

“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 刘柳辰 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 刘柳辰 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(2012)/吴冬梅,刘柳辰主编. —北京:经济管理出版社,2017.4
ISBN 978-7-5096-5057-8

I. ①人… II. ①吴… ②刘… III. ①人力资源管理—研究报告—世界—2012 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 073411 号

组稿编辑:张 艳
责任编辑:赵喜勤
责任印制:黄章平
责任校对:董杉珊

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:北京银祥印刷有限公司
经 销:新华书店
开 本:787mm × 1092mm/16
印 张:25
字 数:562 千字
版 次:2017 年 7 月第 1 版 2017 年 7 月第 1 次印刷
书 号:ISBN 978-7-5096-5057-9
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(2012)》终于与读者见面了。作为《经济管理学科前沿研究报告(2012)》系列丛书的人力资源管理分析报告,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

本报告展现了国内外人力资源管理学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性。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学科的实践性很强,本书所总结的许多研究成果也适合企事业单位等部门人力资源管理工作者作为参考。

本书编写分工如下:第一章由吴冬梅负责,第二章由齐丹青、许爽负责,第三章由刘丽丽、刘柳辰负责,第四章由齐丹青、刘丽丽负责,第五章由齐丹青、许爽负责,最后由吴冬梅、刘柳辰负责编撰全书。

吴冬梅

2016年12月12日

目 录

第一章 人力资源管理学学科 2012 年国内外研究综述	001
第一节 2012 年国内外微观人力资源管理研究综述	001
第二节 2012 年国内外宏观人力资源管理研究综述	009
第三节 皮书成果	015
第二章 人力资源管理学学科 2012 年期刊论文精选	017
第一节 中文期刊论文精选	017
第二节 英文期刊论文精选	260
第三章 人力资源管理学学科 2012 年出版图书精选	277
第一节 中文图书精选	277
第二节 英文图书精选	298
第四章 人力资源管理学学科 2012 年大事记	331
第一节 人力资源管理学学科国内会议	331
第二节 人力资源管理学学科国内重大事件	344
第三节 人力资源管理学学科国际会议	353
第五章 人力资源管理学学科 2012 年文献索引	359
第一节 中文期刊索引	359
第二节 英文期刊索引	377
后 记	387

第一章 人力资源管理学学科 2012 年国内外研究综述

对任何一门学科进行研究综述，首先要解决的问题是学科的理论体系问题。自 1954 年德鲁克提出“人力资源”的概念，半个多世纪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方法或理论体系建构方法。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 2012 年国内外人力资源管理的研究综述就基本上以 Mohoney 和 Desktop 的理论分类为依据。此外，2012 年是皮书研究较多的一年，本章也反映了主要白皮书和蓝皮书的研究成果。

第一节 2012 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是功能导向型的，关注的是单一人力资源管理功能（如人才的选、育、用、留某一职能）对组织绩效的影响。在我国，又被称为最佳人力资源实践研究。下面我们分功能模块对 2012 年国内外微观人力资源管理领域有代表性的学术研究成果进行简要介绍和综述。

一、胜任力素质理论

全球著名人力资源专家戴维·尤里奇、乔恩·杨格、韦恩·布罗克班克和迈克·尤里奇发表论文《HR 专业人员的胜任力》^②，文章提出了在长期经济衰退和组织债务危机的情

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

② 戴维·尤里奇，乔恩·杨格，韦恩·布罗克班克，迈克·尤里奇．HR 专业人员的胜任力[J]．人力资源管理，2012（8/9）.

况下，人力资源专业人士所需要的一组新的胜任力。本研究的主要观点是，高水平的人力资源专业人士从外部进行思考和行动。这就意味着，人力资源必须把外部业务发展趋势和利益相关者的期望转化为内部行动。本文认为，高效的人力资源专业人士对他们所承诺要做的事情必须十分积极，有很强的个人信用和可依赖性。

安德烈·尼尔、吉莉安·杨、安妮特·科和塔尼娅·肖的论文《从大五人格特征预测工作角色绩效的方式和方向》^①检验了大五人格特征对工作角色绩效的形式和方向的预测。通过交叉分析工作角色行为（熟练、适应性、主动性）的方式以及行为对效能（个体、团队、组织）的贡献水平，得到工作角色绩效的九个维度。作者收集了1447名政府雇员关于人格特质的测量自我报告和管理人员的绩效评价。经验开放性和宜人性和对个体的主动性起相反的作用，开放性的作用是积极的，而宜人性是消极的。经验开放性对工作角色绩效同样有相反的作用，它对个体和组织主动性的作用是积极的，但是对团队和组织效能的作用是消极的。尽责性是九个维度中，对个体任务效能影响最强的变量，而神经质是最弱的。外倾性与个体效能负相关。

二、职业生涯理论

职业成功的标志是什么？影响职业成功的因素有哪些？王震、孙健敏的论文《核心自我评价、组织支持对主客观职业成功的影响：人一情境互动的视角》^②对这些问题进行了研究。论文以212名企业员工为研究对象，考察了核心自我评价、组织支持以及两者的交互作用对主客观职业成功的影响。研究表明：主观职业成功（工作、职业和生活满意度）和客观职业成功（收入、晋升次数和晋升速度）是两种相关但不同的职业成功类型；核心自我评价和组织支持对主客观职业成功均有一定的影响，但它们对客观职业成功的影响效果弱于社会—人口和人力资本特征（员工性别、年龄、教育程度和工作年限）；与特质激发理论相一致，核心自我评价和组织支持在对职业成功的影响上存在一定的交互效应，表现为组织支持会强化核心自我评价对职业成功的正向影响，且高核心自我评价的员工在得到高组织支持时有最高的职业成功水平。

近年来，“边界困境”（Boundary Paradox）这一议题逐渐引起学术界的关注和探讨。杨付、王桢、张丽华的论文《员工职业发展过程中的“边界困境”：是机制的原因，还是人的原因？》^③基于人的因素（领导成员交换）和机制的因素（契约控制）两个视角，整合了领导成员交换理论和交易成本理论，提出了一个整合模型，以解决员工职业发展过程

① 安德烈·尼尔，吉莉安·杨，安妮特·科，塔尼娅·肖，从大五人格特征预测工作角色绩效的方式和方向[J]．组织行为学期刊，2012（2）．

② 王震，孙健敏．核心自我评价、组织支持对主客观职业成功的影响：人一情境互动的视角[J]．管理学报，2012（9）．

③ 杨付，王桢，张丽华．员工职业发展过程中的“边界困境”：是机制的原因，还是人的原因？[J]．管理世界，2012（11）．



中的“边界困境”问题。论文运用分层线性模型,利用具有良好合作关系的13家大型制造企业集团75个工作团队共334份团队成员问卷和101份团队领导问卷检验了整合模型,研究结果表明:①领导成员交换对员工职业成功具有显著的正向预测效果,而对员工内部机会主义有正“U”形影响,在适度的领导成员交换水平下,员工内部机会主义最低;②契约控制对员工职业成功有倒“U”形影响,在适度的契约控制水平下,员工职业成功最高,而对员工内部机会主义具有显著的负向预测效果;③“软”性的领导成员交换与“硬”性的契约控制共同使用降低了员工职业成功而增加了员工内部机会主义,揭示了“软硬兼施”在解决“边界困境”问题中具有明显的替代作用。

如何选择职业或工作对自己和社会才更有意义呢?这是社会学、心理学和组织行为学多年来共同研究的课题。“呼唤”(Calling,也可译为天职)近年来已经成为职业生涯理论中的一个重要议题。“呼唤”作为一个源于神学与宗教的术语,已经是社会学和组织行为学领域逐渐明晰的一个新构念,响应呼唤也成为主观职业成功的标准之一。田喜洲、谢晋宇、吴孔珍的论文《倾听内心的声音:职业生涯中的呼唤研究进展探析》^①聚焦于西方学者关于职业生涯领域呼唤研究的最新进展,对呼唤的内涵与特征、结构与测量、前因与结果、研究方法与范式进行了述评,并对未来研究方向进行了展望。

杜安·布朗的专著《职业信息,职业生涯辅导和职业发展(第10版)》^②涵盖了私营和公共部门职业生涯辅导和职业发展的所有内容。这本书已经成为该领域的标准,符合所有咨询和相关教育计划认证委员会(CACREP)的标准。该书旨在帮助那些以促进职业发展为工作的团体或个人。该书不仅解释、分析和面对以上问题,而且强调多元文化因素,立足于全球视角,为读者提供了成功导航新的、多样化的职业信息世界所需的信息、工具和实践策略。这本书重点关注了职业发展中的技术、免费和低成本的职业发展战略、经济衰退对就业市场的影响;扩展了职业生涯的概念,基于混沌理论,认为特定的职业随时以不可预测的方式发生改变;强调了全球经济如何影响美国和其他地区的就业机会,帮助读者了解工作转移到其他国家以及离岸外包对美国就业市场的影响。

众所周知,道德认同会影响道德判断,但职业身份也同样与道德内容相关。同时,在固定的工作角色下,个体可能具有多种职业身份(如工程师或管理者)。基思·莱维特、斯科特·雷诺兹、克里斯托弗·M.巴尼斯、波琳·施利茨、肖恩·汉娜的论文《不同的职位,不同的责任:双重职业身份以及相应道德判断》^③从道德普遍主义和道德特殊主义的角度对职业身份进行分类,探讨他们的道德观点。论文提出了职业身份模型,通过一个田野研究和两个情境实验,以拥有两个职业身份的个体为对象,得到以下结论:道德责任与职业身份相关,并且以一种可预测的、有意义的方式影响角色的道德判断。

① 田喜洲,谢晋宇,吴孔珍. 倾听内心的声音:职业生涯中的呼唤研究进展探析[J]. 外国经济与管理, 2012(1).

② 杜安·布朗. 职业信息,职业生涯辅导和职业发展(第10版)[M]. 皮尔森出版社, 2012.

③ 基思·莱维特,斯科特·雷诺兹,克里斯托弗·M.巴尼斯,波琳·施利茨,肖恩·汉娜. 不同的职位,不同的责任:双重职业身份以及相应道德判断[J]. 美国管理协会学报, 2012(12).



在管理学领域,抱负(又称成就动机)是一个影响职业成功的重要因素。蒂莫西·A. 贾奇、约翰·D. 卡默-米勒的论文《论高目标的价值:抱负的原因和后果》^①试图通过开发和测试一个模型来辅助理解这一概念,模型中抱负是一个中层特质(Cantor, 1990),被更远端的特征所预测,但是由于它的目的性,其更有可能预测事业的成功。本研究使用 Terma 生命周期研究中的来自 717 个高能力个体的七层次纵向样本。结果表明,抱负会受到个体差异——监护人、外向性、神经质和一般的心理特征,以及一个社会经济背景变量——父母的职业声望的影响。反之,抱负与本人的教育程度、职业声望、收入正相关。抱负对除了死亡率之外的所有内生变量都有显著的总效应。总体来说,这一结果支持了抱负是一个中层特征,与远端个体差异变量有联系但相区别,并且对职业成功有明显的作用。

孔海燕的《职业能力决定因素及影响效果研究》^②一书考察了职业能力、职业生涯管理、职业承诺、职业满意度、职业成功的国际前沿理论和学术动态,在此基础上,建立了职业生涯管理理论模型,并从组织和个人两方面检验了职业能力的影响因素和效果。研究表明,组织职业生涯管理、个人职业承诺对职业能力有显著的正向影响。在两者中,组织因素对职业能力的影响要大于个人因素。职业能力不仅与职业成功有正相关关系,而且在职业生涯管理与职业成功之间起中介作用。此外,该研究运用深度访谈、因子分析、结构方程等多种方法建立数据,开发出适合中国国情的职业能力和组织职业生涯管理测量问卷,详细探讨了提高职业能力、实现职业成功的途径,以及企业留住和发展人才的方法,为提高企业核心竞争力、提升个人职业能力提供了理论依据和科学指导。

三、招聘理论

戴维·斯奈德的著作《如何聘请冠军:寻找、选择和保留优秀员工的内部人秘密》^③是作者基于对全国最佳绩效和招聘专家的采访而著。作者将独特的洞察力、心理学专业知识与易于使用的分析技术相结合,将人力资源的艺术和科学相结合,运用在对组织有影响力的人员阶层。本书为人力资源管理者提供了一种结构化的招聘方法,帮助评估高绩效水平的员工和关键职位的候选人。这本书的主要内容涉及帮助所有领导者建立更好的模式和过程,选择和保留高绩效的个人,创建更强大的团队,构建以客户为中心、以结果为导向的企业文化。

① 蒂莫西·A. 贾奇,约翰·D. 卡默-米勒. 论高目标的价值:抱负的原因和后果[J]. 应用心理学,2012(7).

② 孔海燕. 职业能力决定因素及影响效果研究[M]. 经济科学出版社,2012.(5).

③ 戴维·斯奈德. 如何聘请冠军:寻找、选择和保留优秀员工的内部人秘密[M]. 读你所想出版社,2012.



四、员工培训理论

尽管创新对组织的重要性已经十分清晰,但培养创新的环境仍待研究。即使多样性,特别是视角和知识的多样性,已经被认为能够激发团队的高创新水平,但对这一关系的实证研究尚未达成一致。伊嘉·J.霍夫、大安·范·克尼彭贝格、温迪·P.范金克尔、哈利·G.巴克马的论文《团队创新能力的培养:以换位思考开启多样性的潜能》^①就团队多样性对创新作用的理论模型进行发展,认为这一关系会受到团队成员换位思考程度的影响。论文认为,换位思考能够帮助理解视角多样性对创新的益处。实验所得结论支持了多样性与换位思考对团队创新的交互关系。当他们能够换位思考的时候,多样性团队比起同质性团队表现得更有创新性;而他们不去考虑其他成员的观点时,多样性团队并没有比同质性团队表现不同。研究结论表明,换位思考是一个重要的激发多样性对团队绩效作用的机制。

珍妮·罗杰斯、凯伦·惠特尔沃思和安德鲁·吉尔伯特的专著《教练式经理:取得成果的新方式》^②指出,“员工敬业度”成为当今组织面临的难题,组织想在培养员工的同时,也想员工在他们的领域表现成功。敬业度是使得员工愿意竭尽全力工作的神奇要素:实现真正的承诺,与公司的战略目标一致,并产生良好的工作结果。但很少有组织真正实现员工敬业度,而教练则是一种生产员工敬业度的方式。应用本书的指导原则进行规范管理会取得很多好处,它可以发展员工,使他们身上的组织需要的技能获得成长,培育忠诚的员工,减少管理压力,提高组织绩效。本书特别提出了三个教练方法的主要原则:①直接下属绩效的年终判断并不能确保交付团队的预期结果;②提供建议是富有成效的——在明确的流程中利用直接下属的资源,可以提供更好的业务结果,同时提高员工参与度;③管理教练的GROW模型不够有效,使用OSCAR模型的教练能够确保直接下属达成团队及其领导者预期的结果。

情商作为个人和商业成功的关键因素,其重要性已不言而喻。玛希雅·休斯、詹姆斯·布拉德福德·特勒尔的专著《情商实践:领导、经理和团队的培训和教练活动》^③(第二版)展示了如何挖掘情商潜力,用于建立有效的情感技能,并为领导者和团队创造真正的改变。第二版回应了EQi-2.0的重大变化,并增加了TESI和EISA两个新的工具,还提供了涵盖情绪表达这样的新兴主题,以及20个新练习,并为学习者随附上可再生手册。该书提供了一个互相参照模型,将65个训练活动融入五个领先的情绪智力模型

① 伊嘉·J.霍夫,大安·范·克尼彭贝格,温迪·P.范金克尔,哈利·G.巴克马.团队创新能力的培养:以换位思考开启多样性的潜能[J].应用心理学,2012(9).

② 珍妮·罗杰斯,凯伦·惠特尔沃思,安德鲁·吉尔伯特.教练式经理:取得成果的新方式[M].麦格劳-希尔专业出版社,2012.

③ 玛希雅·休斯,詹姆斯·布拉德福德·特勒尔.情商实践:领导、经理和团队的培训和教练活动[M].法伊弗出版社,2012.



中——EQ-I 2.0、EQ360、TESI 和简洁版 TESI、梅耶—沙洛维—库索情绪智力测验 (MSCEIT)、情商能力评测 (EISA), 使其易于使用所有模型。通过这些训练活动, 学习者不但可以深入理解每种情商能力, 而且还可以挖掘和创造自身潜能, 从而培养高效的情商能力。这些训练活动既可以单独使用, 也可以作为领导和管理培训方案中的一部分。这些训练活动提供了供学习者亲身实践的体验式学习方案, 已经被证明能够充分提升学习者的情商。

游戏创造了参与积极学习体验的基石。随着数字游戏的日益普及, 游戏化培训成为每个学习专家的工具箱中至关重要的一部分。在《学习和教学的游戏化: 培训和教育的游戏方法和策略》^① 中, 国际学习专家卡尔·M. 卡普揭示了基于游戏力创造有意义的学习经验的价值, 并展示了如何创建和设计在线教学, 利用网络游戏中最好的元素, 以增加学习效果。本书还解释了如何将不同的游戏策略与不同的学习内容类型相匹配, 并讨论如何在各种环境中使用游戏化技术来改善知识的学习效果。卡普将有关游戏化和教学的大量信息组织成 14 个章节, 解释了多个主题内容。首先, 作者建立了“游戏元素”这一定义、理论和相关概念的基础。在此基础上, 他再进入研究的视角, 探索游戏的有效性和学习中使用的特定游戏元素。接下来, 作者提出了一个有效的游戏设计框架, 并讨论了考虑学习领域和选择最佳设计内容的重要性, 也许这是对学习实践者最有帮助的部分。读者在第 9 章中还将看到包含的逐步设计方法和项目管理工具。在该书的最后一部分, 几位从业者分享了他们的观点和案例, 卡普提供了两个学习游戏化的实践案例。

在当代社会, 培训专业人士的角色需要被重新定义, 其影响力也要从培训项目的开发和实施延展到业务本身。培训本身并不是问题所在, 也不是解决方案, 培训项目实施后所采取的后续强化措施是决定培训效果的关键因素。全球著名培训评估学专家柯克帕特里克所著《培训审判: 再造职场学习, 保持与时俱进》^② 提供了一个非常有效的培训效果评估工具: 柯氏业务合作伙伴模型 (KBPM)。这个模型是全球应用最广泛的柯氏四级培训效果评估的最新进展和研究成果。该模型将如何实施柯氏四级评估浓缩成七个具体步骤, 并在每个步骤中提供大量方法、技巧、工具和案例以帮助读者应用柯氏四级评估去衡量培训效果和促进培训效果的转化, 为组织创造价值。

在过去一个世纪的大部分时间里, 培训项目倾向于两个阵营: 课堂教学, 主要侧重于传授知识; 在职培训, 重点是传授技能。前者强调了在课堂上学习和测试的概念、原则、规则和程序; 后者强调了在工作场所显示和评估的行为。最近, 培训师和顾问意识到他们的工作主要不应该是传递信息, 而是通过改变行为来提高绩效。这就是柯克帕特里克同年出版的另外一本重要著作《将学习转化为行动: 使用四个层次来提高绩效》^③ 一书的重点。与大多数主要面向培训专家和人力资源经理撰写的书籍不同, 该书对于负责他人绩效

① 卡尔·M. 卡普. 学习和教学的游戏化: 培训和教育的游戏方法和策略 [M]. 法伊弗出版社, 2012.

② 柯克帕特里克. 培训审判: 再造职场学习, 保持与时俱进 [M]. 江苏人民出版社, 2012.

③ 柯克帕特里克. 将学习转化为行动: 使用四个层次来提高绩效 [M]. 读你所想出版社, 2012.



的任何人,包括小组领导、技术支持人员、小型公司企业家、管理者和企业高管,都有很多有用的提示。本书展示了如何使培训成为实现组织改进和业务成功的关键角色。它实施了作者此前提出的培训效果评估四级模型。该模型包括的四个层级如下:①学员的反应;②学习的程度;③作为项目的结果——行为变化的程度;④组织绩效结果如质量、生产力、保留、效率、增长和盈利能力的提高等。本书建议培训专业人员从现在开始,站在战略角度思考,先从第4级开始,与直线经理合作,确定所需的业务和组织结果;然后,定义实现目标(第3级)所需的行为;再确定员工需要相应运用的知识、执行的技能和采取的态度(第2级);最后,(第1级)让员工来接受变化。本书重塑了培训在改善、成长和使企业更成功方面承担的战略角色。

培训成果转化即培训迁移是培训理论领域的一个重要课题。阿曼达·尚茨和加里·P.莱瑟姆的论文《培训迁移:书面自我管理能够增加自我效能和求职者面试成绩》^①在对35名IT人员进行面试技巧的培训后,有16名被随机分配到一个培训迁移干预活动,书写自我指导(WSG)。这一方法基于社会认知和自我追求理论。结果表明,经历自我指导的员工比未经历的控制组,得到更高的面试成绩。面试绩效的自我效能能够调节WSG与成就的关系。对WSG的内容分析表明,自我肯定和自我相关陈述与选拔面试的表现呈正相关关系。

五、绩效与薪酬理论

胡八一的著作《三三制薪酬设计方案与典型应用》^②精选了绩效型、技能型、职务型、计件型、销售佣金型、年薪制和股权激励七种薪酬设计方案,涵盖了加工制造、贸易流通、工程建设、资源能源、公共服务、科研单位和事业机关等各种行业和性质的机构,配以丰富的执行图表,方便企业直接引入、快速实施。“三三制薪酬设计方案”不拘行业,全面覆盖多种计酬形式,是胡八一利用十余年实战咨询经验凝聚而成,经上百家企业实践检验。《三三制薪酬设计方案与典型应用》适合人力资源从业者、企业中高层管理者、相关财务人员及人力资源研究者等阅读。

高管团队薪酬差异与企业绩效关系是公司治理和人力资源管理领域的热点议题之一,但已有的研究结论并不一致。李绍龙、龙立荣、贺伟的论文《高管团队薪酬差异与企业绩效关系研究:行业特征的跨层调节作用》^③基于锦标赛理论和社会比较理论,以992家上市公司为样本,运用阶层线性模型研究两者之间的关系及行业特征的调节作用。结果发现:①高管团队垂直薪酬差异与企业绩效正相关;②高管团队垂直薪酬差异与水平薪酬差

① 阿曼达·尚茨,加里·P.莱瑟姆.培训迁移:书面自我管理能够增加自我效能和求职者面试成绩[J].人力资源管理,2012(9/10).

② 胡八一.三三制薪酬设计方案与典型应用[M].北京大学出版社,2012.

③ 李绍龙,龙立荣,贺伟.高管团队薪酬差异与企业绩效关系研究:行业特征的跨层调节作用[J].南开管理评论,2012(4).



异对企业绩效具有交互作用；③行业内高管薪酬差异程度对高管团队垂直薪酬差异与企业绩效关系存在跨层负向调节作用，同时对水平薪酬差异与企业绩效关系存在跨层正向调节作用；④行业内技术密集性对高管团队水平薪酬差异与企业绩效关系存在跨层正向调节作用。本研究为不同行业特征下的企业进行合理的高管团队薪酬结构设计提供了借鉴与参考。

张国初的专著《人力价值管理计量研究》^①从理论上阐述了21世纪企业人力资源管理的理念及其定位，从价值理论、企业人力资源价值理论、企业和企业人力资源工作的价值驱动因素等方面研究组织变革中人力资源工作理念的变化，就企业价值及企业人力价值取向等方面的问题提出了评估企业个体和群体人力资本价值的一般性数学模型，结合现代财务会计和管理会计理论，研究了在企业的经营和管理活动中，如何确认、计量和披露人力资本价值贡献，探讨了如何根据人力资本价值贡献设计相应的激励分配机制，分析了企业人力资源活动对于企业价值创造的作用机制，研究了如何计量评价人力价值管理的价值创造效果。在已有理论和方法论的基础上，《人力价值管理计量研究》一书进行了两个案例研究和两个实证研究。

冯绍红的著作《公益科研机构员工激励研究：基于工作价值观的思考》^②立足于提高员工士气、组织效率和国家科技创新实力，论述了公益科研机构员工工作价值观的维度结构和基本要素，探讨了公益科研机构员工激励系统建设的目标模式，设计了公益科研机构员工激励系统的总体结构。该系统包括由工作报酬、知识进取、职务晋升、工作环境和人际关系五大要素构成的动力机制，由工作报酬约束、伦理道德约束和制度规范约束三种方式构成的约束机制，以及由动力机制和约束机制有机结合构成的博弈机制。该书深入论述了员工激励系统三大机制的有效运用，并分别从不同角度进行了量化研究。

达琳·M. 范·提姆、詹姆斯·L. 莫斯利和琼·C. 迪辛格的著作《绩效改进基础：人员、流程和组织的优化（第3版）》^③被业界称为绩效改进圣经，是目前绩效领域可以找到的最为完整、最为全面的信息资源。在社会转型充满挑战的环境中，所有机构建设的一个关键问题是找到促进企业绩效可持续改进的方法，尤其是中国企业的人力资源正在从传统功能向新型管理者绩效改进的方向转变，而绩效改进是基础。该书是一本少有的实用性和专业性都很强的工具书，为提高公司绩效的从业者们提供了一个极佳的参考。其内容涵盖了绩效改进领域的所有范畴，在系统化的实践基础上，分析了构成绩效体系的元素，将绩效改进的原则和技术在组织中的运用建立了一个全面的框架。该书不仅对绩效技术的概念和模型进行了清晰的阐释，还提供了有用的绩效工具、方法以及绩效改进的最佳案例，为找到促进绩效可持续改进的方法以及如何构建绩效改进基础提供了帮助和指导。

① 张国初. 人力价值管理计量研究 [M]. 社会科学文献出版社, 2012.

② 冯绍红. 公益科研机构员工激励研究：基于工作价值观的思考 [M]. 科学出版社, 2012.

③ 达琳·M. 范·提姆, 詹姆斯·L. 莫斯利, 琼·C. 迪辛格. 绩效改进基础：人员、流程和组织的优化（第3版）[M]. 法伊弗出版社, 2012.