

INTRODUCTION AND INNOVATION

Evolution of Human Resource
Management System in Chinese Enterprises

引进与创新

中国企业人力资源管理系统的演进

刘善仕 彭娟 著

中国快速地向现代工业社会转型，使得企业人力资源管理演进在30年时间里走了西方企业300年才走完的路。这种快速的发展方式导致中国企业不仅浓缩了西方人力资源管理实践发展各个阶段的一般性问题，而且与中国情境下的特殊问题并存，形成多种问题共生的态势。同时，中国的社会结构正在发生显著变化，社会成员之间横向化与层级化的加速分化使社会控制体系受到挑战，劳动力市场分割严重、多种雇佣形式导致劳资冲突事件频发，这些因素深刻影响了中国企业人力资源管理演进的轨迹。



华南理工大学出版社
SOUTH CHINA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

INTRODUCTION AND INNOVATION

Evolution of Human Resource
Management System in Chinese Enterprises

引进与创新

中国企业人力资源管理体系的演进

刘善仕 彭娟 著



华南理工大学出版社
SOUTH CHINA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

引进与创新：中国企业人力资源管理系统的演进/刘善仕，彭娟著. —广州：华南理工大学出版社，2013. 12

ISBN 978 - 7 - 5623 - 4131 - 4

I. ①引… II. ①刘… ②彭… 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 (2014) 第 005667 号

引进与创新——中国企业人力资源管理系统的演进

刘善仕 彭娟 著

出 版 人：韩中伟

出版发行：华南理工大学出版社

(广州五山华南理工大学 17 号楼，邮编 510640)

<http://www.scutpress.com.cn> E-mail: scutc13@scut.edu.cn

营销部电话：020 - 87113487 87111048 (传真)

责任编辑：谢茉莉 周 芹

技术编辑：杨小丽

印 刷 者：广州市汉鼎印务有限公司

开 本：787mm × 1092mm 1/16 印张：15.5 字数：269 千

版 次：2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷

定 价：56.00 元



前言

最近 10 年，中国的企业人力资源实践研究有了长足的进步。我们欣喜地看到，多数研究已经超越了简单引进和模仿西方理论的阶段，开始尝试本土化研究的探索，并试图回答这么一些问题：中国经济腾飞和企业崛起的过程中，人力资源管理起了什么作用？在中国社会背景下，人力资源实践的作用机理与西方是否不同？存在所谓的中国特色人力资源模式吗？

为了回答这些问题，本书采用构型方法，提出了人力资源管理系统的概念框架，并基于该框架推导出八种人力资源管理系统；同时通过案例研究和实证研究的方法，验证了不同人力资源管理系统的影晌效应和作用机理，并系统分析中国情景下不同人力资源管理系统的适应背景及演进规律，帮助中国企业在复杂的经营环境中找到促进企业绩效的人力资源措施，进而提升企业综合竞争力。

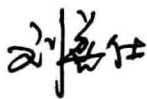
本书分为 12 章，每章都是整体研究的一部分。第 1 章介绍本书的研究意义、研究方法、内容安排等。第 2 章是理论基础，主要介绍战略人力资源管理的理论演进、人力资源管理活动三个层次，并总结和提炼了战略人力资源管理的几个研究问题。第 3 章借助 AMO 模型，运用构型方法，确定构型变量的内涵、策略特征，并推导出八种不同的人力资源管理系统。第 4 章将前述所识别的八种人力资源管理系统置于一定的情境之中，检验各种人力资源管理系统与多种情境变量的匹配，以明晰各种人力资源管理系统的适用情境。第 5 章探讨亚洲文化情境中常见的家长型人力资源管理系统，检验了家长型人力资源管理系统与所处生命周期的交互作用对企业绩效的影响。第 6 章研究内控型人力资源管理系统与所处环境动态性和竞争性交互作用，检验这种以内控为导向的人力资源管理系统在动态竞争环境中的绩效表现。第 7 章分析不同人力资源管理系统的组织绩效差异。第 8 章探讨人力资源管理系统的内部协同问题，分析能带来高绩效的多种人力资源管理系统，发现多种系统之间的共性与特性。第 9 章通过纵向研究来探索高绩效企

业的人力资源实践或系统变化规律。第10章至第12章关注人力资源管理体系的转型规律,运用扎根理论,对多个高绩效企业的人力资源管理体系进行深入分析,以发现人力资源管理体系如何支撑企业战略转型,帮助企业实现转型目标。

本书是团队合作的结晶,其研究历时4年,在总体研究构想、研究设计指导下,先通过案例研究提出理论假设,然后分两个时间点收集了近2 000家企业数据。我要感谢研究团队成员为本书付出的辛劳。本书写作分工如下:彭娟主笔第1章、第3章、第7章、第8章,刘小浪主笔第2章、第4章,吴坤津主笔第5章、第9章,罗海滨主笔第6章,周燕主笔第10章,胡友华主笔第11章,詹裕河主笔第12章。

本书是国家自然科学基金项目“中国背景下的人力资源构型与组织绩效的纵向研究”的研究成果,课题同时受到广东省委宣传部“理论粤军”项目“合作型人力资源系统:理论建构与作用机理研究”、广东省教育厅人文社科重点攻关项目“基于和谐劳动关系的人力资源管理策略研究”资助,同时还要感谢广东省珠江学者特聘教授、华南理工大学高层次人才两个人才项目和华南理工大学出版基金的资助。

人力资源管理体系是一个庞大而复杂的研究领域,目前在这方面的研究无论是内容结构还是测量方法都有很多的争论。本研究同样存在许多不足之处,欢迎同行批评指正,反馈意见请发至我的邮箱:bmssliu@scut.edu.cn。



2013年12月

目录

第一部分 背景与理论

1 研究背景	3
1.1 研究问题的提出	3
1.2 本书的研究内容	7
1.3 本书研究设计	8
1.4 研究的实施	11
2 人力资源管理系统理论演进	13
2.1 战略人力资源管理理论演进	13
2.2 人力资源管理系统构成	17
2.3 战略人力资源管理主要研究问题	21

第二部分 系统识别与适用情境

3 社会资本理论视角下人力资源管理系统建构	33
3.1 研究背景与目的	33
3.2 理论基础	34
3.3 多变量构型过程	37
3.4 人力资源管理系统类型	44
3.5 总结	48
4 人力资源管理系统适用情境	50
4.1 研究背景与意义	50
4.2 组织选择人力资源管理系统的影响因素	50
4.3 研究假设	56
4.4 假设检验	61
4.5 结论与建议	65



第三部分 中国情境下特殊人力资源管理系统

5 家长型人力资源管理系统及其影响效应	73
5.1 引言	73
5.2 理论基础	73
5.3 家长型人力资源管理系统的具体构成	79
5.4 研究假设	81
5.5 研究设计	82
5.6 研究结果	83
5.7 结论与展望	89
6 内控型人力资源管理系统及其影响效应	92
6.1 引言	92
6.2 文献回顾与假设提出	94
6.3 研究设计	100
6.4 研究结果分析	102
6.5 讨论分析及管理启示	107
6.6 总结	111
6.7 研究局限与展望	112

第四部分 人力资源管理系统与企业绩效关系

7 人力资源管理系统类型及其组织绩效	115
7.1 研究背景与目的	115
7.2 不同人力资源管理系统绩效差异假设	116
7.3 数据处理与分析	120
7.4 结论与讨论	126



8	人力资源实践的协同与互补	130
8.1	引言	130
8.2	理论基础与研究假设	131
8.3	研究过程	134
8.4	数据分析	140
8.5	讨论	143
9	企业人力资源管理的变化趋势及其与绩效关系	146
9.1	引言	146
9.2	理论基础	147
9.3	研究设计	153
9.4	分析与讨论	162
9.5	结论	166
9.6	研究局限和未来研究展望	167

第五部分 人力资源管理系统的演进

10	基于集成产品开发模式的人力资源实践演进	171
10.1	引言	171
10.2	理论基础	172
10.3	研究方法	175
10.4	数据分析	177
10.5	研究结论与讨论	183
11	企业营销战略转型背景下的人力资源实践演进	187
11.1	引言	187
11.2	文献综述	188
11.3	研究设计	190
11.4	案例编码与分析	192
11.5	结论与讨论	201



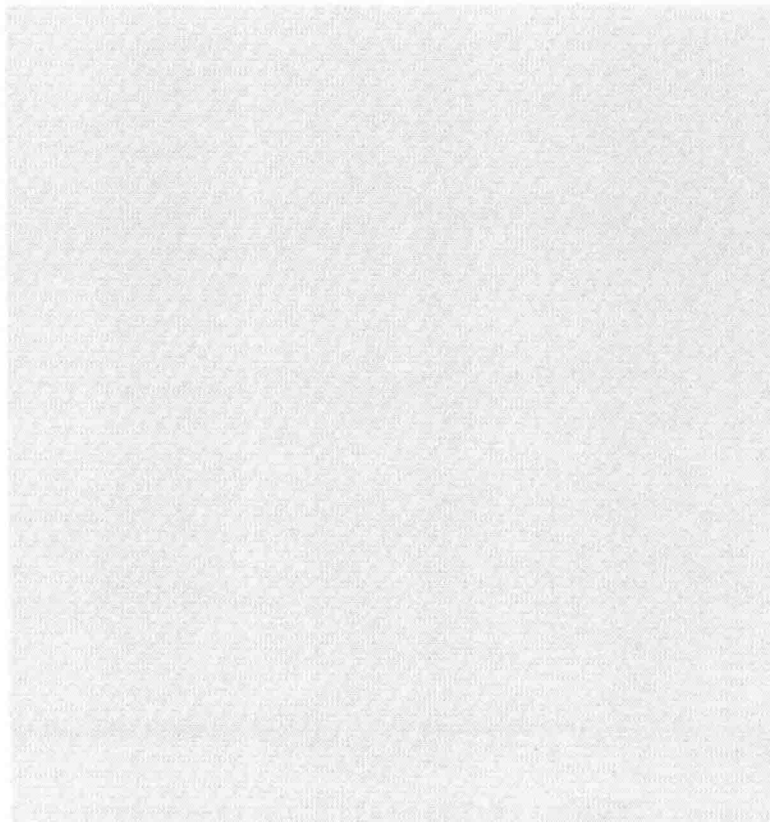
12 企业变革过程中人力资源实践内部协同机制	205
12.1 引言	205
12.2 理论基础	206
12.3 研究方法与案例背景	208
12.4 案例分析与讨论	211
12.5 启示讨论与研究不足	220
参考文献	224

第一部分



背景与理论

入世以来，中国社会、经济、人口结构及经营环境等均发生了很大变化。新的组织经营环境要求管理者转变思维模式，采取开放、系统的理念管理企业，并以更灵活的方式适应动态环境，这对企业内部的人力资源管理工作提出了新的挑战，迫使企业依据不同经营环境，选择更有效的人力资源策略，同时通过不断动态调整人力资源管理系统，以适应经营环境的变化。



1 研究背景

1.1 研究问题的提出

1.1.1 实践背景

我国加入 WTO 以后，市场环境发生巨大变化，企业的竞争规则变化日趋加快，国内企业面临着来自各方面的更大挑战，竞争形势日益严峻。市场竞争的加剧和企业面临的挑战要求企业不断地挖掘其所能获得的各种资源作为竞争优势来源，而其中的一项关键资源即是人力资源（human resource，HR）。因此，如何转变人力资源管理（human resource management，HRM）的观念和方法，提升人力资源管理对企业绩效的贡献，是目前我国企业迫切需要解决的问题。新的组织经营环境要求管理者转变思维模式，采取开放的系统理念管理企业（Beltrán-Martín, et al, 2008），并以更具灵活性的方式适应动态环境，这对组织内部的人力资源管理工作提出了严峻的挑战。在我国企业人力资源管理工作的实践背景中，以下情境因素起到重要影响作用。

1. 社会结构转型因素

中国快速地向现代工业社会转型，使得企业人力资源管理演进在 30 年时间里走了西方企业 300 年才走完的路。这种快速的发展方式导致中国企业不仅浓缩了西方人力资源实践发展各个阶段的一般性问题，而且与中国情境下的特殊问题并存，形成多种问题共生的态势。同时，中国的社会结构正在发生显著变化，社会成员之间横向化与层级化的加速分化使社会控制体系受到挑战（许叶萍、石秀印，2007）。在这种背景下，劳动力市场分割严重、多种雇佣形式导致劳资冲突事件频发（Cooke, 2008），这给企业的人力资源管理工作带来了挑战。

2. 经济结构转型因素

依靠低成本等生产要素禀赋发展加工制造业是我国许多企业参与国际化竞争的主要模式（杨帆，2001），同时也形成了与粗放型产业结构相对应的特殊人力资源实践。在经济转型背景下，这种粗放型的增长模式已经遭遇了极大挑战。长期的低成本战略调节了劳动力市场，大量低端劳动力的存在与技能型人才匮乏的矛盾日益突出，企业无法获得高素质人才（Warner, Zhu, 2010）。企业参与全球竞争的能力越来越多地取决于员工能力的提高（Lepak, et al, 2007; Paul Bose-lie, et al, 2005）。

3. 人口结构转型

随着新时期的到来，新生代员工已成为社会经济发展的重要力量，并逐步成为各类组织中的核心成员。该群体的出现对社会结构、经济和政治都产生了深刻的影响（张光磊、李俊凯，2012）。作为一个新的代际群体，新生代员工在价值观、工作偏好方面与以往代际群体存在着差异（Romei, 1990; Bassett, 2008）。更加追求个性自由、偏好相对低压生活状态的新生代员工的出现，给传统人力资源管理带来了新的挑战。

4. 经营环境变化

在市场竞争日益激烈、顾客需求不断变化的动态环境下，只有那些秉承顾客导向理念，能够快速、及时、个性化地满足顾客需求的企业才能在竞争中立于不败之地。同样，作为企业管理重要职能的人力资源管理活动也应该引入顾客导向思想。然而，我国许多企业的人力资源管理工作仍然秉承“管人”为导向的管理哲学（王光良，2006），管理的目的在于控制员工，“服务意识”淡薄，不仅难以为企业内部人员提供服务，更没有关注企业外部顾客对企业员工行为的需求。不具备服务意识的人力资源管理哲学使得企业难以在激烈竞争的环境中快速地响应顾客需求。

5. 金融危机的影响

前金融危机时代，企业人力资源管理被赋予作业性的角色，其主要职能在于辅助企业的业务发展运转正常。金融危机的来临使得以出口和代工模式为主的中国制造企业受到了极大冲击，暴露出了中国制造业缺乏核心竞争力、严重依赖廉价劳动力、管理效率低下等问题。这些问题一方面使企业粗放型发展方式下的各

种矛盾凸显,另一方面也对企业人力资源管理提出了严峻的挑战。经历金融危机后,大多数企业重新审视人力资源价值,积极进行人力资源管理转型,改变过去粗放型的增长方式,尤其是“关注员工需求和福利”的新型劳动关系势在必行。

1.1.2 理论背景

实践驱动理论发展。随着竞争形势的加剧,如何通过有效的人力资源管理提升企业的竞争力已成为学者共同关注的话题。传统上人力资源管理往往被赋予作业性的角色,组织对于人力资源管理的关注焦点仅在于日常的招募、遴选、培训、绩效评估、薪酬制度等作业性活动是否顺利运作。而相关的文献研究将重点放在人力资源管理活动对个体员工的影响,如影响员工的承诺感,未将人力资源管理活动与组织竞争优势连接起来。近年来,人力资源管理的研究趋势产生了相当程度的转变,由以往个体层次的分析扩大为组织层次的分析(Delery, Doty, 1996),由传统作业性的人力资源管理研究转向战略性人力资源管理研究。而这些研究主要关注以下几个问题。

1. 对人力资源管理效用的关注

20世纪90年代以来,人力资源成为企业竞争优势重要来源的观点不断得到认同,学术界开始关注人力资源管理的效用。研究者使用实证研究方法来探索和验证人力资源管理活动对组织绩效到底有无影响,有多大影响。西方研究者做了大量关于人力资源管理活动与组织绩效关系的研究,如Delery和Doty(1996)的研究表明,有效的人力资源管理系统可能对一个企业的股票价格产生影响;Gong, Law和Xin(2003)等人在我国的研究发现,承诺型人力资源管理系统与员工生产率和企业总体绩效显著相关。也有研究发现某些人力资源实践活动对组织绩效的影响并不显著。实证研究结论的不一致加剧了更多研究者加入这个研究领域,也促使后续研究者从新的理论视角探寻人力资源管理活动的效用问题。受西方学术界的广泛影响,我国学者也在思考这种在西方被广泛推崇的高绩效人力资源管理系统在中国企业表现到底如何?而实证研究结果也发现了与西方研究不一致的地方,这使得大量中国研究者开始关注中国特殊情境下人力资源管理活动与组织绩效关系的问题。

2. 对人力资源管理适用情境的关注

20 世纪 90 年代人力资源管理的适用性问题一度成为西方学界的理论热点，即源自美国的高绩效工作系统是否适合其他国家（Timothy, Clark, 1996）？学术界对这个问题的回答呈现分歧，一种观点认为美国的人力资源管理模式适合于其他国家环境。另一种观点对人力资源管理模式具备普适性提出了质疑，认为一种理论的相关性和有效性受到国界限制。就组织的人力资源管理而言，其会受到国家文化因素制约。美国的人力资源管理是建立在一些文化先决条件基础之上，因而不具有普遍适用性，不能适用于美国之外的国家，即使是文化具有亲缘关系的国家（Hofstede, 1993）。大多数研究者赞同后一种观点，认为需将人力资源管理的效能嵌入到社会情境中考量。

3. 对人力资源实践内部契合与外部契合的关注

契合是战略人力资源管理研究中一个重要的理论，也是该领域研究的一个重点。有关契合的研究至少涵盖外部契合和内部契合两个方面。外部契合指公司如何将人力资源活动与公司的战略、文化、结构、领导等管理系统的其他部分相匹配，以对公司战略共同起到支撑作用（王雪莉，2010；Wright, McMahan, 1992）。在关注外部契合时，研究者往往将各项人力资源活动作为一个整体来考虑，但对“整体”人力资源活动进行简单化处理，视其为各项人力资源管理活动的机械相加。实际上，各项人力资源管理活动之间具有密切的关联性和交互作用，组织应该以系统观点来看待人力资源管理活动。外部契合的相关研究者将各项人力资源管理活动机械相加视为整体人力资源管理系统的做法显得过于简单。由此，研究者转而开始关注组织的内部契合，探索人力资源管理活动的协同效应，即如何设计企业的招聘、薪酬、考核、培养、晋升、职业生涯规划等政策以确保这些政策和实践之间互相支持（Wright, McMahan, 1992）。而到底存在哪些形式的人力资源实践组合（人力资源管理系统形态）可以使得组织绩效优化则成为研究者较为关注的研究热点。大量研究者进行了相关研究，他们使用类型学或分类学方法将人力资源实践组合区分为若干种类型，并试图发现那些对组织绩效产生积极影响的类型（e. g. Mintzberg, 1979；Miles, Snow, 1978；Lepak, Snell, 1999, 2002；Verburg, Hartog, Koopman, 2007）。

4. 对人力资源实践之间协同与互补关系的关注

有一部分学者将研究视角聚焦于各项人力资源实践之间如何实现有序协同,以产生倍增效应。根据学者观点,可将人力资源实践活动之间的关系区分为相加效应、协同效应、替代效应和交互效应(Chadwick, 2010)。高效运作的人力资源管理系统要求系统内部实践要素能互相支持,以形成有序结构,并实现互补和协同效果。但在实际的运行中,研究者发现并不是所有人力资源实践都能像所预期的那样产生积极效果,各项实践之间的协同效应可能会失效或出现替代效应(Gerhart, 2007; Kepes, Delery, 2007),处于同一系统中的人力资源实践之间可以相互产生补充、替代或交互的负向作用,这违背了协同效应的基本要求。人力资源实践之间的相互作用能影响组织绩效,研究者必须弄清这些被视为整体系统的人力资源实践如何相互作用,这种相互影响是否就构成了人力资源实践的协同效应?正是因为人力资源管理活动之间存在多种类型的关系,从而使得人力资源管理系统的识别更加复杂。

5. 对人力资源管理系统转型的关注

管理实践中,组织的人力资源管理活动具有很大的差异性,而且企业的人力资源管理系统不是固定不变的,其会随着发展阶段不同而发生改变。虽然纵向研究可以通过比较不同时间点的人力资源管理特征来探索转型趋势,但这种大样本的实证研究设计难以探析企业在转型时如何调整配置其人力资源管理。若要深入探究中国情境下组织人力资源管理系统的内在演化规律,研究者必须考虑引入更为合适的研究方法。采用案例研究的方法可以从动态演进的视角来探寻中国情境下人力资源管理系统演化路径,以剖析人力资源管理系统变迁过程和演化规律,为处在不同发展阶段的中国企业人力资源实践提供有效理论支持。

1.2 本书的研究内容

以人力资源管理系统为中心,在中国转型经济背景下探讨人力资源管理系统的形态及其转型规律,本书的研究内容包括:

(1) 人力资源管理系统的识别研究。本书借助AMO模型——能力(ability)、动机(motivation)、机会(opportunity)的理论维度,将人力资源实践的三个维度的策略特征分别定义为“内部化/外部化”“激励/保健”“承诺/控制”。

三个维度上的人力资源策略特征相互匹配便构成了 $2 \times 2 \times 2$ 的策略矩阵，形成本书的八种人力资源管理系统。

(2) 八种人力资源管理系统的管理效用检验，识别那些能给组织带来高绩效的人力资源管理系统，为中国企业打造高绩效人力资源管理系统提供理论原型。

(3) 关注中国背景下两种特殊的人力资源管理系统，并检验其绩效表现和适用情境。本书在先验理论的基础上推导出八种人力资源管理系统类型，其中家长型人力资源管理系统和内控型人力资源管理系统是较具亚洲文化特征的系统类型。因此，本书选择以上两种人力资源管理系统作为中国转型背景下典型的人力资源管理系统，在理论上界定这两种系统的特征，并检验其绩效表现。

(4) 细化八种人力资源管理系统的应用背景。本书选择企业生命周期、组织结构、企业规模和环境特征四个背景变量，采用大样本测量，细化各种人力资源管理系统的应用背景，探索企业在多种情境下的人力资源管理系统选择。

(5) 验证人力资源管理系统与组织绩效的因果关系。此部分研究内容又可以细分为两个研究子内容。第一个研究子内容是检验人力资源管理系统与组织绩效的因果关系，使用纵向研究方法，在两个时间点收集人力资源实践数据和企业绩效数据，分别验证人力资源管理系统对组织绩效影响和组织绩效对人力资源管理系统影响两个相反作用的假设；第二个研究子内容关注殊途同归假设，使用模糊集定性比较分析方法，基于因果非对称性规律，探索一系列能带来高绩效的人力资源实践或实践组合。

(5) 探究中国企业人力资源管理系统转型规律。本书使用案例分析的方法，通过分析海大集团、华为和海洋王的人力资源管理随业务战略、研发战略、企业转型等而发生改变的过程，并将转型过程提炼与深化，从而发现中国高绩效企业人力资源管理系统转型的一般规律。

1.3 本书研究设计

1.3.1 研究路线

本书基于构型理论，以人力资源管理系统类型及其转型为主线，其总体研究路线见图 1-1。