高婧、周旭等硕士研究生表示衷心的感谢。希望我们在本书中的一系列成果，能够为推进这方面的研究做出一些基础性的贡献。但由于时间仓促和自身研究能力的局限，其中的纰漏之处也在所难免，欢迎各位读者和研究同仁提出宝贵意见。同时，我们也期待在人力资源管理与创新的主题下看到更多的研究成果，从而为我国企业组织的创新、地区经济发展的创新以及创新型国家建设战略的有效推进，提供更多、更好的研究支持和理论贡献。