

HR MANAGEMENT SYSTEM
AND CORPORATE PERFORMANCE
THEORY AND COUNTER-MEASURES



田立法·著

人力资源 管理系统与企业绩效 理论与对策

专注于战略人力资源管理复杂性问题的精准研究
有针对性地提出企业人力资源管理的对策和建议
基于理论与假设、研究数据和实证研究提供建议和指导



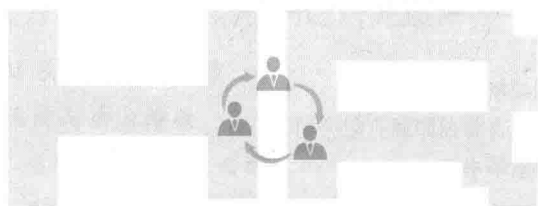
中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

人力资源

管理系统与企业绩效

理论与对策

田立法◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

• 北 京 •

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理系统与企业绩效: 理论与对策/田立法著.

北京: 中国经济出版社, 2016. 8

ISBN 978 - 7 - 5136 - 4307 - 8

I. ①人… II. ①田… III. ①企业管理—人力资源管理—
关系—企业绩效—研究 IV. ①F272. 92 ②F272. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 165622 号

责任编辑 郭国玺

责任审读 贺 静

责任印制 马小宾

封面设计 任燕飞工作室

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京艾普海德印刷有限公司

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 16. 75

字 数 266 千字

版 次 2016 年 8 月第 1 版

印 次 2016 年 8 月第 1 次

定 价 68. 00 元

广告经营许可证 京西工商广字第 8179 号

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68330607)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68355416 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390) 服务热线: 010 - 88386794

本书为

国家自然科学基金青年项目

“分层面中介作用下的人力资本突现研究”

(项目编号: 71202041) 成果

作者入选

2013 年、2014 年天津市“131”创新型人才培养工程及

2016 年天津商业大学“青年英才百人计划”

第一章 战略人力资源管理复杂性问题的提出	1
第一节 研究背景	3
第二节 研究目的与意义	8
一、创新战略的外生效应	8
二、人力资本与组织氛围的中介作用	9
三、组织氛围的调节作用	12
第三节 研究方法与思路	13
第四节 研究内容安排	15
第五节 小结	18
第二章 战略人力资源管理复杂性问题研究述评	19
第一节 HRM 系统与企业绩效	21
一、HRM 系统与企业绩效	21
二、招聘、选择实践与企业绩效	22
三、培训、开发实践与企业绩效	23
四、利用、保留实践与企业绩效	24
第二节 个体层面 AMO 的中介作用	25
一、理论基础	25
二、理论模型	28
三、个体层面的战略 HRM “黑箱” 框架	41
第三节 群体层面 “情境” 因素的中介作用	47
一、理论基础	47
二、理论模型	53
三、群体层面的战略 HRM “黑箱” 框架	69



第四节 组织层面“情境”因素的中介作用	74
一、理论基础	74
二、理论模型	81
三、组织层面的战略 HRM “黑箱” 框架	86
第五节 HRM 系统的外生变量	86
第六节 战略 HRM 复杂性理论框架	87
第七节 小结	89
第三章 战略人力资源管理复杂性问题的理论与假设	91
第一节 理论模型	93
第二节 变量界定	94
一、HRM 系统	94
二、人力资本	99
三、组织氛围	101
四、创新战略	104
五、高管价值观	105
六、企业绩效	105
第三节 变量关系与假设	107
一、HRM 系统与企业绩效	107
二、创新战略与企业绩效	108
三、HRM 系统在创新战略、高管价值观与企业绩效间的 中介作用	109
四、HRM 实践在创新战略与企业绩效间的中介作用	111
五、人力资本与组织氛围在 HRM 系统与企业绩效间的 中介作用	112
六、创新战略的外生效应	114
七、组织氛围控制下的人力资本中介作用	115
八、组织氛围调节作用下的人力资本中介作用	116
第四节 小结	117
第四章 战略人力资源管理复杂性问题的研究数据	119
第一节 数据来源及特征	121

第二节 无回应偏差与同源方法偏差检验	122
第三节 变量测量	123
一、HRM 系统	123
二、人力资本	124
三、组织氛围	124
四、创新战略	125
五、高管价值观	125
六、企业绩效	126
第四节 探索性因子分析	126
一、KMO 样本测度和巴特莱特球体检验	126
二、HRM 系统的探索性因子分析	127
三、组织氛围、人力资本、高管价值观、创新战略与企业 绩效的探索性因子分析	128
第五节 小结	130
第五章 战略人力资源管理复杂性问题的实证研究	131
第一节 创新战略、高管价值观、HRM 系统与企业绩效	133
一、探索性因子分析	133
二、验证性因子分析	135
三、信度与效度检验	135
四、理论假设的结构方程模型检验	137
第二节 创新战略、HRM 实践与企业绩效	139
一、探索性因子分析	139
二、验证性因子分析	140
三、信度与效度检验	142
四、理论假设的结构方程模型检验	143
第三节 HRM 系统、人力资本、组织氛围与企业绩效	147
一、探索性因子分析	148
二、验证性因子分析	148
三、信度与效度检验	151
四、理论假设的结构方程模型检验	152



第四节 创新战略外生效应、人力资本中介作用与组织氛围 调节效应	154
一、变量的描述统计分析	154
二、HRM 系统对企业绩效的直接效应	155
三、影响 HRM 系统与企业绩效关系的外生变量	156
四、人力资本的中介作用	156
五、组织氛围控制下的人力资本的中介作用	157
六、组织氛围调节下的人力资本的中介作用	157
第五节 实证研究结果汇总	158
第六节 小结	159
第六章 高新技术企业人力资源管理的对策和建议	161
第一节 HRM 系统与企业绩效	163
第二节 创新战略与企业绩效	164
第三节 人力资本、组织氛围与企业绩效	165
第四节 创新战略与 HRM 系统	166
第五节 HRM 系统与人力资本	167
第六节 小结	168
第七章 战略人力资本资源研究前沿探析	169
第一节 人力资本资源的分层面内涵	172
一、个体层面的人力资本资源内涵	173
二、单元层的人力资本资源内涵	173
三、人力资本资源的分层面构念模型	174
第二节 人力资本资源的分层面组合过程	175
一、人力资本资源的同层面互补	175
二、人力资本资源的高阶合成与组成	176
三、一个人力资本资源的分层面组合模型	176
第三节 人力资本资源的高阶突现过程	178
第四节 人力资本资源的前因与后果	179
一、个体层面员工人力资本资源的中介作用	180
二、群体或组织层面人力资本资源的中介作用	181

第五节 基于人力资本资源的企业持续竞争优势理论框架	182
一、业务层战略、任务复杂性与人力资本资源构型	182
二、工作流结构与人力资本资源实现	184
第六节 战略人力资本研究展望	187
第七节 小结	188
第八章 战略人力资源管理理论的管人真经	191
第一节 一项理念：以人为本	193
第二节 两个兼顾：控制与承诺	196
一、“控制”战略与“承诺”战略的内涵	196
二、“人性”与“控制”“承诺”战略的匹配	199
第三节 三步战略：“管人”“管心”“管魂”	203
第四节 小结	205
附录	207
附录 A 问卷设计思路及量表题目的来源	207
附录 B 本书的调查问卷	210
参考文献	217
术语索引	252

图 目 录

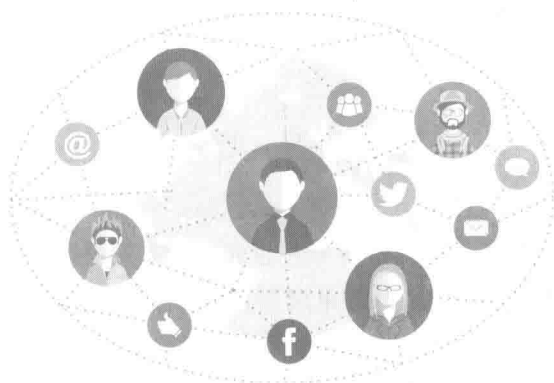
图 1-1	研究思路与过程	14
图 2-1	个体层面的战略 HRM “黑箱” 框架	44
图 2-2	基于 AMO 框架的 HRM 实践构型	45
图 2-3	群体层面的战略 HRM “黑箱” 框架	69
图 2-4	组织层面的战略 HRM “黑箱” 框架	86
图 2-5	战略 HRM “黑箱” 的理论模型	88
图 3-1	本书的理论模型	93
图 5-1	结构方程模型标准化路径系数	138
图 5-2	HRM 系统的结构方程模型标准化路径系数	141
图 5-3	结构方程模型的标准化路径系数	145
图 5-4	结构方程模型的标准化路径系数	146
图 5-5	结构方程模型的标准化路径系数	153
图 7-1	人力资本资源的分层面构念模型	174
图 7-2	人力资本资源的分层面组合模型	177
图 7-3	人力资本资源的前因与后果模型	180
图 7-4	单元层的战略、任务与人力资本资源构型关系图	183
图 8-1	人的个性特征与“控制”“承诺”战略的匹配	200

表 目 录

表 2-1	工作绩效的影响因素	30
表 2-2	16 篇研究 A、M、O 中介作用的实证论文	42
表 2-3	HRM 构型与员工群体的匹配	45
表 2-4	HRM 实践对心理契约六个维度的影响	56
表 4-1	研究样本的基本特征	122
表 4-2	HRM 系统的探索性因子分析	127
表 4-3	创新战略、高管价值观、人力资本、组织氛围与企业绩效的 探索性因子分析	128
表 5-1	变量的探索性因子分析与验证性因子分析	134
表 5-2	结构方程模型的各项拟合指标	136
表 5-3	量表的信度与效度检验	137
表 5-4	变量的描述统计分析	137
表 5-5	变量的探索性因子分析与验证性因子分析	140
表 5-6	HRM 系统的结构方程模型各项拟合指标	142
表 5-7	量表的信度与效度检验	143
表 5-8	变量的描述统计分析	143
表 5-9	结构方程模型的各项拟合指标	147
表 5-10	探索性因子分析与验证性因子分析	149
表 5-11	结构方程模型的各项拟合指标	150
表 5-12	量表的信度与效度检验	151
表 5-13	变量的描述统计分析	152
表 5-14	变量的描述统计分析	155
表 5-15	层级回归模型分析结果 1	155
表 5-16	层级回归模型分析结果 2	157
表 5-19	实证研究结果汇总	158
表 8-1	“控制”战略与“承诺”战略比较	198

第一早

战略人力资源管理复杂性问题的提出



高新技术企业在我国经济发展中占据十分重要的地位,起着调整产业结构、提升国家竞争力的主导作用。高新技术企业通常定位于创新战略,并注重采用人力资源管理系统(Human Resource Management)管理员工。创新战略和HRM系统分别被战略学者和战略HRM学者视为企业获取持续竞争优势的源泉。战略学者基于波特的战略定位或资源禀赋原理解释创新战略的竞争优势效应;而战略HRM学者则基于巴尼的资源基础理论(Resource-based Theory)解释HRM系统的竞争优势效应。此外,战略HRM学者还通过最佳实践观、最佳匹配观以及最佳形态观论证HRM系统在提升企业绩效时是独立发挥效用,还是通过与创新战略匹配后发挥协同效用。由于创新战略、HRM系统、人力资本、组织氛围与企业绩效的关系表现出一种混沌与自组织状态,并且创新战略、HRM系统、人力资本、组织氛围对企业绩效的作用机理还表现为情境复杂性、路径依赖性、因果模糊性以及时间压缩不经济性,所以战略HRM学者认为通过复杂性理论研究战略HRM问题将有助于明晰企业获取持续竞争优势的动力源(Colbert, 2004)。

第一节 研究背景

大国经济与转型经济体制成为近些年国内外学者研究的焦点,“经济体制微观构成的企业组织持续发展的源泉是什么?”被以高频姿态提到研究议程(洪银兴, 2011)。战略HRM学者认为,在知识经济背景下的现代企业组织中发展的源泉只能来自两个方面:满足资源基础理论“VRIO准则”的资源形态;满足社会情境理论“强势准则”的行为规范(Nyberg & Ployhart, 2013)。资源形态影响着员工能够做什么的行为动机;行为规范影响着员工可能做什么的行为趋向。行为动机与行为趋向成为企业人力资

源价值创造结果的经纬线，一方面体现员工个体可达的理想绩效经度，另一方面表征员工个体将达的实际绩效纬度。企业组织实施的 HRM 系统则是员工绩效经纬度交汇的驱动力，尤其是其中的最佳 HRM 实践是精准刻画员工个体绩效经纬坐标点的决定性因素。最佳 HRM 实践既能够开发出满足“VRIO 准则”的资源形态，又能够构筑满足“强势准则”的组织氛围，因而是企业发展的外层源泉；资源形态与组织氛围则成为企业发展的核心源泉。

在高新技术企业中，受物质资本边际收益递减规律的影响，管理层通常将人力资本要素视为提升企业核心竞争力、创造持续竞争优势的源泉所在。在理论方面，资源基础理论为人力资本资源在企业中的这种特殊价值性提供了 VRIO (Value, Rare, Inimitable, Organizational) 分析框架予以解析，推动了高绩效工作系统的管理作用被重视，并在追求创新战略的企业中被普遍采用 (Barney & Wright, 1998)。Boselie 等 (2005) 给出了一个体现“HRM 与企业绩效关系”的因果模型，在模型中战略目标通过 HRM 的中介作用影响企业绩效。尽管这种关系并非绝对成立，但从 Buller 和 McEvoy (2012) 给出的“战略、人力资源管理与企业绩效关系”理论框架中还是可以看出，业务层战略是 HRM 实践的前导变量，HRM 实践通过开发人力资本资源进而为企业创造价值。

战略人力资源管理 (HRM, human resource management) 的普适观认为，在知识经济背景下，HRM 系统有助于企业绩效的提升，且适用于各种类型的企业 (Lengnick-Hall et al., 2009)。然而，战略 HRM 的权变观却认为，HRM 系统对企业绩效的促进作用只在特定情形下才能发生。如，与领导层的意识形态相一致，与业务层战略形态保持匹配 (Guest, 2011)。当前，越来越多的学者将研究 HRM 系统对企业绩效的直接作用开始转向探究 HRM 系统对企业绩效影响的内在机理 (Boxall et al., 2011)。战略 HRM 的“黑箱” (black box) 理论认为，HRM 系统对企业绩效的影响为间接模式，非直接作用 (Wright & McMahan, 2011)。这种间接模式依赖于第三方发挥中介作用的因素不同而表现出多样性的作用机理，学者们因无法明晰这些复杂机理而将其称作“黑箱”。由资源基础理论 (RBT, resource-based theory) 可知，人力资本满足价值性、稀缺性、难以模仿性与组织性准则，是企业持续竞争优势的源泉 (Barney et al., 2011)。因 HRM

系统能够为企业形成满足 RBT 准则的人力资本资源,人力资本是 HRM 系统对企业绩效影响的一个中介因素。除组织中的特定资源外,有学者认为组织环境也应成为考量 HRM 系统与企业绩效作用关系的第三方因素 (Guest, 2011)。组织氛围能够影响企业员工将人力资本用于价值创造的效用,因而可视为人力资本发挥中介作用的一个控制或调解因素。

二十世纪末,社会情境理论学者从心理学视角提出了持续竞争优势的又一源泉,认为工作环境能够影响员工的心理感知、工作态度和行为,因而决定着企业的绩效水平 (Ferris et al, 1998)。此后,资源学派与环境学派分别基于 RBT 与社会情境理论围绕战略 HRM “黑箱”问题展开了大量研究。资源学派提出了多种资源形态用于阐述 HRM 系统影响企业绩效的中介机理,包括个体层面的 KSAOs (knowledge, skill, ability and other characters) 资源、群体层面的社会资本资源和组织层面的人力资本“库”(pool)资源 (Wright & McMahan, 2011)。环境学派提出了心理氛围、组织氛围与企业文化理论用于阐述 HRM 系统影响企业绩效的中介机理,认为组织氛围是员工群体共有价值观倾向的升华,并最终表征为企业文化特质 (Ostroff, Kinicki & Tamkins, 2003)。群体共有价值观倾向、组织氛围与企业文化对组织内员工个体及员工群体的心理感知会产生多阶段影响。包括第一阶段的社会交换关系与心理契约构筑,第二阶段的公平、支持与信任三重感知,第三阶段的工作满意度、情感承诺与离职倾向等态度反应,第四阶段的组织公民行为与反生产行为等行为导向 (Jiang et al., 2012; Messersmith, Patel & Lepak, 2011)。

最近, Ployhart 和 Moliterno (2011) 提出了人力资本“突现”(emergence)理论,为资源学派破解战略 HRM “黑箱”指明了方向。但是,“突现”的发生需要从个体到群体再到组织跨层进行。员工作为企业中具备自主能动性的一种特殊个体,是如何将嵌入自身的 KSAOs 资源实现人力资本资源“突现”发生的呢?解答该问题,仍须对环境学派提出的组织氛围中介作用进行研究 (Nyberg & Ployhart, 2013)。明晰组织氛围强势在 HRM 实践与企业绩效间发挥中介作用的机理,将有助于最终破解人力资本的“突现”之谜 (Bowen & Ostroff, 2004)。此外,组织氛围在哪些 HRM 实践与企业绩效间发挥中介作用,是否在 HRM 实践的横向匹配与企业绩效间发挥中介作用。这些问题也都有待在中国情境下做进一步的实证研究。



Delaney 和 Huselid (1996) 曾建议研究如下议题：哪些 HRM 实践对企业绩效的影响强于其他 HRM 实践；HRM 实践在影响企业绩效时是否存在互补或协同效应。可见，在中国的高新技术企业中是否存在最佳 HRM 实践以及 HRM 实践之间是否存在横向匹配是从事战略 HRM 研究需要处理的首要问题（孙锐，2010）。除了证明最佳 HRM 实践及其横向匹配的存在性外，如何破解战略 HRM “黑箱” 仍是当前的核心问题。本书认为，应同时考虑资源学派提出的资源形态中介作用以及环境学派秉持的组织氛围强势观来检验 HRM 实践影响高新技术企业绩效的复杂性机理。总之，明晰哪些 HRM 实践是高新技术企业的最佳 HRM 实践、哪些 HRM 实践在影响高新技术企业绩效时存在横向匹配效应以及如何通过人力资本与组织氛围强势的中介效应影响企业绩效等问题，将有助于战略 HRM 理论大厦的完整构筑，也有助于高新技术企业的管理者将理论研究成果切实用于实践之中对员工进行科学化管理。

除了上述理论背景外，本书的研究工作也有着较强的现实背景。在我国转型经济背景下，任务环境复杂多变，企业管理层开始重视传统人事管理向战略 HRM 方式变革（Zhang & Li, 2009）。比如，华为公司将“关爱员工”作为公司社会责任建设中的一项重要内容，采用岗位轮换制为骨干员工提供更多的实践机会，使其更好地了解公司的业务流程及运作；中国大唐集团公司倡导“德为前提，能为本位，竞争上岗，绩效评优”的用人策略，积极打造人尽其才的企业环境，从而实现吸引人才、淘汰庸才、不埋没人才的人力资源开发战略。高新技术企业是大国经济体中最为活跃、潜质最强、最可能迅速拉动经济增长的企业群体，其创新模式、员工管理模式与绩效提升的机理值得探析。对我国的高新技术企业而言，基于一手调研数据采用实证方法研究企业的创新战略、高绩效工作系统与财务绩效的关系不仅有着较强的理论价值，更有着深远的现实意义。

在中国企业外部的劳动力市场中，人才资源极其丰富，但企业时常招不到最合适的岗位人选；在中国企业内部，尽管大多数管理者都明白人才资源是企业技术变革、提升发展潜力、参与市场竞争以及获取持续竞争优势的关键资源，但员工往往最不受企业保护与重视，并时常成为企业削减生产成本的“首选”资源。此外，从本科生就业难，到近来硕博生就业难；从千名应届毕业生争考数个公务员岗位，到在职人员连续数年参与公