

人力资源管理^{评论}

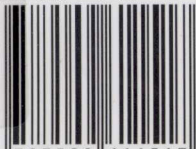
Human Resource Management Review

我国人力资源管理^{与组织行为学}
基础研究10年回顾 冯芷艳

绿色经济下企业人力资源管理 赵曙明

高效的团队是怎样炼成的?
——对团队动态过程的探索 张志学 韩玉兰 王 颂

ISBN 978-7-5096-1151-7



9 787509 611517 >

1
2010

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理评论/赵曙明主编. —北京: 经济管理出版社, 2010.11

ISBN 978-7-5096-1151-7

I. ①人… II. ①赵… III. ①劳动力资源—资源管理—研究 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 218208 号

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 11 层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 徐水县宏远印刷有限公司

经销: 新华书店

责任编辑: 申桂萍

技术编辑: 晓 成

责任校对: 超 凡

880mm×1230mm/16

6.125 印张 170 千字

2010 年 11 月第 1 版

2010 年 11 月第 1 次印刷

定价: 20.00 元

书号: ISBN 978-7-5096-1151-7

·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

· 创刊词 ·

经过一年多的筹备，《人力资源管理评论》正式创刊了！

在中国经济向市场经济转型的过程中，人力资源管理的变革是组织面临的重要问题。立足于我国经济发展实际和社会、文化背景，将西方人力资源管理实践和理论研究成果引介到中国，并将西方人力资源管理理论与中国实践结合起来开展本土化的研究，是摆在我国人力资源管理学者面前的一项重要任务，也是社会发展赋予我们的责任。

近些年来，我国人力资源管理学科和学术研究发展迅速，从事人力资源管理教学、研究和实践工作的人越来越多，研究水平和实践能力也有了很大提高，每年申报国家自然科学基金、国家社会科学基金和教育部人文社会科学基金等重要项目并获得研究资助的人力资源管理相关领域的研究课题数量也在稳步增加。此时，迫切需要一本展现人力资源管理研究学者的研究成果、联结海内外人力资源管理学界并且与国际惯例进行接轨的学术杂志，为人力资源管理研究工作者和实践活动者提供一个学术交流的平台。在这种背景下，《人力资源管理评论》应运而生。

《人力资源管理评论》关注于人力资源管理的所有研究领域，并接受组织行为学、应用心理学等和人力资源管理结合较为紧密的学术研究成果。本刊倡导严谨的学术作风、规范的研究方法，特别欢迎瞄准人力资源管理学科前沿问题的基础研究成果和应用研究成果，重视理论创新和新知识发现与创造的研究成果，重视通过实证分析、案例研究与现场观察实验研究相结合的科学积累与发现的研究成果，重视从中国管理实践中凝练科学问题开展有潜在社会应用价值的研究成果。

《国家中长期人才发展规划纲要》的出台，再次彰显了人力资源及人力资源管理在中国经济社会发展中的重要性。我们应当珍惜这个机会，并希望与海内外各位同仁一起，努力将《人力资源管理评论》办成发表高水平学术论文的阵地、人力资源管理研究者的家园和国内外学者交流的平台，为促进我国人力资源管理理论研究和实践活动贡献我们的一份力量。

赵曙明

南京大学商学院院长、教授

《人力资源管理评论》学术委员会

主 编

赵曙明 南京大学

《国家自然科学基金工商管理十周年·人力资源管理研究专辑》特邀主编

张志学 北京大学

杨百寅 清华大学

第一届编委会（按拼音排序）

陈国权 清华大学

顾琴轩 上海交通大学

井润田 电子科技大学

李燕萍 武汉大学

刘 洪 南京大学

龙立荣 华中科技大学

孙海法 中山大学

孙健敏 中国人民大学

肖鸣政 北京大学

谢晋宇 复旦大学

杨东涛 南京大学

袁庆宏 南开大学

章 凯 中国人民大学

张志学 北京大学

第一届学术委员会（按拼音排序）

陈春花 华南理工大学

陈晓萍 华盛顿大学

李 诚 台湾中央大学

沈志渔 经济管理出版社

王重鸣 浙江大学

忻 榕 中欧国际工商学院

张一弛 北京大学

杨百寅 清华大学

编辑部

主任：张正堂

地址：江苏南京汉口路22号，南京大学商学院安中大楼1007室（邮编：210093）

电话：025-83621285，83621051

E-mail: jhrm@nju.edu.cn

网站：<http://nubs.nju.edu.cn/research.php/R>

人力资源管理评论

Human Resource Management Review

第 1 卷 第 1 期 2010 年 11 月

Vol. 1 Issue 1 Nov., 2010

目 录

我国人力资源管理与组织行为学基础研究 10 年回顾	冯芷艳 (1)
绿色经济下企业人力资源管理	赵曙明 (8)
高效的团队是怎样炼成的? ——对团队动态过程的探索	张志学 韩玉兰 王 颂 (16)
我国私营企业的工会效应研究	井润田 郭剑兰 (31)
组织人力和社会资本与探索性和拓展性绩效: 知识共享中介效应研究	王莉红 顾琴轩 许彦妮 (39)
企业应对危机事件的抗逆力模型的探索研究	时 勤 李旭培 刘晓倩 江 南 时 雨 (51)
家长式领导风格对员工沉默的影响分析	陈维政 刘 媛 (67)
社会资本、知识分享与团队绩效关系的实证研究	王雁飞 陈静静 梁萍锋 (82)

Contents

Review of China's 10-year Research Activities on Human Resource Management and Organization Behavior	FENG Zhi-yan (1)
Human Resource Management in the Green Economy	ZHAO Shu-ming (8)
How Are Effective Teams Developed? ——Examining the Dynamic Team Process	ZHANG Zhi-xue, HAN Yu-lan, WANG Song (16)
Study on Union Effects in Chinese Private Firms	JING Run-tian, GUO Jian-lan (31)
Organizational Human and Social Capital, Exploration-related Performance and Exploitation-related Performance: Mediating Effect of Knowledge Sharing	WANG Li-hong, GU Qin-xuan, XU Yan-ni (39)
A Study of the Resilience Model for the Enterprises to Cope with Crisis Events	SHI Kan, LI Xu-pei, LIU Xiao-qian, JIANG Nan, SHI Yu (51)
Empirical Study of Paternalistic Leadership Impact on Employee Silence	CHEN Wei-zheng, LIU Yuan (67)
An Empirical Study on Interaction among Social Capital, Knowledge-sharing and Team Performance	WANG Yan-fei, CHEN Jing-jing, LIANG Ping-feng (82)

我国人力资源管理与组织行为学 基础研究 10 年回顾

冯芷艳

(国家自然科学基金委员会工商管理学科处, 北京 100085)

[摘要] 国家自然科学基金委员会管理科学部工商管理学科于 10 年前设立。本文回顾了这 10 年以来我国人力资源管理与组织行为学领域基础研究的发展状况, 列举了其中一些重要的研究成果, 制定了为实现管理学研究战略目标的三大措施。

[关键词] 人力资源管理; 组织行为学; 国家自然科学基金

1996 年, 国家自然科学基金委员会管理科学部成立, 开启了“管理科学 兴国之道”在中国学界与业界求索的新纪元。而四年后(2000 年)管理科学部三个学科建制的确立则为我国管理科学基础研究水平的大幅提升和学科发展提供了资助渠道的保障。2010 年是国家自然科学基金工商管理学科成立十年。十年来, 在国家自然科学基金的支持下, 我国组织行为和人力资源管理学科的研究水平、创新能力和研究成果有了大幅的提升, 同时也培养了一支高水平的研究队伍。

国家自然科学基金对组织行为和人力资源管理分支学科的资助始于 1988 年, 截止到管理科学部成立(1996 年), 这个分支学科每年能够获得的资助项目在 1~3 项徘徊。2000 年, 工商管理学科设立以来, 国家自然科学基金对这个领域基础研究的资助逐年增长。十年来, 国家自然科学基金工商管理学科累计资助组织行为学和人力资源管理领域的各类项目 265 项(见图 1), 资助金额 5642 万元(见图 2), 其中: 重点项目 6 项, 累计资助金额 760 万元; 面上项目 168 项, 累计资助金额 3243 万元; 国家杰出青年基金 3 项, 资助金额 420 万元; 青年科学基金项目 61 项, 累计资助金额 958.6 万元; 地区基金项目 7 项, 累计资助金额 137 万元。对这些项目的资助, 促进了我国组织行为学与人力资源管理领域的研究水平的不断提高, 也培养了研究队伍与人才。值得一提的是, 在基金委的人才类项目(国家杰出青年基金、青年科学基金和地区科学基金)中, 近十年来, 组织行为与人力资源管理领域获得资助项目数和经费较之学科设立之前有了快速增长: 2006 年以来, 该学科方向连续出现了 3 位国家杰出青年基金获得者; 与此同时, 青年基金也逐年增长(见图 3, 在工商学科设立之前, 该领域获得资助的青年基金项目寥寥, 每年仅 1 项或者没有), 2010 年资助项目 13 项, 资助经费更是达到了 226 万元, 占历年资助总额的近 1/4。同时, 地区基金在近两年也可喜地出现了获资助者, 表明了该领域在偏远地区的研究人才也已经脱颖而出。这

[作者简介] 冯芷艳, 女, 研究员, 国家自然科学基金委员会工商管理学科处处长。

些也从另一个侧面反映了这个学科的研究水平与人才培养。

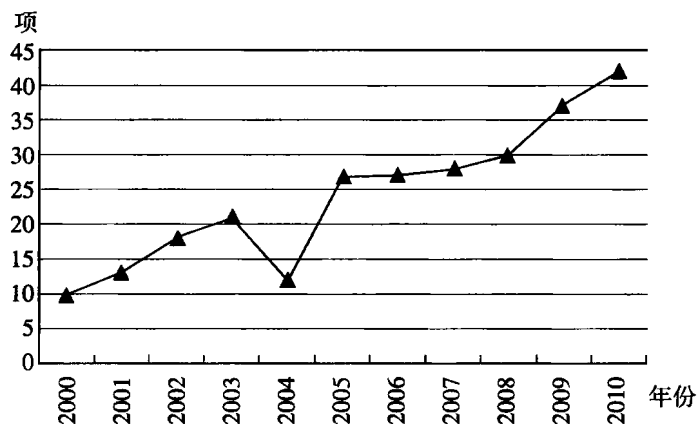


图 1 2000 年以来组织行为与人力资源管理资助项目数

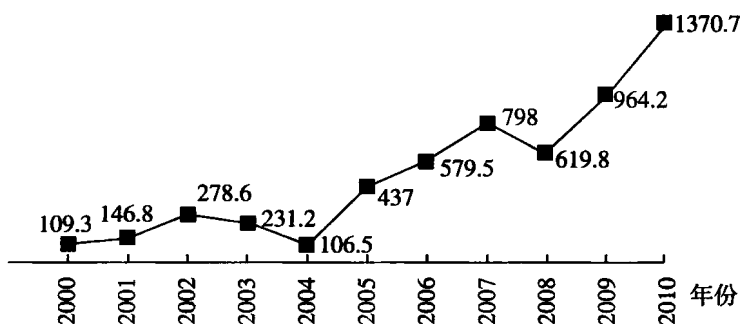


图 2 2000 年以来组织行为与人力资源管理资助经费

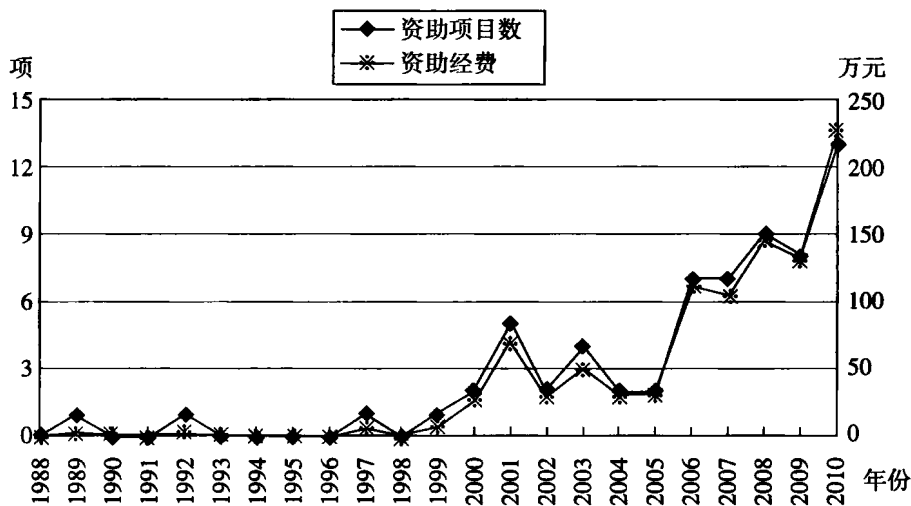


图 3 人力资源管理、组织行为与组织文化学科青年科学基金项目资助数与资助经费

在科学基金的资助下，我国组织行为学与人力资源管理学科领域研究取得了重要进展，人才与队伍发展迅速。近年来，该学科的研究也在不断地挑战与拓展：从早期的一般性人力资源管理的理论梳理、绩效考核、人力资源测评、人力资源开发、组织效能、组织冲突、组织文化、国际化过程中的跨文化管理等研究，逐步拓展到人力资源战略、领导科学、组织中的决策科学与知识

传导、组织学习、创业企业家、国际化中的人才管理、组织创造力、人力资本以及对团队、员工、农民工个体与群体心理行为的深入研究等，并在相关领域取得了丰硕的研究成果。同时，研究者更加关注学术前沿，更加关注中国管理实践的需求，更加关注中国特色管理理论的探索，更加关注学科的贡献与影响。近年来，我国学者在创业管理理论、组织学习与知识创造、组织创造力、领导与决策科学、中国特色管理等研究领域取得了突破性进展。该学科领域有 2 人获得“复旦管理学突出贡献奖”（王重鸣，浙江大学，2007；赵曙明，南京大学，2010），3 人获得国家杰出青年基金（陈国权，清华大学，2006；杨百寅，清华大学，2007；张志学，北京大学，2009），成为新的学术领军人物。

成果一 创业企业家成长理论取得国际有影响的理论突破

例如，在国家自然科学基金重点项目的资助下，浙江大学王重鸣教授领导的研究团队在中国企业家创业成长的行为理论、跨越式新型学科、开放式产学研基地和高层次国际团队建设等方面均取得了显著成果，发挥了持续的长效作用。他们在“基于人与组织动态匹配的中国创业企业家的成长理论”基础上经过系统的实证研究，提出了六个行为理论：①中国企业“公司内创业模式”与“组织学习机制”。②企业家成长的人力资源 ASD 策略模型（A 适应-S 选择-D 发展）。③二次创业机理和开放创新机制。④科技型企业成长环境与国际化策略。⑤企业家继承与创业精神传承机制。⑥创业成功要素国际比较行动模型。这些研究成果得到国际同行的关注，项目成员应邀在国际重要学术会议上做大会报告或主题报告，产生了国际影响。这进一步推动了“基于中国实践与国际体系的本硕博创业管理”的学科建设。2006 年经教育部批准，浙江大学率先在中国创建了实践问题驱动的创业管理博士点，并成功实施了“‘多通道、阶梯式、复合型’高层次创业管理精英人才培养模式探索与实践”，在培养了创业管理专业的博士生与硕士生的同时，还与斯坦福大学硅谷创业模式专家米勒教授紧密合作，采用“零距离”（与企业家没有距离）策略，与杭州“天堂硅谷”（高新区）管委会签订了战略合作协议，实地建立起全新的研究平台“浙江大学全球创业研究中心”（GERC），并依此辐射在多地建立高效能开放式创业研究与开发的产学研联合网络。依托科学基金重点项目，研究团队与德、美一流创业管理学者合作建立了一支高水平的国际创业研究团队。目前，该项目团队在科学基金重点项目的持续资助（基于人与组织匹配的组织变革行为与战略决策机制—70732001）下，已经与美国、瑞典等高端学者开展了深度合作，力争取得“创业背景下组织变革策略、变革学习与知识转移决策以及全球并购成功机制”等前沿理论的显著进展。王重鸣教授以其突出的学术贡献，获得了“复旦管理学突出贡献奖”（2007 年度）一等奖。

成果二 团队、冲突、领导力与企业文化研究取得突出进展

在科学基金面上项目的持续资助下，北京大学张志学教授通过对团队合作与冲突、谈判、领导力与企业文化的关系等深入理论与实证研究，取得了突出的学术成果：①通过对中国企业中的领导力和企业文化的实证研究发现，领导力强弱与企业文化的强弱之间存在不匹配，并揭示了二者不匹配的原因，修正了已有文献有关领导与文化之间高度关联的结论，并对企业的领导力和文化建设具有指导意义。②首次将回报谨慎的思想引入谈判研究中，发现谈判双方的回报谨慎影响了他们之间的信息分享，并通过后者影响了双方的联合收益；从行为决策的角度揭示了谈判者的换位思考对首次出价的锚定效应的影响。③克服了已有交互记忆系统的研究局限于实验室情境下的临时工作小组的不足，揭示了中国高技术企业工作团队的交互记忆系统对绩效的影响，并发现了它对于团队特征与绩效之间的中介作用，对该领域的理论发展做出显著的贡献。④发现组织内

团队之间的竞争性冲突处理方式会显著影响团队内部成员的冲突处理，从而降低了彼此的信任关系，进而对绩效产生破坏作用；揭示冲突处理与绩效之间关系的机制和过程，深化了对冲突处理方式、信任和绩效之间关系的认识。⑤探讨了组织的分权和正规化两类结构因素对团队成员心理授权感的作用，发现组织层次的正规化提高了心理授权，而工作层次的正规化则调节了组织分权对于团队绩效的影响；澄清了组织正规化和工作正规化对于心理授权的不同影响，对授权和正规化的研究做出了新的贡献。⑥研究证明了中美两国人在特定的目标情境下表现出其相似的行为，而个体能否在不同目标情境下灵活地调整自己的行为和思想，受到他们的认知闭合倾向的调节。研究突破了传统的跨文化研究的结论和典范，开启了理解全球化背景下个人观念和行为的新的方向，也更切合当今跨文化情境下的组织管理和行为的实际情形。他的上述研究成果，分别在 *Journal of Applied Psychology*、*Journal of Organizational Behavior*、*Journal of Management*、*Leadership Quarterly*、*Group Decision and Negotiation*、*Journal of Cross-Cultural Psychology*、*Group Process and Intergroup Relations* 等 SSCI 刊源和《管理世界》、《心理学报》等学术刊物上发表，引起了国内外学者的关注与认可。张志学教授于 2009 年度获得国家杰出青年基金资助。

成果三 组织学习与学习型组织的研究取得重要进展

在科学基金青年基金面上项目的持续资助下，清华大学陈国权教授为了回答“复杂多变环境下组织应该如何做才能可持续生存与健康和谐发展？”的问题，持续坚持研究组织学习、团队学习、个人学习以及相互之间的作用机理，建立了“组织学习和学习型组织能力理论和模型”，还开发了学习型组织测量工具（DLOQ），被国外学者称为“是少有的涵盖了个人、团队和组织三个层次”的工具（该工具被译成七种文字，应用于研究和咨询领域）；建立了团队学习能力模型和评价体系，重点研究了团队内的目标利益关系、冲突管理、领导行为对团队成员之间学习创新和绩效的影响，基于 Agent 的计算机模拟仿真方法（Agent-Based Simulation）定量研究了环境变化速度改变时不同层次的学习之间应该如何匹配以提高整个组织的学习效率；建立了三个层次学习间相互转化机制模型，在跨层次学习领域取得了重要突破。陈国权教授的研究成果发表在 *Advanced Management Journal*、*Journal of Management Studies*、*Asia Pacific Journal of Management*、*Human Resource Development Quarterly*、*International Journal of Training and Development*、*International Journal of Manpower*、*Human Resource Development Review*、*Advances in Developing Human Resources* 以及《管理学报》等国内外重要刊物上。基于这些学术成就，陈国权教授于 2006 年度获得国家杰出青年基金资助，成为该领域的青年领军学者。

在国家自然科学基金重点项目、杰出青年科学基金、面上项目以及青年基金的持续资助下，近 10 年的积累与成长，一支组织行为学和人力资源管理领域高水平和有探索精神的研究队伍已经基本形成并各具特色：清华大学（以组织学习与学习型组织、组织知识转化机制、组织创新、组织免疫学、领导学等为优势）、北京大学（以中国特色领导科学、决策科学、认知与行为科学、冲突管理等为优势）、浙江大学（以创业与创新管理、创业企业家成功机制、跨文化比较和组织网络化理论等为优势）、南京大学（以人力资源管理理论、跨国人力资源整合与管理、薪酬与激励、职业经理人、企业家精神、员工管理、农民工群体与个体以及人力资源的管理等为优势）、西安交通大学（以中国特色领导科学、领导行为、决策科学、组织变革、女企业家、团队创造力、和谐管理为特色）、上海交通大学（以组织创造力、组织创新、组织文化与创造力等为优势）、中国人民大学（以领导学、领导行为、领导—员工关系等为优势）、电子科技大学（以跨文化比较领导学、

绩效管理机制为优势)等。

在这支队伍中,年轻的学者表现出了很强的探索精神和研究热情,从研究项目和发表文章的高频关键词可以看出青年学者的研究热点包括:工作满意度(Job Satisfaction)、心理契约(Psychological Contracts)、跨国公司(Multinational Company)、组织结构(Organizational Structures)等。研究热点问题集中在跨国公司人力资源管理、跨国和跨区域文化的人力资源管理、工作环境与员工创造力、知识型员工的激励、新生代员工的管理等方面。而在组织行为学的研究热点中,对信任(Trust)、创造性(Creativity)、组织学习(Organization Learning)等关注得较多,其研究热点集中在组织变革中的组织文化、组织内部以及组织间的信任、组织中的权力与授权、组织学习、知识管理与员工创造力等方面。有些青年学者将其大胆设想与严谨求证的研究成果以论文形式发表在国际主要学术期刊和国内的顶级期刊上,引起了国内外学者的关注。

与此同时,我国组织行为与人力资源管理研究领域的学者也高度关注企业经营环境变化等现实问题,高度重视对中国特色管理理论和中国的管理理论的学术研究,并通过咨询、调研与管理教育,将其取得的最新管理理论与方法传播给管理实践者,从而提升企业与组织的运营效率、管理水平并创造着社会效益与经济效益。这种研究与实践的互动也在促进着组织行为学和人力资源管理学科的发展并丰富着管理科学的知识体系。

二

取得上述研究成果与国家自然科学基金的大力支持分不开,同时也与管理科学家的探索精神与脚踏实地分不开。

值得一提的是,中国组织行为学与人力资源管理学科能够健康而快速地发展,与这个领域有一批具有科学精神、奉献精神、乐为人师、在学术界有极高影响力的海内外华人学者分不开。由徐淑英教授创办、始于1999年的“组织行为学研究方法论研讨班”(香港科技大学),培养了大批中青年学者的研究方法与科学精神,之后成立的“中国管理研究国际学会”(IACMR)以及年会移师内地来办,为这个学科的学者搭建了一个高水平的学术交流平台。这个交流平台吸引了越来越多的华人学者或关注中国管理问题研究的国外学者的参与,这也为中国学者提供了一个国际合作与交流的机会;而每年的“研究方法论”研讨班,依然在培养国内的年轻学者、博士生们的严谨性与科学性服务。

同时,我们也不能忘记国内的学术“领军”学者为这个学科的发展所做的贡献:他们做学问、做人、做奉献;培养队伍、诲人不倦;把握学科发展方向,时时提供咨询;活跃在研究一线,促进国际合作。曾经,管理学者没有自己的学会与“科学共同体”,也没有权威的学术刊物。在工商管理学科成立10年的时候,《人力资源管理评论》创刊,希望她能够成为国内这个领域的权威学术期刊。

时光荏苒,工商管理学科已经走过了10年。在2000年学科初建时,工商管理学科被定位为主要资助以微观组织(包括各行业、各类企事业单位及非营利组织)为研究对象的管理理论和管理新技术与新方法的基础研究和应用基础研究,其资助领域涵盖了主流管理学的主要分支学科:包括战略管理、企业理论、创新管理、组织行为学与企业文化、人力资源管理、公司理财与财务管理、会计与审计管理、市场营销、运作管理、生产管理、质量管理与质量工程、物流与供应链

管理、服务科学与服务管理、技术管理与技术创新、项目管理、创业与中小企业管理、企业信息管理、电子商务与智能商务、非营利组织管理等。而作为我国资助基础研究的主渠道国家自然科学基金委以“引导源头创新，支持基础研究”为己任，秉承“尊重科学、发扬民主、提倡竞争、促进合作、激励创新、引领未来”的方针，坚持“依靠专家、发扬民主、公平公正、择优支持”的评审原则，实施战略规划先行、优先领域引导、科学发展与国家目标“双轮驱动”、项目与人才“两翼并重”的“卓越”战略，强调科学精神、创造宽松环境、鼓励源头创新。“十一五”期间，为了更好地发挥基金源头创新的导向作用，基金委党组更是在明确了基金委在国家创新体系中的战略地位后进一步强化了科学基金“更加侧重基础、更加侧重前沿、更加侧重人才”和保障“学科均衡发展”的资助政策。当管理科学部成立之时，面对我国管理学研究的现状，学部提出了“提高水平，走向世界”的战略目标。

为了实现这个战略目标，工商管理学科评审组专家从2001年始研究学科发展战略，通过国际比较、现状分析、前沿科学问题与研究进展、学科发展方向等研究，提出了“规范、创新、发展”战略和提高水平、走向世界的“三步走”战略：5~10年打基础，10年上台阶，20年腾飞。拟通过资助政策与项目的引导，用5~10年的时间普遍提高研究水平，10年力争有些领域进入世界水平（从关注和培养优秀人才开始），20年后争取大的突破。这个基本战略从确定时开始，就被我们始终不渝地坚持着并制定了相应的措施：

（一）找准“切入点”，缩小差距

①提高研究水平，从方法论入手，提倡与国际接轨，强调科学问题，强调精细科学方法，强调规范研究，强调案例研究，强调实证研究。②鼓励并支持“顶天”（瞄准前沿科学问题的探索）或“立地”（深入中国企业实际、结合中国企业实践的研究与创新）的研究项目。尝试用“Summer School”方式，举办关于工商管理、管理科学研究方法论的系列研讨班，与海外学者合作传播国际学术界通用的管理科学研究方法论，介绍学科前沿、科学选题、研究方法、成果发表等，以提高我国管理科学的研究水平；还通过举办管理科学案例研究研讨会，传播工商管理案例研究方法、中国特色管理问题研究与成果国际化、发现与理论创新等，以提高管理案例研究水平；供应链研究前沿研讨会则是为了推动本领域研究与国际接轨，尽快提高水平、走向世界。这一系列活动在不同层面、不同程度上促进了我国管理科学研究水平的提高。现在，相关的研究方法论方面的研讨和交流会经常举行（不同领域的学者们主动组织），深入而有思想交锋的学术交流和研讨会也在不同的领域开展起来。

（二）瞄准学科前沿，组织重点项目

为推动管理科学“提高水平，走向世界”，我们确定了“以重点项目拉动、推动学科不同领域发展”的战略，重点项目领域的遴选坚持前沿、重要、创新，把握科学问题，抓住管理科学的前沿科学问题，且我国学者具有较好研究基础和队伍时及时立项、启动研究，以推动我国这些领域的研究达到国际水平；而对一些市场经济、企业发展急需但国内研究积累不足的领域，也通过支持重点项目研究，加大投入来拉动研究水平的提高，以满足社会需求。

(三) 为青年学者的学术成长搭建平台

学科坚持分析青年学者的研究方向、学科布局、研究力量等，以保证学科对研究方向发展、学科发展等做出分析与判断。2006 年以来，还坚持组织“工商管理学科青年学者学术交流会”，邀请优秀学者做大会报告，从不同侧面启发、引导青年学者的科学精神、学术发展和成才；青年学者还通过分组交流，分享研究的成果与“烦恼”。

在国家自然科学基金工商管理学科“以重点项目推动和拉动学科发展”战略、促进学科均衡发展、对青年学者的倾斜资助、培养高水平研究队伍建设等资助政策下，十年间，一个基础研究相对弱势的学科领域（早期被资助的项目很少）不仅拥有了一支老中青结合、以中青年为主的高水平研究队伍，同时拥有了一个新的学术成果发表的平台——《人力资源管理评论》；这支具有探索精神的队伍，不仅孜孜汲取国内外优秀学者的科学精神与科学方法，持续组织了“学术年会”和“青年学者研究方法论与前沿科学研讨班”，为年轻学者了解学术动态与学科前沿、掌握科学研究方法论、促进国际交流与合作搭建了平台，还在理论创新和服务国家与社会、企业与组织的探索中推动着科学的进步。

工商学科走过了十年的历程！如果说中国的管理科学在国家自然科学基金的支持与广大学者的努力下取得了一些成就的话，那么，我们更应该看到：国家的发展、科学与技术进步的发展以及管理科学的发展，仍然需要我们厚德载物、脚踏实地、孜孜以求、不断探索、发现与创造！学术需要争鸣，愿中国人力资源管理与组织行为学的研究健康发展，不断为科学的进步和经济社会的发展做出贡献！

Review of China's 10-year Research Activities on Human Resource Management and Organization Behavior

FENG Zhi-yan

Abstract: This article conducts a thorough review on the most recent 10-year research activities and advancements on China's human resource management and organization behavior. This article also lists the related major research fruits and lays down three steps to achieve the strategic goal of Scientific Management. Most of the research projects are funded by China's National Science Foundation under the umbrella of Business Administration discipline of Management Science Department.

Key Words: Human Resource Management; Organization Behavior; National Natural Science Foundation of China

绿色经济下企业人力资源管理*

赵曙明

(南京大学商学院, 江苏 南京 210093)

[摘要] 高消耗、高排放和高污染的工业经济对地球生态环境造成严重的影响, 越来越多的国家开始寻求发展绿色经济, 在经济社会和生态保护之间实现平衡发展。本文基于对绿色经济内涵的分析, 研究绿色经济的主要特征, 并结合绿色经济可能对企业人力资源管理带来的影响, 进一步研究绿色经济下企业的人力资源管理。

[关键词] 绿色经济; 人力资源管理; 创新与企业家精神

全球气候变暖问题正在逐渐成为威胁人类生存和地球生态平衡的超越国界的重大现实问题。近年来, 由于工业革命以来持续的温室气体排放导致全球气候变暖, 由此引发的海平面上升、沙漠化蔓延和频繁发生的自然灾害, 不断地警醒着人们地球环境的脆弱性, 并成为在 21 世纪需要世界各国共同应对的难题。在这样的背景下, 为了有效地应对全球气候变暖问题, 各国纷纷着手发展以低碳经济为基础的绿色环保经济。

2009 年 9 月, 国家主席胡锦涛出席联合国气候变化峰会, 在题为《携手应对气候变化挑战》演讲中提出“大力发展绿色经济, 积极发展低碳经济和循环经济, 研发和推广气候友好技术”。2009 年 11 月 25 日, 国务院总理温家宝主持召开国务院常务会议, 研究部署应对气候变化工作, 决定到 2020 年我国温室气体排放的行动目标, 提出了我国单位国内生产总值二氧化碳排放比 2005 年下降 40%~45%, 以及有关非化石能源占一次能源消费的比重、植树造林和加强森林管理方面的行动目标, 并提出相应的政策措施。2009 年 12 月 18 日, 在哥本哈根气候变化大会上, 温家宝总理发表了题为《凝聚共识 加强合作 推进应对气候变化历史进程》的主旨报告, 再次向国际社会介绍了中国发展绿色经济的进展和决心。在全球气候变暖的背景下, 强调低能耗、低排放和低污染的绿色经济正在成为一种国际化的潮流。

一、新的发展模式：绿色经济

随着全球性的气候变暖趋势的加剧和金融危机所引发的全球性的经济转型变革的到来, 基于工业革命以来的以高消耗、高排放和高污染基础上的经济发展模式正在面临着经济社会持续发展和环境保护的两难选择。此外, 社会经济的发展对能源持续不断的强劲需求, 使得作为工业社会发展基础的石油和煤炭已经无法满足经济发展的步伐。石油和煤炭属于短期内不可再生资源这一特性使得地球上剩余的石油和煤炭储量的逐步消耗殆尽而成为制约全球经济增长的“瓶颈”, 而且

[基金项目] 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”的成果之一, 项目号: 70732002。

[作者简介] 赵曙明, 南京大学商学院院长、教授, E-mail: zhaosm@nju.edu.cn。

因其大量排放的温室气体和工业废渣也对环境造成了巨大的污染。因此，新的发展模式在由金融危机而引发的全球性经济危机中，成为世界各国摆脱危机和驱动新经济增长的焦点。

纵观全球主要经济体在新能源开发和发展绿色经济方面的举措，除中国之外，主要有美国、欧盟、英国、日本、法国和印度等。美国总统奥巴马上任之后不仅在美国国内积极推动气候立法，令众议院通过了《清洁能源安全法案》(ACES)，更热衷于绿色外交、四处打清洁能源的合作牌。在能源结构调整方面，奥巴马也具体提出到 2012 年将目前占美国电力 8% 的可再生能源比例提高到 10%，到 2025 年提高到 25%。自从当选以来奥巴马以“绿色经济复兴计划”作为首要任务，提出要尽快确立美国在新能源竞赛中的领先地位，要成为清洁能源出口大国（刘奥琳、孙森玲，2009）。2009 年 3 月 9 日，欧盟委员会宣布欧盟将在 2013 年之前投资 1050 亿欧元支持欧盟地区的“绿色经济”（刘秀荣，2009）。2009 年 7 月 15 日，英国能源和气候变化部发布了一份长达 220 页的《英国低碳转换计划》国家战略白皮书，提出到 2020 年和 2050 年英国将碳排放量在 1990 年基础上分别减少 34% 和 80%，其实现途径是大力提高能源效率和发展可再生能源、核能、碳捕捉和储存等清洁能源技术（陈文仙，2009）。2009 年 4 月，日本公布了《绿色经济与社会变革》，欲通过实行削减温室气体排放等措施，强化日本“绿色经济”，并提出到 2015 年将“环境产业”市场规模扩大到 100 万亿日元，并将该领域就业人员增至 220 万人（孙冰，2009）。法国环境部公布的可再生能源发展计划包括 50 项措施，涵盖生物能源、风能、地热能、太阳能以及水力发电等多个领域，计划到 2020 年，可再生能源在法国能源消费总量中的比重要至少提高到 23%，相当于每年为法国省下 2000 万吨石油。法国政府还鼓励在公共建筑和私人住宅安装太阳能电池板，在 2020 年之前为法国创造 20 万~30 万个就业岗位。丹麦政府要求在 2025 年将可再生能源占全国能源消耗总量的比例提高到 30%。印度能源部正在起草国家可再生能源政策草案，规定到 2010 年所有邦发电量中的 10% 必须来自可再生能源，到 2020 年这一比例须提高到 20%（徐惠喜，2009）。

由这些可以看出，寻求新的发展模式以代替传统的高消耗、高排放和高污染发展模式已经受到世界各国的普遍关注。值得指出的是，经济发展模式的转变必将催生新的行业和新一轮的经济高速增长，必将对现有的产业集群与商业规则带来冲击进而形成新的产业集群和商业规则，必将对人们的生活方式和思维习惯带来新的变化。同时，新的发展模式也孕育着新的商机。Shumpeter (1942) 提出了“创造性破坏的持续飓风” (Perennial Gale of Creative Destruction) 这一概念，强调其具有打破市场平衡的特性，以解释市场动态和创新过程。Ferrier, Smith & Grimm (1999) 通过企业市场份额的流失和领先地位的颠覆，更进一步确定了在市场动态和创新过程中创造性破坏的意义。不难理解绿色经济的崛起也正是这样一种新的市场动态和创新的过程的体现。有着“现代管理之父”之称的德鲁克 (Drucker, 2007) 曾指出创新的机遇来源于七个方面：意外事件、不协调的事件、程序需要、产业和市场结构、人口统计数据、认知的变化、新知识。绿色经济则正是产业和市场结构发生的变化，同时工业化进程中对生态平衡的影响也引起了人们认知的变化。我们知道工业革命对传统农业经济模式的变革促成了人类从农业社会向工业化社会的飞跃。19 世纪晚期，伴随着第二次工业革命的发展，人类社会开始了蒸汽时代向电气化时代的过渡。第二次世界大战后，伴随着核能、航天技术和信息技术的发展，人类社会开始进入信息技术时代，特别是 20 世纪 90 年代时任美国总统克林顿提出“信息高速公路”计划，以美国政府为主导开始大规模投资信息技术，从而不仅极大地提高了生产力的发展和社会经济的繁荣，而且改变了人们的生活方式和思维模式。

当然，围绕新的发展模式的讨论和发展方向的讨论经历了一个长期的过程。在现代工业所依赖的石油和煤炭资源消耗殆尽和全球气候变暖等环境问题的压力下，生物经济、生态经济、

低碳经济和绿色经济等概念和新的经济发展模式逐渐成为世界主要经济体发展的共识。“生态经济”的概念是美国经济学家肯尼斯·E·波尔丁 (Kenneth E. Boulding, 1965) 在 20 世纪 60 年代末在《Earth as A Space Ship》一文中提出的。吴季松 (2009) 认为, 生态经济着重从人口、资源、环境的整体作用上探索社会物质生产所依赖的社会经济系统与自然生态系统的相互关系, 其中包括发展经济和保护环境的相互关系、利用自然资源和维持生态平衡的相互关系以及生产活动的社会效益和环境生态效益的相互关系, 从而指导社会经济在生态动态平衡的基础上实现可持续发展。“低碳经济”最早见诸于政府文件是在 2003 年的英国能源白皮书《我们能源的未来: 创建低碳经济》。低碳经济是生态经济的结果, 是以低能耗、低排放、低污染为基础的经济模式, 其实质是能源高效利用、清洁能源的开发, 核心是新能源技术、减排技术创新、产业结构、生产制度创新和人类生存发展观念的转变。英国环境经济学家大卫·皮尔斯和图奈 (Pearce D.W. & Turner R.K.) 1990 年第一次使用循环经济 (Circular Economy) 一词, 循环经济可定义为: 在社会经济、科学技术和自然生态的大系统内, 在资源投入、企业生产、产品消费及其废弃的全过程中, 不断提高资源的利用效率, 把传统的、依赖资源净消耗线性增加的发展, 转变为依靠生态型资源循环来发展, 从而形成良性循环的经济。笔者认为, 对于生态经济、低碳经济、循环经济的这些定义都是从不同的角度对开发和使用新能源、提高能源利用效率和保护生态环境进行的分析, 它们都是通过开发新能源和新技术从而实现经济发展与环境保护的平衡。因此, 从本质上而言, 我们认为生态经济、低碳经济和循环经济都可以统称为绿色经济。

“绿色经济” (Green Economy) 一词源自英国环境经济学家 Pearce D.W., Markandya A. & Barbier E. 三人于 1989 年合作出版的《绿色经济蓝图》, Pearce 等将其定义为以市场为导向、以传统产业经济为基础、以经济与环境的和谐为目的发展起来的一种新的经济形式, 是产业经济为适应人类环保与健康需要而产生并表现出来的一种发展状态。但对发展绿色经济而言, 有两个问题并没有受到足够的重视: ①如何使经济发展和环境保护取得平衡。②在经济发展模式的变化中, 作为市场经济主体的企业应当怎样适应新的市场环境。笔者认为, 只有解决了这两个问题, 绿色经济才能够更好地推动经济社会的发展。要使经济发展和环境保护取得平衡就需要对绿色经济的特征进行分析, 从而根据绿色经济的特征寻求相应的解决方法。而要帮助企业更好地适应新的市场环境, 则需要对绿色经济下的企业管理进行深入的考察。因此, 发展绿色经济这一新的经济发展模式, 需要与上述两个问题联系起来才能够有效地推动经济发展模式的转变。

二、绿色经济的内涵与特征

虽然绿色经济概念的提出已经很久, 但是对于这种人们所追求的新的经济发展模式和继信息技术革命之后经济增长的新的蓝海, 我们还缺乏足够的认识。笔者发现对于绿色经济, 现有的文献资料和研究报告主要集中于对发展绿色经济必要性的研究, 而较少涉及绿色经济的内涵和特征的分析。

Pearce D.W., Markandya A. & Barbier E. (1989) 将绿色经济定义为以市场为导向、以传统产业经济为基础、以经济与环境的和谐为目的发展起来的一种新的经济形式, 是产业经济为适应人类环保与健康需要而产生并表现出来的一种发展状态。这是从绿色经济的内涵来定义的, 并没有揭示出绿色经济的实质。吴晓青 (2009) 认为, 绿色经济是以保护和完善生态环境为前提, 以珍惜并充分利用自然资源为主要内容, 以社会、经济、环境协调发展为增长方式, 以可持续发展为目的的经济形态。笔者认为, 绿色经济是建立在知识基础上的, 通过开发应用绿色技术和清洁能

源，实现人类自身、经济社会和生态环境平衡的可持续发展。对于绿色经济内涵的理解需要把握绿色经济的以下几个特点：

1. 绿色经济以知识为基础

现代社会的发展越来越依托于人类对未知世界的知识探索和对已知世界的知识积累。社会经济、文化、制度和技术的发展进步无不是在对知识的整合与创新过程中实现的。绿色经济作为一种经济模式，无论其在新技术和新能源的开发应用过程中，还是对现有技术和能源利用效率的继承和转化过程中，知识作为推动绿色经济下的经济社会发展的基础性作用是自始至终的。从工业革命以来，人类社会的发展对于知识的依赖性日渐凸显，特别是在信息技术时代，人类创造、整合和应用知识的能力得到了极大提高，信息在全球范围内借助互联网和移动通信设备得到了极大传播。绿色经济的发展无疑将在信息技术的基础上更加强调对知识的创造、整合和应用，同时对知识的应用效率也将成为绿色经济下知识作为创造社会财富的重要因素。

2. 绿色经济的核心是以绿色技术和清洁能源推动经济社会发展

技术和能源是社会发展的物质基础，工业革命以来正是因为技术的飞速发展和煤炭石油等能源的广泛应用才极大地推动了人类社会的工业化进程并改变了人们的生活方式和思维习惯。因此，绿色经济的发展技术和能源仍将是社会发展的物质基础。所不同的是，在绿色经济下，对于技术和能源的要求有所变化，从高能耗、高排放和高污染向低能耗、低排放和低污染转变，绿色技术和清洁能源将取代传统工业中对矿石资源的依赖和对生态平衡的影响，发展更为绿色、更为环保的技术和能源。通过绿色技术和清洁能源的应用，从而建立起资源节约型社会和环境友好型社会，实现人与自然的和谐相处。

3. 绿色经济强调人类自身、经济社会和生态环境平衡的可持续发展

人类工业化的进程打破了原有的地球生态平衡。工业发展过程中对能源需求的高速增长和人们不断膨胀的物质需求对自然界的生态均衡造成了严重的影响，环境污染的加剧和全球变暖问题的尖锐化，正是人类自身和经济社会的发展和生态平衡矛盾的体现。绿色经济强调通过绿色技术和清洁能源的开发应用，实现经济社会发展和生态环境的平衡，实现人与自然的和谐相处。同时，绿色经济也是可持续发展的经济模式。绿色经济是建立在经济发展与生态环境容量和自然资源的承载能力相协调的基础上的。吴晓青（2009）认为，发展绿色经济必须把经济规模控制在资源再生和环境可承受的界限之内，既要考虑当代的可开发利用，又要考虑后代的可持续利用，全面提高人的生活质量；同时，经济要具有可持续的发展模式，以原生资源投入为主的工业发展模式最终是不可持续的，必须发展以绿色产业为支柱的经济发展模式。绿色经济正是建立在这种可持续发展理念之上的，从而能够很好地平衡经济社会发展和生态环境之间的矛盾，最终实现经济的可持续发展。

4. 绿色经济是之前经济发展模式的继承和发展

在斯坦·戴维斯和克里斯托夫·迈耶（Stan Davis and Christopher Meyer, 2000）的文章中，将人类社会的经济形态划分为：狩猎与采集经济、农业经济、工业经济、信息经济。在他们的文章中，认为在未来经济中占据主导地位的将是生物经济。生物经济是绿色经济的主题，绿色经济所依托的绿色技术和清洁能源是发展生物经济的重要因素。人类社会经济模式的发展并不是孤立存在的，而是后一种经济模式对前面经济模式的继承和发展。在信息经济中，农业经济和工业经济这两种经济形态仍然存在，因此我们有理由相信在绿色经济中，农业经济、工业经济和信息经济三种经济形态仍然会存在。赵曙明（2009）认为，在农业经济占据主导地位的经济形态中土地是核心资源，以自给自足的自然经济为中心；工业经济社会中资本是核心资源，以商品市场为中心；信息