

# 中国战略人力资源管理研究的困境及突破\*

——基于文献计量的批判性反思

张紫滕<sup>1</sup> 李进生<sup>1,2</sup> 陈万思<sup>3</sup> 赵曙明<sup>1</sup>



(1. 南京大学商学院, 江苏 南京 210093;

2. 桂林理工大学商学院, 广西 桂林 541004;

3. 华东理工大学商学院, 上海 200237)

**内容提要:**近几年,战略人力资源管理(SHRM)研究受到概念模糊、脱离实践和方法论缺陷等问题的批判,但国内缺少对此类困境的针对性研究。本文收集CSSCI期刊发表的SHRM研究论文,通过Citespace从引证文献和主题演进两方面进行可视化回顾。研究发现,中国SHRM研究整体的确存在与实践脱节的困境,但具体演进过程与不同阶段中国发展战略相适应。因此,如今中国SHRM研究困境的突破点或许就在于顺应新时代中国创新发展战略。具体需要:改善科研评价机制,推动SHRM学者扎根实践;提高人力资源管理学科的实践性,培养政产学研用一体化的SHRM人才;建设专业化、规模化、体系化、国际化的中国人力资源管理学术期刊集群,构建SHRM国际学术话语权;鼓励SHRM学者探索多元化研究方法和跨学科理论,并考虑利益相关者的多重复杂视角。

**关键词:**战略人力资源管理 情境化 本土化 文献计量

**中图分类号:**F24 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2021)12—0115—17

## 一、引言

战略人力资源管理(SHRM)经过40多年的发展,涌现出大量研究成果,但近几年,众多国际学者意识到SHRM研究陷入了发展困境,并对概念模糊、脱离实践和方法论缺陷等主要问题及原因展开了激烈讨论(Jackson等,2014<sup>[1]</sup>;Jiang和Li,2019<sup>[2]</sup>;Kaufman,2015a<sup>[3]</sup>;Kaufman,2020<sup>[4]</sup>;Paauwe和Boselie,2003<sup>[5]</sup>;Paauwe和Boselie,2005<sup>[6]</sup>)。而回顾国内SHRM研究发展历程,距离正式引入SHRM研究也有20余年历史(赵曙明,1996)<sup>[7]</sup>,国内有研究提到中国SHRM研究存在研究模式单一、缺乏统一定义、缺乏本土化研究等问题(周文霞,2018)<sup>[8]</sup>,但缺乏对SHRM研究困境的针对性研究,且研究多为定性综述,主观性强,无法全面梳理SHRM研究成果,难以有效说明中国SHRM研究是否存在困境、存在什么样的困境以及什么时候开始陷入困境。同时,少有的定量综述

收稿日期:2021-06-27

\* 基金项目:国家自然科学基金重点项目“基于创新导向的中国企业人力资源管理模式研究”(71832007);国家自然科学基金面上项目“人工智能背景下的人力资源管理:新生代员工人工智能变革意愿的影响机制研究”(72072081);国家社会科学基金一般项目“新经济产业员工和企业关系多元模式实证比较与优化对策”(17BGL106)。

作者简介:张紫滕,女,博士研究生,研究领域是人力资源管理,电子邮箱:zhangzt0711@163.com;李进生,男,副教授,博士研究生,研究领域是组织行为与人力资源管理,电子邮箱:ljjns0719@163.com;陈万思,女,教授,博士,研究领域是人力资源管理,电子邮箱:chenwansi@126.com;赵曙明,男,南京大学人文社科资深教授,商学院名誉院长,行知书院院长,博士生导师,博士,研究领域是人力资源管理与企业跨国经营,电子邮箱:zhaosm@nju.edu.cn。通讯作者:赵曙明。

未以全部国内 SHRM 研究为样本,并针对性地围绕 SHRM 困境展开研究。例如,周文霞(2018)<sup>[8]</sup>通过多个关键词搜索国内 SHRM 研究,梳理现状并提出展望,但仅采用主观性强的内容分析法进行研究。再如,Cooke 等(2021)<sup>[9]</sup>以发表在英文期刊中的以中国为背景的 SHRM 研究为样本,证实中国 SHRM 研究存在脱离实践的弊端。但考虑到英文期刊可能存在选稿倾向,不能作为反映国内 SHRM 研究困境最有效的期刊来源,且该文仅以 SHRM 为主题词进行筛选,忽略其子系统及子模型的差异,导致样本有效性较低。因此,如今中国 SHRM 研究是否遇到了瓶颈,以及未来如何突破瓶颈将成为本文关注的焦点。

鉴于此,本文首先对国外学者提出的 SHRM 研究主要困境进行概括与总结,进而通过可视化文献计量分析和内容分析,梳理 CSSCI 期刊 SHRM 领域研究成果,以时间演进视角挖掘 SHRM 领域研究主题、研究方法和理论基础,从而提炼中国 SHRM 研究领域各阶段发展特征与贡献,验证中国 SHRM 研究困境是否存在,最后针对中国 SHRM 研究存在的问题提出建议。

## 二、国外 SHRM 研究困境

SHRM 的研究困境不是某个时间点突然出现的,对其进行客观分析和总结,需要对其历史发展和现实因素进行梳理。更重要的是,在对 SHRM 研究的批判中,越来越多学者提出要回到 SHRM 的起点与初衷进行回顾与反思(Beer 等,2015<sup>[10]</sup>;Kaufman,2015a<sup>[3]</sup>;Kaufman,2020<sup>[4]</sup>;Cooke 等,2021<sup>[9]</sup>)。回顾历史,不同时代、不同学科的学者赋予了 SHRM 不同的定义解读和方法论视角,使得 SHRM 研究不断丰富和扩展的同时,促使了研究焦点的离散化,甚至逐渐偏离 SHRM 初衷,脱离实践。鉴于此,本文从学科视角分析 SHRM 研究,反映不同学科对 SHRM 概念、方法和应用的影响,从中展现研究困境的表现形式和演变过程。

### 1. 战略管理融入传统劳资关系,语境主义视角以实践为出发点

SHRM 并没有明确的起源时间,有学者甚至指出其根源可追溯到 20 世纪 20 年代(Kaufman,2001)<sup>[11]</sup>。受制度经济学影响,劳资关系学者强调通过利益统一、合作和人力资源投资获取竞争优势,构建了 HRM 的战略观点雏形(Kaufman,2001)<sup>[11]</sup>。但这一思想雏形被经济大萧条等社会动荡中断并未形成流派,因此,大部分学者认为 SHRM 是在 20 世纪 70 年代末、80 年代初出现的。彼时,随着经济全球化的推进,企业迫切需要增强核心竞争力,推动了战略管理领域迅速兴起。受此影响,一系列研究开始将企业战略与 HRM 联系起来,并对 SHRM 概念和性质展开辩论(Galbraith 和 Nathanson,1978<sup>[12]</sup>;Devanna 等,1981<sup>[13]</sup>;Walker,1980<sup>[14]</sup>)。此阶段尽管没有给出 SHRM 的具体定义,但明确了 SHRM 核心内容,提出了许多面向实践的研究。其中最经典的是“哈佛模式”(Beer 等,1984)<sup>[15]</sup>(如图 1a 所示)和“密歇根模式”(Fombrun 等,1984)<sup>[16]</sup>(如图 1b 所示)。二者都相当重视偶然性、情境和结构因素,并采用多元化和利益相关者的观点,这部分体现了传统劳资关系的重要影响(Kaufman,2015a)<sup>[3]</sup>。

长期以来,劳资关系的主要研究方法就是语境主义(Kaufman,2016)<sup>[17]</sup>,即超出组织层面,将环境视作被融入的框架和背景而非权变因素,充分考虑内外部环境和组织职能的互动(Martin-Alcazar 等,2005)<sup>[18]</sup>。此时正处于 SHRM 理论发展的第一阶段,即理论构建的描述性阶段,嵌入环境中的语境主义是最合适的研究方法,有助于通过识别关键概念和结构来理解现实,指出应该研究什么(Martin-Alcazar 等,2008)<sup>[19]</sup>。在语境主义方法指导下,SHRM 研究并非聚焦于理论本身,而是由经验、数据驱动,其中确定关键研究问题的证据通常来自于访谈,并根据描述性目标采用归纳、比较的方法。然而,该阶段研究的实证检验不足,仅通过最简单的统计方法进行分析,且只有少数研究通过定性方法来测试他们的命题(Martin-Alcazar 等,2005)<sup>[18]</sup>,因此这个时期的 SHRM 研究欠缺理论基础,难以形成体系。

## 2. 经济学主导研究范式, 普遍主义和构型主义忽略外部环境

SHRM 研究第一个十年的关注焦点是面向外部的战略类型, HRM 学者所能发挥的空间有限 (Kaufman, 2014)<sup>[20]</sup>, 在此背景下, 20 世纪 90 年代, 资源基础观 (RBV) 由于将竞争优势来源焦点转移到组织内部, 被引入并成为 SHRM 研究的主要理论基础 (Martin-Alcazar 等, 2008)<sup>[19]</sup>。该理论起源于新古典经济学, 这一时期在战略管理中正式形成并迅速发展, 进而成为战略管理与 HRM 的关键连接。然而, RBV 主要弊病在于其被片面地应用于 SHRM 研究, 仅强调人力资源能够通过其价值性、稀有性、不可模仿性和组织性为组织带来竞争优势, 忽略了其经济基础——完全竞争要素市场的假设, 即忽略外部宏观环境 (Kaufman, 2015b)<sup>[21]</sup>。除了 RBV, Wright 和 McMahan (1992)<sup>[22]</sup> 还整合了控制理论、代理理论、交易成本理论、资源依赖理论和制度理论等 SHRM 相关理论 (如图 1c 所示), 结束了以往 SHRM 研究基本不连贯和无理论的发展方式, 同时定义 SHRM 旨在使公司实现其目标的一系列有计划的 HRM 配置和管理活动。这一定义也突出了 HRM 系统而非单一 HRM 实践的重要性, 体现了构型主义视角, 即关注多个自变量的模式如何与因变量相关 (Delery 和 Doty, 1996)<sup>[23]</sup>。然而, 关于 HRM 系统如何概念化和操作化却始终未达成共识 (Jiang 和 Messersmith, 2018)<sup>[24]</sup>。

此外, 在经济学研究范式主导下, 财务绩效逐渐成为衡量企业竞争优势的关键指标, 而有关员工福利和对社会的影响却很少或不被关注 (Beer 等, 2015)<sup>[10]</sup>。尽管 Wright 和 McMahan (1992)<sup>[22]</sup> 提出绩效、满意度和离职率等具体且可量化的 SHRM 研究结果, 然而后续学者大多选择了更易于衡量的财务绩效。20 世纪 90 年代中期, 基于调查统计分析的 HRM 和绩效研究正式奠定了 SHRM 研究的实证主义范式 (Huselid, 1995)<sup>[25]</sup>, 以普遍主义视角证实二者存在正向关系的研究成为主流。在研究中应用严格的演绎逻辑, 使普遍主义支持者在检验假设时获得较高的统计强度, 但缺少了对关键变量、结构和关系的考虑, 包括环境变量被忽视、绩效衡量指标单一以及解释的机械性和非理性, 即限制假设前提为战略不发生改变 (Martin-Alcazar 等, 2005)<sup>[18]</sup>, 这违背了 SHRM 的初衷。

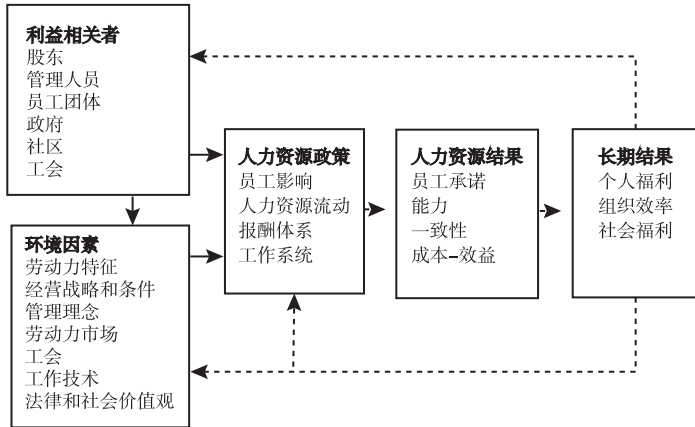
## 3. 心理学和组织行为学成为主流, 权变主义从内而外匹配战略

随着 HRM 影响绩效的研究逐渐增多, 批判声接踵而至, 其中最饱受质疑的是员工的声音被忽略了, 同时, 打开“黑匣子”的呼吁声也愈发强烈, 这些问题促使人们更加关注员工对 HRM 的反应 (Guest, 2011)<sup>[26]</sup>。在此过程中, 劳动经济学、劳资关系学、经济学学者逐渐与 SHRM 领域分道扬镳, 新一代受过心理学和组织行为学培训的学者开始主导 SHRM 研究 (Kaufman, 2015a)<sup>[3]</sup>, 研究视角变得更加微观和心理化, 例如强调个人行为和心理路径的 AMO 模型, 关注员工知识、技能、能力 (KSAOs) 等。HRM 心理化最危险的便是研究的科学主义或超实证主义倾向 (Godard, 2014)<sup>[27]</sup>。尽管 Jiang 和 Li (2019)<sup>[2]</sup> 认为 SHRM 是研究 HRM 系统或子系统及其与构成组织系统的其他要素的相互关系, 包括组织的内外外部环境、实施 HRM 系统的多个参与者, 以及评估组织有效性并决定其长期生存的多个利益相关者, 但如图 1d 所示, 与其他模式相比, 这一模式最明显的特征就是区分了组织和员工层面以及注入了组织行为学理论。此阶段 SHRM 研究通过权变主义下的实证方法将组织、单位、团体层面和个人层面的投入和结果联系起来, 跨层次研究、纵向数据增多 (Guest, 2011)<sup>[26]</sup>。权变主义强调影响 HRM 系统的外部变量, 为普遍主义增添了复杂性, 成为这 20 年来的研究主流, 但它过于依赖回归分析, 得到的结论与普遍主义类似, 且在愈加复杂的模型和数据分析下, 研究目的只关注预测和控制, 缺少对关系的解释和理解, 使得人变成了工具, 受制于行为法则, 脱离了现实实践需要 (Godard, 2014)<sup>[27]</sup>。

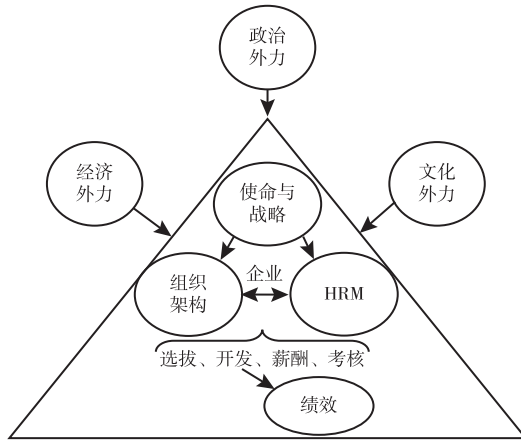
## 4. 小结

SHRM 研究经历过开创性概念飞跃发展的时期, 也经历过批判声盖过支持声的年代。从图 1 中的 SHRM 框架对比明显可以发现 SHRM 的理论和层次更加丰富了, 但通过表 1 所示的概念发展

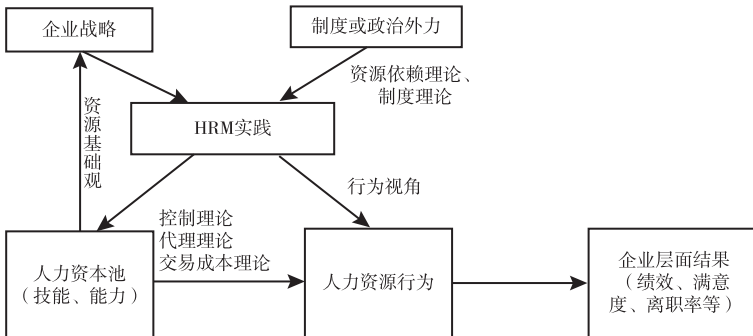
对比发现,SHRM 研究却从实践驱动转向了理论驱动,呈现组织内部化和微观化趋向。SHRM 是一个复杂的多学科领域,在当前经济学、劳资关系和战略管理的影响几乎被完全削减的情况下,SHRM 又发展到需要反思的阶段。概念上,模糊且难以统一,缺乏一个完整的概念性框架,更易专注于狭义研究问题。方法上,研究的微观化和心理化促使研究方法愈加复杂,但却少有研究去反思改进当下研究方法存在的内部、外部和结构效度问题,包括 HRM 系统的衡量、绩效结果的测量、分析水平、研究设计(包括横截面设计、时间滞后设计和纵向设计)和缺失变量(包括影响 HRM 的其他变量、影响企业绩效的其他变量)等(Becker 和 Huselid,2006<sup>[28]</sup>;Jiang 和 Messersmith,2018<sup>[24]</sup>)。方法的复杂化意味着研究与实践存在分裂的风险,因为复杂的方法造成越来越多的其他学科被排除在外,甚至从业者也难以融入到研究中去(Guest,2011)<sup>[26]</sup>。



(a) Beer等(1984)<sup>[15]</sup>模式



(b) Fombrun等(1984)<sup>[16]</sup>模式



(c) Wright和McMahan(1992)<sup>[22]</sup>模式

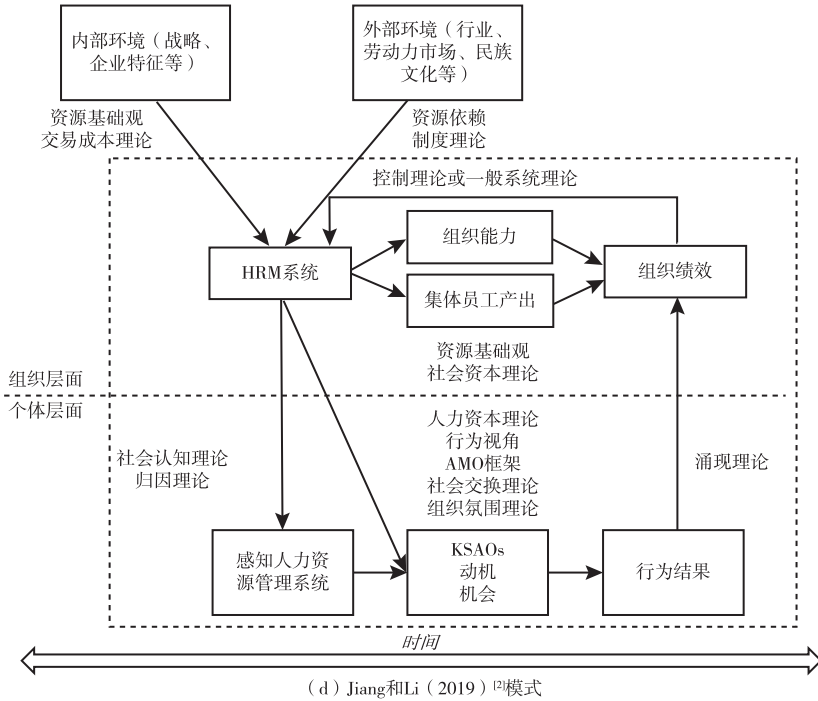


图 1 SHRM 概念框架:1984 至今

资料来源:Beer 等(1984)<sup>[15]</sup>、Fombrun 等(1984)<sup>[16]</sup>、Wright 和 McMahan(1992)<sup>[22]</sup>和 Jiang 和 Li(2019)<sup>[2]</sup>

表 1 基于主导学科划分的 SHRM 研究概念及方法论

主导学科	战略管理及劳资关系	经济学	心理学及组织行为学
SHRM 概念	将 HRM 和战略联系起来的研究	旨在使公司实现其目标的人力资源部署和活动的计划模式 (Wright 和 McMahan, 1992) <sup>[22]</sup>	研究人力资源管理系统或子系统及其与构成组织系统的其他要素的相互关系,包括组织的内外部环境、实施人力资源管理系统多个参与者,以及评估组织有效性并决定其长期生存的多个利益相关者 (Jiang 和 Li,2019) <sup>[2]</sup>
概念框架	Beer 等(1984) <sup>[15]</sup> 模式; Fombrun 等(1984) <sup>[16]</sup> 模式	Wright 和 McMahan (1992) <sup>[22]</sup> 模式	Jiang 和 LI(2019) <sup>[2]</sup> 模式
概念特点	概念宽泛; 面向实践的、开放性系统的概念性研究	面向组织内部; 集中于证明 HRM 对财务绩效的影响	以员工为中心; 微观化且心理化; 关注影响 HRM 影响绩效的调节因素
方法论	情境主义 普遍主义	普遍主义 构型主义	权变主义
方法论贡献	嵌入情境中,构建关键变量(例如,考虑利益相关者等)	考虑 HRM 实践之间的协同关系; 统计显著性很高;证实了 HRM 的战略地位	为普遍主义框架增添复杂度; 将战略作为权变因素重新纳入研究

续表 1

主导学科	战略管理及劳资关系	经济学	心理学及组织行为学
方法论缺陷	实证检验不足; 缺乏理论基础; 研究不连贯	HRM 系统的概念化和操作 化定义未达成共识; 缺乏对关键变量、结构和关 系的考虑	微观取向忽视外部环境因素; 存在科学主义或超实证主义倾向; 专注于复杂性研究方法,脱离实践和其他 学科

资料来源:作者整理

### 三、中国 SHRM 研究知识图谱

为客观验证中国 SHRM 是否存在上述研究困境,本文通过文献计量法对中国 SHRM 研究进行回顾。为保证文献质量,本文选取 CSSCI 期刊来源研究。但 CSSCI 数据库无法使用主题检索,为保证样本数据的全面性,本文借鉴周文霞(2018)<sup>[8]</sup>选取 SHRM 研究所用关键词,并经过 SHRM 专家学者筛选后,以“人力资源管理系统”“SHRM”“战略性人力资源管理”“高参与人力资源系统”“高绩效工作实践”“高参与人力资源实践”“高绩效工作系统”“高参与工作系统”“高承诺工作系统”“最佳人力资源管理实践”“人力资源战略”和“人力资源管理实践”为主题词,在 CNKI 数据库的 CSSCI 期刊中进行检索,截至 2020 年 12 月 31 日,剔除明显与 SHRM 无关的研究及书评等非研究性文献。随后,将获得文献在 CSSCI 数据库中逐一搜索并导出引证信息。鉴于 CSSCI 数据库 1998 年设立,保留 CNKI 数据库中 1998 年前的 SHRM 研究,最后得到 1996—2020 年发表的 SHRM 研究文献 994 篇。

本文通过文献计量工具 Citespace 对研究主题及其施引文献和高被引文献进行可视化分析,分析中借鉴 Cooke 等(2021)<sup>[9]</sup>的方法,通过 SHRM 是否情境化说明研究与实践结合的程度,以研究水平(机构、组织、单位、个人或多个层次)、数据来源(单一或多个来源)和时间点(单一时间点或多个时间点)来衡量研究设计的复杂性和多样化,进而揭示中国 SHRM 研究发展与困境。

#### 1. 研究数量总体趋势与变化

通过文献检索发现,国内首篇人力资源战略文献发表于 1996 年,此后增长较为平缓,直至 2001 年,数量首次超过 30 篇,并呈现快速增长之势,2008 年达到历史最高(88 篇),之后发表量呈快速下降趋势。以 2008 年为临界点,1996—2008 年共发表 SHRM 研究 530 篇,2009—2020 年发表数量为 464 篇,两个时间段发表数量相当。

改革开放后,随着中国经济制度的转变,因 SHRM 对企业和社会发展的积极影响,SHRM 研究迅速发展。但 2009 年起,国内 CSSCI 期刊中 SHRM 研究数量下降趋势明显。结合外部现实情况,得到 SHRM 研究减少的四个可能原因。

首先,受到“学术名刊建设”工作的影响。通过 CNKI 检索发现,自 2010 年起 CSSCI 期刊整体发文量逐渐下降。此前,2008 年 9 月中国社会科学院正式部署“学术名刊<sup>①</sup>建设”工作,在此影响下,为强化期刊管理,进一步提高刊物的学术水平和编印质量,各类名刊采取提升发文质量,以推进整个学术期刊的建设和发展,造成期刊整体发文数量减少,而 SHRM 研究作为其中的一个领域,发文数量必然会受到影响。

其次,SHRM 研究热度减弱。国内 SHRM 研究的减少固然有 CSSCI 期刊整体趋势的影响,但 SHRM 研究自 2009 年起数量即开始下降且下降幅度明显大于 CSSCI 期刊发文下降幅度,因此,这必然与 SHRM 研究受冷落有关。随着先前 SHRM 研究的不断深入,研究成果已较为丰富,但诸如

① “名刊”是公认高标准、高质量、高理念、高层次的期刊,要求各类哲学社会科学期刊更加重视刊载当代最先进、最科学、最受社会关注和喜爱、最具影响力和使用价值的科学论文。

脱离本土实践的质疑声音逐渐响起,社会对 SHRM 的关注开始减弱,其他细化、具体化、易操作化的 HRM 实践受到关注,影响了 SHRM 研究热度。

再次,被其他管理实践研究所替代。与 SHRM 研究相反,以“领导”为主题的 CSSCI 期刊文献数量却在 2010 年后逐渐上升。领导行为和 SHRM 都是影响工作绩效的重要变量,二者研究并行发展,可能存在相互替代关系(尹奎等,2018)<sup>[29]</sup>。从心理学和组织行为学主导 SHRM 研究的现状中,不难理解 SHRM 研究正在转向领导力和组织行为,这与国际 SHRM 心理化趋势一致。至少北美的商学院课程已从 HRM 转向了组织行为,从了解正式组织政策(如薪酬制度)转向了强调分析人际关系和领导力动态(Budd,2020)<sup>[30]</sup>,这意味着真正从战略角度解读 HRM 的学者越来越少了。

最后,缺少本土化创新。赵曙明等(2019a)<sup>[31]</sup>统计发现,SSCI 国际期刊中发表的中国情境下人力资源管理研究在 2009 年突增,之后稳定增长。这表明,很多中国 SHRM 研究可能选择国际期刊发表。在此过程中,为迎合西方评价体系,可能缺乏对本土化情境的深入研究,仅将中国作为一个证实西方模型普遍性的数据来源。正如 Cooke 等(2021)<sup>[9]</sup>对发表在英文期刊中的中国情境下 SHRM 研究分析所证明的:中国 SHRM 研究呈现定量化、心理化趋势,极少与中国制度背景联系,缺乏本土化创新。

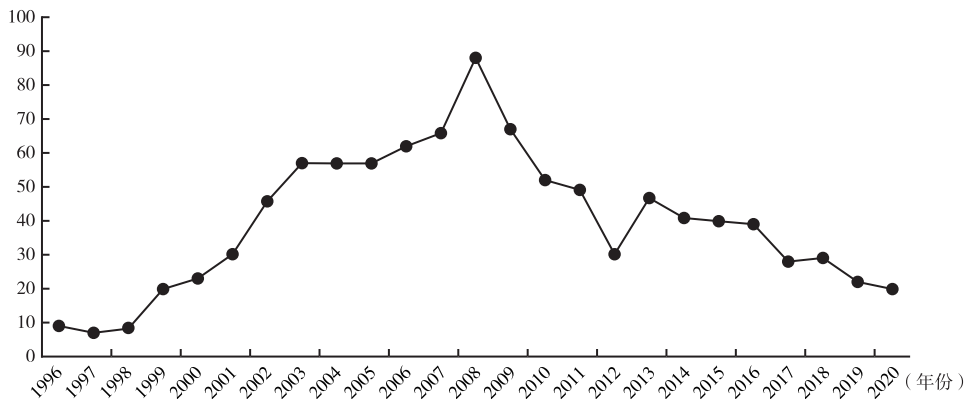


图 2 中国 SHRM 研究数量 (N = 994)

资料来源:作者整理

## 2. 战略人力资源管理研究分类及其知识基础

研究数量总体趋势与变化仅简单说明了国内 SHRM 研究脱离实践的困境,还需要通过文献计量对国内 SHRM 研究困境进行深入分析。在将文献导入 Citespace 进行初步分析后,根据得到的关键词表对数据进行清洗,包括将“启示”“资源”“作用机制”等无法突出主题的关键词删除,将“知识共享”“知识分享”等同一含义的关键词合并。同时,考虑“HRM”和“SHRM”频次过高,分别为 422 和 175,与其他关键词频次相差太大,为突出其他研究主题,故将其删除。数据清洗后,通过 Citespace 软件绘制 SHRM 领域研究关键词时区可视图,如图 3 所示,以展示研究主题随时间演变的趋势和相互影响;绘制文献共被引聚类图,如图 4 所示,通过引文分析展示研究基础(Chen,2006)<sup>[32]</sup>,其中新主题的突现代表研究前沿(Chen,2006)<sup>[32]</sup>。

关键词共现是通过统计两个关键词显现于同一篇文章的次数来表示二者关系。在关键词共现基础上,本文进一步绘制时区视图。具体以每两年为一个时间切片,以 50 为阈值(TOP = 50)得到 13 个时间段的 SHRM 关键词共现的时区视图(如图 3 所示),获得 165 个节点(N = 165),得到 274 条连线(E = 274),密度 0.0203。连线从深至浅表示研究时间从远至近,由粗至细表示二者关系从紧到松。节点对应关键词,若节点和节点术语大,则表示对应关键词的频次高。中介中心性指标反映节点在整个网络中的“媒介”作用,即目标节点占据其他两个节点之间最短路径的能力。若该指标数值大,则表示对应关键词在网络中具有重要连接作用。

共被引分析是对被引文献的分析,通过两篇参考文献同时出现在一篇文献的频次来表示二者关系。节点代表被引文献,其大小对应被引次数高低,节点连线表示共被引关系。其中突现文献表示该文献在某时间段被高频引用,与高被引文献共同构成标志性被引文献(Chen,2006)<sup>[32]</sup>,是重要的知识基础。文献共被引聚类是在共被引分析基础上,通过谱聚类算法自动聚类,依据 LLR (log-likelihood ratio) 算法从关键词中提取标签词的共被引网络,展示该领域的知识库。得到的聚类可以通过聚类模块值(Modularity, Q 值)以及聚类平均轮廓值(Silhouette, S 值)评估结果。Q 值在 0.3 以上,表示网络结构显著,S 值在 0.7 以上,表示聚类信度较高。

本文设置阈值为 50(TOP = 50),时间切片为 2,即取每两年被引前 50 的研究,得到如图 4 所示 SHRM 共被引聚类视图。Q 值为 0.6294,表示该聚类结果所划分出来的网络结构是显著的,得到轮廓值大于 0.7 的 11 个聚类。各聚类颜色由深至浅表示其施引文献由远及近。企业战略、HRM、SHRM 颜色较深,而内部人身份感知、创造力等聚类颜色较浅,从整体上表现出 SHRM 研究微观化和心理化倾向。为更具体地分析中国 SHRM 研究现状,本文对包含被引文献 40 篇以上的 5 个聚类进行深入分析,具体通过标志性文献对该聚类主题的知识基础进行分析(如表 2 所示),以及通过关键词时区图呈现该聚类主题下的关键词演变。

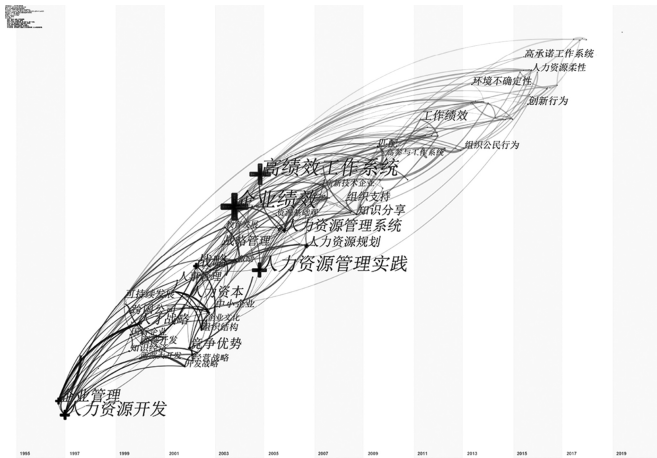


图 3 中国 SHRM 研究关键词时区图

资料来源:作者整理

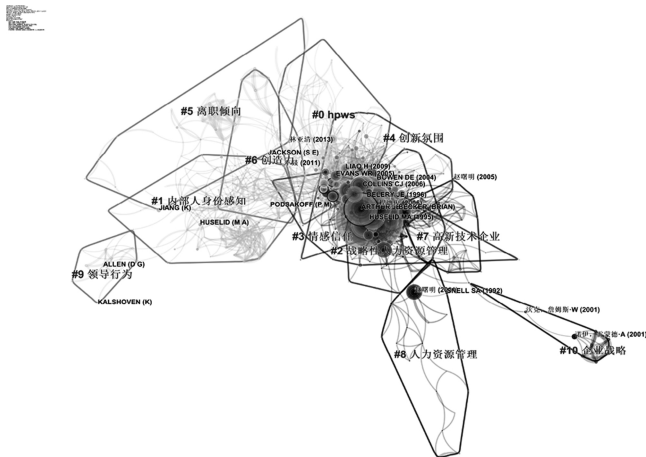


图 4 国内 SHRM 研究共被引聚类

资料来源:作者整理



表 2 SHRM 研究共被引聚类标志性被引文献

聚类	文献	被引 频次	突现性	高被引 年份起	高被引 年份终	中心性	核心机制或结论
#0HPWS	Evans 和 Davis(2005) <sup>[33]</sup>	22	—	2009	2015	0.05	社会关系的中介
	Liao 等(2009) <sup>[34]</sup>	20	4.38	2013	2020	0.03	HPWS 的管理者和员工 视角之间存在显著差异
	Combs 等(2006) <sup>[35]</sup>	18	—	2011	2015	0.18	元分析证实 HPWS 和绩 效正相关
	苗仁涛等(2013) <sup>[36]</sup>	17	5.94	2015	2020	0.03	社会交换和程序公平的 调节效应
	Sun 等(2007) <sup>[37]</sup>	16	4.3	2014	2016	0.02	组织公民行为的中介 作用
#1 内部人 身份感知	李焱和魏峰(2011) <sup>[38]</sup>	7	3.4	2015	2017	0.02	心理契约破裂的中介 作用
	温福星和邱皓政(2009) <sup>[39]</sup>	5	—	2015	2017	0.08	组织承诺的中介和组织 创新氛围的调节
	Nishii 等(2008) <sup>[40]</sup>	4	—	2016	2017	0	人力资源管理归因
#2 战略性 人力资源管理 #3 情感信任 #4 创新氛围	Huselid(1995) <sup>[25]</sup>	103	7.92	2009	2012	0.04	全面的 HPWS 对绩效的 评估
	Delery 和 Doty(1996) <sup>[23]</sup>	71	7.43	2009	2011	0.08	SHRM 理论梳理
	Arthur(1994) <sup>[41]</sup>	52	4.85	2010	2015	0.11	识别“控制”和“承诺” 两类人力资源系统
	Baron 和 Kenny(1986) <sup>[42]</sup>	45	—	2009	2015	0.05	论述中介效果的概念与 操作过程
	Wright 和 McMahan(1992) <sup>[22]</sup>	42	3.65	2010	2013	0.01	界定 SHRM 为宏观复合 HRM 实践

注:具有突现性的文献用其突现时间表示高被引年份,不具有突现性的文献通过各文献 citation history 确定高被引年份  
资料来源:作者整理

(1)高绩效工作系统(HPWS)研究。聚类#0 包含 67 篇被引文献,聚焦于 HPWS 和企业绩效的关系。如表 2 所示,明显地,其高被引文献多为国外文献。其中,Combs 等(2006)<sup>[35]</sup>通过元分析证明 HPWS 优于其他类型 HRM 实践,在 2011—2015 年被广泛引用。同时期另外两篇高被引实证研究为关系视角(Evans 和 Davis,2005)<sup>[33]</sup>和行为视角(Sun 等,2007)<sup>[37]</sup>。这表明,中国 HPWS 的研究视角往往局限于组织内部,借鉴国外成熟量表和国外理论,以普遍主义范式在中国情境中验证“最佳实践”。而另外两篇强调跨层次的研究在近五年被大量引用(Liao 等,2009<sup>[34]</sup>;苗仁涛等,2013<sup>[36]</sup>),显示了中国 SHRM 研究方法的复杂化。

该聚类包含 54 篇施引文献,从时区图中具体分析其关键词的演进,发现 HPWS 频次和中介中心性都较高,从 2004 年出现后便成为 SHRM 研究最受关注的热点。从 HPWS 关键词关联图(如图 5 所示)和施引文献发现,概念引入初期,学者积极基于中国企业和东方文化构建 HPWS 的 HRM 实践(刘善仕和周巧笑,2004<sup>[43]</sup>;苏中兴,2010<sup>[44]</sup>),并基于中国情境下不同行业特征(刘善仕等,2005)<sup>[45]</sup>、不同所有制(张一弛,2004)<sup>[46]</sup>、不同地区(蒋春燕和赵曙明,2004)<sup>[47]</sup>检验 HPWS 与企业

绩效的关系。虽然二者相关性结果并不一致,但张徽燕等(2012)<sup>[48]</sup>通过元分析得出中国情境下 HPWS 对企业绩效存在显著正向关系后,对二者是否存在关系以及关系正负向的争论减少,研究热点转向二者间作用机制的探究。从图 5 连线粗细中分辨,主要热点按时间顺序包括知识分享、组织公民行为、领导成员交换、程序公平、员工创造力等,聚焦于员工层面的能力、动机和机会。研究对象逐渐丰富,包括高校、公共部门、上市公司和知识密集型服务企业等,但这些对象往往只作为数据来源的背景,很少对此深入挖掘。

总之,尽管前期已有少部分中国学者基于中国情境构建并定义 HPWS 并设计了量表,但缺少与后续研究进行对话,因此缺乏影响力,使得 HRM 系统、高绩效人力资源管理实践等不同称呼并未统一。后期研究方法更加单一,以问卷调查方式为主的定量研究成为主流范式。随着对 HPWS 过程模型的关注,不同层级 HPWS 研究增多,研究模型越来越复杂,有调节的中介模型成为主流。总体上以组织行为学领域概念为解释机制,缺少本土理论。但近几年偶有情境化研究出现,特别是 2018 年以后,定性、本土化、情境化研究明显增多,占比 38.1% (21 篇中有 8 篇)。如赵富强等(2018)<sup>[49]</sup>通过文献研究、专家研讨、扎根访谈、探索性因子分析及验证性因子分析等开发了中国情境下工作-家庭平衡型人力资源实践量表。

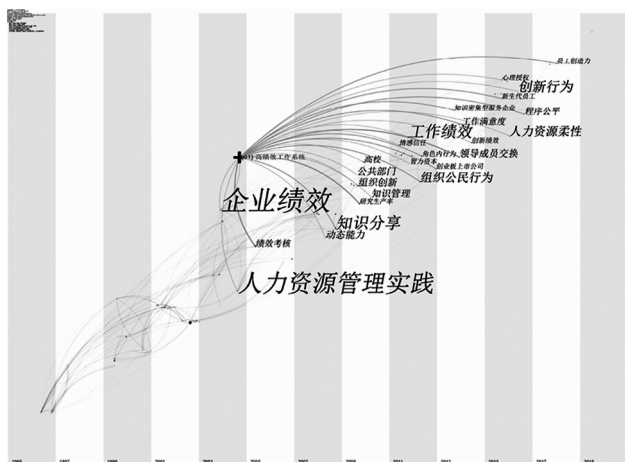


图 5 企业绩效关联关键词时区图

资料来源:作者整理

(2)内部人身份感知研究。聚类#1 内包含 54 篇被引文献,从其 29 篇施引文献中提取的主要关键词内部人身份感知、价值观一致、个体-岗位匹配、组织-HPWS(组织实施的 HPWS)、情境绩效、个体-组织匹配等发现,该聚类主要围绕员工与组织价值观匹配。高被引文献在 2015—2017 年间关注度最高,强调员工认知与心理对 HRM 实践与绩效的影响机制,如心理契约破裂(李焱和魏峰,2011)<sup>[38]</sup>、组织承诺(温福星,2009)<sup>[39]</sup>和 HRM 归因(Nishii 等,2008)<sup>[40]</sup>。

内部人身份感知节点位于 2017 年,但因频次较低,未在时区图中显示标签。由于其出现较晚,仅与创新行为和高承诺工作系统关联密切。施引文献发表在 2015—2018 年,主题多且散,定量研究是主流,关注不同类型 HRM 系统通过员工认知对组织绩效的影响,强调 SHRM 的执行视角。但从时间演变上看,特别是在 2018 年,该聚类研究关注点从 HPWS、高承诺工作系统和高参与工作系统等典型 HRM 系统转向双元型 HRM 系统、支持性 HRM、人力资源业务伙伴模式等多种类型实践系统,从知识共享转向内部人身份感知和价值观一致性,从财务绩效转向创新绩效、任务绩效和情境绩效,从个人视角转向系统因素的结合,从个人-组织的匹配转向个人-组织匹配与人力资源管理战略和环境匹配结合,体现出研究对情境的关注。九篇与情境相结合的研究中有六篇发表于 2018 年。如针对转型时期的中国企业,苗仁涛等(2018)<sup>[50]</sup>基于“互惠共赢”视角探究了 HPWS 对

团队创新绩效与员工幸福感的双重目标作用机制。

(3)SHRM 研究基础。聚类#2、#3 和#4 分别包含 54 篇、53 篇和 46 篇被引文献,分别对应 88 篇、74 篇和 72 篇施引文献。虽然这三个聚类的施引文献数目大,但发表时间都较早,是 SHRM 研究的早期经典文献。如图 3 所示,这三个聚类重叠性过高,难以区分,因此将三者一起讨论。三个聚类的施引文献都直接以 SHRM 或 HRM 为关键词,评述类研究居多,大多认同 Wright 和 McMahan (1992)<sup>[22]</sup>对 SHRM 的界定,缺少基于具体情境的探索性研究,因此并未在中国情境中对 SHRM 做出新的统一的定义。前期主要关注 SHRM 理论及相关概念,2008 年后更关注 HRM 系统与企业绩效间的关系,验证二者关系以及人力资源策略与组织战略匹配关系。然而,其中知识分享的高频出现显示从宏观视角向微观视角转变的趋势。Baron 和 Kenny(1986)<sup>[42]</sup>对中介效果概念与检验程序的论述普遍被视为单一层次中介变量检验的正式程序,在 2009—2015 年成为研究的主要借鉴方法。总体上表明,以 SHRM 为关键词的研究强调组织战略的作用,但受组织行为学的影响,微观化、心理化趋势导致 SHRM 研究逐渐脱离企业外部环境背景和内部战略背景。

### 3. 研究结论

结合图 2~图 5,中国 SHRM 研究发展至今,从无到有,从简单模仿到模仿创新,已完成量的积累,特别是 2018 年后本土化、情境化的创新趋势显著。但目前中国 SHRM 研究总体上与 Cooke 等(2021)<sup>[9]</sup>批判的 SHRM 研究困境一致,表现出概念模糊、方法单一和脱离实践的问题,更没有形成有影响力的本土化概念和理论体系。中国 SHRM 研究演进与赵曙明等(2019a)<sup>[31]</sup>对中国情境 HRM 研究回顾的结果一致,从概念引入阶段到与国际主流趋于同步。具体来说,基于 SHRM 可视化回顾,SHRM 研究被划分为以下三个阶段:

第一阶段:1994—2011 年,SHRM、HPWS 等相关核心概念和理论引进初期,学者们关注概念和理论在中国情境中的适应性(赵曙明等,1998<sup>[51]</sup>;许小东和孟晓斌,2004<sup>[52]</sup>),重新解读概念的内涵,从中国文化、制度等方面完善理论模型,得到中国情境下 HPWS 的实践构成(刘善仕和周巧笑,2004<sup>[43]</sup>;苏中兴,2010<sup>[44]</sup>)。但理论框架还是源自国外,没有构建起全面的根植于中国情境的 SHRM 理论和模型,此后的研究对话也较少,导致本土理论影响力和支撑作用不够。其他诸如情感信任等组织行为学领域概念以普遍主义视角被引入 SHRM 研究,从始至终都少有根植于中国情境特色的阐述。

第二阶段:2012—2017 年,许多实证研究都可以被描述为耦合研究,通过使用不同的受试者群体检验过去独立的两个变量以扩展原有的研究(Lengnick-Hall 等,2009)<sup>[53]</sup>。耦合在一个领域建立初期有用,但边际贡献会逐渐减少。因此这样的研究不仅无法带来突破性见解,更可能使原有研究进展中固有的弱点延续(Lengnick-Hall 等,2009)<sup>[53]</sup>。因此,尽管 SHRM、HPWS 等主要概念和理论被广泛接受,且研究迅速增多,但并未实现实质性突破:在概念上,并未形成权威的中国情境 SHRM 定义;在机制上,并未形成新理论,只是丰富了心理化、碎片化的中介和调节变量;在方法上,仍集中在定量实证,只是模型更加复杂;在意义上,与从业者间的壁垒更加坚固,愈加脱节于实践。

第三阶段:2018 年以后,中国 SHRM 研究本土化、情景化趋势显露,情境的重要性已经被学者意识到,主要体现在研究对象、中介变量和理论视角的选取上,以及环境与人力资源管理实践的匹配上(苗仁涛等,2020<sup>[54]</sup>;苗仁涛等,2018<sup>[50]</sup>;赵富强等,2018<sup>[49]</sup>)。同时,纵向研究、案例研究、访谈等研究方法进一步丰富了 SHRM 研究成果。但此类情境化研究还没有形成规模,相关研究的解释机制和模型构建仍集中于组织行为学领域,且这种情境化只体现在表层,即学者基于企业环境和研究对象选择更匹配的员工态度和行为等变量,而没有嵌入情境中,未以语境主义阐述整个研究模型。

## 四、中国 SHRM 研究困境的原因及突破建议

深入管理实践才能发现中国组织管理领域的真问题,认识实际问题的复杂性,设计合适的研究方法,提炼反映真实情况的、具有社会影响力的概念。为更有效突破困境,首先要分析困境形成的原因,并基于此提出突破困境的建议。

### 1. 困境原因:受到多方面现实条件的限制

面对 SHRM 领域出现的概念模糊、方法论缺陷和脱离实践等研究困境,Casico (2015)<sup>[55]</sup>、Cooke 等(2021)<sup>[9]</sup>都从实际出发解释了国际 SHRM 研究的心理化和实证化趋势,提出教育模式对研究的限制。中国 SHRM 研究也不例外,究其困境,原因大致可以归纳为以下几点:

第一,研究本身的演化与分裂。任何特定学科的发展都包括范围的扩大,并随之分裂为专门的分支学科,SHRM 亦如此(Wright 等,2015)<sup>[56]</sup>。如第二部分学科视角的国际 SHRM 研究困境的介绍,尽管 SHRM 初期是从实践中发展而来的,但随着不同学科学者进入该领域、方法的复杂性增加以及学术专业化和分工的发展,跨学科交流以及实践者参与研究的难度越来越大。同时,在现实实践的复杂化下,SHRM 范围扩大,却始终缺乏一个完整的概念框架,更加剧了不同学科知识和意识形态的竞争(Kaufman,2014)<sup>[20]</sup>。因此,这些情况导致了该领域学术研究与管理实践逐渐脱离。

第二,科研环境的条件限制。从学术整体环境上看,在传统“唯论文”的学术评价体系导向下,学术界鼓励实证和演绎研究模式,因而对长期深入企业的纵向案例研究越来越少(Xiao 和 Cooke,2019)<sup>[57]</sup>。然而,“唯论文”问题需要结合中国情境分析,过去中国处于赶超式发展阶段,更需要快速培养大量标准化人才以学习国外先进经验,此时,客观且量化的指标因其易操作的特征自然成为评价体系中的重点(周洪宇,2020)<sup>[58]</sup>。从 SHRM 研究环境上看,相比国际,中国期刊尚未形成体系和规模,缺少 HRM 专业权威期刊的引领,影响了中国 SHRM 研究本土化发展。

第三,研究主体的倾向性。在上述科研环境背景下,一段时间以来,在 SSCI 期刊发表论文受到了高校鼓励,甚至发展到了“唯 SSCI 至上”的地步。一方面,这种奖励模式使学者更倾向于接受美国的期刊标准和组织行为学研究范式。关注个人和团队层面的互动,包括不断扩大的前因、中介和调节及其多向互动,而不是社会力量和权力结构(Cooke 等,2021)<sup>[9]</sup>,因此缺少对复杂现实环境问题的关注。另一方面,科研评价标准使用不当也促使一些科研工作者为自身职业发展急于追求论文数量,无暇投入耗时耗力的实践驱动型研究,严重抑制了学者的创造性,阻碍了学术成果质量的提高(刘云,2020)<sup>[59]</sup>。

第四,研究客体的认同度低。SHRM 初衷是关注面对竞争激烈的市场环境,企业如何从战略层面来构建人力资源管理实践,这需要深入了解企业管理实践。然而现在的 SHRM 研究与现实生活中的组织和管理者几乎没有联系(Cooke 等,2021)<sup>[9]</sup>,使得实践中的管理者对 SHRM 理论与模型的认同度低、应用程度不高。在中国,造成这种现象不只在研究者较少与从业者合作,也在于缺少 SHRM 实践素材。一方面,SHRM 研究者囿于“象牙塔”内,很少通过实践发现组织面临的真问题,如组织复杂性、可能的人力资源解决方案以及企业有效解决问题的方法等。研究设计和方法虽日益复杂,但研究结果的实践操作性不强。长此以往,学术界与管理实践界必将更加渐行渐远,这种情况又进一步导致管理实践者对 SHRM 学术研究的认同度降低,造成恶性循环。另一方面,管理实践是管理理论产生和发展的土壤,缺少了 SHRM 实践素材,中国 SHRM 学者“难为无米之炊”。相比北美、欧洲,中国转型为市场经济的时间较短,工业经济时代下,国内本土性、原创性 SHRM 实践素材欠缺,而国外已成功的 SHRM 实践更有助于学者深入研究 SHRM,因此导致中国 SHRM 研究与国内管理实践联系不够紧密。

## 2. 突破困境: 顺应中国创新发展战略

中国全面迈进新时代后, 社会发展的战略目标转变为引领、创新和卓越(周洪宇, 2020)<sup>[58]</sup>, 这要求学术界培养和选拔创新型和超越型人才。从对中国 SHRM 研究演进来看, 改革开放后, 中国学者积极引入并借鉴国外 SHRM 研究先进经验, 在 2018 年后, 中国 SHRM 研究呈现本土化、情境化趋势。从模仿追赶到本土创新, SHRM 研究特征与不同阶段中国发展战略相适应。如今, 顺应新时代中国创新发展战略正是中国 SHRM 研究突破困境的主要出发点。

2020 年底, 《深化新时代教育评价改革总体方案》(简称《总体方案》) 颁布, 这是新时代关于教育评价系统性改革的纲领性文件, 是转变“唯论文”“重数量、轻质量”等倾向、引导研究本土化和创新性的指挥棒。当学术评价摒弃“唯论文”时, 学者拥有更多扩展研究问题的空间, 得以深入实践去发现组织的现实问题, 从而提出可行的 SHRM 解决方案。虽然《总体方案》颁布时间尚短, 科学的指标体系还需完善, 但《总体方案》已明确指出以研究质量和贡献导向为重的发展路径, 而 SHRM 研究的质量与贡献正体现在对管理实践的指导上。为了贯彻落实《总体方案》, 就要求 SHRM 研究在拓展实践意义的基础上, 寻求如何与管理实践建立起密切联系。具体而言, 本文从 SHRM 研究者视角, 从学术环境及学术能力出发, 提出以下可行路径。

首先, 在教育评价改革背景下, 高校、科研和学术机构需承担起改进科研评价机制、为 SHRM 学者提供自由创作空间的责任。诚然, 过去国内已有一些科研和学术单位做过有益探索, 如中国科学技术大学关注科研人员代表作在学术评价中的作用, 不强调期刊影响因子, 推动科研人员做出了重大原创成果(刘云, 2020)<sup>[59]</sup>, 然而这些只是零星探索, 并未形成广泛规模。如今, 《总体方案》的颁布为推动这类探索形成新的科研格局提供了强大动力, “唯论文”的评价体系将被打破, 新的评价体系需要高校积极构建, 推动学术评价回归学术共同体评价, 促使论文贡献度成为关注核心。在此背景下, SHRM 学者们更要顺势而为, 回归研究初衷, 提升 SHRM 学术研究的实践意义, 担起中国管理学者的重任, 为本土管理学派形成、中国经济振兴、民族企业崛起做出贡献(陈春花等, 2021)<sup>[60]</sup>。

其次, 高校还需推动建立 HRM 学科政产学研用一体化的创新人才培养方式。赵曙明(2018)<sup>[61]</sup> 强调, 虽然 HRM 学科人才培养已成规模, 但专业培养目标、课程设置等仍与社会需求存在差距。SHRM 具有很强的实践性, 培养专业人才的社会实践能力不仅是提高 SHRM 社会认可度的重要方式, 还有助于学者从实践中提炼并补充 SHRM 研究理论, 最终形成理论与实践充分互动的良性循环(赵曙明, 2018)<sup>[61]</sup>。同样地, Casico(2015)<sup>[55]</sup> 认为, SHRM 具有双重目标: 既要影响研究的学术性思维和概念化, 也要改变管理者确定优先事项和做出决策的方式。因此, 高校需借助数字化技术, 推进政产学研用一体化多方教育平台的构建(赵曙明, 2018)<sup>[61]</sup>, 鼓励研究人员直接与企业管理者合作, 或者去企业参与实践, 提高自身管理实践能力, 而非囿于象牙塔内, 专注于“更深入却更狭隘的研究、专业化的学科、严密的理论和假设以及可测量且关联良好的因变量和自变量”(Kaufman, 2015a)<sup>[3]</sup>。

再次, 中国期刊应积极搭建由其发起的国际学术平台, 推动构建国际学术话语权。让中国 SHRM 学者在国际学术舞台上发声, 最快捷的方式自然是在国际主流期刊中发表 SHRM 研究成果, 但若仅仅如此, 中国 SHRM 学者就失去了国际学术话语权的构建基础。因为无法避免国别歧视、意识形态冲突和英语霸权的影响, 而只有真正拥有学术平台, 才能拥有所谓话语权(朱剑, 2020)<sup>[62]</sup>, 才有利于中国 SHRM 研究学者展现“中国思想”, 提出“中国主张”, 形成“中国管理学派”, 宣扬“中国理论”。因此, 中国还需要建设专业化、规模化、体系化、国际化的 HRM 学术期刊集群, 以此吸引优质稿源, 建立具有中国特色的和全球价值的 HRM 理论体系(赵曙明等, 2019b)<sup>[63]</sup>, 提升中国 SHRM 研究国际话语权。

最后, 在以上积极健康的学术氛围影响下, SHRM 学者可从以下三个方面提高自身学术研究

能力。

一是结合企业内外环境,构建中国 SHRM 概念框架。正如前文所述,SHRM 是从实践中萌生的多学科复杂领域,企业环境和管理战略、政策及实践的关系是复杂交互的。中国正值“两个一百年”的交汇期,经济社会发展开启了第二个百年目标的新征程,推动社会、技术、文化以及企业制度等发生了巨变。这些企业发展所依赖的内外部背景因素都应该被纳入到构建中国情境 SHRM 概念的环境框架中。因此,SHRM 学者需要结合社会政治经济理论以及制度理论构建跨学科的新理论,而不是将情境视为控制变量(Cooke 等,2021)<sup>[9]</sup>。当跨学科持续发展格局形成,将有助于学者探索以往受限于方法、技术的研究领域,实现突破创新(赵曙明,2018)<sup>[61]</sup>。

二是探索多元研究方法,改善方法论缺陷。例如,通过案例研究、行动研究、田野研究等获得实质性的突破。周文霞(2018)<sup>[8]</sup>强调,如果没有案例研究,“定量研究不可能发现真正有原创性的本土管理理论和模型”。一方面,案例能从实践中挖掘出新的具有特定目标导向或适合不同情境的 HRM 系统;另一方面,案例擅长分析“How”和“Why”的问题,进而揭示本土 HRM 与企业绩效的“黑箱”(周文霞,2018)<sup>[8]</sup>。改革开放后,中国企业发展迅速,萌生了众多具有中国特色的、原创性的 HRM 实践,如海尔的小微自主经营体和人单合一模式等。但鲜有学者通过案例探究实践背后的学理并形成系统框架。然而,随着管理实践的不断深入,为探索其内在发展逻辑,案例研究日益受到重视。2021年3月,《经济研究》《管理世界》《经济管理》等26家管理类、经济类核心期刊共同发起成立了中国案例研究期刊联盟,设立案例研究专栏,鼓励案例研究。这并非要求 SHRM 研究为了案例而案例,扎根实践的管理研究应始终以问题为导向,进而选择合适的研究方法(王永贵,2021)<sup>[64]</sup>。此时,学者应顺应趋势,日益完善 SHRM 研究方法,搭建起学术界和实践界沟通交流的桥梁,共同推动 SHRM 研究根植于中国本土管理实践,做负责任的学术研究。

三是以利益相关者为研究视角,以企业社会责任为价值导向,立足实践反思 SHRM 研究范式。SHRM 学者和从业者存在很大分歧的部分原因在于现实管理实践更复杂,影响组织生存发展的人员不仅来自组织内部,从业者需要考虑更多利益相关群体,包括建立和谐的雇佣关系、适应客户和合作者的组织架构等(赵曙明等,2019b)<sup>[63]</sup>。因此,SHRM 更应被视为一种社会系统,此时,利益相关者之间的关系成为研究中心,如何建立和管理这种关系成为扩大 SHRM 研究、增强研究的实践相关性的关键和难点。而股东利益和企业社会责任之间可能存在紧张关系,SHRM 不应简单以公司财务绩效为目标,更应考虑企业社会责任,以提高社会贡献(Beer 等,2015)<sup>[10]</sup>。需要注意的是,根据多方利益相关者的长期复杂的需求,需要采取更广泛、更具体、更多元的方法,以深入剖析复杂的企业实践。

## 参考文献

- [1] Jackson, S. E., R. S. Schuler, and K. F. Jiang. An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management [J]. *The Academy of Management Annals*, 2014, 8, (1): 1 - 56.
- [2] Jiang, K., and P. Li. Models of Strategic Human Resource Management [A]. In A. Wilkinson, N. Bacon, S. Snell, & D. Lepak (Eds.), *Sage Handbook of Human Resource Management* [C]. New York, NY: Sage, 2019.
- [3] Kaufman, B. E. Evolution of Strategic HRM as Seen Through Two Founding Books: A 30th Anniversary Perspective on Development of the Field [J]. *Human Resource Management*, 2015a, 54, (3): 389 - 407.
- [4] Kaufman, B. E. The Real Problem: The Deadly Combination of Psychologisation, Scientism, and Normative Promotionalism Takes Strategic Human Resource Management Down a 30 - year Dead End [J]. *Human Resource Management Journal*, 2020, 30, (1): 49 - 72.
- [5] Paauwe, J., and P. Boselie. Challenging “Strategic HRM” and the Relevance of the Institutional Setting [J]. *Human Resource Management Journal*, 2003, 13, (3): 56 - 70.
- [6] Paauwe, J., and P. Boselie. HRM and Performance: What Next? [J]. *Human Resource Management Journal*, 2005, 15, (4): 68 - 83.
- [7] 赵曙明. 论战略人力资源管理 [J]. 北京: 中国工业经济, 1996, (4): 17 - 23.

- [8] 周文霞. 中国人力资源管理研究 40 年[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2018.
- [9] Cooke, F. L., M. Xiao, and C. Yang. Still in Search of Strategic Human Resource Management? A Review and Suggestions for Future Research with China as an Example[J]. *Human Resource Management*, 2021, 60, (1): 89 – 118.
- [10] Beer, M., P. Boselie, and C. Brewster. Back to the Future: Implications for the Field of HRM of the Multi-stakeholder Perspective Proposed 30 Years Ago[J]. *Human Resource Management*, 2015, 54, (3): 427 – 438.
- [11] Kaufman, B. The Theory and Practice of Strategic HRM and Participative Management[J]. *Human Resource Management Review*, 2001, 11, (4), 505 – 533.
- [12] Galbraith, J., and D. Nathanson. *Strategy Implementation: The Role of Structure and Process* [M]. St. Paul, MN: West Publishing, 1978.
- [13] Devanna, M. A., C. Fombrun, and N. Tichy. Human Resource Management: A Strategic Perspective[J]. *Organizational Dynamics*, 1981, 9, (3): 51 – 68.
- [14] Walker, J. W. *Human Resources Planning* [M]. New York: McGraw-Hill, 1980.
- [15] Beer, M., B. Spector, P. Lawrence, D. Q. Mills, and R. Walton. *Managing Human Assets* [M]. New York: Free Press, 1984.
- [16] Fombrun, C., N. Tichy, and M. Devanna. *Strategic Human Resource Management* [M]. New York: Wiley, 1984.
- [17] Kaufman, B. E. Globalization and Convergence-Divergence of HRM Across Nations: New Measures, Explanatory Theory, and Non-Standard Predictions from Bringing in Economics[J]. *Human Resource Management Review*, 2016, 26, (4): 338 – 351.
- [18] Martin-Alcazar, F., P. M. Romero-Fernandez, and G. Sanchez-Gardey. Strategic Human Resource Management: Integrating the Universalistic, Contingent, Configurational and Contextual Perspectives[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2005, 16, (5): 633 – 659.
- [19] Martin-Alcazar, F., P. M. Romero-Fernandez, and G. Sanchez-Gardey. Human Resource Management as a Field of Research[J]. *British Journal of Management*, 2008, 19, (2): 103 – 119.
- [20] Kaufman, B. E. The Historical Development of American HRM Broadly Viewed[J]. *Human Resource Management Review*, 2014, 24, (3): 196 – 218.
- [21] Kaufman, B. E. The RBV Theory Foundation of Strategic HRM: Critical Flaws, Problems for Research and Practice, and an Alternative Economics Paradigm[J]. *Human Resource Management Journal*, 2015b, 25, (4): 516 – 540.
- [22] Wright, P., and G. McMahan. Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management[J]. *Journal of Management*, 1992, 18, (2): 295 – 320.
- [23] Delery, J. E., and D. H. Doty. Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions[J]. *Academy of Management Journal*, 1996, 39, (4): 802 – 835.
- [24] Jiang, K. F., and J. Messersmith. On the Shoulders of Giants: A Meta-review of Strategic Human Resource Management[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2018, 29, (1): 6 – 33.
- [25] Huselid, M. A. The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance[J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38, (3): 635 – 672.
- [26] Guest, D. E. Human Resource Management and Performance: Still Searching for some Answers[J]. *Human Resource Management Journal*, 2011, 21, (1): 3 – 13.
- [27] Godard, J. The Psychologisation of Employment Relations? [J]. *Human Resource Management Journal*, 2014, 24, (1): 1 – 18.
- [28] Becker, B. E., and M. A. Huselid. Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here? [J]. *Journal of Management*, 2006, 32, (6): 898 – 925.
- [29] 尹奎, 陈乐妮, 王震, 许灏颖. 领导行为与人力资源管理实践的关系: 因果、联合、替代还是强化? [J]. 北京: 心理科学进展, 2018, (1): 144 – 155.
- [30] Budd, J. W. The Psychologisation of Employment Relations, Alternative Models of the Employment Relationship, and the OB Turn [J]. *Human Resource Management Journal*, 2020, 30, (1): 73 – 83.
- [31] 赵曙明, 张紫滕, 陈万思. 新中国 70 年中国情境下人力资源管理研究知识图谱及展望[J]. 北京: 经济管理, 2019a, (7): 190 – 208.
- [32] Chen, C. CiteSpace II: Detecting and Visualizing Emerging Trends and Transient Patterns in Scientific Literature[J]. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 2006, 57, (3): 359 – 377.
- [33] Evans, W. R., and W. D. Davis. High-performance Work Systems and Organizational Performance: The Mediating Role of Internal Social Structure[J]. *Journal of Management*, 2005, 31, (5): 758 – 775.
- [34] Liao, H., K. Toya, D. P. Lepak, and Y. Hong. Do They See Eye to Eye? Management and Employee Perspectives of High-

- Performance Work Systems and Influence Processes on Service Quality[J]. *Journal of Applied Psychology*,2009,94,(2):371-391.
- [35] Combs, J., Y. Liu, A. Hall, and D. Ketchen. How Much do High-Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance[J]. *Personnel Psychology*,2006,59,(3):501-528.
- [36] 苗仁涛,周文霞,刘军,李天柱. 高绩效工作系统对员工行为的影响:一个社会交换视角及程序公平的调节作用[J]. *南开管理评论*,2013,(5):38-50.
- [37] Sun, L. Y., S. Aryee, and K. S. Law. High-performance Human Resource Practices, Citizenship Behavior, and Organizational Performance: A Relational Perspective[J]. *Academy of Management Journal*,2007,50,(3):558-577.
- [38] 李焱,魏峰. 高绩效人力资源实践有助于组织认同?——一个被中介的调节作用模型[J]. *北京:管理世界*,2011,(2):109-117.
- [39] 温福星,邱皓政. 组织研究中的多层次调节式中介效果:以组织创新气氛、组织承诺与工作满意的实证研究为例[J]. *台北:管理学报*,2009,(2):189-211.
- [40] Nishii, L. H., D. P. Lepak, and B. Schneider. Employee Attributions of the “Why” of HR Practices: Their Effects on Employee Attitudes and Behaviors, and Customer Satisfaction[J]. *Personnel Psychology*,2008,61,(3):503-545.
- [41] Arthur, J. B. Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover[J]. *Academy of Management Journal*,1994,37,(3):670-687.
- [42] Baron, R. M., and D. A. Kenny. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations[J]. *Chapman and Hall*,1986,51,(6):1173-1182.
- [43] 刘善仕,周巧笑. 高绩效工作系统与绩效关系研究[J]. *上海:外国经济与管理*,2004,(7):19-23.
- [44] 苏中兴. 转型期中国企业的高绩效人力资源管理系统:一个本土化的实证研究[J]. *天津:南开管理评论*,2010,(4):99-108.
- [45] 刘善仕,周巧笑,晁昱. 高绩效工作系统与组织绩效:中国连锁行业的实证研究[J]. *北京:中国管理科学*,2005,(1):141-148.
- [46] 张一弛. 我国企业人力资源管理模式与所有制类型之间的关系研究[J]. *北京:中国工业经济*,2004,(9):87-94.
- [47] 蒋春燕,赵曙明. 企业特征、人力资源管理与绩效:香港企业的实证研究[J]. *北京:管理评论*,2004,(10):22-31.
- [48] 张徽燕,李端凤,姚秦. 中国情境下高绩效工作系统与企业绩效关系的元分析[J]. *天津:南开管理评论*,2012,(3):139-149.
- [49] 赵富强,陈耘,杨淑媛. 工作家庭平衡型人力资源实践研究——中国情境下的结构与测量[J]. *北京:经济管理*,2018,(2):120-139.
- [50] 苗仁涛,周文霞,冯喜良. 双向视角下高绩效工作系统对雇佣双方利益的影响:一项本土化研究[J]. *北京:科研管理*,2018,(11):98-106.
- [51] 赵曙明,翟俊生,覃友茂,荀厚平. 国有企业人力资源管理战略研究[J]. *北京:管理世界*,1998,(3):196-201.
- [52] 许小东,孟晓斌. 战略人力资源管理转型的实践范式[J]. *天津:科学学与科学技术管理*,2004,(9):102-105.
- [53] Lengnick-Hall, M. L., C. A. Lengnick-Hall, L. S. Andrade, and B. Drake. Strategic Human Resource Management: The Evolution of the Field[J]. *Human Resource Management Review*,2009,19,(2):64-85.
- [54] 苗仁涛,辛迅,周文霞,曹毅. 高绩效工作系统对员工绩效的影响——基于利益相关者视角的多层次研究[J]. *天津:南开管理评论*,2020,(3):165-176.
- [55] Casico, W. F. Strategic HRM: Too Important for an Insular Approach[J]. *Human Resource Management*,2015,54,(3):423-426.
- [56] Wright, P. M., D. Guest, and J. Paaue. Off the Mark: Response to Kaufman’s Evolution of Strategic HRM. *Human Resource Management*,2015,54,(3):409-415.
- [57] Xiao, Q., and F. L. Cooke. Towards a Hybrid Model? A Systematic Review of Human Resource Management Research on Chinese State-owned Enterprises(1993-2017) [J]. *International Journal of Human Resource Management*,2019,(1):1-43.
- [58] 周洪宇. 深化教育评价改革加快推进教育现代化——《深化新时代教育评价改革总体方案》解读[J]. *北京:中国考试*,2020,(11):1-8.
- [59] 刘云. 破“四唯”能解决中国科技评价的问题症结吗[J]. *天津:科学学与科学技术管理*,2020,(8):3-6.
- [60] 陈春花,朱丽,刘超,徐石. 协同共生论:组织进化与实践创新[M]. *北京:机械工业出版社*,2021.
- [61] 赵曙明. 时代巨变中的中国人力资源管理研究——《中国人力资源开发》编辑部专访赵曙明教授[J]. *北京:中国人力资源开发*,2018,(11):6-11.
- [62] 朱剑. 学术期刊、数字平台在构建学术评价体系中的作用[C]. *中国学术期刊未来论坛*,2020.
- [63] 赵曙明,张敏,赵宜萱. 人力资源管理百年:演变与发展[J]. *上海:外国经济与管理*,2019b,(12):50-73.
- [64] 王永贵. 加快构建高质量的中国管理特色体系——使命、进展与展望[C]. “加快构建中国特色管理特色体系”研讨会,2021.



# Research on Strategic Human Resource Management in China: Dilemmas and Breakthroughs

ZHANG Zi-teng<sup>1</sup>, LI Jin-sheng<sup>1,2</sup>, CHEN Wan-si<sup>3</sup>, ZHAO Shu-ming<sup>1</sup>

(1. School of Business, Nanjing University, Nanjing, Jiangsu, 210093, China;

2. School of Business, Guilin University of Technology, Guilin, Guangxi, 541004, China;

3. School of Business, East China University of Science and Technology, Shanghai, 200237, China)

**Abstract:** After 40 years of development of strategic human resource management (SHRM), a large number of research achievements have emerged. However, in recent years, many scholars have realized that the research of SHRM has fallen into development dilemmas, and heated debates have been launched on the problems and causes of the fuzzy concept, deviation from practice and methodological defects. Although there are also Chinese reviews that mention the problems of single research model, lack of unified definition and lack of localized research in SHRM research in China, there is a lack of targeted research on the dilemmas of SHRM research, and the reviews are mostly qualitative and subjective, which makes it impossible to comprehensively comb SHRM research. It is difficult to explain effectively whether there are dilemmas in SHRM research in China, what kind of dilemmas there are, and when there are dilemmas. The few quantitative reviews that have been done do not take the entire Chinese research on SHRM as a sample and specifically examine the SHRM dilemmas. So, is there a bottleneck in SHRM research in China? How to break through the dilemmas in the future? The above issues become the focus of this paper.

In view of this, this paper first summarizes and summarizes the main research difficulties of SHRM proposed by foreign scholars. Then, through visual bibliometrics analysis and content analysis, this paper summarizes the research achievements in the field of SHRM in CSSCI journals, and tries to excavate the research topics, research methods and theoretical basis in the field of SHRM from the perspective of time evolution. And then, this paper summarizes the development characteristics and contributions of each stage in the field of SHRM research in China, verifies whether there are dilemmas in the field of SHRM research in China, and finally puts forward some suggestions to improve the existing problems in the field of SHRM research in China.

It is found that SHRM research in China as a whole is vague in concept, single in method and divorced from practice, and has not formed an influential local concept and theoretical system. However, through the phased analysis, it can be found that the specific evolution process of SHRM research is adapted to China's development strategy at different stages. Since the development of SHRM research in China, from scratch, from simple imitation to imitation innovation, the amount has been accumulated and important academic achievements have been made. Especially after 2018, the trend of localized and contextual innovation has been remarkable. Through in-depth analysis, it can be found that the formation of SHRM research dilemmas is influenced by many practical conditions, such as research environment, research subject and research subject. Therefore, the breakthrough point of Chinese SHRM research dilemmas may need to start from reality and cooperate with various parties and comply with Chinese innovative development strategy in the new era.

To be specific, firstly, the mechanism of scientific research evaluation should be improved to encourage SHRM scholars to take root in practice. Secondly, to improve the practicality of human resource management discipline and cultivate SHRM talents integrating production with learning and research. Third, to build professional, large-scale, systematic and international Chinese HRM academic journal cluster, and build SHRM international academic discourse power. Fourth, SHRM scholars are encouraged to explore diverse research approaches and interdisciplinary theories, and to consider the multiple and complex perspectives of stakeholders.

On the one hand, this paper adopts a quantitative approach to comprehensively comb through the research on SHRM in China, complements the latest research review on human resource management, and objectively verifies whether there are dilemmas in domestic SHRM research, and analyzes what kind of dilemmas there are. On the other hand, based on the results of visualization and the text analysis of literature, this paper analyzes the reasons for the dilemmas of SHRM research in China, and proposes suggestions to break through the dilemmas from multiple perspectives, in the hope of promoting the further development of SHRM research in China.

**Key Words:** strategic human resource management; contextualization; localization; bibliometrics

**JEL Classification:** M50

**DOI:** 10.19616/j.cnki.bmj.2021.12.007

(责任编辑:舟 山)