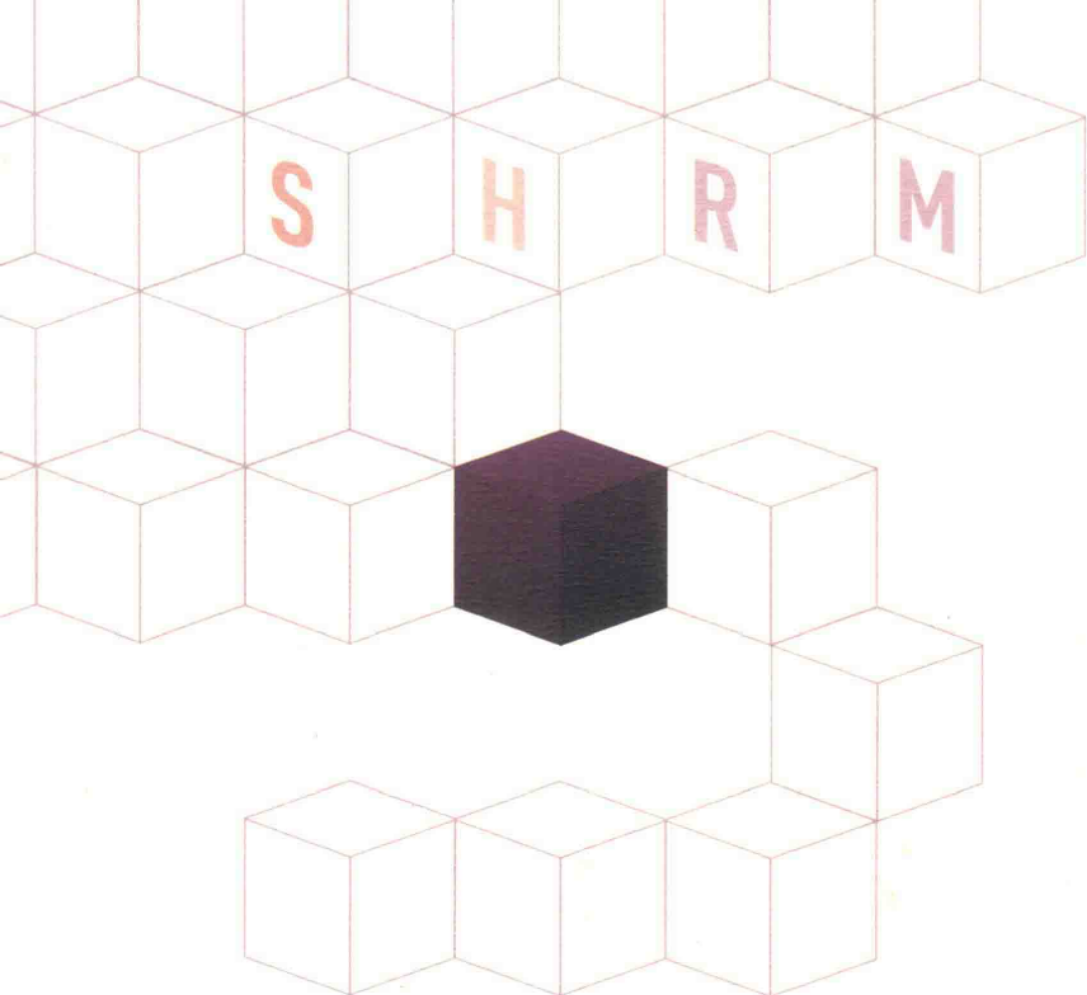




寇 跃 / 著

打开企业人才培养的“黑箱”

——让人才成为企业可持续竞争优势的源泉

 四川大学出版社

四川大学“双一流”建设（哲学社会科学）研究专项——国家领军人才项目
“后现代管理：组织行为学与人力资源管理重构”（编号：SKSYL201703）

打开企业人才培养的“黑箱”

——让人才成为企业可持续竞争优势的源泉

寇跃 著



四川大学出版社

责任编辑:李金兰
责任校对:胡晓燕
封面设计:玄艺书局
责任印制:王 炜

图书在版编目(CIP)数据

打开企业人才培养的“黑箱”:让人才成为企业可
持续竞争优势的源泉 / 寇跃著. —成都:四川大学出
版社, 2018. 12

ISBN 978-7-5690-2653-5

I. ①打… II. ①寇… III. ①企业管理—人才培养
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 289066 号

书名 打开企业人才培养的“黑箱”
——让人才成为企业可持续竞争优势的源泉

著 者	寇 跃
出 版	四川大学出版社
地 址	成都市一环路南一段 24 号 (610065)
发 行	四川大学出版社
书 号	ISBN 978-7-5690-2653-5
印 刷	四川盛图彩色印刷有限公司
成品尺寸	185 mm×260 mm
印 张	12.625
字 数	277 千字
版 次	2019 年 3 月第 1 版
印 次	2019 年 3 月第 1 次印刷
定 价	68.00 元



版权所有◆侵权必究

◆读者邮购本书,请与本社发行科联系。
电话:(028)85408408/(028)85401670/
(028)85408023 邮政编码:610065
◆本社图书如有印装质量问题,请
寄回出版社调换。
◆网址: <http://press.scu.edu.cn>

序

人类所了解的关于战略的思想和知识一直在增长、完善。战略研究在管理学里居于首要位置，企业和企业的最大差距就在战略上。第二次世界大战后发端于美国的若干管理新思想中，战略人力资源管理无疑是十分重要的一个。产生于战略研究和人力资源管理交叉的战略人力资源管理，从诞生以来一直是多个学科专家们关注的重要领域。尽管战略人力资源管理在20世纪70年代末就产生了系统的思想，但是这个人力资源管理的分支学科直到20世纪90年代才真正确立和繁荣。

21世纪，国际学术界在战略人力资源管理领域的最大收获莫过于体系架构观（the perspective of architecture）和与此关联的对人力资源管理战略绩效“黑箱”的探讨。不过国内学术界对这个方面的最新成果的引介和相关研究却是滞后的，这可能和几个因素相关：一是体系架构观的研究涉及的学科领域十分广泛，整合性特别强，需要研究者进行大量的跨学科的阅读和研究；二是相关研究在研究范式上不符合当下中国管理学学术界的研究范式。这本专著正好填补了国内该研究领域的空缺。

体系架构（architecture）一词源于“建筑学”，指建筑构件和构件形成的体系带来的建筑风格。计算机科学借用此词指计算机软件系统中元件之间的关系，这样的关系最终构成计算机的功能和非功能特点。这样一个很有意思的词被用来指认战略人力资源管理的最具有综合性和概括力的视角，是富有深意的。战略人力资源管理借用这个建筑学和计算机科学的词汇，是否意味着战略人力资源管理的架构应该与建筑学和计算机的结构类似？工作世界这个丰饶之门被打开后，人们发现其背后蕴含着管理学里最复杂的结构。

我认为，战略人力资源管理体系架构背后更加重要的是其非功能性特质的形成。人力资源管理可能是管理学中最能够体现管理的感性面的部分，对人的管理必

然涉及灵魂，涉及情感的细腻和敏感，有柔软的那一面。正如不同的结构可以使建筑具有不同的风格，给人带来不同的居住体验，不同的结构使计算机具有不同的功能，带给使用者不同的使用感受一样，不同的战略人力资源管理体系架构也会使人力资源管理系统形成其功能性和非功能性特质，而其中的非功能性是区分不同战略系统的关键，让战略人力资源管理系统具有了异质性、协同性、宜人性、包容性等特质，使这个系统带上完全不同的情感色彩，给使用者不同的体验和感觉。贝克尔和吉尔哈特借用“体系架构”这个词是否是为了增加战略人力资源管理的艺术性，是否强调了其感性之美？这是否才是战略人力资源管理的精髓所在？

莱特、胡塞里德、贝克尔、斯耐尔等这些在战略人力资源管理领域耕耘的学者陈明了战略人力资源管理的基本公理，厘清了战略人力资源管理艺术魅力的核心。我们在这些文字里“喝到”的是复杂性和矛盾混合而成的烈酒。他们比其他领域的学者更加追求格式塔式的完整性，给我们展示的是层层剥开的事物。战略人力资源管理的体系架构观已经给了我们一个复杂的结构，但是这个结构之间的关系还有待战略人力资源管理研究的一个重要领域来揭示，就是关于战略人力资源管理作用机理的“黑箱”研究。

尽管“黑箱”已经是一个被管理学界用滥了的热词，但是这个词用于战略人力资源管理的确恰如其分。揭示这个“黑箱”的秘密多么需要打开“顿悟”时刻的天赋啊。知识、技能、能力、动机、态度、价值观等之间是什么作用？最后人力资源管理期待发生的战略行为如何实现？中间这些构件之间应该如何关联才能实现最佳效果？社会、国家、区域、组织、团队、个体，如此多的层级之间又如何交叉？能够做出具有概括力分析的研究者一定不是汲汲于几个概念之间“因果”“中介”和“调节”关系的人，这里需要的是研究者高度的概括力，这样的概括能力只能建立在洞察、机敏和多智的基础上。

人们特别清楚的一个事实是，尽管我们已经知道了战略人力资源管理的积极效应，但是战略人力资源管理的研究并没有产生太大的影响，战略人力资源管理实践也没有带来让人满意的绩效。也许是因为战略人力资源管理的“黑箱”是管理学所有“黑箱”中最大且最难打开的一个。因此，在这个艰难的隐秘世界探索的人们都是值得被尊重的研究者，他们力图发展有关人力资源管理战略的行为和动机的哲学和理论，他们的努力推动了这个领域的变革。

寇跃博士选择战略人力资源管理这个题目应该不是偶然的。他在咨询公司工作了七年，这个难得的工作经历使他积累了许多对于战略人力资源管理制度和实施的现实思考，他在西南交通大学的博士求学经历颇为漫长，这背后隐含了他对这个艰深理论和实际难题的思索难度。他这两个经历有很长一段时间是叠加在一起的，前后有十年的时间。可以说在管理咨询公司的实践形成了他在战略人力资源管理领域思

考的基础，而他求学期间对战略人力资源管理理论的精深研读形成了他的理论思索，十年的努力最终蝶化出的这部堪称心血之作的专著。

本书试图刷新我们对战略人力资源管理思想的认识。本书还说明了环境力量对思想发展所产生的影响。战略人力资源管理这个“黑箱”里装的东西已经太多了，权变因素、心理因素、文化多元性等，要想在这个领域有所推进，的确不是容易的事情，而寇跃博士的这部著作给“黑箱”内部带来了一些变化。

在战略人力资源管理领域的工作比在其他领域更加难以评价，所以我们可以理解，为什么中国目前每年人力资源管理博士毕业如此之多，却很难见到几篇以战略人力资源管理为题的论文。即使是国内人力资源管理领域的众多学者，去触碰战略人力资源管理这个领域的也只是凤毛麟角。无论是研究方法还是研究范式，寇跃都选择了不讨好之路。他在前人研究的基础上，大胆提出的战略人力资源管理体系架构模型（architecture model）是一个具有创见的理论构建，阐述异质性、高绩效与协同性三性并举的组织战略性人力资源开发原理，进而对SHRM“黑箱”作用机理给出一个更为清晰解释的选题背景。这个模型的构建过程体现了作者对于抽象概念超强的驾驭能力，结果显示出一种理论的模型之美，这是我特别喜欢寇跃这本著作的原因。

在“黑箱”解密过程中，需要“不断增长的精准和复杂性”，战略人力资源管理应该转向过程论，在研究方法上应该更加多元化。战略研究中的案例法是一个备受质疑的方法，因为它可能弱化和抛弃理论，这样的方法可能会否定多年积累的深入研究和关于战略过程的思维。当然，另外一个倾向也有问题，就是关于战略过程的研究局限于关于理论化的模型。寇跃的这个研究，更加侧重于理论化模型的构建，尽管他也尝试使用案例研究来支撑他所构建的理论模型，但是，程序上似乎应该是倒过来的，就是应该用案例（当然不是孤立案例，而应该是跨案例分析）来提出理论模型。

纯粹的理论分析让人生厌，但是实际情况可能是没有什么可以比理论更加契合实际了。理论是关于世界的结构分析，例如分类等。没有这样的分析，世界可能是混乱的。理论更容易存储，也更有利于传授给他人，当然，抽象的理论也可能令人理解起来不容易，或者食古不化，食理论不化。已经开始风行于发达国家理论界的质性研究方法在突破案例研究的孤立性方面取得了突破，所以未来战略人力资源管理理论的研究应该更加注重从案例中提取营养来架构理论，如若不然，战略人力资源管理理论被实践界的接受程度终难提升，一直为人所诟病的理论和实践之间的鸿沟或者裂缝也难以跨越和填补。

在战略人力资源管理领域无论是理论体系的构建还是“黑箱”的解密，当前知识的集成和对于实践的总结还远远不够。期待寇跃博士这部专著的问世可以引导更多的耕耘者进入这个领域。中国企业战略人力资源管理的实践，近年来前行的速度

打开企业人才培养的“黑箱”

——让人才成为企业可持续竞争优势的源泉

和深度都已远远超越理论界的研究，期待寇跃这本专著可以为中国学者在这个领域展开更多的获取话语权的探索做一个好的铺垫。

谢晋宇 于蜀郡

2018年10月22日

目 录

第一章 概论 1

第一节 选题的背景	2
第二节 问题的提出	4
第三节 研究的意义	11
第四节 研究内容、结构安排、技术路线与研究方法	14
第五节 本研究的主要创新	17

第二章 理论基础与文献述评 19

第一节 SHRM “黑箱”作用机理研究的由来	20
第二节 SHRM “黑箱”机理的主要理论阐述	24
第三节 SHRM “黑箱”机理研究的现状简评	30
第四节 本章小结	34

第三章 基于复杂资源基础观与多层理论深度整合的SHRM多层体系构架模型 57

第一节	概念模型及研究框架的构建	59
第二节	规划性层面HR体系构架模型构建	66
第三节	知识管理在SHRM多层体系构架中的嵌入性研究	71
第四节	实务性层面HR体系构架模型构建	86
第五节	本章小结	92

第四章 基于职位胜任的可观测、可衡量的组织高绩效行为规范开发 95

第一节	关于本研究选择单案例进行实证研究的一个导言	96
第二节	案例研究的规范性框架与本书的研究设计	97
第三节	研究假说一的实证思路	100
第四节	案例企业的组织情境与人才发展战略规划	101
第五节	案例企业基于职位胜任的可观测、可衡量高绩效行为规范开发	106
第六节	本章小结	119

第五章 基于职位胜任的可习得、可传授的组织高绩效行为规范开发 131

第一节	研究假说二的实证思路	132
第二节	案例企业培训规范解析	134
第三节	案例企业基于培训课程体系的可习得显性知识规范开发	135

第四节	案例企业基于内训师资队伍的可传授隐性知识规范开发	143
第五节	本章小结	148

第六章 基于角色匹配、发展相融与理念一致的员工认知程式开发 151

第一节	研究假说三的实证思路	152
第二节	案例企业基于组织与员工共赢发展的OCM平台设计	154
第三节	案例企业基于OCM平台的实务性HRM制度系统的契合机制	161
第四节	案例企业员工基于角色匹配、发展相融与理念一致的认知程式	162
第五节	本章小结	163

第七章 研究结论与研究展望 173

第一节	本研究的基本结论	174
第二节	局限性与进一步研究	177

参考文献 179

后记 191

第一章 概论

本章旨在介绍选题的背景，并概述本研究所关注的焦点问题及开展本项研究的意义所在。在此基础上，提出本书的主要研究内容、结构安排、技术路线与研究方法。最后，对本研究的理论创新进行简要阐述。

第一节 选题的背景

自2005年进入管理咨询公司后，管理咨询工作为笔者提供了难得的将理论研究与管理实践相结合的机会。在这期间，笔者有幸参与了国内一些大型国有企业的管理咨询项目，例如国家电网公司、中国南车集团和中国电信集团公司等。通过这些管理咨询实践，笔者对国有大型企业公司化变革进程中的企业文化重建、战略目标调整、组织结构优化，以及业务流程再造等企业运营管理有了较为深入的了解，更有机会广泛触及了国有大型企业在由传统的人事管理向现代人力资源管理转型过程中所面临的许多现实问题与挑战，并由此激发了一些理论思考：既然实务性HRM（人力资源管理）是一个具有内部契合性的制度系统，企业无法复制他人成功的实践经验或制度，那么，企业中的各项实务性HRM制度又是从何而来？又将如何实现系统化融合？企业如何才能将员工由一个个普通的社会人逐步转变为爱岗敬业、与企业共赢发展的企业人？

多年的管理咨询实践使笔者感悟到：管理咨询顾问的一个重要角色就在于依据企业的特定组织情境、企业决策层的HR（人力资源）理念以及企业的HR战略规划

等,协助企业将拟定的目标性HR政策与管理办法转化为可实施的、且符合企业实际的现实HRM制度。而本书在实证研究部分所引介的案例企业近年来在人力资源管理方面的一些创新实践也使笔者认识到,组织特定的情境因素是构建涵盖HR行为准则、HR政策体系,以及实务性HRM制度系统等具有内在一致性的战略人力资源管理(SHRM)多层体系构架的重要条件。

管理咨询实践的背景在引发笔者对企业人力资源管理中所面临的具体现实问题,以及上述这些关键性理论问题进行深入思考的同时,也激发笔者对当代SHRM领域中的研究文献和研究趋势进行了较为全面的跟踪研究,并着重对当今SHRM领域中涌现出的一些主流的研究成果,例如SHRM行为范式研究中的多层理论模型(Wright & Nishi, 2010)、基于HRM内外部契合相融合的SHRM契合观(Becker & Huselid, 2006)、SHRM资源范式研究中的复杂资源基础观(Colbert, 2004)、多情境整合构想(Wright & McMahan, 2011),以及SHRM行为基础与资源基础两大范式深度整合的研究趋势等进行了深入研究。

从Wright与Snell(1991)首次提出SHRM整合观(an integrative view)到他们着手SHRM与战略管理两大领域的全面整合(2001),十年间,SHRM的理论基础与研究构架不断完善,SHRM在组织战略管理中的战略地位日渐突显。在这个关键进程中,以Wright为核心代表的基于战略管理领域之资源观、能力观与SHRM领域之行为观相交汇融合的整合研究发挥了重要作用,并逐步成为引领21世纪SHRM研究发展的主流趋势。Wright与Boswell(2002)进一步从深度整合的视角(a more integrative view)探讨了SHRM领域宏观导向(资源范式)与微观导向(行为范式)研究的统一,提出打破宏微观研究之间的隔离,促进互融互补,建立统一理论构架的时机已经成熟,并将成为未来趋势。

事实上,组织科学的许多领域均存在理论与研究方法上的宏微观差异(Huselid & Becker, 2011)。如何在理论与研究方法上整合宏微观之间的差异,已成为管理学者们面临的一个重大挑战(Aguinis, et al., 2011)。为此,美国管理学领域的权威期刊 *Journal of Management* 于2011年3月发专刊进行了探讨。作为SHRM领域行为范式与资源范式的代表性人物,Becker与Huselid(2011),Molloy、Ployhart与Wright(2011)受邀发表了相关论文。专刊刊发的4篇评论和7篇论文的一个基本共识是多层理论以及多层研究方法在宏观与微观之间架起了桥梁(Aguinis, et al., 2011)。如果说十年前Wright与Boswell(2002)前瞻性地提出打破宏、微观研究之间隔离,促进互融互补,建立统一SHRM理论构架的倡导还属曲高和寡,那么,显而易见,SHRM领域基于资源与行为两大研究范式深度整合(a more integrative)的时机目前可谓真正成熟,并将成为未来的主导性趋势。

Molloy、Ployhart与Wright(2011)指出,实际上,不论是在组织行为学领域、人力资源管理领域还是战略管理领域,学者们都一直探索在组织行为(organizational

behavior) 的范畴内实现宏、微观研究的统一。在对SHRM与组织行为学之间的理论联系进行全面回顾的基础上, Wright与Nishii(2010)从整合多层分析(integrating multiple levels of analysis)的视角,构建了一个涵盖规划性、实务性、员工感知与员工反应四个分析层面的SHRM多层理论模型。这一模型在SHRM黑箱作用“过程”与“结果”方面的探索取得了突破性进展,提出组织层面的常规惯例决定员工个体层面的认知程式,认知程式带来员工个体的协同性行为,且只有这种“协同性”的员工行为才具有“可加性”,并由此导出组织层面的HR绩效结果。

组织行为学与人力资源管理领域的著名学者Guest(2011)在为 *Human Resource Management Journal* 创刊20周年所写的题为《HRM与组织绩效:我们仍在寻找答案》的综述性文章中指出,过去20年中所涌现出的绝大多数人力资源管理研究文献都证实了HRM与组织绩效之间存在正相关性(a positive association)。然而,二者之间“为什么会存在正相关的关系以及这种正相关的关系是如何产生的”等一些核心理论问题仍是悬而未解。他指出,就最新理论研究进展而言,目前进入一个可以称之为“不断增加的复杂性”(growing sophistication and complexity)研究阶段。不断增加的复杂性促使SHRM理论研究沿着两个方向拓展延伸:第一,在什么情况(circumstances)下,HRM会对组织绩效产生正相关性的影响?第二,HRM促进组织绩效改善的作用过程(process)是什么?前一方向关注的理论焦点集中在组织情境(context)对HRM与组织绩效之间关系的影响上,后一方向则形成了SHRM的多层理论。

以上笔者从管理咨询实践所引发的理论思考出发,通过对SHRM行为范式与资源范式深度整合的研究趋势,以及目前阶段“不断增加的复杂性”研究特点的简要概述,介绍了本研究试图基于复杂资源基础观与多层理论的深度整合,构建一个SHRM多层体系构架模型(architectural model),以阐述异质性、高绩效与协同性三性并举的组织战略性人力资源开发原理,进而对SHRM“黑箱”作用机理给出一个更为清晰解释的选题背景。

以下通过对SHRM行为范式与资源范式,以及整合研究各自取得的主要研究进展及存在的理论不足进行简要概述,以提出本研究所要解决的关键性理论问题。

第二节 问题的提出

以Devanna等(1981)的《人力资源管理:一个战略观》为标志,20世纪80年代后,HRM活动与组织战略的外部契合性、HRM活动自身的系统性与内部契合性,以及HR的战略性等一些重要理论问题开始成为学者们关注的焦点,战略人力资源

管理（SHRM）理论研究与管理实践逐步兴起。之后，伴随战略管理理论的兴盛发展，SHRM也随之形成了行为基础与资源基础两种研究范式，前者突出了HRM是组织获取竞争优势与超常绩效的战略工具作用，后者强调了HR是组织可持续竞争优势真正源泉的战略资源属性（Allen & Wright，2006）。

行为基础的SHRM研究在SHRM理论形成初期一直占据主导地位，该研究范式深受主导企业战略管理理论的以“结构—行为—绩效”（SCP）范式为基础的产业组织理论影响。围绕HRM如何促进组织绩效改善，行为基础的SHRM研究先后形成了三种主要理论模式（Delery & Doty，1996）：权变模式始于Schuler与Jackson（1987）；系统模式发端于Huselid（1995）提出高绩效工作系统（HPWS）概念；形态模式经历了HRM系统内外部契合的“捆绑式匹配”向基于员工战略行为塑造中交汇式融合的演进，这方面的代表性研究是Becker与Huselid（2006）提出的基于员工战略行为塑造的权变的差异化HR体系构架模型。

资源基础的SHRM研究发端于Wright与McMahan等（1994）基于组织战略性资源判定标准对HR战略性所做的阐述，他们首次论证了企业可持续竞争优势源自HR本身而非HRM实践。Lado与Wilson（1994）则借助核心能力理论考察了HR系统与组织可持续竞争优势的关系，并首次从组织层面战略性HR开发的视角提出了HR系统（HR systems）概念。Colbert（2004）的复杂资源基础观进一步发展了HR系统概念，提出基于HR准则、HR政策、HR活动和HR活动输出结果四个系统层级的HR体系构架是一个具有内在一致性的复杂系统体系。SHRM的组织情境理论发端于Ferris与Arthur等（1998）提出的社会情境理论（social context theory），这方面的最新进展是Wright与McMahan（2011）提出的组织社会情境、任务情境与员工个体情境的多情境整合构想。

SHRM两大范式，以及整合研究的主要理论模式、研究方法及其对SHRM“黑箱”机理各环节的关注重点如表1-1所示。

表1-1 SHRM的主要理论模式、研究方法及其对“黑箱”机理各环节的关注重点

研究 范式	理论模式	研究方式	SHRM“黑箱” 机理的环节	代表性研究	理论 贡献	研究 不足
SHRM 资 源 范 式 （ 宏 观 导 向 ）	1.传统资源 基础观	演绎法	结果（组织层 面HR）	Wright & McMahan, et al. 1994		
	2.组织核心 能力观	因果关系 推理	原因、过程、 结果	Lado & Wilson, 1994		
	3.组织情景 理论	因果关系 推理	条件、原因、 过程、结果	Wright & McMahan, 2011	☆	☆

续表1-1

研究 范式	理论模式	研究方式	SHRM “黑箱” 机理的环节	代表性研究	理论 贡献	研究 不足
SHRM 两 大 范 式 深 度 整 合	1.复杂资源 基础观	类比推理	条件、原因、 过程、结果	Colbert, 2004	☆	☆
	2.多层理论	多层因果 关系推理	条件、原因、 过程、结果	Wright & Nishi, 2010	☆	☆
	3.涌现理论	非线性关 系研究	条件、原因、 过程、结果	Ployhart & Moliterno, 2006		
SHRM 行 为 范 式 (微 观 导 向)	1.形态模式	单层因果 关系推理	条件、原因、 过程、结果	Becker & Huselid, 2006	☆	☆
	2.系统模式			Huselid, 1995		
	3.权变模式	共变关系 研究	原因、结果	Schuler & Jackson, 1987		

（注：表中信息来自文献研究与整理）

正如前文所述，多层理论以及多层研究方法在SHRM宏观与微观之间架起了桥梁。表1-1涵盖了目前SHRM领域的三种多层理论模式。Wright & McMahan（2011）指出，涌现（emergence）概念的价值与效度还未得到其他学科的广泛认同。因此，SHRM涌现理论模型不是本书研究的重点。此外，从表1-1中可以看出，现阶段“不断增加的复杂性”体现为对SHRM“黑箱”机理各环节之间联系的整体性研究趋势。因此，本书着重对Colbert（2004）的复杂资源基础观、Becker与Huselid（2006）权变的差异化HR体系构架模型、Wright与Nishii（2010）的多层理论模型，以及Wright与McMahan（2011）的多情境整合研究构想进行研究（这些主流研究文献的理论贡献与研究不足具体见本书第二章文献述评的第二节的二、三小节）。在此仅从结果、过程、原因和条件四个环节对SHRM“黑箱”机理研究中存在的问题进行分析概括，以明确本书研究关注的焦点问题。

一、从结果视角的问题

Wright与Nishii（2010）的多层理论模型提出：组织常规惯例决定员工认知程式，认知程式带来员工的协同性（coordinated）行为，且只有这种协同性的员工行为才具有可加性（aggregate），并由此跃升（jump）为组织层面的HR绩效结果。

Becker与Huselid（2006）提出，SHRM区别于传统HRM的根本点在于SHRM关注组织层面绩效而非员工个体绩效，强调HRM活动的系统性作用而非单一活动的重要

性。但SHRM的战略含义绝不仅仅局限于系统性与组织绩效,还在于构建组织可持续竞争优势并获取超常绩效。他们提出,组织可持续竞争优势的基础在于职位胜任的差异化和高绩效员工的战略行为(strategic employee behaviors)。

然而,Becker与Huselid(2006)仅仅强调了权变的差异化HR体系构架模型在HRM活动的外部契合上与组织战略实施过程的契合,而疏漏了与组织社会情境的契合。换句话说,Becker与Huselid提出的员工战略行为概念疏漏了“协同性”对员工行为的影响,因此,在员工个体层面的战略行为与组织层面的超常绩效之间缺乏一个“可加性的跃升”。此后,尽管两位学者(Becker & Huselid, 2010; Huselid & Becker, 2011)提出了差异化的员工队伍概念(differentiated workforce),但不论是个体层面的员工战略行为概念,还是组织层面的差异化员工队伍概念,都始终缺乏“组织文化”的维度,因此,还算不上真正意义上的能够给组织带来可持续竞争优势与超常组织绩效的员工战略行为。

本研究既认同Becker与Huselid(2006)强调的SHRM战略含义在于构建组织可持续竞争优势并获取超常绩效,又认同Wright与Nishii(2010)多层理论提出的只有协同性的员工行为才具有可加性(aggregate),并由此导出组织层面HR绩效结果的论断。由此,本研究认为,只有“异质性”“高绩效”与“协同性”三性并举的员工行为才是能够给组织带来可持续竞争优势与可加性超常组织绩效的战略行为。因此,就SHRM“黑箱”机理的输出结果而言,本研究拟解决的问题是:组织如何开发“异质性”“高绩效”与“协同性”三性并举的员工战略行为。

二、从过程视角的问题

Wright与Nishii(2010)的多层理论模型在SHRM“黑箱”机理的过程研究方面取得了突破性进展,他们提出HRM对组织绩效的作用机理是一个由组织层面降到个体层面,再由个体层面跃升回组织层面的转化过程。在这个转化过程中,组织常规惯例与员工认知程式是两个极为重要的概念。

然而,囿于这一理论模型的前提假定(具体见本书第二章第三节),Wright与Nishii既未阐述两个概念的具体含义,也未论及组织常规惯例与员工认知程式的具体开发。虽然之后Wright与McMahan(2011)在多情境整合研究构想中指出,组织社会情境对员工个体认知程式的形成,以及对员工个体之间的协作与合作度(the level of coordination and cooperation among the individuals)具有重要影响。但他们仍未能从组织情境理论与多层理论整合的视角,对组织常规惯例与员工认知程式的概念含义及二者之间的作用关系做出更为清晰的阐释。

Colbert(2004)的复杂资源基础观提出:基于HR准则(principles)、HR政策(policies)、HR活动(practices)和HR活动输出结果(products)四个层级的HR体系构架(architecture)是一个具有内在一致性的复杂系统体系。其中,指引性