湖南省大学生研究性学习和创新性实验计划

项　 目　 申　 报　 表

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目名称: 基于人力资源视角的我国公益组织管理研究——以长沙市“绿色潇湘”为例 | | | | | | |
| 学校名称 | 中南林业科技大学 | | | | | |
| 学生姓名 | 学 号 | 专 业 | | 性 别 | 入 学 年 份 | |
| 杨倩倩 | 20152460 | 人力资源管理 | | 女 | 2015 | |
| 吴雯倩 | 20152482 | 人力资源管理 | | 女 | 2015 | |
| 李文皓 | 20152447 | 人力资源管理 | | 男 | 2015 | |
|  |  |  | |  |  | |
|  |  |  | |  |  | |
| 指导教师 | 尹华北 | | 职称 | 副教授 | | |
| 项目所属  一级学科 | 工商管理 | | 项目科类(理科/文科) | | | 文科 |
| 学生曾经参与科研的情况  吴雯倩、杨倩倩、李文皓等学生参与尹华北老师主持的居民绿色食品消费社会调查，参与对调查问卷的统计、整理和分析，并在老师指导下完成调查报告和论文。 | | | | | | |
| 指导教师承担科研课题情况  指导老师正在主持或已经结项以下项目：  [1] 社会保障对农村居民消费行为影响研究,湖南省社会科学基金项目（12YBB291）  [2] 新农保对湖南农村居民消费支出影响研究,中南林业科技大学项目（2012YB01）  [3] 推动城乡统筹发展的社会保障一体化建设研究,中南林业科技大学项目（2013）  [4] 湖南居民收入与经济同步增长机制研究,湖南省情决策与咨询项目（2014BZZ272）  [5] 欠发达地区“五化”协同发展中的消费驱动力研究，国家社科基金（16BJL057） | | | | | | |
| 项目研究和实验的目的、内容和要解决的主要问题  目的：  1、掌握公益组织的发展动态，分析我国公益组织管理中存在的问题，为公益组织的良性、健康发展提出切实有效的建议。  2、以绿色潇湘为典型案例，探究我国公益组织的人力资源管理模式。  3、促进公益组织提高管理水平，加强对人力资源管理的体系建设。  内容：  1、我国公益组织的现状，从发展历程、发展动态、组织架构、员工管理、社会导向等方向进行分析。  2、公益组织管理的特殊性分析，包括公益组织与非营利性组织的差异、非营利性组织与营利性组织的比较、公益组织的基本特征及价值导向、国内外公益组织的对比、国外公益组织的发展经验、公益组织人力资源管理的特殊性等内容。  3、对我国公益组织进行实际调查研究，以绿色潇湘为基础，调查目前的管理现状；设定可检验和具有相对性的命题和假设，并且设计研究方式和步骤；展开调查和资料收集（包括问卷调查、观察与访谈、案例调查等） ；根据调查的资料，展开定性和定量分析，科学归纳存在的问题。  4、促进公益组织良性健康发展的建议，从人力资源管理的发展方向（包括目标导向公益化、岗位管理规范化、人员招聘科学化、绩效考评社会化、薪酬管理合理化等）、文化建设、社会关系处理等方面着手。  要解决的主要问题：  1、部分公益组织招聘困难，人才流失严重的问题。  2、公益组织人力资源管理效率不高的问题。  3、部分公益组织的公信力缺失、社会形象有待提高的问题。  4、对内人员管理与对外公众管理不协调，公益组织中人员配置不稳定的问题。 | | | | | | |
| 国内外研究现状和发展动态  人力资源管理研究历史不长，但是成果比较丰硕。“人力资源”这一概念最早由彼得•德鲁克于1954年在《管理的实践》中提出，人力资源管理理论研究的发展从1965 年雷蒙德•迈尔斯开始。国外人力资源管理研究演进历程可分为以下四个方面：一是对人力资源价值及人力资源统计的研究（20世纪60年代末至70年代，代表人物如Likert、Brummet、Schwartz等）；二是战略人力资源管理、人力资源管理模式的研究(20世纪80年代初至90年代末，代表人物如Fombrum、Peters、Guest等)；三是对人力资源管理重要性，如对企业绩效及其竞争优势影响的研究(20世纪70年代末至90年代，代表人物如Peters、Beer、Huselid等)；四是国际化、跨文化、多元化人力资源管理的研究(20世纪90年代至21世纪初，代表人物如Macduffie、Bjorkman、Wright等)。  1970 年代以来,国外学术界对于非营利组织的研究急剧增加，正在世界范围内成为一个新兴的跨学科研究领域。但是，非营利组织研究内容主要聚焦于非营利组织的概念、发展历史、社会角色等理论方面，缺少必要的实践性质，社会实际价值较小。公益组织作为一种非营利性质的组织，也偏向理论方面的研究。总体看来, 国外公益组织人力资源管理研究尚处于成长阶段,还存在着明显的不足。  20 世纪80 年代人力资源管理的概念传入我国, 随着管理实践的需求不断增大, 其理论和实践研究都得到了极大的丰富和发展。目前我国人力资源管理研究领域在不断扩大，探究人力资源管理对企业发展的地位和作用成为主要研究热点之一，并对该领域有较为全面的研究。王亚洲（2014）、李玉蕾（2013）等研究人力资源管理实践和企业绩效之间的关系和作用；董妤（2012）、易东（2008）等探讨如何做好企业员工的招聘、培训和激励；陈慧媛（2012）、张宝光（2005）、马科（2016）等对企业人力资源管理制度的主要组成部分进行分析。  而在对非营利组织人力资源管理的研究方面，我国仍处于起步阶段，文献总量不多，研究学者的集中度不够。根据单晓蓉（2016）的研究结论，2002年至2013年间，对非营利组织人力资源管理的研究仅有32 篇论文被收录在CSSCI 来源期刊中。在该领域目前的研究中，高小英（2005）、郭泉（2011）李伟闽（2015）等从高校人力资源角度探讨人力资源管理理论在高校管理中的应用；刘冷杉（2012）、林赛宁（2013）、胡雁（2008）等则研究医院人力资源管理的发展状况；赖辉荣（2006）、欧小波（2014）等侧重研究图书馆人力资源的开发与管理。  值得注意的是，公益组织人力资源管理的研究项目极少，在培训与开发、组织行为与动机方面进展缓慢，尤其在招聘与录用等其他方面研究仍属空白。可见目前公益组织人力资源管理研究领域并不全面，研究视角稍显单一，没有得到国内研究学者的足够重视。  综上所述，尽管国内外人力资源管理的研究都已取得大量成果，但国内缺少对非营利性组织的研究，对公益组织人力资源管理研究少之甚少。国外学术界虽然对于非营利组织的研究不断增加，但对公益组织人力资源管理的研究还处于起步阶段。因此，国内外在该领域的研究都不够充分。在目前的研究中，大多数为纯理论性分析，实证性分析运用较少，在一定程度上影响了研究结果的科学性和实际运用价值。  公益组织因其自身的特殊性，在人力资源管理方面面临着很多问题。但是比较遗憾的是，我国对公益组织人力资源管理的研究存在很多不足之处，无法适应公益组织当前的发展需要。为了促进公益组织的进一步良性发展，我们以本课题为研究项目，针对公益组织在人力资源管理方面目前存在的问题采取相应的对策，做好组织的人力资源规划、完善组织的员工招聘以及员工职业生涯规划等方面的工作，以加强公益组织的人力资源建设。 | | | | | | |
| 本项目学生有关的研究积累和已取得的成绩  研究积累：  1、团队成员吴雯倩一直在“绿色潇湘”担任公益组织实习生，参与人力资源管理的相关工作，对公益组织的管理状况有所了解并对组织中存在的问题有一定的见解。  2、团队成员吴雯倩、杨倩倩、李文皓、陈虹一起多次参与“绿行家”、“净滩百平米”“益跑长沙”等公益活动，对公益组织有一定程度的认知和了解，同时学习了人力资源管理专业的相关理论，专业基础知识扎实，为本项目的顺利开展奠定了基础。  已取得的成绩：  1、团队成员吴雯倩在绿色潇湘实习期间，参与机构文化建设以及人员招聘制度、绩效考勤制度的设计，对组织的人力资源管理有一定了解。  2、团队成员杨倩倩、吴雯倩参与中南林业科技大学2017年“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛——作品《多方协同拧合力，绿色消费显动力——湖南省居民绿色食品消费调查报告》获院级二等奖和校级三等奖；《大湘西地区农林业区域品牌建设研究》获院级三等奖和校级三等奖。  3、团队成员李文皓参与中南林业科技大学2017年“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛——作品《消费者对绿色食品的认知及购买行为分析——基于全国多地的调查》获院级二等奖。 | | | | | | |
| 项目的创新点和特色  本课题主要研究人力资源视角下公益组织的发展模式，主要创新点如下：  1、研究视角创新。当前，对公益组织人力资源管理研究少之甚少，无法适应公益组织当前的发展需要。本项目研究将从人力资源管理的六大基本模块入手，具体分析当前公益组织中人力资源状况，提出针对性、具体化的建议。  2、研究内容的创新。公益组织致力于社会公益事业和解决各种社会性问题。在研究中，不同于一般企事业单位，会更加侧重于公益性与管理方法的结合，以及对内部人员管理与对社会参与人员管理两大方面的结合。  3、项目综合运用管理学、社会学、组织行为学等理论，结合学科特点与实际情况，力求促进公益组织的良性发展。  项目特色：  1、项目切合公益组织发展需求。当前，公益组织的发展方兴未艾，与之相匹配的人力资源管理理论也在不断完善之中，为公益组织的健康发展提供理论保障。  2、不同于该领域以往的偏理论性研究，本项目采用理论与实证相结合的研究方法。不仅借鉴国内外人力资源发展的先进经验，而且运用问卷调查等方式进行广泛调研，并以 “绿色潇湘”公益组织进行典例分析，提高研究的科学性和实际运用价值。  3、项目人员身份具有多重性。团队成员在公益组织中实习，既是调查者也是被调查者，方便获得第一手资料。且团队全员多次参与公益活动，有利于从外部分析公益组织中的管理状况。指导老师有丰富的科研经验，为项目研究的顺利完成提供了充分保证。 | | | | | | |
| 项目的技术路线及预期成果  技术路线:    预期成果:  1、提交项目总体报告；  2、发表专业论文1-2篇。 | | | | | | |
| 年度目标和工作内容（分年度写）  项目实行周期为一年，分为四个阶段。  第一阶段（2017年6月-2017年8月）：查阅相关书籍、文献资料，为项目研究做好资料搜集工作，设计项目调研方案，确定项目成员任务分工。  第二阶段（2017年9月-2017年11月）：以问卷调查、实地调研、采访公益组织工作人员等方式，对公益组织人力资源管理状况开展调研，并对数据进行汇总、整理与筛选。  第三阶段（2017年12月-2018年2月）：根据第二阶段统计好的数据，对我国公益组织人力资源管理现状进行分析，并借助已有的研究成果和专家指导，对公益组织人力资源管理的发展提出建议和对策。  第四阶段（2018年3月-2018年5月）：撰写总结报告，发表论文，完成结题。 | | | | | | |
| 指导教师意见  项目选题具有一定的新颖性，研究方向有特色，有一定研究意义。项目组成员对该问题的前期准备比较充分，前期文献查阅丰富，项目研究结构、内容、方法、时间进度等计划安排都切实可行。项目组成员相关基础知识掌握牢固，研究能力较强，对该问题的研究兴趣浓厚，愿意为该项目提供充足的研究时间与精力。相信在老师指导下，该项目一定能按质、按量、按时完成。  签字： 尹华北  日期： 2017年4月20 | | | | | | |

注：本表栏空不够可另附纸张