

RESEARCH ON
STRATEGIC HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

张正堂◎著

战略

人力资源管理研究

创造企业持续竞争优势



商务印书馆
The Commercial Press

《战略与组织》丛书

国家自然科学基金资助项目

(70302018 70972038 70672017 71172062)

战略人力资源管理研究

张正堂 著

 商务印书馆
The Commercial Press

2012年·北京

图书在版编目(CIP)数据

战略人力资源管理研究/张正堂著. —北京:商务印书馆, 2012

ISBN 978-7-100-09086-5

I. ①战… II. ①张… III. ①人力资源管理—研究
IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 074652 号

所有权利保留。

未经许可,不得以任何方式使用。

战略人力资源管理研究

张正堂 著

商 务 印 书 馆 出 版

(北京王府井大街36号 邮政编码100710)

商 务 印 书 馆 发 行

北京市松源印刷有限公司印刷

ISBN 978-7-100-09086-5

2012年8月第1版

开本 787×960 1/16

2012年8月北京第1次印刷

印张 15 3/4

定价: 35.00元

《战略与组织》丛书编委会

主任委员：赵曙明 陈传明

副主任委员：茅宁 刘洪 王跃堂

委员(按姓氏笔画排序)：

王全胜 王跃堂 茅宁 刘洪 刘春林

苏文兵 张正堂 陈传明 杨东涛 杨雄胜

陶鹏德 徐志坚 韩顺平

总 序

积极探索中国组织管理研究的发展思路

进入 21 世纪,学者们越来越关注中国的组织和管理学研究。对系统性分析和实证检验重要性的理解与认同,逐步取代了早期的研究方法。研究者们意识到中国持续而显著的社会、经济、组织的变革不仅提供了一个检验已有理论的丰富情境,还提供了发现中国组织和管理的新的、独特方法的潜力。

在发展的初期,由于缺乏研究方法的培训和技能,中国组织和管理系统的研究走了很长的弯路,造成中国的学术界缺乏建立在完善研究方法基础上的论文累积。尽管众多的机构出资赞助了很多研究项目,中国的学术期刊也发表了许多论文,但这些成果却很少被国际学术界认可。尽管根据已有的管理学研究标准,这些研究有高度的切题性,但是这些研究被认为缺乏必要的科学严谨性(参见 Von Glinow & Teagarden, 2009,“关于当今中国管理研究中严谨性和切题性的讨论”)。在中国,那个时期的大部分的研究倾向于依赖简单的纯理论方法,而不是像调查、实验和其他实证途径的科学方法。科学严谨性的缺乏使得这些研究的结果不能令人信服,无法得出可以比较的结论。

Barney 和 Zhang(2009)的文章详细阐述了关于中国学术成就演进的两种互补途径,即中国管理理论和管理的中国理论,其中管理的中国理论包括

研究中国的现象、本质,以及得出可能只在中国适用的解释和理论。这种研究的目的在于理解中国管理者遇到的管理问题。另一方面,中国管理理论包括将已有理论在中国的环境下进行应用、测试和延伸,并开发出能应用于中国情境之外的新视角。这种研究的目的是发展出管理学现象的普遍理论。管理的中国理论和中国管理理论描述了管理学知识生产的不同过程,这个过程影响所产生的知识的数量、质量和种类。这篇论文给中国的学者提供了关于如何选择自己的研究道路,以及如何学习其他理论的实际指导。如果知识的创造通过开发(exploitation)和探索(exploration)两种途径产生,那么中国管理理论相当于通过开发而创造新知识,因为它建立在现有知识的基础上;管理的中国理论相当于探索,因为它创造了全新的知识(Zhao和Jiang,2009)。

有趣的是,目前中文期刊的中国学者之间也有类似的争论,认为管理的中国理论和中国管理理论在互相竞争(例如:成思危,2006;郭重庆,2007;罗珉,2008;李垣、杨知评、王龙伟,2008)。根据这些争论,关于追求两种道路或途径的任何一个至少有三种担忧。

第一,管理的中国理论的发展可能会限制中国管理理论的发展,反之亦然。特别是由于它深入理解中国关于管理的和社会的现象,避免被现存的理论或框架影响,管理的中国理论有可能会忽略现有的成果。相反,它可能通过研究很大程度上被中国经济和社会影响的现象而强调中国的历史、传统和文化,而且研究成果很有可能会被发表在中文出版物里。问题的关键在于:人类行为是不是具有普遍的特征?目前为止,学术发展的路径似乎表明,人类行为在很大程度上是共通的。学者们对日本管理模式进行了深入的研究,并总结出了一系列有代表性的管理实践。但这些管理模式也能够放置于西方的管理理论体系中,并且为西方企业应用。如果这样的推论成立,那我们的任务就不是发展独立于西方的管理的中国理论。而另一方面,

对中国管理理论的研究可能限制对中国境内以及与中国有关的重要现象的发掘和理解。由于它的目标是检验现行理论的边界条件,中国管理理论依赖于现存的成果,运用传统的理论和研究方法,研究西方学者感兴趣的中国现象,并发表于西方的出版物。现代认知科学的研究表明,人类在认识外部世界时,总是受到现有知识的图式和框架的限制。我们所采取的认知框架决定了我们所能够观察到的外部世界。当我们始终处于不断引进西方管理理论、亦步亦趋地进行跟随研究时,我们很难捕捉到具有中国特色的管理实践,更谈不上进行深入的研究。

第二,这两个方法可能互相争夺有限的资源。管理的中国理论产生新知识,其回报可能很高但其不确定性也很高,因为这些文章的新颖性,它们更难发表。中国管理理论产生适中的但有确定回报的增量式的知识。发表这样的成果相对比较简单,因为评审人对此更熟悉、更亲切。Barney 和 Zhang 认为,同时追求中国管理理论和管理的中国理论对于一个学者来说是“这似乎不大可能成为一个普遍性的选择”,因为这两个理论在知识创造方面需要不同的技巧和不同的定位。

第三,哪种类型的研究者更适合追求哪种研究仍然不确定。可以说年轻研究者更难发表管理的中国理论方面的文章,因为他们缺乏经验。年轻学者在一个年龄备受尊重的中国文化中同样缺乏权威,因为年龄是智慧的象征。因此,一般建议年轻的中国学者着力为中国管理理论做出贡献。然而,年轻的头脑通常更富创造性。在西方管理学著作中,大部分有影响的理论是学者们在他们当博士和做助理教授的时候发展起来的。同样道理,一些得到关注的中国著作也是由中国学者在其职业发展早期开始的,在随后的年份里他们不断地修订这些作品。当然,可能存在一些因素决定由谁来进行何种研究,如中国或非中国的学者、有无中国教育背景的学者或其他的可能特征。

对于以上的争论和怀疑,一个可能的原因是大部分的研究者都忽视了中国管理理论和管理的中国理论之间动态的相互影响,而认为这两者是相互独立和互斥的两个同时发生的过程。事实上,两条道路是交叉的。Whetten 的文章就中国管理理论和管理的中国理论之间的相互影响给出了实际的建议。这些建议包括“发展舶来理论的本土化含义”、“了解读者心中熟知的和不熟知的”、“运用图形模型展示复杂的理论”和“参与到跨情境研究的团队中”(Whetten, 2009: 47, 48)。中国管理理论的好处在于能使熟悉的变得新颖,而管理的中国理论的好处在于能使新颖的变得熟悉。两者的结合,比起单打独斗,更能够增加国际管理知识。在研究者能够享受到两种理论结合带来的好处之前,我们需要努力去构建中国管理研究的发展道路。

在最近中国管理学研究中,一个重要的里程碑出现在 1999 年,在恒隆组织研究中心(HLCOR)的资助下,当时在香港科技大学(HKUST)工作的徐淑英教授为中国管理学学者组织了第一个关于研究方法的研讨会。这个研讨会于 1999 年 7 月在香港科技大学校园举行,当时有 40 多位中国学者参加。随后,中国管理研究国际学会(IACMR)每两年举行的会议上,都会有这样的研讨,而且研讨活动受到热烈欢迎,体现了中国学者对学习科学方法的迫切心情。中国管理研究国际学会每隔一年还举办博士生学位论文开题报告研讨班,2009 年的研讨班有 100 名博士生参加。现在,为了更好地确保他们对中国企业以及在中国的其他企业的学术研究的成功,越来越多的中国管理学研究者选择在科学严谨的道路上前进。现代管理科学是建立在行为科学、认知科学、系统科学、社会学和文化人类学基础上的应用性学科。商学院应该成为多种社会科学理论和方法相互激荡、相互融合,从而创造商学新知的场所。我衷心希望,我们的学者在努力学习和实践科学研究方法的同时,也能够从多种社会科学理论中吸收养分,多进行一些基础研究,从而为中国管理研究打下坚实的理论基础。

本套丛书正是一批中国管理学研究者的研究成果。这些研究成果具有几个共同的特征：

一是,研究成果集中于组织与战略领域,涉及的研究内容包括组织复杂性管理、多元化战略、中国公司治理中的隐性契约、企业战略调整、跨国公司知识管理、组织结构刚性与战略变革、战略人力资源管理等等。本丛书的研究者们采用相对规范的研究方法和流程对中国管理领域中的若干重要问题展开了本土化的研究,通过积极的探索以希望形成本土化的管理理论。

二是,这些研究都得到了国家自然科学基金项目的资助。国家自然科学基金设立的目的是稳定基础研究、促进科技进步、发现和培养人才。在国内,获得国家自然科学基金项目和经费的多少已经成为衡量学校甚至个人科研创新能力、提高科研创新水平的一种重要标志。

三是,研究者大多是南京大学工商管理学科的教师。南京大学于1978年开始重建企业管理学科。经过多年的努力,该学科整体实力得到很大提高,2001年成为国家重点学科。目前,本学科已经在人力资源管理、战略管理与组织、公司理财与会计、市场营销与电子商务等学科方向上形成稳定的研究团队。据教育部学位中心2009年全国学科排名,南京大学工商管理学科排名全国第五位。最近几年,本学科研究工作取得长足进展,尤其在国家项目批准项目上得到突破。2007年、2008年和2009年立项国家自然科学基金分别为7项、10项和14项。这套丛书也是南京大学工商管理学科近几年来部分科研成果的体现。

南京大学商学院院长、教授、博导

赵曙明 博士

2009年11月26日

于爱尔兰都柏林大学

目 录

1. 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 战略人力资源管理的内涵	3
1.3 战略人力资源管理的理论基础	9
1.4 本书的研究内容与方法	21
2. 人力资源管理的战略匹配	24
2.1 HRM 的内外部匹配	24
2.2 组织研究的形态方法在 SHRM 研究中的应用	31
2.3 基于类型学的 HRM 系统:竞争战略的视角	36
2.4 基于类型学的 HRM 系统:管理哲学的视角	49
2.5 基于分类学的 HRM 系统	52
2.6 类型学与分类学相结合的 HRM 系统	57
2.7 结论	60
3. 人力资源管理的战略柔性	61
3.1 战略柔性的内容	62
3.2 HRM 制度的特性与战略柔性的必要性	63
3.3 HRM 的战略柔性 with 战略匹配的关系	67
3.4 人力资源管理战略柔性的内容	69



3.5	HRM 战略柔性的实现与表现	74
3.6	结论	78
4.	HRM 实践对企业绩效影响的实证研究	79
4.1	研究问题的提出	79
4.2	文献回顾与理论假说	80
4.3	实证分析	86
4.4	结论与讨论	94
5.	人力资源管理系统、竞争战略与企业绩效关系的实证研究	98
5.1	研究问题的提出	98
5.2	战略人力资源管理研究的形态模式与讨论	100
5.3	理论假说的提出	109
5.4	实证分析	114
5.5	结论与讨论	121
6.	企业内部薪酬差距对组织未来绩效影响的实证研究	125
6.1	研究问题的提出	126
6.2	薪酬差距的效应:两种竞争观点	128
6.3	理论假说的提出	132
6.4	研究设计	136
6.5	实证分析	138
6.6	结论与讨论	141
7.	欠发达地区企业知识员工异地离职动因的实证研究:以 苏北地区为例	145
7.1	研究问题的提出	145

7.2	文献回顾和理论假说的提出	146
7.3	实证分析	155
7.4	结论与讨论	164
8.	异地复制式快速成长企业的高绩效人力资源实践:基于 苏宁和万科的案例研究	167
8.1	研究背景与目的	167
8.2	高绩效人力资源实践的研究回顾	169
8.3	案例研究	173
8.4	案例讨论	185
8.5	结论	192
9.	企业并购后人力资源整合策略的案例研究	194
9.1	两家公司的并购动因与人力资源整合规划	195
9.2	两家公司人员结构与薪酬福利制度的对比	197
9.3	人力资源整合的困境	203
9.4	人力资源整合的措施与方案	206
9.5	人力资源整合的经验与问题	214
9.6	结论	223
	参考文献	225

1. 绪论

战略人力资源管理是人力资源管理发展的新阶段,引起了学术界和企业界的广泛关注。近年来,我国学者对战略人力资源管理的研究方兴未艾。本章将首先描述本书的研究背景,概括和回顾战略人力资源管理的内涵,基于资源基础理论提出人力资源管理是企业持续竞争优势的来源,对战略人力资源管理的理论基础进行总结和分析,并介绍本研究的具体内容和方法。

1.1 研究背景

过去几十年,由于美国管理学界对组织的战略管理产生了很大的兴趣,许多战略性管理模式诞生,例如 Miles 和 Snow 在 1978 年提出的战略类型, Porter 在 1980 年提出的竞争战略类型,这种取向使企业的各个职能部门开始思考其在组织的战略管理中该扮演什么角色,人力资源管理也同样希望能被整合在整个战略管理的理念中。这种战略理论发展的背景也推动了人力资源管理研究取向的转变:早期的研究站在员工个体层面上,着重于 HRM(Human Resource Management) 职能对员工行为及态度的影响,如员工离职意愿、工作投入和工作满意等。自 20 世纪 80 年代以来,以“人力资源管理:一个战略观”一文(Devanna, Fombru 和 Tichy, 1984)的发表为标志,人力资源管理的研究领域有非常大的方向性转变,这个转变使得人力资源管



理的研究由完全的微观导向转为宏观的或者战略的导向。这种宏观的或战略的导向,就是通常所说的“战略人力资源管理”(Strategic Human Resource Management,简称 SHRM)。战略人力资源管理站在企业层面,认为人力资源的管理活动对于战略目标的实现和组织绩效的提升具有非常重要的意义,主张企业进行战略化的 HRM 设计。

从实践角度看,市场竞争的加剧和企业面临的资源约束使得企业需要不断地挖掘其所获得的各种资源作为竞争优势的来源,并要求各项职能都必须能够创造价值。在实践中,几乎所有的企业都在宣称员工是最宝贵的资源。但是在许多企业内,人力资源部门似乎被看作官僚机构的附属品,只会产生多余的文案和程序,而不创造任何价值。在这种背景下,企业的人力资源管理部门面对严峻的挑战:人力资源部门亟待证明自己在企业价值增值的链条中不是多余的。在理论上和实证上证明人力资源以及对人力资源进行有效的管理能够对组织绩效产生影响和发生作用,能够参与企业的价值生成过程,这关系着人力资源管理的战略地位以及企业的机构安排。因此,HRM 活动对组织绩效到底有无贡献,有多大的贡献,是理论和实践工作者共同关心的问题。

从我国企业的实践来看,人力资源管理还处于相对较低的水平。国务院发展研究中心企业研究所、中国人力资源开发网共同主持的“中国企业人力资源管理”调查(林泽炎,2004),主要采用问卷调查方法,对中国境内不同地域、性质、行业、销售和资产规模以及是否上市等不同背景企业的人力资源管理制度建设状况进行了分层随机抽样调查,涉及人力资源规划、人员招聘录用制度、考核制度、培训制度、薪酬与奖惩制度、员工职业生涯发展计划、员工合理化建议制度、员工申诉制度等 17 项人力资源管理制度的建设及执行等内容,并对最后 1883 份有效问卷进行分析,结果表明:不同背景企业、不同地区的企业在人力资源管理制度建设及执行方面差异明显;中国企

业在“人的管理”方面还处在从传统人事管理向现代人力资源管理的转型时期,强化现代企业人力资源管理制度建设,尤其是“关心员工职业发展”的战略性人力资源管理势在必行。

我国企业要提高自身竞争优势,参与国际竞争,显然人力资源管理在其中具有重要作用。但是在国内,对人力资源管理的重视其实只是最近十多年时间的事情。许多企业的人力资源管理还比较薄弱,也很难站在战略的高度看待人力资源管理,因此,如何进行战略性的 HRM,提高 HRM 的效果,是企业发展过程中面临的重要课题。而从人力资源管理研究上看,对人力资源管理的规范研究也比较薄弱,对战略人力资源管理的研究才刚刚开始。借鉴国外战略人力资源管理的研究成果,结合我国企业的实际,开展我国企业战略人力资源管理的深入研究,是十分必要的。

1.2 战略人力资源管理的内涵

组织人员管理的发展经历了人事管理、人力资源管理和战略人力资源管理三个主要阶段。而伴随着组织人员管理的发展,人力资源职能在战略形成过程中所扮演的角色也发生了变化。在人力资源管理职能与战略规划之间存在四种不同层次的联系:行政联系、单向联系、双向联系以及一体化联系,如图 1-1 所示。每个联系表现出不同的特点:(1)行政联系:人力资源管理职能的注意力集中在日常活动上,而不是对 HR 问题进行战略性展望。企业战略规划没有得到 HR 部门的任何参与。HR 部门是与战略管理过程相分离的。(2)单向联系:企业的战略经营规划职能会首先制定出战略规划,然后告知 HR 部门。HR 部门在执行战略规划方面发生作用,在战略形成阶段被排除在外。(3)双向联系:战略形成过程将 HR 问题考虑在内,

发生在三个步骤上:首先,战略规划小组把企业正在考虑的各种战略选择告知 HR 部门;然后,HR 高层管理者对各种不同战略的人力资源内涵进行分析,把分析结果报告给战略规划小组;最后,战略决策作出后,战略规划小组将战略规划传达给 HR 管理者,由他们去设计执行战略规划的方案。(4)一体化联系:动态的、多方面的、持续的联系。人力资源高层管理者是高层管理团队的一个有机成员,人力资源管理职能直接融入企业的战略形成与战略执行过程中。

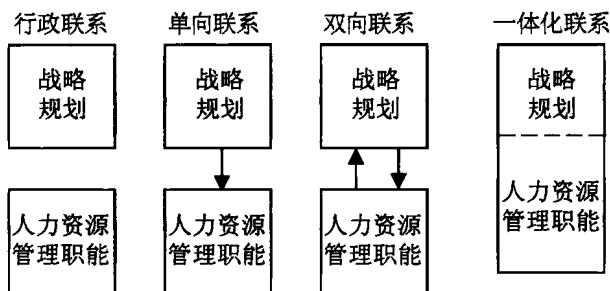


图 1-1 战略规划与人力资源管理之间的关系

显然,在不同的阶段,人力资源管理职能在战略规划中的地位是不同的。在人事管理时期,人力资源管理职能与战略规划之间是行政联系或者单向联系的关系;在人力资源管理阶段,两者关系更多地表现为双向联系;而伴随着企业经营环境的变化,两者关系更加紧密,逐渐形成了一体化联系,人力资源管理也逐渐被提升到企业发展的战略地位,这也标志着组织人员管理进入战略人力资源管理阶段。近年来,战略人力资源管理已经引起了学界的广泛关注,并成为人力资源管理发展的新趋势。

到目前为止,学者们对战略人力资源管理的定义是不同的。Lengnick-Hall 等(1988)是最早对战略人力资源管理性质进行分析的研究者之一。他们提出了组织战略人力资源管理模型的特征:(1)战略人力资源管理模型在战略的执行和战略的制定上更强调前者,并认为人力资源管理应被视为方

法,而不是所产生和选择的战略目标的一部分。(2)传统模型集中在为战略而匹配人,而不是为人而匹配相应战略。这假设了人比战略更具有适应性,也暗示了传统与现代观点在人与战略匹配之间因果关系上的认识并非一致。(3)绝大多数战略人力资源管理强调“匹配”(fit)或“一致”(congruence),而没有认识到在组织变迁时,或当组织有多重或相冲突的目标时,也需要“缺乏匹配”(lack of fit)。

Wright 和 McMahan(1992)曾对战略人力资源管理下一个定义:使企业能够达到目标的人力资源配置和活动的计划模型(patterns),其目的是为了达成组织的目标。具体包括:(1)将人力资源视为获取竞争优势的一种首要资源;(2)强调通过 HR 规划、政策及具体实践,可以达到获取竞争优势的 HRM 系统;(3)强调获取竞争优势的 HRM 系统,能够与企业战略垂直匹配,并能在内部各种活动间水平匹配;(4)强调所有人力资源实践均为一个目的,即达到企业目标。进一步说明的是:水平来看,各项 HRM 子功能必须通过规划好的计划模式进行协调整合,以形成一种结构形态;垂直来看,必须同时考虑人力资源管理实践与企业战略,以协助组织达成目标。

Schuler(1992)将战略人力资源管理定义为运用整合(integration)和调整(adaptation)的方式,以确保:(1)人力资源管理与组织经营战略及战略性需求相整合;(2)人力资源政策能与组织内水平职能政策及垂直层级结构保持一致性;(3)人力资源管理实践是经调整修正而得的,能为组织成员所接受,并且为管理者与员工共同参与。

Martell 和 Carroll(1995)也对战略人力资源管理做了一个定义,他们认为战略性人力资源管理有以下的特性(见表 1-1):(1)长期的观点;(2)对人力资源管理及战略规划有新的联系;(3)人力资源管理与组织绩效有关联;(4)直线主管参与人力资源政策制定。