**《中国人力资源开发》2023年投稿指南**

1. 基本要求。来稿应是未在其他期刊发表过的作品, 系作者与其合作者独立研究完成的作品, 内容不得涉及国家机密, 也无任何违法、违纪和违反学术道德的内容。来稿应能反映该学术领域的最新进展与水平。建议来稿字数在13000字以上; 参考文献以近三年的国内外最新文献为主。研究中用到的量表题目或实验材料需以附录形式附在文后, 以供审查。

2. 来稿范围。本刊设有专题研究、组织行为、人力资源、案例研究、劳动关系、政策研究、劳动经济等常规性栏目, 并会不定期推出如理论探索、实践创新等栏目。本刊接收人力资源开发和管理、组织行为学、劳动关系、劳动经济以及相关学科的投稿。作为人力资源管理学科的国字号杂志, 本刊特别欢迎理论与实践相结合的研究成果, 偏好于发表那些既能“顶天”又能“立地”, 对中国组织管理实践有启示意义的好研究。

3. 投稿方式。本刊全部采用网络投稿系统。网络投稿链接: http: //www.chrdm.com/（杂志官网）或http: //zrzk.chinajournal.net.cn/（知网投稿系统）。

4. 引用规范。本刊正文引用采用APA格式（著者-年份制）, 不采用上标格式。请来稿采用“（作者XXX, 年份）”、“（英文作者 1XXX & 英文作者2XXX, 年份）”、“（中文作者 1XXX 、 中文作者2XXX, 年份）”、“（中文作者 1XXX 等 , 年份）”或“（英文作者 1XXX et al., 年份）”的引用形式。所引文献为中文文献时, XXX为作者全名; 所引文献为英文文献时, XXX为作者的姓（Last Name）。作者人数2人及以下时, 每次出现均需列出所有作者姓名; 作者人数在3人或以上时, 第一次出现即注明“第一作者姓名等”即可。请来稿务必遵循此规范, 格式不规范的来稿将不予进入审稿环节。具体请登录官网或投稿系统公告栏参阅《中国人力资源开发引用和参考文献格式规范》。

5. 参考文献。参考文献必须是正文实引的文献, 并按作者姓氏拼音排列。如同时包含中、英文文献, 按照先中文、后英文的顺序排列。来稿务必确保文中引用与文末参考文献一一对应。本刊参考文献示例如下。请来稿务必遵循此规范, 以免因格式审查而耽误您的宝贵时间。具体请登录官网参阅《中国人力资源开发杂志引用和参考文献格式规范》。

（1）期刊文章（注意期刊名和卷号需要斜体; 卷、期、起止页码均需完备）

周金帆, 张光磊. (2018). 绿色人力资源管理实践对员工绿色行为的影响机制研究——基于自我决定理论的视角. *中国人力资源开发, 35*(7), 20-30.

Foulk, T. A., Lanaj, K., Tu, M. H., Erez, A., & Archambeau, L. (2018). Heavy is the head that wears the crown: An actor-centric approach to daily psychological power, abusive leader behavior, and perceived incivility. *Academy of Management Journal*, *61*(2), 661-684.

Weiss, M., & Morrison, E. W (in press). Speaking up and moving up: How voice can enhance employees' social status. *Journal of Organizational Behavior.* DOI: 10.1002/job.2262.

（2）著作（注意书名需要斜体）

唐绪军. (1999). *报业经济与报业经营*. 北京: 新华出版社.

Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (2012). *Hierarchical Linear Models*. London: Sage.

（3）著录析出文献（注意著录名需要斜体）

张岩, 徐飞, 奚恺元. (2012). 实验研究方法. 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立(编). *组织与管理研究的实证方法* (pp.147-177). 北京: 北京大学出版社.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In K. S. Cameron., J. E. Dutton., R. E. Quinn. (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp.241-261). San Francisco: Barrett-Koehler.

（4）硕博学位论文

郭志刚. (2007). *无边界组织下雇佣关系研究*(博士学位论文). 重庆: 西南大学.

Schmidt, L. L. (2006). *Self-reported emotional intelligence as an indicator of social exchange quality at work* (Unpublished doctoral dissertation). Houston: University of Houston.

（5）会议论文

邢璐, 林钰莹, 何欣露, 彭坚. (2016, 11月). *理性与感性的较量: 责任型领导影响下属绿色行为的双路径探析*. 中国人力资源开发杂志2016年学术会议, 石家庄, 中国.

Dan, S. C., Marinova, S. V., Dyne, L. V. (2008, August). S*hould I do it or not? An initial model of cognitive processes predicting voice behaviors*. Paper Presented at the Annual Meeting of

Academy of Management, Montréal, Canada.

6. 注释规范。如文中有注释, 一律采用数字上标形式, 并以脚注的形式插入文稿中相应页面底部。

7. 图表规范。来稿若含数学公式、图表, 请务必保证其中的符号、数字、文字、图线清晰规范, 以便本刊排录时直接按原样制作。图表请勿使用彩色和阴影背景, 图表请标明名称和资料来源, 表格一般应采用三线开放式。注: 假设检验的实证文章研究结果部分, 非标准化回归系数用b, 标准化回归系数用β; 此外, *M, SD, r, b, β, df, p, ns*等符号需要斜体, 但希腊字母(α、χ2、η2)都不需要斜体。

8. 审稿周期。本刊审稿周期一般是三个月。所有来稿均经过“初审—外审—退修—编委会”的处理流程, 其中外审和退修环节可能反复出现。编辑部每月定期将通过初审的文章送交匿名外审, 外审周期通常为30天; 外审审回后, 编辑部会向作者反馈外审意见。如果超过三个月未接到任何通知, 作者可自行处理, 但请向编辑部确认。由于编辑部人力有限, 对未通过初审的来稿将无法一一回复, 请作者谅解。注: 投稿系统可能会存在一些漏洞, 导致一些修回稿件无法在系统上显示; 修回稿件若2个月未处理, 请邮件或电话联系编辑部（[hrdc1984@126.com](mailto:hrdc1984@126.com)）。

9. 修改稿要求。初审、外审、复审和终审每个环节, 都可能会要求作者修改稿件。作者提交的修改稿要有修改说明放在稿件首页, 且修改说明需针对审稿意见逐条回复, 并用不同颜色字体将修改内容标出。经过多次修改的修改稿应保留历次的修改说明, 修改说明写作模板请前往投稿系统的公告区进行下载。

10. 论文推介与评优。为鼓励和奖励高质量学术论文的发表, 本刊将通过官方微信公众号推介精炼版本的已发表论文, 欢迎被录用论文的作者将论文修改为1000字左右的“刊文精选”。自2018年起, 本刊将根据引用率、转载率、学术影响力等指标, 评选奖励上一年度的优秀论文, 敬请各位作者关注和积极参评。

11. 版权问题。

（1） 作者在投稿时须承诺“专投贵刊, 绝不一稿多投”。若经发现一稿多投, 本刊将不再刊发其作品。

（2）《中国人力资源开发》不收审稿费。经主办单位批准同意，杂志决定，对2022年4月10号以后的投稿被录用刊发的论文收取论文版面费，并开具版面费发票。版面费标准为：200元/页。

（3）文章在《中国人力资源开发》发表后, 其版权归《中国人力资源开发》杂志社所有。若作者希望将文章用于商业用途（例如以书籍或网络形式重新出版其文章）, 需获得《中国人力资源开发》杂志社的书面许可。文章正式刊发后, 作者可联系编辑部发行部办理纸质期刊的快递事宜。

12. 重要声明。为维护广大作者、读者的利益和《中国人力资源开发》的声誉, 本刊特此声明: 本刊没有委托任何中介单位或个人为本刊组稿。对未经允许以《中国人力资源开发》编辑部名义约稿、组稿、征稿而引发的相关问题, 编辑部不承担任何法律责任, 并保留追究其相关责任人法律责任的权利。请广大读者和作者提高警惕, 严防上当受骗。