



河南大学商学院学术文库

基于知识视阈下的高新技术企业 人力资源管理研究

Research on the Human Resource Management of New
Hi-tech Enterprises Based on Knowledge Horizon

何 静◎ 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE



河南大学商学院学术文库

人力资源系列

基于知识视阈下的高新技术企业 人力资源管理研究

Research on the Human Resource Management of New
Hi-tech Enterprises Based on Knowledge Horizon

何 静◎著



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

基于知识视阈下的高新技术企业人力资源管理研究 /

何静著. —北京: 中国经济出版社, 2016. 5

ISBN 978 - 7 - 5136 - 4126 - 5

I. ①基… II. ①何… III. ①高技术企业 - 人力资源管理 - 研究 IV. ①F276. 44

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 006022 号

组稿编辑 崔姜薇
责任编辑 牛慧珍
责任审读 贺 静
责任印制 马小宾
封面设计 任燕飞设计工作室

出版发行 中国经济出版社
印 刷 者 北京艾普海德印刷有限公司
经 销 者 各地新华书店
开 本 710mm × 1000mm 1/16
印 张 17.5
字 数 260 千字
版 次 2016 年 5 月第 1 版
印 次 2016 年 5 月第 1 次
定 价 58.00 元
广告经营许可证 京西工商广字第 8179 号

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037
本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68330607)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68355416 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 88386794

总 序

河南大学商学院具有悠久的历史，其前身是中州大学时期的经济系，设立于1927年，著名经济学家、社会活动家罗章龙、关梦觉等曾先后在此执教。20世纪80年代以来，历经财经系、经贸管理学院、工商管理学院等阶段，于2015年正式更名为商学院。在2012年教育部对全国115家参评单位的学科评估中，河南大学商学院一级学科工商管理专业名列第55位；在中国科学评价研究中心等单位组织的“2014—2015年度中国大学及学科专业评价”中，河南大学商学院的电子商务专业位居第8位。

改革开放以来，学院得到了快速发展。学院现有工商管理、管理科学与工程2个河南省一级重点学科；企业经济学、国民经济学和金融学3个二级学科博士点，工商管理、管理科学与工程、应用经济学3个一级学科硕士点；MBA、MPAcc、资产评估、物流工程4个专业学位硕士点；工商管理、市场营销、财务管理、会计学（含注册会计师方向）、人力资源管理、电子商务、物流管理7个本科专业；河南省科技厅软科学重点研究基地——河南物流与区域经济研究中心。学院现有教职工108人，其中专任教师97人，具有博士学位者50人，中国注册会计师7人，河南省创新人才培养计划2人，河南省优秀教师2人，省高校年度经济人物1人。

近年来，学院科学研究能力不断增强。“十二五”期间，获批国家社会科学基金项目、国家自然科学基金项目16项，教育部人文社科规划项目、河南省社会科学规划项目、河南省软科学项目等省部级以上课题50多项；学院教师在国内外重要期刊发表研究论文400

余篇，其中在 SCI 一区、SSCI 等发表和收录文章多篇，获得省部级各种奖励 10 余项。

近年来，学院师资队伍及其结构发生了较大变化。通过引进和选留优秀博士生、鼓励青年教师攻读博士学位，以及推荐教师到国外访学等形式，较大地提升了教师的科研能力。一批青年教师在攻读博士学位的过程中，完成了具有较高学术价值的论文。为了加强对青年教师的培养，推动青年教师的科研工作，经过院党政联席会议研究，决定以“河南大学商学院学术文库”的名义资助这些青年教师将研究成果出版。

入选文库的选题都是我院教师攻读博士学位时的研究论文，内容涉及工商管理、管理科学与工程、金融学、电子商务、物流管理等多个学科，汇集了我院青年教师对经济学和管理学前沿问题的研究成果，具有较高的学术和出版价值。

河南大学商学院
2015 年 12 月

随着知识经济时代的到来，知识作为一种独特的资源在获取持续竞争优势和提高组织绩效中发挥着越来越重要的作用。知识对于高新技术企业来说是一种不可或缺的资源。高新技术企业作为一种社会组织形式，要想在激烈的竞争环境中求得生存和发展，就必须以不断创新知识为基础。但知识需要人来创造并发挥其价值，这就需要通过人力资源职能活动有效地使组织内的个人不断获取、分享和创新知识，从而使高新技术企业的核心竞争力不断增强。现有的理论研究和实践都已证明，人力资源管理活动对组织绩效有影响作用。

知识及包括知识的获取、共享、创新应用在内的知识活动是高新技术企业经营的中心内容，也是其能否持续发展的关键所在。知识活动为高新技术企业人力资源管理与开发活动提供了依据；知识活动思想应该始终贯穿于高新技术企业的各项活动与职能中。人力资源管理活动是企业管理活动中的一项重要管理职能，必须引入知识活动的观念，特别是对于处于知识密集型产业的高新技术企业来说，注重知识和知识活动显得尤为重要。

高新技术企业作为知识密集型企业，知识的获取、创造、共享和运用在企业的价值增值过程中占据着十分重要的位置。但是，归根结底，在高新技术企业以知识为基础的财富创造系统中，无论是知识的获取环节、创造环节还是共享与运用等行为都与人力资源管理紧密相关，特别是组织成员的知识创新能力。换言之，对于组织知识的管理最终需要落实到对人的开发与管理上。通过对人力资源

的开发与管理,加快企业成员之间知识的交流与共享,实现知识的转化。

本书共11章,各章节具体安排如下:

第1章:绪论。主要概述了本研究的选题背景、研究的意义、研究思路、研究方法及内容结构。

第2章:相关理论综述。对本书研究所涉及的相关概念、研究内容进行综述。包括知识的相关概念、理论,已有的关于知识在企业中运用的相关理论,以及知识创新和知识共享的相关研究综述;对高新技术企业的概念特征的综述,界定了高新技术企业的核心竞争力的构成要件,进而引出对人力资本、人力资源管理理论的综述。

第3章:高新技术企业核心竞争力形成的动力机制——动态匹配。对高新技术企业人力资源管理的结构和性质变化以及高新技术企业的形成模式和成长机制进行相应的阐述,得出高新技术企业竞争力及其发展规律;运用超竞争理论和生态位理论剖析高新技术企业的竞争力;此外还进行了高新技术企业员工与组织动态匹配的资源捕获模型分析,并从中得出有关结论:根据它们之间的关系阐明高新技术企业员工与组织的动态匹配是其核心竞争力形成的动力机制。

第4章:高新技术企业员工与组织的特征及关系分析。重点分析了目前我国高新技术企业要实现员工与组织的动态匹配,必须对其员工和组织的特征及关系进行深入的了解。分析我国高新技术企业人力资源管理的结构和性质变化,并对处于不同生命周期的高新技术企业特征也进行相应的阐述,运用不同学科理论分析高新技术企业员工的特征,根据它们之间的关系阐明两者间匹配的原则和标准。最后运用博弈论的方法,通过构建特定的博弈模型,来揭示员工与组织匹配关系中的特定规律,并从中得出有关结论。

第5章:高新技术企业员工与组织动态匹配的影响因素分析。本章通过对几种常见管理风格的分析,进而对高新技术企业内部员

工与组织动态匹配的影响因素进行分析,找出了不同管理风格下影响员工与组织匹配的动态因素。

第6章:基于知识的高新技术企业人力资源管理模型建构。本章通过对人力资源管理各项职能活动、人力资源管理高新技术企业知识创新的作用机理的阐述,建立了基于知识的高新技术企业人力资源管理模型。

第7章:基于知识的高新技术企业人力资源招聘。指出传统的高新技术企业员工招聘的缺点,通过分析知识型员工的工作性质,指出知识型员工招聘的具体措施。

第8章:基于知识的高新技术企业人力资源开发。阐述了传统人力资源开发与基于知识的高新技术企业人力资源开发,学习基于知识的高新技术企业人力资源开发的重要途径,创造基于知识的高新技术企业人力资源开发的主要内容,构建了基于知识创新的企业人力资源开发体系。

第9章:基于知识的高新技术企业人力资源激励。阐述了激励的相关理论,构建了知识型员工与知识创新团队的激励机制。

第10章:基于知识的高新技术企业人力资源绩效评价。引入模糊综合层次评价原理,对知识型员工的知识创新能力以及企业知识创新的能力进行评价。

第11章:基于知识的高新技术企业人力资源管理案例分析。针对开封特耐股份有限公司进行个案分析。一方面,可以从现实角度去理解模型建立的实践作用,并且个案分析可以从微观加深对构建模型的理解。另一方面,借此案例进一步挖掘其在人力资源管理方面的成功之处。

本书研究了人力资源管理活动是如何通过影响知识,进而影响高新技术企业的组织绩效的。通过分析,最终形成了人力资源管理活动通过知识对高新技术企业组织绩效产生作用的理论模型。鉴于笔者水平有限,若有分析不当之处,敬请广大读者批评指正。

第 1 章 绪论	001
1.1 选题的背景和意义	003
1.1.1 选题的背景	003
1.1.2 选题的意义	004
1.2 国内外相关研究综述	005
1.2.1 人力资源管理模式的界定	005
1.2.2 国外关于人力资源管理模式的研究	006
1.2.3 国内关于人力资源管理模式的研究	015
1.3 研究方法	018
1.4 本书的结构与内容	019
第 2 章 相关理论综述	021
2.1 知识的相关理论综述	023
2.1.1 知识的概念界定及特征	023
2.1.2 知识转化理论	026
2.1.3 知识管理理论	028
2.1.4 知识创新理论	029
2.1.5 知识共享理论	030
2.1.6 高新技术企业知识管理模型	031
2.1.7 知识管理过程与人力资源开发相关矩阵	032
2.1.8 高新技术产业知识共享路径模型	033

2.1.9 知识分享的人力资源管理支持系统模型·····	033
2.2 高新技术企业相关理论综述·····	034
2.2.1 高新技术企业概念及特征分析·····	034
2.2.2 高新技术企业核心竞争力界定·····	036
2.3 人力资源管理相关理论综述·····	037
2.3.1 人力资本理论·····	037
2.3.2 人力资源管理·····	038
2.3.3 我国高新技术产业人力资源管理现状·····	039
2.4 高新技术企业人力资源管理相关理论综述·····	042
2.4.1 高新技术企业人力资源管理概念·····	042
2.4.2 高新技术企业人力资源管理特点·····	042
2.4.3 高新技术企业人力资源管理的内容·····	044
2.4.4 高新技术企业人力资源管理的意义·····	047
小结·····	050
第3章 高新技术企业核心竞争力形成的动力机制:动态匹配·····	051
3.1 目前我国高新技术企业的发展情况分析·····	053
3.2 高新技术企业人力资源管理水平和操作现状·····	060
3.3 高新技术企业的形成模式和成长机制·····	063
3.4 高新技术企业竞争力及其发展规律·····	065
3.5 高新技术企业竞争市场的快速形成·····	067
3.5.1 高新技术企业超竞争·····	067
3.5.2 高新技术企业竞争的生态位理论剖析·····	068
3.5.3 竞争市场的形成过程·····	071
3.6 高新技术企业员工与组织动态匹配资源捕获模型·····	072
小结·····	077
第4章 高新技术企业员工与组织的特征及关系分析·····	079
4.1 高新技术企业人力资源结构和性质的变化·····	082
4.1.1 高新技术企业的特征描述·····	082

4.1.2	人力资源在高新技术企业中的分布特征	085
4.1.3	高新技术企业人力资源结构变化所带来的影响	086
4.2	企业的生命周期理论及特征分析	088
4.2.1	企业生命周期理论	088
4.2.2	高新技术企业不同发展阶段的特征分析	091
4.3	高新技术企业员工的个性特征	094
4.3.1	员工的个性与价值取向概述	094
4.3.2	高新技术企业员工的总体特点	097
4.4	高新技术企业员工与组织之间的关系	098
4.4.1	动态匹配中组织承诺关系	098
4.4.2	动态匹配中利益契约和心理契约关系研究	099
4.4.3	动态匹配中绩效关系研究	101
4.5	高新技术企业员工与组织匹配的基本原则与标准	102
4.5.1	情景依赖原则	102
4.5.2	满意原则	103
4.5.3	均衡原则	103
4.5.4	能级层序原则	104
4.5.5	责权利统一原则	105
4.5.6	整体匹配度最高原则	105
4.5.7	匹配的测量标准	105
	小结	106

第5章 高新技术企业员工与组织动态匹配的影响因素分析 107

5.1	企业员工能力模式的建立及能力评价	109
5.1.1	能力分析	109
5.1.2	能力成长模型	110
5.1.3	影响高新技术企业员工与组织匹配的能力因素	114
5.2	影响员工与组织动态匹配的管理风格因素	116
5.2.1	典型的管理风格理论	116

5.2.2 管理风格对员工与组织匹配的影响·····	120
5.3 影响员工与组织动态匹配的人才流动理论与模型·····	123
5.3.1 典型的人才流动理论·····	123
5.3.2 人才流动模型·····	126
5.4 ECFP 模型·····	128
小结·····	132
第6章 基于知识的高新技术企业人力资源管理模型建构···	133
6.1 人力资源管理相关概念界定·····	135
6.1.1 人力资源规划与招聘·····	135
6.1.2 人力资源配置与使用·····	136
6.1.3 人力资源培训与开发·····	138
6.1.4 绩效管理与薪酬管理·····	139
6.2 人力资源管理职能活动与知识的关系·····	140
6.2.1 人力资源管理职能活动和个人知识关系·····	140
6.2.2 人力资源管理职能活动和组织知识关系·····	142
6.2.3 个人知识与组织知识关系·····	143
6.2.4 知识与高新技术企业组织绩效关系·····	145
6.3 人力资源管理对高新技术企业知识创新的作用机理·····	148
6.3.1 高新技术企业知识创新的微观影响因素·····	148
6.3.2 人力资源特征与高新技术企业知识创新能力·····	150
6.3.3 人力资源管理对高新技术企业知识创新的作用·····	152
6.4 基于知识创新的高新技术企业人力资源管理模式的构建·····	156
小结·····	157
第7章 基于知识的高新技术企业人力资源招聘·····	159
7.1 传统的基于岗位的高新技术企业员工招聘·····	161
7.1.1 传统的招聘体系缺乏绩效关联度·····	161
7.1.2 传统的招聘以技术和经验而非能力来做出聘用决定·····	162
7.1.3 传统招聘体系在面试方式方法上有待改进·····	162

7.1.4 传统招聘体系往往容易忽视企业文化和战略	163
7.2 知识型高新技术企业员工的工作分析	164
7.2.1 知识型员工的内涵	164
7.2.2 知识型员工的工作性质分析	165
7.3 知识创新导向的员工招聘	168
7.3.1 招聘理念	169
7.3.2 招聘策略	169
小结	173
第8章 基于知识的高新技术企业人力资源开发	175
8.1 传统人力资源开发与基于知识的高新技术企业人力 资源开发	177
8.1.1 人力资源开发的内涵	177
8.1.2 基于知识的高新技术企业人力资源开发的内涵	179
8.2 学习——基于知识的高新技术企业人力资源开发的 重要途径	179
8.2.1 学习理论	180
8.2.2 基于知识创新的个体学习	181
8.2.3 知识创新团队的学习	186
8.2.4 知识创新导向的组织层面的学习	190
8.3 创造力开发——基于知识的高新技术企业人力资源开发的 主要内容	191
8.3.1 创造力的内涵	191
8.3.2 创造力与知识创新的关系	193
8.3.3 高新技术企业的创造力开发	193
小结	195
第9章 基于知识的高新技术企业人力资源激励	197
9.1 激励的相关理论	199
9.1.1 激励的概念	199

9.1.2	激励理论	199
9.2	知识型员工知识创新激励机制	206
9.2.1	国内外对知识型员工激励的研究	206
9.2.2	知识型员工知识创新激励机制的构建	209
9.3	知识创新团队的激励机制	212
9.3.1	知识团队与知识创新团队	212
9.3.2	知识创新团队的特性	213
9.3.3	知识创新团队的优势	214
9.3.4	知识创新团队的激励模型	215
9.3.5	知识创新团队的激励流程	217
	小结	218
第10章	基于知识的高新技术企业人力资源绩效评价	219
10.1	评价内容与原理	221
10.1.1	评价内容——知识创新能力	221
10.1.2	模糊综合层次评价原理	221
10.1.3	知识创新能力模糊综合评价模型	223
10.2	知识型员工知识创新能力评价	225
10.2.1	知识型员工知识创新能力评价的原则	226
10.2.2	知识型员工知识创新能力评价指标体系的构建	227
10.2.3	知识型员工知识创新能力的模糊综合评价	228
10.3	知识型高新技术企业知识创新能力评价	231
10.3.1	知识型高新技术企业知识创新能力评价指标 体系的构建	231
10.3.2	知识型高新技术企业知识创新能力模糊综合评价	233
	小结	234
第11章	基于知识的高新技术企业人力资源管理案例分析	235
11.1	开封特耐股份有限公司概况	237
11.1.1	公司企业文化发展简况	237

11.1.2 企业文化的发展	238
11.2 开封特耐股份有限公司基于知识的人力资源开发战略分析 ...	240
11.2.1 注重创新及研发	240
11.2.2 完善绩效与薪酬激励机制	243
11.2.3 深化企业文化建设	245
11.2.4 加大员工培养及教育力度	247
参考文献	250
重要术语索引表	261

基于知识视阈下的高新技术企业人力资源管理研究

第 **1** 章

绪 论
