

为微观研究与宏观研究两大类。

宏观人力资源管理研究是在组织层次上进行的,关注的是人力资源管理实践对组织绩效的影响。微观人力资源管理研究是功能导向型的,在个体层次上进行,主要研究的是人力资源管理实践对个体的影响。

划分人力资源管理研究的另外一个维度是人力资源管理实践的数量(单一/复合)。无论是在组织层次上还是个体层次上进行人力资源管理研究都可以根据人力资源管理实践的数量作进一步的细分(参见表 1)。

表 1 人力资源管理研究的分类

分析层次 \ 实践数量	单 一	复 合
宏观(组织)	人力资源管理实践和公司绩效的实证关系(如人力资源管理实践对员工流动率的影响)	战略性人力资源管理(高绩效工作系统)
微观(个体)	单个人力资源管理实践的影响(如招聘、培训与开发、绩效考评等)	心理契约(如员工对组织的感情与承诺)

资料来源:本文参考文献[13]。

二、当前人力资源管理研究的三个重要领域

(一)战略人力资源管理

在 20 世纪的最后十年中,人力资源管理的一个最重要变化是把人力资源称为组织的战略贡献者,人力资源管理正在逐步向战略人力资源管理过渡,而对于人力资源“战略”,一些学者认为战略人力资源管理的本质是一种“关系”,即人力资源管理实践和系统与组织绩效之间的关系;还有一些学者认为战略人力资源管理的本质是一种“适应性”,主要包括内部适应性(水平适应性)和外部适应性(垂直适应性),即人力资源管理实践和系统与组织竞争战略之间的适应性。查德威克和凯培利(Chadwick & Cappelli, 1999)^[1]把战略人力资源管理中的战略定义为“人力资源管理实践和政策与组织输出之间的关系”。^[12]而 Delery 和 Doty (1996)认为战略人力资源管理实践包括七方面的内容:内部职业机会、正规培训体系、业绩测评、利润分享、就业安全、员工意见投诉机制和工作设计。^[6]

在对战略人力资源管理进行研究的方法中,有三种较为普遍的战略人力资源管理研究方法。第一种方法是把战略人力资源管理对组织绩效的贡献联系起来加以考虑,关注人力资源管理对组织绩效的影响;第二种方法是在组织的竞争环境中考虑人力资源战略选择以及这些战略选择对组织人力资源管理子系统的影响;第三种方法是确定组织战略和人力资源管理实践和政策之间的“适应”程度,从而考虑这些适应性对组织绩效的影响。

一般来说,可以根据人力资源管理战略在企业发展中的时效、企业在人力资源战略管理中的作用、企业变革程度以及管理方式将人力资源管理战略分成如下几种类型:

表 2 人力资源管理战略的常见类型

A: 按人力资源战略在企业发展中的时效分
1. 累积型人力资源战略:企业以长期的观点来考核衡量人力资源管理,因此较重视内部员工的培养和人才的发掘,通过严格的筛选从内部获取适任的人才;以终生雇佣为原则,同时以公平原则对待员工;员工晋升速度慢,依据员工的工作层次和工作年限来确定薪酬