

南
京
大
学
博
士
文
丛

动态环境下 人力资源 柔性战略

程德俊 著

南京大学出版社

NANJING
DAXUE
BOSHI WENCONG



南京大学博士文丛

动态环境下 人力资源 柔性战略

程德俊 著

南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

动态环境下人力资源柔性战略 / 程德俊著. —南京: 南京大学出版社, 2009. 9

ISBN 978 - 7 - 305 - 06478 - 4

I. 动… II. 程… III. 企业管理—劳动力资源—资源管理—研究—中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 170660 号

出版者 南京大学出版社
社址 南京市汉口路 22 号 邮编 210093
网 址 <http://www.NjupCo.com>
出版人 左 健

丛 书 名 南京大学博士文丛
书 名 动态环境下人力资源柔性战略
著 者 程德俊
责任编辑 潘琳宁 编辑热线 025 - 83593962
照 排 南京紫藤制版印务中心
印 刷 南京京新印刷厂
开 本 850×1168 1/32 印张 9.5 字数 238 千
版 次 2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷
ISBN 978 - 7 - 305 - 06478 - 4
定 价 20.00 元

发行热线 025 - 83594756
电子邮箱 Press@NjupCo.com
Sales@NjupCo.com(市场部)

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购图书销售部门联系调换

南京大学博士文丛

编辑委员会

主 任 蒋树声

副主任 洪银兴 陈 骏 张异宾(常务)

委 员 (以姓氏笔画为序)

丁 帆	王 颖	王明生
左 健	叶继元	孙义燧
李 成	吕 建	许 钧
陈 骏	宋林飞	张异宾
吴培亨	周 宪	郭子建
洪银兴	钱乘旦	龚昌德
蒋树声	程崇庆	赖永海
谭仁祥		

南京大学博士文丛

总 序

洪银兴

21 世纪是一个充满机遇与挑战的时代,随着科学技术的突飞猛进,知识经济初见端倪,综合国力的竞争日趋激烈。从根本上说,21 世纪的竞争最重要的是人才的竞争。高等学校承担着培养高层次人才使命,博士是高层次人才的代表。如何培养大批具有博士学位的高层次人才,使他们在 21 世纪成为知识创新的主力军,无论是对高校本身还是对国家来说,这都是一件至关重要的事情。

为了展示南京大学青年教师的学术风采,加强学科与学术队伍的建设,促进新生学术力量的成长,经过长期酝酿与充分准备,我校编辑出版了《南京大学博士文丛》。此次编进《博士文丛》中的论著,大多是获得博士学位并在我校任教的青年教师的博士论文,是在广泛动员、严格把关的基础上,根据质量第一、公平公开、规范

动态环境下人力资源柔性战略

运作的原则认真遴选出来的,同时坚持基础研究与应用研究并举,特别注重对我国现代化建设和改革开放,对南大学科建设和发展具有重要理论价值与实践意义的最新研究成果。可以说,这套《博士文丛》虽然也可能有这样或那样的不足,但基本上反映了南大青年学者丰富而活跃的学术思想,代表了南大青年学者的学术水平。此次我校组织编辑出版《博士文丛》,就是从人才培养的战略高度,并着眼于 21 世纪发展的需要,在学术研究与人才培养领域采取的一项重要举措。相信《博士文丛》的出版对于扩大我校的学术影响、培养青年学术骨干、推动学科建设,一定能起到重要的作用。

长期以来,南京大学在人才培养、科学研究、社会服务、国际交流等各个方面都致力于追求卓越,为国家和社会培养了大批杰出人才。一届又一届的学生在这一人才摇篮里茁壮成长,一代又一代的学者在这块科学沃土上勤奋耕耘。近百年的办学实践塑造了南大师生热爱祖国、振兴中华的爱国精神,追求真理、实事求是的科学精神,博采众长、汇融百家的开放精神和兢兢业业、无私无畏的奉献精神,培育了南京大学严谨、求实、勤奋、创新的学风。近百年的历史,尽管世事沧桑,但这样的精神和学风一直在南京大学传承延续,并不断发扬光大,历久弥新。正是这种优良的传统和学风,使南京大学深深植根于传统与现代的沃土中,不断从本民族和世界文化的宝库中吸取新的营养,形成了南大特有的深厚的文化底蕴与学术氛围,使南大在近百年的进程中始终保持着永不衰竭的青春活力,使学校的各项事业不断发展壮大,形成了自身的发展特色,取得了令人瞩目的成就。如今,南京大学已成为学科门类齐全、师资力量强大、科研实力雄厚并具有一定国际影响的重点综合性大学。

一流的大学离不开一流的学术大师,一流的学术大师又离不开一流的学术环境。在迈向建设世界一流大学的进程中,南京大学将一如既往,继续改善条件,为广大教师创造更好的学术环境。

同时我也衷心希望全校教师尤其是广大中青年教师,发扬我校优良传统与学风,在南大优良的学术环境里锐意进取,不断创新,为进一步提高我校的学术水平,繁荣我国科学文化事业做出更大贡献!

推 荐 序

动态环境下,企业人力资源管理如何适应外部环境变化是一个巨大的挑战。传统人力资源管理强调一致性,即人力资源管理与企业战略的一致性和人力资源系统内部的一致性。但在变化的环境中,过分强调一致性,也可能导致人力资源系统的刚性。如何增强人力资源系统的柔性?如何在一致性和柔性之间取得平衡是目前战略人力资源研究的一个前沿问题。目前,我们大部分企业增强人力资源柔性的主要方式是采取合同工、临时工、短期雇佣合同等方式。但是这一方法在增强人力资源柔性的同时,也对产品质量提高、组织创新、核心能力提高带来了破坏。当前我们国家在全球产业链条中处于非常不利的地位,从某种程度上说,也是跟短期雇佣关系的广泛采用分不开的。随着新《劳动法》的出台,劳资冲突的日益加深,政府和劳工组织必然将会在雇佣关系中发挥更加积极的作用。劳动力成本的上升也使得企业难以通过劳动力市场实现人力资源战略的柔性。目前这种短期和不平等的雇佣关系必然在未来会得到某种程度的纠正。因此说,当前我们很多

动态环境下人力资源柔性战略

企业都面临这样的问题：如何通过内部劳动力市场实现人力资源战略的柔性？在这方面，日本企业给我们提供了很好的借鉴。在上世纪 80 年代末，我在对世界主要国家和经济体的人力资源管理制度进行比较研究时，就已发现日本企业的终身雇佣制度并不意味着它不具有灵活性。实际上，日本企业的人力资源管理主要通过三种方式实现了柔性：企业内部岗位和工作时间调整、企业和员工的相互忠诚、企业集团内部的人员调整。虽然，在新经济时代，日本终身雇佣制度发生了很大变化，但其基本管理思想还是一脉相承的。美国企业也正是通过对日本企业的学习和模仿，才实现了新经济时代的重新振兴。

在我的指导下，程德俊博士选择了“动态环境下的人力资源柔性战略”作为博士论文的课题，并对这一问题进行了深入的研究。在本书中，他试图回答如下的三个问题：（1）高参与工作系统是目前认为最为有效的人力资源管理系统。但是在动态环境下高参与工作系统是否能够适应外部环境变化？高参与工作系统的适用条件是什么？在高参与工作系统基础上发展起来的内核—外圈型系统是否具有更高的有效性？（2）在复杂环境下，企业人力资源柔性战略的柔性和一致性具有怎样的关系？如何在柔性和一致性分析基础上，对企业人力资源战略和绩效的关系进行研究？员工的外部化是否与资源基础企业观提出的“员工是企业核心资源”的结论相矛盾？（3）人力资源柔性战略对企业绩效的影响途径是什么？技能、行为还是态度？通过国内外大量文献回顾，本书构建了一个复杂环境下企业人力资源柔性战略对企业绩效的影响机制模型，提出一系列有待检验的理论假设，并通过华东和华南地区的 114 家制造业企业的实证研究对该模型进行了验证。最后，在对动态环境下人力资源柔性战略的理论和实证研究基础上，本书还对中国国有企业雇佣关系市场化改革进行了分析。按照论文分析的结果，建立在内部劳动力市场基础上的高参与工作系统对企业绩效具有积极的影响，并

且适用于大部分情景下。只是在环境动态性很高的情况下,高参与工作系统需要向内核—外圈型系统进行变革。国有企业雇佣关系是建立在合法性基础上的目标模糊、效率低下的雇佣系统。对国有企业雇佣关系的简单市场化改革,虽然提高了柔性 and 短期绩效,但削弱了长期发展能力。本书提出,高参与工作系统和核心—外围系统应该成为大部分国有企业改革的目标。

程德俊博士选择了这样一个前沿而有价值的课题进行研究,取得了一系列研究成果。研究论文发表在《管理世界》、《中国工业经济》、《南开管理评论》等杂志上,并且博士论文也被评为“南京大学优秀博士论文”和“江苏省优秀博士论文”。在我的鼓励下,他进一步对该课题进行了深入研究。问题集中于:为什么高控制工作系统向高参与工作系统转变如此困难?如果只是人力资源实践的调整,应该还是比较容易的。通过研究,我们发现高参与工作系统在组织内部建立了新的社会关系网络,从而影响了组织成员之间的结构、认知、关系维度。正是由于社会关系网络的变革是非常困难的,因而从高控制工作系统向高参与工作系统的变革很少成功。后来,他申请了国家自然科学基金课题《基于社会资本的高参与工作系统对企业绩效作用机制研究》和教育部人文社会科学基金课题《中国情境下高参与工作系统对社会关系网络和组织创新的影响》。其中,国家自然科学基金已经取得了部分研究成果,这也已经体现在本书中。

本书是程德俊博士融合了博士论文和近年来一系列研究成果基础上完成的专著。我希望,这本书的出版既可以作为他这些年个人研究的总结,也可以对国内相关研究提供借鉴和帮助。作为他的导师,我为本书的出版感到欣慰和高兴。特作此序!

赵曙明

2009 年元旦

〈3〉

序

20 世纪 90 年代以后,裁员、重组、流程再造等名词充斥着各种管理学著作。随着员工流动性的增加,员工对职业的忠诚日益取代对组织的忠诚,雇佣关系的外部化日益成为发展的趋势。由于降低成本的压力,中国企业大量采取了临时工、合同工和外包的雇佣形式。虽然最近出台的新《劳动法》试图对雇佣关系进行调整,鼓励企业采取更多的非固定期限劳动合同。但由于企业的强烈抵制,在推行的过程中遇到了很大的阻力。随着环境动态性的增加,人们需要回答一个问题:传统的创新性人力资源实践(即高参与工作系统、高绩效工作系统)还是不是企业的最佳选择?如何评价人力资源外部化对高参与系统的冲击?传统战略人力资源管理(SHRM)理论建立在以战略一致性为核心的理论体系上。但有学者认为,柔性和一致性之间存在矛盾的关系,人力资源系统的一致性并不总是能够取得满意的结果。如果组织需要进行变革或采取冲突性的竞争目标去适应复杂的竞争环境,最大化人力资源系统的一致性可能对组织生产率具有副作用。因此说,在动态

动态环境下人力资源柔性战略

环境中,在考虑人力资源的一致性同时,我们也必须将“柔性”引入到 SHRM 中。但人力资源的柔性程度对企业绩效具有什么样的影响?究竟是柔性重要还是一致性重要?人力资源外部化趋势虽然提高了柔性程度,但显然降低了战略一致性,将对中国企业绩效产生哪些影响?这些都是本书试图回答的问题。

本书是我在博士论文《柔性视角下的企业雇佣关系研究》基础上改写而成。其中的改动主要表现在三个方面。首先,在本书中我用“人力资源战略”代替了“雇佣关系”。在博士论文中,我已说明雇佣关系可以从雇主、雇员和两者的关系这三个角度进行研究,实际上,我认为在雇佣关系中,雇员对企业的态度取决于雇主所采取的人力资源实践,此研究主要是从雇主的角度来看待雇佣关系,这导致雇佣关系这一概念的内容与人力资源战略和实践没有什么太大的差异,因而用人力资源战略来代替雇佣关系更为合适和贴切。其次,在博士论文中,对企业人力资源外部化趋势的动因、后果以及形式等问题探讨不够深入,在现代企业雇佣关系中,非正式雇佣关系的形式多样,原因复杂,影响深远。最近出台的劳动法试图对非正式雇佣关系进行规范和约束,结果却引起了出乎意料的反对。在博士论文中,我对外部型雇佣关系作为四种类型雇佣关系进行了比较,但对于其本质特征、表现形式等问题并没有系统论述。在这次修改过程中,由于非正式雇佣关系的重要性,我对该部分进行了补充论述。最后,在当前的战略人力资源研究中,人力资源外部化对于高参与工作系统的冲击是一个非常核心的主题。随着博士毕业后对该问题更为深入的研究,我越来越感觉到该问题应该作为研究的出发点。这两年,我对高参与工作系统进行了一系列的研究,并且申请了一项国家自然科学基金“基于社会资本理论的高参与工作系统对企业绩效的作用机制研究”。在对本书的撰写过程中,我将这两年发表在《管理世界》、《中国工业经济》、《南开管理评论》等杂志上有关高参与工作系统的相关论文也补充进

入这本书,希望能够使得本书的理论基础更为扎实。虽然我的博士论文曾经被评为“南京大学优秀博士学位论文”和“江苏省优秀博士学位论文”,但是我知道其中的问题和错误不胜枚举。好在我还在不断进步,还有机会对论文进行修改和补充。我衷心希望,修改后的论文对我自己、对读者都能有所裨益。

从1998年进入心仪已久的南京大学,到如今成长为南京大学的一名青年教师。我知道自己所做的、所知的,远远不够。而且随着年岁的增长,这种感觉越来越强烈。这正验证了苏格拉底的格言:“我知道自己是无知的。”但是我还是愿意将本书作为这么多年学习和思考成果的总结。在过去的学习过程中,离不开很多老师、同学和朋友的教导和帮助。首先,我要感谢我的博士学位论文指导老师赵曙明教授。赵老师不仅是我的硕士导师,也是我的博士导师。这么多年,我不仅仅努力在学问上能够有所长进,也希望从赵老师身上学到更多的为人的道理。赵老师一开始就教导我们:研究企业管理的问题要深入企业,了解现实。现在,我越来越感受到真正的理论还是在于其对现实的解释力。“大胆的假设,小心的求证”,越是简单、越是能够解释现实的理论,往往是最为强大的理论。从纯粹的理论推演,到重视理论对现实的解释力和经验性研究,是我跟从赵老师学习、写论文、做课题的最大收获。我要感谢博士学习期间陈传明教授、杨忠教授、刘洪教授、茅宁教授、杨东涛教授、陶鹏德教授等老师的教导,让我受益匪浅。我要特别感谢陈传明教授。与陈传明教授在课堂上讨论让我们充分享受到思考的乐趣。我要特别感谢杨忠教授、刘洪教授在开题、写作和问卷调查过程中给予的巨大帮助。我还要特别感谢南京大学商学院陈晓波博士、张弘博士、刘永强博士、钱焱博士,深圳大学苏方国博士,广东石化詹高龙,南京邮电学院周文成副教授等人对问卷调查给予的大力支持。没有这些老师、同学和好友的帮助,我不可能完成如此繁重和高质量的问卷调查。在这里我要向他们表示我最衷心的感谢。

动态环境下人力资源柔性战略

我要感谢多年的同学与好友蒋春燕博士,给我解答了问卷处理过程中很多技术上的问题。我要感谢陶向南博士,我们曾经共住一室,讨论各种学术问题,让我大有长进。我还要感谢现在香港科技大学求学的师弟唐翌博士在我陷入困境时,总是乐意与我讨论问题,并给了我很多有价值的建议。我要感谢我的同学与好友邹亚军、戴万稳、韩晓梅、金光、郝捷、姜方放、李海霞等人在博士期间给予我很多的关怀和帮助。我还要感谢我的同学吴慈生、苟昂、黄显芳、武志伟、周小虎、耿强等人与我共同讨论学术问题。最后,我要感谢远在家乡的父母。父母对我的爱无以回报,我唯有继续努力,企盼将来能够做出一点成绩。

程德俊

2008年8月

摘 要

动态环境中,企业的组织、生产和内部管理等都要保持较强的适应力和灵活性,而这一切都取决于企业人力资源管理的柔性。一般我们认为,企业可以通过外部劳动力市场获得人力资源战略的灵活性,但员工的外部化很容易导致核心能力的丧失,因此人力资源战略的柔性是与企业战略的集中相矛盾的。本书在文献综述的基础上,认为人力资源战略可以分为两种理想的模式:内部型和外部型。外部型人力资源战略主要依靠协调柔性来实现灵活性,而内部型人力资源战略则通过资源柔性来实现灵活性。外部型人力资源战略在获取柔性的同时,可能危害企业核心能力的构建,而内部型人力资源战略则可以实现战略柔性和战略集中的统一。在现实中,企业的人力资源战略往往是两种理想型人力资源战略的组合。本书按照企业人力资源战略的内部化和外部化程度,将企业的人力资源战略组合分为:混合型、内部型、外部型和模糊型。混合型人力资源战略虽然能够使得组织实现更高的战略柔性,但其雇佣系统的内部一致性较差,因而绩效往往低于内部型。在四种人力资源战略组合中,内部型的绩效最好,混合型其次,外部型再次,模糊型最差。在此基础上,本书分析了影响人力资源战略选择的内部和外部因素,主要包括企业的战略类型、所有权特征等。在理论分析的基础上,本书提出了一系列有待验证的假设。

动态环境下人力资源柔性战略

接着,本书通过在华东和华南两个区域收集的 100 多份企业样本,对以上的假设进行了验证。实证结果表明,企业的高参与型人力资源战略绩效最好,内核—外圈型人力资源战略其次,而市场型人力资源战略的短期绩效较好、长期绩效较差,模糊型人力资源战略的绩效最差。在企业人力资源战略对企业绩效的作用方式上,高参与型人力资源战略主要是通过对人力资本专用性和员工对组织的承诺进行作用,市场型人力资源战略则直接对企业的短期绩效产生作用。同时,实证也表明,企业战略、外部环境变化速度等对企业人力资源战略的选择具有一定的影响。

最后,本书论述了本研究对我国国有企业人力资源战略改革的启示。1978 年改革开放以后,国有企业雇佣关系的市场化改革一直在进行之中,雇佣关系的市场化达到了降低成本和增加柔性的目标,但是却削弱了企业的长期发展能力。本书认为,国有企业雇佣关系的改革应该从完全的市场化转为建立高参与型和内核—外圈型的人力资源战略。

**关键词:人力资源战略 战略柔性 企业绩效
战略选择**

ABSTRACT

In a dynamic environment, the organization, production and internal management of an enterprise should have more adapting abilities and flexibility, which are all due to the enterprise's flexibility of HRM. Generally, we argued that the enterprises could get the flexibility of human resource strategy through external labor market. However, the externalization of employment might ruin the enterprises' core competence. Then, the flexibility of human resource strategy seems controversial to the concentration of enterprises' strategy. Based upon literature review, this paper proposed that there exist two typical human resource strategys: internal and external human resource strategy. The former attains flexibility through resource flexibility, and the latter through coordinating flexibility. With getting the flexibility, the external employment relationship will hurt the core competence, while the internal employment relationship can balance the strategic flexibility and concentration. In reality, the enterprises will apply the two typical employment relationship in a portfolio. This paper sorted the enterprises' employment relationship, according to the degree of internalization or externaliza-