

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2017.02.008

可持续性人力资源管理研究述评与展望

唐贵瑶, 袁 硕, 陈 琳

(山东大学 管理学院, 山东 济南 250100)

摘 要: 可持续性人力资源管理是指一系列有利于组织获取可持续竞争优势的人力资源管理实践活动, 重在经济绩效、环境绩效、社会绩效三者之间的平衡, 以保证组织内外部效益的最大化。本文通过对该领域研究成果的回顾, 在企业社会责任、利益相关者等理论的基础上, 厘清了可持续性人力资源管理概念的形成与发展过程, 并分析了其构成维度与前因后果, 探讨了人力资源管理的可持续性问题, 以期促进企业经济绩效、环境绩效、社会绩效“三赢”目标的实现。

关键词: 可持续性人力资源管理; 可持续发展; 经济绩效; 环境绩效; 社会绩效

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2017)02-0102-12

一、引 言

自联合国世界环境与发展委员会(WCED)于1987年提出“可持续发展”概念以来, 基于可持续发展的管理理念受到了企业界和学术界的普遍关注。可持续发展(sustainable development)既满足当代人的需求, 又充分考虑后代人的需求, 其核心虽是发展, 但从根本上是经济、生态环境、社会三种要素的统一、协调和多维发展, 而非传统发展模式下依靠资金、物资和劳动力进行的高投入、高消耗和高污染的发展(李燕萍, 1997)。现阶段我国人力资源的可持续性问题较为突出, 主要表现在数量和质量间矛盾突出、结构性短缺、开发机制相对滞后等方面(萧鸣政, 1997; 张德, 2002); 与此同时, 伴随着低劳动力素质、低技术水平和重污染小企业的快速扩张, 环境恶化不断加剧, 人力资源问题成为我国经济可持续发展的主要障碍(戴星翼, 1999)。因此, 企业作为社会的一个单位、市场的一大经济主体, 应寻求经济—环境—社会的平衡管理机制; 人力资源管理作为企业管理的重要模块之一, 更需提倡可持续的管理思路(Ehnert, 2006), 这对实现企业经济绩效、环境绩效、社会绩效的“三赢”及促进企业的可持续发展具有重要意义。

自20世纪90年代以来, 关于“可持续性人力资源管理”(sustainable human resource management)的研究已历时二十多年(如Elkington, 1994; Jabbour和Santos, 2008; Ehnert等,

收稿日期: 2016-10-01

基金项目: 山东大学青年学者“未来计划”培养项目(2015WLJH15); 山东省青年学者培养专项(16CQXJ06)

作者简介: 唐贵瑶(1980—), 女, 山东大学管理学院副教授, 香港浸会大学博士;

袁 硕(1994—), 女, 山东大学管理学院硕士研究生;

陈 琳(1995—), 女, 山东大学管理学院硕士研究生。

2016),形成了三次研究浪潮。学者们从可持续性人力资源管理的理论渊源、内涵与意义、实践活动等多个方面进行了分析探讨,但目前相关研究仍缺乏系统性,且相应的实证分析较为零散,也尚未开发出科学化、标准化的量表。相对于国外,基于我国本土情境的可持续性人力资源管理研究更是少之又少,仍停留在概念分析层面(初可佳和马俊,2015)。

鉴于此,本文通过回顾可持续性人力资源管理相关文献,在企业社会责任、利益相关者等理论的基础上,梳理了可持续性人力资源管理的概念、形成渊源与发展过程,分析了其构成维度及影响因素和作用结果,并针对现有研究的空白和薄弱环节进行了未来研究展望。

二、可持续性人力资源管理的研究浪潮及内容演变

关于可持续性人力资源管理的研究已有二十多年,但从新兴阶段到如今的开拓阶段,相关研究涉及的学科十分广泛,对可持续性人力资源管理内涵的界定至今尚未统一。Ehnert和Harry(2012)认为有关可持续性人力资源管理的研究历经三次发展浪潮,本文在此总结了三次浪潮的演变内容与涉及的主要研究者(参见表1)。

表1 可持续性人力资源管理研究的发展过程

	第一次浪潮	第二次浪潮	第三次浪潮
趋势图			
内容演变	<ol style="list-style-type: none"> 1. 初步探讨可持续性和人力资源管理的关系; 2. “可持续性人力资源管理”新概念产生 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 更加系统地看待可持续性和人力资源管理的关系; 2. 理论视角丰富化、整合化; 3. 深化可持续的落地方式研究 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 更加深入地理解人力资源管理的可持续性角色; 2. 虽有维度的理论探讨,但缺乏量表开发和实证研究; 3. 研究焦点鲜明
主要研究者	Müller-Christ等(1999); Beer等(1984); Elkington(1998)	Wilkinson(2005); Zaugg(2001,2009); Ehnert(2006,2009); Docherty等(2002,2009)	Jabbour等(2008); Ehnert等(2012,2015); Marcus(2011); Peggy等(2014); 初可佳等(2015)

资料来源:根据相关文献整理。

20世纪90年代,可持续发展理念初次嵌入人力资源管理概念,并成为人力资源管理领域一个新的探索方向,即第一次浪潮来临。萌芽阶段的研究主要包括以下两点:第一,初步探讨了可持续性和人力资源管理的关系(Müller-Christ和Remer,1999)。例如,Beer等(1984)基于环境管理概念和可持续性观点,提出企业要同时保持物质资源和人力资源的可持续性以增强竞争优势,而人力资源的可持续性则可通过有效的人力资源管理来实现(Müller-Christ和Remer,1999),这初步揭示了可持续性与人力资源管理不可分割的关联性。我国学者戴星翼(1999)认为可持续发展是以人为本的发展,同时讨论了有利于企业环境保护和人力资源发展的两种措施。第二,早期阶段的研究者就如何将可持续性嵌入人力资源管理做出了初步设想(Müller-Christ和Remer,1999;Zaugg等,2001),首次将两者糅合为人力资源管理的一个新概念——“可持续性人力资源管理”,并做出概念性分析。由于理论发展尚不成熟,学者们对可持续性人力资源管理的认知也各不相同。如德国学者Müller-Christ和Remer(1999)将其定义为面临复杂的内外部环境时,组织为持续获取高质量人才而采取的手段和方式;Zaugg等(2001)则将手段和方

式扩展为兼具长期社会效益和经济效益的一系列实践,包括员工招聘、发展、保留和解雇等;之后,Gollan(2005)基于Zaugg等(2001)的观点界定了人力资源所独有的可持续性特点,提出人力资源的可持续性在于组织通过人力资源管理政策和实践,获得价值再创造和财富再增加的能力。

随着研究的逐渐深化,可持续性人力资源管理迎来了第二次发展浪潮,进入了系统化探索阶段。首先,学术界更加系统化地看待可持续性和人力资源管理两者间的关系,认为基于可持续发展的人力资源管理战略可以降低人力资源管理所产生的负面效应,如减少企业因裁员而产生的负面外部影响(Wilkinson,2005)。Zaugg(2009)通过案例分析延伸研究,讨论了经济、社会与人的可持续性,但并未提及生态的可持续性;Müller-Christ(2001)则从经济、生态、人力资源三者出发探讨可持续性。其次,理论视角更加丰富化、整合化,例如资源基础观、利益相关者理论成为可持续发展研究的理论基础(Ehnert,2006;Lafuente和Paula,2010)。基于利益相关者理论,企业可被视为由许多群体组成的共同创造财富的社会经济组织,人力资源管理则可以通过制定某种共同的目标促进群体共同行动,从而产生有利于可持续发展的额外收益(Elkington,1998);其中,可持续性实践活动更有利于企业解决复杂的利益群体问题,从而产生良好的经济、环境和人力资源效益(Lafuente和Paula,2010)。最后,关注员工本身和人力资源管理系统的可持续性,并深化可持续的落地方式研究。一些研究者认为(如Docherty等,2002;Kira,2002;Docherty等,2009),可持续性工作系统(sustainable work system,SWS)强调消除对高素质人才的剥削行为,注重解决由剥削劳动力产生的负面效应(如工作压力、倦怠)。企业可通过建立可持续性工作系统的方式,如营造合理的工作压力氛围、减少员工职业病等,来保证员工的身心健康,以实现人力资源的再生和可持续发展。

当下,第三次研究浪潮澎湃而来。有关可持续性人力资源管理的学科交叉研究大量涌现,其特点十分鲜明:首先,对人力资源管理在组织可持续发展中所扮演的角色有了更广泛的理解,愈发认可人力资源管理在可持续发展的组织中的中心地位,提倡通过创新管理、环境管理、文化多样性管理三种渠道提升组织的经济绩效、环境绩效、社会绩效(Jabbour和Santos,2008);其次,虽然已出现关于可持续性人力资源管理维度的理论探讨(Wagner,2011;Ehnert和Harry,2012),但实证层面的测量工具研究尚处于空白状态;最后,研究焦点大多围绕经济绩效、环境管理(Daily和Huang,2001)和社会责任(Dupont等,2013)等可持续性人力资源管理要素,关注经济、环境、社会、人本身中的两者、三者或四者的可持续性(如Jabbour和Santos,2008;De Prins等,2014)。与此同时,我国学者在本阶段将可持续性人力资源管理界定为在战略时间和空间维度实现组织目标的人力资源管理活动,强调从开放系统的视角入手关注人力资源来源的可持续性(初可佳和马俊,2015)。姜农娟和赖磊(2011)认为人力资源的可持续发展关键在于人力资源的低成本和差异化优势的融会贯通。

综合前人的研究,本文认为可持续性人力资源管理是指一系列有利于组织获取可持续竞争优势的人力资源管理实践活动,其重点在于在经济绩效、环境绩效、社会绩效三者之间寻求平衡,既使得输入组织内部的人力资源(即获取高素质劳动力)是可持续的,又保证输出外部的效益(即劳动力价值再创造)源源不断,以保证组织内外部效益的最大化。需强调的是,可持续性人力资源管理要在经济、环境和社会三个约束条件下,实现人力资源管理活动持久、有序、稳定和协调的发展,并作用于个体、组织和社会,使各方力量保持平衡,持续支持个体、组织和社会的可持续发展目标,从而最终实现整个人力资源管理系统的可持续运行。

三、可持续性人力资源管理的内涵辨析

Müller-Christ和Hülsmann(2003)试图从管理的目标出发区分可持续性的具体内涵,并将其分为规范化可持续、创新导向可持续、合理化可持续三种模式。Ehnert(2009a)在此基础上丰富了这三类模式在人力资源管理情境下的要义,并将其分别命名为规范性的、效率导向的和物质导向的可持续性人力资源管理模式。根据可持续性人力资源管理的合理性,即企业为什么要致力于人力资源管理的可持续性,本文将人力资源管理的可持续性延展为物质导向(substance-oriented)可持续模式(经济原则)、效率导向(efficiency-oriented)可持续模式(环境管理、经济原则)、规范化(normative)可持续模式(社会责任原则)(Ehnert, 2009a, 2009b, 2011; Stankeviciute和Savaneviciene, 2013),具体内涵如下(参见表2):

表2 可持续性人力资源管理的三种内涵对比

模 式	物质导向可持续模式	效率导向可持续模式	规范化可持续模式
原则	经济性原则	从环境管理的角度遵循经济性原则	社会责任原则
目标	维持组织资源基础的长期性	资源的可持续使用,减少消耗,创新价值	代际、代内公平,社会公正,合法合理
侧重点	平衡人力资源的供给和再生	最大化人力资源利用率	负责任地、有道德地对待雇员
主要优点	有效缓解人力资源紧张问题,为组织未来的需要保持充足的人力资源	有利于正确地制定人力资源消耗和再生策略	关注雇员工作环境和健康以及如何降低员工工作压力的负面影响等
不足	企业很难建立一种有效的组织情境来支持人力资源供给和消耗的平衡机制	不利于资源基础的长期稳固性,无法有效部署人力资源	对于需求特别是未来一代人的需求很难做到面面俱到
理论基础	如生态经济学	如资源基础观	如利益相关者理论

资料来源: Ehnert(2009a, 2009b, 2011); Stankeviciute等(2013)。

(1)物质导向可持续模式。该模式起源于欧洲林业法, Ehnert(2009b)从悖论角度系统地拓展了前人的研究,认为该模式重点在于通过平衡资源的供给和消费,维持组织资源基础的长期性(Müller-Christ等, 1999)。换言之,物质导向的可持续性人力资源管理模式在一定程度上可有效缓解人力资源紧张问题,为组织未来的发展提供充足的劳动力。若要完善人力资源供给和消耗的平衡机制,不仅要培育组织内部的人才以实现人力资源的再生,更要着眼于人力资源来源渠道(如高校、教育系统)投资(Ehnert, 2011)。该模式虽弥补了效率模式的不足,但企业很难建立一种有效的组织情境来支持人力资源供给和消耗的平衡机制(Ehnert, 2009a)。

(2)效率导向可持续模式。效率导向可持续模式又名创新导向可持续模式。该模式讲究把控资源的可持续使用,从环境管理的角度遵循两种经济性原则:一方面可以减少商业活动中自然资源和社会资源的损耗(Dyllick和Hockerts, 2002; Hülsmann和Grapp, 2005),提高资源利用率;另一方面可通过创新途径降低资源使用率,增加资源附加价值(Rainey, 2006)。人力资源作为一种特殊的资源,若要实现其可持续性,必须减少对其的不合理利用(Ehnert, 2011),如不滥招员工,同时要提高人力资源的利用效率,如挖掘员工潜力。因此,效率导向模式创新性地聚焦于人力资源的使用和保护问题,把握了资源经济性原则,但过度的人力资源保护会影响组织获取新劳动力,不利于组织人力资源基础的长期稳固性(Müller-Christ和Hülsmann, 2003)。

(3)规范化可持续模式。规范化可持续模式又名社会责任导向可持续模式。基于WCED对资源可持续性的定义,规范化可持续模式立足于企业社会责任,关注代际、代内公平以及社会公正和合法合理(Ehnert, 2009a)。据Ehnert(2011)分析,社会责任导向的可持续性人力资源管

理模式遵循道德观和伦理观,从雇员角度而非股东利益出发关注人力资源本身的可持续性(如降低工作压力的负面影响)(App等,2012),以合法经营保证员工基本的工作安全感,并不断提高员工的工作幸福感。因此,规范化可持续模式的优点即在于从社会责任视角出发,最大限度地满足利益相关者(如雇员)的权益。然而,这种更具人性化的模式往往因不可控因素(如无法预估代际需求)而使得决策制定更加困难,同时无法将有关利益相关者的决策信息透明化,更有可能以损耗经济绩效为代价而有牺牲地满足承担社会责任的需求。

四、可持续性人力资源管理的多维度分析

无论是传统模式下的人力资源管理还是战略人力资源管理,其最终目的都是经济效益的最大化,管理活动的单边效应即经济绩效导向十分显著(初可佳和马俊,2015)。然而,这种仅仅关注单一绩效产出的人力资源管理模式忽略了企业经营的社会影响和政治影响。研究表明,可持续性人力资源管理突破了单一经济绩效导向的局限性。

首先,可持续性人力资源管理起源于WCED(1987)的可持续发展理念,该理念有三个基本构成——经济增长、环境保护和社会公平。其次,已有研究指出,人力资源管理在可持续性组织中担当中心角色(Jabbour和Santos,2008),对实现多维绩效整合的组织效果十分重要。高质量的可持续性实践活动(如适才适用)更有利于输出组织的多维绩效,由经济绩效扩展到环境绩效、社会绩效,从而形成管理的良性循环(Jabbour和Santos,2008)。最后,基于“尊重—开放—持续”(respect openness continuity, ROC)的研究框架,De Prins等(2014)提出了可持续性人力资源管理的三个维度,即经济合理性、环境合理性、社会合理性。

本文在借鉴前人研究的基础上,提出了可持续性人力资源管理的多维度框架(参见图1),其中人力资源管理在企业的可持续管理中处于中心地位。同时,本文通过系统地梳理前人的研究,基于“三重底线”(经济—环境—社会)原则划分出三个具体维度(经济绩效、环境绩效、社会绩效)^①,并界定了其含义和特点(参见表3)。

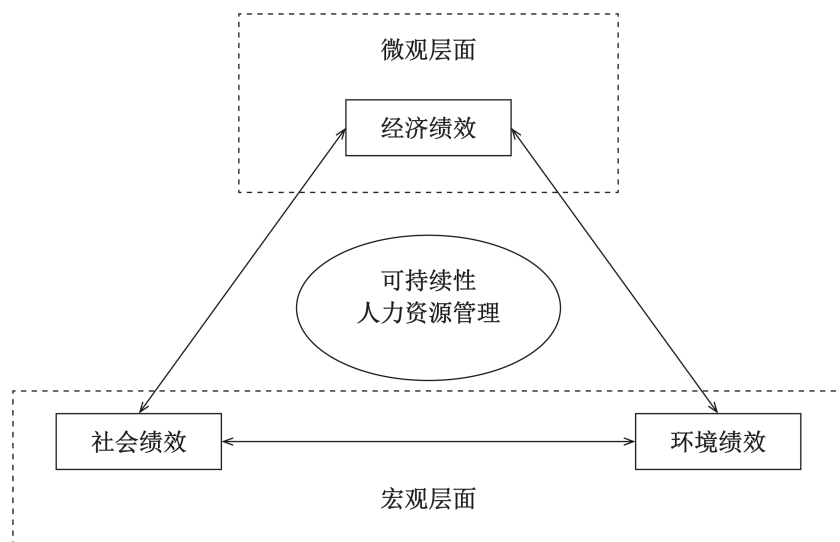


图1 可持续性人力资源管理的多维度模型

^① 将经济增长、经济合理性、财务绩效、经济效益等归为经济绩效维度;将环境保护、环境合理性、环境友好等归为环境绩效维度;将社会公平、社会合理性、社会责任等归为社会绩效维度。具体内涵见下文。

表3 可持续性人力资源管理的三维度

维度	以往的研究		内涵	特点
	研究者	观点		
经济绩效	Jabbour等(2008)	通过培训促进创新以提升经济绩效;业务战略更着眼于深谋远虑、防范风险	可持续性人力资源管理实践关注组织内外部经济效益的持续性,重视组织利益与利益相关者利益的共存与平衡	(1)更着眼于内外部经济效益的长期性; (2)强调企业利益相关者视角
	Lis(2012)	注重从雇员而不是股东的角度出发;通过塑造良好的工作氛围增强组织吸引力,形成雇主品牌效应		
	Ehnert和Harry(2012)	可持续性人力资源管理中企业财务绩效目标的重要性		
	De Prins等(2014)	根据ROC模型中的第三个构件——持续性,分析了可持续性人力资源管理的经济导向实践活动及其产生的财务绩效		
环境绩效	Bohdanowicz(2011)总结Post等(1994)的研究	人力资源管理活动对环境管理的三大支持作用(环境管理系统支持、推动组织变化、功能性)及十大对应表现形式(招聘、培训激励等)	可持续性人力资源管理与环境管理一体化的表现。通过人力资源管理实践活动,将可持续发展观、环境保护观嵌入员工工作	(1)环境友好型可持续性人力资源管理实践措施;(2)企业文化重视绿色环保
	Wehrmeyer(1996)	(1)招聘和雇用有环境保护意识、知识、技能的人才;(2)通过培训和开发使员工掌握有关环境的知识和技能;(3)建立与环境绩效指标相关的奖励方式;(4)加强环境管理的持续专项教育;(5)将环境导向融入组织文化价值体系;(6)发挥团队的协调作用,落实环境管理活动		
	Daily和Huang(2001);Jabbour和Santos(2008)	培训板块可建立如怎样绿色办公等关于环境活动的专项培训机制;绩效评估可以增加环境绩效指标		
	Jabbour等(2008)	环境营销;出口商品至环境立法更严格的国家;提高环境保护主义的社会形象;减少排污耗源的经济罚款;企业产品和技术的环保创新		
	Wagner(2011)	将其归为货币激励、培训计划、文化机制三类		
社会绩效	Greenwood(2002)	符合社会责任要求的可持续性人力资源管理活动有六类	可持续性人力资源管理在制定和执行人力资源管理措施时注重从雇员而不是股东的角度出发,在企业内部尊重员工的公民权利、在企业外部树立良好的社会形象	(1)注重从雇员的角度制定和执行可持续性人力资源管理措施,强调员工权利和公平对待等;(2)重视企业社会形象
	Ulrich和Brockbank(2005)	企业社会责任视角下的人力资源管理活动划分为两个板块(员工支持和人力资本开发),五类实践(支持三种,开发两种)		
	Linda等(2006)	企业社会责任要求企业关注利益相关者		
	Lis(2012)	企业责任维度分析,提出符合社会绩效的四大企业活动:本企业生产环保产品;企业鼓励妇女和少数民族的参与;已经实施质量管理体系;存在企业年金方案		
	Ehnert等(2014)	培育组织内部的人力资源使其再生,更着眼于人力资源来源渠道投资		
	Bohdanowicz等(2011)	从雇员角度实证研究“我们关心”的十大方面		
	Dupont等(2013)	探讨企业社会责任和人力资源管理的关联性,并着眼于招聘选拔、培训与职业发展、工作幸福感三类人力资源管理实践		

资料来源:根据相关文献整理。

(一)经济绩效(微观层面)

与战略人力资源管理相同的是,可持续性人力资源管理十分注重企业的经济绩效(Ehnert和Harry, 2012)。De Prins等(2014)分析了可持续性人力资源管理的经济导向实践活动,提出其财务绩效的产生关键在于组织内外部经济效益的持续性。从资源基础观的角度看,内部经济绩效的产生关键在于资源的持续性(戴星翼, 1999);从利益相关者的视角看,外部经济绩效的产生关键在于在制定和执行有关效益或利润的决策时看重利益相关者的利益(Lafuente和Paula, 2010; Guerci等, 2014)。

首先,内部经济绩效的提升关键在于合理地使用和优化物质资源和人力资源。例如,可通过增加员工的新知识和新技能,增强员工潜在的创新力,来促进组织的管理创新以及技术和产品创新,以获得可持续竞争优势(Jabbour和Santos, 2008)。其次,根据利益相关者理论,公司治理不应只停留于股东利润的最大化,而要兼顾各利益相关者的不同需求(如员工、债权人、供应商、消费者、政府等)(Lafuente和Paula, 2010)。此外,与传统人力资源管理相比,可持续性人力资源管理更着眼于深谋远虑、防范风险(Jabbour和Santos, 2008),其实践活动更注重从人力资源即雇员的角度而不是股东的角度出发(Lis, 2012)。

综上所述,本文认为,可持续性人力资源管理的经济绩效实质在于内外部经济效益的长期性和共同获得性,其实践活动更注重完善应对用人育人风险的相关机制(参见表3)。特别值得注意的是,可持续性人力资源管理会平衡地满足利益相关群体的经济利益需求(Guerci等, 2014),重视利益的共存与协调。

(二)环境绩效(宏观层面)

WCED指出可持续发展以满足当代和后代的需求为前提,即不破坏自然资源和生态环境。企业要想以人力资源管理为依托实现组织的可持续发展,就必须将人力资源管理与环境管理相结合(Wagner, 2011),使之一体化。例如,建立关于环境活动的专项培训机制,绩效评估增加环境绩效指标(Daily和Huang, 2001; Jabbour和Santos, 2008)。因此,环境绩效可作为可持续性人力资源管理的衡量指标之一。另外,由于环境绩效维度自身的复杂性和对于实现可持续性的重要性,其二级维度并没有被学者们开发出来。

以往的研究大多从战略或者实践的角度出发,具体分析有关环境管理的人力资源管理制度或活动(参见表3)。根据Wehrmeyer(1996)的研究,人力资源管理和环境管理一体化的方式有六种:(1)招聘和雇用有环境保护意识、知识、技能的人才;(2)通过培训和开发使员工掌握有关环境保护的知识和技能;(3)建立与环境绩效指标相关的奖励方式;(4)加强有关环境管理的持续专项教育;(5)将环境保护导向融入组织的文化价值体系;(6)发挥团队的协调作用,落实环境管理活动。Jabbour等(2008)将有助于提高环境绩效的措施分为六类,其中有两项措施应为人力资源管理和环境管理一体化所借鉴,即提升企业环境保护主义社会形象、激发员工创造力以促进企业产品和技术的创新。Wagner(2011)通过进一步的探索将一体化措施概括为三大方面,即通过货币奖励政策鼓励员工保护环境、完善针对环境保护的员工培训计划和建立环境保护的内部文化机制。

因此,在人力资源管理实践活动中环境绩效维度可理解为嵌入可持续发展观、环境保护观,实施环境友好型人力资源管理措施。其特点在于企业深化绿色环保文化理念(Daily和Huang, 2001),并通过人力资源管理实践活动将环境保护、资源节约概念嵌入员工工作,以实现组织的环境绩效。

(三)社会绩效(宏观层面)

“三重底线”(经济—环境—社会)作为可持续性的核心,要求可持续性人力资源管理除以

经济效益、环境保护为目标外,还需立足于企业社会责任视角。企业社会责任金字塔模型表明,企业社会责任以经济责任为基础,在此基础上企业相应承担法律责任、伦理责任和慈善责任(Carroll, 1991)。遵纪守法、坚持伦理道德底线是可持续性人力资源管理实现社会绩效的最低要求。

以往的研究就企业社会责任和人力资源管理进行了关联探讨,划分出具体的人力资源管理措施(参见表3)。首先,根据Greenwood(2002)的研究,符合社会绩效维度的人力资源管理活动有四类:(1)公平、公正、自治、尊重的奖励体系;(2)确保工作环境的安全,防止意外事故的发生,保护员工的身心健康;(3)对待员工遵循尊重、透明、诚实和审时度势的原则;(4)尊重和保护员工的隐私。需要特别强调的是,对待处于边缘化群体的雇员,可持续性人力资源管理要注重人力资源的多样化管理(Greenwood, 2002),同时着眼于招聘选拔、培训与职业发展、工作幸福感三类人力资源管理实践措施(Dupont等, 2013)。其次,从人力资源本身出发,可持续性人力资源管理通过为员工营造良好的工作氛围(Lis, 2012),不仅可以增强组织吸引力,降低因人才流失而造成的损失,不断发挥人力资源的价值再生效用;更能由此形成雇主品牌效应,塑造良好的企业社会形象,获取由此产生的社会效益和因招聘到高质量员工而带来的额外经济效益,从而形成经济绩效的良好循环。

因此,在企业社会责任理论视角下,可持续性人力资源管理的社会绩效维度应拓展为:在制定和执行人力资源管理措施时注重从雇员而不是股东的角度出发(O’Riordan和Fairbrass, 2008),在企业内部尊重员工的公民权利,在企业外部树立良好的社会形象。

五、可持续性人力资源管理的影响因素和作用结果

由前文的梳理可知,以往的研究大多关注可持续性人力资源管理的内涵、实践活动等方面(如Elkington, 1994; Jabbour和Santos, 2008; Ehnert等, 2016),详细讨论其前因和结果的研究相对较少,且较为零散。因此,我们在梳理其理论脉络的同时,分析了现有研究涉及的前因和结果变量(参见图2),以便为未来的研究提供一个较为清晰的思路。

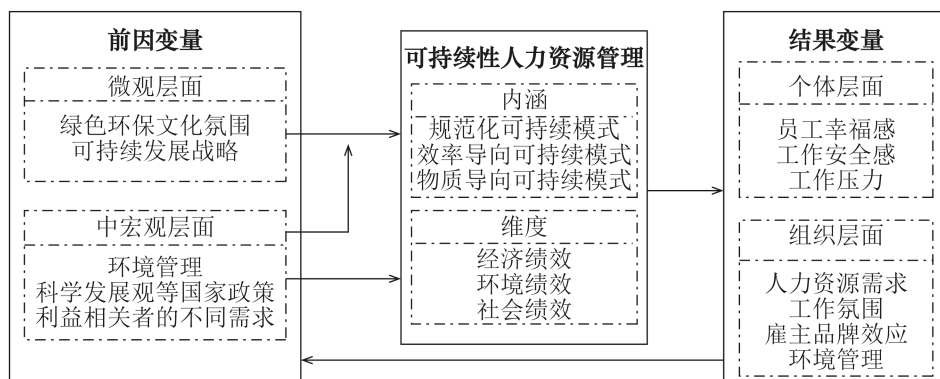


图2 可持续性人力资源管理的影响因素和作用结果

(一)可持续性人力资源管理的前因

1. 微观层面的前因

首先,绿色环保文化表现为生产管理更重视防污减排、商业经营更关注保护环境,因此,拥有绿色环保文化的企业在管理过程中对员工方面的要求更多、需求更大,并试图不断通过有效的管理鼓励员工在长期工作中坚持绿色环保的工作方式、维护企业社会形象、承担更多社会责任(Jabbour和Santos, 2008),这种鼓励和要求使得可持续性人力资源管理在企业中更易达成。

其次,企业战略导向影响组织人力资源管理规划的制定和执行,可持续发展的战略导向要求人力资源管理遵循可持续思路(Ehnert, 2006)、关注有利于持续提升企业绩效的管理实践活动,因此成为可持续性人力资源管理的前因之一。

2. 中宏观层面的前因

国际环境下,自1972年斯德哥尔摩人类环境会议以来,可持续发展理念逐渐形成并被国际社会所接受,随之产生了企业质量管理体系、进出口贸易规范等环境管理新内容(Post和Altma, 1994)。环境管理基于节约资源的环境保护视角,不断促使企业充分利用组织的各种资源,尤其是最稀缺、最有附加价值和潜在创造力的人力资源。因此,除了上文指出的环境管理与人力资源管理一体化过程外,实际上环境管理本身也会促使企业在管理过程中更关注可持续性管理模式,如可持续性人力资源管理、绿色人力资源管理等。

国内环境下,我国政府政策秉承持续发展、重视协调的原则。“十八大”以来,科学发展观已成为行动指南,其内涵在于坚持以人为本,坚持全面、协调、可持续发展。随着科学发展观相关政策的推动落实,我国政府不断鼓励企业朝着资源节约、环境保护、社会责任承担的目标进发,这也为企业开展可持续性人力资源管理活动提供了外部支持。

另外,随着企业行为社会效应受关注度的上升,企业将被置于一个更大、更开放的系统,利益相关者的不同需求需不断被满足(Linda等, 2006)。同时,对待处于边缘化群体的雇员,注重人力资源的多样化管理尤为重要(Greenwood, 2002)。因此,为了满足利益相关者的不同需求,企业在管理过程中应建立起利益平衡机制,从而促进重视企业社会形象和利益相关者利益的可持续性人力资源管理的实现。

(二)可持续性人力资源管理的结果变量

1. 个体层面

可持续性人力资源管理能够改变员工的工作态度和行为,如工作满意度、组织承诺、组织公民行为以及离职倾向等。可持续性人力资源管理从社会公平的角度出发,有责任感地对待员工,采取符合伦理道德的实践措施,保证员工基本的工作安全感(Ehnert, 2011);同时关注员工的身心健康和工作环境(Greenwood, 2002),减轻负面工作压力(App等, 2012),不断提高员工的工作幸福感。

2. 组织层面

首先,从雇员角度出发的可持续性人力资源管理有助于缓解人才紧张问题,为组织提供充足的有效劳动力(Ehnert, 2011)。其次,可持续性人力资源管理通过个体层面的有益输出,渲染良好的组织氛围,由此形成雇主品牌效应(Lis, 2012),树立良好的社会形象,为组织招聘到高质量员工。最后,可持续性人力资源管理追求无纸化办公(Jabbour等, 2008)等绿色工作方式,有助于落实组织的环境管理政策。

目前,可持续性人力资源管理的前因变量和作用机制研究仍不够全面,为了对可持续性人力资源管理形成更加系统、完整的认识,并探究如何发挥其有益作用,从而为企业管理提供有效指导,我们认为,未来的研究应重视针对可持续性人力资源管理的前因变量和作用机制,做出更加深入、细致的实证探讨。

六、研究启示及未来展望

可持续性人力资源管理有利于人力资源管理系统形成良性循环,克服传统人力资源管理下的工作倦怠、反工作行为、心理契约破裂等一系列负面效应(初可佳和马俊, 2015)。其实践价值在于通过有效的人力资源管理措施,促使组织获取并保持可持续的人力资源竞争优势,从而

有利于组织人力资源管理系统的可持续运行。例如,关注员工的安全和身心健康;遇到环境事故时,人力资源管理部门对相关员工有补偿和承担公司责任的完善方案;通过无纸化办公(Jabbour等,2008)将绿色环保的工作方式铺展到实践中,从而有助于提高企业环境绩效。

可持续性人力资源管理研究正处于一个迅速发展的时期,当前该领域的探索主要集中在可持续性人力资源管理的内涵与理论基础、三种实践活动(经济性、环境性、社会性)等方面,而实证研究相对匮乏,维度测量和量表开发等尚处于空白状态。另外,相较于国外,我国情境下的可持续性人力资源管理研究仅处于概念和理论的萌芽期。有鉴于此,我们认为可持续性人力资源管理的各方面研究有待深入,未来至少可以从以下三个方面开展深入、系统的研究:

第一,可持续性人力资源管理的前因变量。现有研究(如Jabbour和Santos,2008;Wagner,2011)大多只关注可持续性与人力资源管理的相关性和一体化战略,即如何通过人力资源管理落实可持续发展的问题,而较少有研究涉及可持续性人力资源管理的具体前因。要形成对可持续性人力资源管理系统的全面的认识,仅探究其如何落地是不够的,还应该不断进行理论和概念完善,分析其影响因素和影响机制。

第二,可持续性人力资源管理的作用机制。以往关于可持续性人力资源管理作用机制的研究,大多关注中微观层面的经济绩效以及宏观层面的环境绩效和社会绩效,而对个体和团队层面的结果变量关注较少。探讨可持续性人力资源管理在个体层面和团队层面的影响,不仅有助于建立更完整的理论框架,而且更具有实践意义。因此,未来可以从个体层面和团队层面深入挖掘可持续性人力资源管理的作用结果和影响机制。

第三,开发适用于我国情境的可持续性人力资源管理量表。从现有文献来看,国外对可持续性人力资源管理的实证研究尚处于起步阶段,不仅数量稀少而且缺乏系统性,国外情境下的量表也没有被开发出来,国内更是缺乏相关研究。由于人力资源管理研究需与我国的具体情境相结合,未来的研究有必要着眼于本土化,在经济、环境和社会三方面构建可测量的指标,开发出适用于我国情境的可持续性人力资源管理量表。通过构念测量,可以深入开展我国情境下可持续性人力资源管理的实证研究,如研究人力资源的可持续供应如何影响人力资源的再生产问题。

主要参考文献

- [1]初可佳,马俊.企业社会责任视角下可持续性人力资源管理构架的理论探索[J].管理学报,2015,(6):847-853.
- [2]戴星翼.人力资源与可持续发展[J].人口与经济,1999,(1):34-38.
- [3]姜农娟,赖磊.基于可持续发展的人力资源低成本与差异化优势融合研究[J].科技进步与对策,2011,(16):146-150.
- [4]李燕萍.建立可持续发展的人力资源开发战略[J].中国人口资源与环境,1997,(3):67-70.
- [5]萧鸣政.面向21世纪中国人力资源可持续发展问题[J].中国人民大学学报,1997,(3):55-60.
- [6]张德.中国可持续发展的人力资源对策[J].中国人才,2002,(7):15-17.
- [7]App S, Merk J, Büttgen M. Employer branding: Sustainable HRM as a competitive advantage in the market for high-quality employees[J]. Management Revue, 2012, 23(3): 262-278.
- [8]Beer M, Spector B, Lawrence P R, et al. A conceptual view of HRM[A]. Managing human assets[C]. New York: Free Press, 1984.
- [9]Bohdanowicz P, Zientara P, Novotna E. International hotel chains and environmental protection: An analysis of Hilton's we care! programme (Europe, 2006-2008)[J]. Journal of Sustainable Tourism, 2011, 19(7): 797-816.
- [10]Carroll A B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders[J]. Business Horizons, 1991, 34(4): 39-48.
- [11]Daily B F, Huang S C. Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management[J]. International Journal of Operations & Production Management, 2001, 21(12): 1539-1552.

- [12]De Prins P, Van Beirendonck L, De Vos A, et al. Sustainable HRM: Bridging theory and practice through the “Respect Openness Continuity(ROC)” model[J]. *Management Revue*, 2014, 25(4): 263–284.
- [13]Docherty P, Forslin J, Shani A B, et al. *Creating sustainable work systems: Emerging perspectives and practice*[M]. London: Routledge, 2002: 3–14.
- [14]Docherty P, Kira M, Shani A B. What the world needs now is sustainable work systems[A]. Docherty P(Ed.). *Creating sustainable work systems*[C]. 2nd ed. London: Routledge, 2009: 1–21.
- [15]Dupont C, Ferauge P, Giuliano R. The impact of corporate social responsibility on human resource management: GDF SUEZ’s case[J]. *International Business Research*, 2013, 6(12): 145–155.
- [16]Dyllick T, Hockerts K. Beyond the business case for corporate sustainability[J]. *Business Strategy and the Environment*, 2002, 11(2): 130–141.
- [17]Ehnert I. Sustainability issues in human resource management: Linkages, theoretical approaches, and outlines for an emerging field[R]. Paper prepared for 21st ELASM SHRM Workshop, Aston, Birmingham, 2006.
- [18]Ehnert I. Sustainability and human resource management: Reasoning and applications on corporate websites[J]. *European Journal of International Management*, 2009a, 3(4): 419–438.
- [19]Ehnert I. *Sustainable human resource management: A conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective*[M]. Heidelberg: Springer, 2009b.
- [20]Ehnert I. Sustainability and HRM: A model and suggestions for future research[A]. Wilkinson A, Townsend K(Eds.). *The future of employment relations*[C]. UK: Palgrave Macmillan, 2011.
- [21]Ehnert I, Harry W. Recent developments and future prospects on sustainable human resource management: Introduction to the special issue[J]. *Management Revue*, 2012, 23(3): 221–238.
- [22]Ehnert I, Harry W, Zink K J. *Sustainability and human resource management: CSR sustainability ethics & governance*[M]. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, 2014: 419–438.
- [23]Ehnert I, Parsa S, Roper I, et al. Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world’s largest companies[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2016, 27(1): 88–108.
- [24]Elkington J. Towards the sustainable corporation: Win-win-win business strategies for sustainable development[J]. *California Management Review*, 1994, 36(2): 90–100.
- [25]Greenwood M R. Ethics and HRM: A review and conceptual analysis[J]. *Journal of Business Ethics*, 2002, 36(3): 261–278.
- [26]Gollan P. High involvement management and human resource sustainability: The challenges and opportunities[J]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2005, 43(1): 18–33.
- [27]Guerci M, Shani A B, Solari L. A stakeholder perspective for sustainable HRM: Literature review and a research agenda[A]. Ehnert I, Harry W, Zink K J(Eds.). *Sustainability and human resource management*[C]. Berlin Heidelberg: Springer, 2014: 205–223.
- [28]Hülsmann M, Grapp J. Dilemmas of a sustainable strategic management—Options for a corporate balancing efficiency and sustainability by autonomous cooperation in decision making processes[A]. Melnyk L(Ed.). *Mechanism of economic regulation*[C]. Finland: Foresight Management in Corporations and Public Organisations -New Visions for Sustainability, 2005.
- [29]Jabbour C J C, Santos F C A. The central role of human resource management in the search for sustainable organizations[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19(12): 2133–2154.
- [30]Kira M. Moving from consuming to regenerative work[A]. Docherty P, Forslin J, Shani A B(Eds.). *Creating sustainable work systems: Emerging perspectives and practice*[C]. London: Routledge, 2002: 29–39.
- [31]Lafuente A M G, Paula L B. Algorithms applied in the sustainable management of human resources[J]. *Fuzzy Economic Review*, 2010, XV(1): 39–51.
- [32]Lis B. The relevance of corporate social responsibility for a sustainable human resource management: An analysis of organizational attractiveness as a determinant in employees’ selection of a(potential) employer[J]. *Management Revue*, 2012,

23(3): 279–295.

- [33]Müller-Christ G, Remer A. Umweltwirtschaft oder wirtschaftsökologie? Vorüberlegungen zu einer theorie des ressourcenmanagements[A]. Seidel E(Ed.). Betriebliches umweltmanagement im 21. jahrhundert: Aspekte, aufgaben, perspektiven[C]. Berlin: Springer, 1999: 69–87.
- [34]Müller-Christ G. Nachhaltiges ressourcenmanagement[M]. Marburg: Metropolis-Verlag, 2001.
- [35]Müller-Christ G, Hülsmann M. Quo vadis umweltmanagement? Entwicklungsperspektiven einer nachhaltigkeitsorientieren managementlehre[J]. Die Betriebswirtschaft, 2003, 3: 257–277.
- [36]O’Riordan L, Fairbrass J. Corporate social responsibility (CSR): Models and theories in stakeholder dialogue[J]. Journal of Business Ethics, 2008, 83(4): 745–758.
- [37]Post J E, Altma B W. Managing the environmental change process: Barriers and opportunities[J]. Journal of Organizational Change Management, 1994, 7(4): 64–81.
- [38]Rainey D L. Sustainable business development: Inventing the future through strategy, innovation, and leadership[M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.
- [39]Stankeviciute Z, Savaneviciene A. Sustainability as a concept for human resource management[J]. Economics and Management, 2013, 18(4): 837–846.
- [40]Ulrich D, Brockbank W. The HR value proposition[M]. Boston: Harvard Business School Press, 2005.
- [41]Wagner M. Environmental management activities and sustainable HRM in German manufacturing firms—Incidence, determinants, and outcomes[J]. Zeitschrift Für Personalforschung, 2011, 25(2): 157–177.
- [42]Wehrmeyer W. Greening people: Human resource and environmental management[M]. New York: Greenleaf, 1996.
- [43]Wilkinson A. Downsizing, rightsizing or dumbsizing? Quality, human resources and the management of sustainability[J]. Total Quality Management & Business Excellence, 2005, 16(8–9): 1079–1088.
- [44]Zaugg R J, Blum A, Thom N. Sustainability in human resource management[M]. Berne: IOP-Press, 2001.
- [45]Zaugg R J. Nachhaltiges personalmanagement: Eine neue perspektive und empirische exploration des human resource management[M]. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2009.

A Literature Review of Sustainable Human Resource Management and Prospects

Tang Guiyao, Yuan Shuo, Chen Lin

(School of Management, Shandong University, Ji’nan 250100, China)

Abstract: Sustainable human resource management refers to a series of HRM activities in organizations’ favor to obtain sustainable competitive advantages, placing the emphasis on the balance between economic performance, environmental performance and social performance to maximize internal and external benefits. Through a literature review of related field and based on corporate social responsibility and stakeholder theories, this paper clarifies the formation and development process of the concept of sustainable HRM, analyzes the antecedents and outcomes of dimensions of its composition, and then explores the sustainability problem of HRM to promote the achievement of three-win goal among corporate economic performance, environmental performance, and social performance.

Key words: sustainable HRM; sustainable development; economic performance; environmental performance; social performance

(责任编辑: 苏宁)