

# 创新导向的组织行为与 人力资源管理专栏介绍



主评嘉宾:井润田,龙立荣,田也壮,张 莉

随着互联网和知识经济的发展,市场竞争正变得激烈、复杂和多变。创新在企业获取竞争优势过程中的地位变得越来越重要,被认为是企业生存与发展的不竭源泉和动力。企业创新是产品、技术和管理方式的协同创新,需要组织投入大量的时间和精力,实现组织与个体的同步创新激活。组织不断激发各类人才在工作中的创新活力,实现人力资源管理与企业创新文化的结合,才能在激烈的市场竞争中保持优势。在互联网和知识经济高速发展的背景下,从人力资源管理实践和组织行为研究角度提出企业创新发展的管理理论,识别出组织行为与人力资源管理在企业实践中的促进性和抑制性因素,是提升企业创新能力和国际竞争力的关键议题。

当前国内外学者为完善创新导向的组织行为与人力资源管理理论和实证研究做出了突出的贡献,有许多重要的问题需要解决。特别是激烈的市场竞争中,领导创新决策的影响有哪些,差异化领导力如何影响团队创新绩效,员工创新行为与组织创新绩效如何相互作用、相互转化,人力资源管理系统如何影响企业创新文化的形成并塑造员工的创新行为,创新导向的平台组织理论设计如何提升企业绩效。

经济新常态下,从创新导向的组织行为与人力资源管理的角度提出营造企业创新文化和提升企业创新竞争力的策略,可以帮助中国企业在激烈的国际创新竞争中产生价值。本专栏致力于在这个方向进行探索。

本期专栏刊载的6篇文章中,《平台组织交互设计及演化机制探究》从平台组织管理实践中遇到的困惑出发,针对平台组织中以交互部分设计为代表的控制与演化的平衡问题,结合NK模型表达平台组织中的现实关系,进行仿真建模实验,依次探究平台组织在不同时期对小微模块适合的控制程度、小微模块不同演化方式对平台组织绩效的作用效果,以及不同维度环境变化中平台组织交互部分和演化机制的设计思路。研究利用复杂性方法建构平台组织的正式模型,从组织设计和演化机制两方面发展和丰富了平台组织理论,推动理论更进一步向实证检验的方向发展。研究中强调演化优势之外的权力维度对平台组织的重要性,发现平台组织在多种演化方式的协同上展现出相对于纯模块化组织的优势。研究建议管理者对组织架构和权力结构区分对待,



组织管理  
Organizational  
Management

并在模仿实践后兼顾学习和探索。

《服务导向高绩效工作系统对员工服务创新的影响》基于组织支持理论,引入组织支持感作为中介变量,探讨服务导向高绩效工作系统对员工服务创新的影响机制,同时考察总经理对待服务变革的态度对服务员工的组织支持感与服务创新之间关系的调节作用。以来自54家四星级及以上酒店1021名一线服务员工的数据为样本,检验了服务导向高绩效工作系统影响员工服务创新的作用机制和边界条件。研究结果深化了服务导向高绩效工作系统和员工服务创新相关研究的理解,而且丰富了服务导向高绩效工作系统与员工服务创新之间的作用机制研究,扩展了服务导向高绩效工作系统对员工服务创新作用的边界条件研究。

《工作场所乐趣对员工创新行为的作用机制研究》基于情感事件理论和资源保存理论,从情感和资源双重视角建构理论模型,分析不同维度的工作场所乐趣对员工创新行为的影响机制,深入探讨乐趣体验和工作繁荣的中介作用。通过两阶段的问卷调查,收集383份有效样本,验证提出的理论假设。研究结果揭示了乐趣活动、同事社交、个人自由通过乐趣体验和工作繁荣对员工创新行为的不同影响路径,不仅支持和验证了不同维度的工作场所乐趣具有差异化作用的学术观点,丰富了工作场所乐趣的理论研究,还为员工创新行为的进一步研究提供了新视角。研究结论对组织管理实践有一定的启示,管理者应积极开展乐趣活动促进员工间的互动来打造有趣的工作场所,但要谨慎看待个人自由。

《差异化授权型领导与创新绩效:基于社会认同的视角》基于社会认同理论,通过跨层次分析方法,探讨差异化授权型领导如何影响个体创新绩效和团队创新绩效,检验团队认同和领导认同在差异化授权型领导与个体和团队创新绩效之间的中介作用。

以99个工作团队706位企事业单位员工为研究对象,采用问卷调查方法,对假设进行验证。研究丰富了差异化领导的研究,并扩展了团队层面授权型领导的研究,验证了差异化授权型领导对创新绩效的负向作用,丰富了差异化授权型领导的理论研究视角。研究结果启示管理者和团队领导在进行授权时要考虑团队的文化特性,增强谨慎意识。

《员工优势使用对创新行为的影响机制研究》以工作要求资源理论为理论基础,在中国情景下探讨员工优势使用与创新行为之间的关系以及创新自我效能感和创新时间压力在两者之间的中介作用。采用问卷调查方法在3个时间点收集数据,共得到226份工作在中国各类型企业中的有效员工样本,构建员工优势使用对创新行为影响作用机制模型进行验证。研究结果为员工创新行为驱动力研究提供了新视角,有助于深化理解员工优势使用与创新行为之间的中间转化机制以及打开两者之间关系的黑箱,拓展了员工优势与创新关系理论的跨群体适用性,并丰富了工作要求资源理论的应用范围和内涵。

《聚沙成塔:员工创造力如何转化为团队创新》基于创新的多阶段理论,通过跨层次分析方法,探索员工创造力如何转化为团队创新,进一步考察团队结构化程度在其中的调节作用。利用多时段配对问卷调查方法,分两阶段收集到来自49个团队的264名员工的有效配对问卷数据,检验员工创造力转化为团队创新的过程以及团队结构化程度的调节作用。研究进一步厘清了创造力与创新之间的关系,基于创新的多阶段理论探讨员工创造力如何转化为团队创新,拓展了创新研究的理论视角,明确了个体层面的创造力转化为团队层面的实际创新动能的实现路径,从多层面拓展了团队创新的影响因素,并发掘了团队结构化程度对于创新的积极作用。

2020年组织管理专栏征稿

详见封三

## 企业创新变革中的领导力研究

### 专栏主题:

本专栏主题包括但不限于:

- 高管团队行为及构成对组织创新绩效的影响
- 领导力对员工创造力的影响及作用机制
- 领导力对团队创新氛围的影响及作用机制
- 领导人格和领导行为与团队创新
- 领导力和追随力对团队创新绩效的影响机理
- 创新团队中共享领导力的产生及其对团队创新的影响
- R&D团队构成与企业创新绩效
- 企业CEO领导风格与企业创新绩效
- 领导创新行为对员工个体创新行为的涓滴作用
- 创新团队中有效领导行为的创新机理
- 领导面临的工作压力对领导行为与团队创新的影响
- 领导力对团队创新网络的影响