

第2辑 2015年12月 Volume2 Dec.,2015 |||||

中国行为科学

Chinese Journal of Behavioral Sciences

- 新常态下的中国特色行为科学研究
- 组织政治知觉对员工帮助行为的影响：组织认同的中介作用
- 从个体创造力到团队创造力：关系嵌入的调节作用研究
- 突发事件下的群体行为分析及调控策略研究

ISBN 978-7-5096-4274-0



9 787509 642740 >

2
2015

图书在版编目 (CIP) 数据

中国行为科学. 2015 年第 2 辑/高良谋主编. —北京: 经济管理出版社, 2016.1
ISBN 978-7-5096-4274-0

I. ①中… II. ①高… III. ①行为科学—研究—中国 IV. ①C

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 047432 号

组稿编辑: 杨雅琳
责任编辑: 杨雅琳
责任印制: 司东翔
责任校对: 张 青

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: 880mm×1230mm/16
印 张: 7.5
字 数: 222 千字
版 次: 2016 年 1 月第 1 版 2016 年 1 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978-7-5096-4274-0
定 价: 25.00 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

中国行为科学

Chinese Journal of Behavioral Sciences



编委会主任////////杨 光

编委会副主任////////杨百寅 郑海航

学术委员会

杨百寅	清华大学
王凤彬	中国人民大学
章 凯	中国人民大学
唐宁玉	上海交通大学
郑海航	首都经贸大学
高 闯	首都经贸大学
苏 勇	复旦大学
袁庆宏	南开大学
刘力钢	辽宁大学
周 菲	辽宁大学
罗 珉	西南财经大学
李良智	江西财经大学
杨 光	东北财经大学
林 忠	东北财经大学
高良谋	东北财经大学
宋思根	安徽财经大学
王文波	大连大学
王 磊	辽宁经济管理干部学院
沈志渔	中国企业管理研究会
杨世伟	经济管理出版社
Tariq Malik	国际组织和创新研究中心

主 编////////高良谋

副主编////////郑文全 汪旭晖 李 浩

主编寄语

《中国行为科学》在海内外知名专家、教授的关注和支持下，在编辑部全体同志的共同努力下终于问世了！

《中国行为科学》是由经济管理出版社出版的国内专门刊载组织行为学和人力资源管理研究最新成果的专业性学术刊物。《中国行为科学》的办刊宗旨是致力于推进组织行为学和人力资源管理研究的国际化和情景化研究，特别是基于中国文化背景的个体行为、群体行为和组织行为的研究。

组织是管理理论的研究对象，人是管理的主体。本刊将围绕组织和人这两条主线，关注组织行为的理论动态和现实情景，搭建组织行为理论研究和实践意义之间的平台，发表与之相关的高水平研究成果，把《中国行为科学》办成有国际学术影响力的专业学术刊物。

衷心祝愿《中国行为科学》越办越好！

《中国行为科学》主编

夏浪谋

征稿启事

近年来,我国组织行为学与人力资源管理的相关学科建设日臻完善,学术研究快速发展,专业研究人员数量逐渐增加,学术研究水平也逐渐提高。此时迫切需要一本展示中国组织行为学的研究成果,以联结海内外同行并与国际惯例接轨。基于此,全国行为科学联席会和东北财经大学正式创办《中国行为科学》。

一、《中国行为科学》的创办宗旨

《中国行为科学》致力于推动中国行为科学理论,特别是有中国特色的组织行为学的高层次研究。通过凝聚海内外的行为科学研究力量,在中国行为科学(组织行为学)领域推出一批理论领先、方法规范、具有重要理论贡献和实践意义的高档次学术成果,促进行为科学的理论研究,特别是具有中国特色的组织行为学、人力资源管理及管理心理学研究。《中国行为科学》提倡学术面前人人平等,鼓励学术争鸣,倡导多元文化并存,优先发表原创的、见解独立的研究成果,力争把《中国行为科学》办成国内一流、有国际影响力的行为科学专业学术刊物。

二、征稿范围

目前,《中国行为科学》特别鼓励和欢迎以下领域的海内外作者投稿:领导力与领导行为;团队行为与团队绩效;组织公民行为;创造力与创新行为;知识与学习行为;心理资本与积极组织行为;组织变革与跨文化管理中的新行为;决策理论与决策行为;企业家精神与创业行为;情绪劳动与情绪管理;胜任力、培训与职业发展;工作绩效与工作评价;薪酬体系与员工激励;员工关系与工作-家庭平衡等;绿色组织行为学与亲环境行为;行为科学研究方法;理论领先、方法规范的其他行为科学的研究成果。《中国行为科学》由经济管理出版社正式出版,2014年为2辑,计划逐步变更为每年4辑或6辑。

三、稿件的格式与处理程序

稿件字数原则上不低于8千字,中英文均可。稿件应提供中英文题目、摘要、作者简介、通信地址(包括电子邮件、联系电话等)以及参考文献。《中国行为科学》对所有稿件采用双匿名审稿制,并给投稿者回复评审意见。

为了便于稿件审阅和处理,《中国行为科学》只接受Word排版的电子版文稿。

电子邮箱:zgxingwei@163.com

联系电话:0411-84710440

联系人:李浩

学院简介

东北财经大学工商管理学院成立于1994年5月，由原贸易经济系、物资管理系和工业经济专业合并而成，其前身可以追溯到1952年的贸易经济系和计划统计系。

在学科建设方面：1982年，工商管理学院开始培养工业企业管理、商业企业管理方向的硕士研究生。1986年，工业经济专业开始培养企业管理方向的博士研究生。1993年，获得MBA教育试点权，是全国第二批13所MBA试点院校之一。1997年，经国务院学位办批准，工商管理学院企业管理专业与清华大学、西安交通大学、厦门大学等5所院校一同获得博士学位授予权。2000年，获得国内首批工商管理一级学科博士学位授予权，是东北地区第一家获此资格的院校。2003年，获批设立工商管理博士后流动站。2002年，企业管理学科被评为辽宁省重点学科。2010年，企业管理学科被确定为辽宁省冲击国家重点学科的重点资助学科。在2012年教育部第三轮学科评估中，工商管理学科全国聚类排名第6位，真实排名第12位。在中国校友会网公布的2014中国两岸四地大学学科专业排行榜和2014中国大学各学科门类排行榜中，工商管理学科入选2014中国五星级学科专业，跻身中国一流学科专业名单。

学院现有工商管理一级学科门类下的企业管理、技术经济及管理、市场营销、人力资源管理、公司治理5个二级学科博士学位授权点和工商管理博士后流动站，企业管理、市场营销、人力资源管理、物流管理、技术经济及管理、公司治理6个硕士点，工商管理、市场营销、人力资源管理、物流管理4个本科专业，其中，工商管理专业为国家级特色专业和国家级综合改革示范专业。在武汉大学中国科学评价研究中心发布的专业排名中，工商管理、市场营销、人力资源管理3个本科专业位列全国前5%强（2008年），工商管理研究生教育排名全国第8位（2011年）。

学院现有专职教师64人，其中，长江学者1人，教授25人，副教授20人，98%的教师具有博士学位或正在国内外攻读博士学位，有30人次曾在麻省理工学院、日本一桥大学、加拿大西安大略大学等国外名校任教、留学或访学，教师年龄平均36岁。

近五年来，学院教师在《经济研究》、《管理世界》、《中国管理科学》等国内一流学术期刊公开发表学术论文600多篇，被SCI、SSCI、EI和CSSCI检索的论文200余篇，100余篇论文被《新华文摘》及中国人民大学资料中心等期刊转载；出版专、译著和高水平教材50余部。学院承担国家级和省部级项目183项，其中，国家社会科学基金重大招标项目2项，国家自然科学基金重点项目2项，教育部重大项目3项，国家自然科学基金面上项目和青年项目33项，国家社会科学基金一般项目和青年项目16项；教育部人文社会科学一般项目18项，国家软科学重大项目和科技部项目6项，国际合作项目4项。

中国行为科学

Chinese Journal of Behavioral Sciences

2015 年第 2 辑

目 录

本刊专稿

新常态下的中国特色行为科学研究 杨 光 (1)

组织行为学研究

神经科学引发的组织学习和知识管理变革 李 浩 周 璐 (8)

组织政治知觉对员工帮助行为的影响: 组织认同的中介作用 赵慧军 席燕平 王 宏 (19)

从个体创造力到团队创造力: 关系嵌入的调节作用研究 陈文婷 耿甜甜 (27)

团队自省与反馈寻求对研发者创造力的跨层次交互影响 李鲜苗 李 霜 (39)

领导授权行为对知识型员工建言行为影响机制的研究 王 慧 王萌萌 (48)

突发事件下的群体行为分析及调控策略研究 王 浩 (65)

组织中的高质量关系: 概念、影响与构建 马 珂 田喜洲 (72)

人力资源管理研究

新员工工作角色认同对主观幸福感与工作绩效的影响研究 李云洁 王益明 (86)

后现代组织隐性知识管理: 缘起、演进与展望 孙灵希 (99)

新常态下中小企业人力资源生态管理模式研究 田书芹 王东强 (109)

【本刊专稿】

新常态下的中国特色行为科学研究

杨 光

(东北财经大学, 辽宁大连 116025)

【摘 要】新常态以世界经济进入弱复苏、低增长、低就业、高负债、高风险、长周期为特征, 中国发展恰逢转型、升级和创新, 质量和效益、发展速度、动力、结构均发生重大变化, 正在进入实现更高级发展的新阶段。中国特色行为科学研究也要随之升级, 要打破西方行为科学框架束缚, 研究中国人自己的行为科学问题。在四个全面总方略指导下建设中国特色社会主义, 中国特色社会主义一定要坚持马克思主义的指导地位。作为时代特征的移动互联网以及大数据、云计算等催生了行为科学的全面变革, 对人本、人权和人力资源管理带来了深远的影响。

【关键词】新常态; 行为科学; 人本; 人权; 人力资源管理

一、完整准确理解中国新常态

新常态意指世界经济进入以弱复苏、低增长、低就业、高负债、高风险、长周期为特征的新阶段。它是制度、经济周期性规律和内在矛盾的必然反映, 是“新自由主义”的彻底失败! 新常态其实是西方国家无奈的一句话, 2008 年金融危机以后, 西方经济一直处在一个落后的低增长、低就业的阶段。长周期是新常态的一个关键特征, 这和 1929 年的大危机不一样, 1929 年的大危机持续到 1935 年基本上就复苏了。后来出现的凯恩斯主义实施了一段时间以后, 世界基本被新自由主义所占领, 体现为过度强调市场化、私有制和摆脱政府控制, 经济发展的周期性显现得特别鲜明。

但 2008 年开始的这次金融危机已经演变成巨大的经济危机和社会危机, 如难民潮、中东北非事件、北非东扩、乌克兰事件、克里米亚问题以及塞尔维亚事件等。可以看出, 西方长周期的常态实际上是新自由主义的告别, 是资本主义运行在特定条件下其内在矛盾在新阶段的爆发。从这个意义上来讲, 对新常态应该有一个准确的把握, 这个西方的新常态如果成立的话, 那么它实际是一种无奈, 是一种制度内在的矛盾, 西方国家要破解和转嫁矛盾, 引发了包括南海争端、美国北约东扩、美国的新亚太战略等, 世界格局又出现新的变化, 这实际上是历史规律性的重演, 我们要高度、密切关注这个新常态的特征。

那中国什么时候遇到这样的一个特征呢? 中共十八届五中全会释放出的重要信息就是真正意义上的、基本意义上的发展观转型, 是马上要进入一个新的转型期, 中国处在世界政策经济发展的聚焦点上, 恰逢转型升级和创新, 要走质量和效益型, 发展速度、动力和结构都将发生重大变化, 不能简单地把中国的新常态理解为国际经济压力, 应该视其既是压力又是挑战, 同时又是进

步。要高度关注中国中高速、中高端的双中高，以及创业创新和公共服务双引擎，还有一个新常态带来的双结合，就是稳增长和调结构的双结合。需高度关注以下内容：改革开放形成的利益、阶层格局；“三层叠加”（增长速度换挡期、结构调整阵痛期和前期刺激政策消化期）引发的转型阵痛和矛盾凸显；全球发展的新态势，包括科技变革、信息化和产业变化。

二、新常态下战略升级引发的行为科学研究新思路

全国经济社会发展在新常态下的最重要特点，即新战略升级的基点，就是习近平总书记强调的，现在中国已经有三个接近：第一是最接近世界经济政治中心；第二是最接近世界大国地位；第三是最接近中华民族伟大复兴目标的实现。笔者理解这是中国模式、中国道路、中国理论的表达方式。要密切关注中国特色研究，必须研究中国特色组织行为学。组织行为学从霍桑试验开始，研究个体行为，包括动机、情感、目标、激励、期望、压力、挫折等，然后研究团队行为、组织效率、组织结构、组织模式、领导行为等。无论个体行为、团队行为、组织行为还是领导行为，西方研究的最重要基点归结于管理领域（张志学，2014），为资本服务，提高资本的效率、利润等。

中国特色行为科学研究现在已经升级了，要研究中国人自己的问题。中国儒家和道家核心的文化是和谐，和谐讲的是天人合一，这相当于管理学领域对人的本质和本性的研究。要提炼中国传统国学中的精髓，要研究中国的文化，不要崇洋媚外，中国文化经过提炼以后，可以具有很强的世界性。国与国之间应该和谐共处，互利共赢，所谓的西方人本主义自由，完全建立在一整套以个人利益、个人资本绝对至上的体系上，虽然资本主义在历史上也起过重要的积极作用，相对于封建主义来讲是革命的，但它不适应中国，我们不能走不适应中国的道路。

对外开放领域也发生了以下新的变化：由内向外，转向内外统一；由局部地区、领域、范畴，转向系统、全方位；由被动转向主动，由参与、跟随转向主动引领；由请进来转向走出去，积极涌入世界分工。开放也是改革，新一轮高水平开放会形成开放型经济新体制、改革开放新高地，包括出口退税、加工贸易转型、扩大跨境电商；中国装备走向世界、产能转移国外；形成“一带一路”全方位开放新格局；开发区创新和自贸区新格局等。对外开放的新变化使得中国特色行为科学研究要随之转型，要重点研究开放型经济新体制下的个体行为及组织行为新问题。

三、新常态下的“四个全面”总方略与中国特色社会主义

新时期“四个全面”总方略是博大精深、纵横贯通、尊重历史、基于现实的系统把握，表现了马克思主义执政党在新形势之下执政的视野、胆识和方略。这是以习近平为总书记的党中央在当前和今后一个时期治国理政的总方略，是中共在世界观、方法论层面上的突破和彰显，是建成小康社会、深化改革、依法治国、从严治党的有机组合，凸显“全面”这个关键词，形成一个网络化、系统化、立体化的治国理政总方略。总方略也是新一代中央领导集体对历代领导集体指导思想、伟大实践的继承、发展、整合、集成和创新，是中国特色社会主义理论与实践的最新阐释，是当代马克思主义的最新成果，是将中国特色社会主义伟大事业不断推向前进、最终实现中华民族伟大复兴的中国梦、从胜利走向胜利的重大决断。

中国发展总方略在中共十七大统称为“中国特色的社会主义理论体系”，中共十八大首次将其写入党的报告，并进一步将其上升为道路、理论、制度三位一体的模式体系。道路是实现途径，理论体系是行动指南，制度是根本保障，三者统一于中国特色社会主义伟大实践，是党和人民90多年奋斗、创造、积累的根本成就，必须倍加珍惜、始终坚持、不断发展。

理解中国发展总方略要把握四个关键点：第一，中国特色社会主义道路是中国的，是很独特

的。第二，中国特色的社会主义道路是社会主义的，是不可复制的，坚决不能够走不公平正义的道路，改革开放带来的一个很重要的问题，就是公平正义问题，不单单体现为生态文明问题、资源过度开采问题、道德退化问题、权钱交易问题，更重要的是要走共同富裕的发展道路。第三，中国特色社会主义一定要坚持马克思主义的指导地位。马克思主义是始终以人为出发点，以人为中心，以人为最高目的的伟大理论。人的解放、人的自由、人的自主活动和自由个性、每个人的自由发展和由此实现的一切人的自由发展，是贯穿于马克思全部理论的主题。在马克思的理论中，人的自由首先是在个人自由、每个人的自由发展的意义上说的。每个人的自由是前提，是条件，有每个人的自由发展才有一切人的自由发展，而真实的集体、共同体、联合体，则是自由人的联合。第四，坚持社会主义市场经济原则。把握好这四个关键点，才能准确把握中国特色社会主义。

四、新常态下互联网发展对人的影响

互联网出现于 1969 年的美国，从 20 世纪 90 年代至今经历了一个快速发展的过程，目前已经进入了移动互联网（Mobile Internet）时代。移动互联网是一种通过智能移动终端，采用移动无线通信方式获取业务和服务的新兴业务，包含终端、软件和应用三个层面，PC 互联网已日趋饱和，移动互联网却呈现高速发展。目前，我国移动互联网用户总数接近 9 亿户，移动互联网发展进入全民时代。

移动互联网改变了交易场所，拓展了交易时间，丰富了交易品类，加快了交易速度，减少了中间环节，它对商业企业、工业企业、金融企业乃至医疗企业、高等院校、政府机构产生了广泛而深刻的影响（李海舰，2014）。移动互联网时代来临，技术网络、组织网络和社会网络深度融合（李维安，2014），对传统企业管理模式造成冲击的同时，也为企业提供了新的管理手段。正如张瑞敏所说，“没有成功的企业，只有时代的企业”。作为时代特征的移动互联网以及大数据、云计算等催生了企业管理的全面变革。

随着互联网的发展，信息近乎是 TNT 式的膨胀，表现为惊人的网络数据处理能力，无法想象的存储容量、传输方式和速度，对经济、社会、文化发展带来了巨大的冲击，“互联网+”创造了一种新模式，不断催生新产业，在产业业态与产业发展的动力、载体、速度、容量等方面，无疑是一场颠覆性的变革。互联网带来了新一轮管理变革与创新，对人及人力资源管理都带来了深刻的影响，行为科学关于人、人权及组织行为的研究，获得了新的手段、空间和路径。不论是作为生产力的人，还是作为生产关系中的人，都要直面互联网的冲击。网络与信息移动性终端的大面积拓展直接影响了人的生命、生存、发展，人的安全、自由、尊严都与互联网的发展带来的冲击和影响息息相关，现代人越来越出现行为对信息和网络功能的依赖。

宽带和传输速度与容量的加大，使得信息更加立体，更加多元和丰富，信息的快捷与共享，使诸多传统思维定式被推翻，主观臆断受到遏制，导致思维层次与水平的大幅提升，极大强化了人的分析、整合、判断与创意等心理功能。信息的大量、充分、精准产生了特有的信息逻辑和信息功效。“人”的品质和素质、人的行为、绩效和价值的评价与鉴定的计量化趋势日益明显，同时获得了更有效的平台、手段和依据。

互联网催生了虚拟空间数据人这一特殊网络角色和群体，如网民、昵称、群主、大 V 等，出现了松散的、不确定的权利、责任、义务体系。数据思维逻辑催生了网络语言、名称体系和话语体系，数据行为方式及虚拟人、群体、组织的行为特征和规律尚待研究。互联网也引发了对行为科学传统团体行为、组织行为和领导行为等诸多原理和规律的思考。

计算机伴生的人工智能，使互联网更紧密地链接了实体世界，同时创造了偌大的虚拟世界。宇宙万物聚集于“云”世界，人工智能对人的智能补充助力，同时也带来了人的传统功能的退化。

人成了事实上两重空间的人，虚拟空间人格、伦理问题，责任、约束、法治成了当前亟待解决的棘手问题。互联网的透明公开，大面积的快速传播对现实人的约束和控制又更加严格，会有助于架起诚信、道德和法治管人的组合效应通道，这种约束和控制又使人们异常的紧张、无奈、防不胜防。

我们研究发现，一个人心理和行为规律的三重渊源和线索，包括基因遗传密码、脑结构分析及规律和特质分析，人的阅历、生活、学习和工作轨迹得到了互联网近乎于革命性的支撑，这预示着行为科学关于个体行为的研究将进入一个全新的时代。

五、新常态下互联网带来的人权冲击

人权主要包括生命权、生存权、发展权和安全和平权等。新时期的生命权涉及生育、克隆人、安乐死等问题；生存权涉及农民工权益、劳动权、社会保障、资源保护和生态文明等问题；发展权关乎尊严和价值；安全和平权涉及对战争的认识等。人权研究是庄严、神圣而伟大的事业。古人最早萌生的主体意识与平等观念构成了人权的基本元素和渊源，由此引发的利益与公平正义的欲求成为人权研究的重要而关键的线索，“人人生而自由，在尊严和权利上一律平等”成为人们共同接受并遵循的准绳，但出现了不同的解读。

部分西方人本主义思想主张狭义的、个体的主体意识和利益，其“自由、平等、博爱”被解读为绝对的“个性的神圣”，其核心是崇尚“个人主义”和“利己主义”，由此延伸出的思想、价值观、道德基础忽略甚至否定群体和集体主义对于特定个体的约定，坚持以自我为中心。我们主张的人本不是抽象的，而是在特定经济、社会、法制和文化条件下的人本。不是泛人本的自由，“人人对社会负有义务，因为只有在社会中他的个性才可能得到自由和充分的发展”（《世界人权宣言》）。

社会主义原则主张的人本不是极端的个人主义，更不是萨特的存在主义的极端个性解放，极端的利己主义，极端的无政府主义，而是集体主义意义中的人本；我们主张的人本应该是民本，是民生与民主。“人人在行使他的权利和自由时，只受法律所确定的限制，确定此种限制的唯一目的在于保证对旁人的权利和自由给予应有的承认和尊重，并在一个民主的社会中适应道德、公共秩序和普遍福利的正当需要”（《世界人权宣言》）。由此可见，公权利益、人人平等、尊重他人、和谐精神，不仅是人权精神的基因，同时也是人类文明的诠释。

我们主张的集体主义是充分尊重和保障个体合法自由和权益的集体主义，我们确保的利益应该是个人利益、集体利益、国家民族利益的统一。宪法中“国家尊重保护人权”的规定，充分反映了中国人权事业的目标宗旨，反映了中国共产党的宗旨、国家意志、人民的利益和愿望，也符合现代化人类文明国家治理体系应有的趋势和要求。我们主张的“人人”是所有人、是每个人，强调“人民的主体地位”，《世界人权宣言》已将“自由、权利属于全人类”做了国际性的阐释与认定。

生存权和发展权是人权的核心要义。发展是一种权利，既是关乎每一个人的人权，又是关乎国家与民族的集体人权。因此，在中国经济发展新常态的背景下探讨发展权的保障问题，必须把人的权利和尊严、人民群众的根本利益置于发展行动的核心，中华民族伟大复兴的“中国梦”，根本上是为了人民，依法治国根本上是为了保障和实现人民的权益，维护社会公平正义。发展权的保障需要我们共同努力、共同行动。潘基文指出，国际社会必须在发展、和平与安全及人权三个方面采取全球行动。新常态伴随着经济转轨和转型、创新和升级，重新找寻发展模式、发展动力，结构不断优化带来的新的合作研究课题也为不同国家与地区的合作共赢、共同发展提供了坚实的基础。人权理论研究以及人权保障实践都会不断发展，定将为实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚

实、丰富的理论支撑。

侵略战争是一种强加，是一种剥夺，是对人的生命、自由、生存环境和条件以及财产的公然侵犯和破坏，战争是对“尊严与权利面前人人平等”人权精髓的亵渎和践踏。网络战场，成为继海、陆、空、太空以外的“第五战场”，网络攻击成为新型战争，网络病毒成为新型网络战争的撒手锏，与无人机一道，成为威力巨大的新型武器。互联网、新战场、智能战争加剧了对战争伦理的冲击（《日内瓦公约》），网络战争不考虑对手是否丧失抵抗能力。网络空间是一个没有严格界限的空间，网络战争严重影响着通信、媒体、银行、交通等产业，甚至威胁着互联网本身。

监听、谣言、个人信息盗用等网络攻击，对“人权”、“自由、尊严和权利”带来新的侵犯，影响人类生命、生活，人的行为和心理安全。互联网正在挑战着经济、政治、文化、外交等诸多领域的传统，网络与信息优势、话语权，挑战着“公平”等人权精神，吧主、网络大V、黑客等权利边界问题凸显，互联网成为安全博弈的新空间，舆情、隐私、信息安全受到威胁和挑战。

六、“互联网+”引发的人力资源管理变革

目前，“互联网+”在人力资源管理领域尚未得到广泛应用，根据德勤管理咨询公司的研究，大数据、移动互联网在人力资源领域的市场潜力更大。如何把大量的人才数据诸如员工档案、候选人信息、培训数据、业绩评价等提取出来并进行整理分析，对企业人力资源管理将是巨大的挑战。互联网思维的本质就是用户至上和数据化思考，人力资源要扮演业务合作伙伴角色，势必要适应大数据和互联网思维的时代背景。

雇佣关系、领导力、团队协作、绩效考评、员工培训等都是人力资源管理的研究热点，“互联网+”正在这些领域改变传统理念和方法，并催生新的理论。例如，微信被普遍使用，很多企业建立了多个微信群（管理团队群、财务融资群、人力资源群等），交流讨论管理问题和对策。领导甚至可以在火车上与员工交流工作情况、发号施令，员工间便利地共享知识信息，促成了分工协作的低成本和高效率。招聘网络化完成，利用企业网站或第三方网站进行招聘，已经成为主流的招聘模式。下面分别就这几个主题，探讨“互联网+”对人力资源管理的影响。

（一）“互联网+”时代的新雇佣关系

雇佣关系是随着国家和市场的条件变化，通过合同实现劳动与报酬之间的一种交换关系。组织柔性和开放的一个核心表现，就是组织的人力资源配置已不限于组织内部，而是开放性地整合外部人力资源。对人才不求所有、但求所用，变内部一体化人力资源体系为开放式众包、众筹、共享合作平台。许多成功企业都在探索开放式的人力资源体系，用各种形式链接外部人才为我所用，甚至把用户变成员工、把合伙人变成员工，通过打通内外部人才界限，将企业资源整体平台化，成为创新创业孵化器。

员工与企业的关系正在发生重大变化。在互联网时代，员工是客户，客户也可能是企业的员工，两者之间的角色可以互换，人才价值创造的边界和范围不断扩展（韩树杰，2015）。企业的客户可以和员工一起进行产品和技术创新，企业的培训和服务延伸到了价值链上的客户，客户和员工共同组织成立交互式价值创造社区。以国内知名手机品牌小米为例，小米发现了参与式消费的时代已经到来，小米一开始就让用户参与到产品研发过程中来，包括市场运营。小米没有KPI和考勤制度，工作的驱动并不来自业绩考核，也不是基于老板拍脑袋，驱动力量都是来自真实的用户反馈。小米的铁杆粉丝既是产品设计与研发的重要参与者，也是企业业务的推动者与品牌的推广者，当然也属于企业重要的人力资源，忠诚的用户可以像优秀的员工一样对互联网企业的发展发挥不可替代的重要作用。所以，正如张瑞敏所说的：“现在全世界都是我的资源，世界就

是我的研发部，世界就是我的人力资源部。”

（二）“互联网+”时代的数据化人力资源决策

人与人之间的交流互动必然会产生大量的数据，所以（移动）互联网时代也是一个基于大数据的数字人时代。人力资源管理的众多事实都可以转换为数据，这些数据中隐含着我们的需求、情感与深度沟通，任何一个个体都会被大数据背后的逻辑影响。在这个时代，任何企业的人力资源管理都不能回避大数据，不能回避数字人。移动互联网使人力资源管理基于数据，并用数据说话和决策成为可能，使人力资源价值计量管理成为提升人力资源效能管理的有效途径。企业随时随地收集关于工作现场、员工个人和员工互动互联数据，将员工行为与情感数据化。如：从大数据分析中进行选人决策；从大数据分析中分析员工价值诉求与期望从而制定薪酬策略；从大数据分析中寻求职位系统与能力系统的最佳效能匹配关系，剔除人力浪费，从而提升人才匹配决策的科学性；从大数据分析中分析劳资关系与冲突的临界点减少企业内部的矛盾与冲突，降低管控与交易成本，减少内耗。通过互联网和大数据系统可以对组织的价值创造过程及经营绩效进行客观公正的量化评价，使人力资源的价值计量化管理成为可能。因此，未来的企业人力资源部要有计量专家和数据挖掘分析专家，强化人力资源价值量化管理。

（三）“互联网+”对 360 度绩效考评的再造

360 度绩效考评是目前企业广泛应用的绩效考评模式，然而采用传统的工具实施 360 度考评难以解决新时期绩效管理复杂性、动态性等问题（王安全，2001）。利用（移动）互联网进行 360 度考评是一种新型的、有效的反馈模式，目前许多服务提供商已开发出基于（移动）互联网平台的 360 度考评系统。这种系统只需公司管理层（如人力资源专员）对网络环境进行维护，与服务提供商通过电话或是在线的沟通协调即可顺利进行。

在基于“互联网+”的绩效考评模式下，企业用电子邮件向员工发送考评时间与考评指导的信息，然后员工向评分人员发送电子邮件，请求他们上网完成对自己的考评。在考评窗口，员工填写好调查问卷，评分人员根据调查问卷进行评分，并对该考评循环中其他员工的反馈结果进行相互比较，从而拟定反馈报告。协调人员（人力资源高级经理等）对评分人员的评分结果进行整合，向员工提供反馈结果。在整合过程结束后，协调人员负责做出考评结果的反馈报告，通过电子邮件的方式送达员工本人、他们的直接上级以及财务部门。员工通过反馈报告，认真分析自己的优势与不足，在上级的帮助下，制定出切实可行的个人发展计划。

基于（移动）互联网的 360 度绩效考评与传统考评模式相比有许多优点。采用基于“互联网+”的考评模式，能够克服地域性差异带来的问题，有效地降低整个考评过程的复杂性。基于“互联网+”的绩效考评还能够保持整个考评过程的适时性和动态性，大大降低平均成本，并实现资源共享。

（四）“互联网+”模式下的员工培训方法变革

“互联网+”催生了多种在线培训新模式，下面以微信为例阐述新的员工培训方法。微信培训可以实现面对大数量群体的授课，线上 1000 人一起听课很简单，可是在线下，组织 100 人的会议都很麻烦。现在企业中甚至有培训师可以同时 6 个群里讲课，只要有人帮忙按着“通话键”就可以。在线下利用固定时间开会，员工往往在耗费时间精力后会产生厌倦心理，线上培训也会存在这样的问题，但利用微信这样的移动互联网就极具便利性，没有了时间、地域的限制。例如，培训师可以在路上、宾馆等场所讲课，听课的人也可以选择在自己喜欢的环境和时间听课，也可以建立不同级别的群，把解决问题的文档、PPT 等发到群里供员工学习交流。微信最大的好处是

不管员工是否能及时听到培训内容，微信本身的记录都存在，员工可以随时听。

微信培训需要组织者和受训者双方都做足准备。组织者需要在前期做好规划，广泛在系统和团队中进行调查和收集问题，然后再把大问题切分成小问题，培训就会更精准、更有切入点。微信培训主要以语音为主，文字当作辅助。因为语音可以表达出语气、声调等，传达出更多的信息。在主讲完毕以后，将课程提及的数据、资料、专业名词以及对该堂课程的总结，以文字形式发送。员工也可以将日常工作有特色的活动拍摄成微电影，发到微信群与其他员工分享。在当前的网络速度下，上传一个十几分钟的微电影到云盘或微信群不过5分钟，这样，培训内容也变得丰富并直观了。

七、结论与展望

新常态给中国特色行为科学研究的理论和实践带来了诸多问题，需要广泛深入地研究。中国特色的行为科学研究要高度关注中国经济政治制度、文化和环境对个人、群体和组织行为的影响。同时，在中国传统文化和价值观的基础上，未来中国行为科学要重点研究以下问题：一是新常态下的行为科学新问题，包括中国经济转型、升级和创新引发的行为科学新问题，组织变革与跨文化管理问题研究，大众创新、全民创业中的新问题（价值体系、行为特征、素质结构等）；二是依法治国、协商民主与中国特色行为科学，包括法治体系、法治思维、法治行为与个体、组织、领导行为的新变化，组织中的“协商民主”制度、体制及效能研究；三是基于人权——生存权和发展权的行为科学新问题，包括人性、人本、人权研究，员工权益侵犯与保护问题研究，企业社会责任研究，企业中的伦理问题研究；四是中国特色的组织行为学研究，包括中国特色领导理论与领导行为的发展，中国组织公平、员工激励研究的新发展，社会主义核心价值观与组织文化建设的新问题；五是组织行为学创新的若干问题，包括组织神经科学的理论、框架和进展，团队学习和创造力，组织公民行为和积极组织行为学，环境对个体行为的影响与人格塑造，消费心理与行为的新问题。

〔参考文献〕

- [1] 张志学, 鞠冬, 马力. 组织行为学研究的现状: 意义与建议 [J]. 心理学报, 2014 (2).
- [2] 李海舰, 田跃新, 李文杰. 互联网思维与传统企业再造 [J]. 中国工业经济, 2014 (10).
- [3] 李维安. 移动互联网时代的公司治理变革 [J]. 南开管理评论, 2014 (4).
- [4] 韩树杰. 互联网时代的轻雇佣 [J]. 中国人力资源开发, 2015 (3).
- [5] 王安全, 陈劲, 谢洪源. 一种新型的绩效评估模式 [J]. 科学学与科学技术管理, 2001 (6).

【组织行为学研究】

神经科学引发的组织学习和知识管理变革

李 浩 周 璐

(东北财经大学工商管理学院, 辽宁大连 116025)

【摘 要】近年来, 认知神经科学和社会神经科学的研究技术不断发展成熟, 出现了 fMRI 等无创性脑成像技术, 使得认知行为背后的脑机制越来越清晰地呈现出来。本文通过文献梳理, 旨在将神经科学领域的研究成果应用到组织行为领域和管理理论研究, 为组织学习和知识管理提供一个神经层面的解释与启发。我们认为, 关于人的心智、认知和情感的神经机制研究, 对团队心理和团队氛围的神经机制研究, 对领导行为和组织公平的神经机制研究, 都在不同程度上解释了组织学习和知识管理中所涉及的理论和行为, 并对管理实践有一定的启发作用。随着研究的不断深入, 神经科学将有可能引发组织学习和知识管理的深刻变革。

【关键词】组织学习; 知识管理; 神经科学; 认知神经科学

随着神经科学和认知神经科学领域的研究技术日渐成熟, 基于脑成像和计算机建模等手段的研究已经产生了很多关于人类行为背后的大脑认知结构与功能的研究成果。组织行为学领域所研究的组织中人的行为一直以来都是以问卷调查、案例研究、自我报告等方法为主, 到目前为止, 神经科学领域的研究成果还没有被很好地应用于组织行为学领域以及管理实践中。因此, 如果新兴的和现有的组织行为理论可以通过与神经科学中关于大脑是如何产生认知、态度和行为的结论进行融合, 那么现有的神经科学研究结果就可以对组织行为研究中所提出的问题提供宝贵的见解。

在组织学习领域, 个人学习是组织学习最基本的单位, 研究个体的知识学习、创造应该是研究团队和组织学习的基础。认知神经科学对个体感知客体、注意、形成表象、记忆、使用语言以及推理决策时的信息加工过程及其神经机制的研究, 使我们可以从更微观、客观的视角看待知识学习和创造, 对团队和组织学习这些组织行为进行神经层面的解释和分析。

组织中知识管理的过程是针对组织成员的, 其关键环节在于知识创造、知识分享和知识转移, 团队氛围、领导风格以及组织公平都影响着成员的知识创造和分享行为, 也进一步影响组织绩效与核心能力。关于团队氛围、组织公平和领导理论与实践的神经科学研究目前正在蓬勃发展中, 也将为我们带来这些组织现象背后的神经机制解释, 促进组织更好地进行知识管理。另外, 知识管理在某种程度上可能导致组织变革, 关于组织变革的神经科学研究揭示了组织变革中个人层面阻力背后的神经机制, 也启发组织在知识管理中考虑怎样让成员接受并吸收新的知识, 推动组织提高创新能力和竞争力。

【作者简介】李浩 (1973—), 男, 辽宁大连人, 博士, 东北财经大学工商管理学院副教授; 周璐 (1992—), 女, 辽宁丹东人, 东北财经大学工商管理学院硕士研究生。

【基金项目】本研究得到国家自然科学基金项目 (编号: 71171037, 71571036)、东北财经大学优秀科研人才项目 (编号: DUFU2015R07)、东北财经大学学科建设支持计划 (编号: KKT-201410) 的资助。

一、神经科学的发展现状

（一）神经科学

神经科学作为一门新学科始于 20 世纪 50~60 年代，人类对脑功能的认识从直觉想象到解剖再到电测量（陈宜张，2012），如今它已经发展成生命科学的重要支柱和前沿科学，是从生物医学、化学、物理学、心理学、数学和计算机科学等多学科角度研究脑的结构、演化和功能的边缘学科和综合学科。神经科学的研究目的在于认识脑、神经系统并阐明认知、情感和意识等脑区的结构功能，它能帮助保护大脑，控制脑发育及老化进程、预防治疗神经、精神性疾病，所以神经科学也被称为脑科学。具体来说，其研究内容包括神经系统的形态结构及其成像、化学成分、功能机理及发展，作用于神经系统的遗传因素、药物，还有神经系统疾病的解剖结构变化、病因、临床治疗和预防等（郑平，2014）。

从基础神经科学的角度来看，神经元学说、神经系统整合作用理论和突触的概念是现代神经科学的主要理论基础，随后发展起来的还有细胞生物学和分子生物学基础。现代神经科学包括三个主要分支，即细胞和分子神经科学、认知神经科学和发育神经科学（陈宜张，2012）。除了细胞、分子水平上对正常和异常脑功能的研究，对脑功能多层次整合性研究也是神经科学近年来一个重要的发展趋势，清醒动物行为和电生理研究的结合、神经网络的研究以及无创伤脑影像技术的广泛应用，把整合性研究提高到一个崭新的高度，这类研究对于认识脑的高级功能（学习、记忆、语言、认知、情绪、意识等）极其重要（郑平，2014）。提高教育质量，增强学习、记忆和创新能力也是神经科学的研究意义之一（韩济生等，2002）。

（二）认知神经科学

伴随着脑高级功能成像技术的日益成熟，发端于 20 世纪 70 年代的两大领域（认知科学和神经科学）在 80 年代逐渐合并而于 90 年代形成了认知神经科学。认知神经科学把行为、认知和脑机制有机结合，试图将分子、突触、神经元等微观水平与神经网络、脑区等宏观水平整合起来全面解释人和动物在感知客体、形成表象、使用语言、记忆信息、推理决策时的信息加工过程及其神经机制。

认知神经科学的基础观点是脑结构与功能具有多层次性，且二者不是对应关系。一种脑功能可能由多种结构参与，一个结构单位也不是只参与一个脑功能。在研究方法上，神经科学使用神经心理学和神经解剖学等方法来研究认知背后的神经机制，近代细胞和分子神经科学更是提供了包括功能磁共振成像（fMRI）、正电子发射断层扫描技术（PET）的脑功能成像研究方法及包括脑事件相关电位（ERP）、脑电图（EEG）、脑磁图（MEG）的生理学研究方法。认知科学是在计算机科学、心理学等基础科学的交界面上发展起来的，对认知功能背后的过程和机制的研究，心理学使用行为实验方法，计算机科学使用计算语言程序。所以，认知神经科学的研究方法继承了多个学科的研究传统。

认知神经科学的发展呈现出以下三种发展趋势：①在研究内容上越来越重视环境对认知能力的影响。因为大脑认知取决于环境，它发生在个体与环境的交互作用中，而不是大脑作为孤立系统的内部运动过程。②在研究层次上越来越重视多层次的跨学科整合。③在研究方法上越来越注重采用无损实验技术。

社会认知神经科学是一个迅速发展的跨学科领域，它结合了认知神经科学的研究工具和社会科学的理论和研究问题，包括社会心理学、经济学和政治学（Matthew，2007），主要解释基于心

理学及其神经基础的社会认知现象。社会认知神经科学有学术界普遍认同的三个研究层次：社会研究层次、认知研究层次和脑神经研究层次。社会层面关注影响个体行为和经验的动机和社会因素；认知层面关注社会层面现象背后的信息加工机制；脑神经层面关注揭示认知过程的脑机制（罗跃嘉等，2008）。目前国外有关研究涉及态度、刻板印象、自我认知、情绪表达与控制、理解他人意图、经济决策和道德判断等多个领域（赵晶等，2010；罗跃嘉等，2008）。

二、组织学习研究进展

（一）团队学习研究

团队学习的相关研究可以追溯到团队工作有效性的研究，当时多数研究都认为组织和团队的结构能解释团队绩效的绝大部分变异（陆佳芳、时勘，2004）。Senge 在《第五项修炼》中概括建立学习型组织的五个方面时首次提出了团队学习的概念，认为它是发展团队成员整体搭配与实现共同目标的能力的过程，建立在发展共同愿景和自我超越的基础之上，他强调团队学习是组织学习的基本单位。

随着学者们研究的增加，团队学习的概念可以从不同角度来关注，认知角度关注团队学习的信息加工过程，重视成员知识的获得和理解的加深。行为角度关注团队成员的行为改变。过程角度强调团队成员的行为活动（寻求反馈、共同分享、反思和改进），结果角度强调学习成果（团队成员知识增加、技能发展、团队绩效提高）（陈国权，2007）。因此，团队学习的定义也没有达成一致。Argote 等认为它是团队成员获取知识、相互分享和整合知识的活动。Gibson 将团队学习行为定义为通过实验来探索知识，通过反思性沟通来整合观点，通过知识编码来将学到的知识加以说明和具体化。Kasl 等认为，团队学习是团体为成员、整个团队和他人创造知识的过程，是共同思考和行动相互作用的过程集。Edmondson 认为，团队学习是以提问、寻求反馈、实验、反思结果和讨论错误或非预期结果等为特征的反思、行动的过程。我国学者陈国权（2007）综合各个角度提出了团队学习的定义：团队学习是指团队成员不断获取知识、改善行为、优化团队体系，以在变化的环境中使团队保持良好生存和健康和谐发展的过程。王雁飞等（2012）认为，团队学习是指团队成员通过互动不断获取、整合与分享知识，并在此基础上改善行为、优化团队体系，提升组织适应性以达到组织目标的过程。

斯蒂芬·P·罗宾斯从团队理论、学习理论、知识管理、人际沟通、激励理论等角度阐述了团队学习的理论基础。王雁飞等（2012）认为，团队学习的理论包括组织学习理论、知识分享理论、人际沟通理论，并将团队学习研究建立在组织学习研究基础之上，是组织学习的重要补充，知识分享和人际沟通都是团队学习的必要条件。

团队学习的内容是指团队成员在团队工作中进行交流和互动的信息内容（毛良斌、郑全全，2010）。已有研究认为，团队成员间交流和共享的信息内容主要包括任务内容、任务过程、团队成员信息以及技术四个方面（Mulder，2002）。Argote 等（2001）的研究表明，团队学习中团队成员的交流主要包括三类信息，即团队成员、任务工具及团队目标。毛良斌等（2010）通过案例研究，进一步明确了团队学习具体包括 11 个方面的知识和信息，即团队任务的内容、团队任务的目标、团队任务的计划、工作中出现的问题、前一阶段工作的总结、后一阶段工作的安排、技术设备的使用、解决问题的技巧、队友的专长、队友的个性、生活琐事，并把它们进一步归为四个大类，即与团队任务相关的知识和信息、与团队过程相关的知识和信息、与工作技能相关的知识和信息以及与人际关系相关的知识和信息。

关于团队学习过程的研究，Cangelosi 等认为有初始、搜寻、理解和巩固四个阶段。Mcgrath 等