

教育部人文社会科学规划基金项目(11YJA630201)资助

基于知识吸收能力 的 企业战略性人才管理研究

张小兵 张泽蔚 著

ZHISHI XISHOU NENGLI ZHISHI XISHOU NENGLI
RENCAI GUANLI RENCAI GUANLI
ZHISHI XISHOU NENGLI DE GUYE ZHANLUEXING RENCAI GUANLI YANJIU JIYU ZHISHI XISHOU NENGLI DE GUYE ZHANLUEXING RENCAI GUANLI YANJIU

中国矿业大学出版社

会科学规划基金项目(11YJA630201)资助

基于知识吸收能力的企业 战略性人才管理研究

张小兵 张泽蔚 著

中国矿业大学出版社

内 容 简 介

本书主要是对企业战略性人才管理、知识吸收能力和组织绩效关系进行理论探讨和实证分析。书中在文献综述和核心概念界定的基础上,通过理论推演得到假设模型,运用问卷调查数据对模型进行检验,得到最终理论模型和研究结论,由此给出了研究的管理建议,并指出研究局限和未来研究方向。

本书适于经济管理类研究生以及高校和研究机构的理论工作者参考,也适于企业中高层管理人员和从事人力资源管理工作的人员使用。

图书在版编目(CIP)数据

基于知识吸收能力的企业战略性人才管理研究/张小兵,张泽蔚著. —徐州:中国矿业大学出版社, 2014.8

ISBN 978 - 7 - 5646 - 2452 - 1

I. ①基… II. ①张… ②张… III. ①企业管理—人才管理—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第193480号

书 名 基于知识吸收能力的企业战略性人才管理研究
著 者 张小兵 张泽蔚
责任编辑 姜 华
出版发行 中国矿业大学出版社有限责任公司
(江苏省徐州市解放南路 邮编 221008)
网 址 <http://www.cumtp.com>
E - mail cumtpvip@cumtp.com
印 刷 江苏徐州新华印刷厂
开 本 890×1240 1/32 印张 6.875 字数 170 千字
版次印次 2014年8月第1版 2014年8月第1次印刷
定 价 35.00元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)



序

随着社会的不断发展和商业社会竞争的加剧,组织社会化的背景已经发生了根本性的改变,传统的管理方法和管理方式已不能完全适应现代企业快速发展的要求,只有不断寻找新的管理方法、运营方式才能使自身在激烈的市场竞争中获得生存、发展并处于不败之地。众所周知,人力资源(human resource, HR)已成为企业的第一资源,是企业中最重要的资产。人力资本理论的提出和知识管理的兴起,使得组织越来越看重起决定性作用的人力资源。人力资源管理(human resource management, HRM)作为一项重要的管理职能,在这个过程中扮演着重要的角色。传统的人事管理也逐渐被现代人力资源管理所替代,以人为本的核心理念和新的管理方式逐渐成为现代企业人力资源部门的重要特征和专业化管理的集中体现。20世纪90年代以来,人力资源管理一个最为重要的变化是把人力资源看成组织的战略贡献者,力图说明人力资源管理应该从传统的行政管理和事务管理转向战略管理的层面,以确立它在组织战略管理中的作用和地位。人力资源管理效能的高低直接关系到企业的整体运营能力的优劣,关乎企业能否在激烈的市场环境中获得竞争优势。

随着知识经济的迅速兴起和全球经济一体化加速发展,人类社会进入了一个以知识为主宰、以信息化和网络化为特征的

全新经济时代。在这场深刻的社会变革中,人才作为知识和技术的载体,越来越成为企业发展的核心力量,人才资源开发也提升为企业的战略问题。因此,在新的历史时期,以怎样的人才理念应对变革、迎接挑战,是摆在每个企业面前亟待解决的问题。在这种背景下,企业战略性人才管理便迅速成为人力资源管理领域的一大研究热点。

我国目前处在社会转型时期,企业面临着经济变革和组织管理变革,正在深刻地改变着企业管理者对人才管理问题的认识。中国情境下企业战略性人才管理就成为理论研究者 and 实践者亟待解决的难题之一。因此,在中国情境下探讨企业战略性人才管理对组织绩效的贡献具有重要的理论价值和现实意义。正是基于此研究背景,我们申请 2011 年度教育部人文社会科学规划基金项目并顺利获批。

本书是教育部人文社会科学规划基金项目“基于知识吸收能力的企业战略性人才管理研究”(项目编号 11YJA630201)的成果之一。项目组成员孔凡柱博士、邓子鹃博士、许平副教授、徐叶香副教授等为项目研究作出了各自的贡献,体现出很好的团队合作精神。

近年来,在知识经济时代的大背景下,对企业战略性人才管理研究一直是管理界的焦点。本研究是对企业战略性人才管理、知识吸收能力、组织绩效三者关系进行理论探讨与实证分析。通过对已有文献的回顾,明确很少有以知识吸收能力为视角来研究企业战略性人才管理对组织绩效的影响。因此,本研究以 Collings 和 Mellahi(2009)对战略性人才管理的界定为基础,分析企业战略性人才管理、知识吸收能力、组织绩效三者的关系。首先,本研究通过 108 篇外文文献(Lewis 和 Heck-



man, 2006; Scullion 和 Ryn, 2013)对战略性人才管理实践活动维度进行了提炼、归纳和划分。其次,运用 Jackson(2012)等学者开发的企业战略性人才管理量表、César Camisón 和 Beatriz Forés (2010)开发的知识吸收能力量表、Luo 和 Park(2001)等学者编写的组织绩效量表,作为本研究的调查问卷量表。最后,对 174 个样本进行了预测试、信度和效度分析。结果显示,企业战略性人才管理实践活动包括人才保留、人才开发、绩效管理三个维度;知识吸收能力包括知识获取及吸收能力、知识转化能力两个维度;组织绩效一个维度。以此为依据,对问卷进行修改并形成正式问卷。经检验,问卷具有良好的信度和效度,可用于正式研究。本研究采用正式问卷对 231 名企业战略性人才(企业中高层员工、核心员工)再次进行问卷调查,运用方差分析、描述性统计、信度和效度分析等方法,分析企业战略性人才管理、知识吸收能力、组织绩效三者之间的关系。研究结果表明:第一,企业战略性人才管理在公司年龄、员工人数、销售年收入、经济性质、行业属性上有显著差异;第二,企业战略性人才管理和知识吸收能力维度,人才开发、人才保留分别与知识转化、知识获取及吸收能力显著正相关,绩效管理与知识获取及吸收能力显著正相关;第三,知识吸收能力两个维度知识转化、知识获取及吸收能力分别与组织绩效显著正相关;第四,企业战略性人才管理通过知识吸收能力正向影响组织绩效;第五,环境动态性调节企业战略性人才管理与知识吸收能力之间的关系;第六,环境动态性调节知识吸收能力与组织绩效之间的关系。

本书在编写过程中,参阅和引用了国内外学者大量的著作、论述和研究成果,在此谨向所有著述者表示诚挚的谢意。



由于作者水平有限,书中错误和疏漏在所难免,恳请读者朋友批评指正并提出宝贵意见。

张小兵

2014年6月于淮安市富春花园



目 录

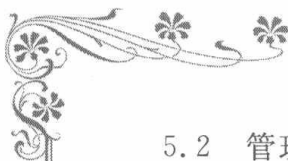
第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景和意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究意义	2
1.2 研究目的和方法	4
1.2.1 研究目的	4
1.2.2 研究方法	4
1.3 研究思路和技术路线	5
1.3.1 研究思路	5
1.3.2 研究技术路线	6
1.4 研究创新处	7
1.5 框架结构	9
第 2 章 文献综述	10
2.1 理论基础	10
2.1.1 资源基础观	10
2.1.2 知识基础观	12
2.1.3 知识管理理论	15
2.1.4 人力资本理论	16
2.1.5 动态能力理论	18
2.2 知识吸收能力的国内外研究	19



2.2.1	国外知识吸收能力研究	20
2.2.2	国内知识吸收能力研究	22
2.3	战略性人才管理国内外研究	23
2.3.1	战略性人才管理国外研究	23
2.3.2	战略性人才管理国内研究	29
2.4	研究述评与启示	31
第3章	研究模型与研究假设	33
3.1	研究框架和概念界定	33
3.1.1	研究框架	33
3.1.2	核心概念的界定	33
3.2	研究假设	40
3.2.1	企业战略性人才管理实践与组织绩效 关系	40
3.2.2	企业战略性人才管理与知识吸收能力 关系	41
3.2.3	知识吸收能力与组织绩效的关系	42
3.2.4	环境动态性调节战略性人才管理与知 识吸收能力	43
3.2.5	环境动态性调节知识吸收能力与组织 绩效	44
3.3	研究设计	45
3.3.1	样本的选取	45
3.3.2	变量的测量与量表设计	45
3.3.3	问卷调查过程(问卷编制、试测、终测) ...	52
3.3.4	数据统计分析工具与方法	66



第4章 数据分析与讨论	68
4.1 描述性统计分析	68
4.1.1 样本情况	68
4.1.2 观测变量的描述性统计分析	71
4.1.3 方差分析	72
4.2 问卷的信度和效度分析	77
4.2.1 问卷的信度检验	77
4.2.2 问卷的效度分析	77
4.3 相关分析	81
4.3.1 企业战略性人才管理与知识吸收能力 相关分析	82
4.3.2 知识吸收能力与组织绩效相关分析	82
4.3.3 企业战略性人才管理与组织绩效相关 分析	83
4.4 环境动态性调节效应	83
4.4.1 调节效应的定义与方法	83
4.4.2 环境动态性对企业战略性人才管理与 知识吸收能力关系的调节效应分析	84
4.4.3 环境动态性对知识吸收能力与组织绩 效关系的调节效应分析	86
4.5 模型研究	87
4.5.1 结构模型与研究假设检验	87
4.5.2 模型修正	88
4.6 研究假设检验结果讨论	91
第5章 结论	93
5.1 研究结论	93



5.2 管理建议	96
5.3 研究局限	97
5.4 未来研究方向	98
参考文献	100
附录	112
附录 A 调查问卷	112
附录 B 战略性人才管理实践活动维度划分	117
附录 C 部分项目组成员与项目相关文章	120
关于企业人才管理的思考	120
知识吸收能力研究评述	135
人力资源管理提升企业知识吸收能力研究	147
国外女性人才开发述评	159
知识整合能力与运作特性对组织创新绩效的 交互效应研究	181
国外人才管理研究的回顾与展望	195
后记	209



第 章

绪 论

1.1 研究背景和意义

1.1.1 研究背景

在全球经济一体化、科技飞速发展及竞争日趋激烈的“超竞争”(D'Aveni, 1995)环境下,企业面临着越来越不确定的经营环境。为适应内外部经营环境的快速变化,企业需要从战略贡献方面思考并调整内部的人力资源管理方式和政策,以便在变革中求得更好的生存与发展。然而,企业施行人力资源管理给组织的贡献和价值却遭到各种质疑和低估(Stwert, 1996),其中最突出的表现是,企业人力资源管理难以达到改善组织绩效的要求。20 世纪 90 年代以来,全球性和动态性环境不仅改变了企业经营方式,使得企业意识到拥有具备知识、技能和能力的人才才是竞争优势的主要来源之一(Collings 和 Mellahi, 2009; Lewis 和 Heckman, 2006; Schuler, Jackson, Tarique, 2011),而且产生了企业在此背景下管理人才的需求(Collings, Scullion 和 Dowling, 2009)。尽管企业不得不面对人才短缺的现实与威胁(Chambers, Foulon, Handfield-Jones, Hanklin 和 Michaels, 1998; Burke 和 Ng, 2006; Michaels, Handfield-Jones

和 Axelrod, 2001) 以及人力资源管理活动价值的被低估, 但人才管理在人力资源管理对于组织影响演进中的中心地位却在日益加强 (Buckingham 和 Vosburgh, 2001)。战略性人才管理理论 (Collings 和 Mellahi, 2009) 的提出, 适应了这种时代背景, 并为企业克服组织内部的人才管理局限提供了方向性指导, 从而成为人力资源管理理论研究中的前沿热点之一。企业战略性人才管理能否促进组织绩效的提升以及如何提升, 已成为近年来企业界关注和学术界亟待解决的课题。

经济发展越来越注重知识经济。知识作为独特的资源, 逐渐成为企业优势竞争的关键所在。企业通过内部、外部的知识吸收, 促使企业技术创新和内部战略结构调整。通过对战略的调整, 企业的愿景与目标保持在正确的道路上, 并通过技术创新不断优化产品结构。由于企业与外部环境边界的模糊性, 使得任何企业不能盲目地进行战略调整与技术创新, 唯有通过不断地吸收内外部知识的能力, 才能保持企业持续的竞争优势和经济发展。企业战略性人才是企业发展的核心资源, 是不可代替的最大资源。在企业的发展中, 企业战略性人才不只为企业制定战略目标, 而且通过关键岗位的作用, 使得企业保持持续竞争力。企业战略性人才通过对市场、组织、技术、生产的准确理解, 协调组织稀缺性资源, 与外部经济环境建立起积极的关系, 从而形成本企业独特的战略资本。

1.1.2 研究意义

1. 理论意义

由于组织面对外部宏观环境的全球化、复杂化以及高度的竞争不确定性, 促使组织的经营环境发生了变化, 使得人才管



理在组织中的作用越来越重要。在全球化的背景下,企业对战略性人才管理的研究得到了国内外学者的普遍重视,并得到广泛的研究与讨论(David G. Collings 和 Kamel Mellahi, 2009; Valerie Garrow 和 Wendy Hirsh, 2009)。与国外相比,国内对企业战略性人才管理的研究时间较晚,研究成果相对较少,系统化不够。纵观国内外现有研究,关于企业战略性人才管理与组织绩效的实证研究较少,而关于企业战略性人才管理、知识吸收能力、组织绩效三者的研究几乎没有,主要以国外企业为研究案例标本,而针对中国企业战略性人才管理的实证研究很少,于是本研究在大量回顾相关文献的基础上,以我国企业战略性人才管理为研究对象,通过实证研究探讨企业战略性人才管理-知识吸收能力-组织绩效三者之间的关系,从而丰富国内对这一领域的研究。

2. 实际意义

本书采用实证分析的方法,研究对象为我国实行人才管理较好企业的中高层员工、核心员工,研究战略性人才管理、知识吸收能力、组织绩效三者的关系,不但可以为调查我国企业战略性人才管理与组织绩效的关系提供一定的研究数据,而且提出企业战略性人才管理的实际建议。

企业人才管理为企业的战略制定、战略决策和信息反馈等活动提供了强有力的保障。与国外企业相比,我国企业人才管理的工作状况比较落后,许多企业至今还没有意识到人才管理对于企业发展的重要作用,虽然有些企业实施了人才管理,但其成效差强人意。本书的研究成果可为企业人才管理工作提供管理建议和平台,从而提高企业人才管理理论的实践应用性。



1.2 研究目的和方法

1.2.1 研究目的

具体而言,目前国内外关于企业战略性人才管理、知识吸收能力、组织绩效的研究很少,尤其以我国企业中高层员工、核心员工为研究对象的战略性人才管理对组织绩效影响的实证研究比较少见。本书在国内外相关研究的基础上,以我国实行人才管理较好企业的中高层员工、核心员工为研究对象,通过实证研究的方法探究企业战略性人才管理、知识吸收能力、组织绩效三者之间的关系,构建其关系模型,以期研究结果对企业有效实施战略性人才管理、增强关键岗位上员工知识吸收能力、提高组织绩效有所裨益。

1.2.2 研究方法

1. 文献归纳法

(1) 学术数据库。包括中国学术期刊全文数据库、中国重要会议论文全文数据库、中国重要报纸全文数据库、中国优秀硕博学位论文全文数据库、中国学术期刊网、Springer-Link、EBSCO、Emerald 全文数据库。

(2) 网络搜索,百度、谷歌等互联网资源。

(3) 学术期刊,通过查找学术期刊现刊了解本研究的最新前沿动态。

2. 问卷调查法

针对研究对象进行问卷设计,运用数学软件筛选问卷并形



成正式问卷、实证检验模型与假设。首先,对企业战略性人才管理、知识吸收能力、组织绩效三个变量进行定义;其次,对三个变量设计量表并建立预调查问卷,通过滚雪球调查方法收集数据;再次,针对预调查收集的数据进行信度和效度的分析,修正调查问卷;最后,对修正的调查问卷再次进行滚雪球调查,收集有效数据 231 个,从而分析模型、研究假设。

3. SPSS 18.0 软件数据分析法

首先,通过 SPSS 18.0 统计软件对预调查问卷进行信度和效度的分析,筛选及调整问卷选项,形成正式调查问卷;其次,对样本情况进行描述性统计分析,考察样本的基本情况;再次,进行样本方差分析,考虑不同的控制变量对企业战略性人才管理单因素进行方差分析;最后,通过 LISREL 8.7 结构方程模型进行验证性因子分析等,确定相关变量之间的因果关系,用数学模型表示出来。

1.3 研究思路和技术路线

1.3.1 研究思路

本书通过对现实背景、现有文献的回顾,提出研究问题,构建基于知识吸收能力的战略性人才管理研究的概念模型,结合统计软件进行实证研究,得出结论并提出管理建议。具体研究思路如下:

(1) 首先,基于国内外已有文献回顾知识吸收能力理论、战略性人才管理理论、人力资本理论和动态能力理论等相关理论;其次,在这些理论的基础上提炼、归纳并推演出战略性人才



管理实践活动对组织绩效的影响、战略性人才管理对知识吸收能力的影响、知识吸收能力对组织绩效的影响、环境动态性调节企业战略性人才管理与知识吸收能力、环境动态性调节知识吸收能力与组织绩效,构建了概念模型图,同时提出相关理论假设;再次,在前面回顾的基础上,经过反复推敲,提炼出各个概念的维度并进行量表设计;最后,通过实证研究得出结论并提出管理建议。

(2) 对基于知识吸收能力的战略性人才管理的概念模型进行实证研究。首先,采用对调研企业的动态跟踪调查与多轮大样本问卷调查相结合的调查方法,定性研究与定量研究相结合;其次,回收预调查问卷,对预调查问卷进行信度和效度分析,提出正式调查问卷;再次,回收正式调查问卷,对样本数据的有效性进行统计分析;最后,运用 SPSS 18.0、结构方程模型对模型进行识别、参数估计。

(3) 模型修正与优化模型。通过结构方程模型,对相关理论假设不通的路径进行删除。

(4) 总结模型结论,提炼理论,提出管理建议与对策。对实证研究结果进行解释,在此基础上结合相关理论对企业、政府相关部门提出管理建议。

1.3.2 研究技术路线

本书的研究技术路线如图 1-1 所示。