

# 高绩效人力资源管理系统(HPWS):研究述评与情境思考

孙永生

(西安工程大学 管理学院, 陕西 西安 710048)

**摘要:**系统综述了高绩效人力资源管理系统(HPWS)的内涵、结构维度及其对员工和企业绩效的影响效应、作用机制,并对 HPWS 结果效应的有效性作了理论分析,讨论了中国情境下西方 HPWS 的适用性。研究发现,HPWS 的核心功能是通过影响员工的态度和行为提升员工及企业绩效,但由于受到诸多情境因素的约束,不存在普适性的 HPWS 标准模板。最后提出,研究方法创新、行业适用性、情境因素整合及特定情境下 HPWS 的具体实践内容与作用机制探讨是该领域未来的研究重点。

**关键词:**高绩效人力资源管理系统(HPWS);企业绩效;结果效应;情境因素

**DOI:**10.6049/kjbydc.2014050145

**中图分类号:**F240

**文献标识码:**A

**文章编号:**1001-7348(2014)19-0142-06

20 世纪 80 年代以来,随着技术的进步和市场环境的变化,人力资本的战略价值日益凸显,企业员工不再是科学管理理念下可替代性的商品,而是推动企业发展、决定企业长期竞争优势的重要力量。由此,企业人力资源管理越来越受到重视,如何从战略高度构建有效的人力资源管理模式,已是学者及企业管理者共同关注的课题。近年来,围绕高绩效人力资源管理系统(HPWS)的内涵、结构维度及结果效应等,学者进行了大量探索。但对于 HPWS 与员工及企业绩效关系的研究存在不同观点,关于 HPWS 由哪些人力资源管理政策措施构成存在很大争议。中国情境下 HPWS 如何借鉴西方学者的研究结论,如何推动企业实践中 HPWS

的构建,仍然是一个有待深入探讨的重要课题。

## 1 HPWS 内涵与结构维度

### 1.1 内涵

国内外学者先后提出了许多不同概念,如高绩效工作系统、高绩效人力资源管理系统、高绩效工作实践、高参与工作系统、高承诺工作系统、最佳人力资源实践、以及弹性工作系统等,不论冠以何种称谓,其实质内容都表示一整套人力资源管理活动。因此,本文采用高绩效人力资源管理系统(High-Performance Work System)这一概念,简称 HPWS。

- [16] CARLISS Y BALDWIN, KIM B CLARK. Design rules, volume 1, the power of modularity [M]. Cambridge, Mass.; London: MIT Press, 2000.
- [17] IKUJIRO NONAKA. The knowledge-creating company. [J]. Harvard Business Review, 1991, 69(6): 96-104.
- [18] C Y BALDWIN. Where do transactions come from modularity, transactions, and the boundaries of firms[J]. Industrial and Corporate Change, 2007, 17(1): 155-195.
- [19] L MARENGO, G DOSI, P LEGRENZI, et al. The structure of problem-solving knowledge and the structure of organizations[J]. Industrial and Corporate Change, 2000, 9(4): 757-788.
- [20] LUIGI MARENGO, GIOVANNI DOSI. Division of labor, organizational coordination and market mechanisms in collective problem-solving[J]. Journal of Economic Behavior & Organization, 2005, 58(2): 303-326.

(责任编辑:陈晓峰)

收稿日期:2014-06-20

基金项目:教育部人文社会科学研究规划基金项目(13YJA630080);陕西省普通高校哲学社会科学特色学科建设项目“陕西纺织经济管理研究中心”和陕西高校哲学社会科学重点研究基地“纺织经济与管理研究中心”基金项目(陕教位[2009]6号);西安工程大学博士科研启动基金项目(BS1322)

作者简介:孙永生(1971—),男,甘肃庆阳人,博士,西安工程大学管理学院副教授,研究方向为人力资源开发与管理研究。

关于什么是 HPWS,西方学者进行了不同的表述,比较有代表性的观点包括:HPWS 是企业为实现战略目标而采取的一系列有计划的人力资源管理活动(Wright 等,1992);是一种既定的人力资源管理模式,这种模式由一系列人力资源管理实践构成,并有助于提高企业的经营绩效(Pfeffer,1995);是公司内部高度一致、确保人力资源管理服务于企业战略目标的一系列政策和活动(Huselid,1997);是通过培养有才能和高组织承诺的员工队伍来提高企业绩效的一组人力资源管理实践(Becker 等,1998);HPWS 的核心内涵是人力资源管理实践在效果上对企业绩效的贡献(张徽燕,2012)。

以上表述中包含的 HPWS 内涵是一致的,即 HPWS 由一整套具体的人力资源管理活动组成,这些实践活动对员工的态度和行为产生积极影响,最终影响员工及企业绩效,并有助于企业持续竞争优势的提升。HPWS 与各种组织资源相协调,强调人力资源管理质量,是战略人力资源管理的核心内容。Ling 与 Nasurdin (2010)归纳了 4 种 HPWS 类型:最佳实践(Best Practice)、战略人力资源管理(Strategic HRM)、权变视角(Contingency)和结构视角(Configuration)。最佳实践侧重于探讨 HPWS 的细分维度及其对结果变量的影响,其它视角强调人力资源实践活动的系统性。

事实上,有关 HPWS 的早期研究结果认为,人力资源实践的结果效应应具有可加性,采用最佳人力资源实践能提升组织绩效。早期研究大多从单个实践的角度探讨具体人力资源管理活动与员工态度、行为及企业

绩效的关系,但研究发现单个人力资源实践之间存在高度相关性,单个人力资源实践对公司绩效影响效应的简单相加夸大了它们的实际贡献,由此这一研究视角从方法论上受到了质疑。显然,该领域早期的研究视角简化了企业人力资源管理体系的复杂性,研究结论存在局限性。随着研究的深入,HPWS 内涵也由单个人力资源实践演变为系统化的人力资源活动,既强调了人力资源管理的质量,又凸显了人力资源管理活动的系统架构。基于资源基础理论视角,由于容易被模仿,单个人力资源实践对企业获得持续竞争优势的贡献不大。只有将具体的人力资源管理实践整合成一个与公司目标相契合的有效管理系统,才有助于提升企业绩效,获得高附加值、稀缺、难以模仿的竞争优势。

## 1.2 结构维度

目前学者对有关 HPWS 的构成维度及具体实践内容并未达成一致认识。Becker 等(1996)回顾了 20 世纪 90 年代中期美国有关 HPWS 的主要研究文献,发现学者们关于 HPWS 应该包括哪些人力资源管理实践的问题得出的结论明显不同。如学者对于内部晋升是否是一种高绩效人力资源管理实践(Huselid,1995)存在分歧。

诸多学者对 HPWS 的构成维度进行了探讨,并提出了不同观点,涉及就业保障、员工关系、员工甄选、广泛培训、绩效评估、薪酬激励、利润分享、工作任务、团队组织、交流沟通、信息共享、员工参与管理等许多方面,如表 1 所示。在高绩效人力资源管理具体实践方面,学者们的研究结论和表述也不尽相同,如表 2 所示。

表 1 高绩效人力资源管理系统维度总结

高绩效人力资源管理系统维度	代表学者
员工甄选、培训、内部晋升、职业安全、工作描述、以结果为导向的评估、激励性报酬、参与机制	Sun et al. (2007)
结构系统、任务系统、信息系统、人员系统和激励系统	Noe 等 (2004)
就业保障、促进交流、团队活动、共享信息反馈、目标激励、书面政策和沟通战略	Ahmad and Schroeder(2003)
人力资源流动、工作系统、报偿系统和员工影响	Bae 等(2003)
员工招聘方式、以团队为基础的业绩报酬、薪酬水平、工作轮换、自我管理的团队、正式培训、员工参与	Sean A. Way(2002)
雇佣安全、选拔式招聘、自主管理团队和分散化决策、基于业绩的权变式高工资体系、广泛培训、缩小管理级别之间的距离、信息共享	Pfeffer(1998)
诱因薪酬、严格甄选、工作团队、雇佣安全、工作轮换、技能培训、员工沟通、员工关系	Ichniowski (1997)
内部职业机会、培训系统、结果导向评估、利润分享计划、雇用安全、员工参与和工作描述	Delery 和 Doty (1996)
提供内部职业机会、正规培训、系统评价方法、利益共享、就业安全、申诉机制和工作定义	Delanney(1996)
人员挑选、绩效评估、激励系统、工作分析、晋升系统、就业安全、信息共享、态度调查和员工参与管理	Huselid(1995)
选择性招聘、广泛训练、技能本位薪资、群体奖励、薪酬外部公平、行为导向绩效	Youndt et al. (1996)
严格规范的招聘、系统培训、结果和行为双导向的绩效考核、员工激励、人力资源流动、人力资源规划、沟通交流、团队合作	张传庆,等(2013)
结果评估、广泛培训、沟通分享、员工福利、工作团队、雇佣安全、权变薪酬和严格甄选	王虹(2010)
广泛培训、员工竞争流动和纪律管理、信息分享、严格招聘、基于结果的考核、薪酬管理、内部劳动力市场、员工参与管理	苏中兴(2010)
系统培训、内部劳动力市场、以绩效为基础的薪酬、正式的招聘程序、人力资源计划	蒋春燕、赵曙明(2004)
基础管理、员工参与、程序公平、管理重点、人际沟通、资历作用、人才来源和录用标准	张一驰、黄涛和李琦(2004)

表 2 高绩效人力资源管理系统具体实践项目总结

具体实践项目	西方主要文献
构建员工参与机制	Arthur(1994)、Huselid(1995)、Becker et al. (1998)、Sun et al. (2007)
成立员工参与管理小组	Arthur(1994)、Huselid(1995)、Datta(2003)、Wright et al. (2003)
实行信息共享制度	Huselid(1995)、Ichniowski(1997)、Datta(2003)、Mendelson et al. (2011)
员工与管理者讨论问题	Ichniowski(1997)、Applebaum(2000)
工作决策分权/自主性	Arthur(1994)、Delery et al. (1996)、Applebaum(2000)、Mendelson et al. (2011)
员工参与管理委员会	Arthur(1994)、Huselid(1995)
严格的选拔流程	Huselid et al. (1997)、Datta(2003)、Wright et al. (2003)、Mendelson et al. (2011)
严格的招聘标准	MacDufie(1995)、Youndt et al. (1996)、Sun et al. (2007)、Mendelson et al. (2011)
广泛选拔人才/选拔比例	Huselid(1995)、Delery et al. (1996)、Datta(2003)
员工的培训时间	Huselid(1995)、Becker et al. (1998)、Wright et al. (2003)
正式的培训体系	Delery et al. (1996)、Applebaum(2000)、Huselid et al. (1997)
进行广泛培训	Arthur(1994)、Datta(2003)、Sun et al. (2007)、Mendelson et al. (2011)
进行培训效果评估	Delery & Huselid(1996)、Kallegerg & Moody(1994)
实施工作轮换制度	MacDufie(1995)、Ichniowski(1997)、Ichniowski(1993)
有内部晋升/职业发展制度	Huselid(1995)、Applebaum(2000)、Zheng et al. (2006)、Sun et al. (2007)
进行结果导向的绩效考核	Huselid(1997)、Becker & Huselid(1998)、Wright et al. (2003)、Sun et al. (2007)
正式的绩效反馈	Datta(2003)、Smith(1996)
进行评价/开发性绩效考核	Delery & Doty(1996)、Smith(1996)、Youndt et al. (1996)
较高的人均劳动力成本	Arthur(1994)、Applebaum(2000)
基于绩效的薪酬制度	Arthur(1994)、Huselid(1995)、Applebaum(2000)、Wright et al. (2003)
实施利润分享制度	Huselid(1995)、Delery & Doty(1996)、Ichniowski(1997)、Applebaum(2000)
基于团队的报酬制度	Applebaum(2000)、Kallegerg et al. (1994)、Datta(2003)、Youndt et al. (1996)
实施激励性薪酬	Delaney et al. (1996)、Sun et al. (2007)、Mendelson et al. (2011)
有申诉和争议解决机制	Arthur(1994)、Huselid(1995)、Datta(2003)、Wright et al. (2003)
职业安全得到保障	Delery & Doty(1996)、Applebaum(2000)、Sun et al. (2007)、Mendelson et al. (2011)
有正式的态度/意见调查	Huselid(1995, 1997)、Datta(2003)、Becker & Huselid(1998)
制定人力资源规划	Oundt, Snell, Dean 和 Lepak(1996)
进行工作分析/工作描述	Huselid(1995)、Becker et al. (1998)、Delery et al. (1996)、Sun et al. (2007)
构建基于团队的工作组织	MacDufie(1995)、Ichniowski(1997)、Applebaum(2000)、Wan et al. (2002)
实行柔性工作制	Guthrie(2001)、Way(2002)

## 2 HPWS 结果效应研究

### 2.1 HPWS 对员工态度及行为的影响

Macky 等指出,有关 HPWS 结果效应的研究过分关注组织产出,忽略了员工的反应。Laursen 等认为,基于社会交换理论及行为科学理论,HPWS 可以激发符合企业需要的员工态度和行为,从而有助于创造更多的组织绩效。张一弛等(2004)探讨了 HPWS 的影响机制,认为 HPWS 通过影响员工的工作态度促使其提高努力水平,最终促进产品和服务质量及劳动生产率提高。HPWS 与员工工作满意度、组织承诺、对管理层的信任感、情感承诺、组织认同、组织公民行为及留职意愿等均存在显著的正向关系。Wright 等认为,HPWS 使员工充分体验到被重视的感觉,降低了离职意愿,提高了员工技能,通过影响员工行为形成企业竞争优势。也有学者提出了相反的观点,认为 HPWS 使员工工作压力增大,从而降低员工工作满意度<sup>[1]</sup>。

### 2.2 HPWS 对企业绩效的影响

20 世纪 90 年代以来,国外大量实证研究表明 HPWS 与企业绩效显著正相关。Bae 等认为,HPWS 显著影响员工的个人绩效(营业额和产量)和长、短期的团

体财务绩效。Ichniowski 等认为,高绩效人力资源实践促使员工表现出更强的工作意愿、合作精神和组织公民行为,有助于提高组织产出率,改善公司财务绩效。Guthrie 认为,HPWS 与员工留职意愿以及生产率之间存在正相关关系。Yang 认为,基于承诺的 HPWS 显著影响新产品开发利润和销售额增长,承诺型人力资源实践会带来更低的离职率、更高的工作效率及企业绩效。Hsi-An Shih 等认为,感知到的 HPWS 对外派员工满意感和工作绩效存在显著的正向影响。

2000 年以来,以中国企业为背景的 HPWS 相关实证研究大量出现。苏中兴<sup>[2]</sup>的研究表明,中国企业的 HPWS 是承诺与控制相结合的人力资源管理系统,这一系统与企业绩效之间存在显著的正相关关系。王虹<sup>[3]</sup>研究发现,HPWS 对企业内部绩效和外部绩效均有显著的正向影响,且对内部绩效的预测作用更大。张徽燕等分析发现,HPWS 对企业绩效存在显著的正向影响,与财务类绩效相比,其对非财务类绩效的影响更大,而且 HPWS 对企业绩效的影响效应在中国情境下比在西方情境下更大。

也有学者持相反观点,认为 HPWS 与企业绩效的相关性并不显著<sup>[4]</sup>,或者是有条件的<sup>[2]</sup>,甚至有学者发现二者是负相关关系<sup>[5]</sup>。

### 3 HPWS 影响效应作用机制探讨

随着 HPWS 影响企业绩效这一结论得到越来越多实证研究的支持,该领域的研究重点开始转向对 HPWS 影响企业绩效作用机制的探讨,即探讨 HPWS 如何提高企业绩效,以及这一过程中存在哪些中介与调节变量。

国外学者研究发现,在 HPWS 对组织绩效的影响关系中存在服务导向型组织公民行为的部分中介作用<sup>[6]</sup>;在 HPWS 影响员工态度的关系中存在程序公平的中介作用和权力距离的调节作用<sup>[7]</sup>;员工感知到的授权、信息分享对员工绩效的影响存在内在动机的调节作用<sup>[8]</sup>;在 HPWS 与组织公民行为的相关关系中存在情感承诺的部分中介作用,而在 HPWS 与留职意愿的相关关系中存在情感承诺的完全中介作用<sup>[9]</sup>。

国内学者在这一领域也作了有益的探讨。程德俊等<sup>[10]</sup>研究发现,在 HPWS 与企业绩效的影响关系中存在组织信任及人力资源专用性的中介作用,在 HPWS 与组织公民行为的影响关系中存在认知信任和情感信任的中介作用,在 HPWS 和企业绩效的影响关系中存在所有制形式及环境动态性的调节作用。王林等<sup>[11]</sup>通过实证研究发现,在 HPWS 和新产品成功之间的关系中动态能力起到部分中介作用;在 HPWS 与新产品成功的关系中存在环境动态性显著负向调节作用。秦剑<sup>[12]</sup>揭示了 HPWS 的 3 种实践(工作轮换、员工培训和跨部门沟通)对突破性产品创新的前置效应以及知识扩散对突破性产品创新与企业绩效的传导机制。仲理峰<sup>[13]</sup>研究发现,员工感知到的胜任特征在 HPWS 对员工角色内绩效和组织公民行为的影响关系中发挥部分中介作用。

已有研究还发现,员工离职率<sup>[14]</sup>、组织承诺<sup>[15]</sup>、智力资本<sup>[16]</sup>等在 HPWS 影响企业绩效的关系中起到中介作用,工作满意感部分中介人力资源实践对工作场所偏离行为的影响关系<sup>[17]</sup>,战略在 HPWS 与企业绩效之间起到了明显的调节作用<sup>[18]</sup>,企业所有制性质在 HPWS 与员工满意度的影响关系中存在调节作用<sup>[19]</sup>。

### 4 HPWS 影响效应的理论解释

尽管学者在研究 HPWS 时采用了不同的人力资源实践和企业绩效,以及不同的测量工具,但基本结论是一致的,即 HPWS 影响员工态度和行为,进而影响企业绩效。但关于 HPWS 与企业绩效之间是否存在显著的正向关系则没有得到一致的结论,反映了企业绩效影响因素的复杂性。企业绩效是企业内外部诸多主客观因素综合作用的结果,在分析 HPWS 与企业绩效之间关系时许多因素是难以控制的。人力资源管理实践如同任何企业管理实践一样,其结果效应总是受情境因素的影响,在不同的情境条件下,即便采用相同的人力

资源管理实践也会带来不同回报。现有文献主要从两个视角解释 HPWS 对企业绩效的影响效应。

#### 4.1 HPWS 影响企业绩效有效性的不同观点

有关 HPWS 影响企业绩效有效性的解释,现有文献存在不同观点。普适观认为,存在一些具有普适性的能给企业带来更好绩效的最佳人力资源实践(Huselid,1995)。权变观认为,人力资源管理系统与企业情境因素的匹配性决定人力资源实践能否对企业绩效产生积极影响<sup>[18]</sup>。也有学者指出,普适观强调人力资源实践对企业绩效的贡献具有一般性和普适性,但不能简单地理解为 HPWS“放之四海而皆准”,其贡献往往也和企业情境因素有关,因此普适观与权变观在本质上并不矛盾。

同时,学者们研究了起源于美国的 HPWS 相关模型在美国以外地区的适用性。一种观点认为,HPWS 普遍适用于不同国家,来自新西兰、韩国、日本、欧洲等不同国家和地区的研究结论验证了 HPWS 对企业绩效的积极影响。另一种观点认为,情境因素会显著影响 HPWS 的结果效应,这些源自西方情境的 HPWS 不具有跨国适应性。

形态理论以整体探求原则为指导,强调能产生最大绩效的人力资源管理活动的整体性和系统性,认为企业的人力资源管理活动之间必须达到内部一致性,即内部契合(Horizontal Fit),而企业人力资源管理系统必须契合企业特征,即外部契合(Vertical Fit)。只有人力资源管理活动达到了内部与外部两种契合,HPWS 才能对企业绩效产生积极影响。

#### 4.2 HPWS 影响效应的不同理论解释

战略人力资源管理研究的主要理论基础包括资源基础理论、角色行为理论、社会交换理论及一般系统理论,这些理论从不同角度解释了 HPWS 对企业绩效的影响效应及其作用机制。

资源基础理论认为,HPWS 有助于吸引和保留企业需要的高素质员工,通过储备人力资本提高劳动力素质,促进企业产品和服务质量提升,从而对企业绩效产生积极影响。同时,HPWS 解释了企业如何获得价值性和独特性的异质性资源,以及如何为企业带来创新和高绩效。基于行为理论,HPWS 可以诱导员工作出企业期望的有价值的行为,如员工对组织的信任、组织承诺等。研究发现,HPWS 能提升员工对组织的情感承诺,促使员工作出更多角色外行为,从而提升企业绩效。社会交换理论认为,HPWS 隐含着企业与员工之间的交换关系,员工从这种交换关系中获得更好的工作环境、更融洽的人际关系以及更多利益与回报,促使员工更加努力地工作,回报企业。因此,HPWS 营造的这种交换关系对员工的态度和行为产生正向影响,进而对企业绩效产生积极作用。按照一般系统理论的观点,HPWS 由一系列相互补充、相互支持、相互联系

和相互依赖的人力资源管理活动构成,作为整体的 HPWS 可以为企业绩效带来的积极影响,要大于单个人力资源实践对企业绩效的影响效应之和。

可以看出,战略人力资源管理的几种基础理论解释了 HPWS 对企业绩效的积极影响及作用机制,权变观和形态理论强调了 HPWS 结果效应的情境适用性。准确理解 HPWS 对企业绩效的影响效应,需把握具体的情境因素。已有研究发现,企业战略、行业性质、企业规模、企业发展阶段、人力资源管理水平、人力资本重要性、个体差异性等情境因素均会对 HPWS 的结果效应产生影响。

## 5 HPWS 研究的中国情境思考

在中国开展管理研究,需考虑组织环境及政治、经济、社会、文化等情境因素。与西方相比,中国文化更强调等级和权力距离,中国的文化和价值观在一定程度上削弱了源自西方的 HPWS 在中国的应用效果。从人力资源管理的演变历史看,中国从农业社会直接跨入计划经济时代,没有经历西方企业走过的工业社会及严格的工业化管理阶段,使得中国产业工人在职业素养方面有所欠缺。计划经济体制下不存在真正意义上企业层面的人力资源管理,“铁饭碗”的制度安排使员工拥有高度的就业保障,抑制了员工的工作积极性,引发了企业员工的惰性心态和无效率行为。从总体发展水平上看,西方很多成熟企业的人力资源管理已相当规范,并被提升到了战略层面。而中国尚处于经济、社会转型时期,总体管理基础还相当薄弱,战略性人力资源管理实践较之西方还存在较大差距。

人力资源管理模式由企业内部特征及外部环境因素共同决定<sup>[20]</sup>,与西方国家存在的诸多差异,决定了中国企业人力资源管理与西方有所不同。为了减少人才流失,应对激烈的市场竞争,西方企业重视培养员工的组织承诺,并转而为员工提供长期稳定的就业保障;中国企业为了实现人力资源的优化配置,强调末位淘汰和人才流动。西方企业通过信息分享和员工参与,侧重于提高员工的角色外绩效,而中国企业强调劳动纪律管理并实施严格的绩效考核,更多地是为了督促员工认真完成本职工作。

研究表明,中国情境下的 HPWS 并非等同于西方的高承诺、高参与工作系统,而是同时包含了承诺导向和控制导向的管理实践<sup>[2]</sup>。与自我管理小组相比,中国员工在能人领导下的等级环境中工作效率反而更高。显然,西方 HPWS 在中国并不具有一般适用性。对西方企业有效的 HPWS 未必适用于现阶段的中国企业,而能给中国企业带来高绩效的人力资源管理实践一定是与中国情境相适应的。

## 6 结论与研究展望

通过以上分析可以看出,HPWS 的核心功能是通

过影响员工的态度和行为提升员工及企业绩效,但受组织环境及组织特征等诸多情境因素的约束,不存在适用于所有企业的标准模板,人力资源管理系统不能脱离特定的企业特征、管理情境和外部环境因素。对转型期的中国企业而言,迫切需要完善基础管理,强化人力资源管理的基本职能建设,规范员工的角色内行为,而不是照搬西方 HPWS。

HPWS 强调企业人力资源管理实践的系统性和情境适用性,为战略人力资源管理提供了有效的结构范式,但该领域还有许多值得进一步研究的内容。

(1)研究方法有待创新。现有文献多采用标准量表,以问卷调查的方式,探讨企业人力资源管理实践与员工态度、行为及企业绩效之间的关系,忽略了企业实践中情境因素的动态影响,未来研究有必要将问卷调查与典型案例剖析及纵向追踪研究结合起来。

(2)重视 HPWS 的行业适用性研究。HPWS 研究需要考虑行业性质、企业特征及环境因素的影响,应当特别关注更加精细的行业,深入探讨行业内部 HPWS 及其运行特征。

(3)情境因素的整合性探讨。HPWS 结果效应的有效性受到情境因素的影响,现有研究对情境因素的关注还较为零散,缺乏系统性的整合探讨,从系统整合的层面探讨 HPWS 与情境因素的匹配效应也是未来的研究重点。

(4)在中国情境下探讨 HPWS,应当充分认识到人力资源管理面临的制度背景及战略人力资源管理基础比较薄弱的现实。借鉴西方学者已有的研究成果,在综合考虑社会、组织及员工个体等不同层面影响因素的前提下,进一步探讨和验证特定情境下 HPWS 的实践内容、结果效应及作用机制。

### 参考文献:

- [1] RAMSAY H, et al. Employees and high-performance work systems: testing inside the black box[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2000, 38(4): 501-531.
- [2] 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]. *南开管理评论*, 2010(a), 13(4): 99-108.
- [3] 王虹. 高绩效工作系统的结构维度及其对企业绩效影响研究[J]. *软科学*, 2011, 25(1): 140-144.
- [4] TSAI C J. High performance work systems and organizational performance: an empirical study of Taiwan's semiconductor design firms[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2006, 17(9): 1512-1530.
- [5] FERRIS U R, ARTHUR M M, BERKSON et al. Toward a social context theory of the human resource management-organization effective relationship [J]. *Human Resource Management Review*, 1988, 8(3): 235-264.
- [6] LIYUN Sun, SAMUEL ARYEE, KENNETH S. LAW. High-performance human resource practices, citizenship be-

- havior, and organizational performance: a relational perspective[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(3):558-577.
- [7] WU PEICHUAN, CHATURVEDI, SANKALP. The role of procedural justice and power distance in the relationship between high performance work systems and employee attitudes: a multilevel perspective[J]. *Journal of Management*, 2009, 35(5):1228-1247.
- [8] KUVAS BARD, DYSVIK, ANDERS. Does best practice HRM only work for intrinsically motivated employees[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(13):2339-2357.
- [9] REBECCA R, KEHOE, PATRICK M WRIGHT. The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors[J]. *Journal of Management*, 2013, 39(2):366-391.
- [10] 程德俊, 赵勇. 高绩效工作系统对企业绩效的作用机制研究:组织信任的中介作用[J]. *软科学*, 2011, 25(4):96-105.
- [11] 王林, 杨东涛, 秦伟平. 高绩效人力资源管理系统对新产品成功影响机制研究[J]. *南开管理评论*, 2011, 14(4):108-117.
- [12] 秦剑. 高绩效工作实践系统、知识扩散与突破性创新[J]. *科研管理*, 2012, 33(1):71-78.
- [13] 仲理峰. 高绩效人力资源实践对员工工作绩效的影响[J]. *管理学报*, 2013, 10(7):993-999, 1033.
- [14] BATT R. Managing customer services: human resources practices, quit rates, and sales growth[J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45(12):587-597.
- [15] WRIGHT P M, T GARDNER, T MOYNIHAN. The impact of human resource practices on business unit operating and financial performance[J]. *Human Resource Management Journal*, 2003, 13(3):21-36.
- [16] YOUNDT M A, SNELL S A. Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance[J]. *Journal of Managerial Issues*, 2004, 16(3):337-360.
- [17] 张燕, 陈维政. 人力资源实践与工作场所偏离行为的关系实证[J]. *管理学报*, 2013, 10(12):1792-1798.
- [18] YOUNDT M A, SNELL S A, DEAN J W, et al. Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance[J]. *Academy of Management Journal*, 1996, 39(4):836-866.
- [19] 孙健敏, 张明睿. 所有制对高绩效工作系统与员工满意度关系的调节作用[J]. *经济理论与经济管理*, 2009(10):5-13.
- [20] 李燕萍, 龙珏. 国内外高承诺人力资源管理理论综述及其运用研究[J]. *科技进步与对策*, 2014(4):156-160.

(责任编辑:张益坚)

## High-performance Work System: Literature Review and Contextualized Thinking

Sun Yongsheng

(School of Management, Xi'an Polytechnic University, Xi'an 710048, China)

**Abstract:** In this article, high-performance work system (HPWS) implications, contents, and the affection to the performance of employees and enterprise were systematically reviewed. On this basis, we theoretical analysis the validity of the impact effects of HPWS on performances, explore the applicability of western HPWS in Chinese enterprises. The study finds that HPWS has been an important direction in strategic human resource management research, its core function is improving employees and enterprise performance by influencing employees' work attitude and behavior, and there is no standard template as the influence of various of factors. Finally suggests that innovating research methods, integrated research of situational factors, and exploring HPWS applicability in various industries, practices contents, impact effects and mechanisms in different situation should be emphasized in this field.

**Key Words:** High-performance Work System; Business Performance; Impact Effects; Situational Factors