

Human Resource Management Studies in China: 1978-2018

中国人力资源管理研究40年 (1978-2018)

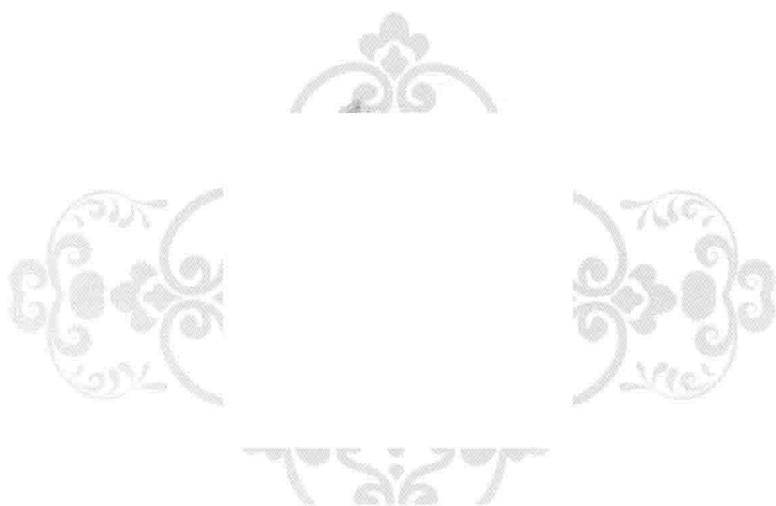
周文霞 主编

中国社会科学出版社

Human Resource Management Studies in China: 1978-2018

中国人力资源管理研究40年 (1978-2018)

周文霞 主编



中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人力资源管理研究 40 年: 1978—2018/周文霞
主编. —北京: 中国社会科学出版社, 2018. 12
ISBN 978 - 7 - 5203 - 3703 - 8

I. ①中… II. ①周… III. ①人力资源管理—研究—
中国—1978—2018 IV. ①F249. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 279550 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 侯苗苗 高雪雯
责任校对 杨 林
责任印制 王 超

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮 编 100720
网 址 <http://www.csspw.cn>
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京明恒达印务有限公司
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2018 年 12 月第 1 版
印 次 2018 年 12 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 33.25
插 页 2
字 数 545 千字
定 价 128.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换
电话: 010 - 84083683

版权所有 侵权必究

前言^①

借改革开放 40 年之际，回顾反思中国人力资源管理研究的发展与演变，分析展望其未来趋势与走向，对中国人民大学劳动人事学院来说既是恰逢其时，也是义不容辞的。

中国的人力资源管理研究始终伴随着改革开放的历史进程。人力资源管理这一概念源自西方，改革开放之初引入中国，中国人民大学劳动人事学院在全国最早设置了人力资源管理专业。自此中国的高等教育体系中不仅有了人力资源管理这一专业，在学术界也很快聚集起一大批从事人力资源管理教学与研究的专家学者。40 年来，“人力资源管理”这一概念从不被人知到成为热点，人力资源管理研究领域从少有问题到学者云集，人力资源管理专业从被冷落到竞相报考，可以说如今整个社会对人力资源管理的关注达到前所未有的程度。这一方面是改革开放的实践所驱动的；另一方面也是学者们辛勤耕耘、不断努力的结果。这 40 年里中国学者积累了大量的研究成果。但是，学者主要关注哪些问题、得出何种结论、对人力资源管理的理论知识做出了哪些贡献、有哪些不足以及人力资源管理研究的变化和进展如何，目前尚无系统的梳理与总结。在学术研究领域，每一个概念、理论、学说都有割不断的历史渊源。的确，“今天不同于以往，明天也不会等同于今天；然而，今天是我们所有昨天的一种合力结果，明天也将会一样”。^② 回顾历史是为了更好地理解今天、预测明天。中国的人力资源管理研究已经步入了“不惑之年”。面对这些问题，有必要回头进行系统分析与总结。改革开放 40 年这个重要的时间节点引发了中国社会各界集体的思考与反省，无疑是一个极好的时机。

① 周文霞，中国人民大学劳动人事学院教授。

② [美] 丹尼尔·A. 雷恩，阿瑟·G. 贝德安：《西方管理思想史》，孙健敏、黄小勇、李原译，中国人民大学出版社 2013 年版，第 5 页。

中国人民大学劳动人事学院既是改革开放的产物，也是改革开放的参与者和见证者。劳人院建院于1983年10月，是国内最早设置人力资源管理专业的学院，如果向前追溯，1978年成立的劳动经济教研室则是它的前身。目前劳动人事学院拥有最齐全的人力资源管理专业本科、硕士和博士三级人才培养体系，并具备覆盖人力资源管理各模块的师资队伍和专家学者，在中国人力资源管理教育领域算得上排头兵，常常被誉为人力资源的“黄埔军校”。打造研究型学院，追求基于中国的知识发展是劳人院的发展目标之一，因此，劳动人事学院有责任、有义务对改革开放40年来中国人力资源管理研究的发展现状进行梳理总结，以推进人力资源管理研究的提升和发展。

但问题来了，我们该如何界定“人力资源管理研究”的范围与内容？严格地说，人力资源管理并不是一个学科，其研究内容很难被清晰定义。学科是科学知识体系的分类，凡是够得上一个学科的，应该满足以下几个条件。第一，研究对象独特，不可替代。第二，有自己的理论体系，特有的概念、原理、命题等构成的严密的逻辑化的知识体系。第三，有自己研究的方法论或者特定的方法^①。人力资源管理既没有自己的理论体系也没有自己的研究方法，我们只能说它是一个边界宽泛的研究领域。如果按照我国高等学校本科教育的学科分类来看，高校的学科按“学科门类”、“学科大类”（一级学科）、“专业”（二级学科）3个层次来设置。人力资源管理属于管理学门类下工商管理一级学科中的企业管理专业，是企业管理二级学科（专业）下的一个研究方向，在四级目录里。所以很多学校有人力资源管理课程，而没有人力资源管理专业。当然，这只是我国学科分类的现状，并不说明它不重要。由此看，要对一个领域进行研究，就必须有概念可表达，有理论可借鉴，有方法可使用，如果没有，只能借用。所以人力资源管理一直是在借用其他学科的概念理论方法进行研究的。心理学、经济学、管理学，甚至法学、社会学、哲学等，凡是和人相关的学科都可以成为其学科基础，或者说是可以借鉴的资源。其中，与人力资源管理联系最密切的是组织行为学，它一般都是作为人力资源管理的专业理论课开设的，可以说组织行为学是人力资

^① 谭荣波：《“源”与“流”：学科、专业及其关系的辨析》，《教育发展研究》2002年第11期，第114—116页。

源管理的最重要的理论基础。而在人力资源管理的学者中流行着一种不成文的共识，上课讲人力资源，研究着眼于组织行为学领域，这也证实了二者之间的密切联系。因此，我们在划定人力资源管理研究的范围时按照人力资源管理的流程、功能划分出几大模块，如工作分析、招聘测评、绩效管理、薪酬激励、培训开发、战略人力资源管理，国际化人力资源管理，也加入了组织行为学领域关注的重要议题如个体、团队、领导、组织文化、组织变革，这些就构成了我们这本书的章节目录。

既然我们框定了以上范围，接下来的问题便是哪些是我们关注的研究成果。自从人力资源管理的概念引入中国，我们引进翻译了大量的教材，中国学者也编写了很多同类型教材，也不断有学者的专著问世，更有大量论文的发表。一本书的容量实在有限，很难全部都顾及。反复斟酌的结果是我们达成共识：由于编写时间所限，为了操作便捷，本书以改革开放40年来中国学者发表的研究中国人力资源问题的中文文献为研究对象，采用中国知网（China National Knowledge Infrastructure, CNKI）提供的中文文献数据库，并以CSSCI与核心期刊文献为主，保证文献的数量与质量，在此基础上梳理40年来中国人力资源管理研究关注了哪些热点问题、采用了何种研究方法以及得出了什么研究结论。之所以选择论文而不是教材，是因为教材是一个特定时期研究水平的体现，它所选取的内容常常是滞后的，不能时时更新最近的研究成果。而专著也缺少一个可以全面收集的平台，很难找全。因为有数据库平台，40年的论文可以尽收眼底，而且可以通过不同年代发文的情况去观察分析人力资源管理研究的发展变化。

即使缩小了范围，只以文献作为分析对象，但40年的文献也浩如烟海。用什么样的框架进行分析评述呢？为了同时展现人力资源管理领域微观概念和宏观发展情况，我们决定把40年的文献放在一个历史和文化的视角中进行透视，以年代为主线对人力资源管理领域各模块独特概念的研究情况进行描述，从文献发表的量上分析其热点议题并结合当时的社会经济发展，剖析这些概念和改革开放40年进程的联系。文化视角关注40年来中国人力资源管理在研究问题、研究方法上哪些是照搬和模仿西方概念、验证西方理论的，有没有原创的本土概念和理论模型。我们希望能够做到资料翔实、分析得当、概括准确，通过对现有研究文献系统梳理以呈现该领域研究的现状：做了些什么研究、关注了哪些重要议

题、对人力资源管理的知识有哪些贡献、存在什么问题以及未来的研究应该关注哪些问题。

通观本书,我们可以发现,中国的人力资源管理研究似乎在遵循先引进模仿、后提升创造的路径,即先大量引进西方概念和理论,单纯地照搬模仿,到在中国情境下检验西方的概念和模型,修正扩展西方概念的结构维度,探讨不同的作用机制和情景因素的影响,再到提出中国本土的概念和理论模型。这可能是学术研究中一个学科或一个研究领域从兴起到成熟的必经之路。中国企业在 40 年的管理实践之中,也是在引进西方人力资源管理方法的基础上,结合本土国情和企业实际,对西方管理理念进行提升和再创造,从而产生了本土化的人力资源管理实践和方法。华为从 1998 年起就开始系统引入 IBM 等多家世界著名管理咨询公司的先进管理经验,在业务流程、品质控制、人力资源管理、组织文化等方面进行系统变革,采取先僵化,再固化,后优化的策略,经过十几年的持续努力,取得了显著的成效^①。腾讯在对人力资源三支柱模型的引入和应用中逐渐对其改造创新,将共享服务中心(SSC)升级为共享交付中心(SDC),以更快地响应用户需求,加强 HR 资源和体系的平台化、体系化、持续化^②。由此可见,管理的实践和管理的研究有异曲同工之处。

本书的编者以劳人院的青年学者为主体,受邀参编的几名校外学者也与劳人院有很深的渊源——他们现在在不同的高校任教,但他们大都毕业于劳动人事学院或在中国人民大学工作。每一章的作者都是其所承担主题的研究专家和主讲教师,他们活跃在研究和教学第一线,对自己所负责主题的文献非常熟悉,都对研究文献的内容进行了细致的梳理与分析。我们还邀请了劳动人事学院的资深教授孙健敏教授和彭剑锋教授分别负责开篇和结语部分的写作。孙健敏教授是劳人院最早进行实证研究并将此方法带入劳人院的学者之一,对中西方人力资源管理的学术文献有更多了解,他也是“华为六君子”之一,被戏称为“在学术圈最懂实践、在实践领域最懂学术”的教授,所以他是担纲开篇“中国人力资源管理研究的兴起与发展”的不二人选。彭剑锋教授是我国人力资源学术领域

① 《华为战略:持续变革管理和高效流程运作》,原载华夏基石 e 洞察公众号,2015 年 6 月 12 日。

② 马海刚:《腾讯 HR SDC 升级之路》,原载华夏基石 e 洞察公众号,2016 年 5 月 11 日。

最具有创新精神、最了解人力资源实践的学者之一，是《华为基本法》起草小组组长，可以说是“华为六君子”中的大君子。他的思想从来不受条条框框的限制，总能敏锐捕捉到现实中存在的问题，在结语中他对40年的人力资源管理研究提出了三大反思九大展望，呼吁人力资源管理需要转向“有责任、有质量、有价值、有创新的研究”，并基于实践导向提出了有关未来研究主题的建议，值得我们思考。

本书是集体智慧的结晶。本书的编写人员分别是：苏中兴、周梦非、王青、徐世勇、李英武、刘松博、宋洪峰、杨玉梅、谢宝国、于坤、王桢、李育辉、潘静洲、辛迅、骆南峰、西楠、李赫、管延军、徐颖（按照章节顺序）。此外，余思卓、李维莹、赵苇、刘璇、黄又黄、赵欣婕、刘志俊、田梦倩、欧阳琳琅、臧乐迪、李翊君、刘舒宁、孟欣等人在文献整理和分析、初稿写作中也做出了相应的贡献，特别是李梦宜同学承担了全书体例调整的烦琐工作。本书得以顺利编写完成也与他们的努力密不可分。在这里，我要向参与本书编写的所有人员表示衷心的感谢！

尽管我们付出了巨大的努力，但是驾驭中国人力资源管理研究40年这样一个宏大主题还是感到力不从心。可能对于40年研究的这幅画卷的细节刻画出来了，但对文献的分析、挖掘和解释还有待深化，从总体上把握40年的研究进程还显单薄。此外，如果能够对比西方40年来的人力资源管理研究的状况进行分析，可能会有更多有价值的发现，但由于编写时间的限制，这一设想未能实现。本书并不是对改革开放40年来人力资源管理研究状况的定论，它只是抛砖引玉，大家还可以从不同的角度、采用不同的框架对改革开放40年中国人力资源管理的研究状况进行分析和解读。让我们把对过去40年人力资源管理研究的回顾作为未来研究的序曲，在历史的联结与现实的需求中找到更多值得研究的问题，做出更多的中国好研究。

目 录

开篇：国内人力资源管理研究的兴起与发展	1
第一章 战略人力资源管理研究 40 年	16
第一节 西方战略人力资源管理研究的起源和发展介绍	16
第二节 中国本土的战略人力资源管理研究回顾	24
第三节 战略人力资源管理研究的未来方向	40
第二章 从工作分析到工作重塑	57
第一节 工作分析	58
第二节 胜任特征和胜任特征模型	66
第三节 工作设计	71
第四节 工作重塑——工作设计的新发展	76
第三章 招聘与测评研究的变化与发展	89
第一节 概念界定与分类	90
第二节 研究文献数据库简介以及文献选择方法	93
第三节 招聘领域的文献分析结果及讨论	94
第四节 对分析结果的讨论	112
第四章 绩效考核与绩效管理研究评述	126
第一节 早期研究	128
第二节 绩效考核的内容选择	129
第三节 绩效管理体系研究综述	137
第四节 对绩效考核和绩效管理本身的评价	144

第五节 中国背景下的绩效管理研究	152
第五章 薪酬与激励研究的回顾与反思	166
第一节 多学科视角融合下的薪酬与激励	167
第二节 改革进程中的薪酬与激励研究	170
第三节 薪酬与激励研究的主要内容	178
第四节 薪酬与激励研究总结与展望	195
第六章 人才培养与开发的研究进展	219
第一节 文献回顾	219
第二节 文献检索	221
第三节 研究文献的一般特征分析	222
第四节 主要理论进展分析	230
第五节 文献分析结果讨论	247
第七章 个体心理与行为的研究脉络与特征	258
第一节 个体与心理行为的研究背景	258
第二节 人力资源管理领域个体心理与行为研究的关键数据 ...	260
第三节 人力资源管理领域个体心理与行为研究的发展	266
第四节 人力资源管理领域个体心理与行为研究典型特征	277
第五节 个体心理与行为研究的总结	288
第八章 团队研究 40 年的沿革与成就	302
第一节 研究背景与基本框架	302
第二节 中文团队研究论文发表情况分析	306
第三节 中文团队输入研究	310
第四节 中文团队中介过程研究	320
第五节 中文团队输出研究	332
第六节 中文团队研究总结与趋势	336
第九章 领导理论研究的发展与演变	354
第一节 领导在组织管理中的意义	354

第二节	领导的概念发展	357
第三节	中国领导研究的论文发表情况	362
第四节	中国领导研究的萌芽阶段	367
第五节	中国领导研究的探索阶段	371
第六节	中国领导研究的蓬勃发展阶段	375
第七节	领导理论研究总结	385
第十章	组织文化的研究内容与进展	401
第一节	绪论	401
第二节	文献计量结果	403
第三节	组织文化的结构	408
第四节	组织文化的前因与后果研究	415
第五节	组织文化研究在中国的发展	424
第六节	组织文化研究的评价与展望	433
第十一章	组织变革研究的演进与展望	443
第一节	文献基本信息	444
第二节	1978—2000 年组织变革研究	445
第三节	2001—2010 年组织变革研究	451
第四节	2011—2018 年组织变革研究	461
第五节	非企业组织的变革研究	467
第六节	组织变革研究总结与展望	468
第十二章	中国情境下的国际化人力资源研究	483
第一节	中外人力资源管理体系的比较研究	483
第二节	中国情境下的跨国公司国际化人力资源管理研究	491
结语	中国人力资源管理学术研究与实践探索的三大反思与 九大展望	513

开篇：国内人力资源管理研究的兴起与发展^①

对于一个研究领域来说，做一个40年的回顾当然很有必要。子曰“四十 40 而不惑”，他强调个人修身。时至今日，个人修身离不开对全局或整体的把握。对于一个组织、一项事业，同样需要不断反思，以便“温故而知新”。及时反思与总结，是为了更稳步地前进。我猜测这是本书策划者的初心。

不过，这个题目有点过于宏大，不容易把握。难点有四，第一，国内（或中国）人力资源管理的具体范围是什么？第二，人力资源管理的内涵和外延是什么？第三，取舍研究的标准是什么？第四，如何定义其兴起和发展？

其一，关于“中国或国内的研究”，是从研究问题或研究对象的程度，还是从研究者的角度来划分？从研究对象的角度，有地域、行业、规模、性质等的差异，如何体现其共性或特性？如果从研究者的角度来区分，是指从事研究的人是中国人并且在国内工作？还是任何研究中国问题的人都可以包括在内？如果分析正式出版和发表的研究成果，是只计算中文的，还是其他语言发表的成果也包含在内？好像没有一个标准。其二，人力资源管理研究具体包括哪些内容？或者哪些研究内容可以放在人力资源管理这个帽子之下？如何区分一项研究是属于管理学、组织行为学还是人力资源管理？本书所选择的有些内容，例如团队、领导等，按照传统的标准应该属于组织行为学，尽管组织行为学与人力资源管理具有千丝万缕的联系，但毕竟是两个领域。把哪些概念或问题归类到人力资源管理这个范畴下，就成了难题。其三，以什么标准来定义研究？什么样的成果或活动可以称为研究？国内有多个对期刊进行分类的标准，很多高校也有自己的所谓核心期刊的标准，哪些期刊发表的文章属于研究的范

^① 孙健敏，中国人民大学劳动人事学院教授。

畴?著作、非正式发表的研究报告是否可以作为研究成果?基本没有统一的标准。其四,最难把握的是所谓的兴起与发展,用什么标准衡量兴起?如何定义发展?这是我在构思这篇文章时百思不得其解的难点。

本章按照作者个人的理解和个人的标准,对过去的研究做了一个大概的梳理。真正要对改革开放 40 年的研究做个回顾,那是一个重大项目级别的研究,正如大家可以从本书中看到的,每个概念的分析都可以写成一篇篇幅极长的文章。本章依据的是中国知网收录的、中国大陆的研究人员在国内中文刊物上发表的文章以及国内各类大学的研究生所做的毕业论文,结合了作者个人的研究经验和所了解的信息。如果放眼全球,关于中国人力资源管理的研究,从作者到主题,从成果形式到研究范式,可谓汗牛充栋,难以计数,在一篇文章中很难纳入所有的文献。

本章从研究者、研究的发展过程及未来可能的发展方向几个方面作一简单的描画。以研究热点和思路为主,基本不涉及研究的具体内容和研究结论。

关于研究者。改革开放以后,随着中国经济的崛起,对中国问题的研究在很多学术领域都成为热门话题,其中包括对中国人力资源管理的研究。这里的人力资源管理是广义的,其内容包括了部分管理学、劳动关系学、组织行为学、甚至战略管理等的研究。从 20 世纪 70 年代末开始,来自海内外的学者在这个领域投入了大量人力和财力,取得了诸多成果。从研究者的角度来看,从事中国人力资源管理研究的人大概可以分为四类。第一类人是“洋人”,也就是没有华人血统的“外国人”,代表人物是 Michael Harris Bond(中文名字叫彭迈克)(1986), John Child(1994), Michael Warner(2004; 2011), 等等,他们的主要研究领域和成果都是关于中国管理的,但研究成果全部用英文发表。Bond 是全球著名的社会心理学家和文化心理学家,他对中国人心理进行研究,对组织管理和人力资源管理产生了深远影响。Child 从 1984 年开始任教于欧洲在中国的商学院(现在位于上海的中欧国际工商学院的前身),通过 MBA 授课,有机会直接了解并进入中国企业进行观察、调研,属于最早对中国企业的管理体系(包括人力资源管理和劳动用工制度)进行系统研究的先驱。为此,他于 2004 年获得中国管理研究国际学会杰出贡献奖,2012 年获得终生成就奖。Warner 是迄今为止国外学者中研究中国人力资源管理成果最多的人。第二类是具有华人血统、但在海外受过系统训练

又在海外大学或研究机构工作的，例如大家熟悉的徐淑英（Anne S. Tsui, 2004; 2006）、梁觉（Kwok Leung, 1997）、李应芳（FangLeeCooke, 2012; 2016）等，他们的研究成果基本上发表在英文期刊上，也有少量的中文研究发表。第三类是受过西方大学的教育或影响、在国内大学工作的人员，如已故中科院心理所徐联仓、大连理工大学余凯成、南京大学赵曙明、浙江大学王重鸣等，他们的研究成果大部分发表在中文期刊，部分发表在英文期刊。特别值得一提的是近年来国内成长起来的一批年轻学者，更多选择了英文发表。本章的分析只选择了中文发表的成果，主要是论文，包括研究生的毕业论文。第四类是在国内专业化的研究机构、党校和政府部门等从事政策研究的人员，例如原中国人事科学院院长王通讯、上海人才研究所所长沈荣华等，他们的研究成果基本上是中文发表。

对于过去 40 年间人力资源管理研究主题的归纳，远非本文能够涵盖。可喜的是国内外不断有文章发表，试图对人力资源管理研究或实践的热点问题归纳和总结 [例如，孙健敏，2006; Zhang（张勉），2012; 张徽燕、李瑞凤、姚秦，2012; 赵曙明，1996; 2009; 周玮、汤思洁，2018; Chen, Su & Zeng, 2016; Kim, Wright & Su, 2010]，为我们了解研究主题的发展进展脉络提供了可能。有兴趣的读者通过查阅这些综述类的文献，可以对国内外人力资源管理研究的主题变化有更全面的了解。另外，国外有几个专门针对中国管理和中国人力资源管理的英文期刊（例如，*China Management Studies*; *Journal of Chinese Human Resource Management*），发表成果都是关于中国管理的问题，但不在本文分析的范围内。本章只分析国内中文文献发表成果。最新的统计分析发现，在 2007—2017 年国内期刊发表的文章中，战略人力资源管理有 67 篇，人力资源管理实践 53 篇，科技人力资源 49 篇，人力资源配置 33 篇，人力资源系统 17 篇（周玮、汤思洁，2018）。笔者在中国知网上采用人力资源管理 and 人才研究的几个关键词，搜索期刊论文和研究生学位论文，不限时间范围，不限期刊等级，用几个有代表性的关键词作为分析单位，围绕这些关键词搜索到在不同年代的论文数量如图 1 和图 2 所示（只看数量，不看质量）。

从图 1 可见，国内的人力资源管理研究，基本上兴起于 21 世纪。2000 年以后发文数量比以前有明显的增长趋势。相对而言，关于人才的研究则兴起于 20 世纪 90 年代中叶，发文数量相对而言也更多。

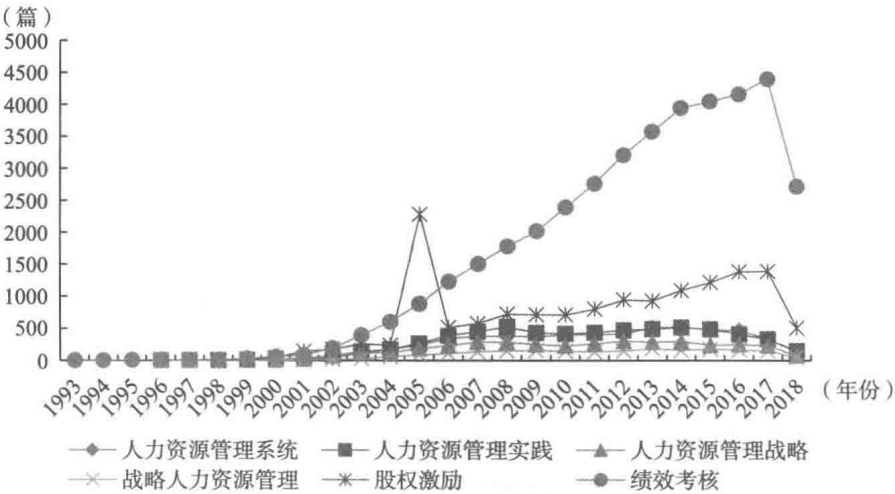


图 1 中国知网收录的与人力资源管理相关的文章数量

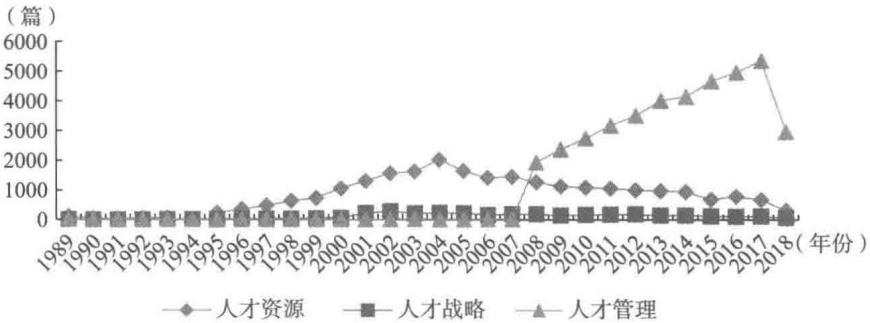


图 2 中国知网收录的与人才有关的文章数量

如前所述，与人力资源管理密切相关的另一个研究领域是组织行为学，很多研究课题或发表的文章难以用一个统一的标准清楚地将其归类到哪个领域。为了更全面地了解该领域研究的发展趋势，笔者在中国知网上也搜索了组织行为学中比较有代表性的文献数量，获得了图 3 的结果。显然，组织行为学的研究，与人力资源管理相关主题的研究，在时间上具有同样的趋势，也是从 21 世纪开始出现了数量上的飞跃。值得注意的是，对于激励和团队两个概念的研究，近五年来发文数量剧增。

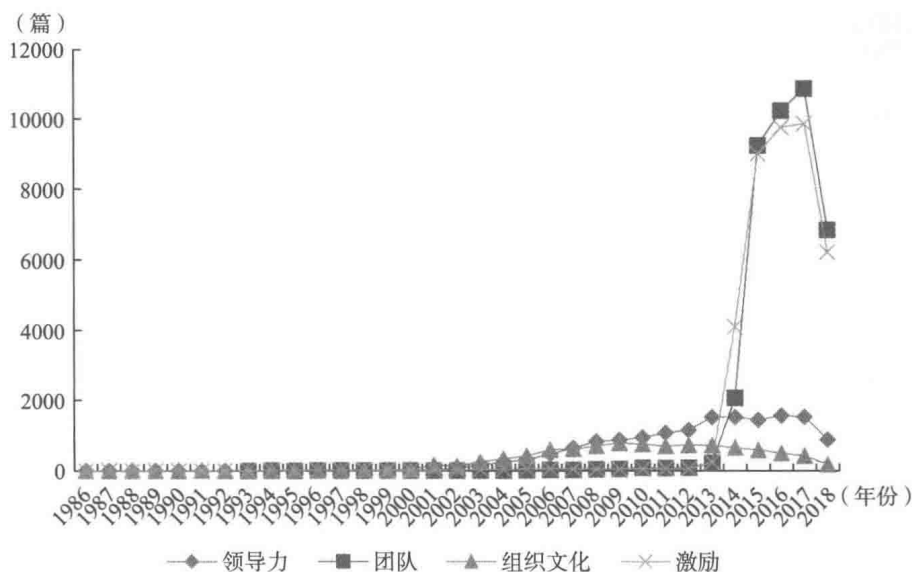


图3 中国知网收录的组织行为学主要概念的发文数量

笔者在从事教学和研究的实践中，常被一个疑问困扰：人力资源管理可以是组织层面的问题，也可以是国家层面或地区层面的问题，例如国家人才战略、地区人才战略等。但大多数工商管理领域的人讲授和研究人力资源管理都是在组织层面，也就是研究组织内部的人力资源管理。而组织中的人力资源管理，应该有一个基本的前提，就是个人与组织是雇佣关系，这个雇佣关系是建立在劳动合同基础上的。组织的人力资源管理，无论是政府组织还是企业组织，都是建立在劳动合同基础上的。没有这个基础，目前所研究的人力资源管理无异于空谈。可是，人力资源管理的研究，几乎没有涉及劳动关系的成分，劳动关系与劳动法，完全是一个独立的研究领域，是一个独立的专业。是否或能否把人力资源管理研究与劳动关系（或劳动法）的研究结合起来，一直是笔者在思考的问题。因为对于组织管理和人力资源管理的研究，不可能脱离劳动合同和劳动关系，后者至少是制约前者的一个重要的背景因素。因此，为了更全面地了解国内人力资源管理的研究状况，我们有必要了解劳动关系和劳动法的有关研究。笔者通过中国知网，收集了劳动关系领域的发文情况，获得的结果如图4所示。

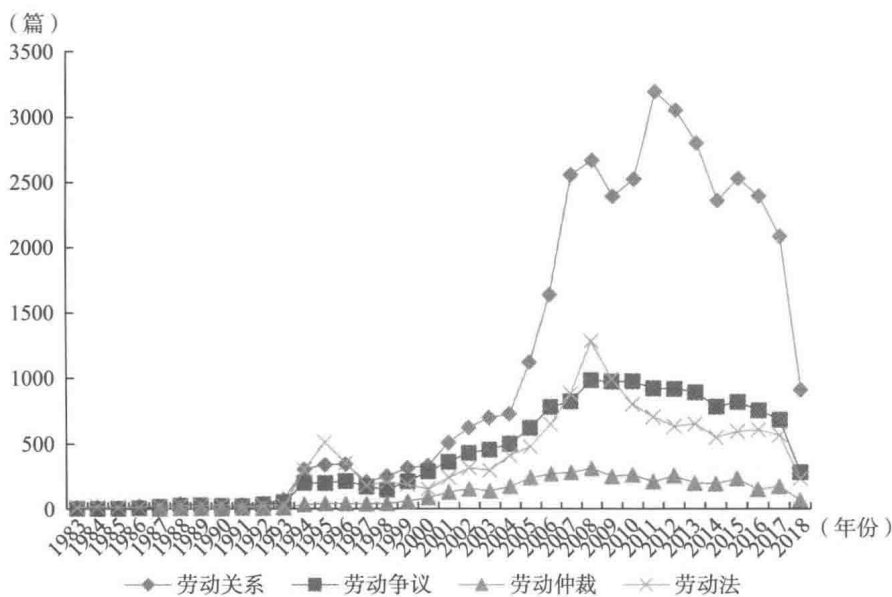


图 4 中国知网收录的劳动关系主要概念的发文数量

很有意思，从总数来看，劳动关系领域的发文数量远远超过人力资源管理领域，而且收录文章的年代比人力资源管理文章早了十多年。自 1983—2018 年，中国知网共收录劳动关系的文章 37103 篇，劳动争议的文章 14553 篇，而同期关于人力资源管理系统的文章只有 5808 篇，把与人力资源管理有关的四个核心概念文章数量加起来，相当于劳动关系一个核心概念发文量的 2/3。

笔者近年来在研究人力资源管理系统的效果时，采用一分为二的辩证观点，开始考察人力资源管理系统，尤其是高绩效系统可能对组织或员工产生的消极作用，也就是从员工的感受和认知的角度来分析人力资源管理政策和实践可能对员工产生的影响。国外把对人力资源管理的研究，区分为管理者的视角（perspective）与员工的视角。目前管理学期刊发表的文章，基本采用管理者的视角，强调什么样的人力资源管理实践或系统对组织绩效或员工绩效有积极作用，包括所谓的作用机制和边界条件。但很少有研究从员工的角度出发，研究员工如何看待或如何解读这些人力资源管理实践或系统以及这些解释可能对员工个体产生的影响，尤其是对于员工身心健康的影响。于是，研究高绩效工作系统对员工健