

《中国人力资源开发》第七届学术年会（2022） 投稿指南

1. 基本要求。来稿应是系作者与其合作者独立研究完成的作品，内容不得涉及国家机密，也无任何违法、违纪和违反学术道德的内容。来稿应能反映该学术领域的最新进展与水平。建议来稿字数在 13000 字以上；参考文献以近三年的国内外最新文献为主。研究中用到的量表题目或实验材料需以附录形式附在文后，以供审查。

2. 来稿范围。本刊设有专题研究、组织行为、人力资源、案例研究、劳动关系、政策研究、劳动经济等常规性栏目，并会不定期推出如理论探索、实践创新等栏目。本刊接收人力资源开发和管理、组织行为学、劳动关系、劳动经济以及相关学科的投稿。作为人力资源管理学科的国字号杂志，本刊特别欢迎理论与实践相结合的研究成果，偏好于发表那些既能“顶天”又能“立地”，对中国组织管理实践有启示意义的好研究。

3. 投稿方式：网络投稿链接：<http://2022meeting.hrdchina.org/>（学术会议官网）。

4. 引用规范。本刊正文引用采用 APA 格式（著者-年份制），不采用上标格式。请来稿采用“(作者 XXX, 年份)”、“(英文作者 1XXX & 英文作者 2XXX, 年份)”、“(中文作者 1XXX、中文作者 2XXX, 年份)”、“(中文作者 1XXX 等, 年份)”或“(英文作者 1XXX et al., 年份)”的引用形式。所引文献为中文文献时, XXX 为作者全名；所引文献为英文文献时, XXX 为作者的姓 (Last Name)。作者人数 2 人及以下时，每次出现均需列出所有作者姓名；作者人数在 3 人或以上时，第一次出现即注明“第一作者姓名等”即可。请来稿务必遵循此规范，格式不规范的来稿将不予进入审稿环节。具体请登录官网或投稿系统公告栏参阅《中国人力资源开发引用和参考文献格式规范》。

5. 参考文献。参考文献必须是正文实引的文献，并按作者姓氏拼音排列。如同时包含中、英文文献，按照先中文、后英文的顺序排列。来稿务必确保文中引用与文末参考文献一一对应。本刊参考文献示例如下。请来稿务必遵循此规范，以免因格式审查而耽误您的宝贵时间。具体请登录官网参阅《中国人力资源开发杂志引用和参考文献格式规范》。

(1) 期刊文章（注意期刊名和卷号需要斜体；卷、期、起止页码均需完备）

周金帆, 张光磊. (2018). 绿色人力资源管理实践对员工绿色行为的影响机制研究——基于自我决定理论的视角. *中国人力资源开发*, 35(7), 20-30.

Foulk, T. A., Lanaj, K., Tu, M. H., Erez, A., & Archambeau, L. (2018). Heavy is the head that wears the crown: An actor-centric approach to daily psychological power, abusive leader behavior, and perceived incivility. *Academy of Management Journal*, 61(2), 661-684.

Weiss, M., & Morrison, E. W. (in press). Speaking up and moving up: How voice can enhance employees' social status. *Journal of Organizational Behavior*. DOI: 10.1002/job.2262.

(2) 著作（注意书名需要斜体）

唐绪军. (1999). *报业经济与报业经营*. 北京: 新华出版社.

Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (2012). *Hierarchical Linear Models*. London: Sage.

(3) 著录析出文献（注意著录名需要斜体）

张岩, 徐飞, 奚恺元. (2012). 实验研究方法. 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立(编). *组织与管理研究的实证方法* (pp.147-177). 北京: 北京大学出版社.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In K. S. Cameron., J. E. Dutton., R. E. Quinn. (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp.241-261). San Francisco: Barrett-Koehler.

(4) 硕博学位论文

郭志刚. (2007). *无边界组织下雇佣关系研究*(博士学位论文). 重庆: 西南大学.

Schmidt, L. L. (2006). *Self-reported emotional intelligence as an indicator of social exchange quality at work* (Unpublished doctoral dissertation). Houston: University of Houston.

(5) 会议论文

邢璐, 林钰莹, 何欣露, 彭坚. (2016, 11 月). *理性与感性的较量: 责任型领导影响下属绿色行为的双路径探析*. 中国人力资源开发杂志 2016 年学术会议, 石家庄, 中国.

Dan, S. C., Marinova, S. V., Dyne, L. V. (2008, August). *Should I do it or not? An initial model of cognitive processes predicting voice behaviors*. Paper Presented at the Annual Meeting of Academy of Management, Montréal, Canada.

6. 注释规范。如文中有注释，一律采用数字上标形式，并以脚注的形式插入文稿中相应页面底部。

7. 图表规范。来稿若含数学公式、图表，请务必保证其中的符号、数字、文字、图线清晰规范，以便本刊排录时直接按原样制作。图表请勿使用彩色和阴影背景，图表请标明名称和资料来源，表格一般应采用三线开放式。注：假设检验的实证文章研究结果部分，非标准化回归系数用 b ，标准化回归系数用 β ；此外， M , SD , r , b , β , df , p , ns 等符号需要斜体，但希腊字母 (α 、 χ^2 、 η^2) 都不需要斜体。