

承诺性人力资源实践与知识共享的关系

李 颖,王振华

(长安大学 政治与行政学院,陕西 西安 710064)

摘 要:以组织承诺作为变量,在介绍和分析承诺性人力资源实践、知识分类、知识共享的基础上,研究了承诺性人力资源实践与知识共享关系的影响因素。分析结果表明:承诺性人力资源实践通过组织承诺的产生实现隐性知识共享;承诺人力资源实践可以直接促进显性知识的共享,也可以通过组织承诺中介实现显性知识共享;承诺性人力资源实践通过知识共享进而实现组织绩效的提高与核心竞争力的形成与保持。

关键词:承诺性人力资源实践;知识共享;组织承诺;核心竞争力

中图分类号: C962

文献标志码: A

文章编号: 1671-6248(2010)04-0113-04

人力资源实践与组织绩效的研究已经成为人力资源管理涉及的主要课题,实证研究表明人力资源实践与组织绩效之间存在着显著正相关关系,但是无法证明二者之间存在着显著的因果关系,或者找出一个最为核心且典型的中介变量来证明其强中介效应,从而反映二者之间的作用机制^[1]。随着社会经济的发展、信息社会的到来,通过加工整理信息而形成的知识共享与流动将对一个组织的核心竞争力的形成和保持起到至关重要的作用。而组织竞争力的形成,更是依据组织的绩效与能力。知识在个体与组织间的顺利流动与组织的绩效有强的正相关关系^[2]。因此本文主要讨论人力资源实践与隐性知识共享的关系,期望能以此为视角,打开人力资源实践与组织绩效研究机制的路径关系。

一、理论综述

(一)承诺性人力资源实践

人力资源管理实践是影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、手段、制度等总称。从层次上,

人力资源管理实践可以分为人力资源管理指导原则、人力资源管理政策、人力资源管理结果(人力资源管理所提高的行为、能力等)以及人力资源管理实施过程(实施人力资源管理的有效性)^[3]。Arthur 提出了人力资源实践的 2 种类型:一种是承诺性人力资源实践,另一种是交易型人力资源实践^[4]。承诺性人力资源实践是侧重于组织与个体之间建立长期互利的交换关系基础上的人力资源实践活动;交易型人力资源实践是侧重于建立一种短期的交易关系基础上的人力资源实践活动。这 2 种人力资源实践的基础理论是不同的,交易型人力资源管理的理论基础主要是基于短期经济交换理论,而承诺性人力资源实践更多的是基于社会交换理论。

(二)组织知识共享

在知识经济时代,知识共享与知识创新是组织竞争优势的重要来源。知识共享的目的就是要使共享系统内的每个成员都能够充分接触和使用他人创造的知识成果,并利用这种共享关系促进已有知识价值的最大发挥与知识创新。因此,知识共享能够最大化地利用组织依附人力的智力资本,使组织绩

收稿日期: 2010-11-27

作者简介:李 颖(1984-),女,河北曲阳人,管理学硕士研究生。

效得到持续提高,最终保持组织的长期竞争力,实现组织的可持续发展。

1 知识分类

知识是信息的系统化整合与加工处理,最后形成的一套科学系统并可以指导实践活动的信息组合。因此,知识的共享相对于信息的共享而言是一个更高层面的集合信息流动过程。其过程更为复杂多变,因此从组织制度层面来分析,如何实现个体间知识的顺畅、完全、及时、准确流动成为组织制度设计者的重要研究课题。

知识按照其存在的特性与难易程度可以分为显性知识和隐性知识。显性知识是可以通过语言文字等编译与传递的,又称为言明的知识;而隐性知识很难用正式的语言进行编译与传递,通常为个人所特有。与显性知识相辅相成,隐性知识是处于缄默状态的知识,是尚未言明、难以言传的知识,是一种未成型的观念、经验、智慧,能够指导个人实践的思想意识。Nonaka对Polanyi的显性知识与隐性知识的定义进行了扩展:显性知识可以进行编码并通过一定的媒介进行传递,这些媒介包括纸质文件、电子数据库文件、组织的操作程序等;隐性知识存在于每个个体中,包括认知学习、心智模式和技术技能等^[5]。

2 知识共享过程

基于知识共享过程的知识转化方式是日本学者野中郁次郎和竹内广隆提出的显性知识和隐性知识转化的模型,这一模型揭示了知识共享过程的实质^[6]。

第一种类型是社会化过程,即隐性知识向隐性知识的转化。这不仅包括员工个体之间隐性知识的转化,还包括员工个体和组织层次之间隐性知识的转化。员工个体之间隐性知识的转化是企业知识流动和转化的基础,员工之间通过观察、体验、模仿和不断实践,逐渐领悟他人的隐性技能,转化成自己的隐性知识,这种个体隐性知识通过更大范围的培训、演示、经验座谈等方式转化为组织层次的隐性知识;而组织的文化、价值体系、心智模式等隐性知识通过影响和渗透等方式传播给众多员工,并转化为员工个体的隐性知识。

第二个类型是外化过程,即隐性知识向显性知识的转化。这是一个将隐性知识用显性化的概念和语言清晰表达出来的过程,是指一个将感性知识提升为理性知识,即从想象变为概念的过程。这个过程主要是指将员工个人的隐性知识转化为组织的显性知识,如开发人员或销售人员将他们的经验述诸

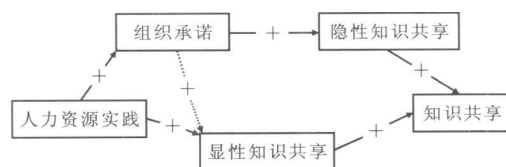
文字,以便使其他人员可以通过学习、共享和借鉴这些经验。

第三个类型是融合过程,即显性知识到显性知识之间的转化,这是一个建立重复利用知识体系的过程。它强调的重点是信息采集、组织、管理、分析和传播,但这并不意味着信息的机构性累积和叠加,而是在不断的信息聚合过程中产生新的创新。

第四个类型是内化过程,即显性知识到隐性知识的转化。组织内各层次知识主体通过社会化和外化可以获得大量隐性知识,并将其中一部分转化为显性知识,再经过融合过程,促进个人知识组织化、零散知识系统化,最后实现知识的综合集成。经过融合后的知识被不同层次的知识主体学习、体会和积累,再内化为隐性知识。如员工个体学习他人的显性知识并结合自己的体验成为自己的隐性知识;组织的技术规范等经过深入学习、体会和实践后可以转变为员工的技能、技巧和诀窍等。

二、承诺性人力资源实践与知识共享

承诺性人力资源实践是通过具体的实践规则与外在制度促使组织成员之间实现知识共享的正面导向,实现显性知识共享行为的发生,组织通过人力资源实践使得组织成员对组织形成积极的认识进而形成高的组织支持感、高的成就激励导向,最终实现隐性知识的共享(图1)。



“+”表示两者之间存在着正向相关促进关系

图1 人力资源实践与知识共享的实现过程

(一)组织承诺与知识共享

研究组织承诺与知识共享的关系应该先就组织承诺与个体追求工作绩效(包括组织绩效)的关系进行分析。组织承诺增强个体追求工作绩效的动机,也就促进了个体通过知识共享实现组织绩效。当然这不是组织承诺为实现组织绩效的唯一路径,我们在此只是要说明组织承诺高的员工为了实现组织绩效而进行知识共享是一条路径,而这条路径证实承诺性人力资源实践促使高的组织承诺的结果。组织情感承诺高的员工认为他们的工作内容更广,

甚至包括正式的岗位要求之外、不属于份内的工作行为。因此,情感承诺高的员工比情感承诺低的员工更可能对这些行为产生“束缚”感。简单地说,组织中情感承诺高的员工在心理上会觉得应该完成的“工作”更多。以情感承诺为主的员工更容易主动接受指派的工作,而这对他们来说,投入地完成工作基本上是无需考虑的^[7]。因此,笔者认为,组织承诺正向相关促进知识共享。

(二) 承诺性人力资源实践与隐性知识共享

承诺性人力资源实践通过支持性人力资源制度体现出组织对个体的支持,承诺性人力资源实践主要的实践规则与外在制度方面体现出知识共享导向。从指导原则方面来说,承诺性人力资源实践是以组织与个体之间侧重于建立互利、长期交换关系基础上的人力资源实践活动,因此是基于社会交换理论基础而形成的。社会交换理论认为,大多数的社会交换模式均遵守下列假设:社会行为是一连串的交流、个体尝试最大化的报酬以及最小化的成本、当个体从他人得到报酬时觉得有义务要回报。知识共享是一种社会行为,当一方将知识与另一方分享时,其心中预期能够得到相应的报酬。由此可见,知识共享行为无疑是一种社会交换行为,目的是双方试图以最小的成本将自己的报酬最大化,彼此间以不同形式的报酬回报对方。

承诺性人力资源实践体现出组织对员工的关心程度以及对员工贡献与价值的认识,它是组织支持的显示器,反映组织是否与员工建立一种持续发展的社会交换关系的意愿。承诺性人力资源实践是以组织与个体的开发、长期人力资源的增值与长期组织关系的建立为基础,为社会交换关系基础上的知识共享提供可能的条件,为知识共享交换提供了制度基础,积极导向是承诺性人力资源实践为知识共享提供的基础。在人力资源实践的7个方面中,都为知识共享与交换提供基础与动力。

1 内部职业机会培训与隐性知识共享

在承诺性人力资源实践中,组织注重人力资本的长期增值,为组织中个体提供科学的、与个性特性相关的职业生涯规划,高投入的培训使组织与个体之间形成良好的关系,使组织内个体感受到组织对个体的重视与个体成长的支持,并且愿意为他们投资;发展机会意味着组织认识并珍惜员工对组织作出的贡献,暗含了组织对员工未来的支持,增加个体对其支持的感知,进而增强其组织承诺,个体努力实

现组织信息知识的充分流动与共享以实现组织绩效为最终目标。

2 绩效评估、薪酬管理与隐性知识共享

在承诺性人力资源实践中,组织采用支持性绩效管理 with 薪酬管理策略。在支持性绩效管理中,组织注重个体的成长、个体长期绩效的考核、个体对组织整体的绩效贡献、团队绩效考核、个体对组织发展与组织整体包括同一组织内成员的成长。同样,在支持性薪酬管理中,组织依据支持性绩效考核的基础进行分配,增大中长期的薪酬分配方案(如股权激励计划、期权激励计划等)。因此,在承诺性绩效与薪酬管理中成员形成了高的组织承诺,而在支持性绩效管理与薪酬管理中成员考虑的是长期的发展而不是短期行为,考虑的是组织绩效而不只是个体绩效,因此高的组织承诺促使了团队隐性知识的共享,公平科学的绩效与薪酬管理体现出按劳所得,从而使员工形成高的组织承诺,实现组织绩效与个体的长期发展成为个体的必然选择。

3 就业保障、参与、工作规程与隐性知识共享

在承诺性人力资源实践中,高的就业保障使得组织内个体有了基础的保障,不会因为个体技术机密与经验的泄露而失去工作;高的参与决策与管理也增强了个体的组织自豪感与组织的主人翁精神,进而使个体有更高的自信心以实现组织绩效,努力实现知识在组织内部的共享,实现智力资本在组织内部的充分利用与开发;组织以充分尊重个体为基础,努力实现个体在组织中的成长与智力资本的发挥,促进成员之间充分交流以实现知识的共享。因此,就业保障、参与、工作规程使个体有一个充分发展与决策的空间,使个体感觉到高的组织支持感,进而产生高的组织承诺,实现隐性知识的共享。

(三) 承诺性人力资源实践与显性知识共享

由于知识的特性,在具体的实践中承诺性人力资源实践影响显性知识共享行为与隐性知识共享行为是有差异的。隐性知识的共享对共享条件的要求比较高,只有在个体共享意愿强烈的情况下才能发生,只能是发自内心的。而显性知识的共享对共享条件的要求低很多,即使没有内在的共享动机也可以使得共享行为发生。组织承诺变量对显性知识的共享行为来说只是充分要件而不是必要要件。因此在没有高承诺的情况下也可能发生显性知识的共享。在以上的分析中,隐性知识的共享必然导致显性知识的共享,其路径也是相同的。

在承诺性人力资源实践中,主要是绩效考核与薪酬管理促使显性知识共享行为的发生。在承诺性绩效考核中,由于显性知识的可见性,可以设置成员知识共享考核指标,指标的主要维度可以从行为、知识量、知识的价值等方面来考核;在承诺性薪酬方面,增大的是长期薪酬的比重,也使个体之间知识的共享实现共同提高以获得更高的长期薪酬。因此,承诺性绩效考核与薪酬管理也可以导致显性知识的共享。

三、结 语

本文通过知识的分类,分析了承诺性人力资源实践对知识共享行为的激励作用,分别讨论了承诺性人力资源实践对隐性知识的共享与显性知识的共享。承诺性人力资源实践对组织承诺是正向促进作用,而组织承诺与隐性知识也是正向促进作用,因此承诺性人力资源实践通过高组织承诺促进隐性知识共享。承诺性人力资源实践对显性知识的共享可以通过具体的实践活动正导向显性知识共享。当然,承诺性人力资源实践也可以通过组织承诺实现隐性知识共享。由于在知识共享中,显性知识共享

比隐性知识共享更为容易,因此组织承诺对于隐性知识共享是必要的中介变量,而组织承诺对于显性知识共享是非必要但充分的要件。

参考文献:

- [1] 苏中兴,曾湘泉,赖 特.人力资源管理与企业绩效:国内外实证研究的评述与思考[J].经济理论与经济管理,2007,27(6):61-69.
- [2] Comer K, Prahalad C. A resource-based theory of the firm: knowledge versus opportunism[J]. Organization Science, 1996, 7(5): 477-501.
- [3] 王 颖,李树茁.人力资源管理实践与企业绩效关系研究评述[J].科学学研究,2002,20(6):640-645.
- [4] Arthur J B. Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover[J]. Academy of Management Journal, 1994(37): 670-687.
- [5] Nonaka I. A dynamic theory of organizational knowledge creation[J]. Organization Science, 1994, 5(1): 14-37.
- [6] Szilanski G. Exploring internal stickiness: impediments to the transfer of best practice within the firm[J]. Strategic Management Journal, 1996(17): 27-43.
- [7] 张 勉,李 海.组织承诺的结构、形成和影响研究评述[J].科学与科学技术管理,2007,28(5): 122-127.

Relationship between the commitment-based human resource practices and knowledge sharing

LI Ying WANG Zhen-hua

(School of Politics and Administration, Chang'an University, Xi'an 710064, Shaanxi, China)

Abstract Through introducing the commitment-based human resource practice, the sort of knowledge and knowledge sharing, the authors analyze the relationship of the variables of commitment-based human resource practices and the knowledge sharing. The analysis concludes that commitment-based practices can produce organization commitment, which is a basis of the tacit and explicit knowledge sharing. commitment-based practices can promote explicit knowledge sharing directly even without organization commitment. commitment-based human resource practices can also promote knowledge sharing, which can form the core competences and organization performance.

Key words commitment-based human resource practice; knowledge sharing; organizational commitment; core competence