

“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 宋孜宇 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 宋孜宇 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

人力资源管理学学科前沿研究报告 2013/吴冬梅, 宋孜宇主编. —北京: 经济管理出版社, 2016.9
ISBN 978-7-5096-4530-7

I. ①人… II. ①吴… ②宋… III. ①人力资源管理—研究报告—世界—2013 IV. ①F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 187852 号

组稿编辑: 张 艳

责任编辑: 杨国强 张瑞军

责任印制: 司东翔

责任校对: 王 淼

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: 三河市延风印装有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 787mm×1092mm/16

印 张: 27.75

字 数: 606 千字

版 次: 2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-4530-7

定 价: 89.00 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 吕本富

专家委员会委员（按姓氏笔划排序）：

方开泰	毛程连	王方华	王立彦	王重鸣	王 健	王浦劬	包 政
史 丹	左美云	石 勘	刘 怡	刘戒骄	刘 勇	刘伟强	刘秉链
刘金全	刘曼红	刘湘丽	吕 政	吕 铁	吕本富	孙玉栋	孙建敏
朱 玲	朱立言	何 瑛	宋 常	张 晓	张文杰	张世贤	张占斌
张玉利	张屹山	张晓山	张康之	李 平	李 周	李 晓	李子奈
李小北	李仁君	李兆前	李京文	李国平	李春瑜	李海峥	李海舰
李维安	李 群	杜莹芬	杨 杜	杨开忠	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	陈 宪	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	胡乃武	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	董纪昌	董克用
韩文科	赖德胜	雷 达	廖元和	蔡 昉	潘家华	薛 澜	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：徐二明 高 闯 赵景华

编辑委员会委员（按姓氏笔划排序）：

万相昱	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	刘戒骄	刘兴国	刘建丽	刘 颖
孙久文	孙若梅	朱 彤	朱 晶	许月明	何 璞	吴冬梅	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
陈 宪	周小虎	周应恒	周晓明	罗少东	金 准	贺 俊	赵占波
赵顺龙	赵景华	钟甫宁	唐 镛	徐二明	殷 凤	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，特组织中国社会科学院和全国重点大学的专家学者研究撰写《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电总局的支持和肯定，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。管理学包括工商管理学科、公共管理学科、管理科学与工程三个学科。工商管理学科包括管理学、创新管理、战略管理、技术管理与技术创新、公司治理、会计与审计、财务管理、市场营销、人力资源管理、组织行为学、企业信息管理、物流供应链管理、创业与中小企业管理等学科及研究方向；公共管理学科包括公共行政学、公共政策学、政府绩效管理、公共部门战略管理学、城市管理学、危机管理学、公共部门经济学、电子政务学、社会保障学、政治学、公共政策与政府管理等学科及研究方向；管理科学与工程包括工程管理、电子商务、管理心理与行为、管理系统工程、信息系统与管理、数据科学、智能制造与运营等学科及研究方向。

《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，撰写出具有一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。本系列报告能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，包括本年度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。本系列报告由各个学科内长期从事理论研究的专家、学者主编和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) 文献性。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、管理学科及研究方向本年度国内外的发展状况、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、管理学一级学科和二级学科以及一些重要的研究方向,其中经济学科及研究方向 15 个,管理学科及研究方向 45 个。该系列丛书按年度撰写出版 60 部学科前沿报告,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,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,也希望本系列报告的连续出版能提升我国经济和管理学科的研究水平。

金碚

2014 年 5 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 2013》终于与读者见面了。作为《经济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、文献索引等内容。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

本报告囊括了国内外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学科下的主要分支学科,既包括学科的传统研究范畴,也包括新兴研究领域,还包括人力资源行业自身的发展状况;另一方面,本报告的内容形式涉及学术论文、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

本报告不仅系统地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、重大事件以及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。

4. 适应性

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、研究人员、博士研究生、硕士研究生——作为学术研究参考。其次,因为人力资源管理学科的实践性很强,本书所总结的许多研究成果也适合企业事业机关等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,第二章齐丹青、许爽,第三章刘丽丽、宋孜宇,第四章关冠军、齐丹青、刘丽丽,第五章齐丹青、许爽。吴冬梅、宋孜宇负责编撰全书。

吴冬梅

2016年3月10日

目 录

第一章 人力资源管理学科 2013 年国内外研究综述	001
第一节 2013 年国内外微观人力资源管理研究综述	001
第二节 2013 年国内外宏观人力资源管理研究综述	007
第三节 组织行为学与人力资源实践研究	012
第四节 人力资源学科前沿报告及行业发展报告	013
第二章 人力资源管理学科 2013 年期刊论文精选	015
第一节 中文期刊论文精选	015
第二节 英文期刊论文精选	329
第三章 人力资源管理学科 2013 年出版图书精选	345
第一节 中文图书精选	345
第二节 英文图书精选	362
第四章 人力资源学科 2013 年大事记	383
第一节 人力资源管理学科国内会议	383
第二节 人力资源管理学科国内重大事件	393
第三节 人力资源管理学科国际会议	401
第五章 人力资源学科 2013 年文献索引	405
第一节 中文期刊索引	405
第二节 英文期刊索引	419
后 记	431

第一章 人力资源管理学科 2013 年 国内外研究综述

对任何一门学科进行研究综述，首先要解决的是学科理论体系问题。自 1954 年德鲁克提出“人力资源”的概念以来，人力资源管理理论取得了长足的发展，也出现了许多不同的理论分类或者理论体系建构方法。但在众多的人力资源管理理论分类方法中，得到公认的是 Mohoney 和 Desktop 的分类方法^①。Mohoney 和 Desktop 将人力资源管理研究划分为微观和宏观两个研究领域，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（如培训、薪酬等）对组织绩效的影响。本章对 2013 年国内外人力资源管理的研究综述，即以 Mohoney 和 Desktop 的理论分类为依据。此外，本章还加入了人力资源学科前沿报告和行业发展报告，以反映人力资源理论与实践的发展状况。

第一节 2013 年国内外微观人力资源管理研究综述

微观人力资源管理研究在我国通常称为最佳人力资源实践研究，它是以功能为导向，关注单一的人力资源管理模块对组织绩效的影响。下面分模块对 2013 年国内外微观人力资源管理领域有代表性的研究成果进行介绍和综述。

（一）人力资源效能管理研究

彭剑锋的论文《中国企业进入人力资源效能管理时代》^②认为，从总体上看，中国企业已进入人力资源效能制胜与效能管理时代。简单讲，所谓人力资源效能，一是人力资源效率，二是人力资源价值创造能力。前者是提高人均劳动生产率，提高人力资本单位产出量，后者是提升人力资源价值创造能力与人力资本增加值，即人力资本回报与贡献率。具体到人力资源管理专业职能上，是通过人力资源效能的提升为客户创造价值，为企业创造

① 吴冬梅，王默凡. 人力资源管理学科前沿研究报告（2010）[M]. 北京：经济管理出版社，2013.

② 彭剑锋. 中国企业进入人力资源效能管理时代[J]. 中国人力资源开发，2013（21）.



价值,从而提升企业内在竞争力。论文提出,操作层面上中国企业提升人力资源效能有十种思路与举措。特别值得指出的是,论文建构了战略、运营、客户和财务四个维度的人力资源效能评价指标体系,即战略层面的人力资源效能主要关注人力资源战略的匹配性和协调性,运营层面的人力资源效能主要关注人力资源各子系统的服务效率,客户层面的人力资源效能主要关注打造服务战略需要并具有活力的组织架构和提供一支高质量、高效率、低流失的合格人才队伍,财务层面的人力资源效能评价核心指标是人力资本回报率。

(二) 人才测评研究

丹尼尔·戈尔曼的著作《注意力:卓越的潜在动力》^①是《纽约时报》2013年十大畅销商业书籍。作者深入到心理学视角中一向被低估的注意力科学领域,探讨了小小的注意力和精神资产对我们驾驭生活及工作的重要性。作者发现,伟大的成就来自三种注意力:Inner Focus、Other Focus、Outer Focus。其中,Inner Focus指自我觉察(Self-awareness),Other Focus是指同理心(Empathy),Outer Focus指系统思考(System Thinking)。作者想要讨论的是我们如何在与外界(自我、周边、系统)的交互中保持定力。作者认为虽然专注的、目标导向的注意力比开放的、自发的感知更有价值,但在创造性活动中后者却具有关键作用。

人才可以认为是能够恰当地确立或明确一个目标,并能以自己特定的素质和能力,克服各种困难,有效实现既定目标,或为一个更大组织、一项更大事业的总目标,有效完成自己分担的分目标或阶段目标的人。通俗地说,就是“想干事、会谋事、能成事、不断释放正能量”的人。中文里的“达”字可以生动表达出这样一个丰富的内涵。文魁、谭永生在《达论:人才测评新体系——从理念到方法的探索》^②中按照科学性、规范性和可操作性原则,分别建立了德达、能达、绩达、体达和识达的测评体系及测评方法,并对党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才队伍建立了各自的测评“达系”。本书提出的测评“达系”除包括德达、能达、绩达、体达和识达五个要素以外,还包括两个环境和两个目标。两个环境指组织的内外环境,环境施加给组织约束,又提供给组织资源,所以在进行人才测评时一定要考虑组织所处的环境。两个目标即组织的使命和愿景,使命说明了社会赋予组织的基本职能,说明了组织的追求及组织存在的理由,而愿景则是组织使命而成的组织各层次的具体目标,人才测评还要考虑组织的使命和愿景。

萧鸣政的论文《关于领导干部品德测评的问题研究》^③总结了中共十一届四中全会后各地进行领导干部品德测评实践探索中形成的各种方法与遇到的一些难点问题,通过古今中

① 丹尼尔·戈尔曼. 注意力:卓越的潜在动力 [M]. 纽约:哈珀柯林斯, 2013.

② 文魁, 谭永生. 达论:人才测评新体系——从理念到方法的探索 [M]. 北京:社会科学文献出版社, 2013.

③ 萧鸣政. 关于领导干部品德测评的问题研究 [J]. 北京大学学报, 2013 (6).



外的相关文献、中央文件与国家领导人的相关思想分析,以及课题组近年来深入全国部分省市的调研与数据分析,从理论与实践进行了较为系统的思考与论析。研究表明,对于领导干部的品德测评比不测评更好,更能够促进领导干部选拔任用与管理工作的科学化发展。领导干部品德测评工作,要从对领导干部品德面面俱到的测评,转向关键点和区别点行为的分析;从目前每次测评都是对五德、四德的全面考察中解放出来,从工作圈、生活圈、社交圈地毯式的测评中解放出来;从单向追求降低品德测评的成本,转向全面关注品德测评带来的开发质量效果;从追求对领导干部品德的精确评分,转向模糊评分;从对领导干部品德一锤定音地下结论的年度测评,转向平时多敲边鼓的季度测评;从集中式的德行测评转向对平时工作行为改进的分析;从对领导干部品德一次量化的品德评分,转向定性定量的综合诊断;从对领导干部品德统一评分,转向共性评分与个性描述的结合;从对领导干部品德的排序评分,转向对品德问题的提示与改进建议;从对领导干部品德的考核性测评转向促进性测评。通过领导干部的品德测评工作,实现对他们领导力与业绩的全面促进与目标提升。

(三) 人才选拔与配置研究

曲庆、高昂的《个人—组织价值观契合如何影响员工的态度与绩效——基于竞争价值观模型的实证研究》^①选取竞争价值观框架,运用多项式回归与效应面分析方法探讨个人—组织价值观契合对员工情感承诺和任务绩效的影响。基于468个配对样本数据分析,发现对于团队、活力和价值观,当组织价值观弱于个人价值观时,员工情感承诺与个人—组织契合度正相关;当组织价值观强于个人价值观时,情感承诺与契合度负相关;在完全契合状态下,价值观强度越高,员工的情感承诺越高。对于活力和价值观,个人—组织契合度与员工任务绩效基本呈现正相关。对于规范价值观,个人—组织契合与员工情感承诺和任务绩效关系不显著。实证结果挑战了“个人—组织价值观契合情况下结果最优”的经典假设,丰富完善了价值观契合有效性的研究。在实践应用方面,本研究提供给企业管理者诸多启发。第一,在企业文化建设中对不同价值观要做到平衡兼顾。对四种价值观,首先尽可能使其不低于大多数员工的期望。其次注意价值观强度的适度,超出员工期望的活力价值观将变成双刃剑,会在提高情感承诺的同时降低员工绩效;过强的市场价值观对员工任务绩效的作用会适得其反;对团队和规范价值观,则容易出现组织实际的团队价值观弱于员工价值观而规范价值观强于员工价值观的现象。第二,选人时注重个人价值观与企业价值观的适度契合。组织要管理个人与组织的价值观契合,除通过企业文化建设改变组织供给外,还可通过选人来管理个人期望。选人时完全契合并不总是最好的,例如对于重视创新的企业,可以挑选那些活力价值观适当高于组织的活力价值观的个人,

^① 曲庆,高昂.个人—组织价值观契合如何影响员工的态度与绩效——基于竞争价值观模型的实证研究[J].南开管理评论,2013(5).



这样的员工容易有最佳的业绩表现。

赵慧娟的论文《个人组织匹配对新生代员工敬业度的作用机理——基于职业延迟满足的视角》^①选取了职业延迟满足这一新视角,探讨个人—组织匹配(PO匹配)对新生代员工敬业度的作用机制。研究结果发现,PO匹配和职业延迟满足对我国新生代员工的敬业度有显著影响;职业延迟满足在PO匹配与敬业度之间具有部分中介作用,其中,需求匹配对新生代员工的敬业度以直接作用为主,价值观匹配和能力匹配对新生代员工的敬业度的影响在很大程度上通过职业延迟满足而发挥作用。本文的研究结果对PO匹配、职业延迟满足、敬业度以及新生代员工的现有研究成果进行了拓展。本文的研究为管理实践提供了重要启示:一方面,企业可以通过加强PO匹配管理,提升新生代员工感知到的价值观匹配、能力匹配和需求匹配,促使员工产生更多的奉献和专注;另一方面,需要高度重视新生代员工职业延迟满足能力的培养,营造愿意延迟满足的组织氛围。员工认知到了企业的公平晋升,即使在暂时没有足够层级职位的情况下,也愿意延迟满足以期待升迁机会,并以敬业的行为回报给组织。当员工愿意在一个组织中采取延迟满足的方式达到更高的职业目标的时候,他们的工作目标明确,动机更强,自然也会表现出敬业的特征。

(四) 员工培训与开发研究

培训的效率取决于需求评估的彻底与否,对于当前以快步伐、风险和不确定性为特征的商业环境,传统的需求评估方法显得心有余而力不足。艾莉森·M.德莎、布瑞恩·M.萨克斯顿、雷蒙德·A.诺伊和凯瑟琳·E.基顿的论文《无限和超越:使用一种叙事的方法来识别未知和动态情况下的培训需求》^②克服了传统培训需求评估方法的不足,提出一种基于叙事的、主题专家非结构化面谈方法,以适应不确定环境中的动态工作。首先,以叙事法评估培训需求的方法具有理论基础。其次,这一方法是有效的,美国国家航空航天局(NASA)在为将来的长期任务识别工作人员培训需求时,采取了主题专家面谈法。最后,本文还讨论了这一方法的价值以及培训的重要性,并以美国国家航空航天局为案例阐述了相关理论和实践意义。

陈国权、孙锐、赵慧群的论文《个人、团队与组织的跨层级学习转化机制模型与案例研究》^③指出,在企业组织中,只有建立了个人、团队和组织之间系统有效的相互学习和转化机制,才能最大限度地利用组织中各种学习资源,提升组织业绩和健康发展水平。学习的跨层面转化是当今企业学习中面临的现实问题,但并没有相应的理论模型进行系统阐述和指导。针对这一理论和实践中的问题,本文对组织中三层面学习之间的互动、转化机

① 赵慧娟. 个人组织匹配对新生代员工敬业度的作用机理——基于职业延迟满足的视角[J]. 经济管理, 2013 (12).

② 艾莉森·M. 德莎, 布瑞恩·M. 萨克斯顿, 雷蒙德·A. 诺伊, 凯瑟琳·E. 基顿. 无限和超越: 使用一种叙事的方法来识别未知和动态情况下的培训需求[J]. 人力资源开发, 2013 (6-8).

③ 陈国权, 孙锐, 赵慧群. 个人、团队与组织的跨层级学习转化机制模型与案例研究[J]. 管理工程学报, 2013 (2).



制进行了研究探索,从组织中的人际交流、知识文档化以及组织流程化三种基本学习方式出发,提出组织学习的跨层面转化机制模型,并辅以五个典型案例对这一跨层次组织学习模型进行进一步分析验证。本文得出如下结论:首先,在现代企业组织,尤其是那些创造了较高市场绩效的企业中,的确存在着个体、团队、组织三层面间学习的跨层面转化、互动过程,这种跨层级学习转化与各层面上的学习活动并行进行。跨层次学习过程反映着组织学习更高系统性、动态性的要求,在推动企业成长和发展方面显示出日益重要的意义。其次,个人、团队和组织的学习跨层面转化、多样化的组织学习转化方式,以及三种基本学习转化机制:人际交流、文档化与流程化之间存在着对应与关联关系。这三种基本机制在学习跨层面转化中发挥着各自的独特作用,并为分析和描述个人、团队、组织跨层次学习具体方式提供了一个较简明的分类框架。最后,现代企业推动多维度、高层次和集体互动的跨层面学习循环日益显示出其重要意义。因此,建立一种系统的、常态的跨层面组织学习模式,以动态整合和推动不同层面的组织学习活动,将有助于强化组织动态能力,促进其可持续发展。

在当今的企业和组织中,团队的创新力至关重要。但是多数组织激发创新的方法,比如“头脑风暴岛”、时尚的创新讲座及创新工作坊等,始终收效甚微。帕迪·米勒、托马斯·韦德尔·韦德尔斯伯格是知名的创新专家,他们在创新研究方法方面采取纵向视角分析组织转型,建议各级领导成为“创新规划师”,他们负责建造一个创新生态系统,使员工和团队从事关键的创新行动,并作为他们日常工作的一部分。帕迪·米勒,托马斯·韦德尔·韦德尔斯伯格的著作《创新依然:如何帮助你的员工终生创意无限》^①建议领导者要带领他们的人员在作者称之为创新的“5+1 重点行为”(5 + 1 Keystone Behaviors):专注(Focus)、连接(Connect)、调整(Tweak)、选择(Select)、秘密风暴(Stealthstorm)和坚持(Persist)中将创新的基因嵌入工作场所和核心业务。本书可应用在金融、管理、销售与制造等众多领域,使团队和组织的创新以系统的和可持续的方式发挥作用。

杨百寅、连欣、马月婷的论文《中国企业组织创新氛围的结构和测量》^②指出,近年来,在创建国家创新系统的大背景下,企业的创新环境建设逐渐展开。然而,由于创新氛围建设的考核工具并不完善,企业难以有效衡量创新氛围建设的效果,也无从得知员工对其所处的工作环境支持创新程度的感知;在缺乏衡量和反馈的情形下,创新氛围建设工作存在一定的盲目性。本文采用实证研究方法对中国企业组织创新氛围的维度及测量进行研究。采用开放式问卷收集了 555 条描述,归类分析表明,中国情境下企业的组织创新氛围包括 8 个方面,并在此基础上形成开放式问卷。283 份有效问卷的探索性因子分析表明,组织创新氛围是一个 8 因素的结构,包括:理念倡导、市场引导、评价激励、学习培训、沟通合作、典型示范、资源保障和授权支持。8 因素又从属于更高阶的潜变量:价值导

^① 帕迪·米勒,托马斯·韦德尔·韦德尔斯伯格.创新依然:如何帮助你的员工终生创意无限 [M]. 剑桥:哈佛商业评论出版社,2013.

^② 杨百寅,连欣,马月婷.中国企业组织创新氛围的结构和测量 [J]. 科学学与科学技术管理,2013 (8).



向、制度激励和人际互动。来自 24 家企业 493 份有效问卷的验证性因子分析验证了组织创新氛围的结构效度,内部一致性分析和回归分析的结果表明,量表具有较好的信度和效度。在企业实践方面,本研究为企业创新氛围建设提供了框架思路和实践指导。研究论述了企业创新氛围建设的重要性,同时探索了中国背景下企业创新氛围的概念结构和构成要素,认为中国企业的组织创新氛围建设,要做好价值导向氛围建设,包括理念倡导和市场引导;做好制度激励氛围建设,包括评价激励、学习培训、资源保障和典型示范;做好人际互动氛围建设,包括沟通合作和授权支持。这为企业创新氛围建设提供了框架思路,使企业可以系统地思考创新氛围建设问题,避免工作中的盲目性。同时,研究结论表明,在中国文化和新阶段发展的情况下,典型示范、学习培训和市场引导对企业构建创新氛围有重要作用,是创新氛围建设的关键环节。企业不仅要提倡创新、宣传创新,还要树立创新的榜样,更重要的是深化企业持久的学习培训机制,关注市场发展和需求的引导。

(五) 绩效与薪酬管理

朵唯·马丁、克劳迪娅·A.萨克拉门托的论文《创造力何时提高销售有效性:领导者—成员交换的调节作用》^①基于社会交换理论,认为销售量与员工创造力有关,并依赖于领导员工交换的水平。本文提出假设:当领导者成员交换水平高的时候,创新和销售之间的关系是显著正向的,而当领导者成员交换水平低的时候则相反。本研究采用层次线性模型的统计方法,以 151 个销售代理和 26 名来自制药和保险公司的主管为研究样本。实证结果显示,只有拥有高质量的领导者成员交换情况时,有创造力的销售代表才会得到高水平的销售业绩。这一定量研究也有利于更深入地理解领导者成员交换的调节作用。

张勇、龙立荣的论文《绩效薪酬对雇员创造力的影响:人—工作匹配和创造力自我效能的作用》^②指出,创造力研究领域中的一个重要的问题就是外在的经济性奖励究竟是鼓励还是抑制了个体创造力,围绕这一主题的争议已经持续了 30 余年。尽管学者们对这一课题进行了大量的实验和实证研究,但研究结论并不一致。本研究采用 296 对上下级匹配数据考察了绩效薪酬对创造力的影响以及人—工作匹配的调节效应和创造力自我效能的中介效应。研究结果表明:绩效薪酬对创造力有倒 U 形影响;创造力自我效能部分中介了绩效薪酬对创造力的倒 U 形影响;人—工作匹配调节绩效薪酬与创造力的关系,人—工作匹配度越高,中等强度绩效薪酬的正面效应越强,高强度绩效薪酬的负面效应越弱;绩效薪酬与人—工作匹配的交互效应通过创造力自我效能的完全中介效应影响创造力。本研究结果对企业优化资源配置、提升雇员创造性绩效的启示在于:企业在实施绩效薪酬时应采用适

^① 朵唯·马丁,克劳迪娅·A.萨克拉门托.创造力何时提高销售有效性:领导者—成员交换的调节作用[J].组织行为学期刊(美),2013(10).

^② 张勇,龙立荣.绩效薪酬对雇员创造力的影响:人—工作匹配和创造力自我效能的作用[J].心理学报,2013(3).



宜的激励强度,同时还要采取积极的人力资源管理措施保证员工与其岗位达到最佳匹配,从而有效提升雇员的创造力自我效能以及随后的创造力。

第二节 2013 年国内外宏观人力资源管理研究综述

(一) 战略人力资源管理研究

林亚清、赵曙明的论文《构建高层管理团队社会网络的人力资源实践、战略柔性与企业绩效——环境不确定性的调节作用》^①首次将战略柔性作为一种典型的动态能力运用到战略人力资源管理的研究领域中,探索了其在构建高层管理团队(TMT)社会网络的人力资源实践与企业绩效关系中所扮演的中介作用,并且基于我国经济转型这一现实背景,采用环境不确定性作为该中介环节的调节变量予以进一步阐释。论文对上述问题进行了实证检验,通过对北京、天津、上海、江苏和浙江等地区 390 家企业的 780 名高管进行问卷调查,最终获得 241 个有效样本,研究发现:①构建 TMT 社会网络的人力资源实践对企业绩效具有正向影响,并且战略柔性在其中发挥了完全中介的作用;②环境不确定性在构建 TMT 社会网络的人力资源实践与战略柔性的关系中具有调节作用,但在战略柔性与企业绩效的关系中不具有调节作用。本文的研究结论表明,考虑战略柔性和环境不确定性这两个重要因素可以更好地解释构建 TMT 社会网络的人力资源实践对企业绩效的影响机制,这为战略人力资源管理在动态环境中的发展和应用提供了重要启示。

朱飞、文跃然的著作《战略性人力资源管理系统重构:基于外部劳动力市场主导的雇佣关系模式》^②分析了外部劳动力市场主导的雇佣关系模式的特征和主要影响。基于外部劳动力市场主导的雇佣关系模式变革背景,重新构建战略性人力资源管理体系,以解决外部劳动力市场主导的雇佣关系模式变革所导致的雇佣管理关键问题,真正实现人力资源管理的“战略性”,并探索针对外部市场驱动的员工队伍的管理策略。

许玉林的著作《战略构建与制度体系——人力资源管理全景视角》^③按照全新的范式构建了以“一个核心理念(Philosophy),两大系统平台(System),五项基础要素(Element),四类制度体系(Institution),八大企业家修养(Competency)”为主体的“PSEIC”人力资源管理思考框架。这一框架更贴近中国企业的管理实践,是对中国企业沿袭西方人力资源

① 林亚清,赵曙明.构建高层管理团队社会网络的人力资源实践、战略柔性与企业绩效——环境不确定性的调节作用[J].南开管理评论,2013(2).

② 朱飞,文跃然.战略性人力资源管理系统重构:基于外部劳动力市场主导的雇佣关系模式[M].北京:企业管理出版社,2013.

③ 许玉林.战略构建与制度体系——人力资源管理全景视角[M].北京:清华大学出版社,2013.



管理工具方法的一次超越。本书的定位是一本理论指导，并和本丛书的其他四本操作性较强的书相互契合，为广大的企业家、人力资源从业者提供从理念到方法的完整体系。

（二）人力资源转型研究

康至军的专著《HR 转型突破：跳出专业深井成为业务伙伴》^①以德鲁克先生的人力资源理念为主线，通过对大师思想的解读和优秀企业实践的剖析，提出了中国企业 HR 转型的杠杆解：回归正确的角色定位、从客户需求而非职能专业出发、从目标成果而非专业活动出发、从假设而非最佳实践出发。作者跳出人力资源的专业局限，从更为宽广的视角采撷素材，通过大量的经典案例，对德鲁克近乎常识的理念进行了深入浅出的阐释。

黄树辉的著作《HR 新生代：重塑人力资源管理》^②根据国内企业的人力资源管理现状进行剖析，发现人力资源管理者及人力资源管理界在经历了西方人力资源管理理念的引进、接受与发展阶段后，正面临着理论与实践方面的挑战。本书提出重塑人力资源管理的思路，即淡化现有人力资源管理六大模块的划分方式，突破谋、选、育、用、留、裁的管理理念，提出未来要真正实现人力资源管理的核心价值，从根本上摆脱过去的思维定式，应该建立以合作发展、追求多赢为宗旨，以四大体系，即组织体系、人才体系、激励体系、分配体系为核心的管理模式。

班贝尔、赵曙明、李诚、张捷的专著《国际与比较雇佣关系——全球化与变革》（第5版）^③立足于国际比较研究方法，对世界范围内的不同国家和地区的雇佣关系进行了权威的比较及分析，并提供了充分而翔实的雇佣关系方面的知识、信息和数据，为读者在全球视野内考察雇佣关系这一日益重要的经济和社会问题提供了理论和实践依据。第5版主要聚焦于全球化对主要的几个发展中国家和发达国家雇佣关系的影响，同时增加了有关印度、丹麦和中国（包括中国大陆和台湾地区）的雇佣关系的章节。

康纳狄、拉姆·查兰、刘勇军、朱洁的专著《人才管理大师》^④从实践的视角，深入分析了九家世界级国际一流企业人才管理的最佳实践，系统梳理了他们在人才管理方面的宝贵经验。通用电气、宝洁公司、印度斯坦联合利华、诺华制药、安捷伦科技、私募基金公司 CDR、固特异、联合信贷银行、LG 电子九家国际一流企业在人才管理方面走出了各自独特的道路，为企业战略目标的达成发挥了巨大的作用。九个真实案例揭示了人才管理的“真经”。在书中，作者还讲述了二十多位领导人才成长的真实案例，极大地增添了全书的可读性和情景感，有助于我们更好地理解国际一流企业人才管理的宏观体系和微观操作。

① 康至军. HR 转型突破：跳出专业深井成为业务伙伴 [M]. 北京：北京大学出版社，2013.

② 黄树辉. HR 新生代：重塑人力资源管理 [M]. 北京：机械工业出版社，2013.

③ 班贝尔，赵曙明，李诚，张捷. 国际与比较雇佣关系——全球化与变革（第5版）[M]. 北京：北京大学出版社，2013.

④ 康纳狄，拉姆·查兰，刘勇军，朱洁. 人才管理大师 [M]. 北京：机械工业出版社，2013.