《中国人力资源开发》杂志 2020 年度刊文目录及内容摘要

国家发展和改革委员会 主管 中国人力资源开发研究会 主办

●中国人文社会科学核心期刊 ●北大中文核心期刊 ●CSSCI 来源期刊(扩展版)



邮发代号: 82-846 国内刊号: CN11-2822/C 国际刊号: ISSN1004-4124

每月 10 号出版

专题研究	究栏目	8		
第1其	期 组织中的权力	8		
06	组织情景下权力来源的类型、关系与趋势:一个跨层次分析框架	8		
21	组织管理研究中的权力距离倾向:内涵、测量与影响	8		
35	有权才能好办事?组织管理情境下的权力感研究进展与未来展望	8		
第2期	明 自恋与自豪	9		
06	真实自豪与自大自豪:组织情境下的研究回顾及展望	9		
21	自以为是所以主动改变?员工自恋与主动变革行为的关系研究	9		
第3期	明 人力资源管理强度 1	LC		
06	人力资源管理强度如何影响员工的主动行为:基于自我决定理论1	LC		
18	"有里有面才有效!"人力资源管理强度和雇主品牌对服务员工态度和行为的	K		
影响	向实证研究1	LC		
31	人力资源管理强度能够提升员工创新行为吗?基于服务业企业的研究1	LC		
第4期	明 工作投入 1	1		
06	阴还是晴? 领导情绪对员工工作投入的影响研究1	1		
20	上级发展性反馈与员工创造性工作卷入:基于自我概念理论视角1	1		
第5期	第 5 期 团队领导11			
06	团队合作性目标如何促进团队共享型领导:建设性冲突和团队认同的中介作			
用		1		
20	服务型领导对员工创新行为的跨层影响:组织内自我导航和团队反思的作用			
	1	ו		

第6	期 新就业形态研究	. 12
06	重新思考"雇佣":新制度经济学的解释及评述	. 12
17	远程劳动者权益保护探究:以网络平台主播和居家办公形式为例	. 13
28	劳动合同无法履行时的工资风险负担制度研究: 以德美短工补贴制度为镜器	を
		. 13
第7	胡 员工离职新探	. 13
06	离而未断,聚而成群:离职员工社群对原组织的影响机制研究	. 13
21	为何说走就走:企业员工冲动型离职行为及其动因的扎根研究	. 14
第8	胡 新冠疫情与组织管理	. 14
06	主动及被动模式下在线远程办公影响效果研究述评与展望	. 14
22	新冠疫情下领导者人际情绪管理对员工创新绩效的影响	. 14
35	新冠肺炎疫情背景下企业社会责任对员工韧性的影响研究	. 15
第9	朝 职业污名研究	. 15
24	阳光下的阴影: 职业污名的研究视角、成因及应对	. 15
38	"艰苦工作"从业者职业污名应对策略研究:量表开发及预测效应	. 16
第 10	期 人力资源服务政策新视点	. 16
06	中国人力资源服务产业园发展质量评估研究	. 16
18	后疫情时代我国人力资源服务业发展转型:基于疫情防控常态化下人力资源	服
务证	汝策文本分析	. 17
第 11	期 工作重塑	. 17
06	规范激活与社会学习: 团队工作重塑驱动个体工作重塑的双路径	. 17
22	为家奋斗:工作塑造视角下家庭动机对工作投入的影响	. 17
第 12	期 "十四五"时期的人力资源管理展望	. 18
08	企业"十四五"人力资源战略规划的十大命题:战略分析与要点把握	. 18
17	"十四五"时期我国教育人力资本供需形势分析	. 18
34	"十四五"时期我国劳动关系治理的发展方向与策略选择	. 18
组织行	为栏目	.19
第1	玥	. 19
54	非工作时间电子沟通对员工时间侵占行为的影响:基于资源保存理论视角.	. 19
68	领导者攻击型幽默对员工偏差行为的影响	. 19
84	投桃何以报李: 企业内外部社会责任对管家行为的影响机制研究	. 20
第2	期	. 20
	2	

3	34	下属更加偏爱与自己相似的上级吗?中国情境下同乡与同龄的差异化作用.	20
5	3	参与式管理如何提高员工创新行为:基于诱因 -贡献理论的视角	20
第:	3	期	21
4	13	越级指挥的代价:高管越级指挥对中层领导多重交换关系的影响	21
	8	本土组织情境下上下级匹配模型的构建与探讨	
第	4	期	22
3	84	员工社交媒介使用研究述评	22
5	51	助人行为与职业成长的倒 U 型关系: 角色压力的中介作用和工作自主性的证	周
Ξ	片有	乍用	22
6	64	工作场所乐趣: 內涵、测量及作用机制	22
第	5 J	玥	23
3	3	工作不安全感对员工创造力的积极影响:基于压力学习效应的视角	23
4	16	不同性别定向的名字对女性获得面试机会的影响	23
第	6 J	蚏	24
4	13	工作狂领导有利于下属绩效吗?下属工作中心性的调节作用	24
5	55	个人-环境匹配理论视角下边界灵活性对工作-家庭冲突和增益的影响研究	24
第	7	期	24
3	84	团队成员为何会做出亲团队非伦理行为?来自团队绩效压力的影响	24
4	17	多元工作场景中的不同"嵌入"及共同效应研究	25
6	55	员工工作获得感:结构、测量、前因与后果	25
第	8 J	期	25
4	18	组织管理研究中的控制变量使用:问题与策略	25
6	6	员工变革态度的研究述评与展望	26
第	9	坍	26
5	57	上下级默契对员工工作投入的影响:信任上级与差错反感文化感知的作用	26
6	9	弹性工作制的研究述评与展望	27
第	10	期	27
		基于人格特质视角的员工建言行为研究:回顾与展望	
第	11	期	28
3	37	服务型领导对员工创造力的影响:知识分享的中介作用与价值观一致性的调节	j
1	乍月	Ħ	28
5	0	伦理型领导何以促进员工主动变革行为:建设性责任知觉与职业召唤的作用	28

第 12 期	28
45 同事无礼行为对员工工作退缩行为的影响:基于归属需求理论视角	28
58 早年经历如何影响创业选择:来自"大饥荒"的经验证据	29
政策研究栏目	29
第1期	29
127 高技能人才队伍建设政策供需适配偏差及矫正:以四川省为例	29
第 2 期	30
90 人工智能对就业影响的研究进展与中国情景下的理论分析框架	30
第 3 期	30
93 中国积极应对人口老龄化:来自日本科技创新的启示	30
第 4 期	31
94 居住证制度中流动人口负面权利清单赋权模式研究	31
105 人才生态视角下中国影视人才的培养导向与政策框架	
第 5 期	31
059 城市"抢人大战"的政策特征、效力测度及优化建议	31
第 6 期	32
085 个人所得税对人力资本积累的影响: 作用机制与效应检验	32
95 人力资本错配包容与经济发展	32
第7期	33
107 如何提高公共就业培训服务绩效:多边平台战略的启示	33
第8期	33
96 农民工权益保障的信用治理模式研究:以农民工工资拖欠问题为例	33
第 9 期	33
101 我国就业状况变化的综合评价:一种增强就业形势监测效能的新工具	33
第 11 期	34
105 政策工具视角下新生代农民工培训政策文本量化分析	34
劳动关系栏目	34
第1期	34
143 用工灵活化策略的背后:中国上市快递企业非典型雇佣配置效率研究	34
第 2 期	35
104 "以法之名":企业劳动关系管理中的制度化策略	35
114 平台用工劳动报酬保护研究:以外卖骑手为样本	35
第 3 期	35

	102	多样选择与灵活的两面性——零工经济研究中的争论与悖论	35
	114	退休再就业人员工伤损害赔偿的困境与出路	. 36
多	育4 期]	. 36
	113	游戏、权力分配与技术:平台企业管理策略研究——以某外卖平台的骑手管	'理
	为例]	36
多	育5期]	. 37
	70	新型用工劳动关系的法律规制研究	. 37
	87	危机中的制度空间: 重大疫情期间劳动关系的特殊调整研究	37
5	育7期]	. 37
	84	平台经济发展与"保就业和稳就业":基于就业弹性与劳动过程的分析	37
	96	合规共享:共享员工的法律风险与防控	38
Š	第8期]	. 38
	84	疫情下延迟复工的类型化分析及工资支付风险负担	38
Š	育9期	J	. 38
	87	股权激励收益是否具有劳动报酬属性之法律认定:基于 149 个劳动关系相关	股
	权激	放 励判例的类案分析	38
Š	育 10	期	. 39
	75	人工智能时代电子劳动合同的订立及其风险防范: 以意思表示的归责理论	为
	基础	1	. 39
Š	育 12	期	. 39
	70	就业非正规性:"共享员工"的现实缺陷与规制进路	39
开加	发技ス	₹栏目	.40
多	育1期]	. 40
	113	情境判断测验为何如此受青睐?一个系统的回顾	40
É	育9期	J	. 40
	130	企业技能人才自主评价体系的构建与开发实践:以国网江苏电力为例	40
案例	列研究	党栏目	.41
Š	育2期]	. 41
		企业责任型领导的结构维度研究:基于扎根理论的探索	
Š	第3期]	41
	78	信息化人力资源管理提升组织绩效的路径:基于员工赋能视角的案例研究	41
多	育4期]	. 42

	079	为何不怕犯错: 创新视角下员工差错反感行为研究	12
Ē	存6期	月	12
	71	懂专业还是懂业务? 多元逻辑视角下 HRBP 培养机理研究:华为公司项目 HRB	Ρ
	赋削	长案例4	12
5	育 10	期4	12
	126	国企内部管理人员向职业经理人转化的影响因素:基于 Z 集团的案例研究 4	12
Š	育 11 🤅	期	13
	89	从"小白"到"高手": 角色转换视阈下人才发展机理——基于 CH 公司的第	Z.
	例研	F究4	13
Š	第 12	期	13
	81	科创企业管理团队冲突显现的影响因素研究:基于扎根理论的探索	13
人	力资》	原栏目	14
ŝ	育1期	月	14
	98	动态环境与生命周期视角下人力资源管理策略对组织绩效的影响:基于模糊集	iii.
	定性	生比较分析4	14
Ŝ	育 2 其	月	14
		协力方得同心:团队主动性人格对团队绩效的影响研究	
5	存6期	月	1 5
	105	政府联系对员工绩效的跨层次影响研究	1 5
Ŝ	第9期	月	Į5
	115	高绩效人力资源管理对员工体验的双刃剑效应: 基于人力资源管理归因的过	
	程模	型	1 5
5	育 10 }	期	1 5
	91	适应变化:柔性人力资源管理的内涵、机制与展望	1 5
	109	创业激情:研究现状及未来展望	16
Š	第 11	期	16
	75	绿色人力资源管理对员工绿色创新行为的影响:绿色正念与绿色自我效能感的	J
	作用	∃4	16
实员	线创 第	新栏目	١7
Š	育 5	月	17
	99	基于遵从力取向的国有企业绩效评估内容研究	17
抽力	心 探点	玄 栏目	17

第	7期]	47
	119	员工建言发生和领导者建言采纳:权力感的视角	47
第	8 期	J	48
	107	指导理论背景下帮助行为影响因素研究: 基于扎根理论的探索	48
第	12	期	48
	99	中国情境下的肮脏工作 : 类型拓展与抑制模型建构	48
名家	で特 和	· 高栏目	48
第	9 期]	48
	06	德鲁克卓有成效的管理者原型溯源及启示	48
劳动	力经 涉	齐栏目	49
第	10	期	49
	52	产业升级驱动下技术工人获得了更多的在职培训吗? 来自珠三角地区雇主	-
	雇员	匹配数据的实证分析	49
	64	技术升级对劳动者技能水平的差异性影响 : 来自广东省制造业企业的证据	49
第	§ 11 ∮	明	50
	62	人工智能上市公司全要素生产率测度及其对就业的影响研究	50

专题研究栏目

第1期 组织中的权力

06 组织情景下权力来源的类型、关系与趋势: 一个跨层次分析框架

赵书松 1 赵旭宏 1 廖建桥 2

(1. 中南大学公共管理学院)

(2. 华中科技大学管理学院)

摘要:随着信息技术的快速变化,组织中的权力及其来源也在变化。本文在梳理相关文献的基础上首先从组织和个体两个层面总结权力的主要来源,并从组织间关系理论视角分析组织权力来源和个体权力来源的彼此关系,构建了组织与个体的权力来源跨层次关系模型。其次,分析不同管理模式下组织权力来源和个体权力来源的发展趋势,认为长期合约、层级结构、规章制度、物质资源、物质依赖成为传统的组织权力来源,短期雇佣、异质结构、文化价值观、关键资源、多层依赖成为新型的组织权力来源;固定职位、天赋魅力、纵向关系成为传统的个人权力来源,跨界流动、成长型能力、网络关系成为新型的个人权力来源。文章最后讨论了未来值得研究的重要课题。

【引用此文】赵书松,赵旭宏,廖建桥. (2020). 组织情景下权力来源的类型、关系与趋势:一个跨层次分析框架. *中国人力资源开发, 37*(1), 6-20.

21 组织管理研究中的权力距离倾向:内涵、测量与影响

毛畅果 1 郭磊 2

(1. 首都经济贸易大学劳动经济学院)

(2. 中国社会科学院大学管理学院)

摘要:虽然文化价值观研究最初是基于国家层次的调查,但越来越多的证据表明,不同个体所持有的文化价值倾向存在更大的差异。作为个体文化价值倾向之一,权力距离倾向起源于Hofstede (1980)的民族文化理论框架,反映了个体对权力在不同地位的人之间不平等分配的接受程度,与组织管理问题密切相关,近年来得到了越来越多的研究关注。基于组织管理领域的相关研究,本文针对个体持有的权力距离倾向,阐明了概念内涵和形成途径,梳理了权力距离倾向的常用测量工具,归纳了其主效应和交互效应。未来研究可以进一步检验个体权力距离倾向的影响机制与作用边界,深入探讨上下级之间权力距离倾向的相互影响与纵向发展。

【引用此文】毛畅果, 郭磊. (2020). 组织管理研究中的权力距离倾向:内涵、测量与影响. 中国人力资源开发, 37(1), 21-34.

35 有权才能好办事?组织管理情境下的权力感研究进展与未来展望

罗文豪 1 陈佳颖 1 王尧 2

(1. 北方工业大学经济管理学院)

(2. 中国人民大学商学院)

摘要: 在当今商业环境充满不确定性和模糊性的背景下,如何增强个体的权力感成为当今管理实践中重要的议题之一。权力感是对自己影响他人能力的感知。对于权力的追寻是个体心

理世界的基本目标和需要之一,然而权力感与个体拥有的结构权力有时并不完全匹配。为了能更好地认识权力感和结构权力之间的关系,并且深化对于组织管理情境中权力感如何发挥作用的认识,本文系统地回顾了权力感的概念、前因、影响结果以及具体到组织管理情境下,权力感对领导者和员工的影响作用。在此基础上,本文提出了一个领导者与追随者权力感的整合互动模型,并为未来如何开展权力感的研究指出了方向。

【引用此文】罗文豪, 陈佳颖, 王尧. (2020). 有权才能好办事?组织管理情境下的权力感研究进展与未来展望. *中国人力资源开发, 37*(1), 35-53.

第2期 自恋与自豪

06 真实自豪与自大自豪:组织情境下的研究回顾及展望

何路峰 陈默

(中国科学技术大学管理学院)

摘要: 自学者们将自豪分为真实自豪和自大自豪以来,自豪受到了越来越多的关注。学者们从许多方面探讨了真实自豪和自大自豪二者的异同点,员工的自豪感高低也在人力资源管理实践中起着越来越重要的作用。文章通过对国内外相关文献的梳理和总结,从概念、前因、变量、结果变量以及作用机制等方面对真实自豪和自大自豪的相关研究进行述评。在此基础上,本文讨论了真实自豪和自大自豪在组织行为和人力资源管理领域的研究前景,并提出了一个整合的研究框架。

【引用此文】何路峰, 陈默. (2020). 真实自豪与自大自豪:组织情境下的研究回顾及展望. *中国人力资源开发*, *37*(2), 6-20.

21 自以为是所以主动改变?员工自恋与主动变革行为的关系研究

刘明伟 1 王华英 2 李铭泽 3

- (1. 华中科技大学管理学院)
- (2. 武昌首义学院外国语学院)
- (3. 武汉理工大学管理学院)

摘要:员工主动变革行为对企业生存发展至关重要,尽管学者们发现员工特质是决定其是否参与主动变革行为的关键因素之一,但学术界目前对于自恋这一较为普遍的人格特质与主动变革行为之间的关系还缺乏足够关注。本研究基于权力的促进--抑制理论,探讨了员工自恋与主动变革行为之间的关系,并进一步验证了权力感知的中介作用和性别的调节作用。通过对 227 份有效数据进行层级回归分析发现:第一,员工自恋与主动变革行为之间存在正向关系;第二,权力感知部分中介了员工自恋与主动变革行为之间的关系;第三,性别会调节员工自恋与权力感知之间的关系,相对于女性员工而言,自恋的男性员工有更强的权力感知,并且通过权力感知对主动变革行为作用也更强。本研究结果一定程度上挖掘了员工自恋这一黑暗型人格特质积极面,同时丰富了对于主动变革行为前因变量的研究,对企业管理实践具有一定的参考价值。

【引用此文】刘明伟, 王华英, 李铭泽. (2020). 自以为是所以主动改变?员工自恋与主动变革行为的关系研究. *中国人力资源开发, 37*(2), 21-33.

第3期 人力资源管理强度

06 人力资源管理强度如何影响员工的主动行为:基于自我决定理论

贾建锋 赵雪冬 赵若男

(东北大学工商管理学院)

摘要:本研究基于自我决定理论,探讨了感知的人力资源管理强度与员工主动行为之间的 影响机理,检验了内部动机的中介作用和工作压力在内部动机与主动行为之间的调节作用。对 275 份员工问卷调查结果显示:(1) 感知的人力资源管理强度对内部动机具有正向影响;(2) 内部动机对主动行为具有正向影响;(3) 内部动机在感知的人力资源管理强度与主动行为之间具有部分中介作用;(4) 工作压力在内部动机与主动行为之间具有负向调节作用。

【引用此文】贾建锋,赵雪冬,赵若男. (2020). 人力资源管理强度如何影响员工的主动行为:基于自我决定理论. *中国人力资源开发,37*(3),6-17.

18 "有里有面才有效!"人力资源管理强度和雇主品牌对服务员工态度和行为的影响实证研究

朱飞 1 郑晗 2 谢健乔 3

(1. 中央财经大学商学院)

(2. 上海证券交易所)

(3. 睿正人才咨询有限公司)

摘要:服务员工的离职倾向和服务导向组织公民行为是服务企业员工管理的普遍挑战。以往相关研究,大多仅关注企业管理实践对其的影响,或者仅关注员工对企业管理实践的感知对其的影响。本研究基于整合视角建立了跨层研究模型,探讨了人力资源管理强度、雇主品牌对服务员工的离职倾向和服务导向的组织公民行为的影响关系及其机制。采用配对问卷调查法,以199家金融服务企业的199名人力资源负责人和1207名一线服务员工为研究对象,结果表明人力资源管理强度对员工离职倾向有显著负向影响,对服务导向的组织公民行为有显著正向影响,且组织支持感的中介作用得到证实;雇主品牌在在组织支持感和员工 离职倾向间起调节作用,但在组织支持感和服务导向的组织公民行为间的调节作用未得到验证。本研究提出,同时致力于员工的人力资源管理强度(即有里)和组织的雇主品牌(即有面)能够更好地改善服务员工的态度和行为,拓展了关于服务员工态度和行为的影响研究,为服务员工管理提供了新思路。

【引用此文】朱飞,郑晗,谢健乔. (2020). "有里有面才有效!"人力资源管理强度和雇主品牌对服务员工态度和行为的影响实证研究. *中国人力资源开发, 37*(3), 18-30.

31 人力资源管理强度能够提升员工创新行为吗?基于服务业企业的研究

陈岩 1 张尧 1 马秋莹 2

(1. 山东理工大学管理学院)

(2. 英国华威大学经济学院)

摘要: 服务业企业员工的创新行为是驱动服务业企业发展的关键。文章以我国 12 家服务业企业的 324 名员工为调查对象, 依据社会认同理论构建了人力资源管理强度、心理所有权、创造力自我效能感和员工创新行为之间的关系模型, 并对模型进行了实证检验。结果表明:

人力资源管理强度对员工创新行为有显著的正向影响;心理所有权在人力资源管理强度与员工创新行为的关系中起着中介作用;心理所有权和员工创造力自我效能感的交互对于员工创新行为具有显著的正向影响。

【引用此文】陈岩, 张尧, 马秋莹. (2020). 人力资源管理强度能够提升员工创新行为吗? 基于服务业企业的研究. *中国人力资源开发,37*(3), 31-42.

第4期 工作投入

06 阴还是晴? 领导情绪对员工工作投入的影响研究

张健东 刘慧 国伟

(大连工业大学管理学院)

摘要:以往研究聚焦于员工自身情绪与其工作投入的同层次关系,忽略了领导情绪对员工工作投入的影响,且尚未从动态视角揭示二者之间的跨层次关系。本研究基于情绪即社会信息理论,采用经验取样法,对63名企事业单位员工进行连续10个工作日的调查,探讨员工促进性建言、抑制性建言在领导情绪与员工工作投入关系中的中介作用及其效应。多层次分析结果表明:(1)领导积极情绪对员工促进性建言和抑制性建言有显著正向影响,领导消极情绪对员工促进性建言有显著负向影响;(2)员工促进性建言和抑制性建言均对工作投入有显著正向影响;(3)员工促进性建言在领导情绪(积极/消极)与员工工作投入之间起到中介作用,员工抑制性建言在领导积极情绪与员工工作投入之间起到中介作用。最后,本研究针对理论贡献和管理实践进行了讨论。

【引用此文】张健东, 刘慧, 国伟. (2020). 阴还是晴? 领导情绪对员工工作投入的影响研究. 中国人力资源开发, 37(4), 6-19.

20 上级发展性反馈与员工创造性工作卷入:基于自我概念理论视角

郝金磊 孙柏鹏

(兰州财经大学工商管理学院)

摘要:员工创造性工作卷入是推动组织创新的关键之一。目前,学界对创造性工作卷入的潜在诱因和形成机制的认识还不够深入。基于自我概念理论,探究了上级发展性反馈对员工创造性工作卷入的影响机制,并分别检验了领导认同的中介作用及创新自我效能感的调节作用。对 1087 份企业员工的数据进行回归分析,结果表明:上级发展性反馈对员工创造性工作卷入具有显著正向影响;领导认同在上级发展性反馈与员工创造性工作卷入之间起部分中介作用;创新自我效能感正向调节领导认同与员工创造性工作卷入的关系,以及领导认同在上级发展性反馈与员工创造性工作卷入之间的中介作用。本研究丰富了领导因素对员工创造性工作卷入的影响效应研究,同时为组织提升创新能力提供启示。

【引用此文】郝金磊, 孙柏鹏. (2020). 上级发展性反馈与员工创造性工作卷入: 基于自我概念理论视角. *中国人力资源开发*, *37*(4), 20-33.

第5期 团队领导

06 团队合作性目标如何促进团队共享型领导:建设性冲突和团队认同的中介作用

王桢 1 刘志俊 2 孟欣 3 冯娇娇 4

(1. 中国人民大学劳动人事学院)

(2. 华润置地)

(3. 伦敦政治经济学院管理学系)

(4. 中南财经政法大学工商管理学院)

摘要: 团队共享型领导是团队领导行为中较新的概念,目前对共享型领导的影响结果研究较为丰富,但是对其影响因素研究较为缺乏。本研究基于团队合作与竞争理论和社会认同理论,考察团队合作性目标对团队共享型领导的影响及中介机制。本研究采取实验室活动形式,设计了一项无领导团队搭建任务,有效样本包括91个学生团队,每个团队5人。研究结果表明,团队合作性目标和团队共享型领导有正向相关;建设性冲突、团队认同在团队合作性目标和共享型领导之间起中介作用;团队合作性目标通过建设性冲突和团队认同的链式中介作用影响团队共享型领导。本研究结果丰富了共享型领导的前因变量研究,也对团队共享型领导建设具有一定的实践意义。

【引用此文】王桢, 刘志俊, 孟欣, 冯娇娇. (2020). 团队合作性目标如何促进团队共享型领导: 建设性冲突和团队认同的中介作用. *中国人力资源开发, 37*(5), 6-19.

20 服务型领导对员工创新行为的跨层影响: 组织内自我导航和团队反思的作用

王智宁 张姝 叶新凤

(中国矿业大学管理学院)

摘要:在以人为本、激活个体的组织情境下,服务型领导对员工创新行为的跨层作用机制有待进一步明确。基于社会交换理论,构建了一个包括服务型领导、组织内自我导航、团队反思和员工创新行为的跨层次作用模型。运用 301 名企业员工和 61 名直接领导的嵌套数据进行实证分析,结果表明:服务型领导对组织内自我导航具有显著的跨层次正向影响;组织内自我导航对员工创新行为具有显著的正向影响;组织内自我导航在服务型领导与员工创新行为之间发挥跨层次中介作用;团队反思对服务型领导与组织内自我导航的关系具有正向调节作用,并进一步调节服务型领导通过组织内自我导航影响员工创新行为的间接效应。

【引用此文】王智宁, 张姝, 叶新凤. 服务型领导对员工创新行为的跨层影响:组织内自我导航和团队反思的作用. *中国人力资源开发*, *37*(5), 20-32.

第6期 新就业形态研究

06 重新思考"雇佣":新制度经济学的解释及评述

王琦

(中国人民大学劳动人事学院)

摘要:近年来,非标准用工数量的增长及用工形式的多元化现象引发了学者的广泛关注,学者针对这些用工模式的性质、形成的原因及未来发展趋势提出了不同的观点。在这一背景下,重新反思"雇佣"这一概念极为必要。本文梳理了新制度经济学中有关"雇佣"的主要理论学说,并就这些理论学说对于理解当今工作世界变化的贡献和局限进行论述。针对当下对"用工形式"的热烈讨论,本文主张应该持有更为开放的态度,将关注点集中于工作质量、工作条件和劳资关系等核心问题上来。

【引用此文】王琦. (2020). 重新思考"雇佣": 新制度经济学的解释及评述. *中国人力 资源开发*, *37*(6), 6-16.

17 远程劳动者权益保护探究: 以网络平台主播和居家办公形式为例

田思路 童文娟

(华东政法大学经济法学院)

摘要:信息化时代,远程工作模式广泛实践并取得良好效益。但其有别于传统集中型办公的弹性特征对劳动形态的冲击,引发劳动关系认定及相关劳动管理、劳动基准规则适用中的不调。以远程劳动范畴中的网络主播行业及居家办公模式为例详析,围绕远程劳动特征探究其权益保护问题。从劳动从属性审查的实质化与各要素权比调整的革新,工时管理的弹性化,劳动安全卫生条件的提供及内容的扩充,职业安全卫生防护与劳动监察上并重隐私权保护等路径予以劳动保护,及时回应远程劳动者的利益诉求。

【引用此文】田思路, 童文娟. (2020). 远程劳动者权益保护探究: 以网络平台主播和居家办公形式为例. 中国人力资源开发, 37(6), 17-27.

28 劳动合同无法履行时的工资风险负担制度研究: 以德美短工补贴制度为镜鉴

刘国良

(武汉大学法学院)

摘要:依据传统的雇主经营风险理论,因雇主方面发生了不可归责于劳动者的事由而致劳动合同无法履行时,雇主仍承担继续支付工资的义务。这种风险内化的方式,在遭遇经济普遍不景气的情势时,非常容易导致雇主以裁员的方式将其经营风险转嫁给劳动者承担。鉴于内化解决方式的不足,域外很多国家往往透过风险外化的解决方式一短工补贴,依据社会连带思维与保险原理,移转分散劳动者工时减少期间的收入损失风险,从而有效化解劳资内部冲突,进而实现劳资政共赢之局面。我国现有的稳岗补贴法律制度并不足以有效应对经济不景气下的经营危机,参照当下及未来的经济现实,有必要在突破劳资双方内部消化风险的基础上,借鉴域外经验,构筑一套适合我国的短工补贴制度。

【引用此文】刘国良. (2020). 劳动合同无法履行时的工资风险负担制度研究: 以德美短工补贴制度为镜鉴. *中国人力资源开发*, *37*(6), 28-42.

第7期 员工离职新探

06 离而未断,聚而成群:离职员工

几制研究

摘要: 社会连通性的增强提高了已离职员工彼此间及其与原组织之间保持密切社会关联的可能性,呈现出"离而未断"且"聚而成群"的特有现象,而这一现象对组织理论研究和组织 管理实践可能产生的重要影响却鲜获关注。本文在探索离职员工社群内涵和形成原因的基础上,从资源、结构洞和社会网络视角对离职员工社群影响原组织的理论基础进行分析,并基于"能力-动机-机会"(AMO)模型分析框架解剖离职员工社群影响原组织的边界条件,

最后从资源视角出发来分析双方的作用结果,并在整个分析过程中尝试提出一系列具有探索意义的命题,构建出组织与离职员工社群间关系的整体性研究框架。

【引用此文】袁庆宏, 刘艳艳, 石俊杰. (2020). 离而未断, 聚而成群: 离职员工社群对原组织的影响机制研究. *中国人力资源开发, 37*(7), 6-20.

21 为何说走就走:企业员工冲动型离职行为及其动因的扎根研究

李志 1 林宓 1 李苑凌 2

(1. 重庆大学公共管理学院)

(2. 西南政法大学商学院)

摘要:近年来,企业员工"一言不合,说走就走"的冲动型离职现象频发,引发社会热议。本文以有限理性和离职决策理论为基础,采用扎根理论方法对 36 位企业冲动型离职新生代员工进行深度访谈,来揭示企业员工冲动型离职的特征及其深层原因,构建出企业员工冲动型离职决策模型。研究结果表明,企业员工冲动型离职的特征是冲击事件激发、日常征兆隐现、离职行为果断、事后并无悔意;冲动型离职的实质是由冲击事件引发的心理行为反应,关键原因不仅源于自身个性特点、职业目标、价值观以及个人未来发展,还与组织的人际关系、工作强度、公平公正以及组织承诺有关。在此基础上将冲动型离职决策过程分为前期、中期和后期,构建出企业员工冲动型离职决策的模型。该研究丰富离职决策模型的研究,对冲动型离职相关理论的研究推进具有积极作用,并有助于企业制定降低员工冲动型离职的管理措施。

【引用此文】李志, 林宓, 李苑凌. (2020). 为何说走就走: 企业员工冲动型离职行为及其动因的扎根研究. *中国人力资源开发*, *37*(7), 21-33.

第8期 新冠疫情与组织管理

06 主动及被动模式下在线远程办公影响效果研究述评与展望

霍伟伟 1 龚靖雅 1 李鲜苗 2 聂晶 1

(1. 上海大学悉尼工商学院)

(2. 安徽理工大学经济与管理学院)

摘要:随着 2020 年初新型冠状病毒的大规模爆发,在线远程办公成为了很多企业疫情期间办公的"救命稻草"。当人们大范围采取这一新型办公方式时,企业迫切需要对其深入地了解以实现更高效的应用。然而,关于在线远程办公的系统性研究述评类文章仍较为匮乏。本文全面梳理了在线远程办公的内涵、类型、测量及认知属性判别等方面的国内外相关研究,从边界理论、压力交互模型以及工作要求-资源模型等理论视角,对在线远程办公的前因、影响机制及调节因素等进行了归纳辨析,述评了该主题的研究局限及未来研究方向。此外,本文针对性地探讨了在线远程办公所面临的的管理实践问题,提出了企业可以采取的应对措施。

【引用此文】霍伟伟, 龚靖雅, 李鲜苗, 聂晶. (2020). 主动及被动模式下在线远程办公影响效果研究述评与展望. *中国人力资源开发, 37*(8), 6-21.

22 新冠疫情下领导者人际情绪管理对员工创新绩效的影响

邹艳春¹曾晓晴¹聂琦²成雨聪³

(1. 广州大学管理学院)

- (2. 南京航空航天大学经济管理学院)
- (3. 佩鲁贾大学哲学社会科学和教育学系)

摘要:新冠疫情下,员工创新对于企业能否化危为机至关重要。然而,疫情引发的消极情绪会阻碍员工创新。为解决员工消极情绪困扰以保证创新活动的顺利进行,领导者需对员工的消极情绪加以管理,即实施人际情绪管理。基于社会交换理论,探讨领导者人际情绪管理(包括四种策略:情境修正、认知改变、注意分配和反应调整)对员工创新绩效的影响,以及信任领导的中介作用和员工感恩特质的调节作用。对 209 份上下级配对数据进行回归分析,结果表明:情境修正与认知改变两种策略正向影响创新绩效,信任领导在上述关系中起中介作用。员工感恩特质正向调节情境修正、认知改变与信任领导的关系,以及信任领导在上述关系中的中介作用。然而,注意分配和反应调整对创新绩效的负向影响作用未得到支持。上述结果能为突发公共卫生事件情境下如何维持或改善员工创新绩效提供启发。

【引用此文】邹艳春,曾晓晴,聂琦,成雨聪. (2020). 新冠疫情下领导者人际情绪管理对员工创新绩效的影响. *中国人力资源开发*, *37*(8), 22-34.

35 新冠肺炎疫情背景下企业社会责任对员工韧性的影响研究

何洁 1 毛焱 2 梁滨 2 王苗苗 3

- (1. 湖南科技大学湖南创新发展研究院)
- (2. 湖北经济学院旅游与酒店管理学院)
- (3. 南京航空航天大学经济与管理学院)

摘要:新冠肺炎疫情背景下,面对疫情的威胁、收入的不确定性和工作方式的改变,提升员工 韧性是组织应对重大疫情且后续顺利复工复产的精神支撑。基于工作资源模型,本研究旨在 探讨企业社会责任对员工韧性的影响效果与机制。在新冠肺炎疫情爆发高峰期,通过对 895 名员工的问卷调查,研究发现企业社会责任通过疫情回应满意度能有效提升员工韧性,个体 反思水平越高,则疫情回应满意度对韧性的影响效果越强,员工的反思取向也加强了企业社 会责任通过疫情回应满意度影响员工韧性的影响效果。本研究丰富了危机情境下员工韧性的 组织前因研究,有利于引导企业通过承担社会责任从而增强员工韧性。

【引用此文】何洁,毛焱,梁滨,王苗苗. (2020). 新冠肺炎疫情背景下企业社会责任对员工韧性的影响研究. *中国人力资源开发, 37*(8), 35-47.

第9期 职业污名研究

24 阳光下的阴影: 职业污名的研究视角、成因及应对

蒋昀洁¹ 李璐² 黄庆³ 蒋春燕³

(1. 南京医科大学医政学院)

(2. 江苏经贸职业技术学院工商管理学院)

(3. 南京大学商学院)

摘要:职业污名是外部群体对某一职业类型或职业构成形成的消极刻板印象,从业者感知职业污名会影响其职业态度和行为。本文从职业污名与脏活、职业歧视等相近概念的辨析出发,对既往文献进行了梳理和述评。观察者归因、社会秩序、相关群体状态等因素会通过社会认

同、自我验证、资源保存等理论机制影响职业污名的形成;从业者一旦形成职业污名意识将引起情绪耗竭、满意度降低、反常行为等结果,后续将采取自我概念支持、心理隔离、修复关系等方法应对职业污名的消极影响。未来研究应从各个层面进一步探索职业污名的生成机制,并融合多学科视角考察职业污名的应对策略。

【引用此文】蒋昀洁,李璐,黄庆,蒋春燕. (2020). 阳光下的阴影:职业污名的研究视角、成因及应对. 中国人力资源开发, 37(9), 24-37.

38 "艰苦工作"从业者职业污名应对策略研究: 量表开发及预测效应

周晔¹ 黄旭²

(1. 山西财经大学工商管理学院)

(2. 香港浸会大学工商管理学院)

摘要:职业污名对从业者的负面影响体现在自我认知、情绪、工作行为等多个方面,如何能有效应对职业污名是企业实践和理论研究亟需解决的问题。本文以"艰苦工作"从业者为研究对象,构建了"艰苦工作"从业者职业污名应对策略的结构维度。通过员工访谈、文本分析、问卷调查方法,分别借助三个来自煤矿工人的样本,开发了适用于"艰苦工作"从业者的主动型和回避型职业污名应对策略的量表,并检验了不同类型职业污名应对策略的预测作用。结果表明,主动型职业污名应对策略与职业承诺、工作满意度和员工幸福感正相关,回避型职业污名应对策略则与职业倦怠、离职意向正相关。本研究在理论上为职业污名应对策略的进一步研究提供了一个具体的测量工具,丰富了职业污名应对策略结果变量研究,在实践上有助于从事"艰苦工作"的企业管理者和从业者提升职业污名应对能力。

【引用此文】周晔, 黄旭. (2020). "艰苦工作"从业者职业污名应对策略研究:量表开发及预测效应. 中国人力资源开发, 37(9), 38-56.

第10期 人力资源服务政策新视点

06 中国人力资源服务产业园发展质量评估研究

田永坡 1 王琦 2 吴帅 1 王晓辉 1

(1. 中国人事科学研究院)

(2. 北京联合大学)

摘要:本研究综合发展质量评估的理念和人力资源服务业产业园的特点,设计了一套包括三个维度的评价指标体系,对当前人力资源服务业产业园发展质量进行了评估,结果显示:第一,经济发展水平是影响一个地区人力资源服务产业园发展质量的重要因素。一般来说,经济发展水平越高,其经济效益、发展水平可能就越高;第二,不同级别的园区在发展质量也具有明显差异,国家级园区发展质量总平均分高于省、市级园区发展质量总平均分;第三,园区的管理和服务是对园区发展质量影响比较大的因素。基于以上发现,本研究提出以下对策建议:第一,建立园区发展的动态评估机制;第二,以现代信息技术为载体,发挥技术创新在提升人力资源服务产业园发展质量中的关键支撑作用;第三,分类、分发展阶段规范园区管理;第四,创新园区管理和服务发展机制。本报告研究发现,效益较好的园区管理和服务也是比较好的;第五,中西部和东北地区要积极利用"一带一路"建设的开放红利,借势而为,提升园区的经济效益和社会效益。

【引用此文】田永坡, 王琦, 吴帅, 王晓辉. (2020). 中国人力资源服务产业园发展质量评估研究. *中国人力资源开发, 37*(10), 6-17.

18 后疫情时代我国人力资源服务业发展转型:基于疫情防控常态化下人力资源服务政策文本分析

李燕萍 陈文

(武汉大学经济与管理学院,武汉大学人力资源管理研究中心)

摘要:后疫情时代的到来对社会经济发展产生系统性影响。作为我国现代商务服务业的重要组成部分,人力资源服务业发展面临哪些挑战和机遇,如何更好地支撑国民经济社会发展亟待新的理论指导。本研究基于疫情防控常态化下国家和湖北省发布的44件人力资源服务政策文本,运用内容分析发现,确保劳动者健康安全、恢复巩固提升各行业产业链是人力资源服务政策的一条主线;业务需求结构变化、数字技术应用和行业发展整合是我国人力资服务业发展的主要挑战;营商环境优化、服务项目创新、新兴产业发展等则为人力资源服务业发展带来重大机遇。人力资源服务业既要以劳动者健康安全为中心,适应人力资源市场变化和人力资源服务新需求,也要应用现代数字技术,加快人力资源服务业重构,并深化与社会和政府对话,在支撑国家重大战略实施中实现转型发展。

【引用此文】李燕萍, 陈文. (2020). 后疫情时代我国人力资源服务业发展转型:基于疫情防控常态化下人力资源服务政策文本分析. *中国人力资源开发, 37*(10), 18-32.

第11期 工作重塑

06 规范激活与社会学习:团队工作重塑驱动个体工作重塑的双路径

陈建安 1,2 阮氏梅璎 1 陈武 2,3

(1. 武汉大学经济与管理学院)

(2. 武汉大学中国产学研合作问题研究中心)

(3. 江西师范大学商学院)

摘要:团队工作重塑对外展示为一种团队层面的整体行为 , 对内部成员则被解读为一种群体规范。已有研究表明团队工作重塑和成员的个体工作重塑存在关联,然而并没有诠释二者之间的内在机制。为了揭示工作重塑从团队到成员传导的双路径,构建"团队工作重塑→个体工作重塑一致性(团队内个体工作重塑均值和变异)"的规范激活模型和"团队工作重塑→个体重塑自我效能→个体工作重塑"的社会学习模型。以来自 46 个团队 414 名员工的调查数据开展多层次分析,证实了团队工作重塑促进个体工作重塑存在规范激活和社会学习双路径,并且团队程序公平氛围分别在规范激活和社会学习路径上增强团队工作重塑对个体工作重塑的驱动有效性。这些结论阐释了组织中工作重塑沿着团队层次传递到个体层次的双路径和边界条件 , 为从团队设计方面促进个体工作重塑涌现拓宽了干预思路。

【引用此文】陈建安, 阮氏梅璎, 陈武. (2020). 规范激活与社会学习: 团队工作重塑驱动个体工作重塑的双路径. *中国人力资源开发, 37*(11), 6-21.

22 为家奋斗:工作塑造视角下家庭动机对工作投入的影响

苏凤然 1,2 林琳 3 李文 3 干广涛 3 白新文 1

(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)

(3. 中央财经大学商学院)

摘要:本研究采用工作塑造模型,探讨家庭动机对员工工作投入的影响及工作塑造的链式中介效应。基于对 180 名销售人员的两阶段问卷调查,分析结果发现:(1)家庭动机提升员工工作投入;(2)家庭动机提升认知塑造、任务塑造和关系塑造;(3)家庭动机通过认知塑造,再到关系塑造的链式中介作用,提升工作投入。这说明家庭动机高的员工,会通过主动思考工作意义,自发调整工作特征,来提高其工作投入程度。本研究丰富了家庭动机和工作塑造领域的研究,也为管理实践活动提供了建议和指导。

【引用此文】苏凤然, 林琳, 李文, 于广涛, 白新文. (2020). 为家奋斗: 工作塑造视角下家庭动机对工作投入的影响. *中国人力资源开发, 37*(11), 22-36.

第 12 期 "十四五"时期的人力资源管理展望

08 企业"十四五"人力资源战略规划的十大命题:战略分析与要点把握

彭剑锋

(中国人民大学劳动人事学院)

摘要: 企业在进行"十四五"发展规划制定时,人力资源管理的战略规划是其中一块重要内容。结合当前国际国内环境的变化特征和重要趋势,本文在分析企业应关注的六大宏观背景基础上,提出企业进行"十四五"人力资源战略规划时应予考虑的十大命题,以期帮助企业更为全面深刻地谋划"十四五"时期的人才发展。

【引用此文】彭剑锋. (2020). 企业"十四五"人力资源战略规划的十大命题: 战略分析与要点把握. *中国人力资源开发*, *37*(12), 8-16.

17 "十四五"时期我国教育人力资本供需形势分析

谢倩芸 蔡翼飞

(中国社会科学院人口与劳动经济研究所)

摘要:教育人力资本是影响经济发展的重要因素。通过分析中国教育人力资本现状,发现我国教育人力资本发展水平明显提高,但与支撑经济高质量发展的需要还存在一定差距。文章对"十四五"以及今后更长一段时期中国教育人力资本供给和需求变化进行预测和分析,并预测了每年新增劳动力的教育人力资本水平和分产业的教育人力资本需求变化。预测结果显示:"十四五"时期,教育人力资本总体水平有所提高,教育人力资本需求增长比较平稳,教育人力资本供给可以满足需求增长的需要。不过,教育人力资本结构性问题依然存在,对高质量的教育人力资本的大规模需求成为主要矛盾。为提升教育人力资本、改善其分布结构,需要加大教育投入水平,推进教育公平,扩大急需人才培养。

【引用此文】谢倩芸, 蔡翼飞. (2020). "十四五"时期我国教育人力资本供需形势分析. *中国人力资源开发, 37*(12), 17-33.

34 "十四五"时期我国劳动关系治理的发展方向与策略选择

孟泉 雷晓天

(首都经济贸易大学)

摘要: "十四五"期间,党中央对经济、政治、社会的发展提出了新的发展方向。在这样的背景下,劳动关系治理也同样面临新的定位。本文从对我国"十四五"期间国家及地方政府在劳动关系、劳动力市场治理的突破方向入手,结合当前我国劳动关系治理的现有研究,通过深度分析广东省劳动关系公共服务的前沿经验、工会改革的源头治理模式和新就业形态治理的现有发展,本文提出了加强治理体系和能力建设,平衡平台经济发展和劳动者权益保障,以及加强灵活用工治理的战略性政策建议。

【引用此文】孟泉, 雷晓天. (2020). "十四五"时期我国劳动关系治理的发展方向与策略选择. *中国人力资源开发*, *37*(12), 34-44.

组织行为栏目

第1期

54 非工作时间电子沟通对员工时间侵占行为的影响:基于资源保存理论视角

何玉杰 1,2 余敬 1,2

(1. 中国地质大学(武汉)经济管理学院)

(2. 中国地质大学(武汉)资源环境经济研究中心)

摘要:在非工作时间利用电子通讯工具进行工作沟通已成为组织中普遍存在的现象,但是随之而来的消极影响可能与组织的初心背道而驰。基于资源保存理论,探讨了非工作时间电子沟通对员工时间侵占行为的影响,以及情绪耗竭和自我牺牲型领导在其中的作用。通过对383 名员工数据进行层次回归分析,研究发现:非工作时间电子沟通对员工时间侵占行为具有显著的正向影响,情绪耗竭在两者间起完全中介作用;自我牺牲型领导负向调节了情绪耗竭对员工时间侵占行为的正向影响,并弱化了情绪耗竭在非工作时间电子沟通与员工时间侵占行为之间的中介效应。本研究丰富了非工作时间电子沟通对员工行为的影响效应研究,同时为企业减少员工时间侵占行为提供实践指导。

【引用此文】何玉杰, 余敬. (2020). 非工作时间电子沟通对员工时间侵占行为的影响:基于资源保存理论视角. *中国人力资源开发, 37*(1), 54-67.

68 领导者攻击型幽默对员工偏差行为的影响

韦慧民 农梅兰

(广西大学商学院)

摘要:本研究探讨了领导者攻击型幽默对员工偏差行为的影响,以及心理契约违背的中介作用和敌意归因风格的调节作用。对 325 份员工-同事配对问卷调查数据进行分析,结果表明:领导者攻击型幽默与员工的领导指向偏差行为、组织指向偏差行为均显著正相关,心理契约违背在这一关系间起部分中介作用,敌意归因风格正向调节领导者攻击型幽默与心理契约违背的关系,即敌意归因水平越高,领导者攻击型幽默对心理契约违背的正向作用越强。此外,敌意归因风格正向调节领导者攻击型幽默影响领导指向偏差行为和组织指向偏差行为的间接效应,即敌意归因水平越高,领导者攻击型幽默通过心理契约违背影响领导指向偏差行为

和组织指向偏差行为的间接效应越强。

【引用此文】韦慧民, 农梅兰. (2020). 领导者攻击型幽默对员工偏差行为的影响. *中国人力资源开发, 37*(1), 68-83.

84 投桃何以报李: 企业内外部社会责任对管家行为的影响机制研究

颜爱民 陈世格 林兰 (中南大学商学院)

摘要:当员工感知到企业的善行,即企业善待员工或是积极履行对外部利益相关者的责任,是否会激发员工"舍己为公"的行为倾向,使其为了保护组织长远利益而牺牲个人短期利益呢?本研究依据社会交换和社会认同理论,通过524份有效样本进行实证分析,探讨员工感知的企业社会责任对"舍己为公"的管家行为的作用机制。结果表明,员工感知的内部和外部企业社会责任均正向影响员工的管家行为。责任知觉和道德认同分别在员工感知的内部企业社会责任与管家行为、员工感知的外部企业社会责任与管家行为间起中介作用,且责任知觉和道德认同的中介作用没有显著差异。

【引用此文】颜爱民, 陈世格, 林兰. (2020). 投桃何以报李: 企业内外部社会责任对管家行为的影响机制研究. *中国人力资源开发, 37*(1), 84-97.

第2期

34 下属更加偏爱与自己相似的上级吗?中国情境下同乡与同龄的差异化作用

刘德鹏 1 贾良定 2 尤树洋 3 赵广军 4

(1. 山东大学管理学院)

(2. 南京大学商学院)

(3. 东北财经大学工商管理学院)

(4. 山东管理学院工商学院)

摘要:基于社会比较理论,本研究探讨了上下级同乡、同龄对下属偏爱上级的差异化影响。鉴于"长老秩序"和"同龄竞争"等中国情境特殊因素,本研究认为,下属与同龄上级进行社会比较时产生对比效应。相比于非同龄,当下属与上级同龄时,下属对上级的偏爱程度更低。然而,鉴于"同乡偏袒"的作用,下属与同乡上级进行社会比较时产生吸收效应。相比于非同乡,当下属与上级同乡时,下属对上级的偏爱程度更高。通过2项问卷调查研究(研究1:来自65家企业、307个团队的2317名员工,研究2:来自28家企业、147个团队的1305名员工),上述假设得到了支持。本文对发展高度中国情境化的关系人口统计学研究具有一定的借鉴意义。

【引用此文】刘德鹏, 贾良定, 尤树洋, 赵广军. (2020). 下属更加偏爱与自己相似的上级吗? 中国情境下同乡与同龄的差异化作用. *中国人力资源开发, 37*(2), 34-52.

53 参与式管理如何提高员工创新行为:基于诱因 -贡献理论的视角

叶晓倩 王泽群 杨琳

(武汉大学经济与管理学院)

摘要: 本研究引入诱因-贡献理论,从参与式管理视角揭示知识型员工创新行为的诱因, 并探

究内部人身份感知的中介作用和挑战性、阻碍性压力源的调节作用。通过对 214 名知识型员工调查问卷的统计分析, 研究结果表明:参与式管理对知识型员工创新行为有显著正向影响, 内部人身份感知在上述关系中起中介作用。此外, 挑战性压力源正向调节了内部人身份感知与创新行为的关系, 以及参与式管理与创新行为之间经由内部人身份感知的间接效应。阻碍性压力源的调节作用并未得到支持。本研究揭示了参与式管理对创新行为的影响机制, 对知识型员工创新研究领域具有一定贡献。

【引用此文】叶晓倩, 王泽群, 杨琳. (2020). 参与式管理如何提高员工创新行为: 基于诱因-贡献理论的视角. *中国人力资源开发, 37*(2), 53-64.

第3期

43 越级指挥的代价:高管越级指挥对中层领导多重交换关系的影响

陈鹏宇 孙剑 贾铖

(华中农业大学经济管理学院)

摘要:高管越级指挥是企业高管利用层级优势,越过中层领导或代替中层领导,直接对下属进行工作任务委派与监督的行为。基于社会交换理论,本研究探讨了高管越级指挥如何影响中层领导的多重上下级交换关系及其边界条件。对 377 位中层领导进行问卷调查,回归分析显示:高管越级指挥负向影响中层领导-下属交换,中层领导-下属关系冲突在上述过程中起中介作用,中层领导任职年限负向调节关系冲突的中介作用。此外,高管越级指挥负向影响中层领导-高管交换;中层领导信任高管在上述过程中起中介作用,中层领导任职年限正向调节信任高管的中介作用。本研究对于维护组织和睦、实现组织有效管理具有一定的启示和现实意义。

【引用此文】陈鹏宇, 孙剑, 贾铖. (2020). 越级指挥的代价:高管越级指挥对中层领导多重交换关系的影响. 中国人力资源开发, 37(3), 43-57.

58 本土组织情境下上下级匹配模型的构建与探讨

刘超1刘军2陈星汶3李巧4朱丽1

(1. 北京大学国家发展研究院)

(2. 中国人民大学商学院)

(3. 香港大学经济与工商管理学院)

(4. 北京物质学院商学院)

摘要:上下级匹配(Person-Supervisor Fit)是个人环境匹配(Person-Environment Fit)中的一种,在中国组织情境中,该类匹配对企业管理效能的影响非常关键,对其进行研究具有重要的理论意义与实践意义。基于上下级匹配文献,本文以一致性匹配与互补性匹配为维度,从领导与下属感知两个视角出发建立上下级匹配模型。在此基础上,基于本土(包括集体主义、面子观与关系)的视角,文章重点分析了上下级匹配模型的重要内容、匹配效应及动态发展过程。最后,论述了本研究对上下级匹配文献的贡献及对管理实践的启示,并对文章局限和未来的发展方向进行阐述。

【引用此文】刘超, 刘军, 陈星汶, 李巧, 朱丽. (2020). 本土组织情境下上下级匹配模型的构建与探讨. *中国人力资源开发, 37*(3), 58-77.

第4期

34 员工社交媒介使用研究述评

房国忠1张闯1陈佳颖2

(1. 东北师范大学经济与管理学院)

(2. 北方工业大学经济管理学院)

摘要:近年来,员工社交媒介使用已经成为组织行为与人力资源管理研究的一个重要领域。明晰员工社交媒介使用的影响因素、后果变量和作用机制将有助于组织更好地管理和利用社交媒介在工作场所的使用。本文通过对国内外近十年相关研究进行系统梳理,厘清了员工社交媒介使用的概念与类型,并在此基础上归纳了测量方式。然后,从个体、情境、技术三个方面对员工社交媒介使用的影响因素进行了论述,并介绍了员工社交媒介使用对工作绩效、职场行为与员工态度的影响,以及态度、心理与社会互动三大中介机制。大众传播视角、个体动机视角和人际互动视角是目前员工社交媒介使用研究的主要理论基础。最后,本文立足于改进测量方法、探索中介机制、拓展边界条件以及开展本土化研究等方面指出了未来研究的方向。

【引用此文】房国忠, 张闯, 陈佳颖. (2020). 员工社交媒介使用研究述评. 中国人力资源开发, 37(4), 34-50.

51 助人行为与职业成长的倒 U 型关系: 角色压力的中介作用和工作自主性的调节作用

陈晓暾 陈欢 罗文春

(陕西科技大学经济与管理学院)

摘要:虽然助人行为对团队和组织的积极影响已经得到普遍认可,但其对施助者的影响究竟是积极的还是消极的,学术界目前还未能形成一致意见。本文基于资源保存理论,考察员工助人行为对其自身职业成长所产生的"过犹不及"影响效应,认为员工助人行为与职业成长呈倒 U 型关系,角色压力在上述关系中起中介传导作用,而且工作自主性能调节员工助人行为与职业成长的关系。通过对 312 名员工数据进行层次回归分析,上述假设得到了支持。本研究丰富了员工助人行为对施助者工作结果的影响效应研究,对组织辩证看待员工助人行为、实现个人与组织互利共赢具有一定启示作用。

【引用此文】陈晓暾, 陈欢, 罗文春. (2020). 助人行为与职业成长的倒 U 型关系: 角色压力的中介作用和工作自主性的调节作用. *中国人力资源开发*, *37*(4), 51-63.

64 工作场所乐趣:内涵、测量及作用机制

杨洁¹常铭超¹黄勇²张江江³吴茂娟¹

(1. 贵州财经大学工商管理学院)

(2. 西北师范大学商学院)

(3. 南京大学商学院)

摘要:企业打造乐趣工作环境的实践推动了工作场所乐趣成为组织管理领域关注的热点。然而,工作场所乐趣的研究仍处于起步阶段,学者们对其内涵和影响效果并未达成共识,对其作用机制的探究不足。通过回顾工作场所乐趣的研究成果,本研究深入比较工作场所乐趣及其

相关概念,澄清了工作场所乐趣的内涵,并提出新的测量工具的构建思路。通过整合社会交换理论、情感事件理论、资源保存理论、扩展构建理论及心流理论,提出了工作场所乐趣影响机制的理论框架。未来应该基于中国情境,从科技型企业、研发及强调人际沟通的岗位如销售工作入手,开发包含"任务乐趣"维度在内的多维度工作场所乐趣量表。基于此,构建多层模型,从扩展构建理论出发,整合情感事件理论和资源保存理论,分析不同层次的工作乐趣实践的形成机制,及其对员工、团队行为的长短期影响效果及机制,并探索影响过程中的边界条件。

【引用此文】杨洁,常铭超,黄勇,张江江,吴茂娟. (2020). 工作场所乐趣:内涵、测量及作用机制. *中国人力资源开发*, *37*(4), 64-78.

第5期

33 工作不安全感对员工创造力的积极影响:基于压力学习效应的视角

陈明淑 周子旋

(中南大学商学院)

摘要:雇佣环境的不确定性导致员工的工作不安全感问题日益凸显。已有文献局限于研究工作不安全感的消极影响,对工作不安全感积极影响的研究不够深入,即较少关注员工对工作不安全感的积极反应。因此,本文基于压力学习效应的视角,探究工作不安全感对员工创造力的积极影响,以及现场非正式学习和组织创新氛围感知在其中的作用。通过对 323 份问卷数据进行回归分析发现:工作不安全感能促进员工的现场非正式学习,现场非正式学习在工作不安全感与员工创造力之间起中介作用,组织创新氛围感知调节现场非正式学习在工作不安全感与员工创造力之间起中介作用,组织创新氛围感知调节现场非正式学习在工作不安全感与员工创造力之间的中介效应。研究结果挖掘了工作不安全感的积极面,为企业与员工正确认识与面对工作不安全感提供理论支持与实践指导。

【引用此文】陈明淑,周子旋.(2020).工作不安全感对员工创造力的积极影响:基于压力学习效应的视角. *中国人力资源开发*, *37*(5), 33-45.

46 不同性别定向的名字对女性获得面试机会的影响

郭凤 1,2 任孝鹏 1,2 苏红 1,2

(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:名字传递的性别信息会影响个体获得的工作机会。本研究通过三项具体的研究,探讨了在简历筛选阶段,不同性别定向(男性化,中性化,女性化)的名字对女性求职者获得面试机会的影响。研究一和研究二通过开展问卷调查,分别探讨提供求职者的有限信息与提供全面信息两种情况下,三类名字对女性获得面试机会的影响。研究三将开展现场研究,通过投递300份虚拟简历,考察在真实的招聘情境中,企业招聘者是否会对不同性别定向的女性名字在简历筛选时产生区别的对待。研究结果表明:拥有男性化定向名字的女性求职者获得的面试机会较多,而拥有中性化定向和女性化定向名字的女性求职者获得的面试机会较少。研究结果对企业人力资源管理实践具有一定的启发意义。

【引用此文】郭凤, 任孝鹏, 苏红. (2020). 不同性别定向的名字对女性获得面试机会的影响. 中国人力资源开发, 37(5), 46-58.

第6期

43 工作狂领导有利于下属绩效吗?下属工作中心性的调节作用

佘卓霖 1 李全 2 孔奕淳 1 杨百寅 1

(1. 清华大学经济管理学院)

(2. 南开大学商学院)

摘要:随着职场竞争压力加剧,沉迷于工作无法自拔的"工作狂领导"在企业中愈发常见。面对工作狂领导,下属的态度不尽一致,有些积极追随响应,也有部分下属选择逃避抵制。鉴于此,基于领导-下属匹配理论,本研究提出工作狂领导对下属领导认同的影响取决于下属的工作中心性程度。在与工作狂领导共事时,高工作中心性的下属会产生高程度的领导认同,进而促进绩效水平的提升,而对于低工作中心性的下属,该影响效果会被削弱。通过对某互联网金融公司 103 位领导及其 536 位下属进行两阶段问卷调查,本研究提出的理论模型得到了数据支持。本研究的发现有助于辩证看待工作狂领导的有效性,加深对工作狂领导与下属匹配的理解,为构建和谐上下级关系提供有益借鉴。

【引用此文】佘卓霖,李全,孔奕淳,杨百寅. (2020). 工作狂领导有利于下属绩效吗?下属工作中心性的调节作用. *中国人力资源开发,37*(6),43-54.

55 个人-环境匹配理论视角下边界灵活性对工作-家庭冲突和增益的影响研究

贾西子 苏勇

(复旦大学管理学院)

摘要: 边界理论是平衡工作家庭冲突和实现工作一家庭增益的重要视角。个体作为边界跨越者,在工作和家庭中扮演着不同的角色,边界特征中的灵活性以及个体灵活性偏好共同影响着个体与工作一家庭边界的互动,也影响着个体在工作一家庭界面中的跨界冲突与跨界增益。本文基于个人一环境匹配理论,采用多项式回归和响应面分析法,收集了来自北京、上海、深圳等地 601 份有效问卷,并通过三维图像展示了研究结果。结果发现工作边界灵活性及其偏好的匹配与工作→家庭冲突之间不存在显著相关性,与工作→家庭增益存在显著负相关性;家庭边界灵活性及其偏好的匹配能显著抑制家庭→工作冲突水平,并显著提高个体的家庭→工作增益水平。本研究进一步深化了边界理论和边界灵活性在工作家庭关系领域的研究,并为优化改善工作家庭关系提供了一定借鉴。

【引用此文】贾西子, 苏勇. (2020). 个人-环境匹配理论视角下边界灵活性对工作-家庭冲突和增益的影响研究. *中国人力资源开发, 37*(6), 55-70.

第7期

34 团队成员为何会做出亲团队非伦理行为?来自团队绩效压力的影响

林英晖 于晓倩

(上海大学管理学院)

摘要: 近年来,企业纷纷采取团队工作方式来应对快速变化的市场环境。然而,随着市场竞争的加剧,一些团队成员为了团队利益,不顾社会规范而从事不道德行为,即亲团队非伦理行为。团队成员为何会做出此类行为?为了解答这个问题,本文基于社会信息加工理论,提出团

队绩效压力将导致团队私利型伦理气氛的形成,进而使成员做出亲团队非伦理行为,团队认同在团队绩效压力、团队私利型伦理气氛与亲团队非伦理行为的关系中起强化作用。通过对来自63个团队共601位员工的数据进行跨层次回归分析,本研究提出的被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了解亲团队非伦理行为的前因机制及其边界条件,引导管理者营造良好的团队工作氛围,避免亲团队非伦理行为的出现。

【引用此文】林英晖,于晓倩. (2020). 团队成员为何会做出亲团队非伦理行为?来自团队绩效压力的影响. *中国人力资源开发, 37*(7), 34-46.

47 多元工作场景中的不同"嵌入"及共同效应研究

杨传荣 1 陈景秋 1 童佳瑾 2

(1. 上海交通大学安泰经济与管理学院)

(2. 北京大学心理与认知科学学院)

摘要:工作嵌入是衡量个体"卡"在目前的工作网络中的程度的构念,是近几年组织行为学领域的热点,围绕工作嵌入,学者相继提出了组织嵌入、社区嵌入、家庭嵌入以及职业嵌入等构念,但目前嵌入理论的研究仍以单一嵌入为主,关于多重嵌入的研究仍然是很小的一部分。本文通过对2001年以来相关文献的梳理,回顾不同嵌入的构念发展,总结过去文献中关于不同嵌入对工作结果变量的共同效应的分析,进一步提出未来需要如何进一步发展和检验包括多个嵌入的理论模型,从而对多重嵌入理论的发展做出贡献。

【引用此文】杨传荣,陈景秋,童佳瑾. (2020). 多元工作场景中的不同"嵌入"及共同效应研究. 中国人力资源开发, 37(7), 47-64.

65 员工工作获得感: 结构、测量、前因与后果

朱平利 刘娇阳

(湖北工业大学经济与管理学院)

摘要:工作获得感是个体对自己在工作中的实际付出回报与价值实现的综合感受。工作获得感不仅影响到个体的工作行为和就业稳定性,还反映社会分配的公平与公正。然而,现有工作获得感研究还不够深入,尤其是缺少合适的测量工具。本研究在文献分析的基础上,结合结构化访谈编制出员工工作获得感初始量表,分析出我国员工工作获得感包括工作尊严感、薪酬满足感、能力提升感和职业憧憬四个维度。然后,运用 SPSS22.0 和 AMOS22.0 统计软件进行探索性因素分析、验证性因素分析和相关分析来检验量表的信度和效度,形成员工工作获得感的正式量表。最后,采用诺莫网络分析思路,选取工作特征、组织支持感和授权型领导作为前因变量,以组织公民行为、工作幸福感和员工离职倾向作为结果变量,进一步验证了工作获得感量表的校标关联效度。

【引用此文】朱平利, 刘娇阳. (2020). 员工工作获得感:结构、测量、前因与后果. *中国人力 资源开发, 37*(7), 65-83.

第8期

48 组织管理研究中的控制变量使用:问题与策略

曹江雨 王忠军 唐云 杨彬

(华中师范大学心理学院)

摘要:在组织管理实证研究中,为了更准确地估计核心变量的关系,研究者需要使用统计方法控制额外变量。然而,研究者往往忽视控制变量的使用过程中可能存在的各种问题。本文基于统计控制方法的基本原理,分析了控制变量的选择、分析与报告过程中的普遍性问题,并提出了相应的策略。在研究设计阶段,研究者应选择具备充足理论基础的控制变量,谨慎对待以人口统计学变量为代表的替代变量,也可考虑将控制变量纳入研究假设。在数据收集与分析阶段,研究者需要同等重视控制变量与核心研究变量,注意控制变量与核心研究变量的相关大小以及前因变量的剩余变异,还可尝试比较竞争性或替代性假设检验的结果。在结果报告阶段,研究者应客观报告控制变量的信效度、描述性统计信息以及控制变量与核心研究变量的相关系数,详细说明使用不同控制方法的原因,并尝试在结果和讨论部分对控制变量的作用进行论述。

【引用此文】曹江雨, 王忠军, 唐云, 杨彬. (2020). 组织管理研究中的控制变量使用: 问题与策略. *中国人力资源开发, 37*(8), 48-65.

66 员工变革态度的研究述评与展望

刘冰 李钰荡 齐蕾

摘要:变革转型时期,员工变革态度越来越成为组织变革成功的关键因素之一。员工变革态度指员工对组织原始变革进行的整体评价,包括对变革的认知、情感反应和行为意向。通过中英文文献梳理,本研究对变革态度概念族(变革接受、变革准备、变革承诺、变革开放性、变革参与意愿、变革抵制、变革犬儒主义)进行系统整理,并从内涵起源、逻辑顺序、变革阶段、测量方法方面进行辨析,从个体特征和情境因素两部分整理了变革态度的影响因素,归纳了员工变革态度的理论视角,如认知视角、社会交换视角、情感视角、行为视角和资源视角,梳理了个人产出和组织产出两类影响结果。此外,本文从员工变革态度的形成机理、作用机制和跨层次研究三方面对未来研究进行了展望。

【引用此文】刘冰,李钰菡,齐蕾. (2020). 员工变革态度的研究述评与展望. *中国人力资源开发,37*(8),66-83.

第9期

57 上下级默契对员工工作投入的影响: 信任上级与差错反感文化感知的作用

李兰 郑兴山

(上海交通大学安泰经济与管理学院)

摘要: 面对市场竞争加剧给企业带来的繁重工作,管理者纷纷与下属联手应对,在这过程中上下级默契显得尤为重要。以往研究关注了上下级默契对工作绩效和工作行为的影响,但忽视了上下级默契与工作投入之间的潜在联系。鉴于此,基于社会信息加工理论,本研究提出上下级默契会使下属更加信任上级,从而促进下属工作投入;同时提出员工的差错反感文化感知作为调节变量会增强上下级默契与信任上级之间的关系,也会增强上下级默契通过信任上级影响工作投入的间接关系。使用 Mplus 7 对 9 家企业 313 份三阶段数据进行线性回归分析,数据结果支持了本研究提出的全部假设。本研究有利于进一步了解上下级默契的作用机制及其边界条件,为管理者通过上下级默契来提升员工工作投入提供理论支持与实践指导。

【引用此文】李兰,郑兴山. (2020). 上下级默契对员工工作投入的影响:信任上级与差错反感文化感知的作用. *中国人力资源开发*, *37*(9), 57-68.

69 弹性工作制的研究述评与展望

孙健敏 1 崔兆宁 1 宋萌 2

- (1. 中国人民大学劳动人事学院)
- (2. 北京工业大学经济与管理学院)

摘要: 突如其来的新冠疫情,使得弹性工作制 (Flexible Work Arrangements, FWAs) 成为各类组织度过非常时期的一种应急手段。随着后疫情时期的到来,弹性工作制仍然在实践领域持续发挥作用。相较于西方学者富有成效的研究,国内学者对此类管理实践的系统审视仍显不足。本研究在文献回顾的基础上,总结了基于时间、空间、雇佣形式、工作内容的四类弹性工作制研究视角;梳理了个体层面的性别、受教育程度、家庭状况等影响因素,以及组织层面的企业规模、所处行业、科技水平等影响因素;总结了弹性工作制对员工缺勤、请假、职业生涯发展以及组织绩效等结果变量的影响。通过对现有文献的评述,指出未来研究应当从弹性工作制的影响因素、结果变量、潜在负面效应、中介与调节机制等方面做进一步探索。

【引入此文】孙健敏, 崔兆宁, 宋萌. (2020). 弹性工作制的研究述评与展望. *中国人力 资源开发, 37*(9), 69-86.

第 10 期

33 基于人格特质视角的员工建言行为研究: 回顾与展望

周琰喆¹ 李原²

- (1. 中国人民大学劳动人事学院)
- (2. 中国社会科学院社会学研究所)

摘要:员工的建言行为对组织的生存发展具有重要作用,在影响建言行为的各种因素中,员工的人格特质广受研究者关注。本文综合分析了国内外员工人格特质与建言行为研究,发现大五人格因素中,除开放性和宜人性仍存在较大争议,尽责性、外倾性能正向预测而神经质负向预测建言行为;非大五人格特质中,主动性人格、追求与回避取向、核心自我评价等能正向预测员工的建言行为,权力距离倾向、羞怯等负向预测建言行为。同时,人格特质对建言行为的影响主要通过动机、人际关系和情绪机制起作用,而领导者的个人特征、群体氛围等因素也会调节这些关系。基于已有研究,本文最终提出了员工人格特质与建言行为关系的研究框架以及未来的研究方向,为今后研究提供了相对系统的研究思路和建议,同时,有助于实践中的管理者从人格特质角度更好地引导、激发和促进员工的建言行为。

【引用此文】周琰喆,李原. (2020). 基于人格特质视角的员工建言行为研究:回顾与展望. *中国人力资源开发, 37*(10), 33-51.

第 11 期

37 服务型领导对员工创造力的影响:知识分享的中介作用与价值观一致性的调节作用

蓝媛媛 屈晓婷 夏宇寰

(北京交通大学经济管理学院)

摘要: 传统领导方式通过强有力的命令与控制手段,实现了企业的稳定与运转。然而,在数字经济时代,命令和服从性领导方式并不能完全适应新时代背景下的员工需求。服务于员工需求与发展的领导方式,即服务型领导逐渐成为企业领导者探索的新方向。基于社会学习理论,本研究提出服务型领导将增加员工的知识分享行为,从而提升员工创造力。同时,本研究引入了领导-下属价值观一致性来探究这一关系的边界条件:领导-下属价值观一致性正向调节了服务型领导与知识分享行为的关系,并且强化了知识分享行为在服务型领导与创造力之间的中介作用。以 478 名员工及其直属领导为研究对象进行多阶段配对问卷调查,研究结果支持了本研究提出的有调节的中介模型。本研究丰富了服务型领导对员工创造力的影响机制研究,对于企业管理者提高员工创造力具有一定的启示和现实意义。

【引用此文】蓝媛媛, 屈晓婷, 夏宇寰. (2020). 服务型领导对员工创造力的影响: 知识分享的中介作用与价值观一致性的调节作用. 中国人力资源开发, 37 (11), 37-49.

50 伦理型领导何以促进员工主动变革行为:建设性责任知觉与职业召唤的作用

颜爱民 郭好 谢菊兰 郝迎春 马浩 (中南大学商学院)

摘要:基于社会信息加工理论,本研究探讨了伦理型领导对员工主动变革行为的影响和作用机制。针对441份有效问卷的分析表明:(1)伦理型领导正向影响员工的主动变革行为;(2)建设性责任知觉在伦理型领导和主动变革行为之间起到部分中介作用;(3)员工职业召唤正向调节伦理型领导和建设性责任知觉的关系,员工职业召唤程度越高,伦理型领导对建设性责任知觉的影响越强。(4)员工职业召唤正向调节建设性责任知觉在伦理型领导和员工主动变革行为间的中介作用,具体而言,员工职业召唤程度越高,建设性责任知觉的中介效应越强。

【引用此文】颜爱民,郭好,谢菊兰,郝迎春,马浩. (2020). 伦理型领导何以促进员工主动变革行为:建设性责任知觉与职业召唤的作用. *中国人力资源开发,37*(11),50-61.

第12期

45 同事无礼行为对员工工作退缩行为的影响:基于归属需求理论视角

王莹 1 邓慧 2 蓝媛媛 2

(1. 青岛大学商学院)

(2. 北京交通大学经济管理学院)

摘要: 同事无礼行为是指由同事发出的, 违反工作场所中相互尊重、相互关心的人际交往规范, 伤害程度较轻的人际偏差行为。组织中日益增加的工作压力以及紧张的人际关系使得同事无礼行为频繁发生, 给员工的生理及心理健康带来了诸多不良影响。基于归属需求理论, 本研究提出同事无礼行为将阻碍员工组织归属感的建立, 从而导致员工的工作退缩行为; 同时, 本研究引入组织支持感来探究这一关系的边界条件: 组织支持感负向调节了同事无礼行

为与员工组织归属感的关系,并且弱化了组织归属感在同事无礼行为与员工工作退缩行为之间的中介作用。通过对 382 份直属领导-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支持。本研究的发现对于组织全面认识同事无礼行为,减少员工工作退缩行为具有一定的启示作用。

【引用此文】王莹, 邓慧, 蓝媛媛. (2020). 同事无礼行为对员工工作退缩行为的影响: 基于归属需求理论视角. *中国人力资源开发, 37*(12), 45-57.

58 早年经历如何影响创业选择:来自"大饥荒"的经验证据

王永强 1 罗守贵 1,2

- (1. 上海交通大学安泰经济与管理学院)
- (2. 上海交通大学中国城市治理研究院)

摘要:早年经历是个体成年后创业选择的重要影响因素之一。基于烙印理论,早年经历对于个体信念、偏好和思维方式的塑造乃至成年后的行为特征均具有重要影响。本研究采用 4 期 CGSS 微观数据,以中国在 1959—1961 年发生的大饥荒事件为自然实验,研究了早年经历对个体成年后创业选择的影响。实证结果显示,如果个体在童年一青少年期经历过更严重的饥荒 ,那么该个体在成年后选择自主创业的概率会更低。通过进一步拓展分析,本研究发现这一现象主要归因于大饥荒经历塑造了个体的风险偏好,引致他们更加规避风险较高的创业选择;教育水平和社会网络规模分别在大饥荒经历与个体创业选择之间发挥负向和正向调节作用。本研究的发现为研究个体创业选择提供了新的思路,同时也为个体的早期成长提供启示。

【引用此文】王永强, 罗守贵. (2020). 早年经历如何影响创业选择: 来自"大饥荒"的经验证据. *中国人力资源开发, 37*(12), 58-69.

政策研究栏目

第1期

127 高技能人才队伍建设政策供需适配偏差及矫正: 以四川省为例

敬永春 杨婷 唐春勇

(西南交通大学经济管理学院)

摘要:本文基于补偿性适配理论,首先建立了"政策工具一人才供应链"二维分析框架,然后采用内容分析法,分别对2011-2018年四川省高技能人才队伍建设的41项政策文本以及256份访谈记录样本进行了政策供需现状分析。在此基础上,运用供需适配模型计算和分析了高技能人才队伍建设政策供需适配度及适配关系。研究发现:"信息技术支持"、"政府购买"、"海外机构"和"法规制度"等次级政策工具在人才供应链的教育/鉴定机构环节存在着政策供给过溢现象;而"政府购买"和"海外机构"在劳动者环节,"贸易制度"在教育/鉴定机构和人才市场环节存在着政策供给缺位现象;同时,"信息技术支持"在人才市场环节,"资金投入"、"金融支持"和"服务外包"在企业环节存在着政策供给不足现象。针对目前在人才供应链各个环节存在的政策供给过溢、缺位和不足共存的现实,本文

以优化政策资源配置和提高政策供需适配度为导向,从次级政策工具使用的强度、内容、形式、运行机制和平台建设等方面,分别提出了相应的矫正对策。

【引用此文】敬永春, 杨婷, 唐春勇. (2020). 高技能人才队伍建设政策供需适配偏差及矫正: 以四川省为例. *中国人力资源开发, 37*(1), 127-142.

第2期

90 人工智能对就业影响的研究进展与中国情景下的理论分析框架

邱玥 何勤

(北京联合大学管理学院)

摘要:人工智能技术在世界范围内不断取得新的突破,相对于以往的技术进步,其对劳动力市场的影响更加不确定,因而引起了国内外学术界的关注。本文对国内外相关文献进行梳理、比较和分析,力图呈现研究现状和进展,通过借鉴现有人工智能影响就业的理论和思路,提取人工智能影响就业的因素,并结合我国当前的具体情境,最终提出基于中国情景下的人工智能影响就业的整合理论分析框架。通过研究发现,与以往技术进步相比,人工智能对就业的影响同样存在创造效应和替代效应,本文从供应商企业、人工智能研发企业和人工智能应用企业三个方面对创造效应进行了阐述,在替代效应方面指出被替代人员适应新工作需要考虑的四个方面的问题,并且与以往技术进步不同的是,人工智能技术存在对就业的重塑效应,即通过对工作内容和技能要求的改变,使就业结构发生变化,这意味着人工智能技术的发展不是以消灭人力劳动为目的,而是改善人类的工作任务。

【引用此文】邱玥, 何勤. (2020). 人工智能对就业影响的研究进展与中国情景下的理论分析框架. *中国人力资源开发*, *37*(2), 90-103.

第3期

93 中国积极应对人口老龄化:来自日本科技创新的启示

沈燕¹刘厚莲²

(1. 湖北师范大学经济与管理学院)

(2. 中国人口与发展研究中心)

摘要: 积极应对人口老龄化,旨在将人口老龄化转化为经济社会发展的有利因素。作为世界上人口规模最大的发展中国家,我国已进入老龄化社会,如何在老龄化社会中推动经济持续增长和满足老年人健康养老生活需要?对比中日人口老龄化与经济增长,发现要把握老龄化发展阶段,依靠科技创新应对人口老龄化,促进经济持续增长。梳理日本应对人口老龄化的科技创新战略规划和特征,以及应对人口老龄化的科技创新体系建设经验。最后提出我国积极应对人口老龄化,要加强战略规划,探索一条"科技创新应对人口老龄化"道路;强化运用机器人、现代信息技术应对人口老龄化;培育若干个服务机器人产业集群;加快老龄综合学科建设,增强人才培养和基础科学研究等。

【引用此文】沈燕, 刘厚莲. (2020). 中国积极应对人口老龄化: 来自日本科技创新的启示. *中国人力资源开发, 37*(3), 93-101.

第4期

94 居住证制度中流动人口负面权利清单赋权模式研究

邹湘江 1 吴丹 2

(1. 中国人民公安大学 中国保安研究中心、首都社会安全研究基地)

(2. 河北农业大学商学院)

摘要:居住证制度中首次明确了流动人口能够享受的正面权利清单,以期通过向持有居住证的流动人口赋权的路径实现流动人口市民化。正面清单的赋权逻辑在于保障流动人口合法权益的公平正义价值基础,将各部门、各地区流动人口权力进行明晰化集成,以及管理模式的惯性。正面清单赋权模式存在的问题是仍然秉持行政权利本位的理念,可能导致赋权重行政审批而轻服务,并且清单中夹杂着"充数"的权利项,无法实质性增进流动人口权利。负面权利清单赋权模式能够改进正面清单的这些缺陷,它放权的思维契合了向流动人口赋权的理念,且有利于激励和监督地方政府向流动人口赋权的过程。构建流动人口权利负面清单则需要明确制定负面清单的主体,界定服务、便利等权利的范围,加强执行、动态调整和监督等方面的清单管理。

【引用此文】邹湘江, 吴丹. (2020). 居住证制度中流动人口负面权利清单赋权模式研究. 中国人力资源开发, 37(4), 94-104.

105 人才生态视角下中国影视人才的培养导向与政策框架

张开颜 黄喜雨

(中南财经政法大学中韩新媒体学院)

摘要:随着近年来影视行业的快速发展以及互联网技术的高度渗透,影视生态发生了深刻变革,影视人才需求结构随之改变,人才供需矛盾进一步凸显,影视教育供给侧改革迫在眉睫。本文通过系统梳理现阶段我国影视人才培养的格局特征、现实困境及模式探索,并借鉴韩国影视人才培养的成熟经验,提出未来我国影视人才的培养应坚持以四维复合能力培养为导向,以构建政府、企业、院校共商共建的影视人才生态培养系统为框架,以校地合作、校企合作、院校联盟等为执行模式,培养兼具品格修养、专业能力、艺术精神和国际视野的"高端应用型"影视人才。

【引用此文】张开颜, 黄喜雨. (2020). 人才生态视角下中国影视人才的培养导向与政策框架. 中国人力资源开发, 37(4), 105-112.

第5期

059 城市"抢人大战"的政策特征、效力测度及优化建议

陈新明 萧鸣政 张睿超 (北京大学政府管理学院)

摘要: "抢人大战"是中国人才市场的新现象,众多城市将人才列入影响地区经济社会发展的战略性议题,纷纷制定并出台人才政策。通过政策文本计量分析,发现当前各城市主要针对高层次人才、高校应届毕业生、创新创业人才和专业技术人才,运用资金补助类、生活配套类和发展保障类政策工具,分类评价、分级引用,旨在实现引人、留人、用人的政策目标。基于此,构建三维政策效力模型进行测度,发现当前城市人才

政策效力具有空间层面差异性和行政层级相似性,并进一步指出在政策注意力配置、 政策持续性和人才评价等方面存在的问题及优化策略,试图呈现城市"抢人大战"中 的人才政策全景,为地方政府人才政策制定提供参考。

【引用此文】陈新明,萧鸣政,张睿超.城市"抢人大战"的政策特征、效力测度及优化建议. 中国人力资源开发, 37(5), 59-69.

第6期

085 个人所得税对人力资本积累的影响: 作用机制与效应检验

赵艾凤 1 王好 2

(1. 上海理工大学管理学院)

(2. 东方财富证券研究所)

摘要:人力资本是推动经济高质量发展的重要动力,明确个人所得税对人力资本积累的影响,能够为深化财税体制改革、促进经济高质量发展提供理论和实证依据。因此,本文构建动态一般均衡模型,探讨个人所得税对人力资本积累的作用机制,并采用 2003-2016 年中国省级面板数据进行实证检验。结果表明,个人所得税中劳动所得的平均税率上升,会显著降低人力资本积累,而资本所得税的影响是不确定的。并且,由于经济发达地区的生产要素集聚效应和区域外溢效应,个人所得税对经济发达地区的人力资本积累具有更明显的负向影响。另外,在教育扶持力度较高的地区,人们更倾向于通过受教育来获取人力资本,从而使个人所得税对人力资本积累的抑制作用得到缓解。

【引用此文】赵艾凤, 王好. (2020). 个人所得税对人力资本积累的影响: 作用机制与效应检验. *中国人力资源开发, 37*(6), 84-94.

95 人力资本错配包容与经济发展

刘彬

(浙江大学宁波理工学院)

摘要:目前,学术界对人力资本错配持否定态度,认为人力资本错配阻碍了经济的发展。本文给出了一多主体 Shelling 模型,模拟了人力资本供需失衡、社会信息效率和人力资本错配包容对社会总产出的影响,发现人力资本错配包容在经济发展过程中发挥了重要的作用。不论是社会发展的初级阶段还是高级阶段,对人力资本错配持包容态度均是占优选择。根据这一发现,本文发展了人力资本错配包容理论,认为人力资本错配是一指示变量,并非操作变量,影响经济发展的是人力资本错配背后的社会信息低效率和人力资本供需结构性失衡。人力资本错配包容在缓解上述两因素对经济造成的严重影响方面发挥了重要的作用。维持适度的人力资本错配包容将有助于转型升级过程的平稳过渡。

【引用此文】刘彬. (2020). 人力资本错配包容与经济发展. 中国人力资源开发, 37(6), 95-104.

第7期

107 如何提高公共就业培训服务绩效:多边平台战略的启示

刘家明 蒋亚琴

(江西理工大学文法学院)

摘要:提供公共就业培训服务是政府应对结构性就业矛盾、推动高质量就业的重要举措,当前主要以政府购买的方式提供。政府购买服务是合作治理的一种形态,但现实中依然延续官僚制管控思路,因而培训服务的供需匹配不够好,服务绩效不高。多边平台是一种开放的合作战略,强调治权开放基础上的生态系统价值创造,对提高公共就业培训服务绩效有着重要启示。平台战略启示政府相关部门要开放治权、完善平台规则、防范平台风险,搭建就业培训服务的多边平台以整合生态资源、促进供需匹配,以网络效应为核心机制推动用户规模的扩展,注重提高供需交互质量与用户黏性,以提高就业培训服务绩效。

【引用此文】刘家明, 蒋亚琴. (2020). 如何提高公共就业培训服务绩效: 多边平台战略的启示. *中国人力资源开发, 37*(7), 107-118.

第8期

96 农民工权益保障的信用治理模式研究: 以农民工工资拖欠问题为例

章政 1 祝丽丽 1 周雨 2

(1. 北京大学经济学院)

(2. 国家信息中心)

摘要:农民工权益保障,是我国城镇化转型和二元经济结构中的一个突出问题。劳动报酬作为农民工权益问题的核心,集中体现了政策法规和治理模式的目的性和有效性。本文通过对"治欠困境"原因和本质的分析,明确了创新农民工欠薪治理模式的必要性。同时以农民工资拖欠问题为切入,以近年社会治理中行之有效的信用治理手段为参照,分析了解决工资拖欠问题的方法和对策,提出事前"信用+溯源"、事中"信用+监管"、事后"信用+奖惩"的信用治理模式,为保障农民工权益、解决"治欠困境"提供了新视角。

【引用此文】章政, 祝丽丽, 周雨. (2020). 农民工权益保障的信用治理模式研究: 以农民工工资拖欠问题为例. *中国人力资源开发, 37*(8), 96-106.

第9期

101 我国就业状况变化的综合评价: 一种增强就业形势监测效能的新工具

王阳

(中国宏观经济研究院社会发展研究所)

摘要:针对个别就业失业监测数据全面性不足、代表性减弱等问题,构建就业状况综合指数,以避免被个别就业指标数据误导。使用指数法和 X12 季节调整方法,将 24 项与就业关联指标拟合指数。实证结果显示,就业状况综合指数可以较好地反映季度就业走势及其波动性,指标的趋势和短期变化有助于认识充分就业水平、尤其是总体就业状况的变动。经济运行、人力资源市场和就业失业管理对稳就业、促就业影响更大。

建议加强数据开发,创新认识工具,为社会公众提供多样的市场信息;科学完善指标体系,配套设计统计调查项目;完善监测保障系统,抓好资金、人员和信息化建设。

【引用此文】王阳. (2020). 我国就业状况变化的综合评价: 一种增强就业形势监测效能的新工具. 中国人力资源开发, 37(9), 101-114.

第11期

105 政策工具视角下新生代农民工培训政策文本量化分析

李国梁 甘舒萍

(广西大学公共管理学院)

摘要:政策工具是政策体系的构成元素,是达成政策目标的具体手段和方式。基于政策工具视角,构建"政策工具-培训类型-政策目标价值"三维分析框架,对 118 份新生代农民工培训政策样本进行文本编码与频数统计,以多维度、交叉组合的量化分析深入剖析政策的变迁特征及问题。研究发现:新生代农民工培训政策的工具结构失衡,需求型政策工具长期被忽视;环境型政策工具疲软;职业素养培训严重不足;政策工具作用路径选择的效率主义取向等问题。通过创新需求型政策工具策略、优化环境型政策工具结构、加强职业素养培训,为优化新生代农民工培训政策工具体系提供启示。

【引用此文】李国梁, 甘舒萍. (2020). 政策工具视角下新生代农民工培训政策文本量化分析. 中国人力资源开发, 37(11), 105-119.

劳动关系栏目

第1期

143 用工灵活化策略的背后:中国上市快递企业非典型雇佣配置效率研究

左春玲 1 张方风 1 郭贵军 2

(1. 北京物资学院)

(2. 中国铁路北京局集团有限公司)

摘要:快递业的蓬勃发展与非典型雇佣之间存在着极为密切的关系。本文运用数理统计方法研究了非典型雇佣对快递业产出的作用机制,指出非典型雇佣规模的增加促进快递市场拓展;运用数据包络分析等方法,对上市快递企业非典型雇佣的配置效率进行了探查,检讨了各上市快递企业非典型雇佣配置非效率的特征,并计算得出配置效率改进的目标;通过构建非典型雇佣灵活性测量模型,对非典型雇佣灵活化机制进行了解构,指出非典型雇佣需在收入灵活性、规模灵活性以及结构灵活性三个方面综合统筹,才能组合、创新出有利于快递企业、快递员工以及快递客户的非典型雇佣策略。

【引用此文】左春玲,张方风,郭贵军.用工灵活化策略的背后:中国上市快递企业非典型雇佣配置效率研究.中国人力资源开发,37(1),143-152.

第2期

104 "以法之名": 企业劳动关系管理中的制度化策略

赵波

(中山大学政治与公共事务管理学院)

摘要:在已有研究中,法律被认为是处于弱势地位的工人对抗雇主的武器,工人的维权行为表现为"依法维权"。本文通过汽新厂参与观察获得的材料发现,法律在工作场所中成为劳资互动的策略资源,不仅是维护权益的重要保障,也可能成为权力占优的雇主在劳动过程中预防工人提出争议的工具。具体而言,在精神层面,企业的管理者通过对工人宣传守法观念,以法为管理手段对工人意识形态进行重构,预防劳资冲突。在物质层面上,雇主在劳动过程中对法律的遵守为工人的劳动力再生产提供经济基础,并且主动将法律作为约束基层管理者与工人权力关系的基础,以间接地促进工人提升生产效率,创造更多的利润。在风险防控层面上,一方面管理者保证集体协商提出的工资方案合理合法,却同时强调集体行动的不合法性,以此来抑制工人在集体协商中诉求得不到满足而采取集体行动的可能性。

【引用此文】赵波. (2020). "以法之名": 企业劳动关系管理中的制度化策略. *中国人力资源 开发, 37*(2), 104-113.

114 平台用工劳动报酬保护研究:以外卖骑手为样本

闫冬

(北京外国语大学法学院)

摘要:本文以外卖骑手的劳动报酬作为切入点,管窥平台用工当中隐含的工资保护问题。外卖骑手的劳动报酬虽然远高于当地月最低工资,但"高报酬"实乃"高工时"堆砌之功,平均至小时工资并不高——往往勉强维持在非全日制工的最低小时工资线上。外卖骑手的实际劳动报酬如若再行扣除社会保险等费用,就存在击穿最低工资水平之忧。而且,困于外卖骑手在劳动法上的适格性不明,外卖骑手的劳动报酬常常享受不到劳动法对工资的特殊保护和救济机制。本研究从劳动法视阈下的工资概念及理论出发,没有选择传统的以劳动关系确认为前提的适格性分析方法,而是运用本质主义的研究进路,探究平台用工劳动报酬的内在属性和形式保障。笔者认为,以外卖骑手为代表的平台用工劳动报酬仍属工资的范畴,也即"劳动给付之对价",传统劳动法的工资保护机制亦是平台用工的现实需要,与劳动关系认定不存在互相依存或冲突关系,应跳出劳动关系认定为前提的思维,将最低工资制度、社会保障机制和支付保障机制适用于对平台用工劳动报酬的保护。与此同时,也不能将传统制度生搬硬套地运用于新生事物,需根据平台用工的特点进行微调以更好地达到劳资两利的效果。【引用此文】闫冬、(2020).平台用工劳动报酬保护研究:以外卖骑手为样本.中国人力资源开发,37(2),114-123.

第3期

102 多样选择与灵活的两面性——零工经济研究中的争论与悖论

杨滨伊 孟泉

(首都经济贸易大学劳动经济学院)

摘要:随着互联网技术的发展,零工经济的兴起创造了越来越多的线上工作岗位。其中,通过

算法匹配与管理,在线劳动力平台得以更加高效地匹配供需双方。工作者能够自由进出在线劳动力市场,并不再受固定工作时间与地点的约束。但是,这一新型用工形式的巨大灵活性却以不确定性和不稳定性为代价,企业的商业风险被转移到零工者身上,同时,原有组织管理科学不再适用于这类劳动关系。本文旨在通过梳理零工经济研究中的相关文献,阐述由零工经济灵活的两面性而引发的一系列争论,解析其内容及成因,并探索本土化研究的未来方向。

【引用此文】杨滨伊, 孟泉. (2020). 多样选择与灵活的两面性——零工经济研究中的争论与悖论. *中国人力资源开发*, *37*(3), 102-113.

114 退休再就业人员工伤损害赔偿的困境与出路

李娜

(中国劳动关系学院法学院)

摘要: 退休再就业作为非典型的用工形式,其工伤损害赔偿往往面临困境。概括而言,主要障碍在于退休再就业法律关系的定性和《工伤保险条例》的适用。本文回归最基本的规范分析方法,尝试通过横向和纵向的立法梳理,探求立法的本意并进行评价分析,提出退休再就业人员工伤损害赔偿困境的根源在于立法对退休再就业人员劳动者身份的模糊处理和工伤认定实体、程序上的缺陷,并试图通过重构退休年龄的制度功能、扩大工伤保险适用范围、与商业保险的互补适用等路径选择寻找化解上述困境之出路,并对企业雇用退休再就业人员法律风险防控提出建议。

【引用此文】李娜. (2020). 退休再就业人员工伤损害赔偿的困境与出路. *中国人力资源开发*, *37*(3), 114-128.

第4期

113 游戏、权力分配与技术: 平台企业管理策略研究——以某外卖平台的骑手管理为例 陈龙

(北京大学社会学系)

摘要:本研究回到劳动过程理论的核心概念,分别从组织,意识形态以及技术视角对外卖 平台企业的管理策略进行研究。研究发现:通过流程分割和分权控制,在提升效率的同时外 卖平台企业摆脱了对骑手的直接管理,平台系统和顾客成为新的控制主体;通过游戏包装骑 手配送以及将配送工作游戏化,外卖平台企业间接激发了骑手在既有游戏规则之下进行"自发游戏"的可能,"自发游戏"不仅在意识形态层面确保了骑手对平台游戏规则的认同,而且促使骑手自觉投入到你争我抢的竞赛和比拼中;最后依托平台系统对数据的收集和分析,"数 据化控制"将平台企业的劳动过程纳入到可计算的程度,实现了对劳动过程的高度控制和精 准预测。但与此同时,平台企业的管理策略也暴露了雇主逃避责任,不规范用工以及"数据化控制"对劳动过程步步紧逼等问题。

【引用此文】陈龙. (2020). 游戏、权力分配与技术: 平台企业管理策略研究——以某外卖平台的骑手管理为例. *中国人力资源开发, 37*(4), 113-124.

第5期

70 新型用工劳动关系的法律规制研究

苏晖阳

(北京大学法学院)

摘要: 在新发展理念引领之下,本文从社会资源统筹工具升级的角度解构共享经济下的新型用工模式,寻求宏观经济循环与个体权益保障的交汇点和平衡点,妥善处理效率与公平的关系、协调发展诉求和稳定和谐的需要,试图构建"第三代"社会法框架之下的新型用工关系规制系统,发挥共享经济自有的开放性、生产性和功能性效用。同时,通过梳理和总结域内外制度办法,从中把握新型用工模式法律制度配套建设的共性要素,借鉴学界研究经验,针对我国司法实践的困境与难题,提出针对此类劳动关系规制制度的创新方案以供参照。

【引用此文】苏晖阳. (2020). 新型用工劳动关系的法律规制研究. *中国人力资源开发, 37*(5), 70-86.

87 危机中的制度空间: 重大疫情期间劳动关系的特殊调整研究

李静

(中国劳动关系学院法学院)

摘要: 重大疫情下,国家对劳动关系深入介入,劳动关系的私法属性受到一定程度的削弱,行政管制程度提高。新冠疫情下劳动关系的特殊调整也需要坚持法治化原则。在劳动关系的维持上,要强调劳动者与用人单位同舟共济,在冲突中兼顾双方的合法权益。我国有必要进一步在劳动法中协调和处理好行政强制措施和劳动合同之间的关系,建议引入劳动中止制度。对于疫情期间的劳动报酬方面,不宜将财政责任全部推给企业,有必要借鉴国外的做法,考虑专门财政拨付,对企业因此发生的工资成本予以补助。宜从宽界定重大疫情中的"工伤"认定,以此来减缓劳动者在特定期间所承受的特定劳动风险和损害。

【引用此文】李静. (2020). 危机中的制度空间: 重大疫情期间劳动关系的特殊调整研究. *中国人力资源开发, 37*(5), 87-98.

第7期

84 平台经济发展与"保就业和稳就业":基于就业弹性与劳动过程的分析

李敏 1 刘采妮 2 白争辉 3 张春阳 1

- (1. 华南理工大学工商管理学院)
- (2. 华南理工大学公共管理学院)
- (3. 华南理工大学学生工作处)

摘要:平台经济在此次新冠肺炎流行期间得到了快速发展,不但在有效保持防疫所要求社交 距离的同时,满足了百姓的日常生活必需,更重要的是其提供了大量的就业岗位。本文首先分 析"稳就业"与"保就业"的内在逻辑,阐述"稳就业"的大局观和长期性。然后基于经济 学视角,运用统计年鉴数据计算就业弹性,剖析行业发展与平台经济融合对就业的吸纳效应, 显示平台经济发展对保就业和稳就业岗位的正向作用。但同时从劳动关系视角,通过对平台 经济灵活就业劳动过程分析,指出其有别于正规就业劳动关系导致就业的不稳定性,对稳定 就业带来了挑战。文章最后界定了"灵活就业劳动关系"的内涵和外延,建议在发展平台经济以稳就业岗位的同时,从劳权的具体七个方面系统思考灵活就业劳动关系的规制体系,以保障灵活就业劳动者的权益,化解发展平台经济对就业劳动关系的不稳定因素。

【引用此文】李敏, 刘采妮, 白争辉, 张春阳. (2020). 平台经济发展与"保就业和稳就业": 基于就业弹性与劳动过程的分析. *中国人力资源开发, 37*(7), 84-95.

96 合规共享:共享员工的法律风险与防控

肖鹏燕

(中国人事科学研究院)

摘要: 共享员工是疫情时期企业创造的用工方式,各地都有一些尝试性的经验积累,对缓解 因疫情所引发的就业危机发挥了作用。至今为止,共享员工已经诞生了包括安徽模式、宁波 奉化模式、深圳模式以及类劳务派遣、准劳务派遣、类兼职等用工模式。从这些用工模式涉及主体之间的关系来看,共享员工用工模式存在主体关系法律适用不明,从而带来违法劳务 派遣、双重劳动关系认定、劳务关系认定的法律风险。因此,疫情时期,各地方政府应借鉴 安徽模式、宁波奉化模式,政府、工会、企业签订四方协议约定相关重大利益事项。国家和各地方政府根据疫情持续时间,兼顾长远和短期 ,建立事后补偿机制和事前规范引导机制。

【引用此文】肖鹏燕. (2020). 合规共享: 共享员工的法律风险与防控. *中国人力资源开发, 37*(7), 96-106.

第8期

84 疫情下延迟复工的类型化分析及工资支付风险负担

章惠琴

(上海海洋大学文法学院)

摘要:面对疫情防控的严峻形势,企业在政府"延迟复工"的要求下,无法受领劳动者的劳务给付,作为不可归责于劳资双方当事人之给付障碍,只有厘清各类停工的法律性质才能建立合理的工资负担规则。尤为重要的是,重大公共卫生事件下的危险负担分配规则必须朝向让劳资政共同面对、合力承担的方向去思考设计方能最大程度地实现疫情防控、经济社会发展的双重目标。

【引用此文】章惠琴. (2020). 疫情下延迟复工的类型化分析及工资支付风险负担. *中国人力资源开发*, *37*(8), 84-95.

第9期

87 股权激励收益是否具有劳动报酬属性之法律认定:基于 149 个劳动关系相关股权激励判例的类案分析

刘晓倩 1 吴圣奎 2

(1. 中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院)

(2. 北京市亿达律师事务所)

摘要:现实中,股权激励越来越普遍地成为员工收益的一部分,股权激励收益是否属于劳动报酬目前在理论界和司法实践中都存在争论,性质认定的分歧影响着纠纷的程序选择和实质解决。现实中员工方倾向于将股权激励收益作为劳动报酬进行争取,具有股东身份和金融产品属性是股权激励案件不被认定为劳动争议的两个主要影响因素。通过判例分析发现,案例中大多数股权激励中的"股权"并不是公司法意义上的股权,享有股权激励也并不是成为股东,尤其是虚拟股权激励中的"股权"主要是作为绩效奖励的计算依据存在,股权的名义不应成为对其性质进行认定的直接依据。对于股票权益相关的股权激励,其具有的金融产品特征也不能成为否定其劳动报酬属性的决定性因素。现实中,需要排除形式上的干扰依据劳动报酬的内涵判断股权激励收益是否属于劳动报酬。具体提出以下两项判断标准,即股权激励是否具有体现劳动对价性的绩效条件和体现劳动关系从属性特征的履职要求,如果同时具备这两个条件则股权激励收益应具有劳动报酬的特点,相应纷争应属于劳动争议,在具体的案情判断中应对导致股权激励权益不能实现的调岗、解雇、辞职等劳动关系状况的发生原因进行综合考量,以使得被激励和关权益能够得到公正有效地实现。

【引用此文】刘晓倩, 吴圣奎. (2020). 股权激励收益是否具有劳动报酬属性之法律认定: 基于 149 个劳动关系相关股权激励判例的类案分析. *中国人力资源开发*, *37*(9), 87-100.

第10期

75 人工智能时代电子劳动合同的订立及其风险防范: 以意思表示的归责理论为基础 李文涛

(中国劳动学院法学院)

摘要:在人工智能时代采取电子形式订立劳动合同具有正当性、必要性和可行性。电子劳动合同与新型用工形式密切相关,对于新冠疫情防控长效机制之建立具有重大实益。电子劳动合同订立的核心是电子意思表示,其成立、传达、解释、错误等以意思表示的归责性理论为基础。对电子劳动合同订立过程中的各种风险应予以防范,针对劳动者与用人单位的身份差异,可分别适用不同的规则。以电子劳动合同的发展为契机,可以建立智能化的劳动合同信息系统和劳动争议处理系统,以提高劳动关系管理和服务的效能,快捷处理劳动争议。

【引用此文】李文涛. (2020). 人工智能时代电子劳动合同的订立及其风险防范: 以意思表示的归责理论为基础. *中国人力资源开发*. *37*(10), 75-90.

第12期

70 就业非正规性:"共享员工"的现实缺陷与规制进路

朱艳秋

(西南政法大学经济法学院)

摘要:共享员工形成了"有关系、无劳动;有劳动、无关系"的用工模式,增加了就业的非正规性,使劳动者面临着劳资权利义务失衡、劳动保护标准降低、体面劳动赤字三个方面的权益减损。对其进行规制,需要以劳资利益的共同增进为理念,使灵活性向着有利于劳动者的方向转变,促进劳资关系的平衡。在规制思路上,形成劳资集体协商与政府规制的良性互动。

在具体策略上,确立多方位劳资集体协商机制,设定共享员工的劳动保护框架,并推行监管与救助并行的政府规制措施,以促进非正规性向正规性的转习惯。

【引用此文】朱艳秋. (2020). 就业非正规性: "共享员工"的现实缺陷与规制进路. *中国人力资源开发, 37*(12), 70-80.

开发技术栏目

第1期

113 情境判断测验为何如此受青睐?一个系统的回顾

蒋小群 1,2 李超平 1,3

- (1. 中国人民大学公共管理学院)
- (2. 广西民族大学教育科学学院)
 - (3. 新乡医学院管理学院)

摘要:情境判断测验是一种多元结构和低度保真的情境模拟技术,旨在测评与工作绩效相关的 KSAO,在实际应用中具有成本较低、操作简单、效率高、受欢迎、亚组差异小等优势,已成为一种有效而备受青睐的人力资源测评方法。相比其在国外的蓬勃发展之势,国内关于情境判断测验的研究与应用依旧非常缺乏。为推动情境判断测验在我国人力资源管理中的应用,本文在梳理国内外最新研究和应用成果的基础上,首先介绍了情境判断测验的概念与内涵、发展脉络与现状和理论基础,然后总结归纳了情境判断测验的测评内容与开发过程,并据此提出情境判断测验在人才选拔、培训开发、团队工作三个方面的具体应用和注意事项,最后对情境判断测验未来的研究和应用方向进行展望。

【引用此文】敬永春, 杨婷, 唐春勇. (2020). 情境判断测验为何如此受青睐? 一个系统的回顾. *中国人力资源开发*, *37*(1), 113-126.

第9期

130 企业技能人才自主评价体系的构建与开发实践:以国网江苏电力为例

赵军 董勤伟 徐滔 陈金刚

(国网江苏省电力有限公司)

摘要:随着"放管服"改革不断推进,国家逐渐下放了职业资格评价权限,企业承担起技能人员能力评价的主体责任,但企业在构建全新的人才评价体系中面临着诸多难题。本研究基于企业对人才发展的实际需要,构建了融合常模参照式和标准参照式两种模式的岗位核心任务模型。以岗位核心任务模型为驱动,江苏电力构建企业技能人才自主评价体系,包括制定统一评价标准与机制,完善资源体系建设,打造多元数字信息平台,强化评价结果应用,实现了评价体系全流程高效智能化运转。实践结果将对企业在新技术环境下建设本土化技能评价体系带来一定的启示。

【引用此文】赵军,董勤伟,徐滔,陈金刚. (2020). 企业技能人才自主评价体系的构建与开发实践:以国网江苏电力为例. 中国人力资源开发. 37(9), 130-140.

案例研究栏目

第2期

65 企业责任型领导的结构维度研究:基于扎根理论的探索

姚春序 张曼婷 廖中举

(浙江理工大学经济管理学院)

摘要:责任型领导是在企业责任不断扩大的现实背景下发展起来的新兴领导力理论,它对于指导领导者们如何更加负责任的行事具有重要意义。在回顾和梳理责任型领导概念的基础上,本研究选取 41 家中国企业最新发布的社会责任报告作为研究样本,运用扎根理论,探索了责任型领导的结构维度并构建了概念模型。研究结果表明:责任型领导包含关系构建、关系治理和共享导向 3 个维度,并且 3 个维度之间存在由低到高层层递进的紧密关系。同时,本研究还将质性分析的结果与以往学者开发的责任型领导维度进行了深入的比较分析,进一步明晰了所构建的维度内涵与外延。本研究通过扎根理论构建的责任型领导结构模型,为后续责量表的开发和实证研究奠定了扎实的理论基础。

【引用此文】姚春序, 张曼婷, 廖中举. (2020). 企业责任型领导的结构维度研究: 基于扎根理论的探索. 中国人力资源开发, 37(2), 65-76.

第3期

78 信息化人力资源管理提升组织绩效的路径:基于员工赋能视角的案例研究

崔国东 李诗桐 程延园 李育辉 (中国人民大学劳动人事学院)

摘要:近年来,信息化人力资源管理(e-HRM)在实践中发展迅速和应用广泛,现有关于e-HRM 提升组织绩效路径的研究视角较为单一,多关注于e-HRM 对传统的人力资源管理职能的价值增值,而忽略了员工在以上提升路径中的重要角色。本文以深圳S局为案例,以赋能为主线,遵循"条件-行动-结果"研究逻辑,构建了"e-HRM 赋能-员工竞争力提升-组织绩效"的理论模型。研究发现:e-HRM 通过可视化人力资源规划、数字化绩效考核、网络化招聘与配置等实践的实施,一方面通过领导赋能、结构赋能和心理赋能等三条主路径,着重于员工 AMO(工作能力、工作动机、工作机会)等工作表现的提升;另一方面通过文化赋能的辅助路径,致力于长期的情境激励。两种路径相辅相成,实现个体提升与情境激励的交互共进,最终实现对组织绩效的提升。本研究从崭新的视角-员工赋能视角,揭示了e-HRM 对组织绩效的提升路径,对该理论的后续实证研究的开展和信息化人力资源管理的应用实践均具有重要的借鉴意义。

【引用此文】崔国东,李诗桐,程延园,李育辉. (2020). 信息化人力资源管理提升组织绩效的路径:基于员工赋能视角的案例研究. *中国人力资源开发, 37*(3), 78-92.

第4期

079 为何不怕犯错: 创新视角下员工差错反感行为研究

陈爱吾 熊洁 刘锦

(中南林业科技大学商学院)

摘要: 创新活动及其绩效是企业获取持续竞争优势的关键所在。员工在探索创新的过程中免不了出现差错,企业层面及员工个体层面对于差错的态度和行为也日益成为学者关注的焦点。本研究基于态度理论,以"认知一情感一行为"的过程为分析框架,以D期货公司的员工团队作为案例,探讨了员工差错反感行为。研究发现: (1)企业员工差错反感行为受企业领导行为和企业管理制度的影响;(2)员工对于差错的认知方式,可分为自知和他知两大类,在企业领导行为的影响下,员工对于差错认知存在自知和他知的相互转化;(3)正确的差错认知促使员工不产生差错反感,员工对差错不反感则会减少差错反感行为,差错反感行为的减少对员工个人、企业领导者和企业同事有着不同的正面影响。本文对于企业采取积极有效的差错管理路径具有一定的借鉴意义。

【引用此文】陈爱吾,熊洁,刘锦. (2020). 为何不怕犯错: 创新视角下员工差错反感行为研究. 中国人力资源开发, 37(4), 79-93.

第6期

71 懂专业还是懂业务? 多元逻辑视角下 HRBP 培养机理研究:华为公司项目 HRBP 赋能案例

葛明磊 1 高欣东 2 张闪闪 3

(1. 北京大学光华管理学院)

(2. 国家工业信息安全发展研究中心)

(3. 中国科学技术信息研究所)

摘要:广受业界关注的 HRBP 模式要求从业人员既要熟悉 HR 专业, 也要关注和嵌入公司业务, 这对企业人力资源工作提出了更高的要求, 与之相对应的 HRBP 人员培养问题亦愈发凸显。本文重点研究企业如何开展 HRBP 培养实践的过程, 进而探讨实践现象背后的多元逻辑问题。基于华为公司项目 HRBP 赋能实践的案例研究, 文章展示了 HRBP 培养过程中的社会化实践如何影响多元逻辑关系演变的过程机制:多元逻辑由时序选择性耦合走向融合, 情境双元导向的社会化在其中起到了关键作用。本文的研究发现对 HRBP 提供了新的洞见, 并将业界对 HRBP的探讨上升到理论高度。

【引用此文】葛明磊,高欣东,张闪闪. (2020). 懂专业还是懂业务? 多元逻辑视角下 HRBP 培养机理研究: 华为公司项目 HRBP 赋能案例. 中国人力资源开发, 37(6), 71-83.

第 10 期

126 国企内部管理人员向职业经理人转化的影响因素: 基于 Z 集团的案例研究

李育辉 1 王彬 1 韩雪 1 严卿 2

(1. 中国人民大学劳动人事学院)

(2. 北京工美集团有限责任公司)

摘要:职业经理人是现代企业制度的重要特征和组成部分,其在企业内部的转化路径和影响因素一直是组织管理实践的难点和研究热点,对于面临改制的国有企业而言更是如此。本文采用单案例研究方法,选取正在改革中的 Z 集团作为分析对象,考察哪些因素会影响内部管理人员的转化意愿和成功率,进而在社会认知理论框架下构建国企内部人员转化为职业经理人的影响因素模型。研究发现,来自个体-团队-组织-社会四个层面的因素对国企内部人员转化有直接影响,分别是个人职业适应力(个人技能、工作使命感、角色认同)、人际氛围(上下级关系、同事关系、协作质量)、组织支持(职业辅导、制度设计、治理结构)和市场成熟度四个维度;然后通过访谈得到各个维度对管理者的职业转换意愿和转换成功率的影响差异,并对其重要性进行排序。最后,结合研究结论,对国企内部职业经理人的转化方式和未来研究方向给出了有效建议。

【引用此文】李育辉, 王彬, 韩雪, 严卿. (2020). 国企内部管理人员向职业经理人转化的影响因素: 基于 Z 集团的案例研究. *中国人力资源开发, 37*(10), 126-138.

第11期

89 从"小白"到"高手": 角色转换视阈下人才发展机理——基于 CH 公司的案例研究 张志朋

(中国劳动关系学院经济管理学院)

摘要:人才发展是人才管理链条的重要一环,但实践中诸多企业囿于传统的人力资源管理模块化思维,而非从人才本身的成长进阶与角色转换出发,进而导致人才发展体系的有机协同性不足。为此,本文回归人才本位、从人才成长生命周期视角,探讨人才成长进阶与角色转换背后的双重驱动机制问题。基于 CH 集团的人才发展体系案例研究,本文展示了人才角色转换中双重驱动机制兼容耦合的演化过程;在组织驱动和自我驱动双重驱动机制的交织交互作用下,人才会实现从"社会人/校园人"到"企业人"、从"专业者"到"管理者"以及从"单一型管理人才"到"复合型管理人才"的角色转换且每次转换都符合角色期望、角色赋予、角色感知和角色行为四阶段演化逻辑。本文的研究既有助于理清人才发展机理,也能为企业构建人才发展体系提供有益借鉴。

【引用此文】张志朋. (2020). 从"小白"到"高手": 角色转换视阈下人才发展机理——基于 CH 公司的案例研究. 中国人力资源开发, 37(11), 89-104.

第12期

81 科创企业管理团队冲突显现的影响因素研究:基于扎根理论的探索

孙继伟 1 林强 1 李晓琳 2 杨秋 1

(1. 上海大学管理学院)

(2. 复旦大学管理学院)

摘要:科创企业管理团队对企业创新发展具有重要影响,深入探究科创企业管理团队冲突的显现因素,以明晰科创管理团队冲突显现的发生机理。利用扎根理论研究方法,结合以三角验证分析为基础的案例、访谈数据收集,构建科创管理团队冲突显现的HEDE 理论模型,包括权益配置矛盾、科创团队异质性、创新决策差异、情境演化机制 4 个主范畴,以及相应的 15

个子范畴。4个主范畴对冲突显现的驱动作用不同,其中权益配置矛盾是诱因驱动因素,科创团队异质性是结构驱动因素,创新决策差异是行为驱动因素,情境演化机制是情境驱动机制。在 HEDE 理论模型基础上,剖析模型 4个主范畴间的作用机制,探究冲突显现发生的具体影响效果。研究结论有助于丰富管理团队冲突显现理论模型,为科创企业管理团队冲突管理实践提供了参考。

【引用此文】孙继伟, 林强, 李晓琳, 杨秋. (2020). 科创企业管理团队冲突显现的影响因素研究: 基于扎根理论的探索. *中国人力资源开发, 37*(12), 81-98.

人力资源栏目

第1期

98 动态环境与生命周期视角下人力资源管理策略对组织绩效的影响:基于模糊集定性比较分析

彭娟

广西大学商学院

摘要:基于资源依赖理论,采用模糊集定性比较分析(fs/QCA)方法,探讨在动态环境下,处于不同生命周期的组织该采用何种人力资源管理策略(HRMP)才能有效提高组织绩效。对491个企业样本进行统计分析,本研究发现:(1)在环境动态性程度不高的情境下,处于成长期的企业实施控制型 HRMP 能帮助组织取得高绩效;(2)在环境动态性比较高的情境下,处于成长期的企业实施承诺型 HRMP 能帮助组织取得高绩效;(3)在环境动态性比较高的情境下,处于衰退期的企业需采用承诺与控制相混合的 HRMP 才能实现组织高绩效目标;(4)不论环境动态性程度如何,实施承诺型 HRMP 的成熟期企业将取得高绩效;(5)不论环境动态性程度如何,初创期企业采用承诺与控制相混合的 HRMP 能帮助组织取得实现高绩效目标。本研究的结论细化了不同类型 HRMP 实现高绩效的情境条件,这为企业人力资源管理策略在动态环境中的发展和应用提供具体的现实指导。

【引用此文】彭娟. (2020). 动态环境与生命周期视角下人力资源管理策略对组织绩效的影响: 基于模糊集定性比较分析. *中国人力资源开发, 37*(1), 98-112.

第2期

77 协力方得同心:团队主动性人格对团队绩效的影响研究

董梅 井润田

(上海交通大学安泰经济与管理学院)

摘要:基于人员投入-感知过程-团队产出的模型框架,引入团队心理安全这一感知过程作为中介,本研究探讨了主动性人格的团队构成对团队绩效影响的作用机制及边界条件。通过对12家三甲医院的178个科室的数据进行实证分析,研究结果表明:主动性人格平均水平显著地正向影响团队心理安全,而主动性人格多样性显著地负向影响团队心理安全;团队心理安全全在主动性人格的团队构成对团队绩效的影响过程中起中介作用;团队目标一致性调节了主动性人格的团队构成与团队心理安全之间的关系。

【引用此文】董梅 井润田. (2020). 协力方得同心: 团队主动性人格对团队绩效的影响研究. 中国人力资源开发, 37(2), 77-89.

第6期

105 政府联系对员工绩效的跨层次影响研究

张光磊 董悦 李铭泽 杨依蓝 (武汉理工大学管理学院)

摘要:政府联系是关系到企业生存与发展的关键性资源,员工是企业的关键利益相关者。但既有研究并未明晰员工是否会因为政府联系获得资源而对自身绩效产生影响。因此,本研究整合目标导向理论和社会信息加工理论,探讨了政府联系对员工绩效的跨层次影响效应,并基于个体心理与团队过程视角,考察了团队政治氛围、关系冲突和自我损耗在该关系中的中介作用。实证研究表明,企业政府联系对团队政治氛围具有显著的正向影响;政府联系对员工绩效有显著的负向影响,团队政治氛围在其中起到了中介作用;团队政治氛围对任务绩效、组织公民行为具有显著的负向影响,关系冲突和自我损耗中介了二者间的关系。论文就研究结论和管理启示进行了阐述,并就未来的研究方向进行了展望。

【引用此文】张光磊, 董悦, 李铭泽, 杨依蓝. (2020). 政府联系对员工绩效的跨层次影响研究. 中国人力资源开发. 37(6), 105-120.

第9期

115 高绩效人力资源管理对员工体验的双刃剑效应: 基于人力资源管理归因的过程模型

张文勤 1 孙坤康 1 杨茂沁 1 孙锐 2

(1. 南京财经大学工商管理学院)

(2. 中国人事科学研究院)

摘要:高绩效人力资源管理对员工体验的实际影响越来越受到重视。根据现有研究成果,高绩效人力资源管理对员工工作体验具有双刃剑效应,既可能使员工产生积极工作体验,也会使员工产生消极工作体验。然而,目前学界对高绩效人力资源管理双刃剑效应的边界条件还缺乏深入认识。本研究基于人力资源管理研究的过程模型和归因理论,建立基于人力资源管理归因的过程模型,探讨两种人力资源管理归因在高绩效人力资源管理实践与员工投入、工作结果间的中介作用;引入个人特征与组织情境两方面因素,探索高绩效人力资源管理产生不同人力资源管理归因过程的边界条件。本研究发展了人力资源管理归因理论,并对组织如何推行高绩效人力资源管理具有指导意义。

【引用此文】张文勤, 孙坤康, 杨茂沁, 孙锐. (2020). 高绩效人力资源管理对员工体验的双刃剑效应: 基于人力资源管理归因的过程模型. 中国人力资源开发, 37(9), 115-129.

第 10 期

91 适应变化:柔性人力资源管理的内涵、机制与展望

刘冰 李逢雨 朱乃馨 (山东大学管理学院) **摘要**:柔性人力资源管理强调灵活设计人力资源管理实践以有效获取和部署组织的人力资源,是组织在动态环境中获取竞争优势的重要手段。然而,柔性人力资源管理的相关研究中却存在着内涵界定不清晰,前因不明,作用后果检验较为零散以及缺乏对组织平台化情境的关注等问题。基于此,通过梳理国内外有关柔性人力资源管理的文献,本文厘清了柔性人力资源管理的概念内涵与构成维度,并从组织学习、资源保存和工作适应三个视角阐释了柔性人力资源管理的理论基础,最后通过系统回顾柔性人力资源管理的影响因素、作用路径及作用后果,构建了柔性人力资源管理整合模型,并提出了未来应进一步深化的五个研究主题。

【引用此文】刘冰,李逢雨,朱乃馨. (2020). 适应变化:柔性人力资源管理的内涵、机制与展望. 中国人力资源开发, 37(10), 91-108.

109 创业激情:研究现状及未来展望

陈春晓 1 张剑 1 李精精 2

(1. 北京科技大学经济管理学院)

(2. 北京工业大学经济与管理学院)

摘要: 创业激情是推动创业进程必不可少的因素,始终贯穿于创业者的创业过程。本研究以创业激情作为核心主题和研究对象,通过可视化的社会网络分析方法,构建关键词网络,刻画出创业激情研究的发展状况。通过回顾创业激情现有研究内容,梳理了创业激情的基本内涵以及创业激情的影响机制。研究发现,创业激情的研究正处于兴起阶段,正在被越来越多的学者关注,研究的广度在不断扩大。在个体层面,创业激情的内涵、成分、测量的研究已较为丰富,创业激情的影响及作用机制的研究逐渐将理论阐述和实证检验相结合。在团队和组织层面,创业激情的内涵、成分到了初步的探索,但尚未成熟,特别是关于如何有效地测量团队创业激情和组织创业激情缺乏相关研究。与此同时,未来研究也有必要深入挖掘和探讨团队与组织层面创业激情的影响及作用机制。

【引用此文】陈春晓, 张剑, 李精精. (2020). 创业激情: 研究现状及未来展望. *中国人力资源开发, 37*(10), 109-125.

第11期

75 绿色人力资源管理对员工绿色创新行为的影响:绿色正念与绿色自我效能感的作用

刘宗华1 李燕萍2

- (1. 三峡大学经济与管理学院)
- (2. 武汉大学经济与管理学院)

摘要:绿色创新行为是企业践行绿色发展理念的关键,然而,以往的研究大都聚焦于组织层面的绿色创新行为,较少关注个体层面的绿色创新行为。本研究旨在探讨绿色人力资源管理对员工绿色创新行为的影响及其作用机制。基于资源保存理论,本研究提出绿色人力资源管理将提升员工绿色正念,进而激发员工绿色创新行为,同时引入绿色自我效能感来探索这一关系的边界条件:绿色自我效能感正向调节绿色人力资源管理对员工绿色创新行为的影响。通过两阶段问卷调研,获得 324 份样本数据,采用回归分析对研究假设进行检验。总体来说,研究假设均获得了数据的支持。本研究从人力资源管理角度揭示了员工绿色创新行为的形成机制,并为企业绿色创新活动提供理论依据与管理启示。

【引用此文】刘宗华,李燕萍. (2020). 绿色人力资源管理对员工绿色创新行为的影响:绿色正念与绿色自我效能感的作用. *中国人力资源开发*, *37*(11), 75-88.

实践创新栏目

第5期

99 基于遵从力取向的国有企业绩效评估内容研究

陈飞1颜世富2

(1. 国网浙江省电力有限公司经济技术研究院)

(2. 上海交通大学安泰经济与管理学院)

摘要: 我国国有企业履行着多重角色并承担着多项责任,但以往的绩效考核内容主要考核其财务类指标,考核维度和结果均具有一定局限性。本文在深入分析 MBO、KPI、EVA、OKR、BSC 等多种绩效考核工具的基础上,提出了基于遵从力模型的国有企业绩效考核内容体系。该体系包括政治维度、经济维度、市场维度、文化维度和人民维度 5 个方面。本文分析了 5 个维度各自的内涵、构成要素、代表性指标。本文构建出的绩效考核内容体系,对丰富和发展国有企业绩效管理理论与实践具有积极作用。

【引用此文】陈飞, 颜世富. 基于遵从力取向的国有企业绩效评估内容研究. *中国人力资源开发*, *37*(5), 99-110.

理论探索栏目

第7期

119 员工建言发生和领导者建言采纳:权力感的视角

李方君 陈晨

(暨南大学管理学院)

摘要:员工建言对组织决策、创新和绩效有着重要的影响。这些积极作用的发挥取决于两个重要过程:员工建言发生和领导者建言采纳。本文从权力感视角出发,探究了权力感对员工建言发生和领导者建言采纳的影响机制。本文主要包括三部分内容:一是员工权力感促进建言想法形成(员工建言发生的第一阶段)的机制研究;二是员工权力感促进其建言表达(员工建言发生的第二阶段)的机制研究;三是领导者权力感对其建言采纳的影响机制。本研究在理论上完善和拓展了权力感视角下的建言研究,在实践上为组织管理员工建言提供了借鉴意义。

【引用此文】李方君, 陈晨. (2020). 员工建言发生和领导者建言采纳: 权力感的视角. *中国人力资源开发, 37*(7), 119-134.

第8期

107 指导理论背景下帮助行为影响因素研究:基于扎根理论的探索

张豪 张向前

(华侨大学工商管理学院)

摘要:与以施助者动机为出发点的方法不同,指导理论根据对求助者产生的影响对帮助行为进行分类,其对行为后果的关注有助于解释该领域中出现的不一致性结论。然而,指导理论背景下帮助行为的产生机制尚不明晰。为了探索指导理论背景下帮助行为的影响因素,基于扎根理论研究方法,对 25 位受访者的半结构化访谈资料进行分析,通过开放性编码、主轴编码和选择性编码等步骤,构建指导理论背景下帮助行为影响因素模型。从施助者的视角出发,揭示了求助事项、求助者、施助者、领导者和组织等因素交互作用下指导性和替代性帮助行为的产生机理。在与现有研究成果对话的基础之上,提出相关研究命题,并由此指出未来研究建议:(1)对各类因素之间的动态交互关系进行检验;(2)从施助者 - 受助者二元关系出发解释帮助行为的有效性;(3)探讨指导理论背景下帮助行为对个体、团队和组织的消极影响。

【引用此文】张豪, 张向前. (2020). 指导理论背景下帮助行为影响因素研究:基于扎根理论的探索. *中国人力资源开发, 37*(8), 107-119.

第 12 期

99 中国情境下的肮脏工作: 类型拓展与抑制模型建构

张光磊 1 范铭钰 1 陈丝璐 2 刘林熙 3

(1. 武汉理工大学管理学院)

(2. 华中师范大学经济与工商管理学院)

(3. 上海师范大学商学院)

摘要: 伴随着中国社会经济的高速发展,越来越多传统意义上的"肮脏工作"出现在当今社会中,但基于中国情境的肮脏工作研究严重滞后,抑制了管理实践的突破。本研究在理论回顾的基础上进行了以下研究:基于"脸面"观视角将中国情境下的员工肮脏工作感知划分为表层肮脏与深层肮脏两类:讨论了集体主义人力资源管理实践缓解员工肮脏工作感的影响机制及边界条件,由此提出中国情境下肮脏工作的抑制模型。本研究为涉及"肮脏工作"的组织缓解员工的肮脏工作感知提供理论指导,为"肮脏工作"的相关研究发展做出基于中国情境的贡献。

【引用此文】张光磊, 范铭钰, 陈丝璐, 刘林熙. (2020). 中国情境下的肮脏工作: 类型拓展与抑制模型建构. *中国人力资源开发, 37*(12), 99-110.

名家特稿栏目

第9期

06 德鲁克卓有成效的管理者原型溯源及启示

赵曙明 1 贺广明 2 刘懿宸 2 高晓彤 2

(1. 南京大学商学院)

(2. 青岛大学商学院)

摘要:对于德鲁克卓有成效管理者原型的溯源有助于进一步探索卓有成效管理思想的理论内涵与实践策略,意义重大。《卓有成效的管理者》和《旁观者》是彼得·德鲁克的两本阐述有效管理见解的关键书籍,分别阐述了德鲁克卓有成效的管理原则以及卓有成效的管理者原型的实践经验,恰好有助于本文的溯源工作。因此,本文采用历史研究法,以德鲁克卓有成效的管理者思想为索骥之图,开展了三方面工作:首先,对原型的经验进行重组、梳理,使原型的"社会图像"更加清晰;其次,对原型经验进行解读和分析,得出原型具体行为的表层意义和直接影响;最后,形成卓有成效的管理者五项思想习惯与原型行为证据对照表,使经验描述上升为理论整合。本文总结了原型行为的深层含义和理论价值,使卓有成效管理者的五个思想习惯的理论细节更加完善;对原型经验及行为证据的剖析,有助于管理者在工作中践行有效管理。

【引用此文】赵曙明, 贺广明, 刘懿宸, 高晓彤. (2020). 德鲁克卓有成效的管理者原型溯源及启示. *中国人力资源开发*, *37*(9), 6-23.

劳动经济栏目

第10期

52 产业升级驱动下技术工人获得了更多的在职培训吗 ? 来自珠三角地区雇主 - 雇员匹配数据的实证分析

刘佳纯 1 王子成 1 明娟 2

(1. 暨南大学公共管理学院/应急管理学院)

(2. 广东工业大学经济与贸易学院)

摘要: 技能短缺是珠三角地区产业转型升级的现实掣肘。本文利用广东南海雇主-雇员匹配调查数据,运用 OLS 与 Logit 回归模型分析技术工人在职培训现状与其影响成因。结果显示,工作职称对在职培训获得具有显著的正向影响,相比于管理者,技能人员获得在职培训机会更低。企业层面上,用工成本上涨降低在职培训供给能力,挤出在职培训空间;而技工离职行为导致在职培训投资激励不足,削弱企业培训投入意愿。从雇员层面上,可培训性影响员工在职培训获得,受教育程度越高,其获得培训可能性越大。因此应在于加强企业减税降负,扩宽技工职业发展空间,构筑联合培训体系以推动地区产业转型升级。

【引用此文】刘佳纯, 王子成, 明娟. (2020). 产业升级驱动下技术工人获得了更多的在职培训吗?来自珠三角地区雇主-雇员匹配数据的实证分析. *中国人力资源开发, 37*(10), 52-63.

64 技术升级对劳动者技能水平的差异性影响:来自广东省制造业企业的证据

雍昕

(湘潭大学公共管理学院)

摘要:随着"智能制造"战略的推进,工业机器人等自动化技术正在重塑我国制造业劳动者的技能结构。本文利用 2018 年广东省制造业企业-员工匹配调查数据,分析了工业机器人等

自动化技术对制造业不同岗位员工的技能水平的影响。研究发现,虽然工业机器人等自动化技术会提高制造业员工的总体技能水平,但对不同岗位员工的技能水平影响存在异质性:技术升级显著提高了机器操作工和技术人员的技能水平,而普通工人和文员的技能水平则呈现下降的趋势。作者认为,在技术升级背景下,需要关注广大制造业普通工人缺乏技能提升空间的问题,推动技术升级与技能提升的协调发展。

【引用此文】雍昕. (2020). 技术升级对劳动者技能水平的差异性影响: 来自广东省制造业企业的证据. *中国人力资源开发*, *37*(10), 64-74.

第 11 期

62 人工智能上市公司全要素生产率测度及其对就业的影响研究

李雅宁 1 何勤 2 王琦 1 钟青青 1

(1. 北京联合大学管理学院)

(2. 首都经贸大学劳动经济学院)

摘要:人工智能是社会发展和技术创新的产物,是促进人类进步的重要技术形态。人工智能技术发展至今,已经成为新一轮科技革命和产业变革的核心驱动力,对生产率、经济增长和劳动力就业等方面产生了深刻的影响。本研究基于 103 家中国人工智能上市公司 2013 年-2017年的数据,采用 Malmquist 指数法测度了人工智能上市公司全要素生产率及其分解,并进一步构建计量经济学模型运用广义最小二乘法(FGLS)研究了人工智能上市公司全要素生产效率对公司就业人数的影响。结果显示:(1)样本考察期的中国人工智能上市公司全要素生产率(TFP)平均增长率为 2.9%,超过 50%的人工智能上市公司全要素生产效率是提高的 ,根据全要素生产效率分解特征,人工智能公司全要素生产率变动存在着技术效率和技术进步效率相背离的负向关联现象。技术进步效率是提高全要素生产率的主要动力,从技术效率的构成来看,纯技术效率是影响技术效率增长缓慢的主要原因。(2)人工智能上市公司全要素生产率对公司就业人数有显著的正向影响,全要素生产率提高 1%,公司就业人数增加 0.142%。与综合类行业的人工智能上市公司相比,制造业、信息传输技术业、传播与文化产业、批发与零售贸易业类的人工智能上市公司对其就业量有显著的促进作用,且相较于民营企业,国有控股人工智能上市公司的就业量更高。本研究丰富了人工智能公司生产效率与就业问题的实证研究,为人工智能上市公司提升生产效率和促进就业提供了改进的建议。

【引用此文】李雅宁,何勤,王琦,钟青青. (2020). 人工智能上市公司全要素生产率测度及其对就业的影响研究. *中国人力资源开发*, *37*(11), 62-74.