《中国人力资源开发》杂志 2019 年度刊文

目录及摘要汇总

中国人力资源開發

HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT OF CHINA

专题研究栏目 1

第 1 期　经验取样法在 OBHR 研究中的应用 1

08　经验研究的新范式：经验取样法 1

16　经验取样法在组织行为学和人力资源管理研究中的贡献、应用误区与展望 1

35　经验取样法的数据分析：方法及应用 1

53　体验抽样法与准实验法的结合探究：基于组织中感恩研究的应用与展望 . 2

70　组织内部不公正对待与受害者情绪失调：一项周日志研究 2

第 2 期　员工环保行为 2

06　如何激发员工环保行为？基于元分析的问卷研究 2

22　如何提升员工的环保组织公民行为？环保利他关注的中介作用及组织认同的调节作用 3

第 3 期　组织中的赋能研究 3

06　为领导者赋能：群组建言促进魅力型领导的机制研究 3

20　授权赋能视角下从圈子到虚拟品牌社群的演变：基于肆拾玖坊的案例研究 4

37　自我赋能时代背景下“心理授权”的三十年研究述评 4

第 4 期　组织中的信任 4

06　制度剩余情境下组织成员人际信任如何形成：基于中国农业银行制度实施的案例研究 4

18　破镜能否重圆：组织信任修复能挽回员工对组织的信任吗？ 5

30　结盟氛围感知、组织内信任对职场孤独感的影响：人格特质的调节 5

第 5 期　人力资源与社会责任 6

06　社会责任型人力资源管理对员工主动服务行为的影响机制研究 6

22　可持续发展战略对企业社会责任的影响：员工技能培训的调节作用 6

第 6 期　组织认同 7

06 暗中监控还是直接询问？高承诺工作系统对反馈寻求行为的影响研究 7
21 自我牺牲型领导会促进员工的亲组织非伦理行为吗？组织认同的中介作用及其效应边界 7
第 7 期　组织学习 7
06 现场非正式学习的内涵、测量及形成与作用机制研究 7
24 心心相印：领导—下属心理资本匹配对下属学习行为的影响 8
第 8 期　大数据与人力资源管理 8
06 淘汰还是进阶？大数据背景下传统人才测评技术的突破之路 8
18 新瓶酿新酒：大数据方法在团队研究中的应用展望 8
第 9 期　资质过高感 9
06 资质过高感与员工创造力：反馈寻求行为与组织创造力支持感的作用 9
18 资质过高感对员工敬业度的影响：组织自尊和高绩效工作系统的作用 9
第 10 期　身份与认同 10
06 领导身份源自何处？基于个体视角和互动视角的领导身份构建过程 10
19 越多主动、越高绩效：组织社会化与组织认同的作用 10
32 安全的组织氛围会让员工实现职业召唤吗？组织认同与包容性领导的作用 10
第 11 期　工作家庭冲突 11
06 夫妻工作家庭冲突对生活满意度影响的曲线效应：基于阴阳观的视角 11
19 匹配还是不匹配？需求-资源动态关系对工作—家庭冲突的影响 11
第 12 期　团队互动 11
06 与上司冲突总是有害吗？上下级任务冲突和关系冲突对共享心智模型及团队绩效的差异化影响 11
22 性别及年龄多样化与团队创造力：基于自我表现理论的双路径研究 12
37 变革情境下高承诺工作系统何以提升责任行为：灵丹妙药还是情境受限？ 12
组织行为栏目 13
第 1 期 13
83 领导者言行一致对下属工作绩效的影响：基于工作与非工作双重情境的研究 13
95 辱虐管理与员工欺骗行为：基于自我保护理论视角 13
第 2 期 13
35 志同道合，绩效更优：领导—下属公共服务动机一致性、工作投入与服务绩效 13
47 新员工反馈寻求会促进角色外行为的产生吗？自我效能与正向框架的作用 14
63 充满乐趣的工作场所有利于员工创造力吗？反馈寻求行为与人-组织匹配的作用 14
第 3 期 14
53 员工自我监控能力如何影响社会网络中心性：靠领导还是广撒网？ 14

65 从主动性人格到主动担责行为：基于角色定义的视角 15
78 工作场所心理特权的理论视角：回顾与前瞻 15
第 4 期 16
45 中国情境下乡愁的影响效果与影响因素 16
61 领导授权为何能让员工直言进谏？权力依赖与权力距离的调节作用 16
73 求职行为变化轨迹及其前因与后果分析：一个潜增长模型 16
85 威权领导与员工创造力：心理依赖的视角 17
第 5 期 17
34 德才兼备：基于能力与道德视角的领导地位巩固机制研究 17
45 越契合组织，越适应工作？ 人-组织价值观匹配对新员工早期组织适应的影响 17
60 员工主动变革行为：前因与后果 18
第 6 期 18
33 工作卑微感为何会导致工作退缩行为？消极情绪与工作疏离感的中介作用 18
48 团队能力差异何时促进绩效？团队目标互依的作用 19
62 团队如何自组织和自适应？团队工作重塑的概念、测量、前因与后果 .. 19
第 7 期 20
37 组织管理领域的正念研究：基于多层次视角 20
54 歹马害群：高声望职业污名形成机制研究 20
67 施助的代价：助人行为的负面影响及其潜在机制 20
第 8 期 21
31 鱼与熊掌可以兼得：悖论式领导的概念、测量与影响机制 21
47 自由还是束缚？异质性视角下工作性通讯工具使用对幸福感的影响 21
第 9 期 21
32 劳动强化的概念、结构、测量与整合研究框架 21
第 10 期 22
45 不待扬鞭自奋蹄：资源观视角下自我管理对工作绩效的作用机理 22
62 如何缓冲表层扮演的耗损效应？工作支持和睡眠时间的调节作用 22
第 11 期 23
33 正念型领导：概念内涵与整合模型 23
48 师徒反馈环境：多维度结构和潜剖面分析 23
第 12 期 23
53 组织中的表面顺从：概念、测量、前因与后果 23
69 跨文化情境下文化智力如何为员工带来高绩效：知识共享的中介作用及其边界效应 24
84 员工沉默的前因与后果：回顾与展望 24
人力资源栏目 25
第 2 期 25
118 生活何以幸福？基于中国城乡居民劳动力动态调查的多路径解读 25

134 从心动到行动：员工感知被信任形成与效用的整合框架 25
第 3 期 25
117 何以达到工作旺盛？工作支持与家庭支持的增益作用 25
133 中国国有上市公司股权制衡度、管理层激励与公司绩效的实证分析 26
第 5 期 26
129 家族企业继承人发展经历与导师带教对传承绩效的影响：基于浙江省家族企业的实证研究 26
145 教练型团队领导对团队谏言的影响：任务反思与亲社会动机的作用 26
第 9 期 27
91 社会责任导向的人力资源管理感知与员工建言行为：基于社会交换理论 . 27
105 任务不合规矩导致员工不守规矩：不合规任务对职场越轨行为的影响 ... 27
第 10 期 28
117 评价中心与情境判断测验：两种人事选拔方法的对比研究 28
第 11 期 28
110 因参与而承诺：自我决定理论视角下的工作繁荣形成机制研究 28
案例研究栏目 29
第 1 期 29
138 员工志愿行为的过程机理研究：基于“动机-行为-结果”动态性视角的案例研究 29
第 2 期 29
105 提前退休意愿的心理归因探究：基于对高校教师的访谈研究 29
第 4 期 29
139 构建核心价值观考核机制：基于企业文化“落地”的案例研究 29
第 5 期 30
116 授权赋能、组织学习与战略转型：基于山西振东集团的案例分析 30
第 6 期 30
113 平台型组织中的网状式工作任务关系：一项多案例比较研究 30
第 8 期 31
114 智能化背景下工匠精神的新结构体系构建：基于杰出技工的质性研究 .. 31
第 11 期 31
64 意义建构视角下个体与组织匹配的实现机制：基于信誉楼的案例研究 .. 31
第 12 期 32
105 危机情境下领导的外向型特质的激活及效能研究：以农夫山泉“砒霜门”事件与“标准门”事件为例 32
理论探索栏目 33
第 1 期 33
152 人力资源开发的人格途径：理论基础与管理启示 33
第 12 期 33
144 量子领导力构建：机理与路径 33
实践创新栏目 34

第 5 期 34
157 组织结构变革背景下赋能型员工管理模式构建 34
开发技术栏目 35
第 3 期 35
145 企业雇主价值主张的构建与应用：基于 S 公司的案例研究 35
158 “五星人力资源管理模型”构建与探索： HR 角色与体系演进的视角 35
政策研究栏目 36
第 1 期 36
106 人力资源服务业四十年：创新与发展 36
第 2 期 36
74 问题与对策：我国新就业形态发展中的公共政策研究 36
第 3 期 36
91 京津冀人才资源配置政策仿真和优化路径研究 36
第 4 期 37
100 科技人才政策实施效果评估指标体系构建及其应用研究 37
109 欧盟与 OECD 老年创业政策及其对我国的启示 37
第 5 期 37
76 劳动保护对高管薪酬业绩敏感性的影响：基于中国上市公司样本的 DID 检验 37
第 6 期 38
79 我国非正规就业市场的功能定位与政策选择 38
第 7 期 38
94 服务业对外开放、结构变迁与就业 38
106 子女随迁对女性流动人口就业的影响研究 39
第 8 期 39
60 海外高层次人才创业政策体系：文本分析与优化建议 39
69 雄安新区人才资源重构中多元治理主体识别及治理策略研究：基于微信公众号大数据分析 40
第 9 期 40
48 供给侧结构性改革中就业质量的突出问题和提高路径 40
第 10 期 40
80 “青年千人计划”对入选者学术表现的影响：以 985 高校前五批入选者为例 40
93 非认知能力与乡城移民创业选择：来自 CMDS 的经验证据 41
第 11 期 41
81 我国老年人口迁移：统计口径、分类和基本趋势 41
第 12 期 42
122 改革开放四十年我国干部考核政策变迁研究 42
劳动关系栏目 43
第 1 期 43

116 改革开放 40 年来政府劳动关系治理研究述评 43
129 零工经济的研究视角：基于西方经典文献的述评 43
第 2 期 44
83 调解处理集体争议更有效吗？个别争议和集体争议调解效果差异的实证研究 44
94 “集体化消融”: 对集体劳动关系现状的讨论 44
第 3 期 44
101 工会何以复兴？西方工会复兴研究的主要议题、学术争论及启示 44
第 4 期 45
120 竞业限制是否能约束新型工作方式：以网络主播“跳槽”案为例 45
130 英国网约工劳动权益保障的思路、困境及启示 45
第 5 期 45
94 照料制度与家政业劳动关系：西方主流发展模式述评 45
106 零工经济前沿研究述评 46
第 6 期 46
88 劳动合同的分割与部分无效及其风险防范 46
98 可持续社会的就业与未来雇佣关系的研究动态 46
第 7 期 47
121 “一带一路”倡议下越南的劳动管制政策及其中资企业的应对策略 47
130 嵌入性行为、互补性制度与整体性治理：集体劳动争议治理系统性构建的理论基础 47
第 8 期 48
80 去产能企业工会有效性对集体争议的预防效果研究：民主参与和人力资本提升的双路径 48
94 规范竞业协议可以遏制员工“携密跳槽”吗？企业如何通过有效的劳动关系管理预防不正当竞争 48
第 9 期 48
63 中国情境下的工会承诺研究：量表开发及对员工公民行为和离职倾向的预测作用 48
77 从市场化、法制化到灵活化: 改革开放以来中国劳动关系的转型发展及启示 49
第 10 期 49
108 论企业民主管理的正当性基础 49
第 11 期 50
93 体面劳动研究现状、整合与未来展望 50
第 12 期 50
134 互联网平台从业人员的权利保障困境及其司法裁判分析 50

专题研究栏目

第 1 期　经验取样法在 OBHR 研究中的应用

08　经验研究的新范式：经验取样法

张昱城[1]　葛林洁[1]　张山杉[2]　张龙[3]

(1. 河北工业大学经济管理学院)

(2. 西南财经大学管理学院)

(3. 湖南大学工商管理学院)

摘要：经验取样法（Experience Sampling Method, ESM）是一种研究人们日常生活中行为、感受和思考的研究方法。一方面，数据收集的即时性、生态有效性等独特优势促使经验取样法一经提出就受到了学术界广泛关注；另一方面，信息记录和获取技术以及数据分析和处理技术的进步也促进了经验取样法的发展、普及和推广。本文通过梳理经验研究起源及发展过程，揭示经验取样法本质特征，解释经验取样法的适用性，归纳总结经验取样法研究问题类型，最后探讨经验取样法的有效性和可靠性，以期促进国内研究者对该方法本质特征、应用范围、以及方法有效性的理解，并对这一方法在国内相关领域的应用和发展前景进行展望。

【引用此文】张昱城，葛林洁，张山杉，张龙. (2019). 经验研究的新范式：经验取样法. *中国人力资源开发*, *36*(1), 8-15.

16　经验取样法在组织行为学和人力资源管理研究中的贡献、应用误区与展望

刁惠悦　宋继文　吴伟

（中国人民大学商学院）

摘要：经验取样法是一种以高生态效度、短时高频观测和有效捕捉即时反应为特点的动态研究方法。近年来，该方法在组织行为学和人力资源管理研究中得到了越发广泛的关注与应用。本文对该方法的优势和所带来的贡献进行了关注，并对在 1993 年至 2018 年之间发表在五个高水平英文期刊中的 125 篇以及发表在中文核心期刊中的 8 篇应用经验取样法的组织行为学和人力资源管理研究领域内的实证研究论文进行了分析。在此基础上本文解析了适合应用经验取样法的组织行为学和人力资源管理研究话题以及匹配该方法的理论。同时，本文也对经验取样法的局限性以及更适合应用传统纵向研究方法的研究主题做出了讨论。文章最后对经验取样法的研究展望进行了探讨，考虑了完善数据收集的方法、经验取样法与传统研究方法的结合和未来的研究主题。

【引用此文】刁惠悦，宋继文，吴伟. (2019). 经验取样法在组织行为学和人力资源管理研究中的贡献、应用误区与展望，*中国人力资源开发*, *36*(1), 16-34.

35　经验取样法的数据分析：方法及应用

邢璐[1]　骆南峰[1]　孙健敏[1]　李诗琪[1]　尹奎[2]

（1. 中国人民大学劳动人事学院）

（2. 北京科技大学东凌经济管理学院）

摘要：经验取样法是通过对调查对象多次重复测量进行数据收集的研究方法，近年来受到研究者广泛关注。本文主要基于《应用心理学期刊》（Journal of Applied Psychology）

2010~2017 年刊发的 34 篇文献，总结并述评经验取样数据分析中的四个关键成分及具体操作：数据的结构设置、数据清理、所用测量工具的信效度检验、假设检验方法。具体包括，数据由于重复抽样而形成不同的嵌套结构；数据清理涉及异常值、缺失值的识别与处理；信效度计算方法区别于一般研究；假设检验时，依据研究问题（“变量之间的关系”与“变量随时间的变化”）选择相应的模型构建和估计方式。此外，收集国内期刊刊发的 12 篇实证文献，将其与国际期刊中经验取样数据的分析步骤及操作方法进行比较。最后，对未来研究如何丰富及完善数据分析过程作了展望。

【引用此文】邢璐，骆南峰，孙健敏，李诗琪，尹奎. (2019). 经验取样法的数据分析：方法及应用. *中国人力资源开发*, *36*(1), 35-52.

53 体验抽样法与准实验法的结合探究：基于组织中感恩研究的应用与展望

郭一蓉[1] 宋继文[1] 李雪[2]

（1. 中国人民大学商学院）

（2. 江西财经大学工商管理学院）

摘要：本文以体验抽样法与准实验法为切入点，旨在探索二者的结合在组织行为学领域，特别是在与感恩相关研究中的应用和展望。首先，本文对体验抽样法以及该方法下的感恩研究进行介绍；其次，系统地回顾分析准实验研究中的感恩干预策略、因果模型以及该方法存在的问题；再者，文章引入现有研究实例，充分探讨将体验抽样法与干预方法结合进行研究的可能性与优势；最后，提出了将两种方法结合进行感恩研究的基本流程与注意事项，并从方法设计、多层研究、情景化研究和转变研究视角等方面进一步探讨未来研究方向。总之，本文认为体验抽样法能够有效弥补准实验方法的不足，对于促进理解工作场所中感恩、态度和行为等之间的相互关系起到重要的作用。

【引用此文】郭一蓉，宋继文，李雪. (2019). 体验抽样法与准实验法的结合探究：基于组织中感恩研究的应用与展望. *中国人力资源开发*, *36*(1), 53-69.

70 组织内部不公正对待与受害者情绪失调：一项周日志研究

程娟 张文勤

（南京财经大学工商管理学院）

摘要：以 83 名企事业单位员工为被试，通过经验取样法的周日志问卷调查，探讨员工每周所遭受的上司辱虐管理与同事不文明行为对员工情绪失调的影响，并考察员工自我控制与组织认同的调节效应。结果表明：每周的同事不文明行为对员工情绪失调具有显著正向影响；员工组织认同会显著削弱每周的上司辱虐管理与员工情绪失调的正向关系；而员工组织认同会显著增强每周的同事不文明行为与员工情绪失调的正向关系。

【引用此文】程娟，张文勤. (2019). 组织内部不公正对待与受害者情绪失调：一项周日志研究. *中国人力资源开发*, *36*(1), 70-82.

第 2 期 员工环保行为

06 如何激发员工环保行为？基于元分析的问卷研究

蔡建政 胡建绩

（复旦大学管理学院）

摘要：在企业环保问题日益严峻背景下，员工环保行为成为新的研究热点。虽然已有丰富的研究成果，却缺乏整合性研究。本研究先通过元分析研究弥补上述不足，并利用问卷调查对整合性结果进行本土适用性检测，并探索因素间的形成机制。元分析结果表明，环保变革型领导、环保内部动机、环保承诺与员工环保行为的相关系数均大于 0.53，有很强正相关关系，为员工环保行为的主要影响因素。以 336 名本土企业员工为样本，调查结果发现：(1)元分析结果在本土的适用性良好，环保变革型领导、环保内部动机、环保承诺的总效应值均大于 0.47；(2)环保变革型领导对员工环保行为没有直接影响，通过先影响环保内部动机，再影响环保承诺，进而影响员工环保行为；(3)环保内部动机与环保承诺起到完全中介的作用。本研究探索了员工环保行为的主要影响因素以及内部机制，对员工环保行为管理实践具有指导意义。

【引用此文】蔡建政，胡建绩. (2019). 如何激发员工环保行为？基于元分析的问卷研究. *中国人力资源开发*, *36*(2), 6-21.

22　如何提升员工的环保组织公民行为？环保利他关注的中介作用及组织认同的调节作用

田青[1] 杨华雄[1] 彭达枫[2] 吕玮瑶[3]

（1. 澳门科技大学商学院）

（2. 中石化广东石油分公司）

（3. 广州鹰眼数据处理服务有限公司）

摘要：组织公民行为的研究备受关注，但对环保组织公民行为的关注相对较少。本研究以个体内生性动因作为探索根源，依据价值观基础理论，构建基于生态价值观的环保组织公民行为模型。同时，本研究引入环保利他关注和组织认同变量来全面阐述利环保行为的影响因素、生成机制和边界条件，丰富了价值观环境保护行为的影响研究的基础理论。本研究以环保型企业员工作为调研对象，共回收 327 份员工问卷。研究结果显示:(1)生态价值观对环保组织公民行为有正向的影响作用；(2)环保利他关注在生态价值观对环保组织公民行为的正向影响中，起到中介作用；(3)组织认同可以调节生态价值观对环保组织公民行为的关系。具体而言，当员工组织认同水平较高时，环保利他关注在生态价值观对环保组织公民行为之间的中介作用就相对较强，而当组织认同水平较低的时候，这一中介关系作用就相对较弱。最后，本研究还对研究贡献、不足和未来研究展望进行了讨论和阐述。

【引用此文】田青，杨华雄，彭达枫，吕玮瑶. (2019). 如何提升员工的环保组织公民行为？环保利他关注的中介作用及组织认同的调节作用. *中国人力资源开发*, *36*(2), 22-34.

第 3 期　组织中的赋能研究

06　为领导者赋能：群组建言促进魅力型领导的机制研究

王尧 张娇娇 林丛丛

（中国人民大学商学院）

摘要：管理研究普遍认为建言行为能够为组织带来一系列积极影响，已有很多研究在个体层面考察和检验了建言行为的效能。然而，群组建言在什么条件下、通过什么样的机制对领导者产生影响，目前很少有研究涉及。为了探究这一问题，本研究从社会支持的

视角出发，对群组建言同领导心理赋能和魅力型领导间的关系进行了深入的理论分析，并提出了理论模型。基于来自 8 家中国企业、67 个部门数据的纵向研究结果显示：(1)当环境不确定性高时，群组建言与领导心理赋能存在正向关系；(2)领导心理赋能与群组成员感知的魅力型领导存在正向关系；(3)当环境不确定性高时，群组建言通过领导心理赋能，与群组成员感知的魅力型领导存在间接的正向关系。文章最后讨论了本研究的理论贡献及其对管理实践的启示。

【引用此文】王尧，张娇娇，林丛丛. (2019). 为领导者赋能：群组建言促进魅力型领导的机制研究. *中国人力资源开发*, *36*(3), 6-19.

20　授权赋能视角下从圈子到虚拟品牌社群的演变：基于肆拾玖坊的案例研究

吴静[1]　王红艺[1]　张惠琴[2]

（1. 西南交通大学经济管理学院）

（2. 成都理工大学管理科学学院）

摘要：基于肆拾玖坊的成长历程，剖析了中国传统圈子如何通过阶层认同发展成为虚拟品牌社群的过程，并挖掘了授权赋能在虚拟品牌社群治理模式中的作用。案例研究表明，基于中国传统圈子形成的虚拟品牌社群充分发挥了圈子中的阶层认同作用，为品牌价值扩张奠定了良好的基础；授权赋能在虚拟品牌社群共治、共担、共创到共享四位一体的治理模式中起着重要的作用。其中，结构性赋能构建了一种开放性组织文化和包容性组织制度，扩大了共治程度；领导赋能增强了利益相关者的风险共担意识；心理赋能为价值创造提供了内在动机；顾客赋能则进一步通过赋能股东及粉丝，传播品牌价值，实现价值延续，确保了虚拟社群利益分享良性循环。

【引用此文】吴静，王红艺，张惠琴. (2019). 授权赋能视角下从圈子到虚拟品牌社群的演变：基于肆拾玖坊的案例研究. *中国人力资源开发*, *36*(3),　20-36.

37　自我赋能时代背景下“心理授权”的三十年研究述评

陈亮[1]　沈文竹[1]　郑伟波[1]　徐师慧[2]

（1. 河北经贸大学工商管理学院）

（2. 中南大学商学院）

摘要：随着组织管理的发展，个体价值日益受到重视。心理授权关系到员工自我效能感提升和内在工作动机激发，在帮助员工自我赋能的过程中发挥着积极作用。本文从心理授权概念的由来与发展、结构与测量、理论模型、影响因素、影响效应与作用机制等多个方面系统评介了三十年来心理授权的研究成果，指出现有研究的不足，并对未来的研究趋势进行了展望。

【引用此文】陈亮，沈文竹，郑伟波，徐师慧. (2019). 自我赋能时代背景下“心理授权”的三十年研究述评. *中国人力资源开发*, *36*(3), 37-52.

第 4 期　组织中的信任

06 制度剩余情境下组织成员人际信任如何形成：基于中国农业银行制度实施的案例研究

林莹　吴畏　程媛

（中国人民大学商学院）

摘要:本文以中国农业银行的制度实施事件为例，通过规范的案例研究方法发现，组织成员之间信任的本质特征是愿意在业务协作中为特定对象承担制度风险。这是一种人际信任，与角色认同直接相关，来自交往信息真实性与交往态度真诚性，其中真诚性具有更为基础的地位，交往中的真实首先是态度的真实。研究还发现，在组织成员制度信任向人际信任转化的过程中，制度合法性的力量是转化依托，制度有效性的不足是诱发因素。基于上述发现，本文构建了以交往真诚性为关键环节的组织成员之间信任形成机理模型。这一研究的理论意义在于，首次比较系统地说明了制度信任如何向人际信任转化，揭示了这种转化的基础不是理性博弈而是情感认同，为进一步分析认知信任、情感信任、规范信任之间关系提供了新的视角。实践意义在于，有助于从建立人际信任的角度解决制度剩余问题,提高组织效率。

【引用此文】林莹，吴畏，程媛. (2019). 制度剩余情境下组织成员人际信任如何形成：基于中国农业银行制度实施的案例研究. *中国人力资源开发*, *36*(4), 6-17.

18　破镜能否重圆：组织信任修复能挽回员工对组织的信任吗？

郭钟泽

（北京信息科技大学经济管理学院）

摘要：已有信任修复领域的研究视角大多聚集人际层面，正式员工为被试，采用情境实验法对组织信任违背（能力违背、正直违背、善心违背）和组织信任修复（控制不信任、展示可信度）进行 3×2 两因素被试间设计，操作六种刺激情境探讨研究假设。情境实验结果表明：(1)组织信任违背对员工的组织信任有负向影响，且善心违背、正直违背和能力违背对组织信任的破坏程度依次增大；(2)组织信任修复对组织信任有正向影响，控制不信任比展示可信度对组织信任的影响更大；(3)组织信任修复和组织信任违背的交互作用显著影响组织信任，组织信任修复在一定程度上能够修复被破坏的组织信任；(4)整体而言，相对于展示可信度，控制不信任对三种不同组织信任违背类型的修复效果更好。最后，本研究对理论与实践启示、以及研究局限与建议展开了讨论。

【引用此文】郭钟泽. (2019). 破镜能否重圆:组织信任修复能挽回员工对组织的信任吗？*中国人力资源开发*, *36*(4), 18-29.

30　结盟氛围感知、组织内信任对职场孤独感的影响：人格特质的调节

万广圣　崔丽娟

（1. 上海健康医学院护理与健康管理学院）

（2. 华东师范大学心理与认知科学学院）

摘要:组织政治影响氛围是员工职业心理健康的重要影响因素，本文基于 482 个有效样本，探索员工结盟氛围感知、组织内信任对职场孤独感的影响问题。结果显示，员工结盟氛围感知对其职场孤独感有显著负向影响，并通过组织内信任间接影响职场孤独感；员工组织内信任对职场孤独感有显著负向影响；人格特质对职场孤独感有显著影响，其中，神经质特质对职场孤独感有显著正向影响，而严谨性、宜人性和外向性特质均对职场孤独感有显著负向影响。同时发现，神经质人格特质对员工组织内信任与职场孤独感之间关系有显著正向调节作用，开放性人格特质对两者之间关系有显著负向调节作用。

【引用此文】万广圣，崔丽娟. (2019). 结盟氛围感知、组织内信任对职场孤独感的影响：人格特质的调节. *中国人力资源开发*, *36*(4), 30-44.

第 5 期　人力资源与社会责任

06　社会责任型人力资源管理对员工主动服务行为的影响机制研究

张桂平　刘玥

（湖北工业大学经济与管理学院）

摘要：本文基于资源保存理论和社会认同理论的视角探讨社会责任型人力资源管理对员工主动服务行为的影响机制，检验道德认同的中介作用以及核心自我评价的边界条件。本研究以 246 位服务型企业一线员工为调查对象进行问卷调查，结果表明：(1)社会责任型人力资源管理对员工主动服务行为具有正向影响作用；(2)内化性道德认同在社会责任型人力资源管理与员工主动服务行为之间起部分中介作用；(3)核心自我评价正向调节内化性道德认同与员工主动服务行为的关系，当员工的核心自我评价较高时，内化性道德认同对主动服务行为的正向作用较强；核心自我评价也调节了内化性道德认同在社会责任型人力资源管理与主动服务行为之间的间接效应芽。本研究丰富了社会责任型人力资源管理与员工行为的理论研究，为企业开展中国情境下的社会责任型人力资源管理提供了一定的指导建议。

【引用此文】张桂平，刘玥. (2019). 社会责任型人力资源管理对员工主动服务行为的影响机制研究. *中国人力资源开发*, *36*(5), 6-21.

22　可持续发展战略对企业社会责任的影响：员工技能培训的调节作用

刘桃[1]　李骥[2]　刘敏[1]　宋琪[3]　刘智强[4]

（1. 西南大学经济管理学院）

（2. 香港浸会大学管理学院）

（3. 西南财经大学工商管理学院）

（4. 华中科技大学管理学院）

摘要：企业社会责任的重要性随着社会物质文明的发展日渐凸显，有关研究也汗牛充栋。然而，对于社会责任的前因变量，特别是企业内生变量的定量分析还不多见。文章从绩效管理的框架出发，依托目标设定理论，探讨了可持续发展战略与企业社会责任之间的关系，同时还考察了员工技能培训对可持续发展战略和社会责任形象关系的调节效应。文章采用我国 214 家制造业的数据进行回归分析，结果显示，企业的环境可持续发展战略比经济可持续发展战略对于树立企业社会责任形象更为重要，经济可持续发展战略短期内不能给企业的社会形象的树立带来显著影响。此外，员工技能培训对上述二者的关系有着显著的影响。然而，一些影响效应的方向出乎意料，文章最后解释了这些结果并讨论了对将来学术研究的启示。

【引用此文】刘桃，李骥，刘敏，宋琪，刘智强. (2019). 可持续发展战略对企业社会责任的影响：员工技能培训的调节作用. *中国人力资源开发*, *36*(5), 22-33.

第 6 期　组织认同

06 暗中监控还是直接询问？高承诺工作系统对反馈寻求行为的影响研究

颜爱民　林兰

（中南大学商学院）

摘要：反馈寻求行为对改善员工工作表现、促进员工和组织长远发展有重要意义，当前关于其成因的研究多集中在个体特质和领导风格，缺乏对组织情境因素的探讨，更鲜见情境和个体要素的整合。此外，受特殊的面子文化影响，区分不同的反馈方式才更符合中国情境。鉴于此，本研究基于信息加工理论，依托 398 名企业员工的有效调查问卷，探讨员工感知的高承诺工作系统对不同策略反馈寻求行为的影响机制，构建并验证关系认同和工作意义感的双中介模型。结果表明：员工感知的高承诺工作系统与员工询问式反馈寻求行为及监控式反馈寻求行为正相关，关系认同和工作意义感在员工感知的高承诺工作系统对询问式反馈寻求行为的作用过程中发挥部分中介作用，在员工感知的高承诺工作系统对监控式反馈寻求行为的作用过程中发挥完全中介作用。

【引用此文】颜爱民，林兰. (2019). 暗中监控还是直接询问？高承诺工作系统对反馈寻求行为的影响研究. *中国人力资源开发*, *36*(6), 6-20.

21 自我牺牲型领导会促进员工的亲组织非伦理行为吗？组织认同的中介作用及其效应边界

曹洲涛[1]　王甜[1]　宋一晓[2]

（1. 华南理工大学工商管理学院）

（2. 广东财经大学工商管理学院）

摘要：本研究基于社会认同理论，采用 421 名企业员工两阶段的调查问卷数据，探讨了自我牺牲型领导是否、如何以及在何时将对员工亲组织非伦理行为产生影响。结果显示：(1)自我牺牲型领导与员工亲组织非伦理行为之间显著正相关；(2)组织认同在自我牺牲型领导与员工亲组织非伦理行为关系中起中介作用，并且这种间接效应只在上下级关系较弱时显著；(3)上下级关系调节了组织认同与亲组织非伦理行为之间的正向关系，上下级关系越强，组织认同对亲组织非伦理行为的正向影响越弱。

【引用此文】曹洲涛，王甜，宋一晓. (2019). 自我牺牲型领导会促进员工的亲组织非伦理行为吗？组织认同的中介作用及其效应边界. *中国人力资源开发*, *36*(6), 21-32.

第 7 期　组织学习

06 现场非正式学习的内涵、测量及形成与作用机制研究

仲理峰[1]马玉[1]　白利勇[2]

（1. 中国人民大学商学院）

（2. 拜耳医药保健有限公司）

摘要：现场非正式学习是一种非正式的、刻意的、以自我为导向的学习行为。作为工作场所中的一种自主学习形式，现场非正式学习不仅有利于员工自觉自愿地积累实际工作经验、提升与企业工作需要相契合的具体工作技能和技巧，还有助于提高工作绩效、创新能力和组织承诺。本文首先通过梳理现场非正式学习的相关文献，阐述了现场非正式学习的概念、测量、影响因素与作用。然后，基于自我决定理论、扩展-建构理论和社

会认知理论，论述了影响现场非正式学习的三个潜在心理机制，即：自主动机，积极情绪和自我效能感，并构建了现场非正式学习的整合模型。最后，在以上分析基础上，对现场非正式学习的未来研究提出了几点建议。

【引用此文】仲理峰，马玉，白利勇. (2019). 现场非正式学习的内涵、测量及形成与作用机制研究. *中国人力资源开发*, *36*(7), 6-23.

24　心心相印：领导—下属心理资本匹配对下属学习行为的影响

邹艳春[1] 成雨聪[2] 梁嘉文[1]

（1. 广州大学工商管理学院）

（2. 佩鲁贾大学哲学、社会科学和教育学系）

摘要：心理资本作为个体在成长和发展过程中展现的一种积极心理状态，被以往研究证实能促进个体学习行为。然而，以往研究主要关注下属心理资本的作用，忽视了领导—下属心理资本的匹配效应。本文基于信号理论，探究了领导—下属心理资本匹配能否通过下属心理安全影响下属学习行为。采用多项式回归以及响应面分析法，对 200 份领导下属配对数据进行分析。结果发现：(1)领导－下属心理资本匹配越一致，下属的心理安全感越高。(2)在一致情形下，当匹配程度从“低－低”向“高－高”趋近时，下属的心理安全水平逐渐提高。(3)在不一致情形下，与“领导高－下属低”相比，“领导低－下属高”时的心理安全水平越高。(4)心理安全感在领导－下属心理资本匹配与下属学习行为之间起中介作用。以上结果有利于我们全面理解心理资本与学习行为之间的复杂关系，并为企业如何促进员工学习提供实践启发。

【引用此文】邹艳春，成雨聪，梁嘉文. (2019). 心心相印：领导—下属心理资本匹配对下属学习行为的影响. *中国人力资源开发*, *36*(7), 24-36.

第 8 期　大数据与人力资源管理

06 淘汰还是进阶？大数据背景下传统人才测评技术的突破之路

李育辉　唐子玉　金盼婷　梁骁　李源达

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：随着大数据时代的全面到来，在人力资源管理领域里首先备受冲击的是测评技术与理论，传统的人员素质测评是否会被无处不在的大数据取而代之成为了学者们讨论的焦点。本文通过回顾文献和企业的具体实践，分析了测评中大数据的来源、计算方法、运用范围和不足，指出信度和效度作为测评的核心本质并未改变，而动态性和趣味性将伴随大数据技术的加入进而推动传统测评内容和形式的快速变革。

【引用此文】李育辉，唐子玉，金盼婷，梁骁，李源达. (2019). 淘汰还是进阶？大数据背景下传统人才测评技术的突破之路. *中国人力资源开发*, *36*(8), 6-17.

18　新瓶酿新酒：大数据方法在团队研究中的应用展望

王桢[1] 欧阳琳琅[1] 田梦倩[1] 郑沛琪[2]

（1. 中国人民大学劳动人事学院）

（2. 中关村股权交易服务集团有限公司）

摘要：近年来，团队管理研究和实践领域的学者和管理者均呼吁要结合新的方法推进领域发展。随着技术进步，多层面实时数据的获取和分析变得可能，因此大数据在本领域也开始得到应用。本文聚焦在团队领域，首先回顾团队领域现状和问题，指出大数据对于推进本领域发展的作用。其次，介绍在团队领域大数据的具体形式和来源。接着，介绍大数据方法在团队沟通、团队学习、团队合作、团队构成等方面的具体应用。最后，对于大数据在团队管理研究和实践中的应用进行总结。
【引用此文】王桢，欧阳琳琅，田梦倩，郑沛琪. (2019). 新瓶酿新酒：大数据方法在团队研究中的应用展望. *中国人力资源开发*, *36*(8), 18-30.

第 9 期　资质过高感

06 资质过高感与员工创造力：反馈寻求行为与组织创造力支持感的作用

陈明淑　向琴

（中南大学商学院）

摘要：本研究基于自我调节理论，关注资质过高感的积极影响，探讨资质过高感是否、何时以及如何影响员工创造力。通过对 315 名企业员工进行问卷调研，回归分析结果表明：组织创造力支持感正向调节资质过高感与员工创造力之间的关系，组织创造力支持感的调节作用部分通过反馈寻求行为的中介作用实现，进一步构成有中介的调节作用模型。具体而言，对于组织创造力支持感较高的员工，资质过高感通过反馈寻求行为的中介作用对员工创造力产生更显著的积极影响。研究结论对于组织有效管理和激励资质过高的员工群体具有一定的启示和借鉴意义。
【引用此文】陈明淑，向琴. (2019). 资质过高感与员工创造力：反馈寻求行为与组织创造力支持感的作用. *中国人力资源开发*, *36*(9), 6-17.

18　资质过高感对员工敬业度的影响：组织自尊和高绩效工作系统的作用

黄泽群[1]　颜爱民[2]　陈世格[2]　徐婷[3]

（1. 湖南财经工业职业技术学院）

（2. 中南大学商学院）

（3. 湘潭大学商学院）

摘要：资质过高感是员工个人与其工作不匹配的一种重要表现形式，它会给企业和员工带来诸多消极影响，探究其具体影响机制将为解决该类问题提供有效的理论指导。本文依据人—工作匹配理论，探讨资质过高感对员工敬业度作用机制和边界条件。通过对 408 名员工的问卷调查，实证检验发现：(1)资质过高感与员工敬业度、员工组织自尊负相关；(2)组织自尊在资质过高感与员工敬业度之间起着部分中介作用；(3)员工感知的高绩效工作系统负向调节资质过高感与员工敬业度之间的关系，即员工感知的高绩效工作系统水平越高，资质过高感对员工敬业度的负向影响越弱；(4)员工感知的高绩效工作系统负向调节组织自尊在资质过高感与员工敬业度之间的中介作用，即员工感知的高绩效工作系统水平越高，组织自尊的中介越弱。
【引用此文】黄泽群，颜爱民，陈世格，徐婷. (2019). 资质过高感对员工敬业度的影响：组织自尊和高绩效工作系统的作用. *中国人力资源开发*, *36*(9), 18-31.

第 10 期　身份与认同

06 领导身份源自何处？基于个体视角和互动视角的领导身份构建过程

袁丹瑶[1] 井润田[1] 李丹[2]

（1. 上海交通大学安泰经济与管理学院）

（2. 电子科技大学经济与管理学院）

摘要:领导身份构建是领导理论中的重要话题，近年来越来越受到学术界的关注。首先，本文阐述了个体视角下领导身份构建的相关理论，包括强调领导个人特质的特质论，强调领导职位角色的身份论和强调领导作为群体原型代表的社会身份论；然后，本文提出了一个融合个体视角和互动视角的领导身份构建框架，并从个人、关系和集体三个层面介绍了最近互动视角下的社会构建论的身份工作过程；最后，基于现有研究成果和研究进展，就领导身份构建领域的未来研究方向从个体视角和互动视角两个方面提出了一些建议。

【引用此文】袁丹瑶, 井润田, 李丹. (2019). 领导身份源自何处？基于个体视角和互动视角的领导身份构建过程. *中国人力资源开发*, *36*(10), 6-18.

19 越多主动、越高绩效：组织社会化与组织认同的作用

宋靖[1] 张勇[2] 贾铖[3] 马艳茹[3]

（1. 信阳农林学院财经学院）

（2. 重庆大学经济与工商管理学院）

（3. 华中农业大学经济管理学院）

摘要：采用实证研究方法考察了主动性人格对员工绩效的影响以及组织社会化的中介效应和组织认同的调节效应。基于 210 对上下级匹配数据的研究结果表明：主动性人格对员工绩效有显著的正向影响；组织社会化对员工绩效有显著的正向影响；主动性人格通过正向影响组织社会化间接对员工绩效产生显著的正向影响。组织认同调节主动性人格与组织社会化和员工绩效的关系：对高组织认同的员工而言,主动性人格对组织社会化和员工绩效的正向效应更强。调节的路径分析结果显示对高组织认同的员工而言，主动性人格通过组织社会化对员工绩效有显著的间接效应，而对低组织认同的员工而言，主动性人格通过组织社会化对员工绩效的间接效应不显著。

【引用此文】宋靖, 张勇, 贾铖, 马艳茹. (2019). 越多主动、越高绩效:组织社会化与组织认同的作用. *中国人力资源开发*, *36*(10), 19-31.

32 安全的组织氛围会让员工实现职业召唤吗？组织认同与包容性领导的作用

朱晓妹 黄艳 何勤 杜辉 任晶晶

（北京联合大学管理学院）

摘要：当前组织中普遍存在着员工内驱力下降、工作意义感缺乏、活力与激情丧失等现象。因此，从组织环境氛围角度出发，探索员工职业召唤的实现过程有着非常重要的理论和现实意义。本研究基于社会认同理论，以 585 名企业员工作为研究样本，实证检验了组织心理安全氛围对职业召唤的影响机制。研究结果表明，组织心理安全氛围对员工职业召唤有显著正向影响，组织认同起完全中介作用，包容性领导正向调节组织认同与员工职业召唤的关系，并在组织认同的中介过程中起调节作用。

【引用此文】朱晓妹，黄艳，何勤，杜辉，任晶晶. (2019). 安全的组织氛围会让员工实现职业召唤吗？组织认同与包容性领导的作用. 中国人力资源开发, 36(10), 32-44.

第 11 期　工作家庭冲突

06 夫妻工作家庭冲突对生活满意度影响的曲线效应：基于阴阳观的视角

李海[1] 朱金强[2] 张勉[1]

（1. 北京师范大学经济与工商管理学院）

（2. 中央民族大学管理学院）

（3. 清华大学经济管理学院）

摘要：基于阴阳观的思想，在家庭层面上，检验了夫妻工作家庭冲突对生活满意度的影响。研究结果表明：妻子工作冲突家庭和丈夫家庭冲突工作对生活满意度具有显著的负向影响，但两者的交互缓解了各自的负向影响，并且当夫妻双方都兼顾工作与家庭但侧重不同（一主外一主内）时，夫妻生活满意度最高，表现为一种倒 U 型的曲线效应。这些结果表明，阴阳观的传统思想，仍然可以为解决工作家庭冲突问题提供有益借鉴，有效缓解夫妻工作家庭冲突的负面影响，从而提升家庭整体幸福感。

【引用此文】 李海，朱金强，张勉. (2019). 夫妻工作家庭冲突对生活满意度影响的曲线效应：基于阴阳观的视角. *中国人力资源开发*, *36*(11), 6-18.

19　匹配还是不匹配？需求-资源动态关系对工作—家庭冲突的影响

马丽　马梦媛

（燕山大学经济管理学院）

摘要：不断变化且复杂的社会环境使得工作-家庭冲突研究面临新的挑战。本研究以来自不同领域的 745 位员工为研究对象，构建了工作家庭需求—资源匹配矩阵模型，并采用多项式回归及响应面分析方法深入探讨工作（家庭）需求以及家庭（工作）资源的动态匹配过程对个体工作—家庭冲突交互影响。结果表明：工作需求与家庭资源在“劣质”不匹配情况下工作—家庭冲突取得最大值，二者的匹配对工作-家庭冲突的影响为 U 型；工作资源与家庭需求在“劣质”不匹配情况下工作—家庭冲突取得最大值，工作资源与家庭需求的匹配对工作—家庭冲突有负向作用。本文旨在以多领域多变量的交互作用拓宽相关研究，并为缓解员工工作—家庭冲突提供更加灵活的应对策略。

【引用此文】马丽，马梦媛. (2019). 匹配还是不匹配？需求—资源动态关系对工作—家庭冲突的影响. *中国人力资源开发*, *36*(11), 19-32.

第 12 期　团队互动

06 与上司冲突总是有害吗？上下级任务冲突和关系冲突对共享心智模型及团队绩效的差异化影响

白新文[1] 黄明权[2]

（1. 中国科学院心理研究所行为科学重点实验室）

（2. 中国科学院大学心理学系）

摘要：上下级冲突的研究大多仅关注冲突如何对当事人产生负面影响。与此不同，本研究探讨团队领导与上级部门领导之间的上下级冲突如何影响团队运作效能。以 132 个负

责通讯网络监控与维护的高技术团队为研究对象，回归分析结果表明，团队队长与上级部门领导之间的上下级任务冲突和共享心智模型以及团队绩效正相关，而关系冲突则负向影响共享心智模型和团队绩效；上下级冲突对团队绩效的影响显著大于共享心智模型对团队绩效的影响。作者从上下级冲突如何影响团队的整体运作，以及任务冲突和关系冲突何时对团队产生不同影响等几个角度展开讨论。

【引用此文】白新文，黄明权. (2019). 与上司冲突总是有害吗？上下级任务冲突和关系冲突对共享心智模型及团队绩效的差异化影响. *中国人力资源开发*, *36*(12), 6-21.

22　性别及年龄多样化与团队创造力：基于自我表现理论的双路径研究

王明旋[1]　马艳茹[2]　张勇[1]　宋靖[3]

（1．重庆大学经济与工商管理学院）

（2．华中农业大学经济管理学院）

（3．信阳农林学院财经学院）

摘要：以往研究对于团队人口学多样化与团队创造力的关系存在诸多争议。本研究基于自我表现理论，分别以团队激情和团队信息交换为中介变量，目标互依性为调节变量，构建了性别多样化和年龄多样化与团队创造力关系的理论模型。以 73 个团队 331 名员工的配对数据作为样本，层级线性模型分析结果表明：(1)高目标互依性条件下，性别多样化对团队激情的正向效应更强；年龄多样化对团队信息交换的正向效应更强。(2)高目标互依性条件下，性别多样化通过团队激情对团队创造力的正向间接效应更强；年龄多样化通过团队信息交换对团队创造力的正向间接效应更强。

【引用此文】王明旋，马艳茹，张勇，宋靖. (2019). 性别及年龄多样化与团队创造力：基于自我表现理论的双路径研究. *中国人力资源开发*, *36*(12), 22-36.

37　变革情境下高承诺工作系统何以提升责任行为：灵丹妙药还是情境受限？

孙思睿　刘帮成

（上海交通大学国际与公共事务学院）

摘要：本研究围绕社会治理创新与变革，主要是以基层政府组织人员队伍结构调整为背景，基于社会信息加工理论，探析了东部地区正在经历下沉改革的公共部门工作者，在高绩效要求和繁文缛节的组织变革情境下，高承诺工作系统对其责任行为影响的心理机制和边界效应。本研究的发现如下：(1)高承诺工作系统将影响个体的责任行为；(2)变革情感承诺充当高承诺工作系统与责任行为之间的中介；(3)繁文缛节和高绩效要求作为两个变革情境特征均负向调节了高承诺工作系统与变革情感承诺之间的关系，而繁文缛节则进一步调节了高承诺工作系统和责任行为之间的间接效应。本研究通过观察公共部门的变革实践，阐述了高承诺工作系统影响责任行为背后的作用机理和边界机制。本研究的发现为组织变革管理研究提供了丰富的理论参考，为公共部门改革实践者给与了具体的现实指导。

【引用此文】孙思睿，刘帮成. (2019). 变革情境下高承诺工作系统何以提升责任行为: 灵丹妙药还是情境受限？　*中国人力资源开发*, *36*(12), 37-52.

组织行为栏目

第 1 期

83　领导者言行一致对下属工作绩效的影响：基于工作与非工作双重情境的研究

彭坚[1]　王震[2]

（1. 广州大学工商管理学院）

（2. 中央财经大学商学院）

摘要：本研究扎根于中国情境，提出了华人领导者言行一致包括工作言行一致和私交言行一致，并从“报”文化视角考察了领导者言行一致与下属工作绩效的之间的中介和调节机制，即下属效忠（工具型和情感型）的中介作用和关系认知图式（工具型和情感型）的调节作用。基于 120 份数据，结果表明，领导者工作言行一致通过工具型效忠影响下属的工作绩效，领导者私交言行一致通过情感型效忠影响下属工作绩效。下属的工具型关系认知图式正向调节“领导者工作言行一致与下属工具型效忠之间的关系”以及“工具型效忠在领导者工作言行一致与下属工作绩效之间的中介作用”。下属的情感型关系认知图式正向调节“领导者私交言行一致与下属情感型效忠之间的关系”以及“情感型效忠在领导者私交言行一致与下属工作绩效之间的中介作用”。

【引用此文】彭坚, 王震. (2019). 领导者言行一致对下属工作绩效的影响: 基于工作与非工作双重情境的研究. *中国人力资源开发*, *36*(1), 83-94.

95　辱虐管理与员工欺骗行为：基于自我保护理论视角

孙佳思　叶龙　张启超　郭名

（北京交通大学经济管理学院）

摘要：员工欺骗行为作为一种不道德行为，会给组织带来名誉甚至经济上的损失。基于保护动机理论，探讨了上级主管的辱虐管理对员工欺骗行为的影响，主管的辱虐管理显著正向影响员工欺骗行为，员工的情绪耗竭中介了辱虐管理与员工欺骗行为间的关系，道德认同负向调节了员工情绪耗竭与欺骗行为间的关系，即员工道德认同度越高，员工情绪耗竭对欺骗行为的影响越弱。道德认同负向调节了情绪耗竭在辱虐管理与员工欺骗行为间的中介作用，即员工道德认同度越高,员工情绪耗竭的中介作用越弱。

【引用此文】孙佳思, 叶龙, 张启超, 郭名. (2019). 辱虐管理与员工欺骗行为: 基于自我保护理论视角. *中国人力资源开发*, *36*(1), 95-105.

第 2 期

35　志同道合，绩效更优：领导—下属公共服务动机一致性、工作投入与服务绩效

单云昭[1]　侯楠[2]

（1. 中国大唐集团财务有限公司）

（2. 东北大学工商管理学院）

摘要：公共服务部门的使命在于向社会大众提供优质服务，促进社会的和谐发展。然而，在现实社会中，不少公共服务部分出现了“门难进、话难听、脸难看、事难办”的现象，并引发了学界对公共服务动机这个议题的探讨。以往研究发现，公共服务动机对个体绩效具有重要影响，但忽略了领导—下属双方的公共服务动机及其联合效应。本研究基于

角色理论，探究了领导—下属公共服务动机一致性对下属服务绩效的影响，以及工作投入的中介作用。采用多项式回归与响应面分析技术对 171 份公共服务部门中领导-下属配对数据进行分析，结果发现：领导—下属的公共服务动机越一致，下属的服务绩效越强；在一致情况下，相比于“领导低—下属低”，“领导高—下属高”时的服务绩效更高；在不一致情况下，相比于“领导高—下属低”，“领导低—下属高”时的服务绩效更高。此外，领导—下属公共服务动机一致性通过工作投入影响服务绩效。以上结果能为如何提高公共部门的服务绩效提供启发。

【引用此文】单云昭，侯楠. (2019). 志同道合，绩效更优：领导—下属公共服务动机一致性、工作投入与服务绩效. *中国人力资源开发*, *36*(2), 35-46.

47 新员工反馈寻求会促进角色外行为的产生吗？自我效能与正向框架的作用

厉杰 鲁宁宁 韩雪

（上海大学管理学院）

摘要：基于社会信息加工理论，探讨新员工反馈寻求对角色外行为（帮助及建言行为）的影响机制，并分析自我效能的中介作用与正向框架的调节作用。本研究以华东地区一家培训机构的 221 名学员为样本进行实证检验，结果显示，反馈寻求对帮助行为、建言行为有显著正向影响；自我效能部分中介反馈寻求与帮助行为、建言行为之间的关系；正向框架正向调节反馈寻求与自我效能之间的关系，正向框架越高，反馈寻求与自我效能的正向关系越强。本研究进一步验证了被调节的中介作用，即正向框架加强自我效能在反馈寻求与帮助行为、建言行为之间的中介作用。

【引用此文】厉杰，鲁宁宁，韩雪. (2019). 新员工反馈寻求会促进角色外行为的产生吗？自我效能与正向框架的作用. *中国人力资源开发*, *36*(2), 47-62.

63 充满乐趣的工作场所有利于员工创造力吗？反馈寻求行为与人-组织匹配的作用

石冠峰 姚波兰

（石河子大学经济与管理学院）

摘要：工作场所乐趣作为一种独特的激励手段，能够提高员工工作积极性，因而逐渐被企业和学者重视。基于资源保存理论，本研究探讨了工作场所乐趣对员工创造力的影响，并验证了反馈寻求行为的中介作用以及个人—组织匹配的调节作用。通过对 333 名企业员工的问卷调查，回归分析结果表明：工作场所乐趣与员工创造力显著正相关；反馈寻求行为在工作场所乐趣与员工创造力之间起部分中介作用；个人—组织匹配在该关系中起正向调节作用，即个人—组织匹配程度越高，工作场所乐趣对创造力的影响越显著。

【引用此文】石冠峰，姚波兰. (2019). 充满乐趣的工作场所有利于员工创造力吗？反馈寻求行为与人- 组织匹配的作用. *中国人力资源开发*, *36*(2), 63-73.

第 3 期

53 员工自我监控能力如何影响社会网络中心性：靠领导还是广撒网？

解蕴慧[1] 王颂[2]

（1. 北京航空航天大学经济管理学院）

（2. 浙江大学管理学院）

摘要：社会资本对个体在组织中的发展至关重要，但现有文献对个体如何在组织中获取社会资本这一问题关注不足。本文结合人格理论和社会资本理论，探究了组织中员工社会网络中心性形成的内在机制。基于对 10 个工作团队整体网络中 174 个个体数据的结构方程模型分析，本文发现：(1)自我监控能力强的员工往往拥有更高的社会网络中心性;(2)员工的两种社会交往方式：领导—下属交换和交往多样化，能够完全中介自我监控能力对社会网络中心性的正向影响。本研究探讨了工作场所中员工的自我监控能力对其社会网络中心性产生影响的内在机制，对理解组织中员工社会资本的形成和来源具有重要意义。

【引用此文】解蕴慧，王颂. (2019). 员工自我监控能力如何影响社会网络中心性：靠领导还是广撒网？中国人力资源开发, 36(3), 53-64.

65　从主动性人格到主动担责行为：基于角色定义的视角

黄勇　余江龙

（西南师范大学商学院）

摘要：尽管主动性人格被视为员工主动担责行为的有效预测变量，但现有研究缺乏对主动性人格作用机制的深入分析。本文依据角色理，阐述了角色定义在主动性人格与主动担责行为之间的中介作用，以及主管—下属关系的调节作用。基于 418 份主管—下属配对样本，对理论模型进行了检验，实证结果表明：主动担责角色定义在主动性人格与主动担责行为之间起到了显著的部分中介作用，主管—下属关系正向调节了主动性人格与主动担责角色定义的关系，并且调节了主动性人格通过主动担责角色定义影响主动担责行为的间接效应。研究结果深化了对主动性人格影响主动担责行为的机制的探索，并为有效管理员工主动担责行为提供了重要的管理参考。

【引用此文】黄勇，余江龙. (2019). 从主动性人格到主动担责行为：基于角色定义的视角. *中国人力资源开发, 36*(3), 65-77.

78　工作场所心理特权的理论视角：回顾与前瞻

高中华　苑康康　张丽君

（首都经济贸易大学工商管理学院）

摘要：心理特权是一种个体认为自己应得并有权获得更多优待的主观信念，这种信念对个体的态度和行为有着重要的影响。近年来，工作场所心理特权逐渐成为了组织管理研究者关注的一个热点，数十篇基于不同理论视角分析心理特权的文章接连发表在管理学和应用心理学国际知名学术期刊上。本文在明确心理特权的概念与测量的基础上，继而对认同理论视角、认知动机理论视角、公平理论视角、资源与自我调节视角以及其它理论视角下的工作场所心理特权研究进行了梳理和评述。未来研究应引入新的理论视角，探讨传统文化的权变效应和关注团队心理特权的形成机制。

【引用此文】高中华，苑康康，张丽君. (2019). 工作场所心理特权的理论视角：回顾与前瞻. *中国人力资源开发, 36*(3), 78-90.

第 4 期

45　中国情境下乡愁的影响效果与影响因素

陈耘　陈凯佳　赵富强　张秋红　胡伟

（武汉理工大学管理学院）

摘要：随着经济全球化，劳动力流动日趋加剧，大量务工人员远离家乡，进入陌生环境。在此背景下，乡愁（适应障碍和故乡眷恋）正成为管理实践中面临的一个重要问题。基于此，本研究探究了中国情境下乡愁的影响效果与影响因素，即乡愁对员工工作绩效的影响效应以及多元包容型人力资源管理实践（ID-HRP）对乡愁的预测作用。基于全国 552 份有效样本的实证研究发现：(1)故乡眷恋对工作绩效有显著正向影响，而适应障碍对工作绩效有显著负向影响；(2)ID-HRP 对故乡眷恋有显著正向影响，对适应障碍有显著负向影响；(3)故乡眷恋与适应障碍在 ID-HRP 对工作绩效的影响中具有部分中介作用；(4)依恋风格调节 IDHRP 对故乡眷恋和适应障碍的影响，同时调节 ID-HRP 通过故乡眷恋和适应障碍对工作绩效的间接作用。

【引用此文】陈耘，陈凯佳，赵富强，张秋红，胡伟. (2019). 中国情境下乡愁的影响效果与影响因素. *中国人力资源开发*, *36*(4), 45-60.

61　领导授权为何能让员工直言进谏？权力依赖与权力距离的调节作用

刘生敏　信欢欢

（上海理工大学管理学院）

摘要：本研究探索了领导授权行为对员工进谏行为的作用机制和边界条件。基于 8 家中国企业的 312 对领导和其直接下属的配对调查问卷，分析结果显示，领导授权行为与员工进谏行为正相关，心理授权在上述过程中起中介作用。权力依赖正向调节了领导授权行为和员工心理授权之间的关系，而权力距离负向调节了领导授权行为和员工心理授权之间的关系。研究结果有助于厘清权力因素在员工进谏行为发生过程中的作用，对建言理论和企业授权实践有一定的参考意义。

【引用此文】刘生敏，信欢欢. (2019). 领导授权为何能让员工直言进谏？权力依赖与权力距离的调节作用. *中国人力资源开发*, *36*(4), 61-72.

73　求职行为变化轨迹及其前因与后果分析：一个潜增长模型

孙旭　张海霞

（1. 广东工业大学管理学院）

（2. 广东金融学院）

摘要：以往研究多数采用静态、个体间视角研究求职行为的前因和结果。基于动态自我调整理论，本研究从动态视角探讨新求职者求职行为个体内随时间变化的轨迹形状，并进一步揭示主动性人格对求职行为变化轨迹（截距和斜率）的影响，以及求职行为变化轨迹（截距和斜率）与求职成功的关系。采用经验抽样方法对 128 名新求职者进行持续 3 个月 6 次追踪调查。潜增长模型分析发现：(1)新求职者求职行为在个体内水平呈现出逐步减弱趋势；(2)求职行为变化轨迹的截距和斜率正相关；(3)新求职者主动性人格减缓个体内求职行为的下降趋势；(4)新求职者求职行为变化轨迹的斜率因子与求职成功负

相关。本研究拓展了动态视角求职行为的研究，对于新求职者优化求职过程具有一定实践价值。

【引用此文】孙旭，张海霞. (2019). 求职行为变化轨迹及其前因与后果分析：一个潜增长模型. *中国人力资源开发*, *36*(4), 73-84.

85 威权领导与员工创造力：心理依赖的视角

张怡凡[1] 陈默[2] 唐宁玉[1]

（1. 上海交通大学安泰经济与管理学院）

（2. 中国科学技术大学管理学院）

摘要：威权领导者通过强有力的指挥和控制，保证了企业的步调统一和高效运转。然而，随着市场环境的快速变化和企业之间竞争的加剧，员工仅仅是服从领导指挥已经不再是企业长久发展的保证，员工创造力的发挥变得越来越重要。基于权力依赖理论，本文提出威权领导将导致员工对领导产生心理依赖，从而抑制了员工的创造力，同时提出两种调节变量来探索这一关系的边界条件：主动性人格负向地调节了变量之间的间接关系，而权力距离正向地调节了这一间接关系。通过对某科技型企业 239 个两阶段、领导—下属配对样本的分析，本研究提出的有调节的中介模型获得了数据的支持。本研究的发现有利于进一步认识威权领导的负面效果，引导领导者调整自身的领导风格，以充分发挥员工的创造力。

【引用此文】张怡凡，陈默，唐宁玉. (2019). 威权领导与员工创造力：心理依赖的视角. *中国人力资源开发*, *36*(4), 85-99.

第 5 期

34 德才兼备：基于能力与道德视角的领导地位巩固机制研究

卫旭华[1] 赵雁海[1] 彭小晶[1] 许琦[2]

（1. 兰州大学管理学院）

（2. 中铁西北科学研究院有限公司）

摘要：以往研究认为领导地位具有自我强化的属性，但鲜有研究探索领导地位巩固的过程机制。借鉴预期状态理论和品行德性理论的基本逻辑，从能力和道德视角构建了领导地位动态巩固的理论模型，即高地位领导经历正强化，低地位领导经历负强化，从而形成强者愈强的地位巩固机制。具体而言，与低地位领导相比，高地位领导会表现出更多的主动行为和合作行为，这会提升员工对领导的能力感知，进而提升领导的当前地位；此外，高地位领导会通过采取更多的正直行为和公平行为来加强员工对领导的道德感知，进而帮助领导获取更高的当前地位。该理论模型有助于打开领导地位巩固过程的黑箱，对于领导获取并维持较高的地位水平具有借鉴意义。

【引用此文】卫旭华，赵雁海，彭小晶，许琦. (2019). 德才兼备：基于能力与道德视角的领导地位巩固机制研究. *中国人力资源开发*, *36*(5), 34-44.

45 越契合组织， 越适应工作？ 人-组织价值观匹配对新员工早期组织适应的影响

于维娜[1] 王占浩[1] 张旭[2]

（1. 山东师范大学商学院）

（2. 西安交通大学管理学院）

摘要：本文考察了人—组织价值观匹配（团队、活力、市场、规范价值观）对新员工早期组织适应的影响机制，并论证组织吸引力在这一作用机制中的中介效应。运用多项式回归与响应面分析等方法，对职前期和适应期两个不同阶段所收集的 331 份新员工样本进行分析，发现以下结果：(1)人—组织价值观匹配影响组织吸引力：对于团队/活力价值观，当组织价值观超过个人价值观时，组织对员工的吸引力更强；对于市场价值观，当个人价值观与组织价值观完全匹配时，员工的组织吸引力更强；对于规范价值观而言，人-组织价值观匹配与组织吸引力的影响关系不显著。(2)组织吸引力在团队价值观匹配、活力价值观匹配、市场价值观匹配与早期组织适应的关系间的中介作用，然而在规范价值观与早期组织适应的关系间未起到中介作用。本文的研究结果为如何提升新员工的组织适应提供了一定启发。

【引用此文】于维娜，王占浩，张旭. (2019). 越契合组织，越适应工作？人-组织价值观匹配对新员工早期组织适应的影响. *中国人力资源开发*, *36*(5), 45-59.

60　员工主动变革行为：前因与后果

张征　李锦

（山西财经大学工商管理学院）

摘要：员工主动变革行为已逐渐成为组织获得可持续发展的关键。主动变革行为是指员工通过主动变革工作流程、程序和政策等来建设性地完成工作,继而实现组织的功能性改变。本研究主要从认知因素、动机因素、情感因素、关系因素、人口统计学变量、人格特质、领导行为、组织因素与工作因素等方面梳理了主动变革行为的前因，从工作绩效、工作满意度、组织承诺、离职倾向与职业发展等方面梳理了主动变革行的后果。未来研究应进一步完善员工主动变革行为的概念，开发更加有效的测量工具，丰富主动变革行为的前因与后果，拓展主动变革行为的中介机制，并考察中国本土文化对主动变革行为的权变作用。

【引用此文】张征，李锦. (2019). 员工主动变革行为: 前因与后果. *中国人力资源开发*, *36*(5), 60-75.

第 6 期

33　工作卑微感为何会导致工作退缩行为？消极情绪与工作疏离感的中介作用

于晓彤 [1]　陈晓 [2]　王赫 [3]

（1. 西南财经大学工商管理学院）

（2. 广东外语外贸大学商学院）

（3. 华北理工大学心理学院）

摘要：工作卑微感（Perceived Dirty Work）作为一种社会心理现象，是从业者因工作而造成的身体脏累、思想或身份堕落的主观感知。为了考察工作卑微感给从业员工带来的影响，本文基于认知-情感加工系统理论，探究了工作卑微感为何会导致工作退缩行为，尤其是检验消极情绪和工作疏离感的中介作用。利用 150 份有效问卷数据，回归分析结果显示：工作卑微感对员工工作退缩行为有显著正向影响；消极情绪和工作疏离感各自独立地中介了工作卑微感与工作退缩行为的关系。然而，当消极情绪和工作疏离感同时

作为中介变量进行分析时，工作疏离感的中介作用显著但消极情绪的中介作用不显著，这说明工作疏离感的中介作用比消极情绪的中介作用更强。以上结果推进了学界对工作卑微感影响效果的认识。

【引用此文】于晓彤, 陈晓, 王赫. (2019). 工作卑微感为何会导致工作退缩行为？消极情绪与工作疏离感的中介作用. *中国人力资源开发, 36*(6), 33-47.

48 团队能力差异何时促进绩效？团队目标互依的作用

涂艳红[1] 袁凌[2] 张磊磊[3]

（1. 湖南工业大学商学院）

（2. 湖南大学工商管理学院）

（3. 郑州大学商学院）

摘要：以往研究发现，多样型多元化促进团队绩效，分离型多元化阻碍团队绩效，但尚未考察不平等型多元化对绩效的影响。本研究从目标互依视角，探究了团队工作能力差异（一种不平等型多元化）对团队绩效、个体绩效的影响。研究一针对 80 个团队 240 名被试进行实验室实验，结果发现，合作性目标增强了团队工作能力差异对团队绩效、个体绩效的负向影响，即在合作性目标条件下，工作能力差异与团队绩效、个体绩效负相关；竞争性目标抑制了团队工作能力差异对团队绩效、个体绩效的负向影响，即在竞争性目标条件下，工作能力差异与团队绩效、个体绩效无关。研究二基于 70 个团队中 332 份领导—成员配对问卷数据，不仅进一步验证了研究一的研究结论，而且厘清了工作能力差异、目标互依与个体绩效、团队绩效之间的具体关系。本文的结果从辩证思维的视角丰富了合作与竞争理论在中国情境下的应用研究。管理者在进行团队成员能力配置和目标互依设计时，应充分考虑到合作性目标在能力差异大时的消极作用以及竞争性目标在能力差异小时的积极作用，权变运用团队成员之间的工作能力差异，最大限度地提升团队和个体绩效。

【引用此文】涂艳红, 袁凌, 张磊磊. (2019). 团队能力差异何时促进绩效？团队目标互依的作用. *中国人力资源开发, 36*(6), 48-61.

62 团队如何自组织和自适应？团队工作重塑的概念、测量、前因与后果

王颖[1] 江新会[2] 田思雨[3]

（1. 南京航空航天大学经济与管理学院）

（2. 云南财经大学商学院）

（3. 上海财经大学商学院）

摘要：工作重塑是近年工作行为研究的热点，但以往大多研究聚焦在个体工作重塑。近来的几项研究揭示了工作重塑在团队层次的表现形式及其重要意义。鉴于此，本文对团队工作重塑的概念与测量进行了系统梳理。基于团队成员特征、工作特征、团队氛围和组织环境四个方面整合了团队工作重塑的前因变量，从个体、团队和组织三个层面介绍了团队工作重塑的影响效应，以及系统阐述了团队工作重塑的具体作用机制。未来研究可以结合团队工作重塑的主动性与合作性特征，提出新的前因变量视角，并考虑团队人力资本在其中的中介作用，以及从不同层次探讨团队工作重塑的结果变量间的跨水平关系。

【引用此文】王颖，江新会，田思雨. (2019). 团队如何自组织和自适应？团队工作重塑的概念、测量、前因与后果. *中国人力资源开发, 36*(6), 62-78.

第 7 期

37　组织管理领域的正念研究：基于多层次视角

刘生敏　信欢欢

(上海理工大学管理学院)

摘要：正念源自东方佛教，如今被引入组织管理研究领域，成为新兴研究热点。正念训练具备改善员工心理健康、提升团队合作效率等应用价值，在组织管理上有着重要的实践意义，但在国内组织管理领域并未完全引起重视。本研究归纳了国内外正念研究成果，以此为基础，从个体、团队和组织三个层次细分了正念的基本概念。通过对不同层面正念的区分，对现有的测量工具进行系统性总结，并在此基础上归纳了正念在工作场所中的影响效果和形成机制，最后提出一个正念的研究框架。未来研究可以针对概念、测量、边界条件、负面效果和作用机理等方面做进一步的探索。

【引用此文】刘生敏，信欢欢. (2019). 组织管理领域的正念研究：基于多层次视角. *中国人力资源开发, 36*(7), 37-53.

54　歹马害群：高声望职业污名形成机制研究

厉杰　吴粮牡

（上海大学管理学院）

摘要：随着网络媒体的发展，高声望职业从业者（如教师、医生等）的负面新闻报道逐渐增多，导致越来越多的人不再认同这些职业所具有的高声望，对他们的认知从“高尚”变为“卑下”，从而产生高声望职业“污名化”现象。然而，尚未有文献就高声望职业污名的形成机制进行系统的理论阐述。本文整合社会认同理论和社会表征理论，并在事件系统理论框架下指出负面个案的发生会通过直接经验、媒体影响和社会互动导致高声望职业污名表征的形成，事件系统在其中起到强化的作用。污名表征的存在会导致高声望职业污名化，最终人们会降低对高声望职业的社会认同。组织危机公关是干预高声望职业污名的手段，在污名形成的不同阶段采用不同危机公关方式会带来不一样的效果。本文探索性总结了高声望职业污名的形成机制，为未来研究提供了新的方向。

【引用此文】厉杰，吴粮牡. (2019). 歹马害群：高声望职业污名形成机制研究. *中国人力资源开发, 36*(7), 54-66.

67　施助的代价：助人行为的负面影响及其潜在机制

王静　骆南峰　石伟　李祯

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：助人行为是组织公民行为的一种典型类型，因其在组织中产生的积极作用而受到了理论界和实践界的广泛重视。不过，新近研究发现助人行为也可能对施助者产生负面影响。针对此问题，本文首先从助人行为的概念出发，澄清其负面影响产生的可能原因，继而厘清了助人行为对施助者带来的不同效果，并从施助者视角分析其负面影响的可能来源。基于资源保存理论、自我损耗理论、道德许可理论和工作-家庭资源模型，阐述

助人行为对施助者负面影响的内在机制，并进一步从个体和组织层面分析助人行为负面影响的边界条件。最后，提出未来的研究方向和建议。

【引用此文】王静，骆南峰，石伟，李祯. (2019). 施助的代价：助人行为的负面影响及其潜在机制. *中国人力资源开发, 36*(7), 67-93.

第 8 期

31　鱼与熊掌可以兼得：悖论式领导的概念、测量与影响机制

朱颖俊　张渭　廖建桥　王雪婷

（华中科技大学管理学院）

摘要：随着组织环境的复杂化和动态化，悖论式领导作为一种新的领导方式受到研究者们的关注。纵观现状，悖论式领导的影响因素主要集中在个体因素、组织情境因素和社会文化因素三个方面，影响效果主要表现为组织绩效、团队创新、个体创造力和主动行为等，其作用机制主要包括自我决定机制、社会认知机制、社会学习机制、社会交换机制和社会网络机制。个体认知、团队特征和社会环境等因素是上述作用机制的边界条件。未来研究可以进一步关注悖论式领导的影响效果，将其拓展到消极效应和员工的悖论行为，从团队心智模型探讨悖论式领导的中介机制，从上下级匹配视角考察悖论式领导适用的边界条件。

【引用此文】朱颖俊，张渭，廖建桥，王雪婷. (2019). 鱼与熊掌可以兼得：悖论式领导的概念、测量与影响机制. *中国人力资源开发, 36*(8), 31-46.

47　自由还是束缚？异质性视角下工作性通讯工具使用对幸福感的影响

王笑天[1]　刘培[2]　李爱梅[2]

（1. 广东财经大学工商管理学院）

（2. 暨南大学管理学院）

摘要：在当下的移动互联网时代，借助智能手机、笔记本电脑等通讯工具在非工作时间内处理工作事务已成为职场人士的生活常态。这一日益频发的工作性通讯工具使用（W_ICTs）究竟会如何影响幸福感已成为各界所共同关注的重要问题。已有基于同质性视角所开展的研究却并未对此提供令人满意的解答。本文在梳理已有研究的基础上，以压力交互模型与工作要求—资源模型为基础，基于异质性视角构建了工作性通讯工具使用影响幸福感的理论框架。该框架将工作性通讯工具使用评价为无关事件、工作资源、挑战性工作要求与阻碍性工作要求四种不同类型，并阐述了不同类型工作性通讯工具使用对幸福感的影响效应。未来研究可基于此理论框架明晰工作性通讯工具使用类型区分的边界条件，并就工作性通讯工具使用对幸福感的积极影响及相关机制进行进一步的探究。

【引用此文】王笑天，刘培，李爱梅. (2019). 自由还是束缚？异质性视角下工作性通讯工具使用对幸福感的影响. *中国人力资源开发, 36*(8), 47-59.

第 9 期

32　劳动强化的概念、结构、测量与整合研究框架

王娟娟　赵慧军　谭瑾　门贺

（首都经济贸易大学工商管理学院）

摘要：劳动强化是组织绩效提升的重要驱动力，普遍存在于组织管理实践中，并引起了学界的广泛关注。然而，相较于西方成果的日益丰富，本土研究则明显滞后。鉴于此，文章首先系统梳理了劳动强化的内涵，比较了过度劳动、工作压力、工作负荷、角色超载等相似概念。其次，澄清了劳动强化的结构与测量争议。最后，从社会、组织、个体层次归纳了劳动强化的前因及后效；基于压力交互理论、工作-家庭边界理论阐释了认知评价的中介作用，以及参与型气氛、工作- 家庭分割的调节作用；构建了整合研究框架。鉴于现有研究的不足,未来仍需拓展劳动强化的前因、后效及中介机制，挖掘有效的边界条件以抑制其消极影响。

【引用此文】王娟娟, 赵慧军, 谭瑾, 门贺. (2019). 劳动强化的概念、结构、测量与整合研究框架. *中国人力资源开发*, *36*(9), 32-47.

第 10 期

45　不待扬鞭自奋蹄：资源观视角下自我管理对工作绩效的作用机理

吴湘繁[1] 努尔古丽·卡地尔[1] 严荣[2]

（1. 新疆财经大学工商管理学院）

（2. 新疆财经大学旅游学院）

摘要：随着信息时代和知识经济的到来，管理者很难做到时刻监控每位下属的工作态度与行为。如何调动员工的主动性，充分发挥员工的自我管理能力，已成为组织管理新的挑战。基于资源保存理论，本文建构了一个被中介的调节模型，探讨员工自我管理对工作绩效的影响机制。采用 77 个工作团队中的领导及其 295 名下属为样本，使用跨层线性模型进行了假设检验。结果显示：资源获取在员工自我管理和工作绩效之间起到了部分中介的作用；同时，此中介过程受到了领导-部属交换的调节影响。研究结果为企业的人力资源管理实践提供了有益的启示。

【引用此文】吴湘繁, 努尔古丽·卡地尔, 严荣. (2019). 不待扬鞭自奋蹄: 资源观视角下自我管理对工作绩效的作用机理. *中国人力资源开发*, *36*(10), 45-61.

62　如何缓冲表层扮演的耗损效应？工作支持和睡眠时间的调节作用

陈龙[1] 陈明[2] 闫晓明[2] 高焓[3]

（1. 河海大学商学院）

（2. 黑龙江省中医药科学院）

（3. 约克大学管理学院）

摘要：为提高服务质量，服务型组织会要求员工向顾客展现积极情绪并压抑消极情绪。在这一表达规则下，员工需要不断地进行表层扮演以调整自己的情绪表达，但这会增加员工的情绪耗竭。因此，如何缓冲表层扮演对情绪耗竭的影响成为理论和管理实践关注的重点问题。本研究采用资源保存理论和生态一致理论构建了工作支持和睡眠时间对表层扮演和情绪耗竭之间关系的调节作用模型，针对 49 名医护人员，连续进行了 5 个工作日的调查，获得了 217 份个体内数据。利用这些数据，本研究对假设模型进行了检验。使用 HLM 6.08 软件进行跨层次分析的结果表明：表层扮演对情绪耗竭的正向影响会随着睡眠时间的增长而减弱；工作支持在表层扮演和情绪耗竭之间的缓冲效应仅在睡眠时

间较长的情况下才会成立。本研究的发现可以揭示表层扮演正向影响情绪耗竭的边界条件，还有利于识别工作支持缓冲表层扮演负面影响的边界条件。

【引用此文】陈龙, 陈明, 闫晓明, 高焓. (2019). 如何缓冲表层扮演的耗损效应?工作支持和睡眠时间的调节作用. 中国人力资源开发, 36(10), 62-79.

第 11 期

33　正念型领导：概念内涵与整合模型

彭伟 陈佳贤 包希慧

（常州大学商学院）

摘要：正念是起源于东方佛教的古老概念，近年来因其独特效用在工作场所备受关注。同时,正念与领导力之间的关系也逐渐被揭示，并成为领导力研究领域的新兴议题。正念型领导是指领导者通过自我正念管理/训练来加强自身注意力调控和自我感知，从而能够聚焦并敏锐觉察当下环境，全面考虑、判断问题，最终促成下属达到正念状态的领导行为。正念型领导的影响因素包含个体与组织两个层面，并且对个体、团队及组织三个层面的心理、态度、行为产生作用效果。未来应进一步探讨正念型领导的影响因素、影响后果、作用机制与边界条件。

【引用此文】彭伟, 陈佳贤, 包希慧. (2019). 正念型领导：概念内涵与整合模型. *中国人力资源开发*, *36*(11), 33-47.

48　师徒反馈环境：多维度结构和潜剖面分析

巩振兴 李美莹 王玮璇 张文彤

（聊城大学商学院）

摘要：为了探索师徒反馈环境的内容结构，挖掘师徒反馈环境的潜在类别及其具体外在特征，本研究分别对 635 名和 239 名员工进行了调查研究。依次经过探索性因素分析和验证性因子分析，发现了师徒反馈环境的七维度结构：反馈源的可信性、反馈质量、反馈方式、积极反馈的准确性、消极反馈的准确性、反馈源的可利用性、支持反馈寻求。基于潜剖面分析将师徒反馈环境分为三个潜在类别，即“较好”、“中等”和“较差”的师徒反馈环境。其中，较好的反馈环境的特点为：反馈方式分值低而其他维度分值高。较差的反馈环境的特点为：反馈方式的分值相对较高而其他维度分值较低，这体现了师徒反馈环境中师徒双方对反馈方式的不敏感和对其他维度的高度关注。不同类别的师徒反馈环境对工作绩效、组织公民行为、工作满意度和创造力的影响存在显著差异，各项统计指标支持了师徒反馈环境分为三类的典型性。

【引用此文】巩振兴, 李美莹, 王伟璇, 张文彤. (2019). 师徒反馈环境: 多维度结构和潜剖面分析. *中国人力资源开发*, *36*(11), 48-63.

第 12 期

53　组织中的表面顺从：概念、测量、前因与后果

程文[1] 黄嘉欣[12] 马建会[1]

（1. 广东财经大学工商管理学院）

（2. 广东财经大学粤港澳大湾区创新竞争力研究院）

摘要：虚假的自我表达不但会给个体的心理造成负面影响，也会弱化组织多元化带来的正面效果。组织成员假意展现自己与组织价值观保持一致的行为，被称为表面顺从。这一概念自提出以来引发不少关注。本文通过对这一领域研究进行系统评述，展示这一主题研究的进展脉络，为推进表面顺从研究提供启发。本文首先介绍了表面顺从的概念、内涵与测量；其次，本文从个体特征、个体身份与地位感知、组织情境感知和领导这四个方面因素论述表面顺从的影响因素；从压力、情绪、行为和绩效等方面论述表面顺从的影响结果；最后，本文归纳总结表面顺从的形成与影响机制，展望这一领域的研究发展方向。

【引用此文】程文，黄嘉欣，马建会. (2019). 组织中的表面顺从：概念、测量、前因与后果. *中国人力资源开发, 36*(12), 53-68.

69 跨文化情境下文化智力如何为员工带来高绩效：知识共享的中介作用及其边界效应

宋一晓[1] 范鹏[2] 曹洲涛[3] 王甜[3]

（1. 广东财经大学工商管理学院）

（2. 东莞理工学院经济与管理学院）

（3. 华南理工大学工商管理学院）

摘要：本研究基于特质激活理论，通过对韩国境内跨国商贸公司中 386 位中国籍员工及其主管进行配对调研，探讨了跨文化情境下员工的文化智力是否、如何以及何时对任务绩效产生影响。研究结果表明：(1)文化智力能够显著促进员工的任务绩效；(2)文化智力能够通过促进员工的知识共享行为进而提升员工的任务绩效；(3)员工感知的包容型氛围对文化智力效用的发挥具有促进作用，即员工感知的包容型氛围越强，文化智力通过知识共享行为对任务绩效产生的效用越强，并且，文化智力通过知识共享进而影响员工任务绩效的间接作用只在感知高水平包容型氛围的情境下显著。研究结果揭示了员工文化智力对其任务绩效产生影响的机制及边界，对于组织进行多元化管理具有重要实践价值。

【引用此文】宋一晓，范鹏，曹洲涛，王甜. (2019). 跨文化情境下文化智力如何为员工带来高绩效：知识共享的中介作用及其边界效应. *中国人力资源开发, 36*(12), 69-83.

84 员工沉默的前因与后果：回顾与展望

陈丽金 唐宁玉

（上海交通大学安泰经济与管理学院）

摘要：员工沉默是指员工刻意隐瞒、保留自己对工作或组织的看法和意见的内隐性行为，对于员工个体的成长及企业的发展都具有重要的影响。本文在回顾国内外员工沉默研究文献的基础上，梳理了员工沉默行为的概念定义、构念维度、测量方法，总结了员工沉默的影响因素和影响后果，归纳了员工沉默研究的理论视角,如资源保存理论、社会交换理论、社会认知理论等。此外，基于对员工沉默研究的总结梳理，本文指出了当前员工沉默研究的不足之处，如影响结果研究较少、研究范式较为单一等，并从员工沉默的测量工具、理论视角、影响因素、影响后果和研究范式方面对未来研究进行了展望。

【引用此文】陈丽金，唐宁玉. (2019). 员工沉默的前因与后果：回顾与展望. *中国人力资源开发, 36*(12), 84-104.

人力资源栏目

第 2 期

118 生活何以幸福？基于中国城乡居民劳动力动态调查的多路径解读

杨春江[1] 杨彤[1] 赵新元[2] 李朋波[3]

（1. 燕山大学经济管理学院）

（2. 中山大学管理学院）

（3. 北京第二外国语学院旅游科学学院）

摘要：基于自我决定理论，构建了由工作价值观、社会支持和分配公平作为影响因素，以工作满意、主观社会地位和消极情感作为中介变量，对生活幸福感的影响路径模型。以中山大学 2014 年中国劳动力状态调查数据为样本，运用 Stata12.0 和 Mplus7.0 软件进行数据分析和假设检验，研究结果显示：(1)工作价值观正向影响生活幸福感，工作满意在这一路径中起中介作用；(2)社会支持正向影响生活幸福感，主观社会地位在这一路径中起中介作用；(3)分配公平正向影响生活幸福感，消极情感在这一路径起中介作用。在本文最后部分，对研究的理论意义和应用进行了讨论。

【引用此文】杨春江，杨彤，赵新元，李朋波. (2019). 生活何以幸福？基于中国城乡居民劳动力动态调查的多路径解读. *中国人力资源开发*, *36*(2), 118-133.

134 从心动到行动：员工感知被信任形成与效用的整合框架

丁越兰 梁之卓

（陕西师范大学国际商学院）

摘要：组织中信任关系的建立是立足于信任他人，值得被人信赖，还是感知到被他人信任?学术界在研究中发现无论是信任他人还是值得被信任，最终双方信任关系的建立前提都是感知被信任。员工感知被信任是指员工对另一方愿意承担风险意愿的感知，准确理解员工感知被信任在组织中的形成与效用对员工与领导之间信任关系的建立具有重要的价值。通过对已有感知被信任的研究进行归纳和分析，利用三元交互理论和心理契约理论得出，感知被信任基本上是围绕着“感觉-知觉-态度-行为”这一路径形成了其研究框架，并且从“感觉”到“行为”是一个动态循环的过程。

【引用此文】丁越兰，梁之卓. (2019). 从心动到行动：员工感知被信任形成与效用的整合框架. *中国人力资源开发*, *36*(2), 134-143.

第 3 期

117 何以达到工作旺盛？工作支持与家庭支持的增益作用

陶厚永 韩玲玲 章娟

（武汉大学经济与管理学院）

摘要：基于资源保存理论，本研究以工作家庭增益为中介和工作家庭分割偏好为调节，采用 279 份问卷调查考察了工作支持、家庭支持对工作旺盛感的作用机制。研究显示：(1)工作支持、家庭支持对员工工作旺盛感均有显著正向影响；(2)工作-家庭增益中介了工作支持与工作旺盛感的关系，家庭-工作增益中介了家庭支持与工作旺盛感之间的关系；(3)工作家庭分割偏好负向调节了家庭支持与家庭-工作增益之间的关系，而对工作

支持与工作—家庭增益之间关系的调节效应不显著； (4)工作家庭分割偏好负向调节了家庭—工作增益在家庭支持与工作旺盛感之间所起的中介效应，而对工作-家庭增益在工作支持与工作旺盛感之间所起的中介效应的调节效应不显著。

【引用此文】陶厚永，韩玲玲，章娟. (2019). 何以达到工作旺盛？工作支持与家庭支持的增益作用. *中国人力资源开发*, *36*(3), 117-132.

133 中国国有上市公司股权制衡度、管理层激励与公司绩效的实证分析

周军 张钦然

(武汉理工大学经济学院)

摘要：本研究基于管理层权力理论、委托代理理论，实证检验了我国国有上市公司的股权制衡度对管理层激励的影响，以及在高度制衡和制衡不足的公司中股权制衡度对管理层激励效果的影响分析。研究发现，国有上市公司中股权制衡度越高，管理层薪酬激励、股权激励程度越高；在股权制衡不足的国有上市公司中，股权制衡度能显著提升管理层股权激励效果，并且比高度制衡的公司效果更显著；股权制衡度对管理层薪酬激励促进效果比较微弱。本研究的结果为国有上市公司改革提出了理论依据以及管理启示。

【引用此文】周军，张钦然. (2019). 中国国有上市公司股权制衡度、管理层激励与公司绩效的实证分析. *中国人力资源开发*, *36*(3), 133-144.

第 5 期

129 家族企业继承人发展经历与导师带教对传承绩效的影响：基于浙江省家族企业的实证研究

李生校 叶小欣

（绍兴文理学院商学院）

摘要：家族企业顺利传承对企业的长期发展具有重要影响，因此，家族企业继承人的培养问题是理论和实践工作者一直以来关注的重点。但是，现有研究较少关注家族企业继承人学习培养过程中的不同发展经历对传承绩效的影响。基于此，本研究将家族企业继承人发展经历划分为企业内部发展经历和企业外部发展经历，并将导师带教作为重要的边界因素引入，分析以上三者对传承绩效的影响。采用浙江省 180 份家族企业继承人发展经历问卷数据进行实证分析，研究结果表明：家族企业继承人内部与外部发展经历均与传承绩效（包括企业绩效和家族绩效）有着显著的正向相关关系；导师带教对外部发展经历和传承绩效之间的关系具有显著的正向调节作用；导师带教对内部发展经历和企业绩效之间的关系具有显著的正向调节作用，而对家族绩效不显著。本研究能够进一步加深对于家族企业传承接班问题的认识和指导接班人的培养。

【引用此文】李生校，叶小欣. (2019). 家族企业继承人发展经历与导师带教对传承绩效的影响：基于浙江省家族企业的实证研究. *中国人力资源开发*, *36*(5), 129-144.

145 教练型团队领导对团队谏言的影响：任务反思与亲社会动机的作用

谷靓靓

（北京第二外国语学院旅游科学学院）

摘要：本研究依据路径-目标领导力理论，探讨了教练型团队领导对团队谏言的作用机制。基于 49 个团队(322 位员工) 的配对数据，研究结果表明：教练型团队领导能有效预测团队谏言，团队任务反思在教练型团队领导与团队谏言之间发挥中介作用，而团队亲社会动机正向调节教练型团队领导与团队任务反思之间的关系，并强化了教练型团队领导通过团队任务反思对团队绩效的间接影响。本研究丰富了教练型团队领导和团队谏言行为在管理学中的实证研究成果，具有较大的理论意义和实践意义。
【引用此文】谷靓靓. (2019). 教练型团队领导对团队谏言的影响: 任务反思与亲社会动机的作用. *中国人力资源开发*, *36*(5), 145-156.

第 9 期

91 社会责任导向的人力资源管理感知与员工建言行为: 基于社会交换理论

赵红丹[1] 陈元华[1] 郑伟波[2]
（1. 上海大学管理学院）
（2. 河北经贸大学工商管理学院）

摘要：近年来，企业社会责任在企业中的应用越来越广泛，社会责任和人力资源管理结合越来越密切，但社会责任导向的人力资源管理（Socially Responsible Human Resource Management, SRHRM)）对员工建言行为的影响尚未得到关注。基于社会交换理论的广义互惠原则，本研究探讨了 SRHRM 对员工建言行为的影响，尤其是关系型心理契约的中介作用，以及领导成员交换的调节作用。以 316 名企业员工为数据样本的实证研究表明：SRHRM 与关系型心理契约和员工建言行为显著正相关；关系型心理契约部分中介了 SRHRM 对员工建言行为的正向影响；领导成员交换负向调 SRHRM 通过关系型心理契约影响员工建言行为的中介作用。研究结果有助于揭示 SRHRM 影响员工建言行为的内在机制，也为组织促进员工建言行为提供了新的途径。
【引用此文】赵红丹, 陈元华, 郑伟波. (2019). 社会责任导向的人力资源管理感知与员工建言行为: 基于社会交换理论. *中国人力资源开发*, *36*(9), 91-104.

105 任务不合规矩导致员工不守规矩: 不合规任务对职场越轨行为的影响

章惠敏[1] 王震[2] 邹艳春[1] 苏子健[1] 彭坚[1]
（1. 广州大学工商管理学院）
（2. 中央财经大学商学院）

摘要：在工作中，员工不仅需要完成本职任务，有时还需面对一些不应由自己承担或不必要执行的任务，即不合规任务。鉴于此，本研究旨在探究不合规任务给员工造成的后果，即不合规任务是否刺激员工做出更多违背组织规则的行径。基于情感事件理论，本研究认为，不合规任务会诱发员工的工作愤怒，进而激发员工的职场越轨行为（不守规矩）；上述过程受到员工权力距离取向的调节作用。为了检验上述设想，本研究收集了 227 份两阶段追踪数据，采用层级回归分析进行分析。结果表明：不合规任务与职场越轨行为并未呈现显著直接关系，但两者能够经由工作愤怒产生间接联系，即工作愤怒在不合规任务与职场越轨行为之间起中介作用。权力距离取向负向调节不合规任务与工作愤怒之间的关系以及不合规任务与职场越轨行为之间经由工作愤怒的间接效应；当权力

距离取向更高的时候，上述关系更弱；反之更强。以上结果对于认清并降低不合规任务的负面影响具有一定的启发意义。

【引用此文】章惠敏，王震，邹艳春，苏子健，彭坚. (2019). 任务不合规矩导致员工不守规矩:不合规任务对职场越轨行为的影响. *中国人力资源开发*, *36*(9), 105-116.

第 10 期

117 评价中心与情境判断测验：两种人事选拔方法的对比研究

翁清雄 余涵

(中国科学技术大学管理学院)

摘要：近年来，以情境模拟为基础的评价中心和情境判断测验这两种选拔方法在国内外得到了广泛应用。但是，两者在理论上有何区别，以及如何科学的运用到组织的人才选拔中，目前还未有研究涉及。本文通过梳理国内外有关文献，基于行为一致性和特质激活理论，对比讨论了评价中心与情境判断测验在效度、应用模块上的异同，并结合数字经济这一时代背景分析这两种方法的发展趋势。结果发现，评价中心与情境判断测验选拔效果相当；评价中心所含信息丰富，适用于内部晋升与人才诊断；情境判断测验成本低廉，适用于大规模外部选拔。本文为模拟方法的有关研究提供了理论基础，为企业合理的选拔人才提供了依据。

【引用此文】翁清雄，余涵. (2019). 评价中心与情境判断测验：两种人事选拔方法的对比研究. *中国人力资源开发*, *36*(10), 117-131.

第 11 期

110 因参与而承诺：自我决定理论视角下的工作繁荣形成机制研究

吴郁雯 华瑞 付景涛

(海南大学管理学院)

摘要：工作繁荣是员工在工作中形成的积极体验，有利于员工和组织的可持续发展，因而受到了许多学者的关注。个体主要围绕目标工作，但是以往关于工作繁荣前因的研究集中于个人特征和关系资源，很少探究目标管理这一组织情境影响工作繁荣的作用机制。基于自我决定理论构建了目标设定参与影响工作繁荣的理论模型，通过收集 284 份两时点调查问卷进行了假设检验。研究发现，目标设定参与对工作繁荣有积极影响；目标承诺在其中起到部分中介作用；高政治技能水平的员工利用目标设定参与的能力更强，政治技能正向调节了目标设定参与和目标承诺的关系，并通过目标承诺间接强化了目标设定参与和工作繁荣之间的积极关系。根据研究结论讨论了理论贡献、实践意义和局限性。

【引用此文】吴郁雯，华瑞，付景涛. (2019). 因参与而承诺:自我决定理论视角下的工作繁荣形成机制研究. *中国人力资源开发*, *36*(11), 110-123.

案例研究栏目

第 1 期

138 员工志愿行为的过程机理研究：基于“动机-行为-结果”动态性视角的案例研究

刘追 池国栋

（石河子大学经济与管理学院）

摘要：基于自我决定理论，以员工志愿服务团队作为案例研究对象，从“动机-行为-结果”的动态性视角探讨了员工志愿行为的过程机理。研究发现：企业通过非强制要求、团队建设和领导授权的方式将企业志愿行为动机外化为影响员工志愿动机的因素，满足志愿者的基本需求，从而使员工产生志愿行为动机。根据员工自我决定的程度将动机分为控制性动机和自主性动机，由于受社会情景因素的影响，在员工志愿行为过程中出现了控制性动机内化为自主性动机的现象。志愿动机促使志愿者实施员工志愿行为，通过社会支持的方式为受助企业提供帮助，长期的志愿服务对员工个体和企业发展都有重要影响。

【引用此文】刘追，池国栋. (2019). 员工志愿行为的过程机理研究：基于“动机-行为-结果”动态性视角的案例研究. *中国人力资源开发*, *36*(1), 138-151.

第 2 期

105 提前退休意愿的心理归因探究：基于对高校教师的访谈研究

崔国东 张剑 张莹

（北京科技大学东凌经济管理学院）

摘要：提前退休是指，中年员工受主观意愿的驱使、低于法定退休年龄、从长期的工作岗位或职业路径离开并领取全部养老金的行为。基于计划行为理论观点，探究提前退休意愿产生的深层次心理归因过程及其产生机制，对于充分开发人力资源、缓解劳动力供给困境具有重要的意义。通过对 20 名 45 岁–65 岁高校教师进行了深入访谈研究，基于扎根理论方法进行编码和主题分析，构建了“需要满足比较—情绪态度变化—提前退休意愿产生”的心理归因模型，即高校教师通过把自我需要、工作需要和家庭需要分别与现实状况进行比较，进而影响情绪和态度变化，最终产生提前退休意愿。本文基于自我决定理论、情感事件理论及计划行为理论等对研究结果进行了深入分析和讨论，并与西方学者的研究结论进行了跨文化分析探讨，对于丰富相关理论研究和指导老年员工人力资源管理实践具有重要贡献。

【引用此文】崔国东，张剑，张莹. (2019). 提前退休意愿的心理归因探究：基于对高校教师的访谈研究. *中国人力资源开发*, *36*(2), 105-117.

第 4 期

139 构建核心价值观考核机制：基于企业文化“落地”的案例研究

刘方龙[1] 姚欢欢[1] 吴能全[2]

（1. 广东外语外贸大学商学院）

（2. 中山大学管理学院）

摘要：目前，中国的企业以 KPI、BSC 和 MBO 等为核心的绩效管理暴露了一系列的问题，如只注重短期利益，而且缺乏对员工的价值观和行为塑造。一些著名的企业，如阿里巴巴、GE、腾讯、隆平高科和中国银行某些分行等都采用了核心价值观考核制度。但是，目前核心价值观考核体系还比较粗糙，没有形成系统的机制和框架，缺乏理论基础和方法，比如，这些企业核心价值观行为的提炼和标准设置均缺少系统的方法和工具。本文以 R 企业的核心价值观考核为例，通过组建专家工作小组、选取核心价值观行为的样本、通过关键行为事件访谈、提取相关数据和资料，然后运用扎根理论进行数据分析等，最终总结和构建了具有普适性、逻辑严谨、系统性的核心价值观考核机制，来为中国企业的核心价值观考核模式的创新提供借鉴。
【引用此文】刘方龙, 姚欢欢, 吴能全. (2019). 构建核心价值观考核机制: 基于企业文化“落地”的案例研究. *中国人力资源开发*, *36*(4), 139-149.

第 5 期

116 授权赋能、组织学习与战略转型：基于山西振东集团的案例分析

王玉博 薛继东 宋瑞卿

（山西财经大学工商管理学院）

摘要：本文以组织赋能理论和组织学习理论为基础，运用案例研究方法分析了山西振东集团战略转型的内在机制，尝试构建了授权赋能、组织学习和战略转型三者关系的理论模型，细化了授权赋能与组织学习各维度之间的关系以及对民营企业战略转型的影响。理论模型主要从企业家、组织、团队和个体四个方面深入探讨民营企业战略转型问题：从企业家层面，企业家作为赋能主体，是具有个人价值主张和创造精神的“创意精英”，通过心智模式的改变推动企业战略观念的更新；从组织层面，结构授权赋能通过组织学习，构建共同愿景，实现组织结构变革；从团队层面，领导授权赋能通过团队学习，实现组织运行方式改变；从个体层面，心理授权赋能通过个体学习，实现自我超越，增强创新能力；最后模型通过系统思考不断循环赋能机制，更好地面对未来的不确定时代。本研究为民营企业成功实现战略转型提供了理论支撑和实践指导。
【引用此文】王玉博, 薛继东, 宋瑞卿. (2019). 授权赋能、组织学习与战略转型: 基于山西振东集团的案例分析. *中国人力资源开发*, *36*(5), 116-128.

第 6 期

113 平台型组织中的网状式工作任务关系：一项多案例比较研究

甘罗娜[1] 彭剑锋[1] 刘凤麟[1] 曹毅[2]

（1. 中国人民大学劳动人事学院）

（2. 首都经济贸易大学劳动经济学院）

摘要：本文通过对平台型组织模式中发生的组织—人的关系变化研究探索了网状式工作任务关系。一方面，企业从过去的股东价值优先到以利益相关者优先；另一方面，雇佣关系从过去以岗位为基点逐渐向以工作任务为基点发展并呈现网状式结构。本研究从价值创造者和利益相关者两条路径对网状式工作任务关系展开研究分析，并提出了初始模型“J-R”模型（工作任务—角色投入模型）。在此基础上，本研究通过理论和经验抽样法选取了中国四家平台组织进行案例分析。经过理论和案例双重分析后，本研究以工

作任务本身对企业员工的价值回报（简称“任务价值”）和角色投入作为团队任务切入点提出了最终模型“T-R”模型（任务价值—角色投入模型），阐述了两种状态（短期平衡和长期非平衡）下呈现出的四种工作—任务关系模式：松散联盟型、自发驱动型、粉丝陪伴型、系统助推型，并提炼了网状式工作任务关系五大驱动要素：客户需求驱动；数字链赋能平台；信任成就任务协同；责任联盟优势互补；利他型社会化营销。研究结果将对平台型组织、企业雇佣管理模式有较大理论及实践意义。

【引用此文】甘罗娜, 彭剑锋, 刘凤麟, 曹毅. (2019). 平台型组织中的网状式工作任务关系: 一项多案例比较研究. *中国人力资源开发*, *36*(6), 113-127.

第 8 期

114 智能化背景下工匠精神的新结构体系构建：基于杰出技工的质性研究

李淑玲

（1. 首都经济贸易大学工商管理学院）

（2. 中国劳动关系学院经济管理学院）

摘要：智能化趋势在当今中国正在快速推进，智能制造也成为我国制造业转型升级的主要方向，这一趋势对一线技术工人提出了新的要求，也赋予了工匠精神新的内涵。本研究通过对近百位优秀工匠和劳模的资料分析、问卷调查以及个人深度访谈和 24 人的行为事件访谈等质性研究方式，构建了包括匠心、匠艺、匠品三个维度和 40 个具体要素在内的工匠精神的新结构体系。该体系体现了中国特色与智能时代的特定需要，基于绩优者胜任力模型理论，以系统化、全面化、科学化为原则，整合、叠加多角度、多层次汇集的关键要素，形成的工匠精神内涵体系适合多类别组织。研究结果对工匠精神这一主题的进一步深度挖掘和实践应用有积极意义。

【引用此文】李淑玲. (2019). 智能化背景下工匠精神的新结构体系构建: 基于杰出技工的质性研究. *中国人力资源开发*, *36*(8), 114-127.

第 11 期

64 意义建构视角下个体与组织匹配的实现机制：基于信誉楼的案例研究

许长勇 王槿慈 高记

（河北工业大学经济管理学院）

摘要：实现个体与组织的匹配是组织长久发展与员工成长的重要保障，如何实现个体与组织的匹配是人力资源管理研究的重要议题之一。本研究选取信誉楼百货集团作为案例研究对象并基于意义建构理论，运用扎根编码技术分析了其实现个体与组织匹配的过程。研究发现：(1) 个体与组织匹配过程是一个从组织意义给赋到员工意义建构的过程；(2) 组织通过意义传递、意义强化以及意义赋能实现对个体的意义给赋过程，而个体意义建构以认知投入、情感投入、行为投入为标志；(3) 匹配过程具有持续性和递进性,随着组织发展和个体成长，匹配过程呈现出循环往复的特征。综上，本研究从个体与组织两个视角剖析实现匹配的过程，并构建了个体与组织匹配的实现机制模型，能够扩展和深化对个体与组织匹配实现机制的认识，对于企业相应的管理实践具有一定的指导价值。

【引用此文】许长勇, 王槿慈, 高记. (2019). 意义建构视角下个体与组织匹配的实现机制:基于信誉楼的案例研究. *中国人力资源开发*, *36*(11), 64-80.

第 12 期

105　危机情境下领导的外向型特质的激活及效能研究：以农夫山泉“砒霜门”事件与“标准门”事件为例

周舜怡[1] 贾建锋[2] 张大鹏[3]

（1. 中国人民大学劳动人事学院）

（2. 东北大学工商管理学院）

（3. 中国矿业大学管理学院）

摘要：以农夫山泉领导者钟睒睒为研究对象，采用扎根理论方法，一方面阐明了危机事件中的情境因素对领导的外向型特质的激活作用，另一方面从事件系统理论下的整合理论构建方法出发，探讨了外向型领导特质与领导效能间的作用路径。研究发现，当危机事件符合中断性、新颖性和重要性这三个特征时，会使得个体的特质和决策行为发生变化,具体来说：(1) 在危机情境中，当领导者受到事件重要性维度的刺激时，全部表层特质“积极、运用策略、善于说服”与部分核心特质“武断、专横、好斗、寻求主导地位和自信”处于激活状态，且表层特质占据特质表达的主导地位；而当领导者受到事件三要素的同时刺激时（即危机事件具有中断性、新颖性和重要性这三个特征），易于激活全部核心特质，并削弱表层特质的表达作用。(2)领导的外向型特质中的核心特质与危机事件相互作用，易出现认知闭合，并做出非理性决策行为，使得企业公信力降低、损失增大、后危机恢复期延长；而领导的外向型特质中的表层特质与危机事件相互作用，易出现认知开放，并做出理性决策行为，使得企业公信力提高、损失减小、后危机恢复期缩短。

【引用此文】周舜怡，贾建锋，张大鹏. (2019). 危机情境下领导的外向型特质的激活及效能研究：以农夫山泉“砒霜门”事件与“标准门”事件为例. *中国人力资源开发*, *36*(12), 105-121.

理论探索栏目

第 1 期

152 人力资源开发的人格途径：理论基础与管理启示

章凯 时金京

（中国人民大学商学院）

摘要：随着知识经济与信息技术的快速发展，人力资源开发在组织成长中的战略意义越来越突出。现有研究聚焦于员工知识水平与能力的提升对人力资源开发的作用，而忽略了人格发展对人力资源开发的重要价值。本文在回顾人力资源开发理论的基础上，分析和指出了发展人格对人力资源开发的意义，并通过回顾人格理论，明确了从人格视角分析人力资源开发的理论基础，即人格的目标系统理论。研究发现，心理目标是个体人格的核心成分，是理解整体人格的基础。根据人格的目标系统理论，本文详细讨论了人格理论视角下人力资源开发的原则、内容和实践方法，指出新时代的人力资源开发需要充分考虑员工个体心理目标的作用。文章认为，人格视角的人力资源开发需要坚持组织-员工目标的动态融合和人格持续发展的原则，考虑心理目标的属性和目标系统的和谐发展，以更有效地提升人力资源在组织发展中的作用。

【引用此文】章凯，时金京. (2019). 人力资源开发的人格途径：理论基础与管理启示. *中国人力资源开发*, *36*(1), 152-163.

第 12 期

144 量子领导力构建：机理与路径

彭剑锋[1] 马晓苗[12] 甘罗娜[1]

（1. 中国人民大学劳动人事学院）

（2. 新疆财经大学工商管理学院）

摘要：从牛顿思维到量子思维的转变是一场精神和认知论的革命，基于量子思维产生的量子领导力也有利于打破牛顿思维下的传统领导力范式，从根本上建立起一种新的领导力科学体系。本文通过对量子理论基本原理的概括梳理，从量子思维与牛顿思维的比较视角出发，分析归纳了量子思维 5 方面的基本内涵；以量子思维内涵为框架，从思维预设、基础条件、触发因素、动力机制和演化规律 5 方面概括总结出量子领导力的构建机理；以此为基础，进一步引申出量子领导力的构建路径。研究深化拓展了量子领导力的理论和实践体系，从思维创新的角度为量子领导力的构建应用提供了思路与启示。

【引用此文】彭剑锋，马晓苗，甘罗娜. (2019). 量子领导力构建:机理与路径. *中国人力资源开发*, *36*(12), 144-156.

实践创新栏目

第 5 期

157 组织结构变革背景下赋能型员工管理模式构建

冯蛟[1] 张利国[2] 樊潮[3] 李辉[4]• •

（1. 宁夏大学经济管理学院）

（2. 中国人民大学商学院）

（3. 北方工业大学经济管理学院）

（4. 中国人民公安大学公安管理学院） •

摘要：移动互联时代企业面临的经营决策环境发生了剧烈的变化，用户需求逐渐呈现出多元化、个性化和碎片化特点，以用户需求为导向、以快速响应为目标的平台型、生态型组织层出不穷。基于此，本研究重点关注典型案例，深入分析技术创新、用户需求、员工发展等对组织结构变革的影响，并由此探讨组织结构变革呈现出的新特点以及组织与员工关系的新变化，继而梳理并构建组织结构变革背景下以文化为统领，以资源、机制和自驱力为纽带的赋能型员工管理新模式。

【引用此文】冯蛟，张利国，樊潮，李辉. (2019). 组织结构变革背景下赋能型员工管理模式构建. *中国人力资源开发*, *36*(5), 157-170.

开发技术栏目

第 3 期

145 企业雇主价值主张的构建与应用：基于 S 公司的案例研究

许昉昉 王青 陈美伶 梁骁 喻依

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：雇主价值主张(EVP) 指的是在组织中对员工与应聘者具有吸引力的各种要素，是树立雇主品牌和提高企业吸引力和竞争力的关键。然而目前针对 EVP 的相关研究相对较少，因此本文选取国内一家高新技术企业进行案例研究，基于 EVP 的相关理论，通过定性研究方法，构建包含工作特征、工作环境、雇主声望和薪酬福利维度的 EVP 模型，并将其应用于案例企业的校园招聘中，探讨其对企业、应聘者及潜在应聘者的影响。研究结果发现，基于 EVP 的校园招聘能够有效提升企业的雇主品牌、雇主吸引力和招聘有效性，同时提升应聘者及潜在应聘者的个人-组织匹配感和求职行为，最终提升校园招聘为组织输送人才的成功率，从而促进组织的快速发展。

【引用此文】许昉昉，王青，陈美伶，梁骁，喻依. (2019). 企业雇主价值主张的构建与应用:基于 S 公司的案例研究. *中国人力资源开发*, *36*(3), 145-157.

158 “五星人力资源管理模型”构建与探索： HR 角色与体系演进的视角

王伟[12] 王海斌[2]

（1. 南京航空航天大学经济与管理学院）

（2. 中国运载火箭技术研究院）

摘要：本文从人力资源管理角色理论出发，将人力资源管理的体系架构作为研究重点，着重分析企业向战略性阶段转型中角色、体系架构和典型活动，构建了包含专家中心、人力资源业务伙伴、干部管理、共享服务中心、企业大学五个构成要素的“五星人力资源管理模型”，论述了模型中五个要素的职能角色、内在特征，从业务的维度和人才的维度论述五个要素的内在逻辑。结合 Y 企业实践，讨论模型应用于实践中的路径，以及体系运行有效性的核心要素，为企业从职能专业性向战略性阶段转型提供借鉴参考。

【引用此文】王伟，王海斌. (2019). “五星人力资源管理模型”构建与探索: HR 角色与体系演进的视角. *中国人力资源开发*, *36*(3), 158-167.

政策研究栏目

第 1 期

106　人力资源服务业四十年：创新与发展

田永坡

（中国人事科学研究院）

摘要：本文对改革开放以来人力资源服务业的发展进行了系统分析，并在此基础上提出了人力资源服务业发展的战略选择。研究发现，人力资源服务业发展有三个特点：经济发展需要是推动行业发展的根本动力；制度在其发展过程中发挥了巨大的推动作用；技术进步是产业创新的主导因素。而创新能力和专业人才缺乏、行业整体发展质量有待进一步提高、区域发展不均衡则是当前存在的主要问题。结合经济结构转型升级、人口结构转变、技术快速发展等因素，未来人力资源服务业应该从以下几个方面入手实现高质量发展：着眼劳动者全生命周期，延展人力资源服务边界；打造技术和资本“双引擎”，形成行业发展的新动能；以人力资源服务产业园为载体，打造营商环境新范本；整合各类教育资源，加强行业从业人员队伍建设。

【引用此文】田永坡. (2019). 人力资源服务业四十年：创新与发展. *中国人力资源开发*, *36*(1), 106-115.

第 2 期

74　问题与对策：我国新就业形态发展中的公共政策研究

张成刚

（首都经济贸易大学劳动经济学院）

摘要：近年来，我国新就业形态快速发展，成为就业增长的重要来源。从政策理念上，我国政府明确支持新就业形态发展。2018 年政府工作报告提到：“运用‘互联网 +’发展新就业形态”。但从政策制定和执行上，支持新就业形态发展的公共政策还在探索和尝试中。本研究基于大量文献研究和实地调研，对我国新就业形态发展中公共政策存在的问题，如认识与监管滞后、对平台支持和利用不足、劳动关系和社会保障体系不适应、公共就业服务覆盖不到位、长期制度调整滞后等问题进行了分析。针对这些问题，本文提出依靠市场机制发展平台、区分传统灵活就业与新就业形态、调整劳动关系和社会保障系统、探索政企协同监管模式、建立长期制度支持等作为支持新就业形态发展的对策建议。

【引用此文】张成刚. (2019). 问题与对策：我国新就业形态发展中的公共政策研究. *中国人力资源开发*, *36*(2), 74-82.

第 3 期

91　京津冀人才资源配置政策仿真和优化路径研究

梁林[12]　曹文蕊[1]　刘兵[12]

（1. 河北工业大学经济管理学院）

（2. 河北工业大学京津冀发展研究中心）

摘要：合理配置人才资源直接关系到京津冀区域的协同发展。本文通过构建京津冀人才资源配置的系统动力学模型，运用 VENSIM 软件对京津冀区域人才资源配置进行动态模拟与预测，从经济发展等 5 个方面设定了 13 种政策仿真方案，分析了不同政策方案的仿真结果。研究发现，调整环境层面子系统的各项要素对系统优化作用最明显，尤其是第三产业对京津冀人才资源配置系统优化作用明显，增加教育投资对人才资源配置的优化作用要高于对科技创新的投资。由此，提出了优化产业结构等 4 条优化京津冀人才资源配置的对策与建议。

【引用此文】梁林，曹文蕊，刘兵. (2019). 京津冀人才资源配置政策仿真和优化路径研究. *中国人力资源开发*, *36*(3), 91-100.

第 4 期

100　科技人才政策实施效果评估指标体系构建及其应用研究

顾玲琍[1]　王建平[2]　杨小玲[2]

（1. 上海科学技术政策研究所）

（2. 上海科技管理干部学院）

摘要：评估反馈科技人才政策的实施效果，对促进政策制订的科学化、民主化，提高科技人才工作管理服务水平非常必要。运用专家访谈、问卷调查等方法构建科技人才政策实施效果的评估指标体系及权重，并运用该指标体系对上海市科技人才引进政策展开实施效果评估。结果表明，政策实施效果总体评价良好，但是也存在着政策知晓度有待提高、政策执行部门之间缺乏统筹协调、政策与企业的需求吻合度不高、政策软环境需要进一步优化等问题。结合调研需求反馈，提出完善改进的对策建议。

【引用此文】顾玲琍，王建平，杨小玲. (2019). 科技人才政策实施效果评估指标体系构建及其应用研究. *中国人力资源开发*, *36*(4), 100-108.

109　欧盟与 OECD 老年创业政策及其对我国的启示

李华晶　朱萌　侯闪闪

（1. 北京林业大学经济与管理学院）

（2. 长春理工大学法学院）

摘要：老年创业作为积极开发老年资本、实现积极老龄化的方式，有助于缓解国家老龄化社会问题，促进经济社会的健康可持续发展。欧盟是最早制定鼓励老年创业政策的国际组织之一，而 OECD 则一直致力于对积极老龄化的促进，二者制定的相关政策既有相同之处，又存在差异特点。本文立足中国老龄化社会现实，对欧盟和 OECD 老年创业政策的开展比较分析，探索老年创业政策规律，提炼适合中国老年创业的行动路线，有助于我国老年创业政策的制定与发展。

【引用此文】李华晶，朱萌，侯闪闪. (2019). 欧盟与 OECD 老年创业政策及其对我国的启示. *中国人力资源开发*, *36*(4), 109-119.

第 5 期

76　劳动保护对高管薪酬业绩敏感性的影响：基于中国上市公司样本的 DID 检验

刘周浩　周禹

（中国人民大学商学院）

摘要：随着公司治理的关注从高管和股东转移到更多元的利益相关者视角，员工参与公司治理开始成为一个新的研究议题。本文采用双重差分法（DID）以 2003-2017 年中国 A 股上市公司为研究样本，结合 2008 年《劳动合同法》颁布和实施的制度背景，就劳动保护对公司治理可能产生的优化效应进行实证检验。本文发现，劳动保护加强后，企业高管的薪酬业绩敏感性得到提升，并且这种正向提升作用还受到代理成本、董事会独立性和管理层持股的调节作用。在代理成本较高、董事会独立性较低或管理层持股较低的企业，劳动保护对企业的高管薪酬业绩敏感性提升更加显著。本文拓展了员工参与公司治理及高管薪酬业绩敏感性领域的文献，为上市企业的公司治理机制规范与完善提供了全新的角度与思路，也为评价 2008 年《劳动合同法》的政策后果提供了重要的微观证据。

【引用此文】刘周浩，周禹．(2019)．劳动保护对高管薪酬业绩敏感性的影响：基于中国上市公司样本的 DID 检验．*中国人力资源开发*, *36*(5), 76-93.

第 6 期

79　我国非正规就业市场的功能定位与政策选择

李晓曼[1]　孟续铎[2]　郑祁[3]

（1. 首都经济贸易大学劳动经济学院）

（2. 美团点评法律政策研究中心）

（3. 中国人民大学劳动人事学院）

摘要：近年来非正规就业发展迅猛，第四次科技革命更催生了新就业形态层出不穷，在此背景下，我国的非正规就业市场也经历着功能转型与重新定位。本文从就业市场主体特征、市场功能与政策定位三个方面描述了我国非正规就业市场的新转变，在此基础上提出将非正规就业市场进行正规化规制是具有效率损失的。然而我国的灵活就业政策大多参照正规就业以及标准劳动关系进行设计，使得现行社保制度和就业服务政策与非正规就业不相适应，运行中存在诸多问题。最后本文提出了我国非正规就业市场的规制思路与政策选择。

【引用此文】李晓曼，孟续铎，郑祁．(2019)．我国非正规就业市场的功能定位与政策选择．*中国人力资源开发*, *36*(6), 79-87.

第 7 期

94　服务业对外开放、结构变迁与就业

孙湘湘　周小亮

（福州大学经济与管理学院）

摘要：发挥服务业对外开放的就业效应是我国加快经济转型升级、缓解就业压力的重要途径。本研究在对服务业开放与就业关系理论分析的基础上，利用 2005-2013 年全国 29 个省份的面板数据实证检验服务业开放对就业的影响效应。研究结果表明：不管是静态面板模型还是动态面板模型，服务业开放对就业都具有显著正向影响，即随着服务业开放程度的提升，就业规模的创造效应越强。这一结论通过了分地区稳健性检验。对服务业开放影响就业的机制进行分析，发现服务业结构合理化变迁是服务业开放推动就业的

有效内在机制。本研究还进一步采用门槛模型分析服务业开放与就业的非线性关系，研究表明服务业开放对就业的影响显著存在人力资本的门槛效应。

【引用此文】孙湘湘，周小亮. (2019). 服务业对外开放、结构变迁与就业. *中国人力资源开发*, *36*(7), 94-105.

106　子女随迁对女性流动人口就业的影响研究

谢鹏鑫　岑炫霏

（西南财经大学公共管理学院）

摘要：当前家庭流动成为人口流动的新趋势，在子女随迁的同时，出现大量女性流动人口“流而不工”的现象。本文利用 2016 年全国流动人口调查数据，采用流入地中小学学校数量作为工具变量克服内生性问题，从实证上研究了子女随迁对女性流动人口就业的影响。结果表明，与子女未随迁的女性流动人口相比，子女随迁后其就业概率下降了 37.4%。随迁子女数量每增加 1 个，女性流动人口就业水平降低 23.4%。进一步分析发现，虽然子女随迁带来家庭消费的增加有助于推动女性流动人口就业，但是子女随迁对其就业的不利影响仍然存在,而随迁子女入园和祖父母随迁照料能够促进女性流动人口的就业。异质性分析发现，子女随迁对农村女性流动人口、90 后和 70 后的群体、中低收入的流动家庭的女性流动人口就业的负向影响更加显著。本文研究结论为理解女性流动人口就业提供了新的视角，有助于降低子女随迁的隐形成本，促进女性流动人口的充分就业，也有利于解决当前“用工荒”等劳动力短缺问题，推动流动人口市民化身份的转变。

【引用此文】谢鹏鑫，岑炫霏. (2019). 子女随迁对女性流动人口就业的影响研究. *中国人力资源开发*, *36*(7), 106-120.

第 8 期

60　海外高层次人才创业政策体系：文本分析与优化建议

王尧骏[1]　廖中举[2]

（1. 浙江理工大学公共事务管理处）

（2. 浙江理工大学经济理学院）

摘要：海外高层次人才日益成为我国创新型国家建设的一股重要力量，为此政府出台了一系列促进海外高层次人才创新创业的政策。选取我国各部委 2000-2018 年间颁布的海外高层次人才创业政策作为研究样本，采用共词分析、文本分析等研究方法，从人才型、资本型、服务型和保障型四个政策工具视角进行量化研究，结果发现：在 2008 年之后，我国海外高层次人才创业政策体系开始逐步形成，但是政策的颁布数量具有一定的波动性，以及政策颁布的形式过于单一；海外高层次人才创业的政策工具的运用侧重于人才型和服务型政策工具，对保障型和资本型政策工具的运用偏少；“工作方式、人才吸引、融资、资金投入、便利服务、硬设施服务、户籍管理、生活后勤”等的运用较为频繁，但缺乏对人才激励措施的使用。根据我国海外高层次人才创业政策体系现状与存在不足，本研究提出了相应的对策与建议。

【引用此文】王尧骏，廖中举. (2019). 海外高层次人才创业政策体系：文本分析与优化建议. *中国人力资源开发*, *36*(8), 60-68.

69　雄安新区人才资源重构中多元治理主体识别及治理策略研究：基于微信公众号大数据分析

刘兵[12] 朱叶珊[1] 梁林[12]

（1. 河北工业大学经济管理学院）

（2. 河北工业大学京津冀发展研究中心）

摘要：基于社会网络分析方法，运用爬虫工具爬取雄安新区成立一周年内与人才相关的微信公众号文章，识别出雄安新区人才资源重构中的区域、组织及个体 3 个层次 12 个治理主体，并测度主体间关系网络的相关指标，研究表明：雄安新区人才资源重构过程中多元治理主体之间的关系网络密度较高，联系较密切，其重要性排序依次是区域—组织—个体；政府的核心作用明显，其他治理主体在政府的宏观调控下协作与发展。并针对研究结果提出相应的治理策略，以期为雄安新区人才资源重构的优化提供有价值的参考。

【引用此文】刘兵, 朱叶珊, 梁林. (2019). 雄安新区人才资源重构中多元治理主体识别及治理策略研究: 基于微信公众号大数据分析. *中国人力资源开发*, *36*(8), 69-79.

第 9 期

48　供给侧结构性改革中就业质量的突出问题和提高路径

王阳

（中国宏观经济研究院社会发展研究所）

摘要：推进供给侧结构性改革，其根本目的是增进民生福祉，让劳动者实现体面劳动、全面发展。体面劳动就是高质量的就业。使用指数分析法和熵值法，发现 2001-2017 年我国就业质量水平稳中有升，但是与就业质量水平指数的标准值相比，我国的就业质量只达到了基本水平，在经济增速下行时阶段，就业质量水平变动凸显“刚性给付”特征。针对目前存在的就业质量突出问题，建议尽快理顺制约就业质量提高的深层次体制机制矛盾，以实现平等就业为目标，创造公平的就业环境，增加就业机会。面向“十四五”时期，应以实现体面就业为目标，最终形成政府引导、社会监督、市场推动、劳资协商的提高就业质量的多方治理格局。

【引用此文】王阳. (2019). 供给侧结构性改革中就业质量的突出问题和提高路径. *中国人力资源开发*, *36*(9), 48-62.

第 10 期

80 “青年千人计划”对入选者学术表现的影响：以 985 高校前五批入选者为例

孟华

(厦门大学公共政策研究院)

摘要：以 985 高校前五批青年千人计划的 716 位入选者为例，文章评估该项政策对入选者学术表现所产生的影响。文章首先采用均值比较法判断入选者在政策前后的学术表现差异，进而识别出影响入选者学术表现的非政策影响因素，并且将这些非政策影响因素作为准实验设计的配对标准，构造实验组和对照组，最后借助准实验设计方法确定政策对入选者学术能力的影响。研究发现，入选者学术表现显著提高；导致这一结果的非政

策因素是学科领域、职称以及单位地理位置，政策因素对入选者发文量也产生了显著正影响。基于此，文章提出中央及各高校应继续采取有力措施解决政策实施中的问题，完善高级职称入选者的激励措施，改善基础性学科研究条件，并适当缩小不同区域入选者的数量差距。

【引用此文】孟华. (2019). “青年千人计划”对入选者学术表现的影响：以 985 高校前五批入选者为例. *中国人力资源开发*, *36*(10), 80-92.

93 非认知能力与乡城移民创业选择：来自 CMDS 的经验证据

朱志胜

（1. 北京第二外国语学院旅游科学学院）

（2. 北京旅游发展研究基地）

摘要：本文基于 2013 年全国流动人口社会融合专题调查数据，沿用“大五”人格指标构建非认知能力，实证检验了非认知能力对乡城移民城市创业行为的影响。研究发现，非认知能力的提高会使乡城移民的创业概率显著增大，且对其从事自雇型创业活动的促进作用更加明显。非认知能力的创业促进效应在一定程度上取决于乡城移民的禀赋条件及所处的外部环境，表现为非认知能力在女性和低技能乡城移民创业过程中的促进作用更为明显，且更有助于来自非一线城市的乡城移民进入服务业尤其是生活性服务业进行创业。上述结论在考虑内生性问题和样本选择偏差后依然稳健。进一步地，本文对非认知能力影响创业选择的两种潜在机制进行了检验，证实了社会资本效应和人力资本效应的存在，非认知能力的提高有助于增强乡城移民的社会网络资本和人力资本水平，进而促进创业活动的发生。

【引用此文】朱志胜. (2019). 非认知能力与乡城移民创业选择：来自 CMDS 的经验证据. *中国人力资源开发*, *36*(10), 93-107.

第 11 期

81 我国老年人口迁移：统计口径、分类和基本趋势

吕利丹[1] 杨舸[2] 付晓光[3]

（1. 中国人民大学人口与发展研究中心）

（2. 中国社会科学院人口与劳动经济研究所）

（3. 国家卫生健康委卫生发展研究中心)

摘要：文章利用 2015 年全国 1%人口抽样调查及历年人口普查数据等具有全国代表性的大样本数据，描述了我国老年人口迁移的基本特征和趋势。文章在老年人口迁移的概念界定、分类和关于中国老年迁移人群的基本特征描述方面都做出了相应的贡献。使用针对“老年人口”而言更适用的口径界定出四类老年迁移人口：劳动迁移者、失能迁移者、健康退休迁移者和家庭供养迁移者，对四个老年迁移群体的规模、结构和主要经济社会特征进行了描述和分析。研究发现：我国老年迁移人口快速增长，老年人口的迁移行为与其健康状况、经济社会地位、代际关系密切关联；退休迁移者规模最大，失能迁移者增长最快，劳动迁移者也在增长，家庭供养迁移者规模小幅下降；四类老年迁移人群的经济社会特征截然不同，对应不同养老支持和服务需求。

【引用此文】吕利丹，杨舸，付晓光. (2019). 我国老年人口迁移：统计口径、分类和基本趋势. *中国人力资源开发, 36*(11), 81-92.

第 12 期

122　改革开放四十年我国干部考核政策变迁研究

李雯雯

（苏州大学政治与公共管理学院）

摘要：改革开放 40 年来，党中央始终致力于提升干部素养，出台了一系列干部考核政策文本，这些连续的干部考核政策文本体现了我国干部考核工作的演化逻辑。本文在尽可能穷尽全集的导向下，搜集了改革开放以来我国各类干部考核的政策文件 61 个，利用文本分析法对政策文本进行了分环节赋值测估和线性拟合，并基于内容分析方法厘清了不同阶段的政策背景、特征、优势与不足。从演变趋势来看，我国干部考核政策经历了一个在曲折中缓慢发展的过程。从内容分析结果来看，我国干部考核的环节逐步完善，方法不断精进，内容愈加丰富，考核效果日益提升。但与此同时，目前我国的干部考核政策依然面临着制度效力与权威性不匹配、制度约束与激励发展不均衡、量化考核与复核成为短板等问题，未来我国在完善干部考核机制过程中仍需要针对性地改进。

【引用此文】李雯雯. (2019). 改革开放四十年我国干部考核政策变迁研究. *中国人力资源开发, 36*(12), 122-133.

劳动关系栏目

第 1 期

116 改革开放 40 年来政府劳动关系治理研究述评

张皓 吴清军

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：本文梳理并评价了改革开放 40 年以来有关中国政府劳动关系治理研究的理论视角和基本问题，目的在于通过反思中、西方劳动关系领域对于政府的性质、政府的劳动关系治理模式以及政府在劳动关系治理中的角色的阐释，使研究者和政策制定者更好地理解和把握中国劳动关系治理的现状和未来前进的方向。本文首先从生产政体理论、统合主义理论、发展型国家理论和转型理论四个理论流派出发，厘清了政府的性质同劳动关系治理模式之间的关系，并回顾了各理论是如何从不同视角定义中国政府的性质从而解读其劳动关系治理逻辑的。除了理论研究，研究者还关注政府在劳动关系治理中的具体角色，比如作为立法者的政府、“三方关系”中的政府，以及地方政府在区域劳动关系治理中的作用，并积累了大量的实证研究。文章第二部分评述了这些领域的研究。文章的结论部分提出并讨论了三点现有研究的不足以及未来可行的研究方向。

【引用此文】张皓，吴清军. (2019). 改革开放 40 年来政府劳动关系治理研究述评. *中国人力资源开发*, *36*(1), 116-128.

129 零工经济的研究视角：基于西方经典文献的述评

郑祁 杨伟国

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：互联网和信息科技的发展带来了零工经济（Gig Economy）这种全新的用工模式，出发角度不同，对“零工经济”的定义也不一样：部分文献对零工经济的定义和描述并没有强调新兴科技和互联网的作用，只宽泛描述了零工经济带来的用工模式的变化，即“传统零工经济”；而另一部分文献则认为当代“零工经济”仅指基于互联网和其他科技的，以网络平台为基础的具有“即时性”特点的新兴经济模式，也称按需（On-Demand）经济，即“新零工经济”。通过对 36 篇零工经济的经典西方文献进行梳理，得出现有零工经济文献研究视角主要包括：零工经济给企业和劳动者双方带来的机遇和优势；零工经济给劳动者带来的问题和隐患；技术进步带来的劳动者被替代风险；零工经济下新型用工模式给企业人力资源管理带来的挑战；零工经济下如何实现对劳动者的保障；零工经济中企业人力资源管理问题的解决方案。综上，这六个研究视角可以概括为三个维度：机遇和优势；风险和挑战；应对策略和方案，在三个维度下又分别讨论了在我国零工经济产生的影响。现有研究主要是以现象描述、历史回顾、数据统计、和案例分析等为主，相关的量化研究较为鲜见，这部分研究空白有待今后的研究加以填补。

【引用此文】郑祁，杨伟国. (2019). 零工经济的研究视角：基于西方经典文献的述评. *中国人力资源开发*, *36*(1), 129-137.

第 2 期

83 调解处理集体争议更有效吗？个别争议和集体争议调解效果差异的实证研究

谢鹏鑫

（西南财经大学公共管理学院）

摘要：调解作为处理劳动争议的重要方式，在解决个别争议和集体争议时都发挥着重要作用，但调解处理个别争议和集体争议的效果是否存在差异，尚未得到充分的研究。本文基于冲突管理系统理论和权力依赖理论，运用北京市六方联动调解中心 2011-2015 年的劳动争议案件数据，实证研究个别争议和集体争议调解效果的差异。结果发现，调解处理集体争议的效果更好，主要表现在集体争议比个别争议处理的时间更短，劳动者的让步程度更低，其深层次的原因在于我国政府对个别争议和集体争议处理目标的差异。

【引用此文】谢鹏鑫. (2019). 调解处理集体争议更有效吗？个别争议和集体争议调解效果差异的实证研究. *中国人力资源开发*, *36*(2), 83-93.

94 “集体化消融”：对集体劳动关系现状的讨论

李琪

（首都经济贸易大学劳动经济学院）

摘要：集体劳动关系已经成为学术界一个研讨热点，研讨依两条路径进行，一条是以工人为主体的集体劳动关系，这种关系是在民间形成的且不稳定；一条是以工会为主体的集体劳动关系，这种关系是在体制内形成的并具有一定的制度支撑。本文针对两类集体劳动关系，结合现有集体劳动关系的研究成果，提出“集体化消融”的论点，并从集体劳动关系主体、劳动问题和手段三个维度，借助政府应对策略与工会的角色和工作，对两类集体劳动关系的现状做了梳理与讨论。本文的结论是，由于工人集体行动的自发性和不稳定性，以及政府的“集体化消融”策略，民间集体劳动关系在生成期便处于停滞状态；由于中国工会的特点与职能，体制内集体劳动关系尚未呈现一条清晰的发展路径。

【引用此文】李琪. (2019). “集体化消融”：对集体劳动关系现状的讨论. *中国人力资源开发*, *36*(2), 94-104.

第 3 期

101 工会何以复兴？西方工会复兴研究的主要议题、学术争论及启示

孟泉[1] 曹学兵[2]

（1. 首都经济贸易大学劳动经济学院）

（2. 英国基尔大学）

摘要：作为全球化以来西方工会研究的重要议题，围绕“工会复兴”的争论就从未停歇。本文基于对经典英文文献的梳理，阐述了西方学界讨论工会复兴的研究的三个核心问题，即工会之“二重性”矛盾，工会改革的实践机制与效果，以及工会改革的新模式和新策略。并反思了对西方学界对工会本质的重新认识。基于此，本文进一步从多重性矛盾，要素导向分析视角与工会实践中目标与策略的差异性三方面分析了工会复兴研究对我国工会改革研究的理论启示。

【引用此文】孟泉，曹学兵. (2019). 工会何以复兴？西方工会复兴研究的主要议题、学术争论及启示. 中国人力资源开发, 36(3), 101-116.

第 4 期

120 竞业限制是否能约束新型工作方式：以网络主播“跳槽”案为例

周宁[12] 杨伟国[1]

（1. 中国人民大学劳动人事学院）

（2. 北京安杰律师事务所）

摘要：作为规制市场运行的重要法律制度之一，竞业限制制度已被各国立法广泛接受，并主要应用于劳动关系、公司治理等社会实践之中。我国学者对于竞业限制制度的讨论，大多限于传统劳动关系领域，即传统雇佣关系中用人单位与劳动者之间基于雇佣而产生的竞业限制。然而随着数字技术的飞速发展，互联网平台的出现改变了人与组织的关系，人们的职业观念发生变化，平台用工、自雇佣等诸多新型工作方式的出现，使雇佣模式和劳动关系呈现出更加多样化的特征。在这一背景之下，传统的劳动法律制度受到多方面的挑战，本文拟以“网络主播”这一新型工作方式为例，突破传统竞业限制制度研究的桎梏，探讨新型工作方式下的竞业限制制度存在之合理性及其边界。

【引用此文】周宁，杨伟国. (2019). 竞业限制是否能约束新型工作方式：以网络主播“跳槽”案为例. *中国人力资源开发*, *36*(4), 120-129.

130 英国网约工劳动权益保障的思路、困境及启示

林欧

（上海政法学院）

摘要：近年英国的维权判例表明，网约工劳动权益保护的基本思路是试图以 worker 概念涵盖网约工，使其归入第三类劳动者。但存在的基本问题有 worker 概念包容性不够；网约工劳动权益的内容和边界难以界定；worker 身份未能与税法；社会保障制度相衔接。参照英国的经验，我国对网约工劳动权益的保障进行制度设计时，应从灵活用工的扩展趋势中把握网约工的劳动权益，立法或修法以明确规定灵活用工群体的基本劳动权益内涵，并注意与税法、社会保障制度相协调。

【引用此文】林鸥. (2019). 英国网约工劳动权益保障的思路、困境及启示. *中国人力资源开发*, *36*(4), 130-138.

第 5 期

94 照料制度与家政业劳动关系：西方主流发展模式述评

梁萌[1] 陈玉佩[2] 左际平[3]

（1. 北京建筑大学文法学院社会工作系）

（2. 北京大学社会学系）

（3. 美国明尼苏达圣克劳德大学社会学人类学院）

摘要：本文以埃斯平-安德森《福利资本主义的三个世界》一书的分析框架为基础，建构起福利制度背景下照料制度与家政业劳动互动所形成的三类西方家政业主流发展模式：英国、美国为代表的市场化模式；德国、法国为代表的社会保险模式；以及北欧四国为代表的公共服务模式。之后，基于对照顾需求的多样化认识，加入了合作社模式作

为未来多元模式发展趋势的补充。基于对以上模式的分析，综合总结了促进家政业发展在宏观福利制度、具体法律政策等层面需关注和澄清的重要策略。

【引用此文】梁萌，陈玉佩，左际平. (2019). 照料制度与家政业劳动关系：西方主流发展模式述评. *中国人力资源开发*, *36*(5), 94-105.

106 零工经济前沿研究述评

郑祁 杨伟国

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要:互联网时代下产生了一种呈现模式多样化的全新用工模式：零工经（Gig Economy），文章旨在回答“什么是零工经济”的问题，回顾并总结了已有文献对零工经济概念的理解。零工经济以网络平台媒介的使用为节点，有“传统零工经济”和“新零工经济”之分。由于互联网的使用，使新零工经济的用工模式对传统雇佣模式产生强烈冲击。已有文献主要从工作碎片化、合作远程化、工时弹性化、企业管理平台化、人力资本内外整合化和劳动力技能化六个角度出发描述了新零工经济的含义。新零工经济本身存在的一些诸如工作机会不连贯；隐私侵犯；工作安全和产品质量缺乏保障；零工缺少企业提供的社保福利；管理外部人力资本的难题；零工收入两极化等。这些问题都有待学界的进一步研究，在研究中要加强同企业和政府交流探讨，吸收实践经验和需求，共同寻求预防、缓解和最终解决问题的有效方法。

【引用此文】郑祁，杨伟国. (2019). 零工经济前沿研究述评. *中国人力资源开发*, *36*(5), 106-115.

第 6 期

88 劳动合同的分割与部分无效及其风险防范

李文涛

（中国劳动关系学院）

摘要:在劳动合同实践中，劳动合同当事人的个别或部分约定僭越法定劳动基准规则之情形非常普遍。由此，劳动合同部分无效的制度功能和意义凸显。当劳动合同具有可分性，且除去劳动合同无效之条款不影响劳动合同之性质与结构同时又不违背强制性法律规范与劳动合同当事人意愿时，劳动合同部分无效规则可以适用。劳动合同部分无效主要包括客观上的和数量上的部分无效。部分无效之内容可以通过当事人的补充约定、集体合同和法律规定来填补。针对已经履行之劳动给付，部分无效只对将来发生法律效果，除非劳动者主张其具有溯及力。劳动合同当事人可通过“拯救条款”和“死亡条款”的约定来防范劳动合同部分无效所引发的风险。

【引用此文】李文涛. (2019). 劳动合同的分割与部分无效及其风险防范. *中国人力资源开发*, *36*(6), 88-97.

98 可持续社会的就业与未来雇佣关系的研究动态

纪雯雯

（中国劳动关系学院）

摘要：在过去的 30 年里，传统的就业关系已经减弱，随之而来的是工作不安全和收入不平等现象。这种变化不仅限于发达的工业化国家，也出现在发展中国家。与此同时，新就业关系形式也不断涌现，对未来劳动力市场以及经济发展方式产生深远的意义。全球金融危机和随后的经济停滞表明，结构性问题导致了不稳定的就业关系和两极分化的劳动力市场。在金融危机、产业结构转型、全球一体化和技术进步等一系列不确定的环境中，机会均等的稳定就业对可持续的社会经济发展和繁荣至关重要。在此背景下，国际劳动与雇佣关系学会(ILERA) 围绕“可持续社会的就业：要做什么？”的主题展开讨论。对于中国特色劳动关系的研究需要在国际比较视野下进行，为此本文对会议相关研究动态进行介绍，并从全球一体化的机遇与挑战、技术进步与未来的工作，以及比较研究中的趋同与趋异三个方面提出对中国研究的启示。
【引用此文】纪雯雯. (2019). 可持续社会的就业与未来雇佣关系的研究动态. *中国人力资源开发, 36*(6), 98-112.

第 7 期

121 “一带一路”倡议下越南的劳动管制政策及其中资企业的应对策略

黄岩 巫芊桦

（华南理工大学公共管理学院）

摘要：越南自 1980 年代中期开始实行革新开放，受益于充裕低廉的劳动力成本和有利的地理环境等条件，越南在吸引全球资本方面走在发展中国家的前列。在“一带一路”倡议带动下，中国企业加快了在越南的布局和投资。但是中国企业进入越南容易在劳动力成本、劳动效率和劳动力供应三个方面产生认识误区，越南的劳动管制政策正在逐渐完善，劳动关系调处、工会、集体谈判权利等基本劳动权利标准和规则与中国有很大差异。中国企业投资越南必须认真研判越南法律，加大本土化招聘，强化企业社会责任。
【引用此文】黄岩, 巫芊桦. (2019). “一带一路”倡议下越南的劳动管制政策及其中资企业的应对策略. *中国人力资源开发, 36*(7), 121-129.

130 嵌入性行为、互补性制度与整体性治理：集体劳动争议治理系统性构建的理论基础

张燕

（中国劳动关系学院）

摘要：在我国，集体劳动争议治理逐渐成为近年来各地方政府重视的劳动关系工作，一些地方政府整试图构建系统性的集体劳动争议治理机制。但是，对于系统性的发展的方向尚缺乏相关的理论研究，特别是对于集体劳动争议治理系统性发展的方向。如何重新以具体的概念来解释系统性构建路径则是本文关照的问题。本文首先对集体劳动争议这一概念的多向度性进行解读，继而基于多学科相关理论的基础上，提出了以嵌入性行为、互补性制度和整体性治理来阐述系统性构建集体劳动争议治理的内涵。因循这一内涵，本文结合当前地方政府治理集体劳动争议的经验，提出了治理的基本思路与可行性策略。
【引用此文】张燕. (2019). 嵌入性行为、互补性制度与整体性治理: 集体劳动争议治理系统性构建的理论基础. *中国人力资源开发, 36*(7), 130-141.

第 8 期

80 去产能企业工会有效性对集体争议的预防效果研究：民主参与和人力资本提升的双路径

詹婧 潘美智 马漪娴

(首都经济贸易大学)

摘要：基于 12 个省/直辖市 67 家去产能企业职工的问卷调查数据，探究工会有效性对去产能过程中可能发生的集体劳动争议的预防效果。回归结果显示，工会有效性在提升职工民主参与程度和提高职工人力资本水平上的表现均有利于去产能企业集体争议的预防，并形成了两条不同的预防路径，民主参与在保证工人集体劳权的基础上实现降低集体争议发生可能性的目的，而提升人力资本水平则主要通过增强职工就业信心、保障工人个体就业权来预防集体争议发生。同时研究为规避去产能过程中的集体争议风险提出建议，包括加强工会维护职工权益的作用、重视职工代表大会等民主参与制度的建设以及加大针对去产能职工的专项培训力度等。

【引用此文】詹婧, 潘美智, 马漪娴. (2019). 去产能企业工会有效性对集体争议的预防效果研究: 民主参与和人力资本提升的双路径. *中国人力资源开发*, *36*(8), 80-93.

94 规范竞业协议可以遏制员工“携密跳槽”吗？企业如何通过有效的劳动关系管理预防不正当竞争

兰江华

（江西财经大学法学院）

摘要：员工“携密跳槽”行为的频繁发生为企业的发展带来了严峻的挑战，究其原因，既有企业管理方面的粗糙，也有员工法律认知的不足，更有竞争对手暗中的恶意推动。依赖侵权诉讼等事后救济带来的保护终究有限，加之商业秘密不属于智慧成果的本质决定了企业只能采取“约定”方式守护自己的商业秘密。然而，实践中常见的未明确“商业秘密”范围，未合理约定经济补偿和竞业限制范围等现象制约了竞业协议功能的发挥，使得企业饱受商业秘密侵权的困扰。因此，企业有必要重新审视竞业协议条款之规范，同时强化劳动关系管理，以遏制员工“携密跳槽”，维护企业的利益。

【引用此文】兰江华. (2019). 规范竞业协议可以遏制员工“携密跳槽”吗？企业如何通过有效的劳动关系管理预防不正当竞争. *中国人力资源开发*, *36*(8), 94-101.

第 9 期

63 中国情境下的工会承诺研究：量表开发及对员工公民行为和离职倾向的预测作用

周恋[1] 刘明巍[2] 李敏[3] 林敏婉[1]

（1. 广东工业大学管理学院）

（2. Rutgers University）

（3. 华南理工大学工商管理学院）

摘要：如何提高工会凝聚力是我国基层工会改革的焦点问题。然而，作为工会凝聚力的主要度量以及工会改革成效的衡量标准，中国情境下的工会承诺研究相对不足，且在实证方法上缺乏适合的测量量表。借鉴心理联系视角下的工会承诺概念，本研究首先通过文献演绎和开放式调查明确中国情境下员工—工会组织之间的四种心理联系类型（勉强

接受、利益得失、承诺和认同）测量条目，然后收集两个样本的追踪问卷数据进行量表信度分析和效度分析。探索性因子分析和验证性因子分析结果显示，包括四种心理联系类型的工会承诺测量量表信度、区分效度和聚合效度较高。协方差和回归分析结果显示，员工与工会组织之间的心理联系类型以及不同心理联系类型的强弱程度能够预测员工工会公民行为、组织公民行为和离职倾向，说明量表的效标关联效度较高。文章最后讨论了心理联系视角下工会承诺测量量表的理论启示和实践贡献。

【引用此文】周恋，刘明巍，李敏，林敏婉. (2019). 中国情境下的工会承诺研究：量表开发及对员工公民行为和离职倾向的预测作用. *中国人力资源开发*, *36*(9), 63-76.

77 从市场化、法制化到灵活化：改革开放以来中国劳动关系的转型发展及启示

乔健

（中国劳动关系学院国际交流合作处）

摘要：改革开放以来，中国劳动关系的形态和调整模式经历了由计划经济向社会主义市场经济的转型发展。这些转型包括：国企改制推动劳动关系市场化，中国入世促进劳动关系全球化，民营企业“不守成规”促使劳动关系法制，多重因素推动个别劳动关系集体化。劳动关系新转型是走向灵活化和放松管制。本文从经济增长、社会发展和治理改革三重维度来考察不同时期劳动关系转型的目标，分析了数字经济下的灵活用工发展与政策规制，论述了增强劳动力市场灵活性的劳动政策，并对当前劳动关系特点及调整模式作出判断和提出政策建议。

【引用此文】乔健. (2019). 从市场化、法制化到灵活化：改革开放以来中国劳动关系的转型发展及启示. *中国人力资源开发*, *36*(9), 77-90.

第 10 期

108 论企业民主管理的正当性基础

姜颖[1] 沈建峰[2]

（1. 中国劳动关系学院）

（2. 中央财经大学）

摘要：企业民主管理制度的正当性基础问题并未解决。由于特定的历史原因，长期以来理论和实践更多是从公有制出发论证民主管理的正当性，但以所有权为基础的理论会导致直接否定非公企业的民主管理，也不符合市场经济国家的一般制度现象。梳理历史，还存在民主理论、人力资本理论、企业社会责任理论、所有权附有社会义务的思想、现代企业管理与制度的需要等对民主管理制度进行正当化的理论。上述理论中最终可以对我国企业民主管理进行正当性说明的主要有两种：所有权负有社会义务的思想（企业社会责任理论）以及人力资本理论。要真正落实企业民主管理制度，除了上述质的正当性之外,还应通过制度设计在量的方面协调企业民主管理与企业经营自由等利益。

【引用此文】姜颖，沈建峰. (2019). 论企业民主管理的正当性基础. *中国人力资源开发*, *36*(10) ,108-116.

第 11 期

93 体面劳动研究现状、整合与未来展望

闫燕 林恩忠 卿涛 赵楠

（1. 上海电机学院商学院）

（2. 成都汇知信企业管理咨询有限公司）

（3. 西南财经大学工商管理学院）

摘要：体面劳动（decent work）是男性和女性在自由、公平、安全和具备人格尊严的条件下，获得体面的、生产性的可持续工作机会。已有研究表明体面劳动对国家人才战略的实现、组织可持续竞争优势的提升和个人工作需求的满足具有重要的意义，因而得到了学者们广泛的关注。本文从体面劳动概念和结构维度的演进与发展、体面劳动现状研究和相关因素研究出发，对近些年的研究进行了梳理和评价。在此基础上，结合资源保存理论，本文对个体层面体面劳动的定义和结构维度进行探讨，从资源增值螺旋和丧失螺旋两条路径提出体面劳动感知与工作态度、工作行为作用机制的理论框架，据此指出未来的研究应继续完善个体层面体面劳动的定义，通过规范的量表开发程序探索体面劳动结构维度，并通过实证研究验证体面劳动感知与工作态度、工作行为之间的作用机制，进一步丰富并推动体面劳动相关的研究。

【引用此文】闫燕, 林恩忠, 卿涛, 赵楠. (2019). 体面劳动研究现状、整合与未来展望. *中国人力资源开发*, *36*(11), 93-109.

第 12 期

134 互联网平台从业人员的权利保障困境及其司法裁判分析

范围

（首都经济贸易大学劳动经济学院）

摘要：随着我国互联网经济的发展，网络平台从业人员的休息权、职业安全健康权、社会保险权以及职业发展权等权利保障面临困境，其主要原因在于：学界和实务界对平台与从业者之间是否构成劳动关系存在较大争议。司法裁判中多认定平台就业为新就业形态，与平台不构成劳动关系，从而将他们排除在劳动法之外，但发生交通事故则面临从业者职业安全健康权保障的需要。因此，应该要确立促进平台发展与保障从业者权利相平衡的理念，在技术方面，应该在坚持劳动关系从属性标准的前提下，对工时、工伤、社保以及培训制度根据进行适当调整。

【引用此文】范围. (2019). 互联网平台从业人员的权利保障困境及其司法裁判分析. *中国人力资源开发*, *36*(12), 134-143.