

国家自然科学基金面上项目 (71172109 号)
国家自然科学基金创新群体项目 (71121001 号)
教育部人文社科规划项目 (10YJC630217 号)

战略人力资源管理 与组织创新氛围研究

——基于中国企业研发人员的调查

STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND
ORGANIZATIONAL INNOVATION CLIMATE RESEARCH

孙锐 著

 人民教育出版社

战略人力资源管理 与组织创新氛围研究

——基于中国企业研发人员的调查

STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND
ORGANIZATIONAL INNOVATION CLIMATE RESEARCH

孙锐 著



人民教育出版社

责任编辑:陈佳冉

封面设计:文渺堂设计

图书在版编目(CIP)数据

战略人力资源管理与组织创新氛围研究:基于中国企业研发人员的调查/
孙锐 著. —北京:人民出版社,2013.11

ISBN 978-7-01-012698-2

I. ①战… II. ①孙… III. ①企业管理-人力资源管理-调查研究-中国
IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 242123 号



战略人力资源管理与组织创新氛围研究
ZHANLÜE RENLI ZIYUAN GUANLI YU ZUZHI
CHUANGXIN FENWEI YANJIU
——基于中国企业研发人员的调查

孙 锐 著

人民出版社 出版发行
(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

涿州市星河印刷有限公司印刷 新华书店经销

2013 年 11 月第 1 版 2013 年 11 月第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:20

字数:315 千字

ISBN 978-7-01-012698-2 定价:42.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号
人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

序 一

当今的世界是一个以变化为常态的世界。企业组织能否取得成功,应对社会变化的能力比其经济能力更为重要。组织要获得长远的生存和发展,需要时刻关注外部环境和趋势的发展,并拥有“领导改变的能力”,以及熊彼特所提出的“创造性破坏”的能力。

在技术加速变革和市场持续波动的大背景下,能够持续创新是企业应对挑战的主要途径之一。我们看到,当前,“创新”已经成为一种重要的组织成长方式,而形成一种创新导向的领导和组织行为模式乃是推动组织创新的关键。达文波特曾将“创新”定义为关于产品、服务、过程和程序的,新颖、有价值的创意、想法和方案的提出、产生和具体实践的过程,从问题的分析和发现,到创意的产生、发展和实现都离不开“创新者”这样一个行为载体。创新和创造活动最终要落实到创新人才个体身上,因此,在组织研究领域,对组织创新和个体创新行为机理及影响因素的研究是一个重要议题。

创新可以为企业发展开辟新的天地,并决定企业在同行竞争中的未来命运。一般而言,创新具有不可预测性、难以组织性、难以系统化的特征,但成功的企业总会有意识地利用变化,以引导和推动组织内的创新。企业成功的机遇就在于有目的、有组织地寻找变化,发现和把握预示创新的征兆,并孕育、孵化和实现于创新者的创意之中。系统的创新需要企业领导者学会保护创新源,同时知晓推动创新成功的管理机制,并在企业中大力推广和应用。然而,本书指出有调查表明,在我国许多现代企业中,创新活动不是被推动、协助的,而是被阻碍、限制的。既然个体创新是组织创新的源泉,那

么在我国大力推动企业自主创新的背景下,管理者的关注点就不应仅局限于挑选和识别具有创新潜力的员工上,更需要注重从微观组织行为视角重视对组织创新支持环境进行把握。

孙锐博士的这本专著就力图在这方面有所贡献。

近年来,国内创新研究领域涌现出许多卓有成效的研究,在提升企业创新管理质量方面进行了有益的探索。然而,目前国内相关研究与实际企业管理需求相比,与国际前沿发展相比,在研究深度和广度方面尚存在一定差距。特别是在创新的微观组织行为领域研究尚不深入,而关于战略人力资源管理、组织环境氛围和科技人才创新研究方面尚有空白。正是在这样一种情境下,孙锐撰写了这样一本专著,读后,得到不少启发。

孙锐提出,对企业而言,创新的实现依赖于创新型人才发挥其创造能力,并贡献其独特的智力资源,因此,创新人才不仅是增强创新能力的第一资源,而且是最具决定性的战略资源,从微观层次上,研究何种微观机制引发了组织成员的创新行为,何种机制导致了企业创新绩效,对揭示我国背景下提升或阻碍企业自主创新的组织管理因素具有重要意义。当前,国际研究表明,组织创新氛围是塑造组织创新软环境的关键,是激励组织各类人才发挥创新潜力,投入创新活动,推动企业取得较高创新成效的要素之一,在我国背景下,深化组织创新氛围等微观组织要素的认知,将对提升企业创新管理水平提供重要的借鉴和启示。

这部著作最主要的创新之处,就在于从一个新的视角,研究了企业创新研发人才行为推动和组织创新管理策略问题,开阔、提升了当前高科技人才研究的视野,这对于推动创新组织行为研究发展和创新人力资源的激励培养实践十分重要。

作者的研究从推动我国组织科技创新的实践调查入手,在总结国际经典文献的基础上,建立了中国企业背景下组织创新气氛的7维度结构模型。通过对典型科技创新型企业的问卷调查,表明中国背景下组织创新气氛由工作方式及环境支持、组织理念、领导支持、工作团队支持、资源提供、学习成长、知识技能等7个一阶因素构成,开发的测量工具显示出较好的信度和效度,为后续实证研究奠定了基础。同时,作者依据所有制结构、所属产业

类型、企业发展阶段、组织规模和相对市场份额等不同,对不同类型企业的组织创新气氛差异进行了对比分析,加深了我们对中国背景下企业组织创新气氛现状的了解。

作者还基于统计实证,揭示了中国背景下企业战略人力资源管理实践、组织创新氛围与科技人才创新间的关系。通过对企业的问卷调研发现,注重绩效、合理授权、广泛培训、推动职业发展、决策参与和提供支持性薪酬福利的战略人力资源管理实践会通过作用于组织创新氛围来推动科技人才创新,也即:以上特定的战略人力资源管理实践会对科技人才产生创新推动,而这种推动是以组织创新氛围为中介发生作用的。这将有助于我们加深对人力资源管理实践与科技人才创新行为间关系的理解,从而使企业的创新人力资源管理策略更具针对性与适应性。

此外,作者以实证方式阐明了在企业科技创新过程中,领导成员交换、团队成员交换对科技人才创新行为,组织创新气氛的作用影响机理。研究证实了在中国的特定环境下,领导成员交换和团队成员交换会通过组织创新气氛感知,进一步促进研发人员的创新行为。根据研究结果,高程度的领导下属互动行为和高质量的团队成员交换将促进创新,站在领导角度,他们应当谨慎地提出负面的评价性反馈,多给下属以正面的鼓励,增强工作中的相互信赖关系,这将有效提高工作群体的创新凝聚力。

孙锐博士还基于跨案例研究,发现了推动企业创新和人才培养的组织领导和人力资源管理策略,提出了围绕研发活动实践的创新人才培养模型。研究结论指出,企业特定的人力资源管理策略组合、组织创新气氛塑造活动与创新人才培养效果间存在着正向关联关系。将员工置于组织研发实践流程中,通过基于任务的行动学习,将对创新人才的培训、指导、训练和开发紧密结合在一起,围绕组织微观研发活动层、领导管理层和组织环境层三层面的结合互动,可以有效提升组织创新氛围,进而提升企业创新人才培养及组织创新的多边成效。

孙锐博士近年来围绕创新人力资源管理相关问题,产生了较多有价值的研究成果。应该说,作者得出的结论具有重要的理论和实践意义,不但丰富了人们对组织创新管理实践的认识,也对进一步把握组织创新环境和激

发创新人才活力提供了重要参考,有助于使我们在更广阔的视野上,发掘组织创新过程的行为奥秘。

希望孙锐今后有更加出色的研究成果面世。

王通讯

2013年5月

序 二

在当今日益复杂变化的环境下,企业只有不断创新,才能充满活力和保持可持续竞争优势。企业创新活动的主体是其中的每一个人。企业领导人只有采取科学合理的管理策略和具体措施,才能提高人们创新的意愿和能力,共同促进组织的各项创新和健康发展。因此,组织创新越来越成为学术界和企业界共同关注的重要课题。

孙锐在组织创新和创新的人力资源管理方面开展了较多的研究工作,本书是他近些年来这方面研究成果的总结,内容很有新意。

首先,他基于前人的研究和当今我国企业的实际情况,建立了中国企业背景下组织创新气氛的多维度结构模型,其中包含工作方式及环境支持、组织理念、领导支持、工作团队支持、资源提供、学习成长、知识技能等维度,开发了具有良好信度和效度的测量量表。他通过实际调查和统计分析,证实了组织创新氛围对研发员工创新行为具有积极显著的影响作用。他还采用组织创新气氛量表,对我国企业开展了调查,根据企业所有制类型、所属产业类型、企业发展阶段、组织规模和相对市场份额等的不同,对不同类型企业的组织创新气氛进行了对比研究。这些研究成果使我们更加深刻地认识到组织创新气氛对促进员工创新的重要性,更加全面地掌握了我国企业组织创新气氛的现状,并了解了测量企业组织创新气氛的具体方法。

其次,他还系统研究了领导方式和人力资源管理方法对建立组织创新气氛的作用。他通过调查和统计分析,揭示了中国背景下领导成员互动和团队成员互动对组织创新气氛和研发人员创新行为具有显著影响。他还发

现企业战略人力资源管理实践,譬如注重绩效、合理授权、广泛培训、推动职业发展、决策参与和提供支持性薪酬福利等,也有助于提升组织创新氛围,推动科技人员创新。这些研究成果使我们认识到应该如何从改变领导模式和人力资源管理方法入手,来提升组织创新气氛和促进科技员工创新。

除了问卷调查和统计分析,他还开展了进一步的实际案例研究,发现企业特定的管理策略、组织创新气氛与创新人才培养间的互动关系,提出了围绕研发活动的创新人才培养模型。这些研究对企业在管理实践中如何培养创新人才,增强研发能力,提升组织创新成效和竞争力都具有重要的指导作用。

总之,孙锐这本研究著作比较全面地探讨了组织创新气氛结构,影响组织创新气氛的战略人力资源管理因素,以及组织创新气氛对研发员工个体创新的影响,对该领域研究的实践和理论的深化、扩展和创新将起到重要的推动作用。本书作者孙锐博士,近年来围绕创新的人力资源管理与组织行为问题研究,一直开展着系统深入的探讨,并不断取得新的成绩。希望本书能为管理理论研究者 and 企业管理实践者带来新的启示和借鉴。

陈国权

2013年5月于清华园

前 言

随着科学技术的迅猛发展以及市场环境的快速变化,企业的生存、发展受到前所未有的挑战。金融危机的爆发,更进一步提醒企业要建立起未雨绸缪、持续更新的能力。一个组织能否适应外部环境的变化,把握好稍纵即逝的机会,获得长远的生存发展,都需要组织投资于持续的科技创新活动。在经济全球化和复杂变化的背景下,科技创新已经取代资源成为一个国家、一个地区、一个企业竞争能力的核心要素。当今中国,正处于从科技大国向科技强国、从人力资源大国向人才资源强国转变的过程中。一方面,我国教育、科技和人才发展都取得了与世瞩目的成就,另一方面,我们也面临着企业自主创新能力不强、高层次人才短缺、科技人才队伍结构失衡、人才整体创新能力偏弱,企业技术创新人才相对不足等诸多问题的挑战^①,严重影响着我国产业结构升级、经济发展方式转变和经济社会可持续发展。推动从“中国制造”向“中国创造”转变,需要我们反思现有的科技创新机制,依据科技创新规律和人才培养规律,深入研究如何推动、激励和管理人才创新,这是提升企业自主创新能力,加快创新型国家建设重要而迫切的任务。

企业,尤其是高新技术企业在我国自主创新体系中扮演着主体角色。而企业创新的关键在人才,尤其在创新型科技人才,他们往往决定着一个国家的科技发展水平,影响着国家产业发展的格局。2010年国家颁布的《国

^① 吴江:《尽快形成我国创新型科技人才优先发展的战略布局》,《中国行政管理》2011年第3期。

家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》(简称《人才规划纲要》),提出了未来10年人才优先发展的战略布局,其中的重中之重是突出培养造就大批创新型科技人才。然而,相关调查表明^①,在我国许多企业中,“创新”往往不是被激励着、推动着、协助着,而是被阻碍着、障碍着。创新人才的创造活力没有得到充分激发,创新人才的内在能量没有得到有效释放,已经成为当前我国实现经济转型、产业升级,建设创新型国家的一大桎梏。如何针对创新活动的规律和企业技术创新的特点,建立一套有效的激励创新、促进创新的人力资源管理对策和组织机制,是当前迫切需要解决的基础性课题。

推动人才创新要注重两方面,即调动人才投入创新活动的内因和外因。内因是指人才的创造性或者创新能力,外因是指推动人才创新的外部环境^②。首先,创造性是人们应用新颖的方式解决问题,并能产生新的、有社会价值的产品的心理过程。它是与创新人才持续学习和创新实践中相伴相生的基本要素。一个人是否具有创造性可以通过多方面的标准进行评判,包括辨别、分析问题的灵敏性、解决复杂任务的灵活性、根据需要进行快速学习的相关技能等。人才理论指出,只要个体努力,人人可以成才。每一个人都可以通过从事创造性活动产生有价值的新知识、新经验,并获得个体的成长。从广泛的意义上讲,创新人才的创造性由他们所掌握的专业技术、所拥有的专业知识、创造性思维技能以及促使他们从事创造性活动的工作动机构成。个体的创造性是推动组织技术创新的前置条件。创新人才可以通过在创造性实践活动中获取新知识和对旧知识进行重新组合来推动技术创新,这种人才创造性的结果经常是新产品和新服务。有人说“创造性是所有创新的种子”,组织应该采取有效措施提升人才创造性,这对推动技术创新非常关键。其次,组织创新环境是创新人才培养和创新推动的另一个重要话题。美国哈佛大学 Amabile 教授曾经指出,个人创新不是涉及某一产品或个人的独立活动,而是人、任务及环境间的互动过程,某些外部因素会阻碍或者推动个体创新的产生。而外部环境,包括社会环境和工作环境因

① 孙锐、张文勤、陈许亚:《R&D 员工领导创新期望、内部动机与员工创新关系的实证研究》,《管理工程学报》2012年第2期。

② 孙锐:《克服创新人才不足“短板”》,《光明日报》2011年4月13日。

素将会影响创新人才的工作表现和创新水平。在社会环境或者工作环境中,推动个体创新重要因素有组织支持、领导鼓励、团队协作,以及能够获得充足的信息、财务、人员和物质支援等。而阻碍人才创新的环境因素包括:观念保守、内部冲突、官僚主义,以及过大的工作压力、不灵活的组织结构等。所以,组织要推动人才创新,企业要促进员工创新,首先要建立有利于创新的组织环境和组织氛围。通过创新环境建设来鼓励人才承担风险,提出创意,对创造性劳动给予公正、公平评价,给予员工参与领导决策的机会,推动组织中的知识共享和信息流动。个体的创造性和组织工作环境是一个问题的两个方面。只有抓住了内因和外因,才能有效推动创新人才培养和员工创新活动,进而提升一个组织、一个区域甚至是一个国家的创新能力和创新绩效。

由于组织环境是影响创新人才创新表现的重要“外因”,所以对它的认识和把握成为当前在创新的人力资源管理研究的一种重要趋势。其中,创新组成成分学说、交互作用学说和多重社会领域学说,都将组织创新气氛(或称氛围)视为组织创新环境的重要内涵,有学者甚至认为它是组织软环境建设的关键,是组织的无形资产,是企业获取竞争优势的重要保证。国外研究表明,组织氛围与组织绩效之间确实存在着关联关系。虽然学者们在创新气氛上的研究取向各异,但是一般认为,它是一种组织成员在人际互动以及组织互动过程中形成的对组织创新导向、创新特性和组织支持的一致认知和解释,它在员工创新与组织环境间起着关键的连接功能。组织成员所处的工作环境对创新的激励程度越高,创新活动可运用的资源越多,组织创新管理技能越好,员工的创新支持感知就会越强,从而产生更高的组织创新成效。在我国大力推动自主创新的背景下,除了资金成本、技术设备、产业环境、国家政策等中观、宏观因素外,深化关于创新氛围等组织创新微观管理要素的认知,将对我们推动企业自主创新带来重要的借鉴和启示。

然而,虽然目前国内外理论界关于组织创新环境及微观创新行为研究方面的兴趣持续增强,但是现有相关文献还未将战略人力资源管理实践、组织创新氛围与科技人才创新活动联系起来进行系统的实证探讨,在积极的人力资源管理实践内容,组织创新氛围的内容维度,及其对典型创新人才行

为特征的塑造、推动机制方面我们所知甚少。另一方面,在国内创新人才研究领域,大多数研究成果是围绕着教育和激励展开的,深入到企业内部微观组织行为层面和个体层面上的研究不多,特别是对组织情景下典型创新员工的行为激励、个体培养问题缺乏规范性的研究,尤其缺乏定量和实证分析,这制约着我国背景下创新人才管理研究体系的构建和企业创新工作的有效推动。此外,我国的市场环境和文化特征与西方国家显著不同,这对以西方国家为背景建立的组织创新气氛理论在我国的适用性和有效性提出了疑问。在我国特定的转轨时期,结合相关文化背景,开展相关研究不但可以检验国外技术创新理论的一般性,也可以填补我国在组织创新气氛理论及实践方面的空白,促进我国创新型人力资源管理和组织行为研究的扩展和延伸。

党的十八大提出,要加快确立人才优先发展战略布局,推动我国由人才大国迈向人才强国;要加快人才发展体制机制改革和政策创新,形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势,开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。《人才规划纲要》指出,要进一步推动创新人才向企业和基层一线集聚。在当前形势下,要转方式、调结构,必须构建起以企业为主体的创新人才培养和使用体系。为此,需要改变急功近利的心态,结合战略管理、创新管理、人才开发和人力资源管理理论,对企业情景下,如何激发各类人才,特别是科技人才的创新活力和创造智慧,如何构建适合创新人才发挥作用的微观环境展开深入研究,提出一套有利于企业创新推动和创新人才开发的管理模式和培养途径,形成系统有效的创新人才管理机制。

基于此,在国家自然科学基金面上项目(71172109号)、国家自然科学基金创新群体项目(71121001号)和教育部人文社科规划项目(10YJC630217号)的支持下,本研究站在学科发展前沿,以企业研发员工为研究对象,以复杂变革背景下企业组织创新氛围、战略人力资源管理与科技人才创新的关系为研究主线,在大规模访谈和问卷调研的基础上,探索中国背景下组织创新气氛的结构模型,分析战略人力资源管理实践(包括:注重绩效、合理授权、广泛培训、推动职业生涯发展等)对研发人员创新行为的作用影响,以及组织创新氛围在推动企业科技人才创新过程中所扮演的关键角色。

最后,作为实证研究的补充和印证,我们通过案例研究,探讨了组织如何通过各种管理要素的协同作用,营造积极的组织创新气氛来推动科技人才创新行为的内在机制,得出了一些有利于提升我国企业创新管理和人才管理成效的研究结论。围绕上述研究主线,全书分为十章展开探讨。

第一章为绪论部分。首先从实践问题与理论发展的角度,指出了本书的研究背景与动机,总结了研究目的与特色,并结合研究思路,提出了本研究的4个关键研究问题与初步概念模型,提出了全书的结构框架、内容安排与技术路线。

第二章是文献回顾与研究评述部分。首先针对性地对本研究所涉及的创新、创新行为与组织创新影响因素理论,组织创新气氛研究现状,现代人力资源管理理论以及领导成员交换、团队成员交换理论进行了研究回顾,并在此基础上进行了评述,指出了本研究的努力方向。

第三章是研究设计与研究方法部分。首先提出了本研究的实证研究流程,然后从理论与实证两个角度介绍了本书将采用的统计实证和案例研究方法,阐明了研究调查对象和研究工具。

第四章是研究问卷与初步分析部分。首先分析了调查问卷结构,对统计实证中所涉及的研究变量进行操作化定义与测量问卷编制。此外,对部分变量进行了探索性与验证性因素分析、信度分析与数据整合检验等,为后续实证研究奠定基础。

第五章是中国企业组织创新气氛的维度结构研究。根据文献回顾,在借鉴经典研究量表的基础上,量化研究了中国企业组织创新气氛的结构模型,提出具体的测量工具。

第六章是中国背景下不同企业组织创新气氛的差异研究。主要依据企业所有制结构、所属产业类型、企业发展阶段、组织规模和相对市场份额等类型不同,对企业的组织创新气氛差异水平进行了假设验证和对比分析。

第七章是战略人力资源管理实践、组织创新气氛与研发人员创新研究。在前期调研访谈的基础上,归纳总结了相关战略人力资源管理实践变量,以实证方式探讨了注重绩效、合理授权、广泛培训、职业发展、决策参与和支持性的薪酬福利等战略人力资源管理实践对组织创新气氛和以研发人员为代

表的科技人才创新行为的作用影响,分析了相关结论的理论和实践意义。

第八章是组织工作交换、组织创新气氛与研发人员创新研究。探索了领导成员间、团队成员间的工作交换水平对组织创新氛围的形成影响,及对以研发人员为代表的企业科技人才创新行为的作用机制。

第九章是企业人力资源管理策略、组织创新气氛与创新人才培养案例研究。作为统计实证的扩展、验证和补充,应用案例分析法,围绕企业研发创新过程,探索导致高水平创新和创新人才培养成效的企业领导行为、管理政策和管理实践的策略组合,分析了其对营造组织创新气氛作用影响机制,以及以上诸要素与创新人才培养的互动机制,提出了创新人才开发和培养的扩展模型。

第十章是对全书研究工作的总结。其中包括主要研究结论、关键创新点、管理启示、研究局限与研究展望等。

本书通过以上研究,可能在如下4个方面取得创新:

(1)提出了中国企业组织创新气氛的结构模型,开发、检验了相关测量量表,揭示了不同企业间组织创新气氛的差异。虽然国际上组织创新气氛研究较为广泛,但不同领域的专家从各自的角度理解其内涵,并在测量方面尚未达成一致意见。本研究在 Amabile(1996)提出的 KEY 经典量表框架下,结合 Hawjeng Chiou(2001)等的修订研究,开发、验证了适用于中国企业背景的组织创新气氛七维度结构模型及包括 29 个测量题项的评价工具。本研究表明,此测量工具具有良好的信度和效度。此后,本书以企业所有制结构、所属产业类型、企业发展阶段、组织规模和相对市场份额等为分组变量,对不同类型企业的组织创新气氛差异进行了对比分析。针对国内组织创新气氛研究较少,实证分析基本处于空白的状况,本书发展了适用于中国企业的组织创新气氛的测量和评估工具,研究了哪些类型企业的组织创新气氛相对较高或较低等一些基础性问题,为下一步关于组织创新气氛研究的深入探讨和实证分析奠定了基础,并将有助于深入我们对中国企业组织创新气氛现状的认知和了解。

(2)从战略人力资源管理角度,识别并验证了特定的人力资源管理实践变量对组织创新氛围、研发人员创新行为的作用关系。目前,国际上还未

有关于组织人力资源管理实践、组织创新气氛与个体创新行为间关系的系统研究。本书分析发现企业特定的人力资源管理实践,包括:注重绩效、合理授权、广泛培训、职业发展,决策参与和支持性的薪酬福利等会对组织创新气氛整体变量和相应维度变量产生正向影响;同时,组织创新气氛的特定维度在企业人力资源管理实践对研发员工创新行为的正向作用关系中扮演部分中介角色。此研究为更加全面的理解组织创新气氛与研发人员创新推动的内在组织行为机理提供了一个全新视角,并以实证方式在人力资源管理实践与组织创新氛围之间建立起了关联关系,丰富和补充了现有的组织创新气氛作用、形成理论。关于组织创新气氛对研发员工创新行为作用影响的研究也是首次在中国背景下对国际相关研究的扩展和补充。此外,本研究也发现,基于个体特征的创新性行为差异研究结论与国际相关结论有所不同,此差异反映了在我国特定的经济和文化背景下员工个体创新行为的独特性。

(3)从组织运作角度,发现了组织创新气氛在领导成员交换、团队成员交换对研发人员创新行为的正向关系中所起的完全中介效应。领导成员交换与组织创新气氛关系的相关实证研究是对国际研究的跨文化检验、验证,而对领导成员交换以组织创新气氛为中介对研发人员创新产生正向作用的考察,扩展了国际领域此方面研究的分析深度。目前,国际研究尚未涉及有关团队成员交换与组织创新气氛、研发员工创新行为关系的分析。本文关于团队成员交换在组织创新气氛作用中所扮演的角色,以及对研发人员创新行为的影响研究,进一步加深了我们对团队成员交换概念的理解,同时也为我们了解工作情景交换活动对研发人员创新行为的作用方式提供了一个简单而有效的思维框架,所得成果有利于深化目前关于组织成员创新行为领域的认知,推动相关领域内研究积累的进一步丰富和发展。

(4)通过案例研究,发现了企业特定的管理策略、组织创新气氛与创新人才培养间的互动作用关系,提出了围绕企业研发活动、研发项目的创新人才培养扩展模型。案例分析发现,组织创新人才培养成效与多样化组织策略组合存在正向关系,基于实际任务情景的创新活动参与会显著增强创新人才培养效果,企业特定的管理策略组合、组织创新气氛与创新人才培养效

果间也存在着正向关联关系。作为统计实证的扩展和补充,此案例研究揭示了典型创新企业创新人才激励和培养微观组织过程,为充分发挥组织创新管理要素的协同作用、促进组织创新推动和创新人才培养提供了管理借鉴。

同时,针对企业管理实践问题,本研究结论有如下启示:一是创新导向的组织应注意从工作方式及环境支持、组织理念、领导支持、工作团队支持、资源提供、学习成长、知识技能等7个方面营造组织创新氛围,推动组织员工的创新行为,进而提高企业创新绩效;二是企业组织可以从实施特定的企业人力资源管理实践(包括:注重绩效、合理授权、广泛培训、职业发展、决策参与和支持性的薪酬福利等),推动组织内的领导成员交换、团队成员交换入手,提升组织创新气氛水平,推动科技人才创新行为;三是在创新人才培养方面,组织可以通过设立基于实际问题的创新任务情景,配合多样化的组织人力资源管理、创新管理手段和措施,将对创新人才的培训、指导、训练和实际研发项目实施结合在一起,以提升组织创新气氛,增加组织创新型智力资本的价值。

本书有关研究,对进一步认识组织科技创新推动特性及创新人才培养的规律性,把握复杂变革环境下企业,特别是高科技企业基于组织创新氛围的创新管理内涵与内容,明晰企业自主创新能力和创新人才能力建设方向,明确创新导向的人力资源管理模式构建等,具有一定的理论和实践指导意义。同时,组织创新推动和创新人才培养工作涉及方方面面,是一项非常复杂的系统工程;我们对不同时代背景下创新人力资源管理规律的认识也是一个长期探索和不断求证的过程。由于知识、能力和时间所限,本书对于企业创新氛围及创新人力资源管理的研究还是初步的,许多内容的研究还不深入、不完善,还缺乏理论和实证方面的进一步论证,希望有关专家学者给予批评指正,以促进我们不断深化和健全相关研究。

本书的目标读者包括人力资源、人才学领域的研究者、管理学其他领域(如,组织行为学、组织创新、企业家精神、战略管理和变革管理)的相关学者,心理学(如,工业心理学、教育心理学和社会心理学)领域中对创新人才问题感兴趣的研究者,以及管理学、人才学等相关学科的博士生、硕士生等。