

管理学文库
管理学文库

合作型人力资源管理与 企业核心竞争力

——基于员工间社会网络的视角

苏中兴 著

 中国人民大学出版社



合作型人力资源管理与 企业核心竞争力

——基于员工间社会网络的视角

苏中兴 著

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

合作型人力资源管理与企业核心竞争力: 基于员工间社会网络的视角/苏中兴著. —北京: 中国人民大学出版社, 2016.5

ISBN 978-7-300-22881-5

I. ①合… II. ①苏… III. ①企业管理-人力资源管理-研究②企业管理-核心竞争力-研究 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 103268 号

管理学文库

合作型人力资源管理与企业核心竞争力

——基于员工间社会网络的视角

苏中兴 著

Hezuoxing Renliziyuan Guanli yu Qiye Hexin Jingzhengli

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)	010-62511770 (质管部)	
	010-82501766 (邮购部)	010-62514148 (门市部)	
	010-62515195 (发行公司)	010-62515275 (盗版举报)	
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京易丰印捷科技股份有限公司		
规 格	155 mm×230 mm 16 开本	版 次	2016 年 5 月第 1 版
印 张	10.75 插页 2	印 次	2016 年 5 月第 1 次印刷
字 数	153 000	定 价	39.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

序 言

随着知识经济时代的来临，企业的核心竞争力从有形资产转变为知识创造，而组织内部的知识分享、整合和创造通常发生在员工之间的社会联系与互动合作上。因此，知识经济时代的战略性人力资源管理的重要目标之一就是促进组织内部员工之间的社会联系和交流。然而迄今为止，国内外已有的战略人力资源管理模型大多聚焦于人力资源管理对“组织—员工”之间社会交换关系的影响，很少考虑如何通过制度设计来影响组织内部“员工—员工”之间的社会交换关系。从中国的管理实践来看，改革开放 30 多年来，我们更多地是在强调如何通过人与人之间的竞争机制来提高员工的劳动生产率。然而，过多依靠人与人之间的竞争来激活企业是有后遗症的，因为它扼杀了人性中最宝贵的分享与合作精神，企业最终会因为员工之间缺乏合作与分享而失去创新力与活力。随着人类社会的发展和管理实践的进步，合作必将取代竞争成为管理的主旋律，只有促进员工合作的人力资源管理才能重塑知识经济时代的企业核心竞争力。

基于上述思考，笔者申请了国家自然科学基金项目“合作型人力资源管理系统的內容结构及其对个体和组织绩效的作用机制研究——员工组织内社会网络的视角”（71472178），并希望以此项目为依托，对这种新型的人力资源管理模式进行深入研究。本书呈现的系列研究正是围绕国家自然科学基金项目的思路逐步展开的。尽管本书的内容和结论还不成熟，我们的相关研究也还在继续，但是考虑到研究成果的时效性，也为了进一步推动国内相关研究的开展，我们整理了和该项目有关的一些研究成果先行出版。

本书提出的合作型人力资源管理（collaborative HRM）由重视员工的合作能力培养、强化员工与同事的合作动机以及为员工之间提供更多交流与合作机会的一系列管理制度和实践组成。比如，企



业会把合作能力作为员工招聘和培训的重要标准,企业的绩效评价和薪酬体系的设计是基于合作成果的,企业实施或开展了团队导向的工作设计、跨部门工作轮换、导师制、内部社交活动等。与以往的人力资源管理模式强调组织对员工个体的投入和激励不同,合作型人力资源管理更多强调的是企业对员工之间的社会网络与合作机制的投资和建设,目的在于促使员工之间形成更多、更强的社会联系,从而帮助员工获得更多的信息、知识和来自同事的支持。

与合作型人力资源管理相对应,员工组织内社会网络是本研究另一个重要的关键词。合作型人力资源管理对企业核心竞争力的塑造作用主要是通过员工在组织内部的社会网络来实现的。社会网络被认为是社会资本的结构维度,由一个个节点和节点之间的联系构成,节点之间联系的数量、频率和深度决定了社会网络的基本特征。员工组织内社会网络是指员工和组织内同事之间的社会联系的集合,这种社会网络在很大程度上影响着企业内部的知识交换和创造,影响着员工的工作态度和行为,从而影响企业核心竞争力的形成。

本书不仅在理论上阐释了合作型人力资源管理的重要性,也试图通过实证研究来检验和揭示合作型人力资源管理对企业核心竞争力的重要影响及其作用机制。跨层面研究结果表明,合作型人力资源管理与员工组织内社会网络的联系数量和联系强度都显著正相关。也就是说,当一个企业采用合作型人力资源管理方式时,员工会和更多的同事进行更加频繁和深入的联系。研究结果还表明,员工组织内社会网络能够提高员工的工作满意度、组织承诺、工作投入和创新行为,还能降低员工的离职意向。合作型人力资源管理对员工态度和行为的影响正是通过组织内社会网络的中介作用实现的。而在组织层面上的研究结果表明,合作型人力资源管理能够通过员工组织内社会网络促进企业财务绩效的提高。

在本书系列研究开展的过程中,中关村管委会和中关村IT人才协会在数据收集上给予了很大的支持。正是有了它们的支持,我们才得以收集到高质量的数据。中关村被誉为中国的硅谷,入驻了大量充满活力而又不断创新的中国IT企业。这些企业属于知识密集型企业,企



业中的绝大部分员工属于知识工作者，彼此之间存在大量的交流合作与知识分享的需要，因而是本研究理想样本。与中关村 IT 人才协会合作，笔者在 4 年多的时间里开展了多次针对中关村 IT 企业的调查。本书的这些实证研究正是在这些调查的基础上完成的。

在研究开展的过程中，大量学界同行与朋友给予了我很大的帮助。美国南卡罗莱纳大学的 Patrick Wright 教授、罗格斯大学的刘明巍教授、澳大利亚新南威尔士商学院的 Sunghoon Kim 教授、华东理工大学的李晓蓓教授等对我们的调查问卷设计和本书的相关研究提供了许多建议。中国人民大学劳动人事学院前任院长曾湘泉教授、现任院长杨伟国教授以及人力资源管理系的彭剑锋、孙健敏、张丽华、石伟、林新奇、周文霞、程延园、徐世勇、刘松博、李育辉、王青、王丽娟等同事对本课题的相关研究也给予了大量的鼓励和帮助。王桢和骆南峰更是直接作为自然科学基金的课题组成员参与了项目的申请和研究工作。在此，对这些老师表示诚挚的谢意！

此外，笔者的几位研究生也从事了一些与本课题相关的文献收集、数据整理和统计分析等方面的工作，她们是叶永姣、段佳利、曾层和牟小凡。中国人民大学出版社的编辑为本书的出版付出了很多心血，在此一并致谢！

总结而言，本书探索了合作型人力资源管理系统的内容，拓展了战略人力资源管理在知识经济时代的新模式，并且从员工间社会网络的视角对战略性人力资源管理与企业核心竞争力的作用机制做出了新的理论解释。我们希望本书的一些研究结论能够引起中国企业界的重视。过去的 30 多年中，中国企业管理机制设计的核心是竞争而不是合作机制，这与知识经济时代要求的合作与共享的理念是相违背的。严格地说，过度强调人与人之间竞争的制度设计甚至会削弱国人本已薄弱的团队合作精神，不利于我们国民性的改造。尽管本书呈现的成果还比较粗糙，更多的理论和实证问题还有待深入研究，但是我们希望本书能够起到抛砖引玉的作用，推动更多的中国学者和管理者去关注合作型人力资源管理，重塑中国企业在知识经济时代的核心竞争力。



目 录

第 1 章	导 言	(1)
	1.1 研究背景	(1)
	1.2 关键概念界定与基础理论 介绍	(2)
	1.3 研究内容与研究意义	(11)
	1.4 研究方法与技术路径	(17)
第 2 章	合作型人力资源管理 with 员工 组织内社会网络	(30)
	2.1 合作型人力资源管理的内涵与 测量	(30)
	2.2 合作型人力资源管理如何影响 员工组织内社会网络	(35)
	2.3 研究方法 with 实证结果	(41)
	2.4 本章结论 with 讨论	(48)



第 3 章	合作型人力资源管理与员工的工作态度和行为 (60)
3.1	合作型人力资源管理与员工的工作满意度和组织承诺 (61)
3.2	合作型人力资源管理与员工的离职意向 (64)
3.3	合作型人力资源管理与员工的工作投入 (66)
3.4	合作型人力资源管理与员工的创新行为 (68)
3.5	研究方法 with 实证结果 (71)
3.6	本章结论与讨论 (88)
第 4 章	管理者社会网络与人力资源管理系统的执行效果 (104)
4.1	引 言 (105)
4.2	文献综述与理论发展 (107)
4.3	研究方法 (116)
4.4	数据分析与结果 (121)
4.5	本章结论与讨论 (128)
第 5 章	合作型人力资源管理、员工组织内社会网络与企业绩效 (137)
5.1	引 言 (137)
5.2	合作型人力资源管理、组织合作气氛与员工组织内社会网络 (141)
5.3	合作型人力资源管理、员工组织内社会网络与企业财务绩效 (143)
5.4	研究方法 with 实证结果 (148)
5.4	本章结论与讨论 (154)



第 1 章

导 言

1.1 研究背景

随着知识经济时代的到来，高科技和知识密集型企业在我们的经济生活中扮演着越来越重要的角色。这些企业的生存环境以知识技术的快速更新换代为特点，这使得企业的核心竞争力从有形资产转变为知识创造（Grant, 1996; Van Wijk, Jansen & Lyles, 2008）。研究表明，员工获取、转化和整合有价值的知识常常发生在员工与同事的社交互动中（Nahapiet & Ghoshal, 1998; Kale, Singh & Perlmutter, 2000）。员工之间的社会联系被认为是分享隐性知识和显性知识的最有效机制（Kang, Morris & Snell, 2007）。诸多研究表明，员工间社会网络能够带来知识转移和创造以及团队和组织绩效的提升（Hansen, Mors &



Løvås, 2005; Ingram & Roberts, 2000; Reagans & McEvily, 2003; Reagans & Zuckerman, 2001; Smith, Collins & Clark, 2005)。因此,员工间社会网络实际上已经成为企业的一种重要资源,能够给企业带来可持续的竞争优势。

既然社会网络如此重要,那么改善组织内部员工之间的社会联系、扩展员工在组织内的社会网络应该是企业战略性人力资源管理的重要目标。然而,国内外已有的战略性人力资源管理研究基本上聚焦于人力资源管理系统对“组织—员工”关系的影响,比如强调雇主对员工的投入及其所带来的员工组织承诺和组织公民行为的提升(Messersmith, Patel, Lepak & Gould-Williams, 2011; Sun, Aryee & Law, 2007; Takeuchi, Lepak, Wang & Takeuchi, 2007; Jiang, Lepak, Hu & Baer, 2012),却忽略了人力资源管理系统对“员工—员工”关系带来的影响。实际上,员工之间的关系不但可以促进组织内部的知识传播和创造,还会影响员工的工作态度和行为。尤其对知识型员工而言,和同事的关系甚至比和雇主的关系更加重要(Dess & Shaw, 2001)。

因此,从员工间社会网络的视角开展战略性人力资源管理系统研究是非常有价值的,而且契合知识经济时代的企业特点。本书将探索合作型人力资源管理的内容及其测量,为国内外相关研究的深入开展提供研究基础;本书将检验合作型人力资源管理以及员工间社会网络对员工工作态度和行为的影响,希望能够整合战略性人力资源管理和社会资本的相关研究成果,对战略性人力资源管理的作用机制作出新的理论贡献。

1.2 关键概念界定与基础理论介绍

1.2.1 合作型人力资源管理

学术文献最早关注到的是对来自不同企业的合作者的管理(Ring & Van de Ven, 1992),认为需要在来自不同企业的成员之间

建立信息共享机制并构建合作者之间的信任关系。学者们指出,因为交换本质的复杂性,合作者之间需要信息共享和信任,才能产生互惠和合作(Dyer, 1996)。没有信息共享,合作者只能各自储存他们的资源(Van de Ven, Delbeq & Koenig, 1978);没有信任,合作团队不会给对方有价值的信息,对他们所获得的其他团队的信息也不敢使用(Ring & Van de Ven, 1992)。因此,公司通常愿意在合作关系上大量投资而不是发展合作者的人力资本(Dyer, 1996)。相应地,公司通常会安排团队建设活动和团队层面的评估来促进合作关系(Matusik & Hill, 1998),公司还倾向于建立团队奖励制度以鼓励成员去分享和传递信息(Davenport & Prusak, 1998; Quinn, Anderson & Finkelstein, 1996)。这些以团队建设活动、团队层面的评估以及团队奖励制度为代表的人力资源管理实践是最早的合作型人力资源管理实践。

随后, Lepak & Snell (1999) 在他们关于人力资源构型(HR architecture)的论文中针对四种不同的人力资源类型提出了相应的管理模式。在他们的理论框架中,合作型人力资源管理(Collaborative Human Resource Management)被认为是适用于具有高通用知识和高流动性的员工的管理模式。Lepak & Snell (1999)认为,当有需要合作生产的产品时,经理们通常会招聘能够将知识和经验融入企业并且能够在团队中工作的合作者。为了更好地管理和利用这些人力资源,企业可能建立相应的沟通机制、交换项目、工作轮换等措施来促进信息共享和知识交流。同时,个人的绩效评估和薪酬体系的设计也会涉及与团队相关的标准,而这些人力资源管理实践都被认为是合作型人力资源管理实践。

在对合作型人力资源管理的一些最新研究中, Lopez & Cabrera (2009)认为合作型人力资源管理实际上是一种团队导向的人力资源管理实践,在这种人力资源管理实践中,具备合作能力是候选人顺利通过应聘筛选的必要素质,也是员工培训的目的。而 Collins & Clark (2003)提出的社会网络建设型人力资源管理实际上和合作型人力资源管理的内容非常类似。他们认为,社会网络建设型人力资源管理包括培训员工的关系建设技能、基于社会网络的绩效管理、



鼓励员工构建社会网络的奖励体系以及为员工提供建立社会网络的经费支持等。一些常见的用于提升企业社会资本的人力资源管理实践也属于合作型人力资源管理的范畴,比如团队型组织结构、社交活动、导师制以及团队激励 (Patrick & Scott, 2001)。

在上述文献的基础上,我们认为,合作型人力资源管理是一种旨在促进组织内部员工之间形成良好社会联系与合作关系的人力资源管理模式,它由一系列重视员工的合作能力、合作动机和合作机会的人力资源管理政策和实践组成。有关合作型人力资源管理的具

1.2.2 社会资本与员工组织内社会网络

社会资本的概念最早产生于社会学领域,描述社会单元中人与人之间强有力的横向联系在建立基本信任、合作、集体主义行为等方面发挥的作用 (Jacobs, 1965)。20 世纪 90 年代以来,社会资本逐渐成为组织行为研究和战略管理研究中的重要概念。Tsai & Ghoshal (1998) 将社会资本定义为,嵌套在个人和社会单元的关系网络中,源于并在社会网络中可用的实际和潜在资源。在这种定义中,社会资本包含社会网络和由社会网络调动的资源两部分。作为根源于“联系”的一系列资源,社会资本包含许多不同的属性,Na-hapiet & Ghoshal (1997) 等将这些不同的属性归结为三类,即结构维度 (structural dimension)、关系维度 (relational dimension) 和认知维度 (cognitive dimension)。本节关注的社会网络属于结构维度。

社会网络,即社会资本的结构维度,又称结构性社会资本。不同的学者用桥 (bridge)、连接 (linkage) 或联系 (relation) 来定义存在于社会网络之中的人际关系 (Boutilier, 2007)。社会网络中的每个个体都是一个节点,社会网络正是由一个个节点和节点之间的联系构成的,局部联系的内容和性质在整体上影响了社会网络的具体形态。Granovetter (1973) 认为,社会网络的强度可以从三个维度来表现:密度、频率和深度,其中密度取决于社会网络中不同成



员之间建立联系的数量和规模,频率是指一定时间内社会网络中各种联系建立和使用的次数,深度则体现了网络中联系的亲密程度和情感的强烈程度。社会网络的强度深刻影响着社会网络中的社会交换水平和资源利用效率,构建强有力的社会网络可以从增强个体间联系的密度、频率和深度入手,而此三者的增强则依赖于更早期的互动与交换行为。Collins & Clark (2003)的研究将高管团队(top management team)的社会网络定义为高管所拥有的与组织内部和外部人员之间的人际关系集合,社会网络被分为规模(size)、范围(range)和强度(strength)三个维度。其中规模被定义为联系人的数量,范围被定义为联系人的多样性,强度被定义为联系的紧密程度。他们的定义为本书对社会网络的测量提供了有益的借鉴。

梳理了不同学者对社会网络的解释后,本书中提到的员工组织内社会网络是指一个员工在组织内部拥有的与同事的人际关系集合,包括他们在特定时间内与多少同事发生联系、联系的频率以及联系的深度。对高科技企业而言,产品及技术开发等核心工作都是由知识型员工直接完成的,因此员工之间的社会网络在很大程度上决定了企业的知识交换和创新的产生,从而影响企业的可持续竞争优势。

1.2.3 有关社会网络的实证研究结果

员工组织内社会网络的前因变量包括个体层面和组织层面的变量。个体层面的变量包括个人特征、人口统计学变量、行为变量等。个人特征指的是外向性、亲和力、情绪稳定性等人格特征。人口统计学变量指的是年龄、性别、受教育程度等。行为变量是指组织公民行为等。研究表明,受教育程度高、情绪稳定性好的成员更容易在社会网络中获得中心地位(Klein, 2004);团队成员的人口统计学变量的一致性可能会降低形成社会网络的可能性(Ray & Ezra, 2001);组织公民行为增加了组织社会资本的可能性(Bolino, 2002)。组织层面的变量包括人力资源管理、组织结构、工作设计等。相关研究表明:网络构建型人力资源管理(network building



HR) 能够提高高管团队成员社会网络的规模、范围和强度 (Collins & Smith, 2003); 组织内社会网络会受到正式组织结构的影响 (Adler & Kwon, 2003); 研发团队内部的小团体会帮助成员建立更紧密的社会网络 (Ray & Ezra, 2001)。

员工组织内社会网络能对组织和个人产生重要的作用。

首先, 组织内社会网络增加了信息的来源, 提升了知识的质量和时效性。研究表明, 社会网络能帮助成员增加接触信息的机会, 并带来创新 (Burt, 1987)。其次, 组织内社会网络可以提高组织内部的稳定性和紧密度。相关研究表明, 社会网络可以增强组织内的紧密度, 由此降低了员工的离职率 (Coleman, 1988)。最后, 组织内社会网络能提高成员的影响、控制力和权力。研究表明, 占据社会网络中心的成员由于与其他各个成员都有紧密的联系, 因此更有可能掌握更多的权力, 承担领导的地位 (Burt, 1997); 建立了更紧密社会网络的成员往往更有影响力 (Coleman, 1988)。

社会网络对人力资本的形成具有积极影响 (Pil & Leana, 2009; Coleman, Cross, Parker, Prusak & Borgatti, 2001)。社会网络提供了组织内知识和信息传递的途径, 将单个组织成员的人力资本集合为组织共同的资本, 进而通过知识的结合与创新, 使人力资本不断产生新的增量; 提供了信息交换的渠道, 提高了知识和信息交换的效率。在共享的语境中, 组织成员间为彼此提供帮助, 创造了潜在资源交换与结合的必要情境。Hargadon & Sutton (1997) 的研究指出, 员工为不同行业的客户提供多样化服务, 借助组织内社会网络将不同行业的知识集中, 将有助于工作任务的完成。Bjork & Magnusson (2009) 的研究指出, 社会网络联系和新想法、新观点、新知识的产生存在清晰的相关关系, 社会网络中的联系越多, 联系越紧密, 知识创新的质量就越高。Smith, Collins & Clark (2005) 的研究表明, 社会网络联系的数量和强度都与企业创造知识的能力正相关, 联系的数量、强度都与产品和服务的创新正相关。

社会网络还具有组织行为学方面的积极意义。Bowler & Brass (2003) 提出, 通过建立组织内个体间广泛的联系, 可以使组织成员进行更多互动并在互动中增进信任, 因而个体有更多动机为他人提



供必要的支持。通过共享组织的语言和故事,组织的文化和价值观得以传递和受到认同。组织内的个体感受到更多来自同事的支持,并产生更强烈的情感联系,促使其对组织作出长期承诺(Bowler & Brass, 2003; Coleman, 1988; Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000)。

1.2.4 企业竞争优势理论:从资源基础观到知识基础观

战略性人力资源管理研究的核心命题是通过人力资源管理帮助企业获得竞争优势。传统观点将企业竞争优势归结于企业所处的市场结构与市场机会等,这就是企业竞争优势外生论。但是,对于特定行业而言,该行业中所有企业面临的市场结构、市场机会应该是同质的。按照竞争优势外生理论的逻辑,该产业内所有企业的盈利状况应该是基本一致的。然而,20世纪80年代的一些实证研究已经表明事实并非如此。研究表明,产业内长期利润率的分散程度比产业间的分散程度要大得多。由此可以推论:企业表现为超额利润率的竞争优势并非来自外部市场力量,而是来自企业自身的某种因素。在这一背景下,80年代以来研究者们将探索企业竞争优势的着眼点转移到了企业内部,由此产生了企业的资源基础观。

《企业的资源基础观》(Wernerfelt, 1984)的发表标志着资源基础观(resource-based view)的诞生。该理论认为,企业是各种资源的集合体。每种资源都有多种不同的用途,企业的竞争优势源自企业所拥有的资源。由于各种不同的原因,企业拥有的资源具有异质性,这种异质性决定了企业竞争力的差异。该理论还指出,外部的市场结构与市场机会对企业的竞争优势会产生一定的影响,但并不是决定性因素。在进一步的研究中,研究者对资源和能力进行了区分,把企业的竞争优势来源从具体的资源转化为抽象的能力,由此产生了企业的能力基础观(capability-based view)。企业的能力基础观认为,企业的竞争优势来源于企业配置、开发与保护资源的能力,资源是静态的,而能力是动态的。后来,学者们又进一步指出,隐藏在能力背后并决定企业竞争力的是企业所拥有的众多资源中的知



识资源，正是知识资源决定了企业的竞争优势，由此诞生了企业的知识基础观（knowledge-based view）。

在企业的知识基础观看来，所有的人类生产都是以知识为依存的，企业生产过程最重要的投入是知识，企业最有价值的产出也是知识。知识又是由个体掌握并专业化于某一特定领域的，知识的专业性决定了生产活动需要掌握各种不同类型专家的共同协作。此时，企业作为一种知识整合的组织便出现了。企业无非就是一种“团队生产”的组织形式，它们创造了能使多个个体集中使用其各自所拥有的专业知识的环境和条件，各类专业人员的知识（尤其是内隐性知识）能得以交流、分享、传播与整合。企业中知识的积聚是组织内成员在生产过程中频繁地接触和交流的结果，并发展出各企业所特有的惯例，使得知识的交流、转移与共享具有比市场更高的效率。至此，企业的知识基础观和社会网络理论开始有了交集，因为员工在企业内的社会网络就是员工之间进行知识分享与整合的最主要渠道。

1.2.5 战略性人力资源管理研究的现状、局限与发展动态分析

尽管企业的知识基础观和社会网络理论都告诉我们，组织内部员工之间的社会关系网络将对知识经济时代的企业核心竞争力产生重要影响，然而战略性人力资源管理领域的研究却没有及时跟上变化的步伐。已有文献对战略性人力资源管理系统的作用机制研究集中在两条主线：一条主线是把基于社会交换关系产生的员工组织承诺、组织公民行为、工作满意度等个体的工作态度和行为作为关键的中介变量（如 Messersmith et al., 2011; Sun et al., 2007）；另一条主线是从人力资本理论出发，试图揭示人力资源管理系统对提高员工的知识、技术和能力，进而影响企业绩效的作用（如 Cabello-Medina, Lopez-Cabrales & Valle-Cabrera, 2011; Carpenter, Sanders & Gregersen, 2001; Hatch & Dyer, 2004; Takeuchi et al., 2007）。尽管有个别学者在理论分析上提到社会网络可能是人力资源



管理和企业绩效的中介变量 (Evans & Davis, 2005), 但是实证研究目前非常缺乏。只有 Collins & Clark (2003) 研究了人力资源管理可以通过影响高管团队的社会网络进而提高组织绩效。但是, 该研究涉及的高管团队是一个比较特殊的群体, 其社会网络更多地是企业外部的利益相关者, 而高科技企业内部的知识分享和创造主要是通过员工这一更加广泛的群体来完成的。

除了研究视角的问题, 一些学者还对战略性人力资源管理机制研究中存在的因果关系检验不严谨的问题提出了质疑 (Guest, 2011; Pauwwei, 2009; Wall & Wood, 2005; Wright et al., 2005)。已经发表的包括顶级期刊上的论文大部分使用的是横截面数据, 这只能表明人力资源管理和企业绩效之间的相关性, 而不能说得出有因果关系的结论 (Pauwwe, 2009; Guest, 2011)。甚至大部分研究对组织绩效的测量采用的是自我报告式的主观测量, 这可能会因为评价者的社会赞许性 (social desirability) 或对人资源管理和企业绩效之间相关性的共同期望而带来了数据的内生性问题 (endogeneity), 从而在统计上容易高估人力资源管理系统和企业绩效之间的相关性 (Wall & Wood, 2005; Wright, Gardner & Pauwwe, 2009)。另外, Luc Sels et al. (2006) 指出, 从经济学的角度来看, 研究人力资源管理系统与企业绩效的关系时, 应该考虑人力资源管理所带来的成本, 而这一点长期以来在实证研究中并没有得到充分的重视。

从国内研究看, 诸多学者检验了人力资源管理系统与企业绩效之间的相关性及其作用机制 (范秀成和比约克曼, 2003; 程德俊和赵曙明, 2007; 刘善仕、周巧笑和晁罡, 2007; 张一驰和李书玲, 2008; 张正堂, 2006; 苏中兴, 2010; 蒋建武、赵曙明和戴万稳, 2010; 张徽燕、李端凤和姚秦, 2012; 林亚清和赵曙明, 2013)。但是, 目前国内研究同样没有从员工组织内社会网络的视角去看待人力资源管理系统对企业绩效的作用机制。

基于企业核心竞争力理论和社会网络理论的发展, 结合战略性人力资源管理研究的现状, 我们对战略性人力资源管理领域的未来研究趋势分析如下。