

文章编号: 1000-7695 (2010) 03-0204-05

核心员工生态因子识别实证研究

颜爱民, 徐晓飞

(中南大学商学院, 湖南长沙 410083)

摘要: 采用国际上逐渐兴起的扎根理论研究方法进行核心员工生态因子的初步识别研究; 通过访谈调研, 了解影响核心员工成长与发展并支撑其成长为核心员工的因素, 提取出核心员工的生态因子。在对录音整理资料的编码处理基础上, 构建出核心员工生态位的模型框架。最终从生态位角度全面化立体化地明确核心员工的基本特性, 为更科学地研究核心员工保留问题奠定基础。

关键词: 核心员工; 生态因子; 生态位角度

中图分类号: C962

文献标识码: A

当今的全球竞争中, 企业增长和发展的可持续性实质上是由其竞争优势的优越性决定的, 其中的一个关键因素就是企业是否有一大批优秀的核心员工。然而核心员工的高流失率毋庸置疑地成了困扰各个企业发展的重要因素, 给企业带来了巨大的损失。如何从根本上进行吸引人才、留住核心人才, 已成为企业人力资源管理亟待解决的问题。

目前国内外对核心员工的研究已经从研究核心员工重要作用过渡到研究如何保留企业的核心员工上, 这既是理论的成长需要也是现实的研究需要。Bevan, Bevan和Barber在1997年论证了岗位设计、工作内容、工作满意度、职业晋升、发展机会、领导和管理以及薪酬对核心员工保留的影响作用。Davies研究了个人能力、工作表现、所做贡献被组织认同对核心员工保留的影响。Beames和Colin研究得出: 组织要想留住核心员工必须制定出满足核心员工工作需求和个人需求的策略和创新程序, 包括有形和无形的奖赏, 并且好的沟通和反馈系统能有效的保留核心员工。Chew和Entreklin突出强调了八个方面对核心员工保留的影响, 并将八个方面归为两类人力资源因素和组织因素, 其中前者包括个人与组织的匹配、报酬、职业培训和挑战性机会, 后者包括领导、团队关系、企业文化制度和满意度工作环境^[1]。Cook和Petra经过研究, 发现了报酬和被认同感在所有对保留核心员工有影响作用的因素中处于核心地位。经过文献研究发现, 由于没有一个统一全面科学的核心员工特性的界定, 目前关于核心员工保留问题的研究各有侧重, 研究结论表现出了差异性和不全面性, 这样研究结论的管理实用性就受到了局限^[2]。

生态位学中生态位(niche)是指允许一个物种生存和繁殖的特定环境变量的区间, 或一种生物与其他生物和生态环境全部相互作用的总和^[3]。生态位及其构建理论, 主要针对有机体适应性问题, 强调有机体与环境互动匹配及其在环境中的积极作用, 可以更立体的全方位的认识事物以及其与所生存环境的互动关系^[4]。生态位构建理论作为生态位理论的新进展, 现在正广泛延伸进入人类学领域, 并在企业战略及企业管理中得到了应用^[5-6]。本项目申请者也做了一些相关基础性研究: 探讨了生态位构建理论在管理领域应用的优越性; 界定了企业人力资源生态位概念, 并建立了其因子测算模型; 从生态位态和势的角度构建了企业生态位模型及其评价指标体系^[7]。鉴于此, 本文将生态位及其构建理论导入到企业核心员工职业发展, 以扎根理论研究方法作为研究工具, 形

成核心员工的生态因子模型, 解决了当前相关研究的基础理论不足现状, 从而为研究和解决核心员工保留问题提供扎实科学的理论基础。

生态位构建理论及其应用、人力资源生态位概念界定及因子测算、企业生态位评价指标及模型构建研究。

1 核心员工生态因子内涵

核心员工是指不同发展阶段的组织中具有高价值和独特性的、有较大贡献的员工集合^[8]。根据生态位理论, 物种生态位不仅决定了特定生物生活在什么地方, 而且决定了它们如何生活以及它们如何受到其它生物的约束。与生物物种类似, 企业核心员工也处在由自然、宏观社会环境、企业微观环境等因素构成的生态环境里, 也有其生态位。但核心员工相对自然物种具有更强的思维性和主动选择能力, 因而具有更强的流动性。

核心员工的生态位即: 核心员工在社会环境中所能选择的地位和角色的最大域^[9]。核心员工的生态位用数学表达式可表示为:

$$f(X) = f(x_1, x_2, \dots, x_n) \quad \text{公式 (1)}$$

其中, $f(X)$ 为核心员工生态位, $X = (x_1, x_2, \dots, x_n)$, x_i ($i=1, 2, \dots, n$) 表示核心员工在生存空间域的影响因子即生态因子。

从上面的分析, 可以看出核心员工的生态位是其各生态因子综合作用的结果, 每个生态因子的阈值都在一定程度上决定了核心员工某一方面的特征, 核心员工职业发展的过程就是生态位不断演化的过程, 即是核心员工生态因子不断作用变化的过程。通过遴选核心员工的生态因子, 建立核心员工职业发展的生态位模型, 可为企业核心员工职业发展管理提供新的思路和方法。因此, 本文将通过实证研究遴选核心员工职业发展的生态因子。

2 研究方法程序

2.1 研究方法

本部分研究采用国际上近年来逐渐采用的“质性研究”方法的扎根理论, 进行核心员工生态因子的初步识别研究。通过访谈调研, 了解影响核心员工成长与发展、支撑其成长为核心员工的因素, 以界定和提取核心员工的生态因子; 同时, 并以Nvivo为工具来辅助分析, 通过对录音整理资料的

收稿日期: 2009-06-20 修回日期: 2009-09-18

基金项目: 国家自然科学基金面上项目(70772042)和规划基金项目, 教育部人文社科基金(07JA630047)的阶段性成果。

编码处理，构建出核心员工生态位的模型框架。

2.2 访谈提纲设计

为获得和本次研究主题有关的资料以及让访谈资料呈现一致性，以便进行资料的整理和提炼，本研究采用半结构访谈。在调研之前，研究小组围绕研究主题设计了访谈提纲。

访谈提纲分为两部分，包含访谈前的生态位相关理论的导入语和主要访谈题目。在经过严格培训后，访谈小组共 4 人，采取 2 人 组的形式，对湖南亚华种业、金瑞科技等 3 家企业的中高层及技术专家进行了预调研，随后进行访谈录音的文字整理，对形成的访谈资料进行试编码。通过预调研及试编码，研究课题组熟悉了调研访谈的流程及编码软件的使用，从而保证了正式访谈调研的完成质量。根据编码结果，课题专家组对访谈提纲进行了修正，最终确定了三个主问题：

- (1) 您作为公司的核心员工，拥有自己独特的生态位，请您谈谈支撑您成为核心员工的因素，即生态因子，有哪些？
- (2) 您已经成为核心员工，该位置给您带来了哪些条件(资源和其他优势)，对今后的进一步提升 发展有影响？
- (3) 您现在是企业的核心员工，面临的环境具有很强竞争性及复杂性，正所谓逆水行舟不进则退，那么，是什么因素影响 促使您来不断提高您的生态位，比如，职位的变迁、晋升等？

在访谈前，完成被访谈者个人背景信息及企业相关背景信息的搜集工作。在实际调研访谈过程中，依据不同个人情况灵活访谈，访谈者根据情况会追加问题进行访问，深入挖掘信息。访谈时间一般在 1 个小时左右。

2.3 访谈样本统计

根据对核心员工的内涵理解，本文选择的访谈对象主要分为三类人员：中高层管理人员、技术人员、销售与业务人员。参与访谈的人员均在企业中具有一定影响力，并对企业具有较深入的理解。在湖南省选择了中国联通湖南分公司、中国建筑第五工程局有限公司、中信证券股份有限公司、湖南中烟工业有限责任公司、力元新材料股份有限公司、湖南三德实业有限公司、湖南隆平种业有限公司共计 7 家企业，共访谈了 33 名核心员工。其中，男性较多，占 79%。年龄集中在 26—50 年龄段，占总样本数的 88%。从学历构成上，均在大专及以上学历的水平，主要集中在本科，硕士及以上学历占 24%。从职务上看，高层管理人员占 33%，中层管理人员占 52%，技术专家占 15%，符合核心员工的届定要求，且工作年限都在 1 年以上，6 年以上的占 73%，说明了访谈对象对本企业都有了一个较为全面的了解。从企业类型上看，主要由国有企业和民营企业两种类型，比例几乎相当。见表 1。

最终，整理 33 份访谈录音，我们得到 142 页约 18 万字的 word 文档，这是下一步编码的资料。

表 1 访谈样本统计表

分类	性 别		年 龄				学 历			
	男	女	≤25	26—35	36—50	≥50	高中 / 中专及其以下	大专	本科	硕士 及以上
个数	32	8	2	15	21	2	1	8	18	13
比例	80%	20%	5%	37.5%	52.5%	5%	2.5%	20%	45%	32.5%
分类	职 务			企 业 类 型						
	高层管 理人员	中层管 理人员	技术 专家	国有企业		民营企业				
				上市	非上市	上市	非上市			
个数	13	22	5	3	4	1	1			
比例	32.5%	55%	12.5%	33%	44%	11%	11%			

3 资料编码分析

在将访谈录音全部整理形成文档资料后，依次将 33 个核心员工的共约 18 万字整理资料导入 Nvivo7.0 中，进入正式的三级编码过程。

3.1 一级编码（开发式编码 Open coding）

一级编码是一个将资料打散，赋予概念，然后再以新的方式重新组合起来的操作化过程，目的是从资料中发现概念类属，对类属加以命名。

将文档资料导入到 Nvivo 7.0 的 Project 后，研究小组随后对资料进行分别编码。为了增强编码的信度和效度，我们将编码人员分成两个小组（分别称为小组 A 和小组 B），两个编码小组分别独立进行自由编码，以编码结果进行比较分析，使编码结果最高程度保持原始资料所表达信息。这里，我们利用 Nvivo7.0 的自由编码（free notes）功能，采取直接编码的方法——将原话直接编为 Free Nodes。由表 1 可知，初次编码的结果中，针对 33 个访谈样本，两个编码小组提取自由编码数一致率分别为 79.0%，编码信度总体较好。之后，由两个编码小组分别对两个样本中每个访谈样本的编码进行比对讨论，进一步确定自由编码的原则，进入第二次自由编码，对一致同意的条目进行修改，对不一致的条目进行讨论筛选，并删去语意含糊、不明确的条目（结果见表 2）。最终，编码小组以重合的 380 条作为自由编码的结果。

表 2 自由编码结果统计表

序号	编码 A 组自由编 码提取码号数量	编码 B 组自由编 码提取码号数量	重合码 号数量	一致率
第一次 自由编码	512	490	396	79.0%
第二次 自由编码	381	380	380	99.9%

为了便于后面二级编码，编码小组对语句进行了概括，即所谓的命名。为了保证命名的有效，也采取了分组进行的方式，最后我们得到了 260 条码号词组或短语，为二级编码提供基础。

3.2 二级编码（轴心式编码 Axial coding）

二级编码的主要任务是发现和建立概念之间的各种关系，以表现资料中各个部分之间的有机关联。这里，我们运用 Nvivo7.0 的 Tree Nodes 功能，逐步建立起每一组概念类属之间的关系。

在二级编码过程中，我们将一级编码中得到的 260 条词组或短语进行归类。如我们发现很多原始表述与“核心员工的个人积累”相关，进一步深入分析，又把这些表述分成相对独立的几个主要类属，即：经验积累、知识积累、人际积累、成就积累四个相对独立的大类属。如图 1，举例示意将经验积累的语句归为一类。

按照上面的步骤，我们对所有一级编码所得到的 260 条词组或短语进行系统分析，最后得到 20 个类属，具体结果表 3。

3.3 三级编码（选择式编码 Selective coding）

三级编码是指，在所有已经发现的概念类属中经过系统分析以后选择一个“核心类属”，将分析集中到那些与该核心类属有关的码号上面。

根据前面对核心类属特征的描述，对所有概念类属进行全面系统的分析，本环节研究采取小组编码的方式。为了保证三级编码得到的核心类属的相对独立性，课题专家组包括

经济管理学方面的教授、博士进行了专题研讨会，通过介绍编码的流程及结果，与会专家对最后的编码结果进行了讨论，最后专家一致认为核心类属可以进一步精简，以便保证各核心类属的相对独立性。经过以上程序，我们得到了 7 个核心类属，即核心员工的 7 个生态因子，分别为：品格素养、个人能力、自身积累、组织影响、企业地位、社会家庭环境、发展动力。最后，我们将讨论得到的核心类属输入 Nvivo7.0 的 Tree Nodes 之中，形成树形图。

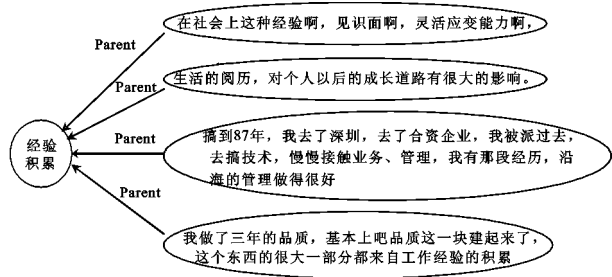


图 1 二级编码示例：将经验积累的词语或短语归为一个类别

表 3 二级编码结果表

序号	类属	序号	类属	序号	类属
1	品格	8	人际行为能力	15	企业的市场地位
2	素养	9	领导能力	16	企业的发展前景
3	自然属性	10	企业人力资源政策	17	社会环境
4	经验积累	11	企业文化	18	家庭环境
5	知识积累	12	领导者的影响	19	压力
6	成就积累	13	组织所赋予的资源	20	个人追求
7	专业能力	14	企业社会影响力		

4 研究结果

4.1 核心员工职业发展的生态因子模型

根据专家研讨会的意见，我们进一步调整了编码结果，通过 Nvivo7.0 的 Tree Nodes 和 Model 功能，依据各级编码结果之间的关联性，建立模型框架，如图 2 所示。

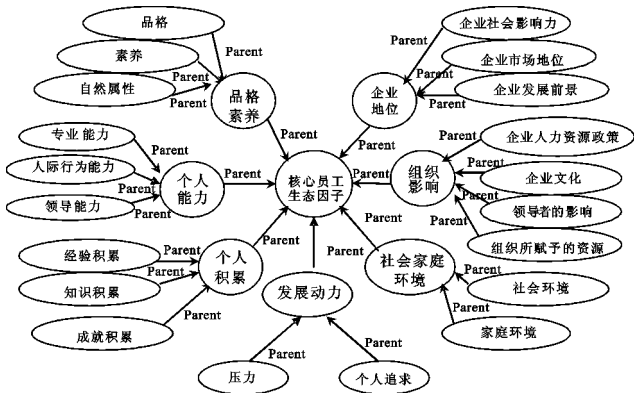


图 2 Nvivo 核心员工生态因子模型图

4.2 核心员工生态因子命名

依据整理出的资料文档，依次对得到的 7 个生态因子进行解释，即完成核心员工的生态因子识别。

(1) 品格素养。品格素养是指核心员工应具备的道德品质和人格魅力等基本素质。可以从品格、素养以及自然属性

三个维度去考量。

品格包括个人的心理特质和个性，如兴趣、性向、智商、情商、潜能、价值观、动机，态度、人格倾向等^[10]。Holland (1985) 提出“人格——工作适应理论”，提出了 6 种不同类别的职业人格及其人格特性，以及相应匹配的职业环境。更有目前普遍流行的“大五人格”与组织适应理论，都证明了人的个性与职业发展有很显著的关系。例如多血质的人较适合做管理、记者、外交等，不适合做过细、单调的机械工作。这一子类别的解释性陈述如“个人的性格，比如喜欢挑战、比较认真，都比较适合这种工作”、“性格豁达、善于沟通、工作严谨、勤奋、态度谦和”、“在工作中，我的经验就是人一定要坦诚，对人对事都是如此”等。

素养包括基本素养和职业素养。人的素质是个体在先天禀赋的基础上，通过环境和教育的影响形成和发展起来的，是完成一定活动与任务所具备的基本条件和基本特点。这一子类别的解释性陈述如“一个人事业上的成功有天分的东西在里面”、“一个人被一个公司和团体所接受，我个人认为不取决于他的行政职位，而是他的个人魅力”、“任何时候都需要有很好的职业修养”等。

(2) 个人能力。又称胜任特征，是指能区分在特定工作岗位和组织环境中绩效水平的个人特征，是与出色的绩效标准相对应的个人内在特质，这一内在特征和工作绩效之间存在某种程度的因果关系。

主要包括人际行为能力、专业能力、领导能力三个子维度。其中人际行为能力指有利于工作成功、便利工作高效完成，在工作过程中所表现出的人际方面的能力，例如：人际交往能力、社会适应能力、灵活应变能力、表达能力等；专业能力指与职业有密切联系的能力，例如：专业技能、认知能力、实践应用能力等；领导能力主要包括资源利用能力、前瞻能力、执行力、团队领导能力、团队合作能力等。对于核心员工而言，即便是在不从事管理工作的职业发展前期，此种能力的积累对整个职业发展也是必要的^[11]。

(3) 自身积累。自身积累是从工作经历和业绩对个体生态位跃迁所作贡献角度而提出来的，特指核心员工个体在过去的生活经历与职业生涯中的资源积累与职业生存竞争能力囤积，其中涵盖了个体的经验积累、知识积累、成就积累。

工作经验作为影响个体绩效的过程性因素，在管理实践中得到了广泛应用。有研究证明，工作经验对个体绩效的预测存在显著贡献，相对于工作经验的时间成份和数量成份而言，工作经验定性成份与个体绩效间的关系更为紧密^[12]。

知识积累在提高个人自身修养、提升生活质量、增强生存竞争能力等方面都有着重要作用。知识积累是成功与成才的基础和必备前提。一个人只有不断地学习前人、他人的知识、经验、积累和构建自己的知识结构，并结合本身的实践以提高自己的能力，才能发展自我、完善自我。对知识积累的评价从两个方面进行：一是学历，一是应用性知识。

成就积累，又可分为历史业绩积累，用来表征个体在生活经历及职业生涯中建立的各类资源及工组中的业绩积累。个体所能掌控和调动的社会资本，比如资金、人际关系网络等。社会资本存在于人际关系网络之中，人际关系网络是人与人之间不断相互作用的产物。广泛的社会关系网络使个人能够接触到更多的指导、支持和职业机会，是个人获取职业成功的关键因素之一。业绩积累，即核心员工在本单位或者本行业内积累的对企业或者行业的贡献历史。

(4) 企业地位。与核心员工的个人积累相对应，核心员

工所在企业的企业地位是过去建立、发展以及与环境相互作用积累的结果。其中涵盖了企业的市场地位、企业的发展前景、企业的社会影响力。

核心员工的成长与企业的发展积累有一定的关联。人们通常根据所处的组织表现进行自我表现的确认，组织是自我社会身份和声誉认知的重要部分。企业的市场地位，产品的市场占有率和覆盖率高，在行业中拥有较高的市场地位，可以影响核心员工的发展斗志。“这个企业有一个好的市场地位，我的工作起点也高，我为企业自豪，我愿意为这个企业去奋斗”；企业的发展前景是员工判断未来自身发展的重要依据之一。而企业发展前景不明、经营不稳定，缺乏长期战略，将导致职业经理人的短期行为。而即使薪酬和福利水平不高，中小民营企业也可凭借良好的发展前景给核心员工提供充分的职业发展空间，吸引和长期留住核心员工。企业的社会影响力，主要包括企业的社会责任感、品牌知名度等。相关描述有：“企业的品牌，这种社会影响力越大的话，就增加你以后就业的这样一个资本”、“公司的社会责任感强，如此次汶川地震就捐了 20 万，在社会影响好，别人都会羡慕我在这里工作，我觉得工作很有劲头”、“公司的社会地位提升，实际上对个人价值的提升也起到一定的作用”。

(5) 组织影响。组织影响是指核心员工所在组织的基本制度、工作氛围等对核心员工带来的影响。它是核心员工的基础性环境因素，通过编码得到其子类别为：企业人力资源政策、企业文化、领导的影响以及组织所赋予的资源。

企业的人力资源管理政策包括人力资源规则、供给与需求的预测、招聘方式、晋升管理、工资报酬、福利措施、员工关系、发展政策等。在编码中经常提到的有公司的人才发现机制、职业培训机制、晋升制度、劳动体制等。其中，职业培训机制最被看重，成为影响核心员工职业发展的关键因素。人力资本的持续增长依赖于理论知识和经验积累的互动。教育培训和经验学习都可使其获得提升，因此，培训和学习状况是考察企业职业发展管理的重要指标之一。规范的晋升管理能够为核心员工发展创造良好的组织环境，企业的晋升管理将影响核心员工对自身发展的预期和工作的稳定性。

企业文化就是使有正式组织形式的团体中的成员顺利完成工作的艺术，为组织、团体成员创造一种环境，在这个环境中既能实现个人主动，又能让他们合作，实现整个团体的目标，为特定行动排除障碍，有效地达到目标而使效率最大化。如果员工个人的价值观与企业文化有冲突，难以适应企业文化，这也就决定他在组织中难以发展。所以企业文化是个人在制定职业生涯规划时应当考虑的一个因素。同时，一个企业的文化和管理风格与其领导者的素质和价值观有直接的关系，企业经营哲学往往就是企业家的经营哲学。如果企业领导者不重视员工的职业发展，那么员工在这个企业内的职业发展就很可能受挫。因此，领导的影响成为影响核心员工职业发展的又一关键因素。

组织赋予的资源是指组织真正赋予核心员工的权利、信任等资源。它是核心员工进行有效工作的前提，进行职位提升的基础。如“有效的财务支配权、有效的人事权、调动公司的有效性、组织的权力广度、资源支配的自由度”等，经过编码，提到的有组织赋予的权利、成长机会、组织领导的信任等^[11]。

(6) 社会家庭环境。社会环境是核心员工发展的大环境，而家庭环境则是对核心员工发展有最直接联系的微环境系统。根据编码结果可知，社会环境包括社会文化环境、社

会政治法律环境、经济技术环境。而家庭影响主要是通过家庭的社会经济地位、父母影响以及家庭支持等。

不同的社会环境所给予个人的职业信息是不同的。社会环境中流行的工作价值观、政治经济形势、产业结构的变动等因素，无疑都在个人职业选择上留下深深的烙印。每年的职业地位排序都对高考志愿的选择和就业选择起到不可磨灭的影响。社会文化是影响人们行为、欲望的基本因素，反映着个人的基本信念、价值观和规范的变动。如果一个地区的人们崇尚职业的新奇性和变换性，那么这个地区的人在各企业之间的流动频度就高。

无论生态学理论或是发展背景理论都强调家庭这一对人类发展最有直接影响的环境因素。首先，教育方式的不同，造成他们认知世界的方法不同；其次，父母职业是孩子最早观察模仿的角色，孩子必然会得到父母职业技能熏陶；再次，父母的受教育状况、社会地位、家人的期望、价值观、态度、行为、人际关系等对个人的职业选择和职业发展起到直接和间接的深刻影响。研究表明，家庭社会经济地位及稳定的环境是职业抱负和成就最有力的预测指标。另外，家庭的支持，也是影响核心员工协调好工作——家庭关系的重要因素，从而影响核心员工的职业发展。

(7) 发展动力。人的行为是有动机决定的，美国心理学家威廉·詹姆士研究表明，人的动机强度对人的行为结果的影响是巨大的，是提高工作效率的关键。动机是激励人们去行的，以达到一定目的的内在原因，是推动人们行为的内驱力^[13]。

在编码中，提到的发展动力包括：压力和个人追求。压力通常是社会行业、公司职位和家庭的负担等。相关表述有：“市场竞争让你不得不去努力，各方面的压力都有，个人竞争压力还是很大的”、“压力一是来自公司内部。公司领导给予更大的压力，也是领导比较信任我们”。负担则是对别人（多为家人和朋友）、对社会及对财务状况所承担的义务。成人必定会受各种义务的束缚，选择职业也绝不可能毫不考虑个人的生活形态。个人追求可以看作是在核心员工职业发展过程中的一个自我定位、自我激励。包括自我定位、自我实现、满足荣誉感等，相关表述有：“为公司创造价值，就是他得到的，就是一种正面激励自我实现需求的满足”、“我自己付出了心血再里面，有贡献在里面，这就是我的成就感”、“人有目标就不会觉得空虚。远期要有一个很好的规划，规划才有目标，有目标才有差距，有了差距才能去改善，才能够成为核心员工。”总之，动力强烈，积极性越高，完成目标的努力程度就越高，预定目标也就完成得越好，取得的成绩也就越大，对核心员工职业发展也有利。

5 结论

论文通过对 7 家企业，33 名核心员工进行访谈调研，了解影响核心员工成长与发展、支撑其成长为核心员工的因素，对核心员工职业发展的生态因子进行了识别研究。在对录音整理资料的编码处理的基础上，构建出核心员工生态位的模型框架，并通过专家组研讨确定了核心员工的生态因子体系，具有很好的科学性和普适性。核心员工生态位模型可用于核心员工的职业发展管理，并且企业和个人也可以利用该模型进行职业发展过程中的自我评价，从而为企业的人才配置和个人自身的发展规划提供工具。

目前，关于核心员工保留问题的研究还在不断加深，研究方法和研究角度也呈现出了多样化，而且正在由静态的研

究向动态的研究提升，这也将是未来的研究趋势。而之前的研究一般只基于岗位、工作内容、晋升、发展机会、满意度、领导情况、薪酬、团队关系、企业文化等指标的影响，没有考虑到核心员工自身的能力、品格素养、组织资源、发展动力、社会家庭环境等因素的影响，只有综合的全面的提高核心员工对这些能影响其去留因素的满意度，才能更有效的留住核心员工。而且，目前的研究都是对某一时间点上各个因素影响作用的静态研究，这样就不能发挥动态性研究结果的预测作用，这些严重的影响了实际问题解决的质量和效率。本研究正是鉴于目前核心员工研究指标的片面性和静态研究的局限性，从生态学中的动态适应角度进行了基础理论的探索性研究，遴选出来了全面的核心员工生态因子。生态因子的全面性既可以弥补目前研究指标片面化的缺陷，也可以为未来动态研究奠定理论基础。

本研究科学的遴选出了核心员工生态因子，也为本基金项目从生态位构建角度研究核心员工与企业动态匹配奠定基础。

参考文献：

[1] CHEW J ENTREKIN L Retention Management of Critical (core) Employees: A challenging issue confronting organisations in the 21st century International Business and Economic Research Journal 2004.

[2] COOK PETRA Retaining and developing key staff [J]. Engineering Management 2006, 1 (16): 10—12.

[3] 颜爱民. 生态位构建理论及其应用 [J]. 湖南农业大学学报: 自然科学版, 2008, 3 (33): 333—336.

[4] 万伦来. 企业生态位及其评价方法研究 [J]. 中国软科学, 2004

(1): 73—78.

[5] 闫安, 达庆利. 企业生态位及其能动性选择研究 [J]. 东南大学学报: 哲学社会科学版, 2005, 7 (1): 62—66.

[6] 邢以群, 吴征. 从企业生态位看技术变迁对企业发展的影响 [J]. 科学学研究, 2005 (4): 495—499.

[7] 颜爱民. 企业生态位评价指标及模型构建研究 [J]. 科技进步与对策, 2007, 7 (24): 156—160.

[8] 王震, 冯英浚, 赵巍, 李文明. 一种全新的企业核心员工的内涵界定和层级确定模型 [J]. 预测, 2006, 25 (4): 30—35.

[9] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2000.

[10] SEBERT S E KRAMER M L LINDEN R C A Social capital theory of career success [J]. Academy of Management Journal 2001, 44 (2): 219—237.

[11] JASON A COLQUITT BRENT A SCOTT TMOOTHY A JUDGE et al Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes 2006, (100) 110—127.

[12] YAN AMIN Research on Core Staff Evaluation Based on Niche [A]. Engineering Management Services Management and Knowledge Management 2007, 09.

[13] 吴晓义, 杜今锋. 管理心理学 [M]. 广州: 中山大学出版社, 2002.

作者简介: 颜爱民 (1963—), 男, 湖南邵阳人, 中南大学商学院, 教授, 研究方向为企业文化、生态经济管理; 徐晓飞, 中南大学商学院, 硕士研究生。

(本文责编: 彭统序)

(上接第 199 页)

室管理效率和水平, 我室的团队管理模式可能呈现一定程度的虚拟性。

为了更好地发挥高校重点实验室科学研究平台的作用, 达到学科交叉、学术交流、人才培养和科学发展的良性循环和可持续发展的目标, 我校先进纺织材料与制备技术教育部重点实验室引进了行之有效的团队管理理念, 并通过采取有效措施进一步优化和改进实验室团队管理模式, 更最大限度地发挥了团队的优势, 提高了实验室的管理效率和管理水平, 提高了实验室的竞争力。

参考文献：

[1] 胡可东. 新建本科院校图书馆的团队管理 [J]. 高校图书馆工作, 2005, 25 (3): 56—58.

[2] 阿荣高娃. 团队领导与团队建设 [J]. 理论视野, 2008 (10): 41—42.

[3] 郭成才. 浅谈如何塑造国有企业团队精神 [J]. 经济技术协作

信息, 2007 (19): 13.

[4] 高迎斌, 罗时贤. 高校科研团队建设存在的问题及对策研究 [J]. 学校党建与思想教育, 2007 (9): 35—36.

[5] 李平. 浅议团队的构成要素和优化团队管理 [J]. 企业经济, 2003 (4): 135—136.

[6] 郝登峰, 刘梅. 基于团队凝聚力结构的科研团队管理 [J]. 科技管理研究, 2005, 25 (11): 87—89.

[7] 曹蔚玮, 张诤. 团队管理理论在科研管理“课题制”中的运用 [J]. 中国医院管理, 2003, 23 (3): 31—32.

[8] 张艳, 彭颖红. 试论高校科研创新团队的管理 [J]. 安徽农业大学学报: 社会科学版, 2006, 15 (4): 30—34.

[9] 柳洲, 陈士俊, 张颖. 跨学科科研团队建设初探 [J]. 科技管理研究, 2006 (11): 137—139.

作者简介: 李晔 (1977—), 女, 吉林人, 硕士, 助理研究员, 主要从事实验室管理、科研管理、企业管理的研究

(本文责编: 熊俊)