

RENLI ZIYUAN ZHANLUE YU GUIHUA

文跃然 著

资源
战略与规划

(第二版)



復旦大學出版社

www.fudanpress.com.cn

REN LI ZHAN LU ZHAN LUE YU GUI HUA



文跃然 著

资源 战略与规划

(第二版)

復旦大學出版社
www.fudanpress.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

人力资源战略与规划/文跃然著.—2版.—上海:复旦大学出版社,2017.6
ISBN 978-7-309-13010-2

I. 人… II. 文… III. 人力资源管理 IV. F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 117982 号

人力资源战略与规划(第二版)

文跃然 著

责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编:200433

网址: fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售: 86-21-65642857 团体订购: 86-21-65118853

外埠邮购: 86-21-65109143 出版部电话: 86-21-65642845

浙江省临安市曙光印务有限公司

开本 787×960 1/16 印张 16 字数 281 千

2017 年 6 月第 2 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-13010-2/F·2371

定价: 39.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司出版部调换。

版权所有 侵权必究

内 容 提 要

本书主要介绍了作者花费近10年的时间发展和完善出来的战略人力资源的框架基础——企业生命力假说系统（Governance, Resources, Entrepreneur, Products, GREP）。结合作者多年学术研究的成果及企业管理咨询的实践，本书研究的主要问题是如何在GREP的基础上构建战略人力资源管理框架，从而使GREP成为战略人力资源管理的理论基础。本书共四章，主要内容包括：美国战略人力资源管理的研究困境、GREP企业理论、GREP战略人力资源体系构建、人力资源规划。

本书适合大专院校人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为相关领域实际工作者的参考书。

前 言

丰富而整合的理论框架将帮助我们聚焦和有效地组织我们的研究,从而使人力资源管理实践真正成为战略的原则。

——Ulrich

战略人力资源管理(SHRM)学者对组织中人力资源管理(HRM)功能缺乏广泛的理论视角而感到恐慌。

——Mahoney & Deckop

自2000年以后,中国的学者们就开始慢慢谈论战略人力资源这个概念,因为社会的需要,我对这个问题也产生了很大的兴趣,不仅如此,我本人对战略问题的兴趣和经验也很容易使我对战略人力资源的概念及其问题产生兴趣。随着对西方战略人力资源,特别是对美国战略人力资源问题理解的加深,我产生了一些疑问,其中最大的疑问是:在将近30年的时间里,尽管各种学术文献多如牛毛,可为什么没有一个统一的人力资源战略的研究结构?为什么没有一个统一的战略人力资源概念?我的兴趣由此开始产生,我很想弄清楚这种现象产生的原因。随着研究的深入,我发现西方学者在战略人力资源学说上之所以有各种各样不同的认识,一个很重要的原因是大家虽然都在谈战略人力资源,都知道战略人力资源必须基于企业的战略来谈,但对于战略本身是什么一直没有花太多的心思去讨论和解决。绝大多数战略人力资源管理的研究者并不是战略学者,他们的研究都是建立在现存的战略学说基础上的。这就导致了当大家在谈论战略人力资源时,虽然表面上用词是一致的,但实际上他们的内涵是不一样的,从而导致战略人力资源的战略基础也是很不一致的^①。从20世纪80年代初期到2005年这20多年的时间里,我个人感觉西方的战略人力资源学说发展路径有两条。一条是对外部战略学说的反映,换句话讲,流行什么样的战略学说,战略人力资源领域里就会出现什么样的专题和倾向。战略人力资源学者并没有自己的战略观。以至于到了1992

^① 这种现象在20世纪90年代以前尤甚。

年,有的学者一想到战略人力资源管理研究并没有建立在一个大家公认的基础上就感到恐慌^①。另一条发展路径是基于内部逻辑的研究路径。所谓基于内部逻辑的研究路径,指的是后人在资源学说基础上进行的研究,普遍把企业资源观(RBV)作为研究的基础。但是资源理论本身也不成熟(Priem, Bunter, 2001)。在过去 30 年的历史中,西方战略人力资源研究缺少的一种公认的、统一的战略概念,并在此基础上发展出一个统一的分析战略人力资源的框架^②。

基于以上认识,本次改版想做的一个工作是找到一个大家都可以接受的战略范畴,并且以此为基础来发展出战略人力资源的理论框架。我个人认为,可以成为战略人力资源框架基础的战略概念是 GREP(Governance, Resource, Entrepreneur, Product)——企业生命力假说系统。这个系统是我用了将近 10 年时间发展和完善出来的。

为了理解的方便,我们不妨先对企业生命力假说系统的基本内容作一个简单的介绍。从 2000 年开始,我一直在思考一个问题,那就是企业生存下来必须满足哪些基本条件?换句话说,企业要有很强的生命力,必须做好哪些方面?对这些问题的探讨,就好比探讨企业生命力的源泉和企业如何增长的原理。

我认为一个企业要生存下来、要发展,离不开四个关键要素:第一,企业的治理结构;第二,企业的资源;第三,企业的领导团队;第四,企业的产品与服务。就这四个方面而言,我的基本假设是:第一,如果企业没有好的治理结构,它是不可能生存与发展的;第二,如果一个企业没有足够的资源,或者没有足够的集聚资源的能力,又或者有了资源但不能有效地使用这些资源,企业也不能生存、不能发展;第三,如果一个企业没有一个能干的企业家和一个强有力的团队去领导,企业本身也不能生存和发展;第四,如果一个企业不能提供满足顾客需要的产品和服务,并且在它所提供的产品和服务的领域形成竞争优势,这个企业也不能生存、不能发展。在我看来,企业战略实际上是为了解决企业生存与发展的四个关键问题的一套工具体系和思维方式。这就是所谓的企业生命力假说系统。

关于这个理论,我在很多企业做过实验。最早进行实验的企业是武汉邮电科学研究院,这个实验是从 2001 年开始的。我用了将近两年的时间对这家企业的治理结构、资源、领导和产品与服务进行了广泛而深入的分析。当时主要做的是两件事:第一件事是看这家企业在这四个方面存在哪些问题;第二件事是分析如果这家企业要获得发展,在这四个方面要做哪些主要改进。基于这两个方面的研究,我们形成了该单位的战略研究报告。很幸运的是,基于这四个方面形成的战

① 正如我刚才在上面提到过的。

② 这就是“我说的战略人力资源理论基础”问题的主要意思。

略改进要点,大多数在过去几年里被该单位的领导们所采纳,而且取得了实效。第二个实验是在天津电力建设公司进行的,我对这家公司的战略研究也集中在 GREP 四个方面,这家公司基于 GREP 所形成的战略使其在过去几年的时间里,从一个在行业内处于中上水平的公司变成行业领袖。第三个实验是在中国电信集团进行的,当时研究的问题是企业文化。我的文化观点是,一个企业的文化应该成为企业竞争力提升的工具,因此,我花了很多时间来研究中国电信的战略问题,当时研究的框架也是基于 GREP 系统的,通过 10 000 份问卷调查和对 400 人的访谈,我们对中国电信在 GREP 四个方面存在的问题和改进的途径形成了很好的看法。例如,当时我们就认为中国电信不能只做语音提供商,中国电信的业务范围应该更广阔,比如信息提供。这个提法被时任中国电信的总经理所采纳。这套方法系统还在联想控股所属的五个公司中使用过。正因为 GREP 的解释力和结构性,著名的人力资源管理专家彭剑锋教授还把这个模型写进他的人力资源教科书中,在中国向 10 多万的读者传播。以上经验足以证明 GREP 理论构想的解释能力^①。

如果 GREP 战略是正确的,又具有普遍意义,那么战略人力资源就能够建立在一个被大家公认的战略基础之上。有了这个基础,我们就能够发展出一个被大家认同的战略人力资源分析框架。战略人力资源实际上是通过人力资源体系来完善企业生命力系统中存在的各种问题的思维体系,以及基于这个思维体系所形成的人力资源管理体系。战略人力资源实际上要解决的问题是从人的角度使一个企业的 GREP 更加完善,或者说使 GREP 更加完善的与人有关的事情都可以归纳成战略人力资源。

1. 本书的研究问题

本书研究的主要问题是如何在 GREP 的基础上构建战略人力资源管理框架,从而使 GREP 成为战略人力资源管理的理论基础。

前面已经提到过,美国的战略人力资源理论一直没有解决好一个问题,那就是把战略人力资源建立在一个什么理论的基础上。早期的战略人力资源理论把自己的理论构建在多种理论的基础上,包括各种各样的战略理论和各种各样的其他理论,如资源理论、行为理论、开放理论、权力理论等。20 世纪 90 年代后,美国战略人力资源则把资源理论作为自己的基础。90 年代以前无疑是失败的,而 90 年代以后也没有成功。这主要是因为资源理论缺乏整体性、结构性和可操作性。

^① 该理论框架实际上影响了很多咨询人员的思维方法。王明夫先生的“蓝筹股票的五大标准”也和 GREP 中的标准类似。即使是巧合,也在某种意义上说明了该理论的正确性。

直到现在,美国战略人力资源管理学说仍缺乏一个好的理论基础。这一点就连 Wright 也承认(Wright,1992,2001;Boudreau,1998)。因此,尽快解决战略人力资源的理论基础是一个很重要的工作。本书就是想挑战这一目标,把 GREP 作为战略人力资源的一种理论基础。

本书的目的是要做三件事:第一件事是文献综述。文献综述的目的在于知道美国同行在过去几十年中大概做了什么、面临什么困境,特别是他们为什么面临这样的困境。第二件事是对 GREP 战略进行介绍与描述,试图证明用 GREP 战略作为一种战略学说是站得住脚的,至少是自成一体的。第三件事是以 GREP 战略为基础来勾画出战略人力资源的主要结构,包括 GREP 战略人力资源管理的定义、战略人力资源管理的结构、核心人力资源的确认方法、战略人力资源的传导机制和 GREP 绩效驱动力的确认。

从某种意义上讲,本书的目标是野心勃勃的,它最大的野心在于要为整个战略人力资源学说提供一个为大家普遍接受的战略学说基础。这本身就是一个巨大的挑战。当然,我的想法只是一种尝试,最终能不能为大家所认同我并不抱有很大的希望。它的第二个野心在于想对过去几十年的战略人力资源研究进行整合,使其整合在一个统一的基础上。为整个战略人力资源研究指一个方向,这比第一个目的更具野心。这使我想起 100 多年前发生的一件事情:英国著名经济学家阿尔弗雷德·马歇尔在他写的一本不朽著作《经济学原理》开篇中说,他想对过去的经济学进行整合。在他之前经济学有两大流派:一个是所谓的古典学派:一个是所谓的新古典学派。古典学派认为,一个商品的价值与它实际耗费的劳动成本有关,因此,他们强调影响价值的真实因素,如劳动耗费、材料耗费等。新古典学派则持相反的观点,他们认为一个商品的价值更多地是受需求的影响,例如,钻石之所以昂贵,并不是因为钻石隐含了多少真实的劳动成本,而是人们对它有很大的需求,而钻石本身是稀缺的。这两派形成了对立。但在马歇尔看来,一个商品的价格应该由两个因素共同决定,即真实的成本和需求。马歇尔说他想做的事情是把这两派理论综合在一起形成一个综合的理论,他把古典学派强调真实成本的说法看成影响商品供给的重要因素,他把新古典学派强调需求的说法看成影响商品需求的因素,他认为一个商品的价格实际上是由供给和需求共同决定的。这在今天看来是一个常识,但在马歇尔时代却是一场革命,他把两个看上去完全对立的学派观点融合在一起,形成一种新的价格理论基础。今天的微观经济学实际上是以这个综合理论为基础的。我也有幸效仿马歇尔,试图为战略人力资源学说提供一个共同的基础。如果说本书有什么意义的话,那就是在某种程度上,我在为整个战略人力资源学说提供一个共同的基础方面作一次尝试。

2. 本书的研究方法

本书的研究方法基本上是常规方法。第一个方法是文献研究法,本书的基本文献主要是美国文献,由美国康奈尔大学的 Snell 教授提供。Snell 教授在给他的博士生上课的时候,使用了关于战略人力资源的一百篇文献。最早的文献是 1982 年的,最近的文献是 2003 年的。我组织我的学生对这些文献进行翻译和研读,试图通过对这些文献的研读来对西方战略人力资源学说的研究全貌有一个基本准确的把握,我对其中五分之一的文献进行了精读。第二个研究方法是经验法,我的 GREP 理论和以 GREP 为基础的战略人力资源理论是建立在大量的经验基础上的。2000—2007 年,我所研究过的企业项目大小有四五十个。我对任何企业的任何问题的研究都习惯于从 GREP 的角度去看。人力资源研究也是先以 GREP 战略为基础,再推导到人力资源的研究,文化研究也是如此。可以说, GREP 框架是指导我对企业看法的基本思维框架,在这种框架的指导下,我研究了很多企业,包括中国电信和联想控股等。我认为我对企业的观察基本上是成功的。在以 GREP 为思维基础的对企业的研究过程中,我积累了大量的统计数据、访谈记录和实感。以中国电信为例,我们积累了 200 万字的访谈记录和 10 000 份问卷资料,其中的每一份问卷都有 100 道题目。以联想控股为例,我们访问了柳传志先生以及包括杨元庆、郭为等中高层在内的 70 多位精英,跟他们开的大小会议可能有 200 多次,积累的访谈记录有 100 万字,积累的档案资料有 200 万字。本书的很多想法都得益于这种经验的积累。从这个意义上来说,本书所使用的经验研究方法是名副其实的。第三种方法如果可以成立的话我想把它叫做抽象法。我是学政治经济学出身的,在早年的大学和研究生教育阶段,我用了两年的时间读《资本论》,用了一年的时间读西方各个时期的经济学家们的原著,用了一年的时间读马列原著,还用一年的时间学习当代西方经济学理论。应该讲,通过这些训练,抽象思维已经根植于我的血液之中。GREP 结构在很大程度上是一种抽象思维的产物。它要探讨的问题是非常抽象的,那就是企业的生命力到底来自哪里。最后提出的看法也是抽象的,那就是企业的生命力除了治理结构、资源、领导团队和产品与服务以外,不会有其他的影响因素,基于这两个抽象思考,我形成了 GREP 假说。这种假说就像天文学家在没有任何证据之前就假设天体是圆的一样抽象。本书大量使用这种抽象的思维方法。简言之,本书的研究方法实际上是三个:文献研读、经验基础和抽象思维。

3. 本书的结构

本书分为四章:第一章,文献综述;第二章, GREP 理论;第三章,以 GREP 为

基础的战略人力资源管理框架；第四章，人力资源规划。第一章有两节：第一节探讨美国战略人力资源管理的两个阶段；第二节讲战略人力资源理论基础的困境。第二章有三节：第一节是 GREP 概说；第二节讨论 GREP 作为一种诊断手段的使用方法；第三节讨论 GREP 作为一种战略分析工具的使用方法。第三章有三节：第一节是以 GREP 为基础的战略人力资源定义；第二节是以 GREP 为基础的核心能力与核心人力资源确定的方法；第三节是 GREP 计分卡和 GREP 人力资源传导机制。第四章有六节：第一节介绍什么是人力资源规划；第二节分别介绍传统人力资源规划和战略人力资源规划；第三节讲人力资源规划的作用；第四节介绍人力资源规划的基本程序和主要方法；第五节提出人力资源规划的主要模型；第六节是国内人力资源规划的实践。这样全书的结构就是四章十四节，约 20 万字。

本书中的绝大部分案例来自我过去十几年的企业咨询实践和研究经历，可以看作对过去部分研究成果的阶段性总结。在此，我要十分感谢期间给予我无限支持的家人、同事和学生，他们的支持和帮助是我进行本书二版修订工作的巨大动力来源。同样需要感谢的是为本书提供案例支持的优秀企业，包括武汉邮电科学研究院、天津电力建设公司、中国电信集团、联想控股公司等（排名不分先后）。此外，我还要特别感谢复旦大学出版社的宋朝阳编辑和相关同事，没有他们高效的审阅和校对，也很难有本书的顺利再版。最后，由于受本人理论水平、实践经验和时间等诸多因素的限制，尽管力求做到尽善尽美，但一定仍存在很多不足和片面之处，如有发现，请读者不吝赐教，给予批评和指正。

文跃然

2017 年 5 月 14 日于北京

目 录

第 1 章 美国战略人力资源管理的研究困境	1
1.1 战略与战略人力资源的关系	1
1.1.1 30 年概览:1980—2009 年	1
1.1.2 1980 年代:强调匹配,但是战略学说多样	7
1.1.3 1990 年代后:寻找共同的基础和共同的结构	16
1.2 战略人力资源的理论基础探索及其缺陷	25
1.2.1 问题的缘起	25
1.2.2 1992 年前战略人力资源学者们并没有解决理论基础的问题	26
1.2.3 资源理论的兴起与缺陷	28
1.2.4 资源理论能否作为战略人力资源管理的理论基础	40
第 2 章 GREP 企业理论	48
2.1 企业生命力系统——GREP 构架	48
2.1.1 企业生命体的基本决定因素	48
2.1.2 GREP 的理论基础	52
2.1.3 GREP 理论的初步证明	55
2.1.4 企业生命力系统的基本问题	56
2.1.5 GREP 理论的基本功能	63
2.2 GREP 作为企业诊断工具	79
2.2.1 医学进步与诊断	80
2.2.2 目前的企业诊断工具	81
2.2.3 GREP 作为企业诊断工具的应用	89
2.3 GREP 作为企业战略分析工具	103
2.3.1 战略是什么	103
2.3.2 战略为什么而存在	132

2.3.3 GREP 战略观 133

第 3 章 GREP 战略人力资源体系构建:定义、核心人力资源

和测量体系 138

3.1 基于 GREP 的战略人力资源的定义与结构 138

3.1.1 基于 GREP 的战略人力资源定义 138

3.1.2 基于 GREP 的人力资源战略结构 145

3.2 以 GREP 为基础的核心能力和核心人力资源的确定 150

3.2.1 资源理论评述 150

3.2.2 基于能力的人力资源战略观——Snell 模型 159

3.2.3 GREP 核心人力资源定义方法及案例 162

3.3 GREP 计分卡和 GREP 人力资源传导机制 166

3.3.1 平衡计分卡批判 166

3.3.2 人力资源计分卡批判 170

3.3.3 企业理论与测量:人力资源测量能够变成战略性的吗 175

3.3.4 GREP 考核体系——对 GREP 计分卡概念和 GREP 人力资源计分卡概念的初步分析 179

第 4 章 人力资源规划 197

4.1 什么是人力资源规划 197

4.1.1 人力资源规划的发展阶段 197

4.1.2 人力资源规划的定义 199

4.1.3 企业战略、人力资源战略与人力资源规划 202

4.1.4 小结 202

4.2 人力资源规划的内容 204

4.2.1 传统人力资源规划的内容 204

4.2.2 战略人力资源规划的内容 205

4.3 人力资源规划的作用 206

4.3.1 进行人力资源规划的必要性 206

4.3.2 人力资源规划的作用 206

4.3.3 人力资源规划的意义 208

4.4 人力资源规划的基本程序与主要方法 210

4.4.1 人力资源规划的基本程序	210
4.4.2 人力资源规划的主要方法	217
4.5 人力资源规划的主要模型	222
4.5.1 传统模型	222
4.5.2 系统研究模型	224
4.6 国内人力资源规划实践	229
4.6.1 国内人力资源规划发展的不足	229
4.6.2 国内人力资源规划发展不足的原因	230
参考文献	236

第 1 章 美国战略人力资源管理的研究困境

1.1 战略与战略人力资源的关系

1.1.1 30 年概览:1980—2009 年

我们以康奈尔大学产业关系和人力资源学院 Snell 教授博士生课程的参考文献为例,来大体回顾一下这个研究领域的基本情况^①。美国战略人力资源的研究大体上可以从 20 世纪 80 年代算起,到 2009 年有大约 30 年历史。有的学者从专题的角度来把握美国战略人力资源的发展脉络,如适应性、高绩效、资源基础观、人力资本、国际人力资源管理^②。由 Schuler 和 Jackson 主编的 *Strategic Human Resource Management*^③ 就把战略人力资源分成四个部分,即战略人力资源、全球视野、从战略到行动、人力资源部门和人力资源专业人士的作用 (Schuler & Jackson, 2008)。我认为从演进角度看,美国战略人力资源大体上分为三个阶段:一是强调人力资源与战略如何匹配的阶段,这个阶段大体上贯穿于整个 80 年代;二是强调用资源理论作为一种理论基础的研究阶段,这个阶段大体上从 90 年代初兴起一直到现在;三是强调人力资源和企业绩效之间的关系、能力与人力资源管理、无形资产与人力资源管理、测量体系构建、全球视野下的人力资源和实证研究等阶段。最后这个阶段一直就有,但是线条不很明显,直到人们对资源基础观的研究已经有了很多积累以至于很难做出新的拓展之后,这些研究才慢慢成了研究的重点。从表 1-1 中也可以看出这个划分的合理性。例如,到了 1988 年, Baird 和 Meshoulam 在 *Managing Two Fits of Strategic Human Resource Management* 一文中主要讨论的还是匹配问题,这就是一个证明。因为强调人力资源和战略的匹配而忽视了对战略学说本身的探讨,因此,整个 1980 年代,战略人力资源管理研究既缺乏正确的定义,也缺乏正确的理论基础 (Wright &

① 我收集的文献最早是发表于 1982 年的。从文献看,提到战略人力资源概念的时间可能早在 1978 年。

② Snell 教授的参考文献集大体上就是这样编辑的。

③ Randall S. Schuler, Susan E. Jackson, *Strategic Human Resource Management*, Second Edition, Blackwell Publishing, 2008.

McMahon, 1992)。到了 90 年代,因为受企业资源观的影响,战略人力资源学者们开始更多地关注如何把人力资源构建在企业资源观的基础上,并对人力资源和企业竞争优势的关系展开大量的研究。90 年代是战略人力资源学者充满乐观情绪的年代。他们认为找到了战略人力资源学说的理论基础(如 Wright, Dunford & Sell)。受资源学派的影响,资本角度的研究也成为一个很重要的方面,因为大家发现,要使人力资本帮助企业获得竞争优势,组织资本和社会资本是两个重要的方面(Wright, Dunford & Snell, 2002)。从某种意义上说,美国战略人力资源研究的主线条可以肯定的有三个:一是战略与人力资源战略的关系;二是战略人力资源的理论基础;三是人力资源对企业竞争优势的影响。鉴于这个认识,本书的文献综述也采取这种分类法。其中,第三个问题的文献讨论放在第三章第二节中,与核心能力以及核心人力资源问题一起讨论。

表 1-1 康奈尔大学产业关系与人力资源学院 Snell 教授博士生
战略人力资源管理课程文献目录①

序号	年代	时间	文章题目	作者
1	1970—1979	1978	组织战略、结构和进程	Raymond E. Miles, Charles C. Snow, Alan D. Meyer, Henry J. Coleman
2	1980—1989	1980	战略能力:1980 年的一个分析性概念和框架	R. T. Lenz
3		1982	战略人力资源管理	Noel M. Tichy, Charles J. Fombrun, Mary Ann Devanna
4		1982	适应性——战略管理有潜力的特征	Balaji S. Chakravarthy
5		1983	开发战略能力——高层管理者未来要做的	C. K. Plahalad
6		1984	业务部的战略、管理特性及其对战略的有效实施	Anil K. Gupta, V. Govindarajan
7		1984	企业的资源基础观	Birger Wernerfelt
8		1985	一个实证研究:多元化战略和管理上的回报	Jeffrey L. Kerr

① 此材料是我的同事徐芳博士在康奈尔大学做访问学者期间获得的,由吕晓洁和袁涛编制而成。

续表

序号	年代	时间	文章题目	作者
9	1980—1989	1985	组织化学习	C. Marlene Fiol, Marjorie A. Lyles
10		1985	持续性渐变——通过动态化的能力、形式和功能进行竞争	Violina P. Rindova, Suresh Kotha
11		1986	机会的结构: 晋升阶梯在组织内外如何变化?	James N. Baron, Alison Davis-Blake, William T. Bielby
12		1987	对新战略需求的跨边界管理	Bartlett, C. A., Ghoshal S.
13		1988	战略人力资源管理: 文献回顾和假设类型学	Cynthia A. Lengnickl-Hall, Mark L. Lengnick-Hall
14		1988	管理好战略人力资源中的两个匹配	Lloyd Baird, Ilan Meshoulam
15		1989	作为员工行为预测因子的组织特性	Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, J. Carlos Rivero
16		1989	战略匹配观	N. Venkatraman
17		1989	股票资产的积累与持续性的竞争优势	Dierickx, I., Cool, K.
18		1990—1999	1990	因果关系不确定性: 模仿和获得持续性竞争优势的障碍
19	1990		吸纳能力: 学习和创新的一个新视角	Cohen, W. M., Levinthal, D. A.
20	1991		创造竞争优势的组织能力	Dave Ulrich, Dale G. Lake
21	1991		知识创造型企业	Nonaka, I.
22	1991		公司资源与持续竞争优势	Jay B. Barney
23	1992		作为学习实验室的工厂	Leonard-Barton, D.
24	1992		一个新典范: 智能型企业	James Brian Quinn
25	1992		大型综合性生产与人力资源管理——人力资本的视角	Scott A. Snell, James W. Dean, Jr

续表

序号	年代	时间	文章题目	作者
26		1992	战略人力资源管理的理论视角	Wright, P. M., McMahan, G. C.
27		1993	组织构型与绩效——理论研究方法的对比分析	David J. Ketchen, Jr, James B. Thomas, Charles C. Snow
28		1994	跨国企业子公司之间的沟通	Ghoshal, S. Korine, H. Szulanski, G.
29		1994	人力资源体系与持续竞争优势——基于能力的视角	Lado, A. A., Wilson, M. C.
30		1994	知识管理与 N 型企业的模型	G. Hedlund
31		1994	人力资源体系对生产绩效与员工流动率的影响	Jeffrey B. Arthur
32		1995	人力资源管理与公司绩效——对行政控制权变模型的检验	Scott A. Snell, Mark A. Youndt
33		1995	公司的资源基础观:10 年后	B. Wernerfelt
34	1990—1999	1995	法律事务所人力资本的使用——人力资本结构与组织的能力	Peter D. Sherer
35		1995	人力资源管理实践对员工流动率、生产率以及企业财务业绩的影响	Mark A. Huselid
36		1996	人力资源管理、生产战略和公司绩效	Mark A. Youndt, Scott A. Snell, James W. Dean, Jr, David P. Lepak
37		1996	关于国际人力资源管理战略的整合模型	Taylor, S., Beechler, S., Napier, N.
38		1996	与机会主义相对的基于公司知识的资源基础理论	Conner, K. R., Prahalad, C. K.
39		1996	关于公司的知识基础理论	Grant, R. M.
40		1996	探索在公司转化成最佳实践的內部黏性障碍	Szulanski G.
41		1996	战略人力资源管理的理论模型:关于普遍性、可能性和结构性绩效预测指标的分析	John E. Delery, D. Harold Doty