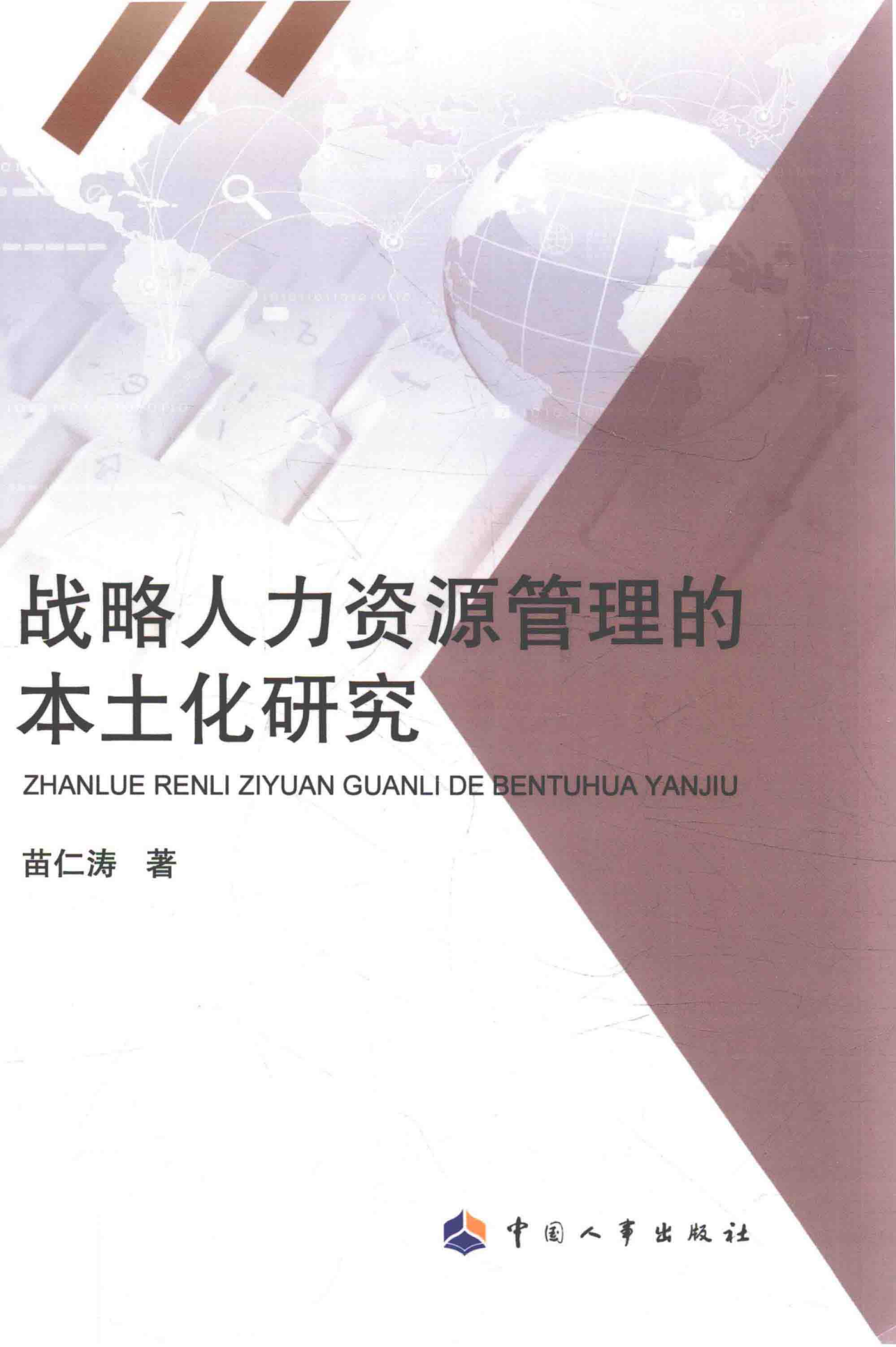




战略人力资源管理的 本土化研究

ZHANLUE RENLI ZIYUAN GUANLI DE BENTUHUA YANJIU

苗仁涛 著



中国人事出版社

本书的相关研究受到国家社会科学基金“新常态下兼顾雇佣双方利益的高绩效工作系统的结构及其作用机制的追踪研究(16BGL099)”、教育部人文社会科学研究一般项目青年基金项目“高绩效工作系统对员工态度作用机制的跨层研究：基于不同社会变换关系(13YJC630112)”和北京市教委社科计划重点项目“北京市高校青年教师职业幸福感与绩效提升的跨层次路径研究(SZ20161003820)”资助

战略人力资源管理的本土化研究

**A Chinese Indigenous Research of Strategic Human
Resource Management**

苗仁涛 著

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

战略人力资源管理的本土化研究/苗仁涛著. —北京: 中国人事出版社, 2016

ISBN 978-7-5129-1136-9

I. ①战… II. ①苗… III. ①企业管理-人力资源管理-研究-中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 256803 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京京华虎彩印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 10.5 印张 212 千字

2016 年 11 月第 1 版 2016 年 11 月第 1 次印刷

定价: 28.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

前言

人力资源管理在企业成长和发展中发挥重要作用，是企业的核心竞争力。人力资源管理热也在一定程度上反映了这一点。因此，很多企业在人力资源管理上投入巨大精力，试图构建一个先进、科学的人力资源管理体系。为此，西方学者提出了一系列的概念和理论，如“高绩效工作系统”“高参与工作系统”“高承诺工作系统”“高绩效人力资源管理系统”，甚至是“人力资源系统”等，其中，高绩效工作系统（high-performance work system, HPWS）是这些尝试中最有影响的一种思路，指企业内部高度一致，能够通过改善员工的知识、技能、能力，并提高其对公司的承诺，以确保人力资源服务于企业战略目标的系统政策和实践。

始于西方的高绩效工作实践是否放之四海而皆准，也适用于中国企业？事实上，人力资源管理系统具有很强的制度背景，其有效性不仅取决于管理实践本身，还取决于这些管理实践与组织及组织所处的外部环境之间的匹配程度。不同于西方，中国具有独特的政治、经济、社会、文化背景，其中以经济社会背景的独特性最为突出。中国正处于经济社会的深度变革期，导致中国在管理情境上与西方国家存在诸多差异，因而中西方企业面临的管理问题也不尽相同。情境作为管理的重要影响因素，也必然导致企业人力资源管理实践的差异。

迄今为止，尽管有几位国内研究者对中国管理情境下高绩效工作系统的内涵及结构进行了有益尝试与探索，但更多的国内外相关研究则是以西方的高绩效工作系统模型为基础来开展中国情境下的战略人力资源管理研究，并且这种西方管理实践的中国适用性问题不断出现，促使我们意识到，以往研究在一定程度上忽略了深处经济社会转型期，特别是经济新常态下中国管理情境对企业人力资源管理系统本土化的影响。

与以往研究不同，本书深入分析了中国企业面临的特殊管理情境，并在此基础上通过大量的文献、访谈、问卷调查资料，探索和构建了新常态下中国管理情境的高绩效人力资源管理系统，开发出适合中国本土文化和社会背景的有效测量工具，验证了这种本土人力资源管理系统对企业经营成果的提升效果、作用机制及作用边界。

本书的研究结果表明，尽管中国和西方的人力资源管理正在逐渐融合，经济全球化浪潮也加快了各种人力资源管理模式的传播和融合进程，但是由于经济社会发展阶段和

管理情境的差异，中国企业的高绩效人力资源管理系统还是和西方高参与、高承诺或高绩效工作系统存在一些区别。与西方高绩效工作系统专注于承诺导向和参与导向的管理实践相比，中国本土的高绩效人力资源管理系统在承诺与参与型实践的基础上增加了员工流动与严格纪律内容，结果导向的考核也受到企业的关注。这表明中国本土的高绩效人力资源管理系统不是单一类型的实践系统（承诺型或参与型），而是兼顾承诺型与控制型的管理实践系统。既可以通过控制型实践保障员工与组织的绩效，又能够通过承诺型实践增进员工与组织之间的情感与信任关系，互为补充、实现双赢。

研究结果还指出，不同于以往研究专注于企业绩效作为结果变量，具有内部一致性的高绩效工作系统对个体绩效与团队绩效具有跨层次性积极影响，这种内部一致性并非等同于西方的高承诺、高参与工作系统，而是同时包含了承诺型和控制型的管理实践；而且员工与组织关系（组织支持感知）、员工与领导关系（领导成员交换）在企业高绩效工作系统与员工个体绩效关系间共同扮演重要作用；以及集体效能感在高绩效工作系统与团队创新绩效间发挥了中介传导作用。

研究结果最后指出，对于处于经济新常态下的中国企业而言，兼具传统文化气息的“人治”（互动公平氛围）与现代文化气息的“法治”（程序公平氛围）在提高人力资源管理系统的有效性，并激发员工建言的过程中发挥重要作用；高绩效工作系统经由集体效能感对团队创新绩效产生的影响离不开团队认同的强化作用。员工对组织或团队的集体认同感对处于转型期的中国企业而言尤为重要。这些研究结论充分体现了中国管理情境的特殊性。

值得庆幸的是，本书没有完全跟随西方学者的研究，而是基于中国管理情境采用西方实证研究范式，更注重本土化研究，得出的很多研究结论也富有新颖性、独特性与创新性。通过构建更加符合本土文化的高绩效工作系统，为促进企业个体绩效与团队绩效提供理论依据和政策支持，并对现时的中国企业具有较强的指导意义。无论是从事管理实践还是学术研究，本书都能带给我们很多有用的启示。

当然，尽管编委会与作者在组稿与审定方面做出了很大努力，但由于水平有限，本书仍有许多需要进一步完善的地方。不过随着战略人力资源管理的发展、研究文献的丰富、理论脉络的明晰以及中国学者与实践者对其进一步地认识、关注和重视，这些不完善的地方将会得到不断地改进。同时，也希望有更多的学者与实践界人士加入到战略人力资源管理研究中来，为中国本土化的战略人力资源管理研究添砖加瓦、贡献才智。

苗仁涛

2016年9月于海淀远大园

目 录

第一部分 问题提出与理论研究

第 1 章 导论	3
1.1 研究背景	3
1.2 研究问题	8
1.3 研究方法和技术路线	11
1.4 章节安排	12
1.5 创新之处	15
第 2 章 文献综述	17
2.1 战略人力资源管理	17
2.2 高绩效工作系统	20
2.3 战略人力资源管理的研究视角	25
2.4 战略人力资源管理的理论基础	27
2.5 高绩效工作系统的影响效果	28

第二部分 高绩效工作系统的关联性研究

第 3 章 高绩效工作系统的内容结构研究	37
3.1 引言	37
3.2 中西方企业管理情境的差异性分析	38
3.3 西方高绩效工作实践的文献研究结论	42
3.4 中国高绩效工作实践的开发	45
3.5 高绩效工作系统与企业绩效的关系	49
第 4 章 高绩效工作系统对员工行为的影响研究	50
4.1 引言	50
4.2 理论背景与研究假设	52

4.3	研究方法	57
4.4	研究结果	59
4.5	结论与讨论	64
第5章	高绩效工作系统与员工态度的关系研究	67
5.1	引言	67
5.2	理论背景与研究假设	68
5.3	研究方法	71
5.4	研究结果	72
5.5	分析与讨论	76
5.6	结论	78
第6章	高绩效工作系统与员工建言的关系研究	79
6.1	引言	79
6.2	理论背景与研究假设	81
6.3	研究方法	86
6.4	研究结果	88
6.5	结论与讨论	93
第7章	高绩效工作系统与团队创新绩效的关系研究	96
7.1	引言	96
7.2	理论背景与研究假设	97
7.3	研究方法	100
7.4	研究结果	101
7.5	结论与讨论	104

第三部分 其他相关研究

第8章	心理契约破坏对组织认同的影响研究	109
8.1	引言	109
8.2	理论背景与研究假设	110
8.3	研究方法	112
8.4	研究结果	113
8.5	结论与讨论	116
第9章	组织公平对组织公民行为的影响研究	119
9.1	引言	119
9.2	理论背景与研究假设	120

9.3 研究设计	124
9.4 研究结果	125
9.5 讨论与结论	130

第四部分 结论

第 10 章 总结.....	135
10.1 主要结论与关键发现	135
10.2 管理启示与建议	138
参考文献	140
后记	159

第一部分

问题提出与理论研究



第1章

导论

1.1 研究背景

中国经济经历了三四十年的快速增长，创造了世界经济史上的“中国奇迹”。但当前，我国外部需求出现常态萎缩、国际创新驱动竞争更为激烈的局面，要求经济增长速度进行“换挡”，经济增长目标向合理区间进行“收敛”的中国经济进入了“新常态（new normal）”^①（习近平，2014）。以往那种严重依赖技术模仿、劳动密集型、低成本、政策壁垒、市场换技术、资源环境换发展等传统发展方式，以及后来的所谓通过采用正确的战略定位和清晰的产权改革获得竞争优势的多数中国企业正日渐进入发展的瓶颈期，面临巨大的生存压力。“创新驱动增长”成为我国经济“新常态”下可持续发展的新动力源，也成为企业发展的内在需求和外在动力。企业之间的竞争战略和市场定位逐渐透明化，竞争优势开始更多来源于战略的执行而不是战略的制定。可以说，中国企业正在步入一个强调战略执行和管理制胜的时代。

与此同时，随着全球化与市场竞争的加剧，中国劳动力成本的不断上升，原来具有竞争优势的跨国制造业企业及本土制造业企业，正不约而同地转向中国周边劳动力成本更加低廉的国家和地区，也包括由于美国的再工业化战略引起的制造业回流，这一现象已持续了数年，中国引以为傲的全球第一制造业大国的地位岌岌可危。廉价劳动力与低成本资源环境导向的制造业不断地遭到质疑和批判，已不能继续成为中国获取竞争优势的源泉，未来的中国是否也会出现类似现在西方国家频现的“制造业空洞化”现象，已

^① “新常态”的语境是针对中国经济的，主要分为三种状态：第一，增长速度的新常态（从高速增长向中高速增长换挡）；第二，结构调整的新常态（从结构失衡到优化再平衡）；第三，动力的新常态（从要素驱动、投资驱动转向创新驱动）。一般而言，在新常态背景下，除了对绩效的持续追求以满足物质需要，社会已经具备了追求更高精神境界的条件，人们安稳安逸追求幸福生活的社会基础已经具备。

成为中国理论界和实践界关注的重点。不同于低成本优势,技术创新^①具有不宜被简单模仿(模仿是创新传播的一种重要形式,模仿不只是简单地仿制,其包含着渐进的创新、对原设计的不断改进,如不断革新的“山寨”)、附加值高等突出特点,由此建立的创新优势持续时间长、竞争力强。因此,继续深化改革和扩大开放,探索能够为中国企业创造新的长期核心竞争优势的资源、渠道以实现经济转型成为必由之路。

2016年2月,国务院总理李克强在新春座谈会上强调:“中国经济正步入新常态,通过集众智、汇众力,助力中国经济,只有从过度依赖自然资源转向更多依靠人力资源和人才驱动,才能实现经济转型。”众所周知,人力资源管理(human resource management, HRM)在企业成长和发展中发挥着重要作用,是企业的核心竞争力。中国企业若想在 global 市场中拥有一席之地,并继续扩大其影响力,必须有效提升企业的管理竞争力,尤其是人力资源管理竞争力。国内外的人力资源管理热也在一定程度上反映了这一点。因此,很多企业在人力资源管理上投入很大的精力,试图构建一个所谓先进的或科学的人力资源管理体系。为此,西方学者提出了一系列的概念和理论。其中,高绩效工作系统(high-performance work system, HPWS)是这些尝试中最有影响的一种思路。

事实上,企业对人力资源管理的关注,不仅因为劳动力成本是企业的主要成本来源,更因为人是企业战略的制定者、选择者、执行者和价值的创造者,相比其他资源,其拥有独特的特征——积极性、主动性尤其是创造性。企业无论采用的是何种战略,这些战略的执行最终都要落实到企业中的人身上。对习惯凭借劳动力成本及资源环境成本(低成本)优势竞争的中国企业而言,得益于以往低成本快速发展的过程中,学习和积累下来的主要是在全球产业链低端进行附加值生产制造的经验,而这些并不足以构成可推动企业长期可持续发展的核心竞争力。在某种程度上,中国企业的低成本竞争优势掩盖了其背后的“低成本陷阱”。因此,如何通过人力资源管理培育企业的可持续发展的核心竞争力已经成为一个严峻的现时课题,有待进一步探讨。

20世纪80年代,为了应对日本的挑战^②,恢复昔日的竞争力,美国制造业开始引入新的制造技术。但由于当时企业的人力资源管理系统滞后于新的生产系统,结果导致技术变革并没有收到预期的效果。学者与实践人士逐渐意识到,企业的可持续竞争优势来自于更好的管理组织中的人力资源。因为科学管理时代强调单项人力资源管理的重要性,而知识经济时代,基于战略的人力资源管理认为,有计划的人力资源部属和管理活动的模式(人力资源管理系统)是企业赢得竞争优势的关键(王永龙,2003)。因此,如何改革以“科学管理”为基础的人力资源管理系统,并构建战略性的人力资源管理系

① 技术创新,由熊彼特于1912年在其著作《经济发展理论》中首先提出,是指生产技术的创新,包括开发新技术,或者将已有的技术进行应用创新。科学是技术之源,技术是产业之源,技术创新建立在科学道理的发现基础上,而产业创新主要建立在技术创新基础之上(何道谊,2009)。

② 20世纪80年代以前,日本企业实际上扮演着战略人力资源管理先驱实践者的角色。日本人力资源管理实践的精髓在于其“人本主义”理念,在这一理念指导下,日本企业将其管理中心集中在对“人的管理”上,实行了一系列充分体现人本主义思想的人力资源管理制度,如终身雇佣制、年功序列制、教育培训制、保障制等。这些制度的战略基础是:能力、品质、技能、教育程度、完成任务的适应性、岗位工作绩效等(王永龙,2003)。

统成为当时美国人力资源管理领域最现实的课题 (Schuler & MacMillan, 1984; Ulrich, 1987)。

在这种思想的感召下,以 Devanna、Fombrum 和 Tichy (1981) 所著的《人力资源管理:一个战略观》为标志,人力资源管理与组织战略的外部契合性、人力资源管理活动的系统性与内部契合性以及人力资源的战略性等重要问题开始成为学者们关注的焦点,战略人力资源管理理论研究与管理实践逐步兴起。随后,20 世纪 90 年代中期到 21 世纪初期,西方尤其是美国学者率先对人力资源管理系统与企业绩效的关系进行探索,并做了大量的实证研究 (Arthur, 1994; Huselid, 1995; MacDuffie, 1995; Batt, 2002; Cappelli & Neumark, 2001)。尽管一些研究对人力资源管理系统与企业经营结果显著相关性提出了挑战,并指出上述关系没有显著相关性 (Cappelli & Neumark, 2001; Wall & Wood, 2005; Wright, Gardner, Moynihan & Allen, 2005; Tsui, 2006),当然也有研究认为这种关系可能是需要条件的;但整体而言,两者显著相关性是得到广泛支持的 (meta-analysis: Combs, Liu, Hall & Ketchen, 2006; Subramony, 2009)。这些研究表明,人力资源管理系统的有效利用能够对企业绩效的主观指标,如工作满意度、组织承诺、职业安全、服务质量 (Delaney & Huselid, 1996; Preuss, 2003; Zacharator, Barling & Iverson, 2005) 以及客观指标,如员工离职、劳动生产率、财务绩效、产品质量 (Arthur, 1994; Huselid, 1997; Ichniowski, Shaw & Prennushi, 1999; Guthrie, 2001; Datta, Guthrie & Wright, 2005) 均产生积极影响。不同于传统人力资源管理通常就单项人力资源管理实践对员工个体的影响进行研究,战略人力资源管理 (strategic human resource management, SHRM) 研究者通常在组织层面上进行人力资源实践束 (bundle of practices) 的影响研究。因为逻辑上,员工接触到的一系列人力资源管理实践都是作为一个整体对员工产生影响,并帮助企业获取竞争优势,所以系统研究成为人力资源管理研究中的一种主流范式 (Kaufman, 2010)。这种系统化组合通常被称为高绩效工作系统 (high-performance work system, HPWS) (Huselid, 1994),也包括高承诺工作系统 (high-commitment work system) (Wood, 1996)、高参与工作系统 (high-involvement work system) (Lawler, 1992) 以及高绩效人力资源管理实践 (high-performance HRM practice),它们均源于学者对最佳人力资源管理实践 (best HRM practice: Pfeffer, 1996) 的探索。甚至是“人力资源管理系统” (HRM system) 的表述在具体研究中与高绩效工作系统的概念也非常接近 (Jiang, Takeuchi & Lepak, 2013)。尽管目前仍没有形成统一的概念,但 Takeuchi 等对高绩效工作系统概念的界定是比较具有代表性的,是指通过实施一组不同但相互关联 (互补性与协同性) 的人力资源管理实践 (包括严格的招聘与选拔、薪酬激励与绩效管理、广泛的员工参与与系统培训) 改善员工能力、态度和动机以最终提高员工绩效和企业绩效 (Takeuchi, Chen & Lepak, 2009)。

随后,中国学者也积极跟进,开始介绍并对基于中国管理情境对人力资源管理系统的影响进行研究,进行了有益的探索,并做出了一定的贡献 (如范秀成, Bjorkman, 2003; 蒋春燕, 赵署明, 2004; 刘善仕, 周巧笑, 晁罡, 2005; 徐国华, 杨东涛, 2005;

程德俊, 赵署名, 2006; 李书玲, 韩践, 张一驰, 2006; 张正堂, 2006; 刘善仕, 刘婷婷, 刘向阳, 2007; 张一驰, 李书玲, 2008; 张正堂, 张伶, 刘宁, 2008), 尤其是刘善仕、张一驰、张正堂、蒋春燕、程德俊等学者对人力资源管理系统的相关研究进行了持续关注。尽管后来研究认为, 人力资源管理系统能够显著提升企业绩效是得到普遍认可的 (meta-analysis: 张徽燕, 李端凤, 姚秦, 2012), 但这一时期主流的研究往往聚焦于检验西方开发的高绩效工作实践在中国的适用性, 且并没有得到预期而一致的研究结果。例如, 某些高绩效工作实践在中国管理情境下并没有得到学者的认可和企业的采用而效果不明显 (范秀成, Bjorkman, 2003), 以及这些实践在企业绩效的提高与改善上并没有产生显著作用 (蒋春燕, 赵曙明, 2004; 刘善仕, 周巧笑, 晁罡, 2005; 张正堂, 2006)。

其中的原因, 如中国仍处于经济社会发展的初级阶段, 企业的管理水平较低 (张正堂, 2006), 以及某些行业内人力资源管理仅扮演低价值附加活动的管理角色, 内部导向、高投入的高绩效人力资源管理系统在中国的适用性也存疑 (刘善仕, 周巧笑, 晁罡, 2005)。这些解释有一定的理论与现实依据, 但仍没有点中其中的问题本质。

事实上, 高绩效工作系统的兴起是和西方尤其是美国经济社会发展的进程以及管理情境相一致, 并有其特殊背景的。比如研究认为, 一个国家或地区的政治、经济、社会、法律、工会、劳动力市场、产业特征、国家文化等外部环境因素以及企业的竞争战略、生产技术、组织结构、组织规模、发展阶段等内部环境因素均会显著影响企业人力资源管理系统的内容和效果 (Jackson & Schuler, 1995)。在西方, 人力资源管理系统的研究几乎都是以大中型企业为样本, 这些企业处在相对单纯、成熟且制度化的市场经济中, 相关的经济政治法律环境、劳资关系、参与型文化、劳动力市场状况、产业结构调整, 以及企业竞争战略和生产方式的变革, 促使人力资源管理系统研究从严格的工业化管理模式向高参与、高承诺和高绩效管理模式的转变, 是一种表现为更强调员工技能、情感承诺和授权的人力资源管理系统。诸多研究指出, 人力资源管理系统对提高企业绩效非常有效。

正是由于组织特性以及组织中人的行为会受到社会和文化因素的影响, 越来越多的学者意识到, 人力资源管理领域中的已有研究在其他社会背景下并不一定具有普遍的适用性。尤其是组织心理学的研究基本上是基于美国社会, 无法为美国之外的理论发展做出贡献。在西方的研究范式占统治地位的情况下, 考虑到具体情境的研究对建立有价值的全球管理知识体系至关重要, 尤其是在经济体系、社会文化、政治体制等方面与欧美地区大相径庭的中国开展管理研究, 更应当考虑当地的情境因素 (Tsui, 2004; 徐淑英, 张志学, 2006; Tsui, 2009)。Child (2009) 认为情境由物质系统和观念系统组成。他详细阐述了情境因素对于理论发展和研究方法的影响。情境可以改变构念的含义以及构念之间的关系。情境对于比较性分析 (comparative analysis) 来说非常必要, 对于普遍性理论 (universal theories) 同样有用。Child (2009) 以及 Von Glinow 和 Teagarden (2009) 都提到了情境的动态本质。因此, 发展有关中国的、包含“组织与其情境的

‘共同演化’”的动态理论,是很有必要的(Child, 2009: 69)。作为一个转型经济体,变化是定义中国的关键性特征。使企业行为发生重要变化的原因主要是法律与经济制度(Krug & Hendrichke, 2008),也包括因为中国企业吸收西方企业实践经验所带来的组织文化的显著变化(Cooke, 2008)。实际上,中国正在进行一个巨大的社会实验,它为管理与组织动态理论的发展提供了一个理想的情境。

过去大部分采用“舶来”方法的人力资源管理相关的研究都表现出情境化不足(under-contextualized)的情况。基于 Whetten (2009: 49) 的观点,“所有的组织理论均以各自方式依赖于情境”。如果研究者不考虑新的情境特点,而一味地应用在其他情境中发展出来的理论,研究的发现就只能局限在该理论所能涉及的范围里,从而导致那些潜在的高度相关且十分重要的知识,仍然不能够得到发现(Von Glinow & Teagarden, 2009: 78)。其实,已有两种可以有效利用情境因素的情境化研究方法被提出(Whetten, 2009)。一是当发现某种理论的预测结果需要被修订时,可以通过定义这个理论的边界条件来“情境化理论”(Contextualize theory),即检验西方的管理理论与模型在中国的适用性问题。这样会产生情境嵌入型理论(context-embedded theory)。二是通过定义那些可以影响个体与公司行为的情境因素,来“理论化情境”(theorize about context),即探索在转型期尤其是在经济“新常态”下中国出现的新现象、新问题。这样会产生情境效应型理论(context-effects theory)。这两种情境化研究均可以对中国进行本土化研究发挥作用,而后一种情境效应型理论的研究方法则能够对中国本土化管理学研究的发展起到更加重要的推动作用。因此,无论是从管理实践还是从理论研究的角度上看,立足于中国企业而不只是验证西方高绩效工作系统在中国的适用性是非常有必要的。本土化的研究不但能够对中国背景下人力资源管理理论和知识体系的构建做出贡献,而且能够为中国企业的管理实践提供更有价值的理论参考。

因此,鉴于人力资源管理具有很强的制度背景,人力资源管理的相关研究应该在特定的情境中进行。中国企业正处于经济社会的转型期,特别是在经济“新常态”下,人力资源管理系统的相关管理情境在很多方面与西方国家存在较大差异,因此其有效性可能受到来自社会、组织、个体等不同层面诸多因素的综合影响(Jackson & Schuler, 1995; Ferris, Arthur & Berkson, 1998)。具体而言,从社会层面上看,中国的政治、经济、社会和法律环境,以及中国的工会、劳动力市场、产业特征和国家文化等因素与西方存在显著不同;从组织层面上看,与在市场经济中生存、发展了几十年甚至上百年的西方大企业相比,中国企业在发展阶段、规模、竞争战略以及人力资源管理水平上也存在较大差异;从员工个体层面上看,由于没有经历过工业革命和泰勒的科学管理实践,机器大工业所要求的纪律文化和产业工人的职业素养在中国一直没能真正形成。加上中国市场经济的历史较短,以及曾经长期存在的计划经济体制和“铁饭碗”劳动用工体制的影响,中国员工在职业化程度上还有待提高。这些不同层面的差异性可能会导致西方的一些高效管理实践未必是中国企业现阶段迫切需要的,而能给中国企业带来高效的管理实践也未必适用于西方。

1.2 研究问题

以往国内的相关研究多以西方的高绩效工作系统模型为基础开展中国背景下的战略人力资源管理研究,而没有深入分析经济社会转型期中国企业面临的特殊管理情境,以及这种管理情境对中国企业人力资源管理系统本土化的影响。近年来,由于情境变量会显著影响人力资源管理系统跨国界效果(Kirkman & Shapiro, 2001),且情境在开展管理研究的重要作用(Tsui, 2006),以及西方人力资源管理系统在中国的适用性问题不断出现促使我们认识到,人力资源管理系统的内容及其有效性需要在特定的经济社会发展阶段和管理情境中去理解。在这种思想的指导下,国内学者也进行了有益探索,正不断地深入分析和理解经济社会转型期中国的管理情境及其对企业人力资源管理的影响,这对本土化研究提供了可供借鉴的经验,也深化了我们对人力资源管理系统认识。

尽管学者们对高绩效工作系统的研究成果颇丰,但研究结论并不一致,很多核心问题没有得到解决,并存在较大分歧(Guest, 2011)。特别是目前对高绩效工作系统并没有形成严格的定义,甚至存在多种提法。如果真的存在一组普遍适用的高绩效工作系统能够帮助企业实现较高的绩效水平,那么人力资源管理的研究工作与实践工作均可以简化为寻找这样一组人力资源管理最佳实践的政策内容或者一套高绩效工作系统的内容(张一弛,黄涛,李琦,2004)。即使我们接受最佳实践的概念,无论在理论上还是在实践中也仍然存在着疑问,特别是学者们对高绩效工作系统的内容结构和测量并没有达成一致。比如,不同学者对同一个人力资源管理实践内容的界定以及在不同行业中都表现出较大差异性(张正堂,2015)。更为重要的是对人力资源管理系统研究已有20年,有代表性的量表最晚也有近十年时间。而这期间中国社会经济环境发生了极大改变,人力资源管理的理念与实践也发生了很大变化,如中国企业得到快速发展,规模不断扩大,人才争夺也日益激烈,特别是中国经济步入“新常态”,以往那种单纯追求组织绩效目标导向的人力资源实践扼杀了人们选择并投入工作的初衷——对幸福(如个人良好感知与态度)的追求,致使先前西方或早期国内研究所设计开发的量表的现时适用性必然会遭到质疑。

此外,尽管研究表明,高绩效工作系统与企业绩效显著相关(Combs, Liu, Hall & Ketchen, 2006),但其对企业绩效的影响机制依然是研究中的“黑箱”(Paauwe, 2009)。目前很多研究引入中介变量和调节变量分析该作用机制,但高绩效工作系统如何影响不同层面绩效,从近端(人力资源绩效)到远端(企业绩效)依然不明确(Jiang, Lepak, Hu & Baer, 2012a)。基于利益相关者视角的研究发现,不同视角高绩效工作系统的差异是存在的(Liao, Toya & Lepak, 2009),但如何缩小这种“差异”,最大化高绩效工作系统在影响个体与组织绩效方面的有效性依然缺乏证据(Den Hartog, Boon, Verbarg & Croon, 2013; Jiang, Takeuchi & Lepak, 2013)。现有研究也对企业战略人力资源管理的动因进行了有益的探索(Schein, 2004; Bowen & Ostroff, 2004)。人力资源管理选择的跨文化特点(Cunningham & Rowley, 2007),促使不同情境下研究哪些因素会影响企业

战略人力资源管理成为关键问题（王雅洁，马树强，高素英，2013）。因此，我们推断针对上述提出的关注点与研究不足进行进一步探索将会有较光明的前景。基于此，与以往研究专注于企业绩效的提升不同，本书旨在分析“新常态”下中国企业面临的新的管理情境，探索中国本土的高绩效人力资源管理系统，并检验这种本土高绩效人力资源管理系统对员工个体态度与行为的提升效果、作用机制、作用边界，以及不同视角下的高绩效人力资源管理系统差异及形成原因，以弥补文献中对此研究上的不足。

1.2.1 本土高绩效工作系统的内容结构

20 世纪 80 年代初，人力资源管理研究率先得到了西方学者的关注，但其关注的侧重点又有所不同。在英国，讨论主要关注的是人力资源管理与人事管理（Personnel Management）的差异性问题，以及强调员工关系管理中一元论^①管理方法的重要启示，并认为工会的存在会分散雇员对企业的忠诚度。而在美国，学者们则忙于从事实证研究以探索人力资源管理在创造附加价值方面的重要证据。如“工作系统”一词最早是由 Beer、Spector、Lawrence、Mills 和 Walton（1984）在《管理人力资产》一书中提出的，其代表了更多系统和利益相关者导向的人力资源管理的“哈佛模式”（Harvard Approach to HRM）；同时期的 Fombrun、Tichy 和 Devanna（1984）的《战略人力资源管理》，则代表了更多职能的人力资源管理的“密歇根学派”（Michigan School of HRM）。基于此，学者们相继提出了大量战略人力资源管理的理论与思想，并为 20 世纪 90 年代的系统性实证研究奠定了坚实的基础，他们纷纷对人力资源管理与绩效的关系进行探索（Arthur, 1994；Osterman, 1994；MacDuffie, 1995），尤其是 Huselid（1995）的研究得到广泛认可，并成为此项研究的转折点，从此人力资源管理的主要研究领域变成其与绩效的关联性研究。人力资源管理不仅仅指的是单一实践（如人事规划，Koch & McGrath, 1996；绩效导向薪酬，Dowling & Richardson, 1997；培训与开发，Kalleberg & Moody, 1994；内部职业可能，Verburg, 1998），也包括了人力资源实践束或实践组合（如，Arthur, 1994；Guest, Conway & Dewe, 2004）。

与此同时，20 世纪 70 年代末 80 年代初，中国开始实行改革开放，但至 90 年代中期中国学者才开始引入人力资源管理，而企业中则是人事管理与人力资源管理并存。至于战略人力资源管理则是在 2000 年以后才正式进入中国的。可以看出，中国本土的战略人力资源管理相关研究起步较晚、基础较弱，距今也只有十多年的历史，并且这些研究大多仅是对西方人力资源管理理论在中国环境下的适用性进行初步考察，即直接采用西方的研究成果——高绩效人力资源管理实践量表在中国企业中进行检验。尽管整体而言，人力资源管理实践对企业绩效产生的积极作用得到验证，本土研究得以推动，但也有不少研究对西方的高绩效人力资源管理实践在中国企业的适用性存在疑问。比如，国

^① 一元论观点面临的争论在于组织内部利益群体间的任何形式的冲突或争议，都被看作会对组织产生本质性的危害，管理方的决策和意志绝不能受到挑战和质疑，工会的存在会分散雇员对企业的忠诚度。多元论观点的价值在于通过工会共同确立的程序性规则以使劳资冲突制度化，促使双方互相让步，达成协议，从而减低潜在冲突可能引发的破坏性。