刘超，中国人民大学商学院管理学博士，北京大学国家发展研究院应用经济学博士后。曾任中国人民大学企业创新与竞争力研究中心助理研究员。研究聚焦于组织网络范式下的组织行为与人力资源、共生及创新等领域，目前致力于数字技术引领的知识协同、协同共生及创新研究。曾主持或参与中国人民大学商学院创新基金、人大拔尖创新人才支持计划、国家自然科学基金面上及工程院、企业管理咨询课题等多项目。积极投身于企业实践，聚焦中国领先企业协同管理模式探索。在 IJHRM、JOOP、APJM、《南开管理评论》、《心理学报》等期刊发表（含录用）中英文论文约 30 篇，多篇论文被“中国人民大学复印资料”全文转载。

现任:
北大国发院助理研究员

研究领域:
社会网络、组织行为与人力资源、数字技术引领下的协同共生、创新

著作与章节:

合著。《协同共生论》（2021，机械工业出版社）

合著。《数字化加速度:工作方式、人力资源、财务的管理创新》（2021，机械工业出版社）。

章节。《学者的初心与使命》（“模型与思想的博弈与互补”）（2020，经济管理出版社）

已发表论文（含接受）:

Liu, C., Yang, J., Liu, J., & Zhu, L. (2021). The effect of abusive supervision on employee deviant behaviors: an identity-based perspective. The International Journal of Human Resource Management, 32(4), 948-978.

Chen, X. W., Zhu, L., Liu, C., Chen, C. H., Liu, J & Huo, D. X. (2021). Workplace Diversity in the Asia-Pacific Region: A Review of Literature and Directions for Future Research. DOI: 10.1007/s10490-021-09794-6.

Yang, J., Liu, C., Wang, C., & Zhang, Q. (2020). How gender and political will affect employees' social network embeddedness. Psychological reports, 123(6), 2519-2537.

Fan, X. L., Wang, Q. Q., Liu, J., Liu, C., & Cai, T. (2020). Why do supervisors abuse subordinates? Effects of team performance, regulatory focus, and emotional exhaustion. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 93(3), 605-628.

Yang, J., Liu, C., Zhang, Q., Zhao, W. (2015). Political Skill, Gender, and Social Network Positioning of Chinese Employees, Frontiers of Business Research in China, 9(3), 400-419.

Zheng, G., Zhu, L., Liu, C., Chen, Y. (2019). TMT social capital, network position and

innovation: the nature of micro-macro links. Frontiers of Business Research in China, 13(1), 1-23.

林建华,陈春花,李咏梅,刘超,朱丽.世界顶级工学院的战略发展路径与人才培养[J].高等工程教育研究,2021(06), 1-11.（CSSCI）.

梅亮, 陈春花, 刘超. 连接式共生：数字化情境下组织共生的范式涌现[J]. 科学学与科学技术管理, 2021, 42(04), 33-48.（CSSCI）

刘超，陈春花，刘军，朱丽，梅亮．组织间信任的研究述评与未来展望[J].学术研究，2020(03), 95-104+177-178.（CSSCI，中国人民大学报刊复印资料二次转载）

刘超, 刘军, 陈星汶, 李巧, 朱丽.本土组织情境下上下级匹配模型的构建与探讨[J].中国人力资源开发, 2020, 37(03), 58-77.（北大核心、AMI 核心和 CSSCI 扩展版）

陈春花，朱丽，刘超，张志朋．文化协同的三重影响路径探索[J].管理学报，2020，17(04)，475-486.（CSSCI, IFSAM 第十四届世界管理大会优秀论文）

范雪灵，陆露，刘军，刘超．创新互动框架下组织领地氛围对利用性技术创新的影响：一个被调节的中介模型[J].管理工程学报, 2020, 34(02), 40-49.（CSSCI）.

陈春花,刘超.数字化生存与管理价值重构（五） 平衡个体与组织目标——共生人力资源下的 OKR 探索[J].企业管理,2020(10):100-102. （中国人民大学报刊复印资料二次转载）

陈春花,刘超,尹俊.数字化生存与管理价值重构(三) 人力资源管理进化路径——基于赋能的共生模型[J].企业管理,2020(08):102-104.

陈春花,朱丽,钟皓,刘超,吴梦玮,曾昊.中国企业数字化生存管理实践视角的创新研究[J].管理科学学报,2019, 22(10), 1-8.（CSSCI）.

刘超，柯旭东，刘军，王雅晨．员工逢迎的场景选择:一项本土研究[J]，南开管理评论, 2015, (05), 54-64.（CSSCI，中国人民大学报刊复印资料二次转载）

李进，刘军，刘超，范薇．基于需求理论框架的职场排斥缓冲效应研究[J]，管理学报，2016, (02), 56-65. （CSSCI,中国人民大学报刊复印资料二次转载）

刘超，刘军，朱丽．团队领地行为与知识分享行为：基于认同理论的视角[J].中国人力资源开发, 2016, (21), 61-70.（该文获得《中国人力资源开发》杂志 2016 年度学术会议最佳学生论文奖）（北大核心、AMI 和 CSSCI 扩展版）

刘超，刘军，朱丽，武守强．规则视角下辱虐管理的成因机制研究[J]. 心理学报，2017，49(7), 966-979. (CSSCI)

刘超，刘军，李巧．组织情境中的触碰行为[J].中国人力资源开发,2016, (17), 56-65. （北大

核心、AMI 和 CSSCI 扩展版）

朱丽, 陈春花, 刘超. “嵌入性”视角下企业战略变革和绩效关系研究? 来自中国上市公司“全网络”经验证据[J]. 外国经济与管理, 2018, 40(11), 73-88. （CSSCI, 中国人民大学报刊复印资料二次转载）

朱丽, 刘军, 刘超, 杨杜. 异质性行业连接、网络权力和创新能力关系研究——基于中国上市公司全网络[J]. 经济管理, 2017, 39(09), 35-48. （该文进入经济管理杂志双语工程（JTP 工程）（CSSCI）中国人民大学报刊复印资料二次转载）

朱丽, 柳卸林, 刘超, 杨虎. 高管社会资本、企业网络位置和创新能力研究——“声望”和“权力”的中介作用[J], 科学学与科学技术管理, 2017, (06), 94-109. （通讯作者, CSSCI）

武守强, 刘超, 胡天雨. 变与不变:企业文化与企业发展的匹配——基于对任正非文化观的研究[J]. 中国人力资源开发, 2015, (12), 100-105. （北大核心、AMI 核心和 CSSCI 扩展版, 中国人民大学报刊复印资料二次转载）

陈春花,朱丽,刘超,柳卸林,徐石,刘古权.协同管理国内外文献比较研究——基于科学计量学的可视化知识图谱[J].科技进步与对策, 2018, 35(21), 73-79. （CSSCI）

刘超, 李进, 刘军, 范薇.上级下属匹配对于下属创造力及反生产行为的影响——下属建言行为及倾听行为的中介作用[J].现代管理科学,2016, (12), 97-99. （中国人民大学核心期刊）

武守强, 刘超. 人力资源管理契合性、组织能力与企业绩效——以 HC 公司为案例[J].中国人力资源开发, 2016, (16), 54-60. （北大核心、AMI 和 CSSCI 扩展版）

会议或工作论文

with Wang, Q., Fan, X. (2021). This Is My Job and I Don’t Want Your Help! Effects of Job Territoriality on the Receipt of Help. (working paper, AOM accepted paper,)

with Zhu, L., Chen, C., Yuan, Y., Li, Q., Liu, J.(2020). Visualizing the Landscape of Abusive Supervision: A Bibliometric Analysis. (working paper, AOM accepted paper)

withChen, C., Liao, H., Zhu, L., Fan, X., Chen, X., Liu, J. (2020). Perceived Competitive Goals, Knowledge Hiding and Subsequent Outcomes: Roles of Psychological Ownership and Coworker Territoriality. (working paper, AOM accepted paper)

withChen, C., Zhu, L., Liu, J. (2019). Break Department Walls to Better Manage Knowledge? An Empirical Study Based on a High-Tech Company (working paper, AOM accepted paper)

withZhu, L., Chen C., Li, Q. Unlocking Synergy of Knowledge in Middle-up-down Model: The Moderating Role of Network Positions (working paper, The 6th Frontiers of Business

Research in China Annual Conference.2019.)

远程办公情境下的员工主动性研究（合作论文）.

新型研发组织中的制度创新、生态占位与协同共生——基于组织生态学视角的嵌入式单案例研究（合作论文）.

战略性新兴产业政策的实践、机制与有效模式——基于四个典型行业的分析（合作论文）.