

基于知识竞争的多雇佣模式 员工知识管理行为研究

张树娟 著

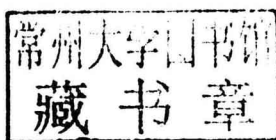
西北工业大学出版社

西北工业大学出版基金资助项目

基于知识竞争的多雇佣模式 员工知识管理行为研究

Research of Knowledge Management Behavior of Employee on
Multi - employment Mode for Knowledge - based Competition

张树娟 著



西北工业大学出版社

西安

【内容简介】 在基于知识的竞争中取得竞争优势是我国企业通过自主创新谋求科学发展的一个重要选择。当前知识管理面临的最大困难在于“改变人的行为”。同时,随着传统的内部化雇佣模式逐步被多样化的雇佣模式所取代,传统的人力资源管理研究的基础假设受到了挑战。本书阐述了多雇佣模式下知识员工行为的协同管理,对知识管理与人力资源管理实践的内在联系、整合机制进行了探讨。

本书内容涉及知识管理、人力资源管理、组织行为管理等多个交叉领域,在理论上拓展了人力资源管理的研究边界;在实践上,可以帮助企业管理者更好地引导多雇佣模式下的员工表现出期望的知识管理行为,进而取得基于知识竞争的持续竞争优势。

图书在版编目(CIP)数据

基于知识竞争的多雇佣模式员工知识管理行为研

究/张树娟著. —西安:西北工业大学出版社, 2017. 11

ISBN 978-7-5612-5729-6

I. ①基… II. ①张… III. ①企业管理—知识
管理—研究 IV. ①F272.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 282449 号

策划编辑:雷 军

责任编辑:王瑞霞

出版发行:西北工业大学出版社

通信地址:西安市友谊西路 127 号 邮编:710072

电 话:(029)88493844 88491757

网 址:www.nwpu.com

印 刷 者:兴平市博闻印务有限公司

开 本:727 mm×960 mm 1/16

印 张:12

字 数:214 千字

版 次:2017 年 11 月第 1 版 2017 年 11 月第 1 次印刷

定 价:35.00 元

前言

在中国社会发展的进程中,资源匮乏已成为一个重要的制约因素,企业的可持续发展不可能更多地依赖传统意义上的稀缺经济资源,在基于知识的竞争中取得竞争优势是我国企业通过自主创新谋求科学发展的一个重要选择。企业要获得持续的基于知识的竞争优势,必须发展有效的知识管理能力。在实践中,企业知识管理也日益受到重视,但作为其重要基础的组织行为层面却没有得到应有的重视。美国学者 Rudy. Ruggles 经过对美国和欧洲的 431 名企业经理人员的实证调查分析后得出结论,指出 56% 的企业经理人员认为“改变人的行为”是目前知识管理面临的最大困难。同时,由于企业人力资源成本不断上升等原因,企业人力资源策略日益柔性化,传统的内部化雇佣模式正逐步被多样化的雇佣模式所取代。企业越来越依赖不同类型的人力资源提供他们所需要的知识和技术,这就要求企业要建立相应的机制促进员工群体知识的交换以加强学习和创新。因此,对多雇佣模式下人力资源的知识管理行为进行研究具有积极的现实意义,而人力资源管理实践是一个组织激励和引导员工行为的主要方法。

基于知识竞争的人力资源管理和传统的人力资源管理最大的不同就在于,与关注员工做了什么工作相比,更加关注员工对企业的核心竞争力所做的贡献。国内外学者的潜心研究为知识管理领域的发展提供了大量成果,但现有对知识管理行为的探索散见于不同研究视角的文献中,缺乏知识竞争背景下对员工角色行为的整体考虑,对获取知识竞争优势所需要行为的系统研究不够深入,也缺乏对多雇佣模式下员工群体的协同管理研究,对知识管理与人力资源管理实践的内在联系、整合机制缺乏深刻的理解和分析。

本书在一定程度上弥补了上述研究的不足,重点进行了以下研究。

1. 研究基于知识竞争的员工行为

在前人知识优势形成机理研究的基础上,借鉴 Schuler 的竞争战略所需雇员行为、Campbell 等开发的 8 因素绩效模型和 Pulakos 等开发的适应性绩效模型,提出基于知识竞争的绩效分类模型,导出为获取知识竞争优势而需要的一般知识管理行为,并通过半结构性访谈等方法对这些行为指标进行验证。

2. 人力资源管理知识与知识管理内在整合机制研究

利用 Lepak 和 Snell 人力资源结构体系法,从个人、群体和组织三个不同层次重点分析知识视角下的多雇佣模式人力资源的管理,探讨优化知识的获取和使用的机

理及策略。从关注个体员工转移到关注各种员工群体贡献的合作和集成上来。

3. 基于“能力—激励—机会”(AMO)模型的行为管理

基于人力资源管理高绩效工作系统“AMO”模型,企业雇主必须确保员工有适当的能力、动机并有机会从事这些行为。

(1)以组织中个体能力获取和组织能力库存为研究对象,运用人力资本理论、交易成本理论揭示基于知识视角的人力资源动态能力获取机制,分别从知识获取来源、组织内外部能力获取、组织能力监测和通过留人留住知识等方面进行理论和案例研究,得出促进能力不断进化的人力资源实践组合。开发基于无形资产管理模型(IAM)的员工能力监测工具,解决对多雇佣模式下专业人员能力进行状态监测的问题。

(2)结合多雇佣模式下人力资源的知识管理行为特点,对知识贡献导向的行为激励进行全面提炼和总结。重点针对组织正式员工、合同员工、联盟员工知识共享行为进行分析,探讨不同来源知识群体知识分享的影响因素,提出知识员工雇佣关系的差异化管理策略,给出多雇佣模式下知识员工的协同激励策略。

(3)对知识管理支持系统进行研究。重点探讨提高多雇佣模式下知识分享机会的途径。

人力资源作为企业参与知识竞争的核心资源,其管理思想、机制和方法等方面也必须为适应新的环境变化而变化。学者们已经开始认识到,传统的人力资源管理研究以工作相对稳定为基本前提,但是现在工作岗位的环境的多变,传统的人力资源管理研究基础假设受到了挑战,而过去的一些研究已经不足以解决当前所面临的问题。因此,在基于知识的竞争环境下,从行为的视角研究基于知识竞争的战略人力资源管理系统,是一个重要的科学问题。2013年国家自然科学基金重点项目之一“全球化背景下的企业多元雇佣模式与人力资源管理创新(G0205)”也说明对多雇佣模式下员工的管理已成为研究前沿和热点,本书从知识管理的视角来研究人力资源管理,涉及知识管理、人力资源管理和组织行为管理等多个交叉领域,在理论上进一步补充和完善人力资源管理理论,拓展人力资源管理的研究边界;在实践上,可为企业管理者提供理论指导,帮助他们更好地引导多雇佣模式下的员工表现出期望的知识管理行为,进而取得基于知识竞争的持续竞争优势。

本书的出版得到了西北工业大学出版基金的资助。

本书主要读者对象为人力资源和知识管理领域的教学科研专业人士、企业人力资源主管和信息主管和相关领域咨询人员。

写作本书曾参阅了相关文献、资料,在此谨向其作者深致谢意。

张树娟

2016年5月

目 录

第 1 章 导论	1
1.1 研究背景及意义	1
1.2 相关文献综述	3
1.3 本书的主要内容和研究思路	15
第 2 章 基于知识竞争的员工行为	20
2.1 知识竞争优势形成机理分析	20
2.2 以知识为基础的竞争战略	24
2.3 竞争战略下的角色行为	25
2.4 绩效模型和基于知识竞争的绩效维度	27
2.5 知识竞争所需的角色行为	32
第 3 章 基于知识竞争的 HR 系统整体架构研究	39
3.1 人力资源系统	39
3.2 知识竞争中 HR 优势的获取	41
3.3 知识视角下的 HR 多雇佣模式	46
3.4 HR 实践与知识管理行为管理	54
3.5 基于完整知识价值链的 HRM 系统整体架构	61
第 4 章 员工知识管理行为能力获取	63
4.1 支持知识管理行为的能力	63
4.2 基于知识视角的能力	65
4.3 行为、能力与人力资源实践	66
4.4 知识竞争对 HRM 研究的特殊挑战	67
4.5 员工知识管理动态能力模型构建	68
4.6 知识获取	69
4.7 通过组织内部获取个体能力	73

4.8 通过组织外部获取临时能力	83
4.9 基于 IAM 模型的员工能力测量和预警	89
4.10 通过留住专业人员来留住知识	96
第 5 章 知识管理行为激励	100
5.1 知识型员工激励的研究述评	100
5.2 知识管理行为激励的理论基础	101
5.3 知识管理行为激励体系总体框架构建	104
5.4 多雇佣模式下知识管理的关键行为——知识共享的激励	114
5.5 知识员工雇佣关系的差异化管理	124
5.6 多雇佣模式下知识群体的协同激励策略	129
第 6 章 知识管理行为支持系统	133
6.1 员工行为支持研究回顾	133
6.2 员工知识管理行为支持系统	134
6.3 多雇佣模式下的知识共享支持	145
第 7 章 结论与展望	157
7.1 本书的主要研究结论	157
7.2 研究展望	160
附录	161
参考文献	165

第1章 导论

1.1 研究背景及意义

过剩经济、全球经济一体化、网络社会、知识经济是目前人类社会经济发展的四大变化,这些变化必然会引起企业面临的外部环境更加复杂和多变。我们现在正面临着一个新的经济范式:知识经济取代传统的工业经济的大转变。知识经济是建立在知识的创新、传播和利用基础上的经济,一批又一批以知识为基本经济资源和竞争手段的“知识新贵”,纷纷取代传统企业成为时代宠儿。知识型企业与传统企业在地位和发展逻辑上的这种沉浮变化,昭示着企业制胜的基础和竞争优势的源泉已经或正在发生根本的转变。知识在经济发展和企业竞争中的地位与作用日益重要,知识已经或正在取代传统的生产要素——资本、土地、劳动,成为企业首要的生产要素,知识工作者在企业中的地位与作用日益上升和增强,企业产品的知识含量越来越大,知识越来越成为利润和超额利润的主要甚至是唯一的来源。基于知识的竞争观念受到了广泛的重视(Grant, 1996)。基于知识的竞争要求企业建立相应的机制促进员工群体知识的交换从而加强学习和创新。管理者和学者更关注怎样通过知识的创造、转移和杠杆效应获得竞争优势。企业的人力资本组合和他们各自拥有的知识一起被视为组织资产,并发挥杠杆作用。

这表明,在知识经济环境中,经济增长的源泉和企业间竞争的重心,已经从物质资本转移到知识资本方面,知识被认为是企业整个资源体系中最有价值的战略资源,因此,企业要获得持续的基于知识的竞争优势,必须发展有效的知识管理能力,知识管理和基于知识的竞争成为战略管理的重要议题(Grant, 1996)。Karl Erik Sveiby(2007)在他的《知识探戈:管理与测量知识资本的艺术》一书中,系统地阐述了他称之为“基于知识的战略”的核心思想:把知识管理作为整个组织的一项战略要务。他认为知识是人的一部分,知识管理的目的就是更好地培育、利用和激励人们改进和分享知识的行动能力。

在一个基于知识的环境中,一个公司的人力资源(Human Resource,以下简称HR)对于公司运作非常重要,这是由于知识是一种智力资源,它主要存在于员工的身上而不是组织层面上。人力资源是知识资源的创造者、载体和管理者。在

企业核心竞争力的形成和持续提升过程中,人力资源管理(Human Resource Management,以下简称HRM)和知识管理发挥着相辅相成的配合作用(何德勇,2003)。知识管理的行为学派也认为,知识管理就是对知识的载体——人的管理,作为知识拥有者的知识型员工在企业中的地位也日趋重要。

从长远看,个体员工的聚集效应是企业成功或失败的主要决定力量,从行为的视角,HR实践是一个组织激励和引导员工行为的主要方法。企业知识管理日益受到重视,但作为其重要基础的组织行为层面却没有得到应有的重视。知识管理中的组织行为难题(袁庆宏,2003)对人力资源管理研究提出了新的要求。

随着行为科学应用到人力资源管理的各个领域,人力资源管理实践中出现了“行为化”趋势,关注对行为的识别、评估和塑造。通过对员工行为的管理不断强化有助于企业实现目标的行为,体现了人力资源管理对企业战略的贡献,体现出人力资源管理者的“战略伙伴”地位(武欣,2005)。

战略人力资源管理(Strategic Human Resource Management,以下简称SHRM)将人力资源看成一个系统,战略人力资源实践活动都以实现组织战略目标、获取竞争优势为核心,强调通过组织内部人力资源管理各项实践活动协同发挥作用、共同服务于某一特定目标的组合模式——即捆绑性组合达到获取竞争优势的人力资源配置,强调这种配置与企业战略的垂直匹配和在企业内部各种活动间的水平匹配(颜士梅,2001)。SHRM观认为,要取得HR优势,不仅需要人力资本存量优势,而且要获得人力资本的整合优势。

由于竞争形势的变化,过去的一些关于人力资源管理的研究已经不足以解决当前所面临的问题。企业需要构建一个新型的人力资源管理系统,用它来增强企业获取和使用知识资源的能力。人力资源作为企业参与知识竞争的核心资源,其管理思想、机制和方法等也必须为适应新的环境变化而变化。学者们认识到,原来的研究以工作相对稳定为基本前提,但是现在工作岗位的环境开始多变,传统的人力资源管理研究基础假设受到了挑战,在动态不确定的环境中,组织的人力资源雇佣模式在发生着深刻的变化。传统以内部化为主导的人力资源雇佣模式渐渐失去了其原有的成本和效率优势,而逐步被多样化的雇佣模式所取代(王雪莉,2010)。在基于知识的竞争环境下,从行为的视角研究基于知识竞争的多雇佣模式下的的人力资源实践系统,是一个重要的科学问题,对于丰富当代人力资源管理理论体系,推动人力资源管理研究具有重要的科学意义,同时,通过对有效管理知识的战略人力资源实践的总结,对于现阶段国内企业应对复杂多变的外部环境、提升知识竞争能力和提高企业管理水平也具有重要的实践意义。

1.2 相关文献综述

1.2.1 基于知识的竞争及竞争优势来源

知识经济是现代经济的主要增长点和主导发展方向,给企业带来了发展机会,同时也带来了巨大的挑战。知识经济时代的企业竞争主要是企业之间的知识竞争,也就出现了所谓的基于知识的竞争——即以知识为基础的企业竞争和竞争战略。

在知识竞争中,企业的资源重心不再是土地、资本和劳动等物质资源,而是知识资源。知识资源包括雇员拥有的所有智力能力和知识,以及他们学习、获取更多知识的能力(DeNisi, Hitt, Jackson, 2003)。基于知识的资源在知识竞争环境中对企业保持竞争优势是至关重要的。

首先,工作的性质在过去数十年中发生了很大的变化,许多工作要求雇员去思考、计划或做出决策,这种工作需要雇员具备隐性的和显性的知识和将知识应用于工作之中的能力,称之为知识工作。德鲁克在最初提出知识工作概念时,即是将从事专业工作、管理工作和科学技术工作的人定义为知识工作者。马克卢普则是将属于知识的生产和传播产业的各类职业统统归为知识工作。弗朗西斯·赫瑞比认为,“知识员工就是那些创造财富时用脑多于用手来工作的人们”(Frances Horibe, 1999)。Yau(2003)则强调知识工作过程和内容围绕脑力活动、信息和知识的应用、信息的处理以及各种专业性活动。T. H. Davenport(1994)认为,“知识工作的主要活动是获取、创造、整理和应用知识。Paul A. Strassman(1982)从复杂性、自主性、技能、重复性、结构化程度、完成一项任务的时间长度等指标来区分知识工作和体力工作的差异。”E. K. Kelloway, J. Barling(2000)等人则将知识工作的特征归结为对组织的承诺、专业性、创造性、寻找以及应用知识、自我发展、知识分享与社会沟通、资历和文凭等等。

企业竞争优势是指企业在与同行企业的竞争中所表现出来的相对于竞争对手的一种优势,通过这种优势,企业可以获得超过本行业正常收益率的回报。基于知识的竞争中的竞争优势是知识优势。

最早关注知识在经济发展和企业中的作用的学者之一是出生于奥地利的美籍经济学家 Fritz Machlup(1972)。丹尼尔·贝尔(1997)、阿尔温·托夫勒(1985)和约翰·奈斯比特(1984)、日本未来学家界屋太一(2000)等都在研究中证明了知识的重要性。野中郁次郎(Ikujiro Nonaka, 1995)等人进一步发展了企业内部知识

的积累机制,提出了企业知识转换模型。彼得·德鲁克(Peter Drucker,1995)更对知识的地位和作用进行了深刻的分析论述,并提出了一个后来被反复引用的观点:“知识已经成为关键的经济资源,而且是竞争优势的主导性来源,甚至可能是唯一的来源。”

与知识有关的竞争优势理论还有基于学习能力的竞争优势组织学习观和基于企业隐性知识互补和联合的竞争优势的企业网络观。Teece 等人(1997)从企业层次上提出动态能力途径,他们认为企业不断学习、适应、提高其技能和能力是其竞争成功的关键。Prahalad 和 Hamel(1994)也通过研究得出结论:知识当然是企业获得持续竞争优势的必要条件,但并不是充分条件,只有动态地获取知识、应用知识才是企业获得竞争优势的充要条件。Gomes—Casseres (1990)提出在经济一体化和全球化的趋势下,单个企业的竞争已经转变为企业所处的联盟网络之间的竞争,企业所在的网络决定了企业的竞争能力。Baum 等人(2000)认为通过形成战略联盟,新企业可以获得对其成功非常重要的战略上、技术上、业务上的隐性知识,从而提高其早期绩效。这些学者强调企业从外部获取知识以拓展学习的范围和学习的能力。

姚小涛、席酉民(2001)在《以知识积累为基础的企业竞争战略观》一文中,分析了企业知识优势积累与企业特定知识优势的关系,认为竞争成功的企业在于产生市场占有优势的、有价值的企业内部积累的知识。芮明杰(2003)认为,在市场有效的情况下,企业的竞争优势来源于企业拥有的特异性知识,由于这类知识难以观察和模仿且存在路径依赖性和历史依存性,使竞争优势得以保持和扩大。付临芳(1999)从基本资源的理论出发,分析企业持久竞争优势的来源、途径及根本动力,提出了一个以企业知识为最终资源,内外部资源有效蓄积为基本途径,整个组织的学习与创新能力为根本动力的基本思路来解释在知识经济时代企业如何构筑持久竞争优势。作者认为,构筑知识经济时代的竞争优势的途径有二:通过组织学习、创新和加强人力资源管理等蓄积内部知识;有效利用外部资源,如建立知识联盟等。颜士梅(2002)从战略人力资源管理的视角分析了知识型企业是如何获得竞争优势的,她认为知识型企业自身特征决定其获取竞争优势的途径是获取人力资源优势,并在此基础上进一步阐述分析了知识型企业获取优势的运作体系和运作实践要求。

关于知识优势的研究,除了上述较为直接的分析外,更多的相关研究体现在有关知识管理的分析之中。

知识管理到目前为止还没有一个被大家广泛认可的定义。人们从各个侧面対知识管理进行了探索。本书采用国内学界较广泛使用的一种定义:知识管理就是

对一个企业的知识与技能的捕获,然后将这些知识与技能分布到能够帮助企业实现最大产出的任何地方的过程。在有关知识管理的研究中,关于知识共享、知识创新、知识型企业的研究与知识优势密切相关。知识管理理论跳出企业的物理形态,将企业视为知识的集合体,针对组织的适应性、组织的生存和竞争能力等方面进行了广泛研究,对企业竞争优势的根源做出了有益探索。Zack 认为组织的竞争优势来源于对组织知识的创造、配置和分享(Zack,1999)。Bertel 和 Savage 也认为,随着知识经济的到来,竞争优势将会来源于知识的有效管理(Bertel and Savage,1999)。余光胜在对企业竞争优势根源的理论演进进行研究的基础上,提出企业的知识存量和认知结构决定了企业配置、开发和保护资源的能力,并最终在企业产出和市场力量上体现出竞争优势(余光胜,2002)。戚永红、宝贵敏提出从组织、行为和技术三个维度去理解知识管理的定义(2003)。项国鹏从知识维度对企业的战略要素(资源、组织、业务、环境、远景、战略形成)进行结构化的分析,并据此提出基于知识的公司战略过程理论(2003)。彭锐、吴金希把知识管理的基本活动和辅助活动结合起来,把知识管理活动与传统管理活动结合起来,构建了知识价值链模型,分析了知识活动与竞争优势之间的关系,为企业制定战略和分析知识管理状况提供了可资借鉴的方法指导(彭锐、吴金希,2003)。左美云通过对知识管理文献的综述,指出知识管理的研究主要包括知识的特性、知识管理的策略与原则、企业知识管理的方法与技术(左美云,2000),并将企业知识管理概括为十大方面的内容:① 知识创新管理;② 知识共享管理;③ 知识应用管理;④ 学习型组织;⑤ 知识资产管理;⑥ 知识管理的激励系统;⑦ 知识管理的技术与工具;⑧ 知识产品的定价与版本;⑨ 知识员工的管理;⑩ 学习与创新训练(左美云,2003)。

从组织学习角度来看企业的知识管理包括知识集约、知识使用、知识交流、知识创新。在企业组织中,学习既是一个个体化的过程,又是一个组织化的过程。组织学习是企业持续进行的内外部信息交流中努力改变或重新设计自身以适应不断变化的环境的过程,其中最主要的是对知识的搜集、整理、应用,通过不断的行为改进和保持企业的竞争优势和创新能力(陈国权,2000)。“学习型”组织是企业不断为之努力的方向(彼得·圣吉,1998)。从理论层次上看,知识管理与组织学习都是针对急剧变化的环境,增强企业的快速知识转移或共享与组织学习过程的一致性。转移是知识管理中的一个核心问题。知识转移既有组织内将显性或隐性知识予以扩散的内部转移,又有组织间进行的知识转移。无论何种类型的知识转移,知识接受过程实质上就是进行组织知识学习的过程。另外,组织学习模式的多样化主要体现为知识管理中知识源的多样性。学习模式可分为组织内学习模式和组织间学习模式,这表明组织既可以从组织内部个人、团队、组织层次行动的经验

教训中学习知识,又可以沿着企业价值链的上游和下游,从合作伙伴(供应商、分销商)及顾客中学习知识,还可从公共知识源(信息中心、图书馆)中进行知识的学习,甚至可以将其他优秀企业作为知识源进行学习。因此,只有善于从多种知识源中进行学习的企业,才有资格称为真正意义上的学习型组织。目前可以用来综合集成组织学习与知识管理的理论框架主要是知识链,知识管理理论正是以知识链为基础展开工作的,而组织学习渗透于知识链的每个环节之中,其作用是寻求链条中知识行为的支持,促进链条中各环节的顺畅流动(Firestone,2004)。

邓湘琳(2007)和王培林(2007)分别对国内外知识管理研究状况进行了分析和比较分析,指出国内外学者对于企业知识管理的具体方法与手段缺乏系统研究,对于企业知识管理的激励机制、企业知识管理部门的职能与定位、知识主导性文化的体系、对于知识管理同组织结构、环境的互动、组织知识的构成、量化和测评指标体系的研究、对于知识管理影响因素的定性和定量研究等还有待深入的研究。

由于人是知识的最根本载体,而人力资源管理的目的是开发和利用蕴含其中的知识和能力,知识管理和人力资源管理密不可分,所以在对知识获取、整合和利用等问题的研究中应该借鉴人力资源管理的研究视角和方法。

1.2.2 HRM 与知识管理

在过去,工作是作为产品和服务过程的组成部分被创建的。一旦工作确定了,个人必须高效地完成工作任务。这种途径的逻辑主要源于韦伯的行政管理和泰勒的科学管理。通过研究工人所执行的工作,分析这些工作的必要组成,排除多余的部分,工作可以设计成人们用最简单的方式完成必需的任务(Drucker,1999)。

对于一个组织尤其是一个外在环境较稳定、变化缓慢和工作演变不快的组织来讲,采用基于工作的方式是十分有效的。因为在20世纪的早期,它变成了基本的工作设计战略。人力资源管理也是围绕这些观点发展起来的。

早期的人力资源管理主要以事务性的管理活动为主。随着经济、科技和社会发展的不断变化,组织中关于“人”的管理发生了两次重要转变。第一次是从人事管理领域到人力资源管理领域的转变。第二次是从人力资源管理领域到战略人力资源管理领域的转变(Randall S. Schuler, Susan E. Jackson, 1996)。

战略人力资源管理的产生仅有20多年的历史,然而,对于究竟什么是战略人力资源管理,学术界内仍然缺乏一致的结论。一般认为,战略人力资源管理是企业为达到目标而进行的一系列人力资源管理活动,主要包括以下四方面的特征:第一,将HR视为获取竞争优势的一种首要资源;第二,强调通过HR规划、政策及具体实践,可以达到获取竞争优势的HR配置;第三,强调获取竞争优势的HR

配置,能够与企业战略垂直匹配,并能在内部各种活动间水平匹配;第四,强调所有HR活动皆为一个目的,即达到企业目标(Wright,2001)。

Penrose 提出,战略人力资源管理将企业战略与人力资源联系起来,基于资源的企业观点是联结二者的理论基础。Wright(1994)进一步分析了企业关键资源的特征,将之展开为VRIO4个维度:具有价值(valuable)、稀缺(rare)、难以模仿(inimitable),以及为组织所支持(organization sustain)。Wright等人认为人力资源管理满足VRIO特征(Wright,2001),从具有价值的角度来看,人力资本论、人力资源会计以及人力资源的效果分析都已经进行过大量的理论分析与实证研究。

目前,人力资源管理对于企业的战略重要性已经得到理论界的公认,这得益于近10年来学者们所进行的一系列实证研究。早期的研究比较关注于单个人力资源管理实践对企业绩效的影响,如晋升制度、培训、薪酬制度、团队工作方式等,他们试图发现一种最佳的人力资源管理实践,它对企业绩效具有最强的影响,并且这种影响在不同企业之间具备普适性。之后,学者们认识到不同的人力资源实践之间存在各种交互效应,这种交互效应既有可能是互相削弱的,即企业实施一种人力资源实践反而会削弱另外一种实践对绩效的影响,也可能是相互增强的。学者们更为关注的是不同人力资源实践之间互相增强的交互作用,即不同的实践相互配合,它们对绩效的效应互相增强,当企业同时采用由这些人力资源实践组成“捆绑”时,它们对企业绩效的整体影响超出各种单一实践的影响简单加和的整体效应而达到最大。这意味着企业的人力资源实践是一个多手段、多层次的体系,体系间存在的集成和协同效应也是影响企业绩效的因素,这在很大程度上拓宽了对战略人力资源管理的认识。如在知识创新导向下,企业人力资源管理将呈现以下的新变化:①人力资源管理的战略地位提升,知识的拥有者和载体——人力资源将摆脱资本的从属地位,成为企业的第一资源。传统的资本雇佣劳动将变成知识雇佣资本。因此,从战略角度实现人力资源管理的优化与绩效改进将具有举足轻重的作用。②进行战略性激励成为重要手段,战略性激励成为企业优化人力资源管理的重要前提(李宝元,2003)。

随着人力资源在获取企业竞争优势中的作用日益受到重视和人力资源管理实践的不断发展,行为科学已渗透到人力资源管理的各个领域,特别是在目前比较先进的一些人力资源管理的方法和技术上,都体现出“行为化”的趋势,如在人员选拔中行为性测评方法的运用,在绩效管理中对行为性指标的关注以及在人力资源开发中注重行为改善等(武欣,2005)。HRM研究的管理学视点是从组织的角度来看待HR问题的,这意味着人们把HR问题当作组织行为问题去研究(廖昌荫,2004)。

为了应对经济全球化、信息化、知识化等巨大变化,人力资源管理理论与实践的研究也在不断向前发展。国外从事人力资源管理研究的学者们已经认识到了全球社会经济巨大变化对于人力资源管理活动的影响,并开始进行了多方面、多角度的研究。目前国内学者对于新的经济、社会发展变化趋势和特征关注尚不多,缺乏对这些现象背后的科学问题更深入的科学认识。因此,下一步的研究工作应深入研究多变环境下企业人力资源管理实践背后的科学问题,找出科学规律,为国内企业发展提供科学的指导意见。

人力资源是知识资源的创造者、载体和管理者。在企业核心竞争力的形成和持续提升过程中,人力资源管理和知识管理发挥着相辅相成的配合作用(何德勇,2003)。对于知识在企业竞争优势获取过程中的作用机制的研究也有助于我们理解人力资源管理系统是如何起到促进知识竞争的杠杆作用的。

美国学者 Rudy Ruggles(1998)经过对美国 and 欧洲的 431 名企业经理人员的实证调查分析后得出结论,指出 56% 的企业经理人员认为“改变人的行为”是目前知识管理面临的^①最大困难,54% 的企业经理人员认为,知识传递的最大障碍在于目前企业文化建设跟不上知识经济发展的需要。改变人的行为是和企业人力资源管理政策实施运作密切相关的,同时,人力资源管理^②人员又往往是企业文化的培育者和保持者。这说明,没有一个运作良好的管理机制,就无法将个人的特点、技能与企业的需要有效地结合起来,从而也就不能真正调动员工的积极性和创造性、推动企业和员工不断奋进与创新,知识的创造传播与应用也就成了“无源之水,无本之木”。

何德勇(2005)发现人力资源管理和知识管理两者协同配合地经营着企业中的重要资源:人力资源、知识资源、企业文化和行为模式。HRM 部门辅助组织知识管理的实施,并与之互相配合,共同建设学习型、协同型的企业文化和组织行为模式。

基于知识竞争的人力资源管理方式和传统的人力资源管理方式最大的不同就在于,与关注员工做了什么工作相比,更加关注于员工对企业的核心竞争力做的贡献(Snell, Lepak, Youndt, 1999; Drucker, 1999)。正如德鲁克(1999)说的那样:“体力工作,任务总是给定的……而知识工作的关键问题在于,这个任务是什么?主要是因为,知识工作不像体力工作,它不需要对工人进行程序化管理。”这并不是说特定的工作和特定类型的知识无关,而是相对于高效地从事特定的工作,更加强调员工知识的杠杆作用。

传统上,心理学家和人力资源专家通过测量工作申请者的知识占有量,或通过能力倾向测验识别个体在某些方面的潜质帮助企业选择人才。此外,他们还善于

为雇员提供他们缺乏的知识的培训计划(假定他们有学习资质)。但是工作正以不可预知的方式发生变化。准确地说出雇员在工作中需要哪一类的知识相当困难,而且也很难预测在将来的工作中需要哪种类型的知识。组织中的变化及不可预见性意味着,基于知识的资源如学习能力、个性品质如适应能力将会越来越重要(Gerhart, 1996)。现在,仅仅希望通过选择有知识资源的员工,或通过提供培训机会或奖酬来增加他们的知识是不够的,组织还必须找寻新的方式将其资源发挥杠杆效应以保持竞争优势。例如,一个组织可能选择有高度知觉的员工或者训练一个有集体主义者价值观的团队,但是两种路径都不会给组织带来竞争优势。只有当组织选择或者开发这些资源,并且构造一个工作任务的结构、激励团队为组织做贡献的时候,才能获得竞争优势(Guzzo, Shea, 1992)。

企业由于要专注于其核心能力的发展和培养,同时受到人力资源成本、雇佣弹性等方面压力的影响,传统的内部化雇佣模式正逐步被多样化的雇佣模式所取代。结合 SHRM 的观点,Lepek 和 Snell (1999)把一个企业看作是很多人力资源的组合,依照雇佣对象工作对组织目标实现的价值性和独特性,针对不同类型的人力资源类型,提出了基于工作的雇佣、基于知识的雇佣、合同员工和联盟伙伴四种雇佣模式。我国的一些学者从员工掌握的知识是一般知识还是专有知识的角度对人力资源进行分类,进而提出人力资源的内部化战略和外部化战略(程德俊, 2003)。涂辉文(2005)指出,多样化雇佣在带来组织弹性、成本降低的同时,也带来员工承诺、组织忠诚度等许多其他问题。

1.2.3 SHRM 视角的知识竞争优势

由于人是知识的最根本载体,而人力资源管理的目的是开发和利用蕴含其中的知识和能力,知识管理和人力资源管理密不可分,所以在对知识获取、整合和利用等问题的研究中应该善于借鉴人力资源管理的研究视角和方法。

20 世纪 90 年代晚期,人们对企业获取竞争优势的关注转向“知识”。这是因为一方面,知识的载体是“人”,“知识”及知识管理的研究显然应是 SHRM 研究的一个重心(颜士梅, 2001)。SHRM 理论是变化了的组织内外部环境所催生的人力资源管理研究的一个开拓性领域,它也是一种新范式,使研究问题的视野发生了转变。

有研究高度强调了在以知识为基础的环境中一个公司的人力资源对于公司绩效的重要性(Hitt, Bierman, Shimizu, Kochhar, 2001)。大多数关键知识资源存在于组织成员的知识、技术和天赋中。因此知识为基础的竞争优势在很大程度上取决于人力资源和人力资源的开发状况。

知识型组织的特征决定了获取竞争优势的途径必然是获取人力资源优势,所以说知识型组织获取竞争优势问题研究的最佳理论框架应该是 SHRM 理论。目前,SHRM 研究理论模型主要是指用于分析 HR 为什么是获取竞争优势的资源或 HR 如何获取竞争优势的相关理论。

20 世纪 90 年代中期,企业资源基础理论开始与 SHRM 研究相联系,为人力资源管理理论和战略管理理论的结合架起了一座逻辑桥梁(Boxall 1998)。相继有许多研究者利用资源基础理论分析了 HR 通过其本身特征或 HRM 实践可以成为获取持续竞争优势的战略资产。Coff(1997)等人发现,企业的人力资本经常被视为战略资产。原因一是人力资本不是在使用中消耗而是在使用中增长,二是人力资本是依附于具体个体的,并不能完全为企业所拥有,只有通过建构良好的环境,才能使其更好地发挥作用,同时良好环境的建构也能使其对企业具有黏滞性,也即增加了其转移障碍。所以对企业而言,如果 HR 拥有了人力资本优势,也就拥有了竞争优势。Paphael Amit&Monica Belcourt(1999)等人认为,HR 通过 HRM 过程获取竞争优势。HRM 过程根植于企业的文化和社会规范,并且是战略导向的,具体是指一个企业用来吸引、社会化、培训、激励、评价和酬劳其 HR 的深深嵌入的、企业专有的动态机制(Amit,Belcourt,1999)。Boxall(1998)提出了人力资源优势理论。根据其观点,如果组织竞争优势的获取来自于对组织人力智能的管理,那么组织就拥有了人力资源优势,也即组织通过获取人力资源优势而获取竞争优势。在人力资本优势和人力整合过程优势的获取中,人力资源实践起着关键性作用。人力资源优势最终依赖于其竞争对手的组织内利益整合和雇员发展的质量,Boxall 还认为人力资本优势和人力整合过程优势是互动的。角色行为理论认为,所有角色参加者的角色期待会影响组织成员的行为,有效的人力资源管理能帮助组织成员实现组织、组织边界及组织外的参与者的期待。战略性人力资源管理研究的学者们运用角色行为理论将人力资源管理活动分为人力资源哲学、人力资源政策、人力资源程序、人力资源实践和人力资源过程。他们认为,正是这些活动尤其是人力资源实践活动激励组织成员展示不同战略所需要的角色行为,而与战略匹配的角色行为是有效的角色行为。换言之,匹配于战略性人力资源管理活动所激发出来的相应角色行为是组织获取竞争优势的关键。

综上所述,战略性人力资源管理基本模型强调静态资源与动态管理过程的结合。

1.2.4 SHRM 视角下的知识员工雇佣逻辑

SHRM 观认为,在知识型企业里,只有通过获取知识员工人力资本存量优势