

张 樨 樨

三级教授、博导，副院长

办公地点：文理楼 555

E-mail: zhangxixi7717@126.com



研究方向：劳动就业与人力资源管理

能源与就业

特殊群体就业

人力资源管理

主讲课程

本科生课程：《人力资源管理》《管理学》《管理沟通》《组织行为学》等

硕博研究生课程：《人力资源管理》《高级管理学》等

教育及工作经历

2023 至今：中国石油大学（华东）经济管理学院，教授、博导

2009—2023：中国海洋大学管理学院，教授、博导

2015—2016：英国埃塞克斯大学商学院，访问学者

2002—2009：首都经济贸易大学，劳动经济学博士/硕士

主持课题

主持国家社科基金 4 项（其中 1 项结项优秀），国家软科学面上项目 1 项；省部级课题 7 项，教育部产学研合作协同育人项目等 4 项，自然资源部课题 2 项，工业和信息化部课题 1 项，省发改委课题 1 项，省级教改课题 2 项，市厅级及其它课题 20 余项。**代表性课题如下：**

1. 国家社科基金项目，人工智能对新就业形态女性高质量充分就业的影响研究（25BJY160），2025.09 至今，在研

2. 国家社科基金项目，“全面二孩”政策对城镇女性就业的影响研究（16BJY032），2016.08-2018.12，**优秀结项**

3. 国家社科基金项目，人口结构危机背景下劳动就业新问题及对策研究（19BJY051），2019.07-2021.05

4. 国家社科基金后期资助项目，中国新业态就业管理创新理论研究（21FGLB021），

2021.10-2023.10

5. 国家软科学研究面上项目，产业协同视阈下我国海洋科技人才集聚对策研究（2014GXS4D123），2015.01-2015.12
6. 山东省自然科学基金项目，山东省女性就业歧视与生育行为的双向下行螺旋与阻断策略研究（ZR2025MS1125），2025.10 至今，在研
7. 山东省社科规划项目，新就业形态女性劳动者权益保障供需适配机制与山东路径研究（23CFNJ24），2024.01-2025.09
8. 工业和信息化部人才交流中心课题，产业人才供需适配评估体系研究(MHTECKT25034)，2025.07-2025.12
9. 山东省海洋软科学研究课题，山东打造海洋人才高地研究（202208），2022.04-2022.12
10. 山东省人力资源社会保障重点课题，新就业形态劳动者劳动保障权益问题研究（2022ZDKT-11），2022.08-2023.03
11. 中国高等教育学会 2025 年度高等教育科学研究规划课题（重点项目），“1+3+5+1”：AI 赋能商科超常规拔尖人才培养模式研究（25ZH0201），2026.01 至今，在研
12. 山东省 2024 年本科教学改革研究重点项目，数智时代新商科拔尖创新人才培养模式研究（Z2024107），2024.12 至今，在研
13. 山东省 2025 年研究生精品课程建设项目，《人力资源管理与开发》，2026.03 至今，在研

发表论著

以**第一或通讯作者**在《南开管理评论》《中国农村经济》《中国人口·资源与环境》《科学学研究》《经济学动态》《科研管理》《管理工程学报》《管理评论》《Technological Forecasting and Social Change》《Journal of Enterprise Information Management》《Energy》《Aquaculture》《Marine policy》《Transportation Letters》等 **CSSCI/SSCI/SCI** 期刊发表学术论文 **60** 余篇。其中，被人大复印资料转载、索引及论点摘编 13 篇，国家级报刊《中国人口报》转载 1 篇，《教育文摘周报》转载 1 篇，中国社会科学文摘论点摘编 1 篇，高等学校文科学术文摘论点摘编 3 篇、转载 1 篇；在权威出版社出版专著 5 部。近 5 年，以**第一或通讯作者**发表的主要学术论文如下：

（一）中文论文

- [1] 领导者心理韧性下行传递效应的多元实现路径 [J]. 南开管理评论, 2024 (2): 28-37+50. (CSSCI, 国家自然科学基金委指定管理学 A 类期刊)
- [2] 组态视域下员工数字化转型抗拒的诱发与缓释 [J]. 科学学研究, 2023 (11): 2050-2061. (CSSCI, 国家自然科学基金委指定管理学 A 类期刊)
- [3] 数字经济、区域软环境与技术转移网络的形成 [J]. 科研管理, 2022 (7): 124-134. (CSSCI, 国家自然科学基金委指定管理学 A 类期刊)
- [4] 中国海洋碳汇渔业绿色效率测度及其空间溢出效应 [J]. 中国农村经济, 2020 (10): 91-110.

（*CSSCI*，国家自然科学基金委指定管理学 A 类期刊）

[5] 前摄型人格何以驱动数字化企业员工创新行为？——基于平台型领导调节效应的链式中介模型 [J]. *科学学与科学技术管理*, 2024, 45 (10): 168-180. （*CSSCI*，国家自然科学基金委指定管理学 B 类期刊）

[6] 从人工智能到具身智能：合法性演化、伦理困境与治理进路 [J]. *清华大学学报（哲社版）*, 2026, 41 (1): 19-34. （*CSSCI*）

[7] 员工数字化转型抗拒：概念维度、量表开发与前因检验 [J]. *管理评论*, 2026, 38 (1): 153-166. （*CSSCI*，国家自然科学基金委指定管理学 A 类期刊）

[8] 二氧化硫排污权交易促进了工业企业绿色创新了吗？ [J]. *管理工程学报*, 2026, 40 (2): 16-29. （*CSSCI*，国家自然科学基金委指定管理学 A 类期刊）

[9] 光伏系统电力价格与电力现货价格的动态关联及其非对称效应[J]. *中国人口·资源与环境*, 2026, 29 (12): 168 -176. （*CSSCI*）

[10] 平衡支付分配与运营成本：我国电力监管激励机制优化的探索与实践[J]. *管理科学学报*, 已录用, （*CSSCI*，国家自然科学基金委指定管理学 A 类期刊）。

（二）英文论文

[1] Regional ecological efficiency and future sustainable development of marine ranch in China: An empirical research using DEA and system dynamics. *Aquaculture*. 2021, 534:736339. (JCR-Q1, *SCI*)

[2] Optimal Strategies for Stakeholders of Fukushima Nuclear Waste Water Discharge in Japan. *Marine policy*. 2021, 135: 104881 (JCR-Q2, *SSCI*)

[3] Clean coal governance strategies of multi-level government. *Energy Strategy Reviews*. 2023, 50: 101227. (JCR-Q1, *SCI*)

[4] How does fertility pressure affect Chinese working women? Negative effects of fertility anxiety on women's work engagement. *Current Psychology*. 2024, 43: 18389–18403. (JCR-Q2, *SSCI*)

[5] Linkage mechanism of antecedents for employees' continuous adoption of artificial intelligence virtual assistants. *Technological Forecasting and Social Change*, 2025, 220: 124317. (JCR Q1, *SSCI*)

[6] Enhancing employees' readiness for digital transformation: findings from SEM and fsQCA approaches based on the planned behavior perspective. *Journal of Enterprise Information Management*, 2025, DOI: 10.1108/JEIM-01-2025-0025. (JCR-Q1, *SSCI*)

（三）学术专著

[1] 多维视域下中国劳动力流动拓展研究 [M], 人民出版社, 2015 年 11 月出版。

[2] 新型城镇化下特殊群体就业问题透视 [M], 经济科学出版社, 2017 年 6 月出版。

[3] 中国新形态就业管理创新理论研究 [M], 南开大学出版社, 2024 年 9 月出版。

奖励荣誉（近5年）

1. 第七届（2020 年度）山东省人力资源社会保障优秀科研成果一等奖，2021 年度山东省软科学优秀科技成果三等奖，论文《高人力资本女性更愿意生育二孩吗——基于人力资本的生育意愿转化研究》，清华大学学报。
2. 第八届（2021 年度）山东省人力资源社会保障优秀科研成果一等奖，课题“人口结构危机背景下劳动就业新问题及对策研究”。
3. 第九届（2022 年度）山东省人力资源社会保障优秀科研成果二等奖，课题“山东打造海洋人才高地研究”
4. 第十届（2023 年度）山东省人力资源社会保障优秀科研成果一等奖，课题“中国新形态就业管理创新理论研究”
5. 第十一届（2024 年度）山东省人力资源社会保障优秀科研成果一等奖，论文《年长员工职场成功“秘籍”基于 NCA 与 fsQCA 的组态研究》
6. 第十二届（2025 年度）山东省人力资源社会保障优秀科研成果一等奖，课题《新就业形态女性劳动者权益保障供需适配机制与山东路径研究》
7. 青岛市第 33 次社会科学优秀成果二等奖，论文《影响创业人口规模增量典型因素的实证研究》，山东大学学报（哲学社会科学版）
8. 青岛市第 38 次社会科学优秀成果奖三等奖，课题《中国新形态就业管理创新理论研究》
9. 2024 年度山东省软科学优秀科技成果二等奖，专著《中国新形态就业管理创新理论研究》
10. 山东省第十届高等教育省级教学成果一等奖，“认证牵引 融合赋能 数智重塑”——能源高校管理类专业升级建设的探索与实践，排名第三
11. 荣获国际学术组织 Sciencefather 授予的“最佳研究者奖”（2023）

评审专家 / 学术兼职

- 国家社科基金同行评议专家
- 中国劳动经济学会人才发展分会副秘书长
- 全国研究生学位论文通讯评议专家
- 山东省哲学社会科学专家库专家
- 国家科技专家库专家
- 山东省企业管理研究会常务理事
- 自然资源部人力资源中心评审专家
- 山东省高等教育人才研究会常务理事
- 国家军民两用技术交易（山东）中心特聘专家
- 青岛市工业和信息化局管理咨询专家
- 中国劳动经济学会常务理事

学术交流 / 团队加盟

欢迎在新就业形态、人力资源管理、就业心理与行为等相关学科领域，具有研究积累或浓厚兴趣的优秀学子报考本研究团队的博士/硕士研究生。