

对人力资源意图贯彻的 系统研究

——从政策到构型

丁宁宁 / 著

Dui RenLi ZiYuan YiTu GuanChe De XiTong YanJiu
Cong ZhengCe Dao GouXing



经济科学出版社
Economic Science Press

对人力资源意图贯彻的 系统研究

——从政策到构型

丁宁宁 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

对人力资源意图贯彻的系统研究：从政策到构型/
丁宁宁著. —北京：经济科学出版社，2015. 12
ISBN 978 - 7 - 5141 - 6366 - 7

I. ①对… II. ①丁… III. ①人力资源管理 - 研究
IV. ①F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 297810 号

责任编辑：柳 敏 李一心

责任校对：隗立娜

版式设计：齐 杰

责任印制：李 鹏

对人力资源意图贯彻的系统研究

——从政策到构型

丁宁宁 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编部电话：010 - 88191217 发行部电话：010 - 88191522

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esp@ esp. com. cn

天猫网店：经济科学出版社旗舰店

网址：http://jjkxcs. tmall. com

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

三河市华玉装订厂装订

710 × 1000 16 开 12.5 印张 180000 字

2015 年 12 月第 1 版 2015 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6366 - 7 定价：32.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换。电话：010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话：010 - 88191586)

电子邮箱：dbts@ esp. com. cn)

本著作是教育部人文社科规划项目“人力资源管理构型，工作结构与组织创新能力研究”（编号：12YJC630036）的研究成果；是国家自然科学基金面上项目“中国企业组织情绪能力形成、结构及其对组织创新的影响研究——战略人力资源管理的视角”（编号：71172109）的部分研究成果

目 录

第 1 章 导论	1
1.1 选题意义	1
1.2 研究目的与研究问题	8
1.3 研究框架	14
第 2 章 相关理论回顾和研究综述	16
2.1 不同时期的人力资源管理研究简述	16
2.2 人力资源管理的内部作用机理	37
第 3 章 人力资源管理贯彻的内部机理	48
3.1 人力资源管理意图贯彻的整体模型	48
3.2 人力资源管理意图的载体——人力资源管理政策	57
3.3 人力资源管理意图转化的形式——人力资源制度 组合	62
3.4 人力资源管理制度落地的多样化——人力资源管理 构型	69
第 4 章 人力资源管理政策的来源和政策作用机理	72
4.1 人力资源管理政策中的基本价值观	72
4.2 基于基本价值观的人力资源管理政策倾向	84
4.3 人力资源管理政策的作用机理	89

第 5 章	从人力资源管理政策到事实人力资源实践状况	
	——人力资源意图贯彻的过程分析	97
5.1	影响人力资源意图贯彻过程的外部因素	97
5.2	人力资源意图贯彻的过程分析	102
第 6 章	人力资源管理政策、制度安排及构型的具体形态	110
6.1	人力资源管理政策的表现规律	110
6.2	政策影响下的人力资源管理制度安排	114
6.3	人力资源统一制度下的人力资源管理构型差异	125
第 7 章	人力资源实践、愿景构建水平与企业绩效之间的实证检验	137
7.1	研究概述、理论回顾与假设提出	137
7.2	研究方法	141
7.3	研究结果	144
7.4	结论和讨论	146
第 8 章	人力资源管理构型的实证检验	148
8.1	研究概述、理论回顾与假设提出	148
8.2	研究方法	155
8.3	验证结论	159
第 9 章	结论与启示	163
9.1	基本观点	163
9.2	对研究结论的进一步讨论和未来研究的建议	164
9.3	对企业人力资源管理实践的建议	171
9.4	研究的创新点	173
9.5	研究的不足	174
参考文献		175

第1章

导 论

1.1 选题意义

1.1.1 选题的现实意义

1. 人力资源对企业的价值被重新诠释

传统经济时代外部市场环境稳定，市场需求往往以短缺为特征，因此企业生产方式标准化、专业化和规模化，相应的员工管理方式简单，强调的是成本控制。随着科学的迅速发展和技术的有效传播，外部竞争环境呈现动态变化的特点，大批量、单一品种的生产被更加多元化的生产形式取代。特别是随着知识经济的兴起，竞争的范围不仅包括产品和服务的更新换代，还包括商业模式创新，产品和服务更迭的周期越来越短，企业的盈利模式也日益丰富，传统企业受到互联网企业的冲击，互联网企业也开始受到移动互联网企业的威胁。残酷的市场竞争使企业管理者越来越重视可持续性竞争优势的塑造，如何通过内部资源形成企业竞争优势成为企业关注的核心。

在这一背景下，人力资源的价值被重新诠释。这是因为，企业创新和组织发展离不开员工的配合。企业人力资源指的是综合的员工状况，

它包括企业员工个人的知识技术水平、企业员工的整体素质与知识技能结构等。不管核心能力产生的原因是什么,人力资源都是其主要载体,也只有通过企业员工的学习和创新才能获得。总之,在现代企业中,人才的重要性对企业来说是不言而喻的。

2. 人力资源管理效益是一种整合效益

一般来讲,人力资源的作用发挥通过三个环节体现,首先是通过工作行为影响具体的操作活动效率。其次是通过影响生产经营活动的工作结构来改进整体资源配置效率。最后是通过影响生产经营活动的工作原则影响经营活动效益产生方式。

人力资源管理活动能够影响工作行为改进程度,这是人力资源产生效果的直接原因。在企业中,大部分员工的工作是根据生产经营活动的每一个环节安排的。员工的工作行为,必然对生产经营活动的数量和质量发生直接影响,对于员工行为的改进措施,也就成为重要的人力资源管理措施。

要使组织产生可以观察和衡量的绩效,人力资源管理活动还需要和企业工作结构的安排产生互动作用。企业进行生产经营的过程,也是不同要素资源的配置过程,包括人力资源、物力资源、财力资源、技术资源、信息资源等其他资源的配置方式。如何选择恰当的资源配置方式,涉及多方面的因素;不仅必须考虑资源配置方式的技术条件,不同资源类型的市场价格,而且必须考虑资源配置方式对于劳动者的要求,考虑劳动者能够接受和运作什么样的配置方式。由于劳动者是所有要素资源中唯一活的因素,具有较大的不确定性,因此如何进行劳动能力配置,以什么样的员工队伍状况推动生产经营活动,对于企业效益具有全局性影响。可以说,工作结构的改进是人力资源管理活动产生效果的重要原因。

最后,人力资源管理能够影响生产经营活动的工作原则。在企业利益相关者之中,员工是最重要的利益群体之一,如何处理企业与员工之间的关系,是经营管理的一个原则问题,制约着整个企业的生产经营方式。在这个问题的处理方式上,有三种基本的管理思路。一是把员工仅

仅看作雇佣劳动者,从节约劳动成本的角度进行管理,把企业效益建立在劳动成本节约的基础上;二是把员工看成企业的重要资源,从提高投入产出效益的角度进行管理,把企业效益建立在劳动能力开发的基础上;三是把员工看成企业的专用投资者,从加强风险收益与风险责任匹配的角度进行管理,把企业效益建立在劳动风险回报的基础上。三种不同的管理思路,产生不同的经营管理措施,使员工以不同方式对待企业。这必然会从根本上影响企业效益实现的方式。

虽然三种不同的人力资源活动在企业不同的层次上作用,但这三种作用方式都属于人力资源系统的范畴,因此相互之间会产生交互作用,并形成复杂的内部关系和系统整体效果。因此,从整体来讲,人力资源活动作用的过程,具有动态性、模糊性的特征。可以说通过人力资源管理获得的企业收益的提高是不同环节人力资源活动共同发挥作用的结果,它可以看作是一种整合收益,这种整合过程并不是针对某一项某一个人的整合,而是针对整体员工的知识、技能及动机水平的整合,具有间接性、滞后性、全面性的特征(赵曙明,2001)。

人力资源系统的这种特征对企业具有特殊的意义,它形成了生产所必要的却不可能通过市场廉价地获得生产要素,正是由于具有非竞争性和难以模仿及替代的特征,企业通过人力资源系统所创造的价值能够保留在企业内部,因此可以形成稳定的企业利润来源。

3. 人力资源管理活动发挥作用的障碍

目前,我国的经济处在转型跨越期,靠“跟机会”来进行市场竞争已经不能保证企业发展了。由于人力资源具有促进企业绩效提高的潜在可能性,如何通过人力资源系统对这些潜在价值进行管理,形成稳定的人力资源回报,是每一个企业都在考虑的问题。

很多国内企业已经认识到人力资源系统对企业绩效提高的稳定作用和超额效果。为了形成稳定的绩效支持效果,需要企业长期的投入和内部管理的一致性,但企业对人力资源作用活动的系统性和结构性往往认识不足,相应的改进性方法往往都不能形成系统作用,因此不能达到稳定的提高企业绩效,形成竞争优势的目的。

也就是说, 尽管人力资源的战略作用已经成为企业的共同认知, 但很多企业如何从人力资源管理着手发挥这种作用的过程并不明确。经常有企业想通过短平快的方式打造人力资源队伍, 采取花高薪引入经理人或是对一般员工进行人力资源投入的方式, 但因为对人力资源管理转化成企业绩效的关键节点未加把握, 造成经理人水土不服或人力资源投入未见效益的情况。这种实践中的问题凸显了研究的空白, 也使得对人力资源管理意图贯彻机理进行详细诠释非常必要。

1.1.2 选题的理论意义

1. 已有的研究基础

人力资源管理研究是围绕着如何产生效益这个主题展开的, 由此在研究领域选择时, 大多数学者首先关注的因果关系环节中和单一人力资源管理措施有关的直接环节; 其次才关注人力资源管理组合措施的直接作用, 最后才是人力资源管理各职能的系统效应和差别效应。可以说, 人力资源管理研究是沿着简单直观的研究到复杂多元的趋势而发展的。

上述历史发展的轨迹也造成了不同阶段的人力资源研究具有不同的特点, 尽管各时期人力资源管理研究对于人力资源管理和企业效益产生的机理解释方式不同, 但相关研究大都遵循以下基本观点:

(1) 员工能力和行为的改变是引起企业绩效改变的直接原因。

(2) 合理的人力资源管理措施能够提高员工能力状况以及诱导员工采取合适的行为。

这两个基本观点是分析人力资源如何支持企业绩效的基础, 来源于人力资源职能研究的相关成果。人力资源职能研究出现时间较早, 一方面这类研究是在组织微观层次上展开的, 其研究问题集中在人力资源管理实践何能达到职能操作目的, 因此, 职能操作的技术路线和技术效率是其关注重点。如在工作分析研究中, 工作分析的准确性是工作分析研究的一个重要课题。另一方面这种研究是功能导向型的, 其研究是基于组织职能操作目的已经明确给出的前提下进行的, 主要讨论哪些管理措施

和管理办法会更好地达到企业职能目标。可以说,职能研究对于回答职能形式会如何影响员工能力和行为这个问题已经给出了成熟的研究结论。

但仅从职能研究角度不能分析人力资源管理是如何产生战略效益的,要说明人力资源管理支持企业绩效的机理,必须进行跨层次的分析。在这样的前提下,人力资源管理人员就已经不仅仅是操作层次的管理者了,为实现组织目标而进行系统配置和职能整合成为人力资源管理的新任务(怀特,1992)。人力资源研究由微观层面进入到组织层面,从单一研究进入到复合研究成为必然。

(3) 人力资源管理实践通过相互匹配形成对整体绩效的支持作用。

随后,基于人力资源管理的作用是广泛的这样的认识,衍生了大量的从整体层面分析人力资源管理和企业效益之间关系的研究,学术界将这种类别的研究定义为战略人力资源管理研究。对人力资源体系如何支持企业绩效比较著名的观点有:

鲍克斯(1996)认为人力资源产生的竞争优势可以分为两种,其一是企业人力资本优势的获得;其二是由于人力资源管理活动所产生的组织过程优势的获得。

怀特(2001)则认为企业人力资本库,雇员行为,以及人力资源实践是产生竞争优势的三个模块,而持续性竞争优势的获得则需要所有的模块中取得优势地位。在相关的三个模块中,人力资源实践是形成人力资本库和雇员行为的管理手段,属于企业可以调整的范畴。

凯普琳等提出了战略人力资源匹配的重要观点,首先某一战略需要某一系列的员工行为和态度;其次一定的人力资源政策会产生一定的员工反应。怀特将匹配的观点总结为水平匹配和垂直匹配,所谓水平匹配是指人力资源系统内部各职能措施的匹配,而垂直匹配则是指人力资源体系和外部经营要求的匹配。

上述的经典观点的共同点是人力资源管理措施的影响作用放在系统层面下来讨论,更加注重的是人力资源系统如何形成特有的员工能力行为组合,人力资源管理措施如何将这种员工行为状况进一步发展为组织层次的能力等内容。可见,从人力资源系统角度进行研究已经是战略

人力资源研究的基本共识。

寇跃（2013）整合了胡斯李德和怀特等的研究思想，将组织战略，员工队伍异质性，战略行为放在一起从整体层面解释人力资源管理作用机理，认为员工战略行为的培育和开发最终取决于人力资源管理内外契合在具体职位上的交汇融合（见图1-1），这种思路系统的整合了经典观点，具有简明性，也很好的解释了人力资源管理作用的“黑箱”机理。



图1-1 基于多重关系的人力资源管理作用机理

资料来源：寇跃：《战略人力资源管理“黑箱”机理研究溯源、现状述评与未来展望》，载于《外国经济与管理》2013年第7期。

2. 已有研究的不足

根据上述简要介绍可以看出，人力资源职能研究和人力资源系统研究已有很多结论，也从不同层面揭示了人力资源系统和企业绩效之间的机理。尽管系统层面的人力资源管理作用机理比较复杂，但相应绩效的产生都必须归结到员工层次上来。根据员工层次研究的出发点不同，人力资源管理的基础作用机理大都可以归结为两条路径进行，第一条路径强调通过减少协调成本来提高企业绩效，戴尔等的研究就是这种看法的典型代表，他将人力资源管理作用的原因归为通过影响生产率、质量、员工出勤率和满意度等组织行为产出，进而影响到组织的最终产出。第二条路径强调通过提高员工创新性来提高企业绩效，这一观点的典型代表是胡斯李德的研究成果，在相应研究中，人力资源管理能够改变员工的工作动机与技术，改善组织结构与工作设计，从而达到提高员工的创造力、生产力和自主性的效果。

这种对员工管理的不同思路为人力资源系统类别的归纳提供了依据，目前，得到广泛承认的系统类别划分有两类别划分法（承诺，控

制, Arthur, 1992), 三类别法(利诱, 参与, 投资, Dyer, 1995), 四类别法(承诺, 顺从, 合作, 交易, Snell, 1998)等。这些研究成果都为系统层次的政策选择提供了可借鉴的理论依据。

虽然已有系统层面的人力资源管理制度探讨, 但相应研究者好像忘记了人力资源管理内部的管理活动, 政策一旦形成就能自动达成成为研究者的共同假设, 但实际上人力资源管理系统内部牵扯到不同层次的管理活动, 不同层次的管理活动内部存在着相互补充和支持关系。不管是哪一种的人力资源系统政策安排, 要实现对企业绩效的支持, 都需要在管理系统内部进行贯彻和落实, 这种贯彻和落实并不是直线进行的, 缺乏对贯彻和落实的系统研究成为人力资源管理研究中亟待填补的空白。

总之, 当前研究人力资源管理体制内部的相应活动, 有两种不同的范式。其一是研究不同的人力资源管理活动是如何产生支持企业绩效的作用, 并如何支持企业长期发展的机理。其二是从人力资源管理的整体意图出发, 分析整体意图是怎么逐步形成人力资源政策和具体实践活动。通过对人力资源系统的特征和人力资源体系内部转化的关键环节进行研究, 如何对企业人力资源体系进行改善就有了一定路径和方法可选。就目前状况来看, 第一种研究已经非常充分, 不同研究从个体到企业, 并从跨层次整合的角度对人力资源管理活动的作用机理做了比较全面的阐释。但第二种领域, 尽管很多研究与其相关, 但总体仍呈现出碎片化、零散化的状态, 其研究层次和研究内容也一直没有清晰界定。

随着环境的发展, 除了研究不足带来的理论价值外, 第二类研究又有了新的战略价值。首先, 人力资源管理实践和企业绩效之间的关系研究遇到了“瓶颈”, 尽管获得了人力资源管理对个体绩效和劳动生产率等绩效指标的实证支持, 但到目前为止, 实证中人力资源管理实践对企业财务绩效的显著支持结论仍然是零星和模糊的, 因此很多批评者都认为人力资源管理实践对企业绩效支持的转化环节较多, 两者之间不存在确定的因果关系, 为了细化因果关系链, 战略人力资源管理的研究成果也更加具体和多样化, 在这种背景下, 贯彻执行环节成为联系这种因果关系的必然链条; 其次, 动态环境下, 是否具备人力资源系统能力是企业核心能力保持的关键, 而系统能力的构建离不开贯彻环节的快速调整

和反应及时,可以说,人力资源管理内部转化环节与人力资源管理系统能力的构建密不可分。由此,系统地对人力资源管理意图贯彻进行梳理非常有必要。

1.2 研究目的与研究问题

1.2.1 研究目的和研究问题

在上一节我们从实践角度和理论研究现状入手,给出了从人力资源内部因素角度来研究人力资源管理意图在系统内部进行贯彻非常有价值的推论。但要将这个研究主题落到实处,还需要选择能够起到贯彻效果的合适变量。根据对 1988 ~ 2014 年的相关文献的梳理,发现不同研究者对人力资源管理内部贯彻的环节大致聚焦在以下三个视角上:

1. 人力资源管理政策

贝克尔(Becker)和格哈特(Gerhart)在 1996 年提出了人力资源准则、人力资源政策和人力资源实践的不同划分方法,认为人力资源准则和人力资源政策属于抽象的内容,怀特(1998)也提出了类似的想法。巴里(Barry, 2004)则认为将人力资源系统的准则层面从把不相干的实践活动分离出来为战略性人力资源管理未来的研究机会形成了一个有用的框架。

2. 人力资源管理制度组合

奥瑟(1992)年提出了人力资源管理组合的说法,也得到了很多学者的认同。所谓人力资源管理组合,是指一系列相互联系、相互补充的人力资源管理实践束(bundle)。舒勒从人力资源规划、配置、绩效考核、薪酬、培训开发五个方面,提出了人力资源实践有两种相对的选择,从而形成两种典型的人力资源管理组合:一是市场导向的人力资源

管理组合，二是内部发展导向的人力资源管理组合，戴力瑞（Delery）和多提（Doty）1996年在其后的著名研究也沿用了这种分类方式，并认为其中的内部发展导向的人力资源管理体系与企业绩效高度相关，这也是其后高绩效工作体系的雏形。本研究提出的人力资源管理制度组合表现为系列人力资源管理组合，其内核则是具有约束力的相互一致的一种行为规范。

3. 人力资源管理构型

2000年以后，人力资源管理研究的核心命题是如何构建竞争优势。由于构建竞争优势更多地需要考虑人力资源管理的差异匹配，人力资源管理构型（HRM configuration）的概念随即被提出。盖斯特等人认为人力资源管理构型是指具有内部匹配性的相互协同、相互补充关系的一系列人力资源管理实践的组合。谢尔（1999，2002）指出人力资源管理形态表现为指向特定目标的多项人力资源实践捆绑而成的人力资源管理实践组合或者人力资源系统中的内在差异化子体系。概括来讲，所谓人力资源管理构型是指存在于人力资源管理系统之中的内部亚结构，由于不同的HRM活动之间存在相互补充和支持，当其协同方式类似或有相似的多项实践束（bundle），会对组织产出具有固定的作用方式和支持效果。

上述三个概念都是人力资源管理在内部起作用的重要转化环节，其中政策是表现在计划中的文字说明或协商一致的意见，它指导或沟通决策过程中的思想和行动，显然，人力资源政策是一种指导不同层次人力资源活动选择的价值观倾向。人力资源管理组合则是基于战略统一前提下形成的人力资源管理职能的内部衔接方式；人力资源构型则更加灵活，将组织内部的工作或者群体区分来管理，在组织内部形成了差异多元匹配的效果，这种组织和工作簇与员工队伍结合起来，会产生模糊性和难以复制的特征，从而形成组织的能力单元。

研究人力资源系统内部所产生的作用机理，有两种途径，其一是自上而下的研究方式，其二是自下而上的研究方式。从时间顺序上来讲，人力资源管理政策作为一种指导不同层次人力资源活动选择的价值观倾

向,这种价值观倾向影响了企业使用员工的基本方式,也由此带来了不同的员工能力行为组合状态和员工使用效果。而人力资源管理组合作为组织层面直接的实践选择,是在人力资源政策作用下产生的,由于政策从决策层向运营层转化时具有内部一致的特点,所以人力资源管理组合也会具有内部一致型的特征;人力资源管理构型虽然也受到人力资源管理政策影响,但其直接前提往往是工作要求和激励的具体人员,所以人力资源构型会产生更加多变的状况。由此,我们把人力资源管理政策看成是人力资源管理构建时的意图;人力资源组合是在制度层面上得到的人力资源意图实现结果,人力资源构型则是在业务工作层面上得到的真实人力资源管理实践结果,根据这种转化,结合自上而下的分析思路,本研究的基本研究问题转化为以下几个内容:

(1) 人力资源管理政策的性质和来源。本研究将人力资源管理系统看作是一个较为独立的系统,认为人力资源管理政策是劳动契约安排中的一系列价值倾向,在利益关系处理、劳动契约处理原则、劳动契约履行方式等不同层次起作用。

当把人力资源政策倾向看作价值倾向时,人力资源政策倾向不可避免地受到组织文化影响,组织文化可以按照可观察性/可接受性的不同程度从深层到表象可以分为基本价值观、价值观、表征内容等不同的层次(Elizabeth, 2003; Rousseau, 1990)。为此,根据劳动契约安排落实的不同层次,人力资源政策倾向也可以分为哲学层面的价值倾向、政策层次的价值倾向、制度层次的价值倾向等内容。而在这一概念体系界定的基础上,我们可以逐层讨论人力资源政策在作用机理,由此可以借鉴已有的战略人力资源研究成果,并提供一个整合的框架。

(2) 人力资源政策如何转变成为具体人力资源管理组合。由于企业对员工贡献的内容和水平要求不同,企业会采取不同的制度内容和落实办法处理企业与员工之间的利益关系,体现在人力资源整体安排上,会有不同的实践安排。

从系统意图到可操作的具体人力资源实践措施的贯彻过程,涉及企业人力资源管理活动中各要素之间关系的自觉处理。这个过程可以集中地反映在不同层次的人力资源政策影响和互动作用过程中。基本价值

观,政策倾向是一种抽象层次上的概括,在企业层次上发挥作用;而实践制度、实践安排方式则代表着执行层次上的“目的—手段”主题,在功能层次上作用。在功能层次上的价值落实和价值调整过程虽然易于识别和模仿,但其与抽象标准共同起作用,产生系统效应。自上而下的统筹安排的人力资源政策,是人力资源政策发挥作用的主要途径。

(3) 人力资源制度组合的具体表现形态。人力资源管理系统的管理对象是员工,员工能力和员工行为是人力资源管理措施作用的基本组成环节,由于组织基本价值观和雇佣方式的选择,不同的组织对员工能力和行为的要求有较大的差距。

从逻辑归纳的角度分析,人力资源管理制度组合的落实与企业怎样开展具体工作有关。本研究将深入探讨影响人力资源管理组合落实的因素,识别并比较关键动因,并给出业务工作层次人力资源组合的基本形态。

(4) 人力资源管理组合落实时的职能衔接方式。人力资源管理政策是一种抽象层次的概括,这种概括要以具体的人力资源实践活动为依据。人力资源实践活动是分职能展开的,即使有政策指导和实践要求,但在具体的贯彻时也会有冲突的可能。

由此,在已有的人力资源职能研究基础上,本研究将探讨不同的职能模块在落实时是否有重点区别的关键职能,各职能模块会有什么样的制度安排规律,职能模块之间如何衔接等具体问题。

根据以上研究问题,本书拟达成以下研究目的:

- (1) 探讨人力资源管理政策的性质和概念;
- (2) 探讨人力资源管理政策是怎样形成人力资源管理组合的;
- (3) 探讨人力资源管理组合的具体构型。

(4) 在自上而下的衔接时,人力资源管理具体实践如何落实上述要求?

这些研究问题汇聚在一起,其核心是为了解决人力资源意图如何在企业内部贯彻这一大主题,将人力资源管理的研究深入下去,对企业如何通过人力资源管理形成竞争优势这一问题进行补充性回答。