

RBV 在 SHRM 中的应用及未来的研究方向

安徽农业大学 丁 静 中国科技大学管理学院 林宏志

[摘要]资源基础理论(RBV)和战略人力资源管理理论(SHRM)都是最近十来年起兴的新理论。RBV 是战略管理领域的研究前沿,而 SHRM 则是人力资源管理理论的最新发展阶段。目前,RBV 在 SHRM 领域得到了越来越广泛的应用,日益为 SHRM 所关注和接纳。本论文首先探讨了 RBV 在 SHRM 理论发展中的应用,然后探讨了 RBV 在 SHRM 实证研究中的应用,最后我们探讨了 RBV 在 SHRM 中应用的局限性以及未来的研究方向。

[关键词]:资源基础理论 战略人力 资源管理 应用 研究方向

一、前言

基于 Penrose (1959)和其他研究人员的工作,Wernerfelt 在 1984 年发表了《企业资源基础论》一文,这是第一篇关于资源基础理论(RBV)完整阐述的文章,这也成为其他研究人员扩展的基础。Barney 在 1991 年的一篇详细阐述可持续竞争优势必要特征的文章则成为 RBV 在战略管理和其他领域中应用的经典启蒙文章。在这篇文章中,他指出稀有的、有价值的、难以模仿的和不可替代的资源可以提供可持续竞争优势。

尽管关于 RBV 的争论仍在进行,但即使是它的批评者也承认它在许多战略研究中“扩散的幅度”。从 90 年代中期开始,SHRM 领域有界定人力资源的价值以及从更广阔的战略管理领域寻求概念和理论支持的需要,与此同时,RBV 将竞争优势重新定向了企业的内部,这就把人的因素推向了战略管理的前台,使得战略领域的研究者不可避免地面对一系列管理人的问题,那么,把企业的资源基础观(RBV)整合进战略人力资源管理(SHRM)领域也就顺理成章了,所以 RBV 日益为战略人力资源管理领域所关注和采纳。自从 Barney 在 1991 年概述了可持续竞争优势来源的基本理论模型和标准之后,RBV 已经发生了很大的变化,该理论常常用在 SHRM 的理论发展和实证研究中。

二、RBV 在 SHRM 理论发展中的应用

著名的管理科学类杂志《管理杂志》(Journal of Management)每年都对管理学问题的进行评论,Wright & McMahan (1992)评论了 RBV 应用于 SHRM 的理论视角。他们指出了 RBV 作为一个理论视角,为人力资源如何成为可持续竞争优势的潜在源泉提供了理论解释。

几乎是在同时,Cappelli & Singh (1992)在劳资关系领域中对 RBV 在 SHRM 中的应用进行了探讨。特别是,他们指出绝大部分的 SHRM 模型基于如下合理的假设:首先,任何战略均需要相应的员工态度和行为的支持;其次,特定的人力资源管理的政策和手段会导致相应的员工反应、态度和行为。他们进一步指出,这些以一致性为中心的战略人力资源管理理论有一个隐含的假设,就是企业在给定的战略下调整人力资源配置比在给定资源条件下调整企业战略要容易得多,虽然实证研究的结果看起来恰恰与之相反。因此,他们指出资源基础理论能够为人力资源如何影响企业战略的制定和实施提供新的分析框架。

此后不久,出现了两篇几乎是完全反对把人力资源管理实践看作企业可持续竞争优势来源的文章。Wright (1994)等提出了上述观点,他们区分了企业的人力资源和人力资源管理实践,使用有价值的、稀有的、难以模仿的和不可替代的观点,指出人力资源管理实践不可能形成可持续竞争优势,因为任何公司人力资源管理实践都可以被竞争对手轻易模仿。他们进一步指出人力资本存量(human resource pool)对于形成企业的竞争优势具有更为重要的意义,因为只有它才具有稀有的、有价值的、难以模仿的和不可替代的特征。

相反,Lado & Wilson (1994)指出人力资源管理实践可以是企业可持续竞争优势的来源。他们从人力资源管理在形成企业竞争力时的作用的角度,提出人力资源管理体系(与人力资源管理实践相对)在提高企业竞争力方面是异质的、因果关系模糊的、各子系统间是协同作用的,因此也就难以被模仿。鉴于Wright等认为

代交棒的高峰期,能否处理好继任问题既关系到企业长远业绩好坏也影响着我国经济的稳定持续发展与否。创业者继任是一项相当复杂的问题,远非普通人眼里所看到的表面现象那么简单:创业者继任是企业领导一句话或政府一个任命。它实际上是一项需要长期规划的事件。其中牵涉到董事会,创业者,政府等相互的利益关系和角色定位问题。关于政府在创业者继任事件上该扮演什么样的角色,大多研究者认为政府不应该直接参与继任者的选拔。但在我国的现实体制背景下,政府很少有不参与继任事件的。客观的讲在某些情况下,政府对推动创业者继任事件的提前发生有较大的作用,如对那些业绩较差的董事长,总经理一见挑的创业者的继任。

[参考文献]

1. Ram Charan. Ending the CEO Succession Crisis [J]. Harvard Business Review, 2005(2).
2. 张兵,徐金发,章清。CEO 继任模式及其与企业绩效的关系[J]。科研管理,2005(1)。
3. 李新春,苏晓华。CEO 继任:西方的理论和我国的实践[J]。管理世界,2001(4)。
4. Deborah H. Francis, William R. Sandberg. Friendship Within Entrepreneurial Teams and Its Association with Team and Venture Performance[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2000.
5. 徐金发,张兵。影响总经理继任的五大因素[J]。经济理论与经济管理。2003(11)。

人力资源管理实践可以被模仿,Lado & Wilson 指出人力资源管理实践的体系,在实践的过程中各子系统相互

补充和依赖,所以不可能被模仿。这个观点在现在的 SHRM 研究中得到基本认同。

Boxall (1996) 在 RBV/ SHRM 研究的基础上进一步指出人力资源管理的优势包括两个部分:第一,人力资本优势,指的是有与生产力相适应的人的智力的存量,他们具有“潜在的生产能力”;第二,过程优势,可以理解为“因果关系模糊的,社会复杂的、路径依赖的能力,例如学习、合作和创新”。Boxall (1998) 后来在这个基本模型的基础上提出了一个更为复杂的 SHRM 模型,他认为组织的一个主要任务就是对相互关系的管理以培育出一支有才干的和忠诚的员工队伍,这会带来人力资本优势,其次的任务就是发展员工和团队以创造组织的学习能力,这会带来组织的过程优势。

Lepak & Snell (1999) 提出了一个系统研究 SHRM 的方法。他们指出组织内部员工技能的独特性和价值性都有许多不同,他们利用独特性和价值性这两个维度建立了一个 2×2 矩阵来描述不同的人力资本对应的不同的雇佣关系和管理手段。这个模型的主要含义是一些员工比其他的员工对公司的竞争优势具有更为重要的作用,其结论是他们应该被区别对待。Lepak & Snell 使 SHRM 的研究人员认识到员工在企业的人力资源管理实践中确实存在差异,企业在制定人力资源管理战略时可能会忽视员工之间的重要区别。

Wright & Snell 在 2001 年提出,战略人力资源管理由三个基本部分组成,通过战略人力资源管理获取企业竞争优势,可从这三方面入手:第一,人力资本存量,指的是企业在任何时候都有员工技能的储备,包括组织运作所需的知识、技能和能力。研究人员关注于培育这样一个人力资本存量,要么有高水平的技能,要么使其技能和公司的战略目标协调一致。人力资本存量要随着企业战略的需要不断调整,以符合企业战略的要求。企业的人力资本储备必须能够超前发展,但是一定要经常注意其是否与企业的战略目标相匹配。第二,员工关系和行为,包括心理契约(psychological contracts)、组织身份(organizational citizenship)。与人力资本存量强调技能、知识和能力不同,员工行为承认个体是有感情和认知的,他们拥有自由意志,这种自由意志使他们能就从事何种行为做出决定。人力资本理论的一个基本观点是公司不具有这种自由意志而个体具有。企业可能拥有有价值的人力资本,但要是由于糟糕的工作设计,要是由于对员工的不当管理,这都不能使人力资本起到战略性的作用。例如,MacDuffie (1995) 关注于“斟酌行为”(discretionary behavior) 的研究。斟酌行为承认即使是给定的组织角色,员工也表现出谨慎的行为,这可能会对企业产生积极或消极的影响。比如,一个机器操作工听到“砰”的声音,可能会继续操作直到发生事故,也可能会立即着手解决这个问题,以节省宝贵的误工时间。与 March & Simon 早在 1958 年提出的“贡献性的决定”的概念相类似,SHRM 所关注的斟酌行为认为竞争优势只能通过人力资本存量的成员个体和集体都选择做出对公司有益的行为来获得。第三,人力资源管理体系,包括员工配置、培训、薪酬、考核、工作设计以及员工参与、认可和沟通,这实际上包含了人力资源管理的所有实践活动。通过应用“体系”一词,我们开始关注于理解影响员工的多种实践系统协调的重要性。通过应用“员工”一词,我们扩展了相关的实践,超出了人力资源管理职能的范畴,例如沟通(包括向上沟通和向下沟通)、企业文化、领导和其他许多影响员工和形成他们能力、认知和态度的实践。有效的人力资源管理体系通过特异的历史路径形成,保持了各个组分的相互依赖,所以竞争对手不可能轻易模仿。这些体系的重要作用是在企业面临员工流入和流出、不断变化的环境和突发事件时,它们仍能使企业保持竞争优势。企业就是通过人力资源管理体系,影响了人力资本存量,引导了员工的行为。

图 1 描述了 SHRM 的这三个构成要素:

图 1 描述的模型表明可持续竞争优势并不是某个单独要素的作用,而是这三个战略人力资源管理要素的相互作用。

这是由于以下的三个原因:第一,技能和行为配合在一起才能产生价值。如果没有技能,特定的行为就不可能展示出来,技能的价值也只有通过行为的展示才能体现;第二,很难想象在缺少相应的人力资源管理体系的情况下,一个公司的人力资本存量仍能保持高水平的技能和表现出最理想的行为;第三,人力资源管理体系的效果受时间压缩的不经济(time compression diseconomies)的影响,即较晚开始累积者欲在短时间内累积相同的存量,在投资额与成效上均有劣势。当这些体系可能被立即模仿时,一个明显的时间滞后将会在他们的冲击实现前出现,这使竞争者在模仿人力资本存量时,需要付出昂贵的代价而且困难重重。Wright, Dunford & Snell 在 2001 年开发了一个综合人力资源管理实践、智力资本、知识管理、动态能力和核心能力的战略人力资源管理研究框架。他们认为人力资源管理实践是人力资源管理研究的重点,核心能力是战略管理研究的重点,而智力资本和知识管理则是联系这两个领域的桥梁,动态能力则是把这四个概念联系起来的更新要素(renewal)。RBV 在理论上的应用已经成功地促进了 SHRM 领域的实质性发展。基于 RBV 的 SHRM 研究加深了人们对人力资源管理和竞争优势之间关系的理解。

三、RBV 在 SHRM 实证研究中的应用

RBV 除了在 SHRM 理论发展上的许多应用外,也已经成为 SHRM 实证研究的一个重要基础。事实上,现在的 SHRM 实证研究很少能够离开 RBV。在早期的研究中,Huselid (1995) 认为人力资源管理实践一般会成为

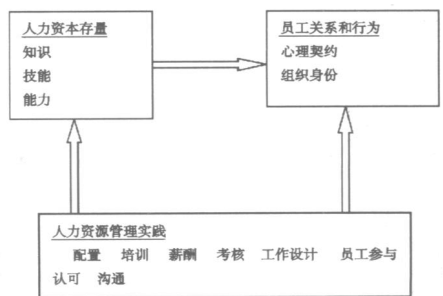


图 1 一个基本的 SHRM 要素模型

竞争优势的来源,尤其是当他们的竞争战略相一致的时候。Huselid 以企业中的高层 HR 经理为对象,调查了企业中人力资源管理的数量和种类,他的研究结论是:特定人力资源管理实践的数量每增加一个标准差,离职率将降低 1.3%,销售收入增加 27044 美元,企业的人均市值上升 8641 美元,人均现金流增加 13814 美元,他的研究揭示了人力资源管理实践和员工流动率、资产收益率之间的关系。这个研究受到了广泛的关注,因为它表明人力资源管理实践对企业的收入和市场表现都有深远的影响。

Koch & McGrath (1996) 在研究人力资本计划、员工甄选、配置和劳动生产率之间的关系时提出了类似的观点。他们认为“一个高效的员工队伍有成为一个特别有价值的战略资产的特征”。他们还建议企业制定一个有效的程序以获得人力资产,实施不易被模仿的人才储备。他们在对一个企业的研究中发现人力资源管理实践和劳动生产率有关,而且这种关系在资本密集型企业中表现得更为明显。

Boxall & Steeneveld (1999) 对新西兰的工程咨询行业的公司进行了纵向研究。他们指出行业中的一家企业在 1994 年由于其人力资源管理优势而获得了一个较高的竞争地位,但是到了 1997 年两个竞争者在竞争市场上追赶上来。他们认为这可能意味着要么是这两个竞争者已经成功模仿了该行业领导者的优势,要么是这家行业领导者发展了一种并不可靠的优势。

与关注人力资源管理实践不同,Wright, McMahan 和 Smart (1995) 用一个 RBV 模型研究了美国全国大学生体育协会男子篮球队。他们关注于队员的技能和教练的经验,也研究了技能和战略之间的配合是如何影响球队表现的,他们发现队员技能和球队表现之间的关系取决于球队的战略。此外,他们的研究结果表明,教练不能使用其擅长战略的球队比教练能够使用其擅长战略的球队表现要差。

现在的使用 RBV 的实证研究建立在上面所提及的 Lepak & Snell (1999) 的理论框架之上,即不同特征的劳动力通过不同的方式对组织做出贡献,因此,也应该用不同的方式进行管理。Lepak & Snell 要求经理们描述所列出的工作中使用的人力资源管理体系。他们找到大量的证据证实同一个组织内按技能价值和稀有性的不同对应不同的人力资源管理体系。这些结果和他们的理论模型基本一致,也支持了这样一个基本观点,就是在企业中存在着不同的人力资源战略。Lepak, Takeuchi & Snell 在 2001 年的研究表明知识工人和合同工人的合作可以带来更高的企业绩效,这个发现不但给人力资源管理的发展带来了新的思路,也强调了各种类型的工人彼此之间合作的重要性。

Richard (2001) 使用了资源基础理论来研究了种族多样性对企业绩效的影响。他认为种族多样性通过提供了多样的视角而提供了价值,但是由于很少有企业能够实现高水平的种族多样性,所以其价值又是很难体现的,他也认为种族多样性中固有的社会复杂性导致它无法被模仿。他在对一家银行的研究中发现当企业实行成长型战略时,种族多样性对生产力、回报率和市场表现是有利的,但是当企业实行收缩战略时,种族多样性对企业则是不利的。

在对人力资本存量的研究中,Youndt & Snell (2001) 研究了人力资源管理实践对人力资本、社会资本和组织资本的不同影响。他们发现精心的人员配置、有竞争力的工资、集中广泛的培训和内部的晋升制度对组织培养高水平的人力资本有相当重要的作用。与之相应,宽带薪酬(broad banding)、压缩的工资、团队结构、社会化、顾问指导和团体奖励(group incentives)对发展高水平的社会资本有相当重要的作用,但是对人力资本几乎没有影响。组织资本则基本上是通过学习知识的课程和加强知识获取的人力资源政策来发展的。

四、局限和未来的研究方向

有学者认为 RBV 关于资源特征的描述属于同义反复而且不能提出经的起验证的理论假设,作为回应,Barney(2001) 承认使用 RBV 的大部分研究都不能够验证它的基本概念,他进一步指出许多现在的使用 RBV“作为一些实证研究的背景,但确实不能直接验证 1991 年的论文阐述的理论”。

当基于 RBV 的 SHRM 实证研究对企业人力资源的潜在价值提供了证据的时候,它却不能充分地验证 RBV,表现在两个方面:第一,认为人力资源管理实践是路径依赖的和因果关系模糊的,但是没有验证这一假设的有效性,也没有验证他们是否是难以模仿的。虽然感觉这是理所当然的而且也受某些数据的支持,但是缺少可验证的量化的数据来支持这些观点。事实上,Boxall & Steeneveld (1999) 的发现可能表明人力资源管理实践比 SHRM 的研究人员先前认为的更加容易被模仿,而 King & Zeithaml (2001) 则在努力验证关于 SHRM 的因果关系模糊性是可以被模仿的。这些研究人员要求管理者评估公司的能力,以及他们采取的因果模糊性的措施,在他们的研究中这种模糊性对公司的绩效是消极的。第二,几乎没有验证人力资源管理实践如何影响了员工的技能和行为,也没有验证这些技能和行为与何种措施有关。研究者所做的各种尝试都只是部分地引入了一些中间变量,例如,Arthur (1994) & Huselid (1995) 确实发现人力资源管理实践和营业额之间有关联。Wright, McCormick, Sherman 和 McMahan (1999) 发现考核和培训与经理对员工技能的评估有关,薪酬则与经理对员工激励程度的评估有关。不管怎样,迄今为止没有任何研究对何种人力资源管理实践通过何种方式影响了企业绩效提出一个完整而系统的因果关系模型。

简言之,SHRM 的发展将不仅仅是 RBV 在人力资源管理问题上的简单应用,而是朝向直接验证 RBV 的核心概念发展,这个趋势与在战略管理中研究竞争优势的概念相一致。正如 Godfrey & Hill (1995) 所指出的,不可能评估难以观察资源的难以观察的程度,而且难以模仿的资源也常常趋向难以观察。因此,战略管理研究人员不得不经常使用替代的中间变量,但是这种测量可能不会有效。

剩余控制权安排与公司治理

浙江大学经济学院 陈海勇

[提要] 传统契约理论大多认为股东是企业唯一的所有者,因此只考虑物质资本所有权,而忽略了人力资本的所有权。随着现代新型企业的出现,人力资本的重要性不断增加,人力资本所有者在企业中逐渐占据了主导地位,从而要求实现剩余控制权分享制。

[关键词] 剩余控制权 公司治理 人力资本

一、剩余控制权的作用及企业治理结构的效率含义

现代企业理论认为,企业是一系列契约的联结(科斯,1937;阿尔钦和德姆塞茨,1972;格罗斯曼和哈特,1986;哈特与莫尔,1990等)。这些契约中不仅包括完全契约,而且包括不完全契约。公司治理安排就是企业中的一个不完全契约,它所影响的不仅仅是公司所创造财富的分配,而且也是公司所有的参与者必须投资和从事于财富创造活动的一种激励。其中心问题是:将决策和控制权交给那些具有激励和他们所需信息有效使用资源创造财富的成员,并保证这些掌握控制权的人对其他处于风险投资的参与者负有责任。

按照格罗斯曼与哈特(1986)、哈特与莫尔(1990)和哈特(1995)(即GHM理论)的分析框架,合同的不完全性导致了剩余控制权问题,即在合同未说明的情况下的权力归属和行使问题。GHM理论认为只有物质资本所有者才有剩余控制权,它天然地归物质资本所有者所有,因而就用它来定义所有权,认为所有权就是剩余控制权与剩余索取权的统一,并进一步认为,由剩余控制权安排可以推导出相应的剩余索取权安排。在此基础上,Milgrom and Roberts (1992)提出企业治理结构的效率含义是剩余索取权与剩余控制权相对称。布莱尔(1995)认为只要赋予承担企业全部“剩余风险”者以剩余控制权,企业的财富创造功能就可以与社会福利最大化目标有机结合。

剩余控制权概念有助于我们进一步理解企业的本质。虽然契约关系是企业 and 市场的共性,但是市场是一个完备的合约,企业是一个不完备的合约。因此,剩余控制权是为了克服企业可能面临的种种不确定性而设计的;如果没有不确定性,剩余控制权和剩余索取权都是不必要的。

二、不同公司治理模式中的剩余控制权安排

按照权力与利益配置的不同,可以把公司治理分为三种模式:(1)雇主治理或股东治理(资本雇佣劳动);

然而,考虑到许多研究中单独回答的、横断面的调查设计,我们不可能排除对于这些发现的实证关系的另外一种解释。例如,Gerhart, Wright, McMahan, Snell (2000)发现对人力资源管理实践的单独回答的测量方法可能会有较大的测量误差,回答者的倾向性偏差可能很大。Gardner, Wright 和 Gerhart (2000)也发现隐性绩效理论的证据,表明人力资源管理调查的被调查者可能是在组织绩效评估的基础上对人力资源管理实践进行描述的,这使得人力资源管理和组织绩效之间的关系可能是虚假的。我们应该强调从RBV的角度进行更多缜密的和纵向的人力资源管理研究。

在实证SHRM研究中深化企业资源基础观的理解必须首先关注公司的能力和人力资源管理体系在培育这些能力时的作用。这要求承认这些能力的不可模仿性可能来自难以观察性(比如因果关系模糊性)、复杂性(比如社会复杂性)和时间压缩的不经济(比如路径依赖性)。这表明并不能简单断定人力资源管理实践和可持续竞争优势之间的关系,我们必须认识到人力资源管理体系可以从多个方面影响可持续竞争优势。例如,人力资源管理体系可能会在培育使企业保持核心能力的企业文化时发挥重要作用,或者是这些体系可能促进和保持以信任、知识共享和团队协作为特征的社会复杂关系,这些体系还可能培育一个高质量的人力资本存量,而这由于时间压缩的不经济而不可能被轻易模仿。无论是哪一种情况,这一定要求一个比在实证研究中论证的更为复杂的人力资源管理和绩效之间关系的观点。

除了要求一个更为复杂的观点,这些基础研究也要求探讨通过人力资源管理获取竞争优势的不同战略。还有,承认时间压缩的不经济意味着更加纵向的方法去验证竞争优势,这与更加流行的横向研究相对,关注因果关系模糊性和社会复杂性可能意味着更多的定性方法而非简单地询问被调查者现在的人力资源管理实践情况。总之,未来的牢固建立在RBV之上的SHRM研究看起来与现在的研究十分不同,但是,这些研究将会解决一些人力资源管理和战略管理的核心问题,是未来的研究方向。

[参考文献]

- [1]程德俊,赵曙明. 资源基础理论视角下的战略人力资源管理[J]. 科研管理, 2004, 25(5): 52 - 59.
- [2]王颖,李树茁. 以资源为基础的观点在战略人力资源管理领域的应用[J]. 南开管理评论, 2002, (3): 4 - 8.
- [3]Patrick M. Wright, Scott A. Snell. Toward a Unifying Theory for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management [J]. Academy of Management Review, 2001, 23(4): 756 - 772.
- [4]Patrick M. Wright, Benjamin B. Dunford, Scott A. Snell. Human resources and the resource - based view of the firm [J]. Journal of Management, 2001, 27(6): 701 - 721.
- [5]Barney, J. Is the resource - based view a useful perspective for strategic management research? Yes [J]. Academy of Management Review, 2001, 26(1): 41 - 56.