

中图分类号:F240 文献标识码:A 文章编号:1001-4950(2003)-09-0029-05

国外战略性人力资源管理研究综述

颜士梅

(浙江大学经济学院 浙江 杭州 310027)

摘 要:本文分析了战略性人力资源管理研究的相关理论模型。这些模型包括:基础性理论模型、基于组织运作的静态资源理论模型、基于组织运作的动态资源理论模型以及综合模型。同时,文章揭示了组织如何通过战略性人力资源管理来获取竞争优势。

关 键 词:战略性人力资源管理;理论模型;资源基础理论

自 20 世纪 80 年代问世以来,战略性人力资源管理引起了许多管理者的关注,他们试图从理论上加以佐证和阐述。这就产生了战略性人力资源管理研究的相关理论模型。总体而言,资源基础理论是研究战略性人力资源管理的基础性理论模型,是建立其他理论模型的基本工具;而基于组织运作的静态资源理论模型、基于组织运作的动态过程理论模型,以及基于组织运作静态资源和运作动态过程的理论模型是从不同的角度阐述战略性人力资源管理的理论。

一、基础性理论模型

资源基础理论源于 20 世纪 50 年代 Penrose 的著作《企业增长理论》,80 年代以后经过 Wernerfelt 和 Barney 等人的努力逐渐成为企业战略管理研究领域的一种理论。该理论依据企业的资源和能力是异质的观点,强调组织持续竞争优势的获取主要依赖于组织内部的一些关键性资源。这些资源必须是有价值的、稀缺的、难以替代和模仿的,以及不易移动的。这一理论将人力资源管理理论和战略管理理论相结合,使管理研究者及实践者对“企业中的人具有重要战略意义”有了一定的了解。因此,资源基础理论是战略性人力资源管理研究的基础性理论。

曾经有许多研究者利用资源基础理论间接或直接地分析人力资源及其实践能否成为持续竞争优势的战略资产,具体包括:(1)运用资源基础理论分析人力资源实践和人力资本库(human capital pool)成为战略资产的可能性。由于人力资源实践能够很容易地被竞争对手复制,所以无法成为战略资产,而人力资源库这种高技能、高智能的劳动力储备最有可能构成企业持续竞争优势的源泉(Wright, 1994)。(2)运用资源基础理论分析组织的人力资源实践能

收稿日期:2003-07-20

作者简介:颜士梅(1969-),女,浙江大学经济学院博士研究生。

否成为持续竞争优势的源泉。强调人力资源系统在增强组织竞争力方面具有独特、因果关系模糊、协同及不可模仿等性质(Lado 和 Wilson,1997)。(3)Boxall(1996)提出了“人力资源优势”概念,并认为人力资源优势由人力资本优势和人力整合过程优势组成,这两种优势的结合具有价值性、稀缺性、不可模仿性和不可替代性等特征,从而成为持续竞争优势的源泉。总之,资源基础理论是战略性人力资源管理研究中普遍应用的基础性理论模型。

二、基于组织运作的静态资源理论模型

基于组织运作的静态资源理论模型认为,在战略性人力资源管理研究中,组织运作所需的、与人力资源密切相关的静态资源是组织获取竞争优势的源泉。它主要包括角色行为理论和人力资本理论。

1. 角色行为理论。Katz 和 Kahn 等人认为,角色是组织系统相互依赖的组成部分,这种角色不仅是指个体角色,而且是指社会系统中的多重角色、多重角色安排者和多重角色评价者。角色行为理论认为,所有角色参加者的角色期待会影响组织成员的行为,有效的人力资源管理能帮助组织成员实现组织、组织边界及组织外的角色参加者的期待。战略性人力资源管理研究的学者们运用角色行为理论将人力资源管理活动分为:人力资源哲学、人力资源政策、人力资源程序、人力资源实践和人力资源过程。他们认为,正是这些活动尤其是人力资源实践活动激励组织成员展示不同战略所需要的角色行为,而与战略匹配的角色行为是有效的角色行为。换言之,匹配于战略性人力资源管理活动所激发出来的相应角色行为是组织获取竞争优势的关键。

2. 人力资本理论。人力资本理论认为,人力资本是指体现在人身上的、可以被用来提供未来收入的一种资产,是指个人具备的才干、知识、技能和资历(冯子标,2000)。组织中的人力资本开发是组织管理的焦点、提高效率的核心,也经常被视作战略资产。人力资本相比于物质资本等其他资本具有显著的特征,而这些特征恰恰使人力资本具有了稀缺性、价值性、难以替代或仿制性、不易移动性。首先,由于人力资本不仅意味着才干、知识和技能,而且还意味着时间、健康和寿命,故人力资本和物质资本一样相对于人的无限需求而言是一种稀缺资源。其次,人力资本的递增性及投资收益的多重性,使其具有价值性。一方面,人力资本不是在使用中消耗而是在使用中增加。一般的物质资本往往随着不断使用而产生自然磨损或消耗殆尽,但是人力资本却可以在使用中通过不断学习来增加自己的存量。另一方面,在投资收益方面,物质资本投资旨在获取货币收益;而人力资本的投资收益,不仅能产生货币收益,而且还会产生心理收益和社会收益等。这就决定了人力资本的多维价值性。再者,人力资本的可变性、层次性、投资不可逆性和难以测度性也决定了其难以模仿和替代性。人力资本的可变性,一方面表现为人力资本随着教育的投入、培训和保健费用的增加而不断增加;另一方面表现为如果不能经常运用、学习和更新,人力资本就会贬值。人力资本的层次性是指人的能力大小不同。而人力资本的投资不可逆性则是指人力资本投资的不可撤回性。人力资本的难以测度性指人力资本的隐蔽性,即难以直接观察到一个主体人所拥有的人力资本数量和质量。从人力资本这几方面的特征表明,人力资本具有难以模仿和替代性。最后,人力资本的依附性决定了其不易移动性。一方面,人力资本依附于个体,不可让渡所有权,只可让渡部分使用权,故组织只有通过建构良好的环境,才能使其更好地发挥作用;即使有良好环境,其对组织也具有粘滞性。另一方面,人力资本还依附于物质资本,即人力资本只有与物质资本相结合,才能使其价值得以最终体现。组织只有投入相匹配的物质资本、营造良好的物质资本运营环境,才能有利于人

力资本价值的实现,这又在一定程度上增加了其移动的难度。总之,人力资本的特征决定其能够成为战略资产,而且是组织获取持续竞争优势的源泉(详见图1)。然而,人力资本理论是从静态的角度分析人力资本,忽略了员工知识、技能及组织环境动态变化的特征。

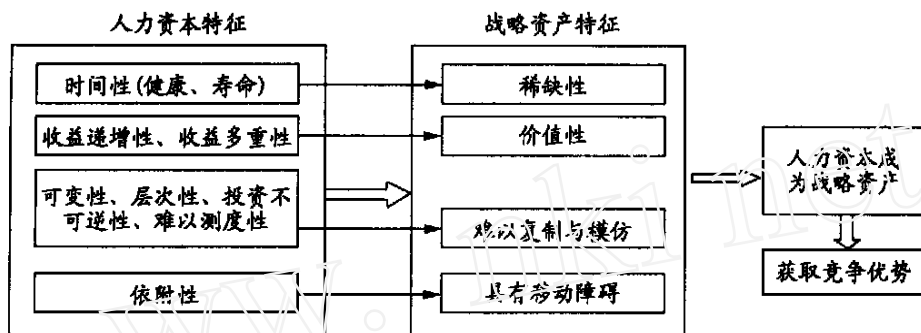


图1 人力资本——组织获取持续优势的源泉

三、基于组织运作动态过程的理论模型

基于组织运作动态过程的理论模型以人力资源管理过程观为代表。其支持者认为,人力资源管理过程观将组织运作的相关因素与运作情境结合起来,为战略性人力资源管理研究提供了新视角。

人力资源管理过程观认为,人力资源通过管理过程来获取竞争优势。人力资源管理过程根植于组织文化和社会规范之中,并且具有战略导向性。它具体是指一个组织用来吸引、培训、激励、评价和酬劳其人力资源的、嵌入组织专有的动态机制(Amit 和 Belcourt, 1999)。它包括一系列有序的相互协作或相互补充的活动以及为改变这些活动而进行的信息交换及决策制定过程。人力资源管理过程是基于演变路径的不断发展过程,是匹配于组织内部其他管理活动和外部市场战略活动的过程。它通过旨在满足组织需要的不断演变、发展与学习过程来增强组织的适应能力。

人力资源管理过程具有如下特征:(1)内隐性。由于人力资源管理过程是动态的,且是演变的,其价值体现在组织的隐含知识中,因此具有内隐性。这种具有内隐性的人力资源管理过程不像一般的最佳实践那样可以复制,它保持着组织的异质性以及创造价值的潜力。(2)协作和互补性。在人力资源管理过程中存在三类匹配:人力资源管理过程与战略的匹配、人力资源管理职能与其他相关职能的匹配和人力资源管理内部各项职能的匹配。这种“匹配”使各项职能彼此互补,最终达到组织的战略目标,体现其价值性。同时,这种“匹配”也是嵌入在特定组织环境中的,具有独特性。(3)学习性。人力资源管理过程要满足组织变革的需求。组织内的学习是成员间交换信息及利用交换信息的过程,它即受知识文化的影响,同时又促进组织文化的发展。而人力资源管理过程本身就包含了学习过程。学习过程促进了组织的持续匹配性,也即适应性;同时也增加了内隐性与组织专用性。(4)路径依赖性。由于人力资源管理过程建立在过去管理的基础上,组织特定内涵的历史与惯例,体现了组织不断演变与发展的过程,所以人力资源管理过程具有明显的路径依赖性。这一特征也决定了人力资源管理过程的复杂性和因果关系模糊性,故也很难被竞争对手所模仿。(5)强健有力性。这是人力资源管理过程的一个基本优势。由于人力资源管理过程根植于组织文化和社会规范,整合了各种实践和能力,并不断演变、发展,所以能够适应环境的剧烈变化,能够抵御一定的风险。这体现了人力资源

管理过程的价值性。(6)难以替代性。正是人力资源管理过程的内涵性、学习性及路径依赖性,使得模仿和替代需要相当长的时间以及昂贵的费用。(7)稀缺性。人力资源管理过程是独特的、组织特有的。几乎没有任何两个组织(企业)拥有完全相同的战略实施机制及人力资源管理过程。因此,匹配于组织战略的、基于组织历史文化的、不断演变的人力资源管理过程是稀缺的。

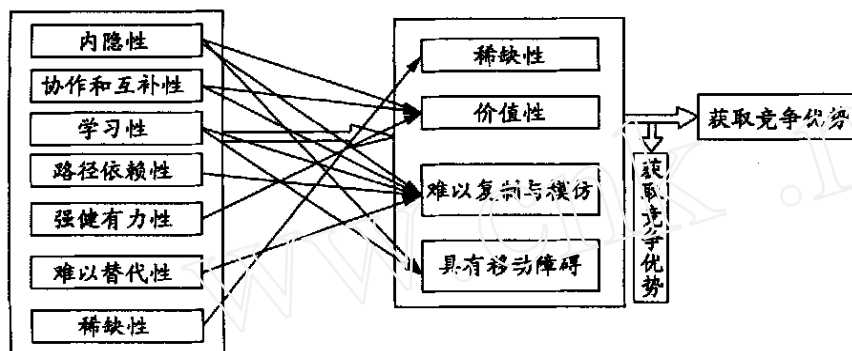


图2 人力资源管理过程的特征——组织获取竞争优势的源泉

正是基于上述特征,人力资源管理过程观的支持者认为,组织通过人力资源获取竞争优势,实质上就是通过人力资源管理过程来获取的(参见图2)。

人力资源过程观,虽然强调了相对于环境变化的组织体系的动态性和嵌入

性,强调了不可模仿或替代性,但却忽略了组织运行的资本存量基础。就人力资源运作而言,这种观点只注重其过程,但却忽视了人力资本优势的获取。

四、基于组织运作静态资源和组织运作动态过程整合的理论模型

基于组织运作静态资源和组织运作动态过程整合的理论模型,试图从组织运作所需的人力资本存量和人力资源动态整合过程两个角度来阐述战略性人力资源管理观。它主要包括:人力资源优势理论和战略性人力资源管理基本模型。

1. 人力资源优势理论。人力资源优势(human resource advantage)理论以资源基础理论作为其模型构建的基础,认为如果组织的竞争优势来自于组织对人力智能的良好管理,那么组织就拥有了人力资源优势,也即组织通过获取人力资源优势打造了竞争优势。人力资源优势主要来源于两个方面:一是人力资本优势;二是人力资源整合过程优势。当组织拥有高技能水平和高度认可的“内圈核心(the inner core)”和“外圈核心(the outer core)”时,组织就拥有了人力资本优势。内圈核心是由那些负责创新和成功模仿的管理者、技术专家及处于战略岗位的成员组成;外圈核心是由那些具有特殊行业技能的成员组成。而当组织能良好地处理成员关系和协作问题时,对组织就能有效地运作,也就获得了人力资源整合过程的优势。在获取人力资本优势和人力资源整合过程优势的过程中,人力资源管理实践起着关键作用,人力资源优势最终依赖于比竞争对手更佳的组织内部利益整合和雇员发展质量。人力资本优势和人力资源整合过程优势也是互动的(Boxall,1998)。

人力资源优势具备资源基础理论所阐述的关于战略资产的四个特征,即稀缺性、价值性、难以模仿和替代性、难以移动性。首先,由于获取了人力资源优势就获取了人力资本优势,也即拥有了其他组织所缺乏的有技术、有能力的员工及其管理者;同样,获取了人力资源优势就获取了人力资源整合过程的优势,即获取了匹配于组织战略及文化的人力资源管理实践及相应协作过程。这种过程是组织特有的,故也是稀缺的。其次,由于组织拥有所需的人力资本,而人力资本具有收益递增性,所以获取的人力资本优势具有极大的价值性;又由于组织获取的

人力资源整合过程是动态的,具有学习性、持续匹配性,所以对组织而言,其与人力资本优势相互作用,成为创造价值的源泉。再者,人力资源优势是人力资本优势和人力资源整合过程优势的互动整合,是组织专有的、深深嵌入组织的发展过程及文化中的资源。这一方面使竞争对手难以复制和模仿,另一方面也为其移动设置了障碍,即一旦移到竞争对手那里,就失去了其匹配的情境,其价值性也就消失。所以,组织通过获取人力资源优势可获取持续竞争优势。

2. 战略性人力资源管理基本模型。战略性人力资源管理基本模型强调静态资源与动态管理过程的结合。Wright、Dunford 和 Snell,(2001)认为战略性人力资源管理由以下三部分构成:一是人力资源管理实践系统,包括组建员工队伍与工作设计、培训与参与、报酬与认可、评价与沟通。这实质上包含了人力资源管理的所有实践活动,同时又强调这些实践活动与组织战略、组织文化及其他相关实践活动的匹配,即强调了系统性。二是人力资本存量,包括组织运作所需的知识、技能和能力。这些知识、技能和能力必须符合战略目标。三是组织成员关系和行为,包括心理契约、组织公民身份(organizational citizenship)。它不同于人力资本存量所强调的技能、知识和能力,而是强调人的自由意愿、认知和感情。它是人力资源实践系统和人力资本存量共同作用的结果,组织成员的知识、技能和能力只有通过人力资源管理系统才能体现为组织需要的具体行为,也才能真正为组织创造价值。要使这种行为出现并持续,就必须构建雇员与组织间良好的关系,培养组织成员的组织公民意识,使组织成员期望与组织的期望拟合。也只有如此,人力资源才能真正成为获取持续竞争优势的源泉(参见图3)。

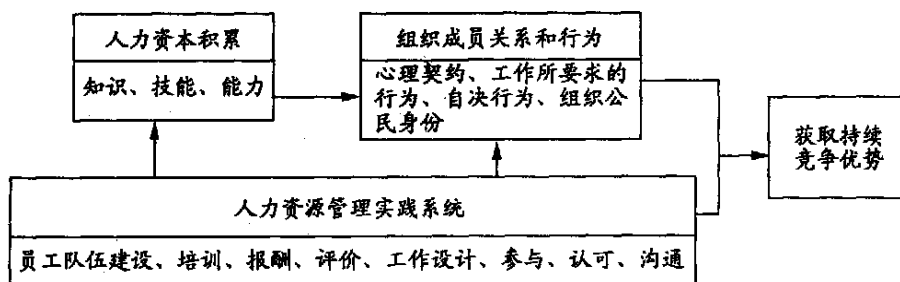


图3 战略性人力资源管理基本模型

资料来源:Patrick M. Wright, Benjamin B. Dunford, Sott A. Sell., 2001。

主要参考文献:

- [1]Wright, P. M. & McMahan, G. C. . Theoretical for Perspectives Strategic Human Resource Management[J]. Journal of Management, 1992, 18(2) :295 - 320.
- [2]Patrick M. Wright. Introduction: Strategic Human Resource Management Research in the 21st Century[J]. Human Resource Management Review, 1998, 8(3) :187 - 191.
- [3]Peter Boxall. Achieving Competitive Advantage Through Human Resource Strategy: Towards a Theory of Industry Dynamics [J]. Human Resource Management Review, 1998, 8(3) :265 - 288.
- [4]Susan E. Jackson & Randall S. Schuler. Understanding Human Resource Management in the Context of Organizations and their Environments[J]. Annual Review of Psychology, 1995, 46:237 - 264.
- [5]Wright, P. M. ,McMahan, G. C. & McWilliams. A Human Resources and Sustained Competitive Advantage: a Resource-based Perspective[J]. International Journal of Human Resource Management, 1994, 5(2) :301 - 326.

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018018</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。