

企业核心能力的

人力资本 整合机制研究

张生太 著



科学出版社

www.sciencep.com

内 容 简 介

本书探讨了打开人力资源管理系统与企业绩效之间关系“黑箱”的一个重要环节——形成企业核心能力的人力资本整合机制问题。构建了形成企业核心能力的人力资本整合机制模型；提出了形成企业核心能力的人力资本静态整合模式；论证了隐性知识传播是人力资本动态整合的主要方式，建立了组织内部隐性知识传播的微分动力学模型；建立了两个和多个组织之间隐性知识传播的微分动力学模型；论证了核心人力资本动态稳定是企业获得和保持核心能力必要条件，研究了核心人力资本动态稳定决策问题，建立了在动态环境中高级人才队伍的线性不确定时变动态的一般模型和离散模型。

图书在版编目 (CIP) 数据

企业核心能力的人力资本整合机制研究 / 张生太著. —北京: 科学出版社, 2007

ISBN 978-7-03-020314-4

I. 企… II. 张… III. 企业管理 - 劳动力资源 - 资源管理 - 研究生 - 教材 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 010106 号

责任编辑: 王雨舸 / 责任校对: 董艳辉

责任印制: 董 丽 / 封面设计: 方葵 GONGZUOSHI

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

武汉科利德印务有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2007 年 10 月 第 一 版 开本: A5 (890×1240)

2007 年 10 月 第一次印刷 印张: 6 3/8

印数: 1-1 500 字数: 175 000

定价: 28.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

作者简介



张生太 男，1962年10月出生。西安交通大学管理学院管理学博士学位，山西师范大学管理学院教授，山西省青年学科带头人，山西省本科教学指导委员会委员。现任山西师范大学管理学院院长、山西师范大学社政部主任和山西省高等师范学校师资培训中心主任。

主要从事人力资源管理、知识管理、企业战略管理和高等教育管理等领域的教学和研究工作。已在《管理科学学报》、《科研管理》、《系统工程》、《中国管理科学》等国内外学术期刊发表论文40余篇；出版学术著作3部。已主持和参加科研项目15项，

其中国家级项目 5 项，省部级项目 10 项。现主持山西省软科学课题和山西省人文社会科学课题 3 项。

研究成果先后获得山西省哲学社会科学一等奖、山西省高等学校人文社会科学一等奖、第五届山西省青年科技奖并获得“优秀青年科技工作者”称号、西安交通大学科技进步一等奖、山西省高等学校人文科学研究优秀成果二等奖、山西省优秀教学成果二等奖、全国高校师资培训研究会优秀论文二等奖等。

序

随着经济全球化进程的加快,我国经济转型和发展日趋深入,企业面临一个复杂多变、日益激烈的竞争环境。在这个环境中,企业竞争优势的形成显然离不开企业的核心能力作为后盾所提供的强有力的支持。因而有效地构建、培育和发展核心能力已成为企业普遍关注的问题。核心能力实际上就是能够创造更大价值的知识和能力的组合,而知识的载体是拥有人力资本的人。

20世纪90年代以来,国外的管理学家在企业战略理论和战略人力资源管理理论的研究领域取得了比较丰富的研究成果,而我国在这一领域的研究还比较薄弱。张生太教授的这本《企业核心能力的人力资本整合机制研究》填补了这一空白,是这一领域的开拓性专著。该研究对于我国企业和企业集团构建高级管理者组织,以及实施企业核心能力战略具有重要的指导意义。

自从企业核心能力理论和战略人力资源管理理论提出之后,人们便开始了关于人力资源管理实践与企业绩效之间的关系研究。首先,人们通过理论和实证研究证明了人力资源管理实践对企业绩效有很大的贡献。之后,接着的问题就是关于人力资源管理实践到底如何对企业的绩效作出贡献的?即打开人力资源管理实践与企业绩效之间关系黑箱问题的研究。

人力资本管理与企业核心能力之间的中间机制问题研究是打开这个黑箱的重要环节,是近年来管理学界十分关注的重点研究课题,作者在参与国家自然科学基金重点课题资助项目——企业集团人力资本管理研究的基础上,系统地研究了这一问题,提出了企业核心能力的人力资本整合机制模型。本研究成果具有重要的理论愈义和实践价值。



本书研究工作的主要创新性成果包括：首先，在 Wright, Donford, Snell 模型的基础上，构建了形成企业核心能力的人力资本整合机制模型，提出了人力资本整合的三个核心要素：人力资本静态整合、人力资本动态整合和核心人力资本动态稳定。其次，提出了形成企业核心能力的人力资本静态整合模式。从人力资本角度分析了组织的构成以及组织能力的形成过程，论证了企业核心能力主要来自于企业的组织能力，而组织能力就是企业的人力资本整合能力。第三，论证了隐性知识传播是人力资本动态整合形成企业核心能力的主要方式。从定量的角度应用复杂系统动力学方法研究了组织内部隐性知识传播问题，建立了组织内部隐性知识传播的微分动力学模型，通过实例验证了所给模型的有效性。第四，论证了组织之间隐性知识传播是组织之间人力资本动态整合形成企业核心能力的主要方式，从定量的角度建立了两个和多个组织之间隐性知识传播的微分动力学模型，通过实例验证了所给模型的有效性。第五，论证了核心人力资本动态稳定是企业获得和保持核心能力必要条件，研究了核心人力资本动态稳定决策问题。利用现代控制理论和线性矩阵不等式方法，建立了在动态环境中高级人才队伍的线性不确定时变动态的一般模型和离散模型。并应用该方法对 GLS 公司高级人才队伍动态稳定决策进行了案例研究。

本书写作态度认真，科学严谨，逻辑严密，结构合理，层次分明。本书作者多年来一直追逐该领域的国际学术动态和前沿，该成果是作者多年来从事学术研究和管理实践的集成，既具有很高的学术价值，也具有很强的实践指导意义。不过作为一个前沿性的研究领域，需要探索的问题还很多，希望作者能够在该领域作更深入的研究。本书既可以作为高等院校科研机构的专业教材，也可以作为企业高层管理者参考的专著。

本书的出版必将推动我国企业战略理论和战略人力资源管理理论研究的发展。也希望理论界学者和实践工作者能够更多地关

注这一问题，解读人力资本整合，形成企业核心能力的机制，为我国企业构建、培养和发展核心能力提供理论支持。

中国工程院工程管理学部院士：

汪应洛

2006. 12. 16

目 录

序

第一章 绪论	1
第一节 问题的提出	1
第二节 研究的基本思路	4
第三节 研究目的、意义和方法	9
第四节 本书完成的主要探索性工作	11
第五节 章节安排和研究框架	13
第二章 文献综述与评论	15
第一节 企业核心能力理论评述	15
第二节 人力资本理论	29
第三节 战略人力资源管理理论	34
第四节 企业核心能力理论和战略人力资源管理的融合	38
第五节 Wright, Dunford, Snell 模型评述	41
第三章 形成企业核心能力的人力资本整合模型	50
第一节 整合与机制概念	50
第二节 形成企业核心能力的人力资本整合模型	52
第三节 MHCI 模型的含义及其与 WDS 模型的比较分析	58
第四章 形成企业核心能力的人力资本静态整合机制	64
第一节 个体人力资本概念及其特征	64
第二节 组织的人力资本	71
第三节 人力资本整合与组织能力形成	74
第四节 组织的人力资本整合特征以及组织能力的形成	83
第五节 形成企业核心能力的人力资本静态整合机制	85
本章小结	88

第五章 组织内部的人力资本动态整合	90
第一节 隐性知识传播与企业核心能力的关系	90
第二节 隐性知识的传播特点与传播方式	97
第三节 隐性知识传播的一般微分动力学模型	98
第四节 不考虑遗忘因素的组织隐性知识传播模型	104
第五节 考虑知识遗弃因素的隐性知识传播模型	107
第六节 案例分析——名人效应的模型解释	110
本章小结	111
第六章 组织之间的人力资本动态整合	112
第一节 组织之间知识传播研究评述	112
第二节 组织之间的隐性知识传播与企业获得和保持核心能力的关系	117
第三节 组织之间隐性知识传播的主要方式	118
第四节 两企业之间隐性知识传播模型	119
第五节 多个组织之间的隐性知识传播模型	127
第六节 人力资本特征与组织之间隐性知识传播效率分析	130
第七节 案例研究：美国丛林钢铁公司	132
本章小结	147
第七章 核心人力资本动态稳定模型与决策研究	149
第一节 核心人力资本稳定与企业核心能力之间的关系	149
第二节 企业高级人才队伍动态稳定一般模型与决策	151
第三节 离散高级人才系统动态稳定模型及决策问题研究	162
第四节 GLS 集团公司高级人才队伍稳定决策实例分析	167
本章小结	171
第八章 结论及有待进一步研究的问题	172
第一节 本书的结论	172
第二节 有待进一步研究的问题	176
参考文献	178
后记	191

第一章 绪 论

第一节 问题的提出

20 世纪 90 年代以来，随着知识经济的兴起和经济全球化的加速发展，企业面临的竞争环境迅速变化，国际间的竞争日趋激烈。什么是企业持续竞争优势的源泉，企业如何获得和保持竞争优势以求得生存和发展，成为所有企业都面临的重大问题。这一问题在过去的十几年里引起了理论界和实业界的广泛关注。其中最有代表性的两个领域是战略管理领域和战略人力资源管理领域。

战略管理领域的最新研究成果——核心能力理论指出，核心能力是企业持续竞争优势的源泉。而战略人力资源管理领域，则通过大量的理论和实证研究，证明了人力资本及其管理是企业唯一重要的持续竞争优势源泉。既然核心能力和人力资本都是企业竞争优势的主要源泉，那么，他们之间的关系如何呢？

这个问题的提出具有重要的理论意义和现实意义。因为企业竞争的环境以及企业竞争获得成功的方式都发生了根本的变化，从人力资本角度认识企业的核心能力的形成将是一条非常有效的认识途径。

在过去的 20 年中，企业的竞争环境发生了惊人的变化。在美国，许多现在被列为财富 500 强企业，在第一批排名时还不存在。今天许多非常有影响的大型企业集团、跨国公司所拥有的竞争优势与 40 年前的企业所拥有的完全不同^[1]。在 20 世纪的大部分时间里，企业主要依靠其物质资源——自然资源、劳动力和机器创

造财富。近 20 年来出现的企业和组织(如 Microsoft, America Online, Amazon.com)在财富创造特性方面发生了根本的变化。这些高科技企业建立起来的财富和市场能力主要以智力资产为基础,过去所谓占主体地位的物质资产已远远退位。这些企业中智力资产为其投资者创造的价值远远超过了物质资产和货币资产。现在,越来越多的这种企业正大量涌现。

在知识经济时代,企业越来越把知识而不是物质资本和市场力量作为竞争优势的源泉。对这种现象,奎恩(Quinn)作了更完整的表述:“几乎很少例外,企业的经济实力和生产能力更多地依赖其智力资产和服务能力,而不是那些硬资产:土地、工厂和设备”^[2]。大多数有可能成功的企业是那些能够学习怎样管理和构建知识的企业。但是,很少企业知道怎样有效地管理他们的智力资产。尽管我们的社会和经济是在知识推动下进步的事实已经被人们广泛地认同^[3],但是几乎没有研究者研究组织如何才能创造和获得知识^[4,5]。

战略管理研究领域,在过去的 15 年里,关于企业绩效的研究发生了实质性变化。战略研究者开始关注作为企业绩效推动力的内部资源,基于资源的企业理论^[5,6]。企业内部拥有的战略性资产是企业获得和保持持续竞争优势的关键因素,因为它们是很难被确定和模仿的^[7]。建立在基于资源的企业理论基础上的核心能力理论,被认为是企业战略理论在 20 世纪 90 年代的最新成果^[8]。可见组织的知识以及知识创造能力,即一个企业通过其人力资本产生新知识的能力,是一种战略性资产,这种资产日益受到人们的重视。这种能力被认为对企业的发展至关重要,它能够使企业不断适应市场和技术的变化,它是能够使企业不断地创造新的优势的源泉^[4]。

既然组织的知识创造能力是企业持续竞争优势的主要源泉,那么了解企业怎样才能发展这种能力是非常重要的。西蒙(Simon)指出,新知识的创造发生在人的脑子里。如果企业要鼓励新知识

创造，那么他们必须鼓励信息在个人之间共享^[9]。野中郁次郎(Nonaka)认为组织是信息交换最完美的媒介，因为组织系统具有完善的社会性特征^[4]。然而，就如何构建这种组织能力，到目前在创造规范的模式方面还几乎没有人做什么工作^[10]。

由于知识创造依赖于企业人力资本的知识、技能以及对人力资本的激励，所以，企业的人力资本管理实践和政策将是企业知识创造能力的最主要因素，这一结论已成为毋庸置疑的事实。也就是说，人力资本管理系统是构建企业内部以人为基础的核心能力和竞争优势的最主要工具。而且，兰道与维尔逊(Lado 和 Wilson)还提出特定的人力资本实践系统能够被用于构建企业独特的生产率，这种生产率能够促进企业绩效，并为企业提供持续竞争优势源泉^[11]。由此可见，人力资本及其管理是企业获得和保持核心能力以及持续竞争优势最关键的推动力和唯一最重要的源泉。

那么如何应用人力资本构建企业的核心能力呢？关于这个问题的相关研究是在战略人力资源管理领域。近年来，战略人力资源管理领域对人力资源管理与企业绩效之间的关系问题开展了许多研究。其中有实证方面的，也有理论方面的。

在实证研究方面的研究主要集中在两个方面，一部分人主要引入了态度和行为作为中间变量，分析人力资源实践(human resource practice, HRP)通过态度、行为对于企业绩效(firm performance, FP)的影响，另一部分则尝试引入了组织能力作为中间变量，分析 HRP 通过塑造组织能力影响 FP 的过程。前者包括 Wright 和 Snell 基于员工的认知和态度对企业绩效的影响研究和 Steven 的组织承诺对企业绩效的影响研究^[12]。后者包括 Collins、Smith 和 Stevens 等关于人力资源管理实践，通过影响组织知识创造能力，而最终影响企业绩效的研究^[13]。还有 Youndt 将智力资本(intellectual capital)作为中间变量，研究了人力资源管理实践对于企业绩效的影响^[14]。这些研究从许多侧面研究了人力资源管理实践对企业绩效的影响，而主要的不足是：研究者所做

的各种尝试都只是部分地引入了一些中间变量，系统地验证 HRP 与 FP 之间的中间机制的研究还很少。而从 HRP 到 FP 之间的机制是一个非常复杂的系统，只引入和验证其中的一个或几个变量是远远不够的。

在理论方面，P M Wright, B B Dunford, S A Snell 在全面考察战略人力资源管理与基于资源的企业理论两个领域之间的相互影响的基础上，提出了从人的管理到企业核心能力的一个一体化模型^[15]。他们认为，知识管理和智力资本是从人的管理到企业核心能力的两个桥梁，而动态能力像一个中间部件始终维系着这四个概念。该框架是从人的因素方面考察企业核心能力比较完整的一个框架，但是在该文章中作者只是作为一种未来研究的设想提出来的，并未对其进行系统深入的研究。

由此可见，关于人与企业绩效之间的中间机制问题的已有研究成果，实证研究方面存在的问题主要是不系统、不全面，而理论研究方面的主要问题是不深入。所以，深入系统地研究这一问题是非常必要的。当然，正如 Wright, Dunford, Snell 提出的，关于这个问题的研究对于战略人力资本管理领域和战略管理领域的学者都是一个具有挑战性的课题，需要两个领域的研究者深入的合作^[15]。本书是在 Wright, Dunford, Snell 等研究的框架基础上，对形成企业核心能力的人力资本整合机制进行系统的研究。

第二节 研究的基本思路

本书要研究核心问题是形成企业核心能力的人力资本整合机制。所以，必须对以下问题给予明确的回答：核心能力主要是由人力资本整合而成的吗？如果是，是由哪些人力资本整合而成的？如何整合的？整合体的结构是什么样，整合体内部构成要素之间的关系如何，也就是说构成机制如何？本书主要是以这些问题为主线开展研究的。

1) 核心能力是否由人力资本整合而成

核心能力理论认为，核心能力是企业持续竞争优势的主要源泉，而战略人力资源管理理论认为，人力资本及其管理是企业持续竞争优势的主要源泉。这些研究成果首先可以使肯定地判断，人力资本与核心能力之间存在着必然的联系，而且是重要的联系。而 Wright 等模型在对基于资源理论和战略人力资源管理理论的历史渊源及最新发展趋势研究的基础上提出，人的管理系统可以构成企业的核心能力。在吸收这些研究成果的基础上，我们从人力资本与企业核心能力特征分析出发就能发现，人力资本与企业核心能力之间的联系是肯定的，并且核心能力是由人力资本整合而成的。

2) 核心能力是由哪些人力资本整合而成

对这个问题可从核心能力的特征进行分析。因为核心能力是组织的战略性资产，它必须符合有价值、独特性、不可轻易模仿和难以替代等战略资产判别标准。通过对核心能力和人力资本知识特征的分析，证明员工头脑中累积的隐性知识符合战略资产的判别标准。所以，我们认为构成核心能力的这种知识主要是存贮在企业员工头脑之中的隐性知识。这也进一步说明，人力资本是企业核心能力的主要载体。

3) 核心能力如何由人力资本整合而成

因为核心能力不仅仅是某一个体人力资本的知识能力，而主要是组织的知识，所以它必须也只能是多个人力资本的整合能力。在 Wright 等的框架中，主体是从人的管理到企业核心能力，考虑到企业的核心能力主要表现为组织的知识，所以在我们的框架中提出从人力资本管理到企业的核心能力的思路。这种通过强调组织的人力资本(蕴含在人体中的知识、技术和能力)整合特征，

可以更清楚地突出在组织中核心能力的知识整合特征。人力资本的整合方式和整合结果是组织结构体系的形成和组织的运作过程。所以说,核心能力是一种组织能力。基于以上认识,在 Wright 等的框架基础上,我们提出了形成企业核心能力的人力资本整合模型,指出主要由人力资本构成企业核心能力同时存在着两种整合方式:人力资本的静态整合和人力资本的动态整合。

4) 静态整合的基本思路

人力资本→组织形成→组织能力→核心能力

对于 Wright 等的框架中的第一个桥梁——智力资本,我们认为该框架太笼统,不利于表达核心能力的能力之源。因为智力资本是蕴含在组织之中的,所以我们从人力资本是如何构成组织能力的角度进行分析。企业的核心能力主要来自企业的组织能力,而组织能力就是企业的人力资本整合能力。组织是人力资本的整合体,也是人力资本的整合方式。企业根据其目标设计出组织结构,并根据每一个岗位的需求配置合适的人力资本,便形成组织。组织中所有成员形成的整体所具有的为顾客提供产品和服务,从而导致企业绩效提高(获得竞争优势)的能力,就是组织的能力。组织中那些有价值的、独特的、不易被模仿和难以转移的能力就是核心能力。企业是一个能力集合体,核心能力是企业组织能力的一个子集。

5) 动态整合的基本思路

人的行为→知识传播→知识创造→核心能力

知识传播是人力资本动态整合的主要方式,所以在我们的模型中重点对知识传播问题进行了研究,包括:组织内部的知识传播和组织之间的知识传播。

(1) 组织内部的知识传播。

知识管理的三个主要环节是:知识创造、知识传播和知识整

合。其中，知识创造和知识整合都发生在个人的头脑之中。所以，这两个环节的效率主要决定于个体人力资本的素质与努力程度。而知识传播是由个体知识转变为组织知识的中心环节。企业的核心能力是组织的知识，要形成组织知识，就必须使知识在组织内部实现共享。在组织成员素质一定的情况下，组织的知识创造能力主要取决于知识的共享水平。而组织内部的知识共享水平则决定于知识的传播能力。所以，我们主要研究组织的知识传播问题。

知识传播包括显性知识的传播和隐性知识的传播。虽然显性知识传播是企业知识传播的重要方面，也是人力资本动态整合的重要方面。但是因为：

① 显性知识容易被竞争对手模仿和转移，不是构成企业核心能力的主要因素，而隐性知识具备战略性资产的特征，是构成企业核心能力的主要因素。

② 显性知识比隐性知识传播容易得多。

③ 同时，隐性知识传播过程也伴随着显性知识的传播。

所以，隐性知识传播能力是企业知识创造能力的主要前提条件，是形成企业核心能力的人力资本动态整合的主要方式，本书主要研究隐性知识的传播问题。

关于隐性知识传播问题，已有的研究成果主要采用定性或实证的研究方法。我们应用系统动力学方法，建立了组织内部隐性知识传播的微分动力学模型；分析了影响隐性知识传播渐近解的主要参数控制；指出了一些改进隐性知识传播效率的途径；并通过实例验证了所给模型的有效性。

(2) 组织之间的知识传播。

组织之间隐性知识的传播，是组织之间人力资本动态整合的重要方式，是企业核心能力的重要源泉。能够从组织中的一个单位把知识有效地传播到另一个单位的企业比那些缺乏这种知识传播能力的企业具有更强的生产能力，更可能在激烈的竞争中生存下来。

组织之间的隐性知识传播,包括组织内部和组织之间的知识传播问题。企业之间的知识传播,如企业集团成员企业之间的隐性知识传播问题,母子企业之间的隐性知识传播问题,合资企业与母企业之间的隐性知识传播问题,生产同一产品的两个竞争企业之间隐性知识传播问题等,都是企业管理中最常见的重大问题。

那么隐性知识是如何从组织内部的一个单位传播到另一个单位的?促进和阻碍组织内部隐性知识传播的主要因素是什么?组织如何才能够促进隐性知识传播?隐性知识传播的经济绩效意义是什么?我们根据隐性知识的特征与传播特点等,应用系统动力学方法,建立了两个组织和多个之间隐性知识传播的微分动力学模型;分析了影响隐性知识传播的渐近解的主要参数控制;指出改进隐性知识传播效率的路径;并通过实例验证了所给模型的有效性。

- 6) 对构建和保持企业核心能力中最重要的因素高级人才队伍的稳定问题进行研究,建立高级人才队伍稳定决策模型,分析高级人才队伍稳定的控制方式

从前面的研究我们可知,无论是企业核心能力的静态整合,还是动态整合,高级优秀人才队伍的稳定都是其中一个重要因素。因为高级优秀人才是企业核心能力的主要载体,是企业知识库的主要构成部分,是企业知识创新的主体。高级优秀人才队伍的动态稳定,是企业获得和保持核心能力的根本保证。当然,如何稳定高级优秀人才队伍,也就成为企业应用人力资本构建核心能力的重点问题。

已有的企业员工规划与预测方法,从内容上,多数是对企业全体员工的规划,即人力资源规划,没有突出高级优秀人才队伍这个重点;从方法上,大都是属于静态的、确定性的,而现实中的人力资源发展往往是动态的、不确定的。所以,用这些方法建立的规划模型往往与现实相差较大,不能客观地反映实际情况。