

科技型人才聚集中的文化冲突治理研究

唐朝永¹,陈万明¹,牛冲槐²

(1.南京航空航天大学 经济与管理学院,江苏 南京 210016;2.太原理工大学 经济管理学院,山西 太原 030024)

摘要:文化冲突对科技型人才聚集效应具有重要影响。论述了科技型人才聚集与文化冲突的内涵,从人才个体文化、组织文化和地域文化3个视角分析了科技型人才聚集文化冲突的动因及其对科技型人才聚集效应的影响。在此基础上,采用可拓工程学方法构建了文化冲突模型,应用可拓变换方法生成了文化冲突治理策略。

关键词:科技型人才;人才聚集;文化冲突;冲突治理;可拓方法

DOI:10.6049/kjbydc.2013040158

中图分类号:G316

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2014)04-0126-05

0 引言

科技型人才是组织生存与发展的核心资源,科技型人才集聚是组织创新的主要形式。一方面,科技型人才集聚在和谐的组织环境下,可以产生经济性效应,但另一方面,由于组织冲突等因素也可能产生不经济性效应。冲突是一种认知形态,表现为思想、观念、行为的对立或不相容的状态,它也一直被哲学、社会学、心理学、管理学和经济学等多个学科作为研究对象。目前,冲突已经成为人力资源领域的一个重要分支学科,关于冲突的相关研究引起了许多学者的关注,取得了比较多的研究成果。比如牛冲槐^[1-2]、张樾樾^[3]、廖杰^[4]等分别探讨了冲突与人才聚集的关系、冲突与知识链组织的关系、冲突与知识创新的关系等。但以上研究也存在一些不足:①多从定性的视角探讨冲突问题;②对于冲突的治理机制主要是理论分析,缺乏定量支持。基于此,本文从文化冲突的视角,在科技型人才聚集文化冲突概念界定的基础上,分析文化冲突的动因及其效应,以可拓工程学方法为基础,采用定量、定性相结合的方法提出治理文化冲突的策略。

1 科技型人才聚集与文化冲突的内涵

科技型人才聚集是人才流动过程中的一种特殊行为,是指科技型人才受某种因素影响,从各个不同的区域(或企业)流向某一特定区域(或企业)的过程^[5]。科

技型人才聚集具有经济性和不经济性效应。其中,科技型人才聚集经济性效应是指人才在一定时空内按照一定内在联系以类聚集,在和谐的内外环境作用下,发挥超过各自独立作用的加总效应。科技型人才聚集效应具有信息共享效应、知识溢出效应、创新效应、集体学习效应、激励效应、时间效应、区域效应和规模效应等8个特征^[6]。而科技型人才聚集非经济性效应是指人才在流动过程中所产生的聚集作用低于各自独立作用的效应。

区域和组织是科技型人才集聚的两类载体,本文主要探讨组织人才聚集。组织中聚集的科技型人才一般受到不同个体文化、组织文化和地域文化的影响。其中,个体文化是以个体为本位的文化,它以承认个体独立为前提,强调尊重个体价值,保障个体权利,维护个体尊严,注重自我支配和自我控制,并最终实现个体的全面自由,具有他人中心和自我中心两个维度。组织文化是指一个组织在生存和发展过程中,塑造、积累的被组织成员认同和践行的行之有效的假设体系,这种假设在组织中根深蒂固、稳定发展,影响并指导员工的思想、意识和行为取向^[7]。地域文化是指在一定时期和地域空间,人们在行为方式、语言思维、思想观念、宗教信仰、生产方式、风俗习惯等方面的共同模式,是一个地域的地理、历史、政治和经济等要素长期演化、共同影响、相互作用的结果。个体文化、组织文化和地域文化是文化发展的3个层次,地域文化是一种宏观文化,既有文化的共性特征,又具有地域特色。

收稿日期:2013-05-28

基金项目:国家自然科学基金项目(70973086);山西省软科学基金项目(2011041051-01)

作者简介:唐朝永(1978-),男,河南开封人,南京航空航天大学博士研究生,研究方向为组织与人力资源开发;陈万明(1956-),男,四川泸县人,南京航空航天大学教授、博士生导师,研究方向为组织与人力资源开发;牛冲槐(1956-),男,山西夏县人,太原理工大学教授、博士生导师,研究方向为人力资源管理、科技管理。

组织文化是以组织创始人的个体文化为基础不断建构和发展起来的文化,既有个人文化的烙印,又具有群体文化的普适性,而个体文化是强化个性张扬、鼓励个人自由和全面发展的文化,具有主动性、积极性和创造性等特征,三者之间彼此促进,互相影响,共同演进,对人才的流动、集聚、合作方式等具有深远的影响。

在科技型人才聚集过程中,由于个体差异、组织特征和地域空间等因素的影响,不可避免地存在文化冲突现象。科技型人才聚集文化冲突是指组织成员在人才流动、配置和运行过程中所产生的价值理念、思想行为、风俗习惯、自由信仰等方面的不相容、彼此对立的现象,突出表现为不同科技型人才自身所潜藏的个体、组织、地域文化及其要素之间的对抗、对峙和互相排斥。

实现科技型人才聚集经济性效应,不仅依赖于组织中人才的优化配置,更需要人才之间能够实现协同合作、信息共享、集体学习和深度沟通的和谐组织环境。但受到文化冲突的影响,如果这些冲突不能得到及时化解和有效管理,经过不断的累积和发酵,达到一定能量后便会以更大的冲突爆发出来,产生“摩擦力”,降低组织环境的和谐度和凝聚力,导致科技型人才聚集经济性效应降低或直接产生非经济性效应。因此,要实现科技型人才聚集经济性效应的产生与提升,就必须深入把握文化冲突产生的动因,以便制定有效的治理策略。

2 科技型人才聚集文化冲突动因及效应分析

根据科技型人才聚集的概念,人才聚集是人才流动的产物。基于这一点,科技型人才聚集文化冲突可以归纳为3个要素,一是人才个体要素、二是组织要素、三是地域要素,即科技型人才聚集是人才个体的流动、集聚,具有个体差异性,流动的人才通常具有一定的工作经历,也就是组织烙印,具有组织差异性,同时组织中的人才通常来自不同地域,具有地域差异性。因此,本文主要从个体文化差异、组织文化差异和地域文化差异来探讨科技型人才聚集文化冲突产生的动因。

2.1 科技型人才个体文化冲突

科技型人才个体文化是相对于群体文化而言的。以农耕文明为核心的中国传统文化孕育了群体文化,随着社会形态的转变和工业文明的发展,个体文化逐渐从群体文化中脱颖而出,明确提出了追求个体利益、保障个体权利、实现个体价值的主张,而社会进步也为人价值的极大弘扬、人的自由的极大增进、人的全面发展提供了广阔的空间和平台。

承载个体文化的科技型人才在一定条件下聚集于组织之中,通过职位匹配、技能互补,在数量达到一定规模时,产生科技型人才聚集现象。聚集人才在协同

创新过程中不可避免地会产生由于人才个体文化差异所导致的个体文化对抗、对峙等冲突现象。这主要是由于人才个体文化是长期形成的比较稳定的特征,包括人才的个性、思想、价值取向和个人自由以及自我控制机制等。个体文化差异越大,追求自我价值实现的张力越大,表达自我的独立性越强,人才之间就越难以协调、沟通、合作,通过人才协作产生的协同效应就会大大降低或呈负效应,形成科技型人才聚集经济性效应的机会就会减少。人才个体文化冲突会对科技型人才聚集效应造成消极影响,同时,也可能带来积极作用。比如,个体文化冲突也会带来深度沟通,平衡自我中心与他人中心的关系,增进组织竞争与合作氛围,促进科技型人才聚集的激励效应和信息共享效应。

2.2 组织文化冲突

组织文化是组织成长过程中长期积淀的产物,包括组织环境、价值观、行为方式、职业道德、精神现象、习俗、仪式和文化网络等^[8]。组织文化有3种类型^[9],分别为支持性组织文化、创新型组织文化和官僚型组织文化。前两种注重团队合作精神,强调整体利益和集体主义,对科技型人才聚集效应具有支持作用,第三种不利于信息和知识流动,难以实现科技型人才聚集效应。

组织是科技型人才聚集的微观载体,组织中的人才通常具有一定的工作背景,经历过一个或多个组织,以往的组织文化会对人才个体产生潜移默化的重要影响。比如人才在核心价值观、工作方式、时间观念、合作模式以及文化氛围等方面都会带有以往组织的痕迹,并具有一定的内在影响惯性。这些具有不同组织背景的人才个体聚集在一个新的组织环境中工作、学习和生活,难免产生组织文化冲突。尤其在跨国组织或中外合作的科研团队中,来自不同国家或组织的人才聚集在一起,人才之间的组织文化所带来的异质性会造成彼此之间的文化冲突。从组织行为学和心理学的视角来看,组织中不同人才个体之间异质文化的碰撞,使得心理上产生逆反心理,出现“文化休克”现象。文化休克主要指人才个体离开原来的组织环境后加入到一个新的组织所产生的不适应状态。这种不适应会导致人才心理安全感的降低,出现生理和心理的紧张、焦虑、恐慌,导致人才之间人际关系不和谐,增加科技型人才聚集不经济效应的风险。但是,文化休克也有积极作用,它本身也是一种深刻的学习体验,能够提高学习能力,促进个人成长。同时,人才的组织文化背景差异也为组织学习提供了充足的资源,通过构建人才社会资本网络,可以有效实施外部创新搜寻战略,增加组织知识储备,提升组织创新能力。

2.3 地域文化冲突

虽然地域文化的概念还没有一个统一的标准,但学术界普遍认为,地域文化是一门研究人类文化空间

组合的地理人文学科,类似于文化地理学。地域文化是指在一定时间空间范围内特定人群的行为模式和思维模式,它是由地理环境、历史、政治、经济、社会、技术等多方面因素综合作用共同演化形成的,具有一定的传承性、稳定性和发展性。而不同地域内人们的行为模式和思维模式不同,导致了地域文化的差异性^[10]。不同地域特色的文化对于人才的个性、能力、素质等特质的塑造具有极大影响^[11]。

组织中的科技型人才通常受到不同地域文化的熏陶,其个人成长、学习经历、知识储备、沟通方式都会有所差别。当这些具有不同地域文化背景的科技型人才聚集在一个组织或团队中时,一方面,知识的异质性产生知识势差,为人才之间的知识共享和知识吸收提供了良好的条件,成员之间可以获得新的知识,分享不同的经历,有效促进科技型人才聚集的知识溢出效应。另一方面,不同地域文化背景使得人才在价值观、思维模式、行为取向以及风俗习惯上存在较大差异,导致价值观对立、行为方式不相容、风俗习惯不和谐等冲突,即“文化错位”,具体表现为文化疲劳及其引起的心理问题、失落感增强、自我评价降低等症状。这样不但造成创新环境的破坏,而且会由于人际关系紧张而产生关系冲突,导致沟通受阻,降低知识分享意愿,制约科技型人才聚集的信息共享与知识溢出。

3 基于可拓科学的科技型人才聚集文化冲突治理策略

从以上分析可知,文化冲突对科技型人才聚集具有重要影响,如何有效治理冲突对于科技型人才聚集效应的产生和提升具有重要意义。随着冲突理论的发展,冲突的治理理念经历了古典观点、人际关系观点和相互作用观点的变化过程,其治理方法包括避免冲突、二维模型、引入第三方以及和谐管理理论等^[12]。但以往学者在治理冲突时,大多采用定性探讨的方式。本文尝试从新的视角,采用定性和定量相结合的方法,借鉴可拓工程学理论^[13],构建文化冲突模型,提出治理文化冲突的策略。

3.1 可拓工程学基础知识

定义 1:以物 O_m 为对象, c_m 为特征,以 O_m 关于 c_m 的量值 v_m 构成的有序三元组 $M = (O_m, c_m, v_m)$ 作为描述物的基本元,称为一维物元。

定义 2:由物 O_m 、 n 个特征 $(c_{m1}, c_{m2}, \dots, c_{mn})$ 及 O_m 关于 $c_{mi} (i = 1, 2, \dots, n)$ 对应的量值 $v_{mi} (i = 1, 2, \dots, n)$ 所构成的阵列为:

$$M = \begin{bmatrix} O_m, & c_{m1}, & v_{m1} \\ & c_{m2}, & v_{m2} \\ & \vdots & \vdots \\ & c_{mn}, & v_{mn} \end{bmatrix} = (O_m, C_m, V_m)$$

M 称为 n 维物元。

定义 3:把动作 O_a 、动作的特征 c_a 及 O_a 关于 c_a 所取得的量值 v_a 构成的有序三元组 $A = (O_a, c_a, v_a)$ 作为描述事的基本元,称为一维事元。动作的基本特征有支配对象、施动对象、接受对象、时间、地点、程度、方式等。

定义 4:由动作 O_a 、 n 个特征 $(c_{a1}, c_{a2}, \dots, c_{an})$ 和 O_a 关于 $c_{a1}, c_{a2}, \dots, c_{an}$ 取得的量值 $v_{a1}, v_{a2}, \dots, v_{an}$ 构成的阵列为:

$$\begin{bmatrix} O_a, & c_{a1}, & v_{a1} \\ & c_{a2}, & v_{a2} \\ & \vdots & \vdots \\ & c_{an}, & v_{an} \end{bmatrix} = (O_a, C_a, V_a) \triangleq A$$

其称为 n 维事元。

定义 5:基元是物元、事元和关系元的统称。

定义 6:给定问题 $P = G * L$, 其中, G 、 L 为基元、复合元或基元运算式。设 c_0 为评价特征, c_{0s} 为目标 G 实现时关于 c_0 所需要的特征,正域为 X_0 ,量值域为 X ,且 $X_0 \subset X$, c_{0t} 为条件 L 中的对象元 Z_0 关于 c_0 提供的特征,量值为 $c_{0t}(Z_0)$, $Z_0 \in \{M, A, R\}$, 记为 $g_0 = (Z_0, c_0, X_0)$, $l_0 = (Z_0, c_{0t}, c_{0t}(Z_0))$, 称 $P_0 = g_0 * l_0$ 为问题 P 的核问题。

定义 7:关联函数用来刻画论域中的元素具有某种性质的程度。

定义 8:拓展分析包括发散分析、相关分析、蕴含分析和可扩分析,目的在于寻找更多的解决冲突问题的途径。

定义 9:可拓变化包括基元可拓变换、关联函数可拓变换和论域的可拓变换 3 种,通过可拓变换可以找到解决冲突的策略集。

原理:从一个基元出发,可以拓展出多个同征基元,且同征基元集一定是非空的,即:

$$B = (O, c, v) \prec \{(O_1, c, v_1), (O_2, c, v_2) \dots (O_n, c, v_n)\}$$

3.2 假设条件

(1)咨询相关人力资源管理专家,把文化冲突的程度分为 5 个等级,总分 100,即“非常高” $\langle 70, 100 \rangle$ 、“较高” $\langle 30, 70 \rangle$ 、“适度” $\langle 20, 30 \rangle$ 、“较低” $\langle 5, 20 \rangle$ 、“非常低” $\langle 0, 5 \rangle$ 。文化冲突的初始等级为“非常高”,其初始值为 u , $u \in \langle 70, 100 \rangle$ 。

(2)根据文化冲突的正负效应,组织的目标是使文化冲突程度控制在“适度”的状态,即通过冲突治理,使其下降幅度为 $\langle u - 30, u - 20 \rangle$ 。

(3)企业初始采取的冲突治理措施为传统的冲突治理方法,但效果不明显,文化冲突降低幅度为 $\langle a, b \rangle$, $b < 10$, $a > 0$, $b > 0$ 。

(4)以降低文化冲突为目标事元,以文化冲突治理工具为条件物元。文化冲突由目标事元和条件物元构成,其基本形式为: $P = G * L, G \uparrow L$ 。其中, $G、L$ 分别表示目标和条件。“ \uparrow ”说明目标在给定条件下不能实现,即该问题为不相容问题或者冲突问题。

$$P = G * L = \left[\begin{array}{l} \text{降低, 支配对象, 文化冲突} \\ \text{施动对象, 组织} \\ \text{状态, 从非常高转化为适度} \\ \text{降低程度, } \langle u-30, u-20 \rangle \end{array} \right] * \left[\begin{array}{l} \text{治理工具, 类型, 传统} \\ \text{效果, 不明显} \\ \text{降低程度, } \langle a, b \rangle \end{array} \right]$$

(2)建立该问题的可拓模型。 $P_0 = g_0 * l_0 = (\text{文化冲突,降低程度, } \langle u-30, u-20 \rangle) * (\text{治理工具,降低程度, } \langle a, b \rangle) = (CT, c_{0s}, \langle u-30, u-20 \rangle) * (MT, c_{0s}, \langle a, b \rangle)$,其中, $CT、MT$ 表示文化冲突和治理工具。

(3)建立 P_0 的相容度函数 $K(x)$,并判断 $K(x)$ 是否小于等于零,是,则对 g 或 l 进行拓展分析,否则说明冲突 P_0 是相容问题。

以 $X = \langle u-30, u-20 \rangle$ 为正域,最优点为 $x_0 = u-20$,建立简单的相容度函数为:

$$K(l_0) = k(x) = \frac{x - (u-20)}{[(u-20) - (u-30)]} = \frac{x + 20 - u}{10}, \text{当 } x \in \langle a, b \rangle \text{ 时, } k(x) = \frac{x + 20 - u}{10} < 0, \text{即文化冲突为不相容问题。此时,文化冲突可以表示为 } P_0 = g_0 * l_0, g_0 \uparrow l_0。$$

根据组织冲突理论,适度的冲突水平有利于提升组织绩效,而过高或过低的组织冲突都不利于组织绩效^[14]。因此,对于组织而言,文化冲突过大或者过小,都会造成组织不和谐,会对企业科技型人才招聘效应产生消极影响。而适度的文化冲突有利于思考问题,彼此沟通,促进和谐,提升组织的想象力、创造力和适应性,增强科技型人才招聘效应。为此,企业的目标是要维持适度的冲突水平。因而,必须对文化冲突模型进行条件拓展分析。文化冲突的条件是冲突治理工具,根据冲突治理的相关理论,结合可拓工程学的发散分析原理可得:

$$l_0 < \left\{ \begin{array}{l} (\text{沟通 } O_1, c_{0s}, v_1) < \left\{ \begin{array}{l} (\text{面对面沟通 } O_{11}, c_{0s}, v_{11}) \\ (\text{虚拟沟通 } O_{12}, c_{0s}, v_{12}) \end{array} \right. \\ (\text{承认差异 } O_2, c_{0s}, v_2) < \left\{ \begin{array}{l} (\text{尊重差异 } O_{21}, c_{0s}, v_{21}) \\ (\text{换位思考 } O_{22}, c_{0s}, v_{22}) \end{array} \right. \\ (\text{文化融合 } O_3, c_{0s}, v_3) \\ (\text{愿景 } O_4, c_{0s}, v_4) < \left\{ \begin{array}{l} (\text{共享目标 } O_{41}, c_{0s}, v_{41}) \\ (\text{共享价值观 } O_{42}, c_{0s}, v_{42}) \end{array} \right. \\ (\text{信任 } O_5, c_{0s}, v_5) \\ (\text{培训机制 } O_6, c_{0s}, v_6) \\ \dots \end{array} \right.$$

(4)在对 l_0 进行拓展分析的基础上,对所拓展出的基元进行可拓变换,并生成策略集。由此,至少可以选择如下 6 种条件变换:

$$T_1 l_0 = (MT \oplus O_1, c_{0s}, \langle a_1, b_1 \rangle) = l_1, \text{且}$$

3.3 科技型人才招聘文化冲突可拓治理

本文借鉴可拓工程学中不相容问题的求解流程^[16],分析科技型人才招聘文化冲突治理的形式化过程。文化冲突可拓治理的具体过程如下:

(1)界定目标 G 与条件 L ,建立可拓模型:

$$\begin{aligned} K(l_1) &= \frac{x + 20 - u}{10} < 0; \\ T_2 l_0 &= (MT \oplus O_2, c_{0s}, \langle a_2, b_2 \rangle) = l_2, \text{且} \\ K(l_2) &= \frac{x + 20 - u}{10} < 0; \\ T_3 l_0 &= (MT \oplus O_3, c_{0s}, \langle a_3, b_3 \rangle) = l_3, \text{且} \\ K(l_3) &= \frac{x + 20 - u}{10} < 0; \\ T_4 l_0 &= (MT \oplus O_4, c_{0s}, \langle a_4, b_4 \rangle) = l_4, \text{且} \\ K(l_4) &= \frac{x + 20 - u}{10} < 0; \\ T_5 l_0 &= (MT \oplus O_5, c_{0s}, \langle a_5, b_5 \rangle) = l_5, \text{且} \\ K(l_5) &= \frac{x + 20 - u}{10} < 0; \\ T_6 l_0 &= (MT \oplus O_6, c_{0s}, \langle a_6, b_6 \rangle) = l_6, \text{且} \\ K(l_6) &= \frac{x + 20 - u}{10} < 0。 \end{aligned}$$

上述 6 个可拓变换($T_1 - T_6$,分别表示沟通、承认文化差异、文化融合、愿景、信任和培训等文化冲突治理策略)中,单个变换都不能使 $K(x') > 0$,即单独使用某一种治理工具不能使冲突得到有效解决,只能有所缓解。但如果同时使用若干个治理工具,即 $T = T_1 \wedge T_2 \wedge T_3$ 或 $T_1 \wedge T_2 \wedge T_3 \wedge T_4 \dots T_1 \wedge T_2 \wedge T_3 \wedge T_4 \wedge T_5 \wedge T_6$,使得:

$$\begin{aligned} Tl_0 &= (MT \oplus O_1 \oplus O_2 \oplus O_3, c_{0s}, \langle a'_1, b'_1 \rangle) = l'_1, \text{若 } K(l'_1) = \frac{x + 20 - u}{10} > 0 \\ Tl_0 &= (MT \oplus O_1 \oplus O_2 \oplus O_3 \oplus O_4, c_{0s}, \langle a'_2, b'_2 \rangle) = l'_2, \text{若 } K(l'_2) = \frac{x + 20 - u}{10} > 0 \\ \dots \\ Tl_0 &= (MT \oplus O_1 \oplus O_2 \oplus O_3 \oplus O_4 \oplus O_5 \oplus O_6, c_{0s}, \langle a'_4, b'_4 \rangle) = l'_4, \text{若 } K(l'_4) = \frac{x + 20 - u}{10} > 0 \end{aligned}$$

则文化冲突可以解决,文化冲突治理策略集为 $T = \{T_1, T_2, T_3, T_4, T_5, T_6\}$ 的若干组合。

沟通、承认文化差异、文化融合、愿景、信任和培训等的若干组织形式,是治理科技型人才招聘文化冲突的策略集。其中,深化沟通可以化解矛盾,消除敌意,增进了解;承认差异在于换位思考,尊重差异,平等对待;文化融合旨在文化创新,构建多元化包容文化;愿景则能够共塑核心价值观,共享组织目标;建立信任可

以消除误解,减少机会主义行为,提升组织和谐;强化文化的差异性、适应性、包容性培训,可以增强文化适应能力,提升冲突处理能力。

对于文化冲突的治理,首先要辩证地认知冲突效应,既要看到正效应,也要关注负效应,保持适度的冲突水平。其次,文化冲突的治理是一个系统工程,单一运用某种策略很难达到理想的治理效果,必须根据组织的发展目标、经济实力、发展阶段,统筹规划,系统管理,采取多种策略组合,才能促进冲突的消解,为实现科技型人才招聘效应创造和谐的组织环境。

4 结语

在科技型人才招聘现象形成与科技型人才招聘效应产生和提升过程中,由于人才的价值理念、思维模式、自我特性和行为方式等方面的差异,不可避免地会造成人才之间的文化冲突。文化冲突对科技型人才招聘效应的影响是深远的,既有积极作用,也有负面效应。正是基于这一点,本文界定了科技型人才招聘文化冲突的内涵,从个体文化、组织文化和地域文化3个视角探讨了科技型人才招聘过程中文化冲突的动因及其效应。在此基础上,借鉴可拓工程学方法,构建了科技型人才招聘文化冲突可拓模型,并提出了治理文化冲突的策略。

参考文献:

- [1] 牛冲槐,张敏,段治平,等.科技型人才招聘效应与组织冲突消减的研究[J].管理学报,2006(3):302-308.
- [2] 郭丽芳,牛冲槐,王聪,等.人才聚集中利益冲突的削减与人
- 才聚集效应[J].科学学与科学技术管理,2009(6):171-176.
- [3] 张捍樨,杨鹏辉.教研型人才聚集冲突的动因分析与削减策略研究[J].中国海洋大学学报:社会科学版,2011(5):58-62.
- [4] 廖杰,顾新.知识链组织之间的文化冲突分析[J].科学管理研究,2009(5):54-57.
- [5] 朱杏珍.人才聚集过程中的羊群行为分析[J].数量经济技术经济研究,2002(7):53-56.
- [6] 牛冲槐,接民,张敏,等.人才聚集效应及其评判[J].中国软科学,2006(4):118-123.
- [7] 于天远,吴能全.组织文化的定义和研究方法综述[J].经济管理,2009(4):178-182.
- [8] 李海,张德.组织文化与组织有效性研究综述[J].外国经济与管理,2005,27(3):2-11.
- [9] 朱春燕,孙林岩,汪应洛.组织文化和领导风格对知识管理的影响[J].管理学报,2010(1):11-16.
- [10] 张凤琦.“地域文化”概念及其研究路径探析[J].浙江社会科学,2008(4):63-66.
- [11] 牛冲槐,杨玲,芮雪琴.中国传统文化对科技型人才招聘的知识溢出效应分析[J].中国科技论坛,2009(11):121-124.
- [12] 王琦,杜永怡,席酉民.组织冲突研究回顾与展望[J].预测,2004,23(3):74-80.
- [13] 杨春燕,蔡文.可拓工程[M].北京:科学出版社,2007.
- [14] BROWN L D, COVEY J G. Development organizations and organization development: implications for a new paradigm [M]// R WOODMAN. Research in organization change and development. Greenwich, GT: JAI Press, 1987.

(责任编辑:万贤贤)

Governance Research on Culture Conflict in the Technological Talent Aggregation

Tang Chaoyong¹, Chen Wanming¹, Niu Chonghuai²

(1. School of Economics and Management, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing 210016, China;
2. College of Economics Management, Taiyuan University of Technology, Taiyuan 030024, China)

Abstract: Culture conflict has an important influence on the effect of technological talent aggregation. The paper discusses the connotation of technological talent aggregation and culture conflict, then analyzes the reasons and its influence of culture conflict in the technological talent aggregation from perspectives of individual culture, organization culture and regional culture. On this basis, using the extension engineering method, the paper constructs the culture conflict model, and then produces strategy of managing culture conflict by extension transformation method.

Key Words: Technological Talent; Talent Aggregation; Culture Conflict; Governance; Extension Method