



超组织人力资源管理研究： 机理、模式与应用

李新建 孟繁强 王健友 等著



CHAOZUZHIRENLI
ZIYUANGUANLIYANJIU
JILIMOSHIYUYINGYONG

山西出版集团 山西人民出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

超组织人力资源管理研究：机理、模式与应用 / 李新建等著. — 太原：山西人民出版社，2011.1

ISBN 978-7-203-06770-2

I. ①超… II. ①李… III. ①劳动力资源—资源管理—研究 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第010840号

超组织人力资源管理研究：机理、模式与应用

著 者：李新建

责任编辑：刘秀斌 莫晓东

装帧设计：谢 成

出 版 者：山西出版集团·山西人民出版社

地 址：太原市建设南路 21 号

邮 编：030012

发行营销：0351-4922220 4955996 4956039

0351-4922127 (传真) 4956038 (邮购)

E-mail：sxskcb@163.com 发行部

sxskcb@126.com 总编室

网 址：www.sxskcb.com

经 销 者：山西出版集团·山西人民出版社

承 印 者：山西嘉祥印刷包装有限公司

开 本：787mm × 1092mm 1/16

印 张：15

字 数：430千字

印 数：1-1000册

版 次：2011年1月 第1版

印 次：2011年1月 第1次印刷

书 号：ISBN 978-7-203-06770-2

定 价：50.00元

如有印装质量问题请与本社联系调换

作者简介

李新建 经济学博士,南开大学商学院人力资源管理系教授,博士生导师。曾主持国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目及教育部人文社科项目等。当前研究领域为:企业人力资源管理理论研究、中国企业人力资源管理创新研究、人力资源专业服务组织研究等。

孟繁强 管理学博士,应用经济学博士后。曾参与国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目,主持多项政府与企业委托课题。当前研究领域为:战略人力资源管理、产业与服务经济等。

王健友 管理学博士,南开大学商学院人力资源管理系副教授,硕士生导师。曾主持天津市社科基金项目,参与国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、教育部博士点基金项目等。当前研究领域为:组织理论与组织战略、(国际)人力资源管理、知识治理等。

赵瑞美 管理学博士,青岛科技大学副教授,硕士生导师。曾主持教育部人文社科研究项目,参与多项国家级和省部级研究项目。当前研究领域为:人力资源管理柔性、企业人力资源开发等。

潘新红 管理学博士,山东大众报业集团战略运营部编辑。曾参与国家自然科学基金项目和多项企业咨询项目。当前研究领域为:战略人力资源开发与管理、传媒企业管理创新等。

赵斌 管理学博士,天津理工大学管理学院副教授,硕士生导师。曾主持多项省部级和企业横向课题,参与多项国家级与省部级研究课题。当前研究领域为:组织行为与人力资源管理创新研究。

时博 管理学博士,现在天津市外企服务公司从事管理运营工作。曾参与多项国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目和省部级项目,主持数项企业咨询课题。当前研究领域为:人力资源服务产业化、非典型雇佣方式与雇佣关系研究。

苏磊 经济学硕士,南开大学商学院在学博士生,天津财经大学商学院教师。曾

参与国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、省部级项目及多项企业咨询项目。当前研究领域为:战略人力资源管理、人力资源职能外包等。

刘川 管理学博士,曾在通信企业任人力资源总监,后从事人力资源服务行业,现在金融服务企业从事人力资源管理工作。曾参与国家自然科学基金项目、省部级研究项目及多项企业咨询项目。当前研究领域为:人力资源服务组织发展模式、企业人力资源管理技术创新等。

前 言

对企业人力资源管理模式的变革研究,是上世纪70年代末、80年代初兴起的一个重要的理论和实践探索领域。最初的研究主要定位在一个特定的组织、特别是科层制组织的内部管理模式的变革和管理效率问题,而后对该问题的探索又被框定在“战略性的人力资源管理”领域。其核心是探究企业的人力资源,如何被战略性地获取、配置、开发和管理,使之成为组织的战略性资源,从而能够依靠它来为组织带来核心竞争能力。

与其他研究一样,人力资源管理研究的基本前提与核心问题之一是选择理论视角,大多数学者都选定组织内的视角。主要观点是,强调人力资源管理是为实现企业战略而实施的有计划的人力资源管理活动,并提出三个前提假设:其一,特定的企业战略需要一组独特的员工特征(技能、行为和态度等);其二,特定的人力资源管理实践能够促成独有的员工特征(Cappelli & Singh, 1992; Schuler & Jackson, 1987);其三,人力资源管理与企业战略之间的匹配可以增进组织绩效。但是,这种组织内的视角,似乎使人力资源管理研究无法超越“既定逻辑”和“内省逻辑”的框架,即:外部环境—企业战略—人力资源管理—组织绩效;或者,人力资源管理—企业战略—人力资源绩效—组织绩效。在前一路径中,人力资源管理承担的是一种“被决定”的角色;而在后一种路径中,其承担的是一种“适应”或“匹配”的角色。然而,无论哪种思维路径,人力资源管理都是在组织中充当了一种“被动”或“从属”的角色。

这种研究范式有三个弊端或研究困境:

第一,人力资源管理难以上升至“战略”职能的位置,尽管它被赋予了“战略性”,但因其与组织绩效,尤其是与组织价值增值链之间关系的间接性和无法印证性,其地位和作用遭到质疑。事实上,很多企业,特别是对一些主要依靠“人”,特别是人的“智能”从事生产和经营的企业(People-based Firm)而言,按照这种研究定式,企业价值增长之谜似乎只能从个体人力资本的价值贡献中去寻找答案,却难以找到这一重要的组织职能与组织价值链之间的必然联系。

第二,人力资源管理一直被认为是组织内部的职能之一,与商业环境和市场竞争之间不存有直接关联。因此,在许多组织中,它被定性为“成本中心”,而非利润中心。但是

当前的外部环境是:劳动力市场日益开放化和柔性化;对人才的争夺成为企业间的主要竞争目标和方式之一;国家的法律、政府的政策和市场的运行规则等,已经成为干预企业人力资源管理的一只越来越有力之手……,这些现象表明,企业人力资源管理的外部环境已经发生了本质性的变化。

如何去看待一个建筑在信息化、知识化和网络化基础之上的现代企业的人力资源管理?显然,仅把企业作为市场的替代形式已远远不够;因为它与市场之间的边界开始模糊。把愈益开放的人力资源管理置于一个封闭的企业内部系统中的观点也需要摒弃:企业本身就是一个开放的、变化的系统,它可以通过各种途径获取外部的人力资源资源;它自身的结构和发展特征也越来越显异质性;在它的内部可以衍生出不同类别的组织,分割出不同性质的劳动力市场;越来越多的具有相同或不同属性的专业性人力资源服务组织活跃于企业与劳动力市场之间,充当着中介和桥梁的作用;各类组织之间的关系越来越紧密,企业之间也会结成基于人力资源的战略联盟,形成各种形式的组织网络,等等。

第三,随着市场竞争压力的增大,法律政策等规制成本的增加,以及新生代员工群体职业价值观的变化等,使得企业难以通过传统的、典型的法律契约和心理契约方式与员工建立长期和稳固的雇佣关系,单一的经济合理性也很难成为企业人力资源管理唯一的准则,企业必须重视对人的管理中的社会合理性。为此,越来越多的企业选择了人力资源变革策略:或是变革以雇主、效益和控制为主导的传统的管理模式,或是变化雇佣关系的内容、时限或形式,或是通过间接的、借助第三方雇佣或管理的形式降低成本,规避用工风险。特别是一些西方国家已经流行了半个世纪左右,在我国方兴未艾的非典型雇佣形式,也称雇佣柔性策略,包括非全日制用工、临时用工、短期契约工、劳务派遣,以及形形色色的外包工、分包工和独立签约者等等。这些被列入所谓的“非典型”、“非标准”、“灵活性”、“弹性”的雇佣和管理模式,由于它具有成本低、风险小、灵活便利等优势,一经引入,就受到众多企业和组织的青睐,尤其被传统的制造业和服务业大量使用,甚至有成为“主导”或“标准”雇佣形态的趋势。

因此,面对着经营环境的日趋复杂和动荡,迫使企业不断朝着快速、柔性、整合与创新的方向发展。在这种背景下,企业的经营管理与决策活动愈益趋向以超越单一组织边界的方式进行,企业间资源的流动开始从以物质资本为中心转移到以人才、知识和信息等智力资本为中心,各种制度性因素的嵌入使得雇主和雇员之间的关系更为多元和复杂。近年来,学术界对网络组织、无边界组织、虚拟组织、(准)内部劳动力市场等领域的研究表明了对这些变革的回应,同时也对以单一组织为基础的传统人力资源管理研究提出挑战。

这些新型的跨越组织边界的人力资源管理实践(本研究将其界定为超组织人力资

源管理)适应了企业变革,促进了组织柔性战略的需要,成为人力资源配置和管理的创新模式。而近20余年来,越来越多的学者也开始了对跨越组织边界开展的人力资源管理活动的研究,例如,对人力资源职能外包、组织间的人力资源共享和人力资源联盟以及临时性、非正规性雇佣及劳务派遣方式的研究等。

国内的实践表明,一些带有超组织或跨组织特征的人力资源管理方式已经产生,并显示出快速发展的趋向。例如,越来越多的人力资源职能被外包,与国外专业雇主组织(Professional Employer Organizations, PEOs)类似的提供人力资源专业服务的各类组织迅速发展,与外部供应商共建的人力资源分层化管理系统逐步推行到一些企业,劳务派遣、人才租赁等雇佣方式风靡各行各业。这些管理实践形式虽然有对国外的引进或模仿,但在很多方面难以避免地带有较强的本土性和中国特色。同时,不可避免的是,外部化的人力资源管理已经使一些企业陷入“柔性陷阱”,即对一些柔性雇佣形式的过度使用,由于缺乏有效的理论指导和法律规范,开始形成了在地区、行业和组织间发展的不平衡和较为复杂的治理问题。

显然,如果我国企业人力资源管理的研究主流仍然拘囿在单一组织框架下和“向内看”的视角,缺乏从跨越组织边界的高度跟踪人力资源管理模式的变化,是难以实现理论创新的,也难以对不断追求创新的企业实践给予科学的理论诠释与指导。随着虚拟化、网络化、联盟化等组织变革的加快,超组织化人力资源管理实践将具有不可抵挡的趋势。因此,及时捕捉其新的发展特征,积极跟进理论与实践的研究,在我国当前的背景下,是非常必要和迫切的。

基于上述认识,我们致力于对超组织人力资源管理的形成背景、理论体系、运行机理和实践模式等问题的研究。主要探究:在多变的市场环境下,企业是如何突破传统的、以内部管理为主导的人力资源管理模式,朝着外部化、市场化和网络化的管理模式转变?在转变中,企业的边界如何被打破,组织间的网络如何形成?多元化雇佣关系如何进入人力资源管理的框架之中?不同相关主体之间的关系又如何缔结和协调?当然,对于这样一个庞大和复杂的体系,是很难在一项研究课题和一本学术著作中阐述清楚的。我们只能沿着“超组织人力资源的管理”和“超组织的人力资源管理”两条主线进行若干问题的探索。其中,前者侧重从人力资源管理职能转变的角度展开,后者侧重对组织间或组织外部人力资源获取和配置的角度进行。这种划分主要是以雇佣关系为标准的,因为它是企业人力资源管理的基础,也是联结企业、组织间和员工各主体及其关系的载体。通过这样的划分,尝试把一些看似纷纭的、没有规律的人力资源管理现象串联起来,并纳入超组织管理视角的研究之中。

为了防止研究的泛化,对超组织人力资源管理研究,还是设定在“组织”层面,包括直接使用和管理人力资源的企业,也包括人力资源供给和专业服务商。我们也意识到,

对该领域做严格的企业层面的研究界定是很牵强的,因为许多相关的研究主题无法割断企业与市场、组织与个体,以及企业与政府之间的联系。但为了将研究对象更为集中,对一些宏观和微观的研究领域,例如产业和行业层面、外部劳动力市场层面和微观个体层面的问题等等,没有过多涉及,留待进一步的研究。

本书是国家自然科学基金项目“超组织人力资源管理的机理、模式与应用研究”的结项之作,是在项目组成员近些年主要研究成果的基础上汇编而成的。包括项目进行期公开发表在国内学术期刊上的论文、提交给国际和国内学术研讨会的论文、已经通过答辩的博士和硕士论文,也包括一些正在探讨之中、尚未成型的研究成果。书中的很多观点和结论是带有探索性质的,肯定会有诸多不完善甚至谬误之处。之所以将此书呈现给读者,主要是为了促进在该领域的交流,并恳请得到学术界、企业界同行更多的批评与指正。

本书各章的作者分别为:

第一章:李新建、孟繁强、王健友

第二章:孟繁强、王健友

第三章:赵瑞美、李新建

第四章:孟繁强

第五章:潘新红

第六章:赵 斌

第七章:时 博、李新建

第八章:时 博

第九章:苏 磊

第十章:刘 川

李新建、孟繁强、王健友负责对本书编写框架的设计,李新建、孟繁强对各章节内容进行了修改和本书编纂中的协调工作,刘星、孙美佳参与了书稿的校对工作。在项目研究过程中,得到了项目负责人所在的南开大学商学院人力资源管理系的杨斌教授、崔勋教授、袁庆宏教授、张立富博士等的大力支持。山西人民出版社的刘秀斌女士对本书的编辑和出版给予了最大的帮助。在本书的编写过程中,参考、引用和借鉴了许多中外学者的观点和研究成果,对此,书中尽可能做了详细的标注。在这里,也一并表示诚挚的谢意。

李新建、孟繁强、王健友

于南开大学商学院

2011年 元旦

目 录

前 言

第一章 导论:超组织人力资源管理的概念体系、形态演变与研究逻辑	
第一节 超组织人力资源管理的概念及体系	1
第二节 超组织人力资源管理的类别与形态	5
第三节 超组织人力资源管理实践的发展脉络	9
第四节 研究框架与本书的结构安排	13
第二章 超组织人力资源管理的机理研究:不同学科视角的探索	
第一节 柔性视角的研究梳理与研究探索	17
第二节 组织间关系视角的研究梳理与研究探索	25
第三节 知识治理和知识网络视角的研究探索	32
第三章 劳动力市场柔性的研究与实践模式	
第一节 研究背景与相关研究	35
第二节 国外劳动力市场柔性现状及改革实践	38
第三节 我国劳动力市场柔性实践的发展与思考	49
第四章 人力资源柔性类型及其选择:产品架构与组织能力匹配的视角	
第一节 产品架构与组织能力的内涵、性质及匹配关系	57
第二节 产品架构与组织能力匹配的人力资源柔性类型	63
第三节 磨合型产品架构与组织能力匹配的人力资源柔性类型 选择	65

第四节	模块型产品架构与组织能力匹配的人力资源柔性类型选择	71
第五章	技能柔性形成的理论与组织实践	
第一节	技能柔性形成的相关理论探讨	83
第二节	技能柔性形成的组织实践方式与过程	91
第三节	技能柔性形成的影响因素及方式的实证研究	98
第六章	我国企业智力型人员的外部获取与管理模式研究	
第一节	研究背景与概念界定	103
第二节	企业智力型人员外部获取的动因分析	106
第三节	企业外部获取智力型人员的特征与管理构型	116
第四节	企业外获智力型人员管理效果的实证分析	123
第七章	劳务派遣制用工的相关理论探讨	
第一节	研究背景与研究视角	127
第二节	研究问题与研究意义	131
第三节	派遣制用工相关问题的理论分析	134
第八章	派遣制用工的企业实践:T公司派遣用工模式分析	
第一节	案例选择与研究背景	144
第二节	T公司派遣用工的背景及配置模式	147
第三节	混合配置下的派遣用工管理模式及制度溢出	151
第四节	混合配置下的派遣用工制度构型及其效果	157
第五节	T公司派遣用工模式的特征分析与启示	166
第九章	我国企业人力资源职能外包现状的调查与分析	
第一节	企业人力资源职能外包问卷调查的设计	169
第二节	企业人力资源职能外包调查问卷数据的统计与分析	171
第三节	企业人力资源职能外包动机与职能构型分析	181

第十章 人力资源外包服务商经营模式的构建及识别	
第一节 研究背景与研究问题	187
第二节 人力资源职能外包服务特征及经营模式探讨	189
第三节 人力资源外包服务商OTB经营模型的构建	195
第四节 基于OTB模型的人力资源外包商经营模式的测量与 识别	200
参考文献	208



第一章 导论:超组织人力资源管理的 概念体系、形态演变与研究逻辑

超组织人力资源管理作为一个新兴的理论和实践课题,是在以往思想渊源的基础上和特定的时代背景下发展起来的。本章借鉴已有的研究成果,对超组织人力资源管理的概念体系、研究类别、实践形态及演变过程进行系统梳理,以此作为展开超组织人力资源管理理论研究的基本前提和重要组成部分。

第一节 超组织人力资源管理的概念及体系

一、概念起源与研究动机

超组织人力资源管理是一个内涵丰富且逐步演进的概念。作为核心概念,对其进行内涵界定的实质是明确该领域的研究对象和研究边界。经文献检索,查阅到最早使用该概念的文献是Medcof, J. W. 和 Needham, B.1998年发表在《商业地平线》(Business Horizons)的一篇题为“超组织的人力资源管理系统”(The Supra-organizational HRM System)的文章。^①该文指出,在当前企业组织越来越追求精益、柔性和竞争激烈的形势下,企业人力资源管理活动呈现出外部化的趋势,主要表现为将一些原来由组织内部承担的人力资源管理职能转交给外部代理机构,或者与一些合作组织共同承担,同时,也有一些外部的人员通过代理机构进入企业内部成为组织可利用的人力资源。人力资源职能专业服务的发展,促进了企业内部人力资源管理职能的变化,也使得组织的内部和外部的人力资源管理形成了一个相互关联的系统。他们将这种现象称之为“超组织的人力资源管理系统”,并关注这一变化对企业经营和战略产生的影响,以及给直线经理和人力资源管理部门带来的挑战。

文章分析了超组织人力资源管理系统生成的三个驱动因素:外包、临时代理机构(Temp Agencies)工人的增长以及虚拟组织和组织间联盟。同时,提出了该系统的六个主

^① Medcof, J. W. & Needham, B. The Supra-organizational HRM System [J]. Business Horizons, 1998 (1/2): 43-50

要特征:高经济性和成长性,提供广泛而精细的专业服务,系统的整合性和统一性,客户与组织、内部与外部系统的相互嵌入与边界模糊化,具有多主体参与、持续性重构及联盟等网络化特征,以及伴随着雇员的多样性而带来的专业技术水平提高等。

客观地讲,Medcof 和 Needham更关注的是“超组织人力资源管理系统”对企业人力资源职能部门及其管理者的挑战。认为,随着这种“超组织管理系统”的兴起,企业内部主导的人力资源管理体系出现逐渐外部化的现象,对此应引起企业各级管理者的高度重视。至于后者是否能够替代前者成为企业人力资源管理的主流,作者没有给出最终结论,只是分析了这一趋势对组织的利弊得失,并尽可能地提出了一些对策建议。

对这篇文章的研读,是本课题研究兴趣的诱因之一。该文的最大贡献是从企业组织的视角观察人力资源管理外部化的趋势,并试图将它们归纳在“超组织人力资源管理系统”的概念之下。这篇论文并非是一个非常典型的学术性研究成果,对核心概念的内涵、形成背景、研究主题及实践前景也未做很深入和很系统的理论分析。而这正成为我们对该领域深入探讨的主要动力。

不仅如此,我们的兴趣更来自当前企业日新月异、不断创新的人力资源管理实践。我们观察到,近年来,我国各类组织的人力资源管理职能正在向企业外部、企业之间以及专业服务市场转移,各种非典型用工形态悄然兴起,基于人力资源管理的组织网络正在形成。这些现象表明,改革开放仅30余年的中国企业,也开始产生或孕育着和西方企业一样的各种“超组织”人力资源实践和管理模式。

但是,只有从理论高度揭示这一人力资源领域的新现象和新问题及其产生的动因、运行的机理和独特的运作模式,才能构建“超组织人力资源管理”的研究体系和研究框架,也才能跟踪和把握其未来的实践走向,并对这一管理现象在中国情境下的发展特征和发展规律做出令人信服的解释。因此,对“超组织人力资源管理”的相关概念、研究对象、表现形态及发展演变轨迹等进行系统的梳理和界定,是该领域研究首先要进行的基础性工作。

二、内涵界定与本质特征

目前学术界对超组织人力资源管理相关的研究愈益增多,但尚未对概念本身及其内涵做出明确和统一的界定。服从本研究的需要,我们在Medcof和Needham定义的基础上,对超组织人力资源管理概念的内涵和性质界定如下:所谓超组织人力资源管理,是指为了满足组织对人力资源柔性配置和管理的需要,通过组织内部与外部及组织间的互动机制,进行人力资源的获取、配置、开发和维护等活动,以应对外部环境的变化,提升组织绩效的一种管理体系或管理模式。换言之,超组织人力资源管理特指跨越组织边界的、组织内外交融互动的、组织间互惠合作的一种类似网络化的人力资源管理体系或运行机制。

从实践角度讲,超组织人力资源管理是有别于传统的、基于单一组织内部运作的人力资源管理体系,它是在现实中存在并不断发育、成熟的一种管理现象和多种管理形式的集合;从学术角度讲,它是对这种(些)实践形态和管理模式的概念化界定和理论诠释,也是一种新的理论视角和研究领域。其本质特点体现在以下方面:

(1)体现了管理系统和管理模式的变化,是对以科层制为基础的内部主导型人力资源管理模式的突破。正如“超组织人力资源管理系统”一文的作者所言,这种变革并非单一管理环节的改变,而是表现为在一个不确定和网络化的组织环境下,人力资源管理实践的整体性和系统性变化,这种变化预示企业的一种新的人力资源管理体系或管理模式的产生。而该模式的最主要特征之一就是,人力资源管理呈现出由组织内部主导向组织外部扩展的势态。

(2)体现了外部环境和运行机制的变化,将企业置于一个开放的组织系统或组织网络之中,构建了包括组织外部或组织之间关系的人力资源管理运行模式。在一个信息化和网络化的外部环境和运行系统下,超组织人力资源管理会有多种运行体系和模式,例如:内部分层的组合模式、企业间的合作模式、借助第三方组织的管理模式以及企业与市场相互渗透的模式等等。这些都集中反映了组织和人力资源管理所呈现的多样化、系统化和网络化等特征。

(3)体现了组织、群体以及组织与市场之间的互动关系及其变化。伴随着外部环境的变化,人力资源获取、开发和管理模式相应发生变化,这是组织与市场、组织之间以及组织内部各种复杂关系变化的表现形式和必然结果,同时也会进一步影响组织外部的各种关系及其变化。

(4)体现了人力资源管理是对特殊的、活的资源管理的本质特征,是对人与人之间、群体与群体之间以及组织与组织之间利益关系处理和协调的一种机制。随着人力资源管理模式的组织外部化,使得原本被组织边界阻隔的个人和群体关系,在新的网络下相互嵌入、重新组合,生成新的群体关系,并随着网络的密集和建构,促使各种相关者利益关系的交融和复杂化。这些关系显然已经明显区别于单一组织内部的人力资源管理关系,也不同于在典型契约框架下的雇佣关系,而是体现了一种超越传统管理模式的、在一个开放的组织系统中、直接受到外部劳动力市场影响的雇佣和劳动关系及其变化。

因此,对超组织人力资源管理及其系统做出明确的内涵和属性界定是很牵强的。狭义上讲,超组织人力资源管理是一种新的管理模式或管理系统;广义上讲,它是一种创新的管理机制和管理范式;更广义上讲,它是一种有别于传统的、为适应组织变革和环境变化而形成的新的人力资源管理理念、体系与模式之总和。

三、研究对象与研究边界

从企业组织视角进行的超组织人力资源管理研究,是一个既“基于”组织,又“超于”

组织的复杂命题。因此,需要综合运用企业组织领域的前沿理论,立足在组织变革和管理变革的基础上,对人力资源管理模式变化进行系统性、机理性及与实践密切结合的研究。

(1)所谓“超组织”管理仍应以组织,主要是企业组织的人力资源管理为研究对象,这是因为组织变革是人力资源管理创新的基础和平台。对组织理论与组织实践的研究本身就主题纷繁、体系庞杂,而对“组织”的内涵各学科更是界定不一。从它的起源和应用领域讲,有自然科学,特别是生物学意义上的内涵;也有社会科学,特别是社会学和管理学意义上的界定。从它的状态或形态上讲,亦有不同的理解和使用,有时它是指一种实体形式,例如各种社会组织或机构,企业是其中一种组织形式;也有从动态的功能和职能视角对组织内涵的表达,例如,组织被作为特定群体为实现目标而采取的活动或手段;或被管理学家法约尔定位为一种管理职能等。现实中有各类不同的组织,亦有基于各自研究目的对组织的不同分类。例如可区分为:政治组织、军事组织、学校组织、企业组织等;也可分为营利性组织和非营利性组织;政府组织或非政府组织等。各类组织基于性质、目标和功能的不同,会有管理体制和管理模式及其转变上的区别。^①

(2)明确组织边界是为了定位其与超组织人力资源管理研究对象之间的关系。为了保证研究主体的确定性,本课题对大多数问题的研究中,将超组织人力资源管理研究所涉及的组织界定为一个特定的企业或经济实体,因此:(1)选择营利性的、实体性的正规企业,即具有法律意义的“公司”为观察对象;(2)侧重研究以科层制为特征的成熟大企业的管理模式及其转型,其具备的基本特征是工作标准化、规模庞大、环境稳定、由外在的实体控制等(明茨伯格);(3)该类组织将人力资源管理作为企业运行的一项基本职能,同时具备其由“内部化”向“外部化”,或由“组织内”向“组织外”和“超组织”转化的基础和条件。

(3)从企业或组织层面进行的“超组织”人力资源管理研究,有两个基本的视角:一是从人力资源管理变革的视角,构筑对组织研究的新范式。这种研究思路认为,从本质上讲,超组织人力资源管理是对以往建立在“科层制”的、单一的组织之上的人力资源管理模式的变革和创新;二是通过对新的组织和管理形态的探究,考察组织变革过程中如何形成或促成新的人力资源管理模式。换言之,前者是寻找与人力资源管理变革相匹配的组织形态或组织间关系形态;后者是研究组织变革下的人力资源管理创新模式。我们的研究兼顾两个视角,但更倾向于后者。

(4)从超组织的研究视角出发是为了更清晰地观察和诠释在当代全球化、信息化和网络化的发展背景下,组织变革与人力资源管理模式转变之间的互动关系。这种关系体

^① 刘延平主编.多维审视下的组织理论[M].清华大学出版社,2007.6-13

现在:第一,人力资源管理引致的组织变革:外部环境的变化既促使组织变革,同时促使人力资源管理的变革,但环境所催生的人力资源管理变革可以由组织变革引致的,亦可以由人力资源管理要求组织变革导致的。在这一逻辑下,超组织的人力资源管理被认为是人力资源管理变革的形式或途径,即通过打破传统组织模式的“桎梏”和“束缚”,寻求或重构一种适应新的人力资源管理的组织平台和管理架构。第二,组织变革引致的人力资源管理变革:受外部环境的影响,企业组织正在发生变化,其变化特征可概括为:规模小型化、结构扁平化、内部分层分立化、管理信息化以及组织边界模糊化等。组织变革从以下三个方面对人力资源管理产生影响,即管理主体的多元化、管理方式的柔性化和复杂化,而这些都是催生超组织人力资源管理的内在因素。第三,围绕组织与人力资源管理变革关系的多重研究主题,超组织人力资源管理研究主要探讨的问题为:组织变革、特别是组织结构的变化和组织边界的模糊,对超组织人力资源管理的驱动作用;组织间关系的变化、组织网络的形成与超组织人力资源管理模式之间的互动关系;组织内部的制度与结构的变化,例如多元雇佣制度下,特别是第三方雇佣关系的介入对人力资源管理系统和管理模式的影响;以及人力资源专业服务市场和专业服务商的兴起与企业人力资源职能变化之间的互动关系等。

第二节 超组织人力资源管理的类别与形态

超组织人力资源管理体系的构建基础之一是对其类别和形态做出界定和区分。目前学术界对该领域一些相关概念和相关问题的界定标准多样,使用不尽统一,但大多缺乏严谨的内涵界定和体系分类。以往涉及的一些相关研究,较为集中在以下几个领域,一是从柔性视角对组织和人力资源管理进行的研究。例如一些国外学者进行了较为系统的“柔性公司”(Flexible Firm)研究(Atkinson,1984; Smith,1997; Hunter et al.,1993; Arne L. Kalleberg,2001;等),该领域的研究主要为:建构了核心—边缘的柔性组织模型,提出了功能柔性(Functional Flexibility)、数量柔性(Numerical Flexibility)等概念,强调在柔性公司的内部,视员工的作用或价值不同,实施不同的劳动力配置和管理策略。例如,对核心员工施以功能柔性或内部柔性的策略,而对非核心员工或边缘员工,则实施数量柔性或外部柔性策略(Tsui et al.,1995)等。实际上,对柔性公司模式研究也有不同的视角,例如,从组织外部和劳动力市场层次进行的分析,主要基于对企业雇佣方式与就业政策研究的需要,将柔性方式也分为功能柔性、数量柔性及工资柔性等类型,强调积极劳动力市场政策的推行和一些非正式雇佣(就业)形态的使用对促进劳动力市场柔性的作用;二是从企业组织层面主要是进行战略人力资源管理领域的研究,例如,对雇佣方式与人力资源管理构型关系的分析(Lepark & Snell,1999,2002,等)。构型分析已经突破

了组织边界,将外部化的雇佣方式和组织间的人力资源联盟纳入了同一组织的分析框架,提出了基于雇佣组合和人力资源管理实践的整合构型,其中涉及对一些契约工、外包工、派遣工及组织间的员工分享等超组织人力资源(外部雇佣)形态的划分和内涵界定。然而这一研究主要还是基于单一企业的视角,强调将非典型的雇佣形态纳入组织内部之后对人力资源管理模式及组织绩效的影响。三是关于人力资源职能外包的研究,大多涉及对人力资源职能外包的类型、内容的划分,以及对组织原有的人力资源职能角色和作用的影响等。

然而,已有的概念界定和类别区分不足以满足本研究的需要:其一,大多视角单一,综合性差;其二,划分层次不统一,有些属于理论层面的分类,有些是实践形态的划分;其三,难以对相关概念进行高层次和系统性的涵盖。为此,我们力求在对已有研究梳理和概括的基础上,从企业雇佣方式和管理形态的转变、外部化雇佣方式的引入以及企业间的合作关系和组织网络等角度对超组织人力资源管理的类别和形态做出界定和划分,以便利对其进行系统研究的需要。

一、基于组织职能外部化的类别与形态划分

该视角是以一特定企业(焦点公司)为基点,研究其在职能转变及与其他组织建立合作关系的的过程中,所形成的超组织人力资源管理的类别与形态。可概括为四种,见图 1.1:

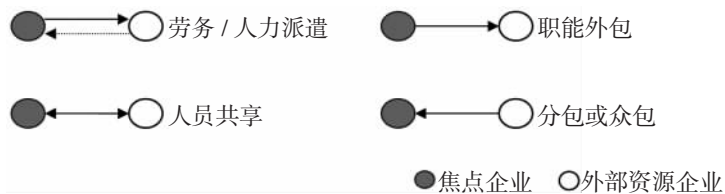


图 1.1: 基于焦点公司的超组织人力资源管理形态

依据图 1.1,这一视角的超组织人力资源管理类别可区分为:

(1) 第一种职能外包,是较为典型的超组织人力资源管理形态,也称“人事外包”。其实质是人力资源内部职能的外部化管理,即将企业原有的一些人力资源管理职能转移到企业外部,主要是委包给一些人力资源专业服务公司,企业与专业服务公司之间是一种客户与供应商,服务与被服务的关系。

(2) 第二种为焦点公司主导的人力资源管理模式,主要表现为需求组织通过中介组织从外部获取人力资源的行为,比较典型的形式是劳务或人力派遣。这种由人力资源外获行为导致的超组织人力资源管理,一般是将外部人员配置在焦点公司内部,并由此产生外获人员的内部管理及客户企业与人力资源服务提供商之间的关系。