

ANHUI DAXUE GONGSHANG GUANLI PINGLUN

安徽大學

工商管理评论

2005

周亚娜 杜鹏程 主编

安徽大学出版社

安徽大学“211 工程”建设项目

安徽大学工商管理评论

2005 年

ANHUI DAXUE GONGSHANG GUANLI PINGLUN

周亚娜 杜鹏程 主编

安徽大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

安徽大学工商管理评论 / 周亚娜, 杜鹏程主编. —合肥: 安徽大学出版社, 2005. 8

ISBN 7-81110-073-8

I. 安... II. ①周... ②杜... III. 企业管理—理论研究 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 101487 号

安徽大学工商管理评论

周亚娜 杜鹏程 主编

出版发行 安徽大学出版社
(合肥市肥西路 3 号 邮编 230039)

联系电话 总编室 0551-5107719

发行部 0551-5107784

电子信箱 ahdychps@mail.hf.ah.cn

责任编辑 朱夜明

封面设计 孟献辉

经 销 新华书店

印 刷 安徽省天歌印刷厂

开 本 787×1092 1/16

印 张 10.5

字 数 198 千

版 次 2005 年 8 月第 1 版

印 次 2005 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 7-81110-073-8/C·21

定价 16.00 元

如有影响阅读的印装质量问题,请与出版社发行部联系调换

《安徽大学工商管理评论》编委会名单

编	委	(以姓氏笔画为序)		
		杜鹏程	李 开	李晓玲
		杨俊龙	宋 宏	周亚娜
		荣兆梓	钱士茹	章沧授
		章尚正	管信林	
主	编	周亚娜	杜鹏程	
秘	书	从来好		

目 录

知识视角下的人力资源内部化和外部化战略	程德俊(1)
国有企业管理层收购研究	戴万稳 陈晓波(12)
企业战略管理研究规律探析	孟 扬(22)
网络组织与企业战略调整	马文彬(27)
契约要素稀缺性变迁与公司治理结构演化	王朝云(35)
外商跨国并购国有企业的障碍及管理分析	黄 平(44)
家族品牌延伸中的若干问题研究	张小艳 康建中(52)
SA8000 社会责任标准的两难境地与对策分析	朱云鹃(59)
企业信用风险及其防范对策	张斗胜(65)
论我国中小企业信用建设	张清琼(70)
论我国保险企业的竞争战略	张 洪(82)

沪、深股市与台湾股市羊群行为研究	吴成颂(91)
我国国债市场的流动性与做市商制度	汪 芳(99)
我国上市公司会计信息披露规范化问题研究	汪 雯(106)
21 世纪会计发展新领域——网络会计	程 敏(117)
对国有饭店产权体制改革的若干思考	蒋海萍(124)
齐云山道教旅游文化的审美特征	章沧授(131)
论当前制约县域经济发展的几个问题	沈端良(140)
我国高等工商管理专业课程体系改革构想	
.....	
.....	杜鹏程 赵 洁(146)
稿约启事	(161)

知识视角下的 人力资源内部化和外部化战略^{*}

程德俊^{**}

战略人力资源管理的研究一直在通过外部市场购买还是内部制造之间寻求平衡。^[1]内部制造可以建立员工和企业之间的关系契约,^[2]提高员工对组织的忠诚,^[3]提高组织的稳定性,^[4]降低交易成本,^[5]诱导员工的专用性人力资源投资。但同时,内部制造也容易导致企业较大的管理成本,降低雇佣柔性。外部购买能够降低企业的雇佣成本,^[6]提高企业的战略灵活性,^[7]获取优秀人才,^[8]保持企业 and 市场之间信息流动,提高组织的创新能力等。但同时,外部市场购买难以留住核心员工,难以构建企业的核心竞争能力。^[9]问题的关键是影响企业选择何种人力资源战略的本质因素是什么。有人认为这两种管理战略形成和存在的根源在于不同的国家文化。例如,在集体主义文化盛行的国家的企业,往往采取内部化的人力资源管理战略,而在个人主义文化盛行的国家的企业,通常采取的是外部化的人力资源管理战略。也有学者认为,在同一文化中都可以见到不同的管理战略,因而可以用统一的管理理论进行分析。^[10]目前,关于人力资源管理战略的比较研究更多的是描述性的,缺乏在统一理论框架下的严谨理论分析。程德俊、赵曙明、唐翌^[11]认为信息结构是组织结构最本质的特征之一,研究了组织信息结构、人力资本专用性和人力资源管理模式之间的匹配关系。更一般地来讲,组织信息结构和人力资本可以通过组织内部的知识类型和分布来体现。从知识的角度,不同人力资源管理战略形成的核心在于组织知识战略。本文引入知识这一通用概念,研究了知识类型和人力资源管理战略之间的关系,在此基础上讨论了不同人力资源管理战略的适用范围。

^{*} 本研究受南京大学文科项目“动态环境下雇佣战略和企业绩效的关系研究”基金资助。

^{**} 程德俊,管理学博士,南京大学商学院讲师。

一、内部化和外部化人力资源战略的分类

学者们从不同的角度出发,构建了不同的人力资源战略分析框架。社会交换理论从雇主和雇员的交换关系出发,将企业的人力资源战略分为经济性交换和社会性交换、^[12]基于工作的雇佣和基于组织的雇佣。^[13]交易成本理论则从人力资本专用性角度,将企业人力资源战略分为以权威为基础的人力资源战略和以市场为基础的人力资源战略。内部劳动力市场理论在研究内部和外部劳动力市场不同特性基础上,将企业人力资源战略分为内部战略和市场战略。总而言之,在理想的两分法框架下,企业人力资源战略可以按照内部制造和外部购买逻辑分为内部型和外部型两种理想类型。

(一)外部型人力资源战略

外部型人力资源战略主要依靠外部劳动市场来管理和开发员工,也被称为上或出。^[14]在这种人力资源管理体制下,员工从底层进入,按照预定的轨道在组织中晋升。在晋升的过程中,如果在任何级别上不能提升,或者不能达到最高的级别,通常意味着该员工必须离开。该体系中,下层保持着较高的离职率,而高层则保持相对的稳定性。虽然企业和一般员工之间通常签订一定期限的雇佣合同,但是通常雇佣期限相对较短。当组织的环境发生变化,如因为经济周期、公司业绩不佳等,企业可能在任何时间解雇任何管理层次的员工。对员工而言,由于组织和员工之间的高度交易型契约,员工也可能在任何时间离开组织,因而组织通常在内部保持一定的冗余资源,以保证组织的正常运转。虽然采取这种人力资源战略的企业通常对下层员工采取外部人力资源战略,而对中高层以及核心员工则采用内部型人力资源战略,但是一般企业内部下层员工的数量相对较大,而高层员工的数量较小,因而这种企业主要采取了以外部雇佣为主、内部雇佣为辅的人力资源战略。这种外部型人力资源战略在会计师事务所、律师事务所、咨询公司、管理咨询公司、研发机构和大学中最为典型。在零售企业、劳动密集型企业中,我们也经常见到这种人力资源战略模式。

(二)内部型人力资源战略

内部型人力资源战略主要依靠内部劳动市场来管理和开发员工,也被称为稳定雇佣制。在这种雇佣制度下,员工通常从组织的底层进入,在其职业生涯发展的整个时期都与组织联系在一起。当然对于不同的员工群体,底层的定义存在差异。对于蓝领员工而言,其职业入口意味着是公司最下层的职业分类,而 MBA 毕业生则可以直接进入空缺岗位。当公司面对环境和技术的变革时,通常完全通过组织内部的调整来面对。对于公司的核心员工而言,公

司可采取岗位轮换、团队小组、培训等方式提高其多项技能。公司能够根据不同的情况随时调整,增强了公司的应变能力。而对于非核心员工而言,公司也不轻易解雇,而是通过工作分享、工作时间的调整等方式适应市场环境的变化。员工一旦进入该企业,将不会因为任何原因被解雇。即使某些员工的工作表现不好,他们一般也不会被解雇,而是被安置到另外一个更不重要的岗位。当然,内部型人力资源战略的程度在不同的公司之间存在一定的差异,有的企业基本上不解聘员工,而另外一些公司虽然也对绝大多数员工采取了内部型雇佣模式,但是员工并不是完全不能够被解雇的。在岗位的底层或者员工的业绩较差情况下,企业也会解雇这些员工。这种内部雇佣制度主要为一些美国大公司采用,如惠普、IBM 和其他一些高科技公司均有终身雇佣制度。传统意义上的日本大公司也采用这种制度。有些欧洲公司也被迫应用这种雇佣体系,因为欧洲很多国家的劳动法律对企业解雇员工设置了很多障碍,企业需要为解雇每个员工付出高昂的成本。因而,欧洲企业通常只是在万不得已的情况下才解除与员工的劳动契约。^[15]

二、内部和外部劳动力市场中的知识类型

内部型人力资源战略主要依靠内部劳动力市场,外部型人力资源战略主要依靠外部劳动力市场。不同劳动力市场中流动的知识类型和特征具有本质的差异。我们一般将知识分为两类,一类是能够低成本转移,并没有特定使用环境的通用知识,另一类是难以编码,需要与特定环境相联系才能够产生价值的专用知识。通用知识一般包括科学知识、产品生产技术、能编码的产品和市场信息等。而专用性知识一般包括员工掌握的与特定时间地点相关联的知识、^[16]有关产品质量和技术改进的知识、员工操作和实践的知识、^[17]与特定企业和岗位相关联的知识^[18]等。通用知识能够以较低成本转移,并且容易表达,因而通常通过外部劳动力市场流动。专用知识难以进行准确定价和转移,难以通过语言和文字表达(Know-How),因而通常通过内部劳动力市场转移。从知识视角来看,组织知识类型的不同,导致企业选择了不同的劳动力市场,从而选择了不同的人力资源战略。

(一)通用知识与外部劳动力市场

从泰罗到西蒙,西方传统管理体系一直把组织当做一种信息处理的机器,知识在组织中往往就是以一种能够明确表述的、可以自由移动的形式存在。长期以来,西方的管理理论都隐含着对知识存在两种典型的比喻,即“符号的记录”与“知识专家”。前者指知识在企业主要是分布在各种文件、档案、技术资料中,后者指企业中仿佛存在一个“总工程师”掌握企业的所有知识。根据这一观点,只有正式的、系统化的数据、程序等才是惟一有用的知识。^[19]为了

增加企业内部的通用知识储量,采取通用知识战略的企业通常重视学校教育在培养和提高员工人力资本的作用,倾向于在商学院中招收 MBA 学生,并且不断聘请外部专家进行培训。另外,各种新的管理方法和技术,如 TQM、MBO 等很容易在重视通用知识的企业中流行。

企业重视通用知识的利用与完善的外部劳动力市场有关。在 20 世纪初兴起的科学革命浪潮就主张通过科学的方法对工作进行研究,将工作中员工掌握的知识规范化。泰罗认为,科学管理的实质在于“用科学的研究和知识来代替旧式的个人批判和个人意见,否则谈不上科学管理,管理人员的第一项责任,就是由管理人员把过去通过长期实践积累的大量传统知识、技能集中起来。管理人员主动地把这些传统经验收集起来,记录下来编成表格,然后将他们概括为规律和守则,有时甚至将他们概括为数学公式,尔后在全厂工人中推行”。在重视通用知识的企业中,由于强调规范的管理方法,每个同样的工作在不同企业中的职能都是一样的。也正是由于不同企业中同样岗位的职能相似,因此同一岗位员工的知识和技能往往也是标准的。员工离开一家企业以后,还可以在另外一家企业中找到合适的工作。因此说,单个企业之所以重视通用知识和标准化管理是与其发达的外部劳动力市场相关的。如果没有外部发达的劳动力市场,企业就很难招聘到合适的员工。在这样的经济体制下,如果单个企业采取模糊工作设计和重视专门知识的管理战略,那么该企业无疑会面临人员培训成本较高、人员招聘难等困难。企业主体属性与外部劳动力市场属性的这种相互匹配关系被称为“耦合”关系。

(二) 专用知识与内部劳动力市场

采取专用知识战略的企业对知识存在着另一种理解,即知识创新不是简单地“处理”客观信息,而是发掘员工头脑中潜在的想法、直觉和灵感,并综合起来加以运用。在许多企业中,对待知识的方式往往是基于这样一种基本见解,即企业不是一台机器,而是一个活生生的有机体。在企业中,知识创新不是研发、营销或战略规划部门专有的活动,而是一种行为方式、一种生存方式。在这种方式下,人人都是知识的创造者。^[21]可以说,管理者在从大学毕业以后,掌握的管理知识还远远不能胜任管理工作。他需要在企业中工作和学习很长一段时间才能够走上管理岗位。同时,也由于企业员工的知识往往是与企业的背景相关联的知识,因此这样的知识在别的企业中价值将会大大缩水,因此企业重视的是专用知识而不是通用型知识。

企业采取重视专用知识的管理战略是与其发达的内部劳动力市场相关的。实际上,“几乎企业内部每一种工作都包含一定的专有技能,甚至连最简单的看守工作,只要熟悉工作场所的实际环境也能对这类工作有所促进。熟悉操作设备的具体要领,对标准机械的日常运转显然也有重要的帮助。在某些情况中,工人能够根据机器设备的声音和气味的轻微变化觉察到问题并诊

断出问题的来源;并且,在某些生产和管理工作中还包含有团队因素,一项重要的技能是和团队成员进行有效合作的能力。这一能力依赖于员工的交往技能,并且离开这一团队还需要重新建立和学习这一资产,因此个人的这种技能是专有的。也就是说,在一个团队中进行工作所需要的技能永远不会和另外一个团队所需要的技能非常相似。”^[22]企业完善的内部劳动力市场一方面可以激励员工发展专用人力资本,通过企业内部的提升得到应有的报酬。另一方面,外部劳动力市场的不发达使得掌握企业专用知识的员工减少了流动的机会,降低了企业投资专有知识的风险。^[23]

三、知识类型与人力资源内部化和外部化战略的选择

企业人力资源政策是对员工的管理,同时也是对员工所拥有的知识的管理。由于不同劳动市场中的知识类型不同,因而不同的人力资源战略也应该紧紧围绕不同知识的特性展开。按照上面的分析,我们可以将人力资源管理系统分为员工影响、人力资源流动、奖励系统和工作体系四个子系统。下文将从知识的角度,分析内部化和外部化人力资源战略在各种人力资源子系统上的差异。

(一)通用知识与人力资源外部化战略

以通用知识战略为主的企业通常采取人力资源外部化战略,其主要表现在以下五个方面:

1. 规范的工作体系。采取通用知识战略的企业通常采取规范的工作分析和设置战略,而规范的工作设计仅仅要求员工具有狭窄而集中的知识分布,因此学校的规范化教育和公司的培训能够提供员工适应工作的大部分知识和能力。同时由于企业与企业之间的工作设计战略是类似的,因此员工在工作中形成的知识能力具有通用性,能够在企业之间自由流动。

2. 职业市场中流动。在以通用知识为基础的企业中,员工掌握的是通用型人力资本。当员工离开这家企业以后,他还可以在其他企业中找到相似的工作,而且其人力资本的价值不会发生较大的缩水。这样,对员工和企业而言,相互的依赖关系都不是十分强。因而,在以通用知识为基础的企业中,员工和组织之间结成的是一种交易式契约,员工的流动率较高。员工的个人职业发展主要不是在企业内部发展,而是在职业内部进行发展。

3. 市场化薪酬和考核体系。在以通用知识为主的企业中,员工只对本工作范围以内狭窄的工作职责负责,因而管理人员能够很容易收集和了解下层员工手中掌握的知识,从而对下属进行有效的监督和控制。为了有效地监督下属,上级管理者一般是由下级管理者晋升而来。由于专业化分工较明确,岗位与岗位之间的职能划分非常清楚,而管理人员又通常是本领域的专家,因而

管理人员很容易建立明确的绩效考核标准对下级进行考核。同时由于在以通用知识为主的企业中,工作定义较为狭窄和清晰,员工的流动性较大,员工较容易考核,企业的薪酬水平一般以市场薪酬为基准。企业的通用知识是与定量考核和市场化薪酬相匹配的。

4. 专业化管理和较少的员工参与。以通用知识为基础的企业强调规范的工作设计,因而员工通过专业化形成的往往是规范而狭窄的工作知识。因而例外决策的权力一般掌握在管理人员手中,员工一般只从事简单的例行决策。传统的职能制管理方式在这些企业中具有核心位置,因为职能部门通过行使决策权对员工的工作进行指导,而员工只是职能部门行使权力的工具。

5. 横向信息沟通。在以通用知识为基础的企业中,由于主要实行的是专业化管理,企业内部的沟通方式主要实行的是部门内部上级和下级之间的沟通,以及专业人员之间的沟通。同时由于专业人员之间没有进行工作轮换和企业背景培训,跨部门和专业之间的沟通往往需要通过管理人员来进行。在这些企业中,我们可以看到通常设立了很强的计划和协调部门来进行跨部门和跨专业人员之间的协调。因此,采取通用知识战略的企业的信息沟通途径主要是部门内部以纵向沟通为主。而一旦出现部门之间的协调,则主要通过部门领导之间的沟通、企业各职能部门之间的协调以及各企业中设立的各种委员会来进行。在基层和一般员工之间由于过于强调发展专业知识而不是企业背景知识,因而一般员工层面上的横向沟通不多。因此,以通用知识为基础的企业通常采取纵向信息沟通。

(二) 专用知识与人力资源内部化战略

以专用知识战略为主的企业通常采取人力资源内部化战略,其主要表现在以下五个方面:

1. 宽泛的工作体系。采取专用知识战略的企业更多强调在职培训和工作轮换制度。通过员工的在岗学习,员工能够培养更多的针对于本企业的特殊的能力。例如,日本企业经常通过工作轮换培养员工之间、员工和顾客之间的人际关系,而这样的关系资本只对特定企业具有价值,一旦员工离开该企业,该人力资本的价值便急剧下降。企业非规范的工作设计导致员工流动性减弱。

2. 企业内部流动。在以专用知识为主的企业中,员工和企业形成了相互锁定的交易关系。员工离开了企业以后,其人力资本价值将会发生较大缩水,而企业解聘员工以后,其对员工的投资也将丧失,因而员工和组织之间形成了较强的关系型契约。企业通常采取稳定雇佣的策略,而员工通常在企业内部获得个人发展。

3. 内部公平的考核与薪酬系统。在以专用知识为主的企业中,员工的工作划分是非常模糊的。很多员工往往一身兼有数职,因而很难找到一个明确的上级对员工进行监督。由于员工的工作划分模糊,因而员工在工作中往往

是通过实践形成的专用知识。对于这样的知识和信息,上级管理者很难了解或者将它转移到自己手中,因而管理者很难对他进行数量化考核。在这样的企业中,通常以行为和能力作为考核的标准较多。同时,由于员工的流动性较小,企业一般以稳定雇佣和强调内部公平的薪酬政策为主。因此,企业的专用知识是与行为考核、内部增长的薪酬制度相匹配的。

4. 员工参与和分权化管理。在这种管理战略中,由于每个员工都具有大量专用知识和信息,管理者不得不将大量的例外决策权力下放员工。由于员工能够根据自己所在的情景做出相应决策,因而员工的参与在日常管理中具有关键的作用,管理者的角色也相应地从控制转变为指导。例如,在以通用知识为基础的企业中,员工的惟一权力就是根据生产计划、流程和规范进行生产。而在以专用知识为基础的企业中,员工同时兼有生产和维修机器的责任,及能够根据生产情况,调整生产计划、改进生产流程、改进机器设备的权力。

5. 横向信息沟通。采取专用知识战略的企业非常强调员工通过沟通形成的专用知识和背景知识。专用知识更多的是与特定的时间地点相联系,管理者难以收集这样的知识和信息。为了有效制定决策,管理者通常需要将一定的决策权下放到每个员工手中,通过员工与员工之间直接的横向信息沟通来进行协调。为了培训员工横向沟通的能力,发展员工的专门知识,企业需要不断地进行岗位轮换,并且通过稳定雇佣制度鼓励员工发展企业的专门知识。例如,如果机器出现故障,工人有权力和责任暂停生产线,并且直接和维修工人一起进行机器设备的维修。而在以通用知识为基础的企业中,生产工人和维修工人的责任完全独立分明。一旦机器出现了问题,那么生产工人通常需要向班组长汇报,班组长再与维修工人的班组长协调,进行机器设备的维修。因此,以专用知识为基础的企业通常采取的是横向信息沟通。

表1 人力资源内部化战略和外部化战略的比较

	人力资源外部化战略	人力资源内部化战略
知识类型	通用知识	专用知识
雇佣子系统	内部招聘	市场招聘
	外部职业市场中发展	企业内部流动
	短期雇佣	长期雇佣
工作子系统	狭窄且规范的工作设计	模糊工作设计
	职能划分清晰	工作扩大化、团队
奖励子系统	数量指标	行为考核和能力指标
	市场薪酬、外部公平	稳定增长、内部公平
员工影响子系统	控制型管理	员工参与
信息协调	纵向信息协调	横向信息协调

四、内部化和外部化人力资源战略的适用条件

美国和日本作为人力资源外部化和内部化管理战略的代表,一直是学界讨论的热点。实际上,日本管理战略中的典型代表团队生产、质量管理、及时生产等已经在大多数美国企业中应用。因此说,现实中美国和日本企业的管理战略处于一种日益融合的阶段。如果我们将两种管理战略放置于更一般的理论框架中,便会发现即使在同一种文化中,也同时存在两种不同的管理方式。有的企业重视采取内部化人力资源模式,而有的企业采取外部化人力资源模式。在企业内部,企业对部分员工采取内部化人力资源模式,而对部分员工采取外部化人力资源模式。从理论分析的角度,以通用知识为基础的管理战略和以专门知识为主的战略各有其特点,没有绝对的优劣性。我们需要寻找出不同人力资源战略的不同特点和相应的适用范围。

(一)不同的外部环境

以通用知识为主的管理战略,在企业内部具有明确的工作分工和岗位设计。其需要的人力资源一般都是标准化的,因此可以通过在外部劳动力市场上获取。其员工的人力资源开发成本主要是由员工自己来承担,因而员工的流动率也较高,企业的人力资本投资风险较低。这样的管理战略主要适用于外部环境快速变化的企业,企业能够根据环境的变化调整自己的人员雇佣,降低雇佣成本。另外,人员的高流动能够保持企业内部的知识和技术更新。相反,外部环境变化较平缓的企业则应该采取以专门知识为主的管理战略。例如,在环境快速变化的行业中,应该采取外部化的人力资源管理战略。而在经营环境相对成熟稳定的行业中,应该采取内部化的人力资源管理战略。

(二)不同的行业

如果我们将整个产业笼统地分为传统行业和新兴行业的话,在传统行业和新兴行业中通常采取的管理方式也是不一致的。在传统行业中,企业获得竞争优势的关键在于降低产品的成本和提高产品的质量,而这需要企业内部的不同部门之间的横向协调,降低存货水平,发展员工的多种技能,采取稳定雇佣等。这样的企业一般采用质量圈、员工参与、模糊工作定义为代表的日本式管理。而在新兴行业中,知识的快速更新导致企业与环境之间的信息流动加快,人员的流动率上升。这时企业发展通用知识能够保证其参与到市场合作分工中去,并且获取市场的人才。企业采取美国式的专业式管理,一方面可以保证企业具有很强的战略灵活性,另一方面可以维持企业与企业之间的合作分工。20世纪90年代美国在高科技行业中的崛起,在某种程度上也得益于其管理战略。

(三)外部劳动力市场

对于某一企业而言,两种管理战略之间没有绝对的优劣性,企业采取何种管理战略还受到外部劳动力市场的很大影响。在一个大多数企业采取内部化人力资源战略的外部劳动力市场中,企业如果不采取相同的管理战略则很难生存。这时,企业标准化的工作设计很难招聘到合适的人才。其他企业的稳定雇佣政策,也会使得企业的人才流失非常严重。相反,在一个外部化人力资源管理战略占主导趋势的外部劳动力市场中,采取内部人力资源管理战略的企业也难以生存。这种制度与制度之间的耦合性,使得同一国家或地区中,企业与企业的管理制度之间具有趋同性,而不同国家与地区之间的企业制度具有差异性。

(四)不同类型的员工

如果我们将研究的视角投向企业内部不同类型的员工,我们便会发现在同一企业内部也会出现不同的人力资源管理模式。通过以上对知识和人力资源管理模式关系的分析,可以得出对掌握通用知识的员工应该采取外部化的人力资源管理模式,而对掌握专用知识的员工则应该采取内部化的人力资源管理模式。在现实也可以发现,企业一般对会计、信息技术、生产等通用型人才采取外部化的人力资源管理模式,而对研发、销售、管理人员等专用性人才采取内部化的人力资源管理模式。

五、结论与启示

在改革开放初期,以专用知识和合作为特征的人力资源内部化战略如日中天。20世纪90年代以后,随着美国高科技产业的兴起,以通用知识和市场竞争为特征的人力资源外部化战略日益占据上风。中国企业在改革开放的过程中,也一直在两者之间摇摆不定。大都认为中国企业制度的改革过程就是信息的编码和扩散的过程。传统的采邑制度表现为知识的高度专有化,且往往在少数以血缘关系为纽带的群体之间流动。这在中国传统的老字号和民族企业中得以体现。这种采邑制度可以沿着两个方向进行改革:一是以通用知识为基础的高度扩散的市场和层级制,即人力资源外部化战略;另一是以专用知识为基础的,依靠集体主义和共同价值观扩散知识的宗法制,即人力资源内部化战略。中国企业制度的改革过程主要采取的是第二种制度,具体措施包括建立国家对大型企业的控制权,在核心企业之间建立联盟,维持竞争企业之间的合作关系等。这在一些传统行业,如汽车、石化、机械中尤其明显。另外,在一些新兴行业中,国家又在鼓励采取美国式的人力资源外部化战略,这在IT产业中得到体现。

参考文献

- [1] Miles & Snow. Designing Strategic Human Resource Systems[J]. *Organizational Dynamics*, 1984, 13: 36—52.
- [2] Rousseau D M, Greller M M. Human Resource Practices; Administrative Contract Makers[J]. *Human Resource Management*, 1994, 33: 385—401.
- [3] Arthur J B. Effects Of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover[J]. *Academy of Management*, 1994, 37.
- [4] Ochui W G. Markets, Bureaucracies, And Clans[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1980, 25.
- [5] Williamson O, Wachter M, Harris J. Understanding The Employment Relations: The Analysis Of Idiosyncratic Exchange[J]. *The Bell Journal Of Economics*, 1975, 6.
- [6] Davis—Blake, A, Uzzi B. Determinants Of Employment Externalization: Study Of Temporary Workers And Independent Contractors[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1993, 38.
- [7] Wright P M, Snell S A. Toward A Unifying Theory For Exploring Fit and Flexibility In Strategic Human Resource Management[J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23: 756—772.
- [8] Delery J E, Doty D H. Modes of Theorizing In Strategic Human Resource Management: Tests Of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions[J]. *Academy of Management Journal*, 1996, 39.
- [9] Lepak & Snell, The Human Resource Architecture: Toward A Theory of Human Capital Allocation And Development[J]. *Academy of Management Review*, 1999, 24.
- [10] Boisot M, Child J. From Fiefs To Clans And Network Capitalism: Explaining China's Emerging Economic Order[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1996, 41: 600—628.
- [11] 程德俊, 赵曙明, 唐翌:《企业信息结构、人力资本专用性与人力资源管理模式的选择》, 载于《中国工业经济》, 2004, (1)。
- [12] [美]布劳:《社会生活中的权力与交换》, 北京:华夏出版社, 1998。
- [13] Tsui, Pearce, J L, Porter, L W & Hite, J P. Choice of Employee—Organization Relationship, Influence of External and Internal Organizational Factors, In B. R. Ferris (Ed.) [M]. *Research In Personnel and Human Resources Management*, Greenwich, Ct: Jai Press, 1995.
- [14] [美]迈克尔·比尔:《管理人力资本》, 北京:华夏出版社, 1998。
- [15] 赵曙明:《企业人力资源管理与开发国际比较研究》, 北京:人民出版社, 1999。
- [16] Hayek F A. The Use of Knowledge in Society[J]. *American Economic Review*, 1945.
- [17] [美]迈克尔·波兰尼:《个人知识》, 贵阳:贵州人民出版社, 2000。
- [18] [日]青木昌彦:《比较制度分析》, 上海:上海远东出版社, 2001。

- [19] [美]纳尔森,温特:《经济变迁的演化理论》,北京:商务印书馆,1988。
- [20] [美]泰罗:《科学管理原理》,北京:团结出版社,1999。
- [21] Ikujiro Nonaka. The Knowledge—Creating Company[J]. Harvard Business Review, 1991. 11—12.
- [22] Doeringer, P, B, & Piore, M, J. Internal Labor Markets And Manpower Analysis [M]. Lexington, Mass: D C Health And C, 1971.
- [23] 程德俊:《专用知识视角下的人力资源内部化战略》,载于《经济管理》,2003, (16)。
- [24] 赵曙明:《人力资源管理研究》. 北京:中国人民大学出版社,2001。