

# 面向中国管理实践的组织与人力资源管理:反思与探索

## ——首届“中国人力资源管理论坛(2012)”观点评述

杨斌 陈坤

(南开大学商学院)

**摘要:**全球化和知识经济时代动荡复杂的环境,对中国企业的组织形态和人力资源管理模式形成了严峻挑战。同时,近年来主流西方管理理论在中国遭遇的“水土不服”,也需要中国管理学界在深刻反思的基础上积极探索中国式管理之路。基于对组织和人力资源管理领域回应现实课题和理论创新的双重要求,2012年5月26~27日在南开大学商学院召开的首届“中国人力资源管理论坛(2012):组织创新与人力资源管理变革”学术研讨会上,与会学者就中国人力资源管理的挑战和学科建设方向、人力资源管理研究的方法论、战略人力资源管理、组织行为与领导力、组织学习与变革等专题进行了深入研讨。鉴于此,在介绍诸多学术观点的基础上,对相关问题进行简要评述。

**关键词:**中国人力资源管理论坛;组织与人力资源管理;反思与探索;评述

**中图分类号:** C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)09-1405-06

### Reflection and Exploration on Organization and Human Resource Management for Chinese Management Practices: Review of the 1st Chinese HRM Forum

YANG Bin CHEN Kun

(Nankai University, Tianjin, China)

**Abstract:** The advancing of globalization and knowledge economy brings more and more turbulence and complexity into the environment which rigorously challenges the organizational modalities and human resource management patterns, and meanwhile recently the mainstreams of the western management theories are found more and more unfit in Chinese context. It has become an imperative for the Chinese management researchers to reflect on the theoretical status quo and progress actively on Chinese style management in order to response the calls from both practices and academics fields. One of efforts was The First Chinese Human Resource Management Forum (2012) which took place on May 26—27 2012 in Business School of Nankai University. This 1st forum was an academic conference on organizational innovation and change in human resource management. The attendants discussed in depth on the a series of subjects: the challenges for Chinese human resource management, the direction of the development of the Human Resource Management discipline, the methodology for human resource management research, strategic HRM, organizational behavior and leadership, and organizational learning and change. This paper briefly reviews and comments on the main academic arguments, perspectives and relevant issues presented on the conference.

**Key words:** Chinese Human Resource Management Forum; organization and human resource management; reflection and exploration; review

当前的中国企业,不仅要面对经济全球化下机遇和风险并存、信息网络技术对传统商业模式的颠覆、低碳经济和社会责任压力、劳动力成本上升、劳资冲突激化等复杂动荡局面的

严峻考验;而且要面临如何将竞争优势来源从初级资源禀赋向特有技术知识等高级资源禀赋转变的重大挑战(因为我们正处在一个“战略资源拐点期”)。另一方面,自20世纪90年代以

来,大量学术研究和实践已证明,组织和人力资源管理(human resource management, HRM)日益成为企业构筑独特核心竞争力的重要途径。由此,针对上述严峻考验和重大挑战,探讨如何通过组织和 HRM 的创新变革,以推动中国产业升级换代和企业经营方式的转变,进而提升国际竞争力,是时代赋予中国管理学者的机遇和责任。

中国企业创新变革的实践亟需厚重前沿理论的指导,但目前我国管理学研究的发展状况不尽如人意。改革开放以来,大量的西方管理理论传入中国,被国内的管理学界如饥似渴地吸收并付诸应用,这在大大启迪了我国管理学研究的思想体系、研究方法及工具的同时,也严重阻碍了中国的管理学者基于文化传统和现实国情进行独立思考和自主创新的能力。西方管理理论的形成和应用有其特殊的历史、经济和社会文化背景,其主流理论一般以理性经济人、自由竞争市场、企业利润最大化为前提,原理上偏重于将企业视为一个理性博弈的契约体系。而中国不仅历史和社会文化背景与西方国家迥异,加上改革开放后特有的复杂性,造成单纯以市场、契约和效率为导向的主流西方管理理论往往在中国“水土不服”。由此,近年来中国管理学界已普遍意识到,中国企业快速发展的现实和面临的矛盾困境,迫切需要在借鉴西方现代科学管理理论的同时,深刻反思其适用的时空结构,并充分结合我国社会文化传统和现实国情,探索中国式管理之路。

在以上背景下,由南开大学商学院、中国管理现代化研究会人力资源管理与组织行为专业委员会和管理学报杂志社联合主办;华中科技大学管理学院和南开大学公司治理研究中心协办,首届“中国人力资源管理论坛(2012):组织创新与人力资源管理变革”于2012年5月26~27日在南开大学召开。南开大学商学院副院长崔勋在开幕词中指出:本次论坛举办的目的,旨在以厚重前沿理论回应重大现实问题的姿态,交流和探索中国企业组织创新和 HRM 制度变革的途径,以推进中国式管理理论与实践的发展。论坛主席、南京大学商学院名誉院长赵曙明在大会致辞中希望学者们群策群力,将“中国人力资源管理论坛”办成推动中国管理学,尤其是组织行为与 HRM 学科发展的高端学术型论坛活动。来自海内外30多所著名高校的60余名专家学者共聚一堂,通过主题报告、热点与争鸣论坛、论文宣讲和现场讨论等方

式,主要围绕中国 HRM 研究的挑战和学科建设方向、HRM 研究的方法论、战略 HRM、组织行为与领导力、组织学习与变革等专题展开深入研讨。本文拟结合与会学者提交的论文以及论坛现场交流情况,就其主要学术观点进行简要介绍与评述。

## 1 中国 HRM 研究的挑战和学科建设方向

### 1.1 背景与挑战

赵曙明在题为《转型经济下的中国 HRM 研究:背景、挑战与前沿》的主题报告中,分别从劳动法规、自主创新、全球化与人才国际化、企业高层更迭、薪酬和劳工成本上升、工作与生活冲突、劳资关系冲突、劳动力市场与大学生就业8个方面,分析了中国 HRM 研究所处的时代背景和面临的挑战,并展望了与每个背景面对应的研究课题,提示了今后一段时期我国 HRM 研究的重点和热点。该的报告几乎涉及了 HRM 研究的各个方面,对探讨我国 HRM 研究方向有很高的指导价值。

### 1.2 学科建设方向

#### 1.2.1 对学科体系和形态的探讨

中国人民大学章凯在其主题报告《组织管理学科的理论形态》中,提出了学科发展的5种理论形态,即结构型理论、本质型理论、关系型理论、原理型理论和演变型理论。他指出,持续发展的学科理论体系应反映出本体论、认识论和辩证法三者的同一性。章凯以组织行为研究为例,分析了当前组织管理学科研究中存在的问题。他认为,虽然这一领域新概念层出不穷,但在实证研究中出现一种使组织行为研究走向肤浅的趋势,即越来越多的学者只关心提出的观点能否得到统计结果的支持,不再去思考深层次的理论问题。真正超越实证结果的、有深度的理论发展和认识进步却鲜有发生,即本质型理论相当匮乏,对概念本身不求甚解,这一现象值得学术界深刻反思。

#### 1.2.2 对学科内涵和边界的讨论

HRM 与其他相关学科的关系是本次论坛争学术鸣环节的议题之一。与会学者围绕 HRM 与劳动关系——对立还是融合、组织行为学与 HRM——互补还是替代等议题展开了热烈讨论。

关于 HRM 与劳动关系,南开大学杨斌认为,当前我国雇佣方式日趋多元化,劳动关系的结构与机制也越来越复杂,劳资冲突呈现上升趋势,对企业 HRM 形成严峻挑战。在这种情

况下,迫切需要 2 个学科领域突破各说各话的局面,探讨通过有机融合以解决企业面临的现实问题。大连理工大学乔坤指出,HRM 主要基于雇主立场从内部关系角度强调如何达成组织的效率和有效性,而劳动关系则关心物质资本所有权和人力资本所有权之间权利均衡问题。劳动关系作为 HRM 的宏观环境之一,应该在 HRM 专业课程设置和教学中有意识地加以强化。西安交通大学姚小涛总结了 3 种对待劳动关系的视角:①把劳动关系看作是 HRM 的宏观背景,研究不同劳动关系下如何展开 HRM;②把劳动关系管理嵌入到 HRM 中,研究如何通过 HRM 促进和谐劳动关系,实现利益均衡;③把劳动关系视为员工关系管理来处理。

关于 HRM 与组织行为学(organizational behaviour,OB),湖南大学姚艳虹认为,HRM 作为一个专业,其教学科研中必然涉及 OB 的内容并会适当延伸。例如,组织学习最早关注的是组织中个体的学习,后来过渡到关注组织整体学习。章凯指出,作为 2 门课程,HRM 和 OB 的边界是清晰的,两者重叠之处仅限于员工动机和激励,但对于做学术研究来讲两者很难区分。例如,薪酬管理,其部分理论基础源于组织心理学,但研究的主题是 HRM,是为了解决管理问题。姚小涛认为,HRM 的落脚点是管理,关注重点在于运用政策、措施和工具对人进行管理,而 OB 主要关注微观层面的个人和团队,组织理论则关注组织宏观的结构与机制层面。南京大学杨东涛则认为,OB 是更抽象、更基础的理论,研究 HRM 的问题必然会向上追溯到组织的政策、制度和文化的,向下追溯到团队,细化到人的行为,二者没有必要截然分出一个边界来。南开大学袁庆宏对此总结认为,我国设立 HRM 专业的高校已有 269 所,师资来源的学科背景较杂,有管理学、经济学、心理学,还有社会学,多学科的背景在一定程度上会促进 HRM 学科的综合发展,但同时也会带来视角冲突、莫衷一是、缺乏共识等问题。HRM 要赢得其他学科的尊敬,必须建立起像经济学、心理学那样严谨、抽象、有思想的理论体系,而 OB 应是其理论基础之一。

## 2 HRM 研究的方法论

关于 HRM 的研究方法也是本次论坛争鸣的议题之一。自改革开放后管理学科恢复直至上世纪末,我国管理学领域的研究绝大多数都

是演绎推理式的。近年来为了与国际主流接轨,更可能是为了让研究成果能够在国际上被认可,众多学者开始采用以统计和相关性分析为基础的实证研究,表现为推崇科学理性分析、模型推理演绎、规范标准的研究方法与论述套式的倾向。在研究日趋规范化的同时,也往往出现研究问题与研究方法,研究内容与分析工具的倒置。这一现象引发了与会者的普遍忧虑。

四川大学陈维政指出,目前国内的有关研究似乎从一个极端走到了另外一极端,那就是为实证而实证,不管有没有内在逻辑,就把几个变量凑到一起,这样的“研究”显然不是为了解决问题,也不会有任何理论贡献。姚小涛、姚艳虹等也指出,当前存在不少误用、滥用,甚至是操纵数据和方法的现象,造成研究成果没有生命力,也无法与实践对接。鉴于此,需要对研究方法有个正确态度,研究方法只是工具而已,是为研究问题服务的。美国明尼苏达大学的李大辉阐述了自己对研究方法的理解,他认为研究方法是有限的,研究问题是无限的,应当先找到一个有意思的问题再去找研究方法。每种方法都有它的特色,虽然也有其局限性,但并不妨碍对理论作出贡献。《南开管理评论》的张伶从期刊编辑的角度谈了自己的看法,她指出,现在很多实证研究是把原本就是真理的命题变成假设,再用数据变成真理。另外,姚小涛表示,案例研究是很好的方法,之所以没有得到广泛采用,可能是因为历时较长,需要大量的实地调研,而更为不利的是可发表的期刊较少。关于演绎的研究方法,姚艳虹指出,实证和实验都只是解决局部的问题,要想上升到理论高度,成为有历史价值的大作必须通过演绎。与会学者还就实验研究、神经科学研究等方法在 HRM 研究中应用进行了讨论。

## 3 战略 HRM 研究

### 3.1 战略 HRM 研究的新探索

南开大学杨斌在题为《战略 HRM 的困境与探索》的大会主题报告中指出,虽然战略 HRM 研究历经近 30 年的发展,但其理论逻辑依然局限于强调 HRM 对企业战略的从属和匹配,无法体现战略 HRM 的真正内涵和机能。造成这一困境的原因在于:目前战略 HRM 主流理论依然深受传统战略管理的“科学理性的环境分析→深思熟虑的战略→适合战略的组织设计→‘战略下的’HRM 体系”模式的影响,并

采纳“通过 HRM 与经营战略的匹配来促进组织绩效”的研究范式。这一研究思路难以实现对战略管理和 HRM 的融合和超越,也就无法使战略 HRM 自身发展成为一个独立的学科领域。对此,需要转换战略 HRM 的研究视角,即从 HRM 仰视战略转为自战略俯视 HRM,真正从组织战略的形成、执行、调整与变革的全过程中,审视 HRM 的先导作用、保障作用及诱变作用。随后,他从近年来普遍出现的“战略漂移”现象切入,依据伊丹敬之提出的战略适应性模型,分析了不同类型的战略存在的“半身麻痹”现象,并进而指出战略 HRM 自立的关键,在于通过一系列 HRM 的措施来提升人力资源的战略柔性,进而制衡战略的漂移。

南开大学丛龙峰等在《试论战略 HRM 对战略形成的影响》一文中认为,现有战略 HRM 研究的逻辑前提不清,忽视了对战略形成过程的探讨。为此,他们引入“变异—选择—保留(VSR)”模型对战略演化过程作出了具体解释,重点分析了其中的组织过程与人的因素,以及如何处理灵活性与稳定性的两难,由此引出 HRM 活动何以影响战略的形成;最后,他们将战略 HRM 活动分为信息管理流程与工作管理流程。前者包括自上而下、自下而上和横向的信息流动,后者包括员工承担工作责任与经理承担员工管理。战略 HRM 活动的最终成果是提交面向战略形成与演化的组织能力。

### 3.2 HRM 与组织内外情境因素的关系

华南理工大学刘善仕等在《基于构型理论的人力资源管理系统与组织结构匹配影响组织绩效的实证研究》一文中指出,HRM 实践活动与组织内外情境因素的匹配是战略 HRM 研究中的热点问题之一。他们的研究发现:①HRM 系统与组织结构的权变理想型匹配与组织绩效呈现正相关关系,验证了权变理想型契合观点;②组织特殊能力在权变理想型匹配对组织绩效的作用中扮演完全中介角色;③HRM 系统与组织结构的权变混合型匹配与组织绩效没有呈现正相关关系,权变混合型契合观点没有得到验证。其研究成果有助于深入理解匹配的内涵及其对组织绩效的作用效果,也为企业管理实践提供了借鉴和启示。

## 4 组织行为及领导力相关研究

### 4.1 薪酬公平感的社会心理基础

华中科技大学龙立荣在大会上作了《薪酬公平的社会比较和心理账户机制》的主题报告。

龙立荣以 ADAMS 的分配公平理论为依据,探讨了分配公平与社会比较和分配公平与心理账户的关系等问题。在其“分配不公平的社会比较偏差机制研究”中,龙立荣指出基于可比性和信息真实性,员工应首先考虑内部公平合理性,其次考虑同行业、同地区的比较,最后才会涉及跨行业、跨地区的比较。在其“分配公平与心理账户和心理计量”研究中,他指出,公平理论(公平法则)更适合预测工资满意度;差异理论(和谐法则)更适合预测福利满意度。

### 4.2 绩效考核与反生产行为

绩效考核与反生产行为是本次论坛学术争鸣环节另一个主要议题之一。华中科技大学廖建桥认为,我国 HRM 实践中最大的特点是过于注重绩效考核、按绩效付酬,可能会导致一些反生产行为的发生。但导致反生产行为的原因是多方面的,既可能是员工个体特性所致(如马基雅维利主义者),也可能是其所处环境的影响,有必要对反生产行为的产生机理进行深入研究。陈维政指出,与反生产行为相近的概念是员工偏离行为,偏离行为可以包括反生产行为,但不是所有偏离行为都是反生产的。他表示,工作疏离感和公平感知等可以用来探讨员工偏离行为产生的机理。杨东涛指出,在绩效考核的每个阶段都会引发员工一定的反应,如果这种反应是消极的,往往就会导致反生产行为,比如绩效考核可能意味着给员工带了额外的工作,可能会面对考核人员的指手划脚等。一位与会学者指出,以绩效考核为基础的外部激励可能会在短期内提高生产行为,但长期会削弱员工的内在动机,导致员工创新和利组织的主动行为减少,反生产行为就会增多。由此,绩效管理应充分考虑如何保护员工的内在动机。龙立荣最后总结道:①在所有的管理技术中,目标设定带来效益是排在第一位的,因此,绩效考核不能丢;②绩效考核不能只有刚性指标,要设定带有激励性的软指标;③绩效考核和管理不同,绩效管理应该有 2 个评价,即结果性评价和发展性评价,不能只重视结果性评价,而忽视发展性评价。

### 4.3 新生代员工价值观

上海对外贸易学院吴小云提交的《兴趣、发展与收入:当代大学生核心职业价值观——基于对上海高校大学生访谈的分析》论文,通过选取上海 4 所高校 160 名在校大学生为样本,对其职业价值观进行了访谈和分析,指出当代大学生三大核心价值观为兴趣、发展和收入。兴

趣能够满足激发大学生工作兴趣并让其感到快乐;发展代表大学生追求个人发展和事业发展的期望;收入则是大学生追求生活保障和独立的基础。当代大学生的核心价值观的结构和形成机制存在内在动机占主导、高层次价值占主导和家庭影响占主导 3 个显著特点。这表明社会在促进大学生就业方面所做的努力存在 3 个错位:政府强调“就业”与大学生渴望“择业”的错位;用人单位强调“人-岗匹配”与大学生渴望“兴趣-岗位匹配”的错;高校就业部门的直接指导与高校通过家庭间接指导学生就业的途径错位。

杨东涛等的《群际关系视角下新生代员工工作嵌入的内在机制:身份定位的中介作用》一文认为,现有文献中有关工作嵌入的研究主要集中在工作嵌入与各种结果变量关系探讨上,而对工作嵌入前因模型的探索还很少。针对上述问题,该论文以企业中新生代农民工这类特殊员工为研究对象,围绕其双重身份的独特性,探讨了新生代农民工在企业能够成功实现工作嵌入的内在机制。通过对身份意识和身份定位内涵及其外延的界定以及理论分析,利用调节性中介效应模型和阶层线性模型,验证了新生代员工身份与工作嵌入之间内在的作用机制,从个体层面和群体层面拓展了工作嵌入理论研究的前因变量研究模型。

南开大学陈玉明在《代际差异的研究现状与研究方法评析》一文中认为,随着中国新生代群体在社会中发挥着日益重要的影响,国内的很多学者和管理者开始关注代际差异及其带来的管理问题。但目前国内对于代际差异的研究还有一些关键问题需要解决:①缺乏受到普遍认可的社会学代际划分;②对代际差异的实证研究还有所不足,这种不足既体现在研究数量上,也表现在研究方法上。这 2 个方面制约了对中国代际差异及其引起的管理问题的深入探讨。

#### 4.4 领导力

华南理工大学陈春花在其大会主题报告——《阿里巴巴:用价值观领导非正式经济事业》中指出,非正式经济是一种通过缺乏政府管制的非正式过程而提供合法的最终产品的经济活动,在各国都普遍存在,其意义在于更有效地提供产品,改善市场结构和社会整体福利水平。但非正式经济发展在流通、营销和支付等环节面临诸多障碍,亟需一种商业平台的支撑,而阿里巴巴恰好搭建了这一平台,因为其经

营逻辑就是“让天下没有难做的生意”。但好的经营逻辑还需要有效的管理才能得以实现。陈春花详细阐释了马云以价值观塑造和整合为核心的领导力发挥,以及阿里巴巴的价值观管理体系,指出“从经营的角度,一个好的价值观可以为人们创造好生活;从管理的角度,管理好一个好的价值观可以创造一个好的事业”。

北京大学张一弛等在其题为《员工追随力的作用机制初探》的主题报告中指出,把员工追随力定义为“员工在执行领导指令、完成工作的过程中所表现出的特点和行为”,认为在某些情境下领导的作用会较有限,员工追随力变得更重要。例如,管理跨度越大,领导的影响力越小,员工个体的作用就会越大。再例如,在知识依赖性团队和自我管理团队中,员工追随力的作用将得到凸显。他们进而将员工追随力分为独立思考和积极参与 2 个维度,分别进行了员工追随力在 HRM 政策对绩效和离职倾向影响中的中介作用的研究,以及员工追随力在变革型领导对工作满意度、绩效和离职的影响中的中介作用的研究。其实证结果在一定程度上验证了提出的假设命题。

华东理工大学董临萍的《知识工作团队中变革型领导与团队冲突管理方式研究》一文,通过对来自 106 个团队的 283 名知识工作团队成员的调查显示变革型领导风格有 4 个维度:德行垂范、个性关怀、愿景激励和领导魅力均能促进合作型冲突管理方式,但是只有德行垂范和个性关怀能够抑制竞争型冲突管理方式;团队心理安全在变革型领导和团队冲突管理方式之间起到部分中介作用,合作型冲突管理方式对团队绩效有正向影响,竞争型冲突管理方式则起负向作用。

四川大学邓志华等的《服务型领导与家长式领导对员工态度和行为影响的比较研究》一文从服务型领导和家长式领导的比较出发,基于 315 份问卷调查数据进行分析,发现虽然服务型领导和家长式领导对员工的工作满意感、组织公民行为都有显著的正向影响,对工作场所偏离行为都有显著的负向影响;但服务型领导比家长式领导更能提高员工的工作满意感和组织公民行为,更能减少员工的工作偏离行为。

华东师范大学孟慧等的《中国文化背景下的变革型领导:概念和测量的再发展》一文,结合我国传统文化背景和当代社会发展的实际情况,对变革型领导在中国文化背景下具有的行为结构及其内涵进行了深层次的探讨,并在反

复检验和修订的基础上发展了中国变革型领导的测量工具。结果表明:①中国变革型领导是一个二阶四因素结构,包括领导魅力、愿景激励、个性化关怀和智力激发,证实中国变革型领导在二阶构念上与西方理论一致。②4个中国变革型维度的内涵又各自包括了2个子维度和内容。其中,领导魅力包括“德行”和“魅力”2个子维度,愿景激励包括“愿景”与“认可”2个子维度,个性化关怀包括“发展”和“关怀”2个子维度,智力激发包括“创新”和“纳谏”2个子维度,体现了中国文化对变革型领导内涵的影响,进一步完善和修正了李超平对中国变革型领导的界定。

四川大学周浩等的《上级发展性反馈对下属建言行为的影响:情感承诺与自我效能感的中介作用》一文认为,建言行为是员工创造力的重要体现,有助于组织创新和提高竞争力,而反馈是重要的工作特征,发展性反馈则是上级反馈的新趋势。该研究分析了上级发展性反馈对下属建言行为的影响及其内在机制。研究发现:上级发展性反馈对下属的建言行为具有正向影响;上级发展性反馈通过影响下属的建言意愿(情感承诺)和建言能力(自我效能感)进而影响建言行为。

## 5 组织学习与变革研究

西安交通大学吴瀚等的《从状态到过程:组织学习的双E理论与吸收能力理论》一文指出,对双E(exploration and exploitation)的研究是组织学习、组织应变和技术创新等领域的热点问题,两者间的交互作用对组织的表现影响深远。另一方面,吸收能力是组织学习以及资源学派近年兴起的一个概念,直接影响着组织与环境之间的互动。他们认为:双E与吸收能力共同构成了组织学习的完整过程,前者更多体现为最终反馈出的学习状态,后者更多蕴含的是学习的过程,两者间有其内在关联性,并一同刻画出组织在与环境协变过程中摄取信息与知识并作用于环境的复杂学习现象。

南京大学戴万稳在《组织学习:市场导向理论再思考与系统整合》一文中,从营销学的角度提出:相对于关注显性需求的市场导向,关注隐性需求的市场导向对于企业提升可持续发展能力和获取竞争优势的贡献更大。但潜在顾客、潜在竞争者以及隐性市场需求本身固有的不确定性特征及可能的风险,需要从组织学习过程视角理清这种市场导向在组织发展中的作用机

理,在组织中营造组织学习氛围和构建学习型组织文化,鼓励和倡导个人、团队和组织等各个层次上心智模式的开放性变革,强化建设性平等对话,提升组织内外部沟通的能力,才能真正实现从市场驱动型企业向驱动市场型企业的战略变革。

南开大学袁庆宏等在其论文《员工知识分享行为影响因素的整合研究:组织嵌入视角》中指出,组织学习和知识分享是组织知识交流、整合和创新的基础。员工知识分享的意愿与能力影响其知识分享行为。他们从组织嵌入理论入手,重构了组织嵌入概念的内涵和外延,区分了组织嵌入概念的4个构成要素:经济嵌入、政治嵌入、关系嵌入和认知嵌入,构建了组织嵌入影响知识分享行为的一个理论模型;并通过理论推演,提出了员工政治嵌入与知识分享意愿非线性相关,关系嵌入与知识分享意愿正相关、员工关系嵌入和认知嵌入与知识分享能力正相关等假设。

## 6 结语与展望

总体来看,首届“中国人力资源管理论坛(2012):组织创新与人力资源管理变革”以教育部人文社会科学重点研究基地和国内知名学术期刊为依托,汇聚了国内高校相关领域的精英科研力量,以丰富多彩的形式对中国组织与人力资源管理领域的重点和热点问题进行了广泛而深入的探讨,对中国式管理理论与实践的发展起到了重要促进作用。会议的一个突出特点在于:众多学者已充分意识到近年来西方主流管理学理论与方法在中国情境下的局限性,开始在深刻反思基础上,积极探索中国式组织与人力资源管理理论的创新,涌现出一些较新颖的观点和研究思路。当然,中国式管理理论体系的确立势必是一个漫长而艰巨的过程,不可能通过几次学术会议就会有重大突破,但这次会议中学者们展现出的以厚重前沿理论回应重大现实问题的学术姿态,使我们感到万里长征已迈出了坚实的第一步。

因篇幅所限,本文未能列出所有参会者的报告内容及观点,在此致以歉意。

(编辑 郭恺)

通讯作者:杨斌(1967~),男,天津人。南开大学(天津市300071)商学院教授、博士研究生导师,博士。研究方向为战略人力资源管理、公司治理、比较经营学等。E-mail:yangbin48@hotmail.com