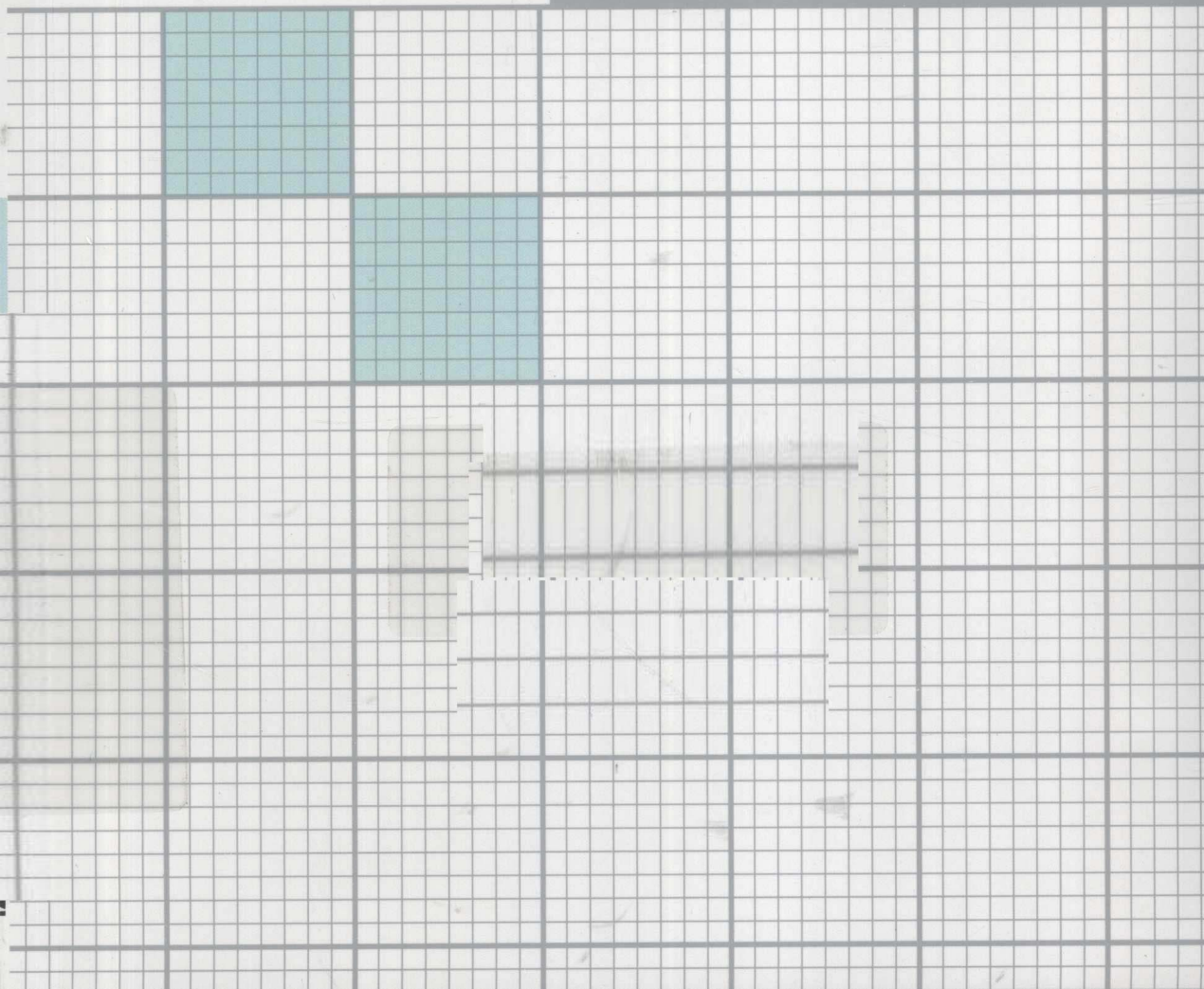


人力资源管理 与开发研究

赵曙明 主编
南京大学出版社



南京大学人文社会科学优秀学术团队丛书

人力资源管理 与开发研究

赵曙明 主编
南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理与开发研究/赵曙明主编. —南京: 南京大学出版社, 2011. 1

(南京大学人文社会科学优秀学术团队丛书)

ISBN 978-7-305-05844-8

I. 人… II. 赵… III. ①劳动力资源—资源管理—高等学校—教材②劳动力资源—资源开发—高等学校—教材
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 051053 号

出版发行 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093
网 址 <http://www.NjupCo.com>
出 版 人 左 健
丛 书 名 南京大学人文社会科学优秀学术团队丛书
书 名 人力资源管理与开发研究
主 编 赵曙明
责任编辑 耿飞燕 编辑热线 025-83686722
照 排 南京南琳图文制作有限公司
印 刷 南通印刷总厂有限公司
开 本 787×960 1/16 印张 31.25 字数 490 千
版 次 2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-305-05844-8
定 价 56.00 元
发行热线 025-83594756 025-83686452
电子邮箱 Press@NjupCo.com
Sales@NjupCo.com(市场部)

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

总 序

南京大学及其前身中央大学和金陵大学矗立在虎踞龙蟠的金陵古都已经一个多世纪。一个多世纪以来,南大人践行“励学敦行、诚朴雄伟”的校训,锻造出一股奋发向上、历久弥新的“南大精神”。在南京大学人文社会科学发展历程中,俊彦群集、英才辈出,闪烁着一群星光熠熠的名字:郭秉文、陶行知、李叔同、黄侃、胡小石、陈中凡、汪辟疆、吕叔湘、陈白尘、柳诒徵、顾颉刚、宗白华、汤用彤、马寅初、孙本文、钱端升、楼光来、梅光迪、吴宓……这些在中国近现代史上赫赫有名的巨擘大师和众多兢兢业业、默默耕耘的前辈学者一起,不仅为南京大学人文社会科学的发展奠定了坚实的基础,而且为中华文化的传承和国家发展与民族复兴作出了杰出贡献。

虽然新中国成立初期的院系调整和“文化大革命”在一定程度上削弱、延缓了南京大学人文社会科学的综合实力及发展进程,但踏实为学、不断创新的探索精神一直薪火相继,也正是这种精神激励、鼓舞了众多学者在改革开放 30 余年来为中华民族的复兴和中国学术事业的发展作出了一个又一个重要的贡献:以胡福明老师为主完成的《实践是检验真理的唯一标准》的文章直接引发了全国关于真理标准的大讨论,为重新确立党的实事求是的思想路线作出了重大贡献;匡亚明先生主编的 200 部《中国思想家评传丛书》历时 20 年整体出版面世,被誉为世纪之交“规模最大的中国传统思想文化研究工程”;程千

帆先生主编的《全清词·顺康卷》共20卷的出版亦经历了20年,成为填补学术空白的基础文化工程;王绳祖先生主编的10卷本《国际关系史》,成为我国国际关系史研究的标志性成果;周勋初先生领衔校注的1500万字的《册府元龟》,是迄今中国学者采用新式标点和科学整理方法完成的最为宏大的单本古籍整理工程;张宪文先生主编的3000万字的《南京大屠杀史料集》在海内外引起了强烈反响;张柏然先生主编的1200万字的《新时代英汉大词典》是我国第一部真正意义上自主研编、具有原创性的大型英语工具书。除上述鸿篇巨制的学术成果外,一批具有原创性的学术成果也在学术界产生了广泛和深远的影响。

为在中国的新时期和南大的新百年中再创辉煌,为将优秀的南大精神发扬光大,为培育出一批学风端正、能力突出、创新开拓、占领学术高地的学术群体,南京大学于2008年遴选出了首批8支“南京大学人文社会科学优秀学术团队”。

这8支“南京大学人文社会科学优秀学术团队”分别是:以莫砺锋教授为学术带头人的中国古代文学研究团队,以丁帆教授为学术带头人的中国现当代文学研究团队,以张宪文教授为学术带头人的中华民国史研究团队,以张异宾教授为学术带头人的马克思主义与当代资本主义批判研究团队,以洪银兴教授为学术带头人的政治经济学研究团队,以赵曙明教授为学术带头人的人力资源研究团队,以王守仁教授为学术带头人的英语语言文学研究团队,以周晓虹教授为学术带头人的社会学与中国研究团队。8支优秀学术团队是目前南京大学文科发展水平较高、发展速度较快的科研团体。各支优秀学术团队组织结构合理,人才梯队井然有序,既有几位德高望重、学识深厚的学术带头人,又有一些年富力强、著述颇丰的学术中坚,也有一批大有潜力、崭露头角的青年才俊。这些学术团队积极进取、

勇攀高峰,继承和发扬了南京大学以及各自学科的悠久历史、精神传统,在新时期国家建设中积极奉献、勇于进取,取得了显著的成就,同时在教学科研中不断创新,为南京大学的人才培养和学科发展作出了突出的贡献。现为进一步宣传这些优秀的学术团队,鼓励更多的科研人员加入到这种科研模式中来,以更加有效地集聚和整合学科力量,我们推出这套8卷本的《南京大学人文社会科学优秀学术团队丛书》。本丛书的出版,便是这些团队近几十年来所取得的部分代表性成果的一次集中展示。我相信该丛书的出版,既能让学界进一步了解南京大学文科核心团队的学术风采,也能促进团队的创新与发展。

洪银兴

2010年12月10日

目 录

第一部分 团队介绍

一、团队概况	003
二、团队发展历史	004
三、团队成员介绍	008
四、主要特色和研究领域	016

第二部分 论文汇编

我国三种不同所有制企业的人力资源管理	025
跨国公司在华面临的挑战：文化差异与跨文化管理	035
建立现代大学制度的重要之举	
——深化我国高校人事制度改革的政策建议	046
人力资源经理职业化的发展	059
创新精神培养	
——中国大学创业教育的核心使命	071
论管理者的职业化、市场化和国际化	085
“天生全球化”企业持续成长驱动力研究	098

垄断性企业柔性再造的动因、举措和阻碍研究	129
企业发展演化与人力资源管理	151
我国企业员工个人与组织成就方式调查报告	162
成长性企业的复杂适应性分析	180
制造企业福利措施与员工感情承诺关系的实证研究	201
职业生涯系统与组织绩效的相关性研究	210
政策测量、政策协同演变与经济绩效:基于创新政策的实证研究	222
跨国公司对华技术转移的理论思考	
——基于本土企业技术创新能力提升的分析框架	252
气质性情感对工作满意度的影响:基于中国情境的实证研究	268
欠发达地区企业知识员工异地离职动因的实证研究:以苏北地区为例	282
高层管理团队协作需要、薪酬差距和企业绩效:竞赛理论的视角	303
高参与工作系统与企业绩效:人力资本专用性和环境动态性的影响	322
高参与工作系统中的社会关系网络及其变革障碍	339
员工公平感与组织承诺和离职倾向之间的关系:组织支持感中介作用的 实证研究	353
人力资源管理实践与组织绩效的关系:一个典型相关分析	368
复杂系统视角下的组织学习动态过程研究	380
Cross-cultural Impact on Organizational Learning: A Comparative Study between the Netherlands and China	395
子公司角色、绩效表现对跨国公司人力资源本土化配置影响的实证研究	417
创新模式与高新技术企业的组织及人力资源管理	432

第三部分 重要著作简介

《国际企业:人力资源管理》	443
---------------	-----

《中国企业人力资源管理》	445
《东西方文化与企业管理》	446
《企业人力资源管理与开发国际比较研究》	448
《人力资源管理研究》	450
《跨国公司人力资源管理》	453
《人力资源战略与规划》	454
《中国企业集团人力资源管理战略研究》	455
《领先之道》	457
《人力资源管理》	459
《人力资源管理与开发》	461
《我国管理者职业化胜任素质研究》	463
《跨国公司控制合资企业机制研究》	465
《经济混沌管理》	468
《经济系统预测的混沌理论原理与方法》	470
《制造战略、人力资源管理与公司绩效》	472
《“以人中心”的管理》	474
《中国职称评价系统效用研究》	476
《中国技术协同创新论》	478
《论经济全球化背景下的中国技术创新》	480
《外向型经济发展与产业安全:江浙比较研究》	482
《从引进到创新:中国技术政策演进、协同与绩效研究》	484
《企业家报酬的决定:理论与实证研究》	486
《跨文化组织学习能力》	488

第一部分

团队介绍

一、团队概况

随着知识经济的到来,人力资源正在成为经济发展中最重要的资源;人力资源管理现已成为企业管理的主要内容,被认为是 21 世纪企业管理的核心内容。人力资源管理学科是国外在 20 世纪 80 年代以后逐步发展起来的,融合了心理学、经济学、社会学、人类学等多学科研究成果的新兴交叉性学科。在我国,人力资源管理的教学和研究工作是从 20 世纪 90 年代开始起步的,近几年取得了快速的发展。南京大学商学院是国内最早从事人力资源管理教学和研究的单位之一,整体研究和教学水平处于国内领先地位。尤其在转型经济下的中国企业人力资源管理、战略人力资源管理、人力资源管理的国际比较等方面形成了自己的研究特色和重要影响。

人力资源管理学科归属于南京大学工商管理一级学科博士点和工商管理博士后流动站,是国家级重点学科——企业管理——的主体之一。设有工商管理本科专业(人力资源管理方向)和企业管理硕士、人力资源管理博士点。是中国管理现代化研究会、组织行为与人力资源管理专业委员会、江苏省人力资源管理学会和南京大学人力资源管理战略研究所的挂靠单位。1993 年企业管理学科设立博士点,1995 年企业管理学科被评为江苏省重点学科,1998 年设立工商管理博士后流动站,2003 年工商管理设立一级学科博士点。2002 年企业管理被评为国家重点学科,2006 年再次评定为国家重点学科。2003 年人力资源管理获得国家精品课程。2005 年人力资源管理成为自主设立的二级学科博士点,2008 年招收人力资源管理方向的本科生。团队带头人为赵曙明教授,是国内最早从事人力资源管理教学和研究的著名学者,在我国人力资源管理领域具有广泛的影响。人力资源管理核心学术

团队由六名教授、四名副教授组成,分别为赵曙明教授、杨忠教授、刘洪教授、杨东涛教授、彭纪生教授、张正堂教授、程德俊副教授、蒋春燕副教授、陶向南副教授、戴万稳副教授。该团队成员最近十年来主持了国家自然科学基金重点项目“企业人力资源开发的理论基础与管理对策”(60万元)和“转型经济下我国企业人力资源管理若干问题研究”(100万元,70732002)2项,面上项目16项,在国内外重要核心期刊上发表论文110多篇,获国家级奖3项,省部级奖12项,产生了一大批具有广泛影响的研究成果。

二、团队发展历史

1. 起步阶段

南京大学人力资源管理学科的发展依托国家重点学科企业管理,起源于学科带头人赵曙明教授20世纪90年代初在国内的开拓性研究。1991年9月,刚刚结束博士后研究的赵曙明博士谢绝了美国大学的邀请,毅然回到了培育他的祖国和母校。赵曙明教授的归国开启了国内人力资源管理研究的起点,同时也标志着南京大学作为国内人力资源管理学术研究重镇的开始。人力资源管理研究在管理科学研究中是新兴而前沿的领域。对于从事该领域研究的学者而言,最大的困难就在于如何构建理论研究体系。在这一阶段,赵曙明教授的主要工作是介绍西方的人力资源管理理论,构建人力资源管理学术团队。

1992年,赵曙明教授出版了国内第一部系统地研究国际人力资源管理的著作《国际企业:人力资源管理》(南京大学出版社)。该书建立了现代人力资源管理的理论体系,系统地介绍了西方发达国家在该领域的研究成果和发展趋势。准确的概念界定、丰富的文献引证、完整的理论体系、全新的学术见解,使读者不仅看到了人力资源管理的全貌,而且接触到了学术研究的前沿和发展趋势。时至今日,这部著作仍是中国学者研究人力资源管理的必备参考书籍。该书曾先后被评为南京大学优秀教材和原国家教委优秀教材。在人力资源管理领域,经过历时两年多的研究,赵曙明教授终于在1995年完成了《中国企业人力资源管理》这部长达48万字

巨著。他既从宏观角度探讨了我国人力资源的配置机制和政策体系,又从微观的角度分析了中国企业人力资源各个管理活动的优势和劣势。学术界称该书为“开创性著作”。

2. 团队发展与形成阶段

如果说赵曙明教授在归国之后的五年内,主要集中介绍国外先进的人力资源管理理论和方法。那么,自1995年开始,赵曙明教授将主要精力集中在中国企业人力资源管理模式的探索上。为此,赵曙明教授申请承担了两项国家级研究课题,一项是国家自然科学基金项目“中国企业国际化进程中的人力资源开发与管理研究”,另一项是前国家教委博士点人文社会科学研究基金项目“国有大中型企业人力资源管理应用与开发”。为了保证研究成果的科学性,他首先根据中国的具体情况,开发设计了分析企业人力资源管理的科学工具“人力资源指数分析”。最后他花费了两年多的时间,带领博士生利用这一工具走访和调查了100多家中国国有企业、三资企业和私营企业,足迹踏遍了大江南北。在课题结题会上,专家们看到长达20万字的研究报告,情不自禁地说道:如此大规模地对中国企业的人力资源管理状况进行调查,在我国管理学界还是第一次,其研究结果对于政府决策和企业改革发展具有重大指导意义。这些研究成果集中体现在《企业人力资源管理与国际比较研究》(人民出版社,1999)一书中。与此同时,赵曙明教授仍然对企业跨国经营中的前沿课题——跨文化管理——进行了深入研究。1995年出版了《东西方文化与企业管理》(中国人事出版社);1996年12月,他又在第二届企业跨国经营国际学术研讨会上宣读了他的最新研究成果“跨国公司在华面临的挑战:文化差异与跨文化管理”。一些来自国外的专家听了这篇论文宣讲后认为,尽管中国学者在企业跨国经营领域的总体研究水平上仍然与西方国家存在一定差距,但是,在某些学术前沿问题如企业跨文化管理的研究方面,已经赶上了发达国家。

到20世纪90年代末期,在他所专长的人力资源管理领域,尽管中国学者的研究与90年代初期的状况相比,已经大有进步,学术界从不同角度对人力资源管理的研究已经越来越多,企业经营者对人力资源的观念已经发生本质变化,人力资源的管理与开发水平大为提高,但是,从20世纪90年代初期开始,发达国家已经逐步转向战略人力资源管理,即企业的人力资源管理与开发政策和方式只有与企业外在

环境、经营战略和组织结构保持一种动态协调关系,才能提高组织的应变能力,才能创造出持久的竞争优势。对此变化趋势,国内学术界尚未引起充分重视,更未专门研究中国企业的战略人力资源管理模式。结束了“中国企业国际化进程中的人力资源管理研究”的赵曙明教授又开始了新的征程,在国家自然科学基金的资助下,着手进行“中国企业集团人力资源管理战略的研究”课题。稍微了解国际人力资源管理研究状况的人都知道,这是一项十分困难而复杂的课题。迄今为止,国外管理学界尚未形成得到公认的理论体系和有效的研究方法,企业的外在经营环境、经营战略、组织结构与人力资源管理模式之间存在着多重动态相关关系,难以准确认识和把握。而且,中国企业集团正处于改革进程中,不易进行规范分析和研究。习惯开拓创新的赵曙明教授不仅早已考虑到了这些因素,而且已经初步探索出了解决方法。这一项研究成果集中反映在《中国企业集团人力资源管理战略研究》(南京大学出版社,2003)

在这一阶段,高质量的研究锻炼了一大批优秀的博士和博士后。在这些博士和博士后留校工作以后,人力资源管理研究团队核心开始形成。依托高水平科研项目,赵曙明教授还积极培养和引进优秀人才,构建人力资源管理学术团队。他先后指导并引进刘洪、彭纪生等博士后,培养出杨东涛、杨忠、陶向南等博士。目前这些学者已经成为南京大学人力资源管理学术研究团队的中坚和核心。

3. 成熟阶段

2000年以后,随着研究团队核心的形成,高水平的研究成果不断出现,在国内外产生了广泛的影响。2003年,人力资源管理本科教学团队由于优秀的教学理念、科学的教学方法、突出的教学成果获得“国家精品课程”称号。2000年至2002年,以赵曙明教授为核心的人力资源管理研究团队,利用三年时间完成国家自然科学基金重点项目“企业人力资源开发的理论基础与管理对策”(60万元)的课题。赵曙明教授与课题组成员以及他的博士后和博士生对这一重点课题进行了大量的调查研究,研究成果已在他的专著《人力资源管理研究》(中国人民大学出版社,2001)以及他和他的课题组成员在核心杂志上发表的60多篇论文中体现。这一研究成果于2003年获得第十三届中国国家图书奖及江苏省第八届哲学社会科学优秀成果一等奖,2006年又获得教育部“第四届(2006)中国高校人文社会科学研究优秀成果”

一等奖。这是该奖项在全国管理学领域的两个一等奖之一,也是江苏省唯一获得该奖项一等奖的研究成果。他主持的国家自然科学基金项目“企业管理者任职资格测评系统研究”(14万元,70372036)的课题、“人力资源经理的胜任特征研究”(18万元,70572048)的课题和主持的国家教育部博士点人文社会科学研究基金项目“管理者职业化、市场化、国际化研究”(5万元,03JB630014)的课题于2007年初结题。根据这三项研究的成果,他撰写的《我国管理者职业化任职素质研究》,已于2008年由北京大学出版社出版。赵曙明教授申报的国家自然科学基金重点项目“转型经济下我国企业人力资源管理若干问题研究”(100万元,70732002),创造了南京大学社会科学获得国家级研究基金的记录。他正带领他的团队于2008年1月至2011年12月对此项目进行四年的专题研究。本项研究对于建立适合我国转型经济特征和趋势的人力资源管理理论和方法在理论和实践上都具有重要的意义。

高水平的研究成果、活跃的研究氛围使得南京大学处于国内人力资源管理研究的领先地位。在这一阶段,研究团队在国内外产生了广泛影响,先后指导并引进程德俊、戴万稳等博士,先后从北京大学和香港中文大学引进张正堂博士后、蒋春燕博士。2004年人力资源管理申报为南京大学自主设置的二级学科博士点,2007年人力资源管理系从工商管理系分设。此外,人力资源学科还致力于加强与海内外高校和企业的合作与交流。该团队已经与美国康乃尔大学、南加州大学、澳大利亚悉尼大学等国外著名大学合作召开了六次跨国经营研讨会。在多次国际研讨会上,诺贝尔经济学奖得主、宾州大学著名教授 Lawrence Klein 博士,诺贝尔经济学奖得主、斯坦福大学著名教授 Mike Spence 博士,诺贝尔经济学奖得主、人力资本理论创始人、芝加哥大学著名教授 Gary Becker 博士,斯坦福大学的著名人力资源教授 Edward Lazear 博士等作了主题报告。2004年,该团队与国家自然科学基金管理学部合作召开了第五届管理国际研讨会。每年,该团队还受国家自然科学基金委员会和全国 MBA 教学与指导委员会的委托,召开全国 MBA 人力资源管理课程的师资培训班。该团队还与美国哈佛大学、斯坦福大学、康乃尔大学、南加州大学、内布拉斯加大学、密苏里大学、澳大利亚悉尼大学、澳大利亚莫那希大学、荷兰马斯里赫特管理学院、新加坡国立大学等许多院校建立了稳定的学术交流与合作关系,经常邀请国际著名学者来院讲学或开展合作研究。例如,2003年起该团队成员与澳大

利亚悉尼大学合作就“银行业和汽车业的企业雇佣关系”进行合作研究,目前该项目已经取得了很大的进展。

三、团队成员介绍

1. 赵曙明教授

现任南京大学商学院院长,江苏海安人,美国加州克莱蒙特研究生大学高等教育与人力资源管理学博士,美国佛罗里达大西洋大学商学院管理学博士后,兼任美国夏威夷大学、加拿大多伦多大学、约克大学、美国南缅茵州大学、密苏里-圣·路易斯大学、美国南加州大学、澳大利亚邦德大学、新西兰奥克兰理工大学、浙江大学等国内外多所一流大学商学院的客座教授。2006年5月被美国 Seton Hill 大学授予“工商管理荣誉博士学位”。赵曙明教授是国家重点学科企业管理的学术带头人,享受政府特殊津贴,入选国家“百千万人才工程”(第一、第二层次),教育部“跨世纪优秀人才培养计划”,江苏省“333 跨世纪学术、技术带头人培养工程”(第一层次)培养对象和江苏省“333 工程”首席科学家。曾多次获得教育部、江苏省哲学社会科学优秀成果奖,并获美国大学国际企业管理学者奖。2005年、2006年度荣获中国最具影响的十大管理学大师。兼任中国管理研究国际学会主席,中国人力资源研究会副会长,澳门特别行政区政府人力资源发展委员会委员,江苏省人力资源学会会长,江苏省工业经济联合会、企业管理协会、江苏省企业家协会副会长,香港科技大学恒隆组织管理中心学术顾问委员会顾问,教育部工商管理类学科专业教育指导委员会副主任委员,中国国家教育部科学技术委员会学部委员,全国 MBA 教育指导委员会委员,江苏省企业管理协会企业文化研究会理事长,国家自然科学基金委员会管理科学部学科评审组成员。兼任 KHD Humboldt Wedag International Ltd、无锡小天鹅股份有限公司、江苏苏豪国际集团有限公司、江苏天容集团股份有限公司等著名企业独立董事。

主持了国家自然科学基金重点项目两项:“企业人力资源开发的理论基础与管理对策”(60万元)和“转型经济下我国企业人力资源管理若干问题研究”