

人力资源管理研究的实验方法

魏光兴¹, 谢安石²

(1.重庆交通大学 管理学院,重庆 400074;2.复旦大学 管理学院,上海 200433)

摘 要:我国现有人力资源管理研究缺乏对研究方法的研究,尤其缺乏对实验方法的研究,这对人力资源管理学科发展和企业人力资源管理实践都是不利的。分析了阻碍我国人力资源管理实验研究的因素,提出了在我国开展人力资源管理实验研究的对策建议,指出应该加强对人力资源管理研究实验方法的研究。

关键词:人力资源管理;研究方法;实验方法

中图分类号:F240

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2008)09-0135-04

1 我国现有人力资源管理研究缺乏对研究方法的研究

近年来,我国的人力资源管理研究在指导企业经营管理和推动企业管理学科群发展两方面都发挥了举足轻重的作用。然而,我国现有人力资源管理研究存在两大问题:一是重操作技术轻理论原理,现有著作和教材大都直接陈述“怎么做”,而没有论述“为什么那么做”,强调如何操作的技术性而没有强调为什么那样操作的原理性;二是重研究结论轻研究方法,现有著作和教材大都直接介绍人力资源管理的基本理论等,而没有介绍这些理论结论是如何得到的,也没有论述进行人力资源管理研究的一般研究方法,更没有论述如何进行人力资源管理研究检验既有理论原理或者进一步得到新的理论结论^[1-2]。

导致这两大问题的一个重要原因是,我国人力资源管理学科的大部分内容是改革开放后从国外引进的,在引进过程中强调对研究结论和操作技术的引进,而相对忽略了对理论原理和研究方法的引进。但是,人力资源管理学科研究的是人及其行为,而我国的人文社会环境比如性格特征、价值观念和行为模式等方面显著不同于国外,直接引用国外的既有研究结论和操作方法不一定适用于我国的具体情况。只有采取科学的研究方法,结合我国具体的人文经济情况进行人力资源管理研究,才能得到切实能够指导我国人力资源管理实践的理论原理和操作技术。相比之下,研究方法比研究结论要重要得多。然而,我国现有人力资源管理研究缺乏对研究方法的研究。

事实上,我国现有人力资源管理研究存在严重的方法

论缺失。现有人力资源管理研究对其学科性质定位不明确,没有系统界定人力资源管理学科的研究对象、研究内容和研究方法,特别是没有论述进行人力资源管理研究的研究方法^[1-2]。任何一门学科都有其独特的研究对象、研究内容和研究方法,一般都会在著作和教材的“绪论”中系统说明。而现有人力资源管理著作和教材只是零散地叙述了人力资源管理学科的研究对象和研究内容,而没有论述人力资源管理学科的研究方法^[1-2]。这对我国人力资源管理学科的建设与发展是不利的,因为科学的研究方法是任何学科发展的前提条件。熊彼特指出,研究方法是界定1个学科的3个层面之一(其它两个层面为基本理论和历史沿革);库恩指出,研究方法是定义“规范科学”范式的3个方面之一(其它两个方面为概念体系和理论框架)^[3]。没有科学的研究方法的引导与支撑,人力资源管理研究难以实现理论突破与创新,也不能有效指导企业实践。

科学的研究方法对人力资源管理学科的长远发展至关重要,对指导企业人力资源管理实践也至为关键。一种科学的研究方法具有明确的公开的研究程序,其他研究者能够重复研究过程检验研究结论,从而保证得到的理论结论是客观的,是对实践运行的真实抽象和总结,因此能够解释和预测行为^[4]。只有基于科学的研究方法得到的研究结论才能有效指导实践,源于经验、直觉、推测和假设等得到的研究结论,很多时候不但不能指导实践、提高管理效率,甚至反而会降低管理效率^[5]。我国人力资源管理学科的未来发展必须以科学的研究方法为前提。因此,研究人力资源管理的研究方法,对促进人力资源管理学科发展具有重要理论意义,对指导企业人力资源管理实践、提高管理效率具有重要实践意义。

收稿日期:2008-01-09

基金项目:国家社会科学基金项目(07XJL004)

作者简介:魏光兴(1977~),男,重庆万州人,博士,重庆交通大学管理学院副教授,研究方向为博弈论与人力资源管理;谢安石(1978~),男,黑龙江哈尔滨人,复旦大学管理学院博士后,研究方向为博弈论与人力资源管理。

2 实验研究是人力资源管理研究的重要方法

人力资源管理学科(包括整个管理学科)产生于泰勒、梅奥等人进行的科学实验研究。经过长期发展,人力资源管理研究已经形成了案例研究法、调查统计法和实验研究法3种研究方法^[4,6]。案例研究法就是从实地观察到的某一企业的实际情况中归纳总结一般原理,再运用于指导其它企业的人力资源管理,成功案例的实践操作方法往往会被其它企业模仿。调查统计法就是通过问卷或访谈方式获得数据资料,运用数理统计分析归纳出其中的原理,再用于指导企业人力资源管理实践。调查统计法以数理统计理论为基础,得到的研究结论具有相当高的理论说服力。实验研究法就是在现场或实验室的严格控制条件下,有目的地引发某种行为,通过比较实验组和控制组的行为差异寻求导致各种行为的影响因素,得到一般性的原理结论,以指导企业人力资源管理实践。由于实验研究可以重复,得到的结论也具有相当高的可信度。人力资源管理实验研究包括现场实验和实验室实验。现场实验在实际工作场地进行,通过实验设计有意识地控制某些因素,分析影响行为和绩效的具体因素。实验室实验则在实验室进行,以角色扮演为主要形式,通过比较实验组和控制组的不同表现来分析影响行为和绩效的各种因素。无论是现场实验还是实验室实验都属于人群实验,而其它管理学科如生产运作管理、市场营销管理、战略管理等实验研究绝大部分是计算机模拟^[7],这是人力资源管理实验研究的显著特征之一。

人力资源管理学科研究企业中的人及其行为。而人及其行为具有权变性和复杂性两大特征。权变性是指,不同人文社会环境下的人具有不同的性格特征、价值观念和行为模式等,同样的人在不同的企业文化下会有不同的行为选择方式。复杂性是指,人的行为往往同时受到多种因素影响,而且这些因素是相互交织在一起的,结果难以单独衡量某一种具体因素对行为的影响方向和影响程度。因此,人力资源管理研究的研究方法必须满足人及其行为权变性和复杂性特征的要求。首先,要结合具体的人文社会条件和具体的企业文化条件研究人及其行为,人文社会条件和企业文化条件不同,人的行为选择方式就不同。这决定了案例研究法的局限性,因为不存在完全相同的人文社会条件,也不存在完全相同的企业,在国外行之有效的操作方法不一定适用于我国,在一个企业行之有效的操作方法到另外一家企业可能会无效。此外,案例研究几乎不能重复,难以验证得到结论的真实性和广泛性。其次,要区分不同因素对行为的不同影响,单独衡量各个因素的影响,只有这样才能准确识别行为的决定因素,为企业制定激励制度提供正确依据。这决定了调查统计法的局限性,因为调查统计法只观察了各种因素综合影响形成的最终行为结果,而没有区分各个因素的单独影响程度,只强调了调查对象的共性特征而忽略了其差异性。此外,调查访问对

象可能会不真实地回答问题,即使不是故意的(因为人在身临其境时与在被调查访问时的心理反应和行为决策方式是不一样的)。可见,案例研究法和调查统计法都不是人力资源管理研究的最佳方法,因为前者不能满足人及其行为权变性特征的要求,后者不能满足人及其行为复杂性特征的要求。

实验研究法能够同时满足人及其行为权变性和复杂性特征的要求。首先,实验研究法可以满足人及其行为权变性特征的要求。一方面,实验研究得到的理论原理往往具有一般性,可以应用于不同的人文社会条件和企业文化条件;另一方面,可以在不同人文社会条件和不同企业文化条件下重复实验,判断人文社会条件和企业文化条件对行为的影响,当人文社会条件和企业文化条件变化时只需相应地修正研究结论就可以运用于实践。其次,实验研究法也能够满足人及其行为复杂性特征的要求,因为在实验中可以控制使其它因素都保持不变,而单独测量某一个具体因素对行为的影响,这正是实验研究最大的特点和优势所在。一项科学的实验研究通过控制和改变某些因素来分别判断各种因素对行为的影响。经过反复实验,积累足够多的研究结果,可以判断各种因素影响行为的典型性和偶然性。当然,实验研究法也存在缺点,一个突出问题是人在实验中的行为选择与实际表现结果可能会不同(因为实验者知道自己在参加一项实验而不是真实地决定做什么),而且研究者也不能控制所有因素。但是,恰当的实验设计可以保证研究结论具有足够高的效度和信度,使研究结论具有真实性和广泛性。事实上,在人力资源管理学科发展过程中,实验研究一直是一种重要的基础性研究方法。不但人力资源管理学科产生于泰勒、梅奥等人进行的实验研究,而且人力资源管理的许多理论原理如“社会人”、“成熟人”、“Y理论”、“超Y理论”也都直接来源于实验研究结果^[8]。

然而,目前我国的人力资源管理实验研究很少。万迪昉和谢刚等归纳过我国1994~2003年间的管理实验研究,结果表明我国的管理实验研究较少(而且,其中大部分是管理模拟),其中几乎没有人力资源管理实验研究^[5,9]。笔者检索了2003~2006年间的文献,仍然没有发现关于人力资源管理实验研究的文献。原因在于,相当多的研究者仍然习惯于通过经验或假设来展开研究,而且存在较严重的学术情绪化问题^[10]。但是,正如孔茨指出的那样,“过去的具体经验未必能沿用于解决未来的问题”。经验必须上升为一般性的理论才能指导实践,而这一升华过程离不开实验研究的验证支持,因为实验研究法检验和修正既有研究结论的能力远高于案例研究法和调查统计法。与案例研究和调查统计相比,实验研究能够对既有经验或假设进行验证和修正,从而能够保证研究结论的一般性。实验研究正是通过对现有经验或假设的验证和修正来探寻基本规律。采用实验研究得到的结论比采用猜想、预感、直觉、经验等为依据得到的结论更科学更加规范,从而也更有说服力。

人力资源管理学科研究企业中的人及其行为对企业绩效的影响,而企业绩效最终决定企业管理(人力资源管理是其重要方面)的效果,其追求的状态可以归结为创新与控制关系的权衡。作为一门学科,人力资源管理研究必须揭示实现理想目标的条件、途径和手段,并能在事实意义上断言其真伪。人力资源管理学科必须采取以问题为导向,由假设检验、建模分析、实验验证、对策建议等构成的体现科学命题的研究方法,而实验方法正是这样一种保证人力资源管理学科规范性和科学性的基础性研究方法。

3 我国人力资源管理实验研究的阻碍因素

3.1 对人力资源管理实验研究的认识偏差

我国人力资源管理研究主要采用案例研究法和调查统计法,实验研究作为人力资源管理研究的一种方法没有得到广泛认同。有些研究者认为,实验研究方法在经济学以及管理学的生产运作、市场营销等领域可以运用,但是在研究人的行为以及人与人之间相互作用关系的人力资源管理中则不能运用。即使有些研究者认同人力资源管理研究的实验方法,也更多地偏好于计算机模拟而对有控制的现场实验研究和以角色扮演为主的实验室实验研究不太认同,但是人力资源管理实验研究以人群实验为主。还有些研究者认为人力资源管理本身是一种实践性很强的学科,应该采取由经验上升为理论的研究方法,习惯于通过合理的经验或假设来研究人力资源管理。但是,经验上升为理论需要检验,而实验正是检验与修正理论的一种重要手段。

3.2 人力资源管理实验研究对研究者有较高要求

一方面,进行人力资源管理实验研究要求研究者具有经济学、心理学、统计学、信息技术等多学科的综合知识。而目前的教育和研究体系学科和专业设置过细,跨学科研究力度较低,相当部分研究者知识结构单一,达不到人力资源管理实验研究的要求。另一方面,用实验方法研究人力资源管理,以验证和修正各种既有结论或直接得到新的研究结论,使人力资源管理研究越来越多地依赖于收集各种数据(真实数据或实验数据)和实验性测试。这在提高研究结论的可信度的同时,增加了研究工作量 and 研究难度^[11]。此外,人力资源管理实验研究十分复杂繁琐,其过程是漫长和枯燥的,要求研究者具有严谨治学的态度和全身心的投入。而当前研究界功利思想盛行,踏踏实实进行科学研究者较少^[10]。

3.3 人力资源管理实验研究本身具有高难度

人力资源管理实验属于社会科学实验,与自然科学实验的不同之处在于,它是一个主客观交织在一起的而非简单的自然现象的发掘与实证的问题。人力资源管理实验研究是一个由研究者和实验者以及相应的物质环境构成的复杂系统,其中任何一个方面的因素变化都会影响实验结果^[11]。现场实验研究要求研究者和企业的长期合作,著名的霍桑实验就持续了8年,得到PM方格理论的实验研究

则持续了20年。而目前,一方面,学术界和企业界的合作程度较低;另一方面,科技体制也没有提供持续性的支持,如国家自然科学基金和国家社会科学基金的研究周期一般不超过3年。实验室实验要求参与者具备一些基本的经济学、心理学和统计学知识,严格遵守实验规则,与研究者密切配合,有时为了排除其它心理因素的影响还要求参与者之间是完全相互陌生的,而在我国的人文社会环境下选择满足这些要求的实验对象有较大难度。此外,无论是现场实验还是实验室实验都需要较多的经费支持,而现有的科研经费支持力度不够。

4 发展我国人力资源管理实验研究的对策

作为最适合于人力资源管理研究的研究方法,实验研究具有其它方法不具备的优势和特点,比如更加科学、可以重复,能够更好地满足人及其行为的权变性和复杂性特征的要求,能够更好地发现、验证经验或假设得到一般性的研究结论,从而也能够更好地指导企业人力资源管理实践。在国外,实验研究一直是人力资源管理研究的基础性方法,许多理论原理都是通过实验研究得到的。而我国迄今为止几乎没有这方面的研究。为了弥补实验研究法的缺失,使实验研究成为人力资源管理研究中一种重要的、基础性的研究方法,推动和完善我国人力资源管理实验研究,今后应该从以下几个方面努力:

4.1 学习国外人力资源管理研究的实验方法

我国人力资源管理学科的大部分内容是从国外引进的,主要侧重引进操作技术和研究结论,而忽略了理论原理和研究方法。今后应该把重点放到学习国外人力资源管理研究的研究方法上,尤其是学习国外人力资源管理研究的实验方法。学习研究方法比学习研究成果更重要,因为只有掌握了一般性的研究方法才能结合实际情况展开研究,得到切实能够指导我国企业人力资源管理实践的研究结论和切实有效的操作方法。学习研究方法比学习研究成果也更困难,因为学习研究成果是直接引用和借鉴,而学习研究方法必须结合实际情况如人员性格特征等进行不断修正和完善,以保证研究方法的科学性和研究结论的可行性。

4.2 加强研究方法、研究手段和研究工具的创新

人力资源管理实验研究属于多学科交叉领域,需要多学科的综合支持,如经济学、心理学、统计学和计算机技术等。人力资源管理实验研究要求有效地不断引入这些学科的新研究方法、研究手段和研究工具,以便能够更好地控制现场实验研究中不相关因素的影响,更好地排除实验室实验研究中其它心理因素的影响,更好地收集处理数据,更科学地分析归纳研究结论等。人力资源管理实验研究在运用相对成熟的技术手段的同时,也要不断发现和引入新的技术手段,研究手段和研究工具的创新,会增强人力资源管理研究实验方法的科学性和可操作性。

4.3 培养具备综合知识掌握实验技术的专业人才

正如前文分析的,人力资源管理实验研究要求研究者

不仅具有深厚的理论功底,而且具有进行实验操作的技能。但是,目前我国的专才教育模式很难满足这些要求。通常管理专业的研究者熟悉管理学理论,但是缺乏运用其它学科知识进行实验的操作技能,而其它专业的研究者会操作又不熟悉管理学理论。因此,发展人力资源管理实验研究,从近期来看,要求各个专业的研究者密切合作,从远期来看,要求培养具备综合知识、掌握实验技术的专业人才。这要求改革目前的教育模式,尤其是研究生教育模式。管理专业研究生应该学习管理研究的实验方法,具备动手进行实验研究的能力。

4.4 改善科技支持体制

人力资源管理现场实验研究要求学术界和企业界的长期性合作。这要求相应的科技支持体制引导、鼓励、支持学术界和企业界之间的合作,还要求科技支持体制如国家自然科学基金和国家社会科学基金的支持具有系统性和连续性,不仅要考虑某一个具体研究项目自身的、当前的研究价值,还要考虑其关联的、引申的研究价值。人力资源管理实验室实验研究也有自身的特点,如要求实验对象具备相应的背景知识、实验对象之间完全相互陌生等。要满足这些要求需要较多的经费开支,而目前的科技支持体制如国家自然科学基金的软科学类项目和国家社会科学基金几乎没有专门的实验(指现场实验和实验室角色扮演实验两种人群实验)经费预算。

5 结语

在人力资源管理学科发展过程中,实验研究一直是基础性的研究方法,许多理论原理都直接来源于实验研究结果。但是,由于多方面的原因,我国几乎没有展开这方面的研究。这不利于我国人力资源管理研究的深入和指导企业人力资源管理的实践。推行以实验方法为主的科学研究方法,开展人力资源管理实验研究,对促进我国人力资源管

理学科的发展和指导企业人力资源管理实践都具有重要意义。本文分析了实验研究方法的重要性和适合性,回顾了国外人力资源管理实验研究的主要内容,分析了阻碍我国人力资源管理实验的因素,提出了推进我国发展人力资源管理实验研究的对策措施。这些研究有助于促进我国人力资源管理研究实现由操作技术转向理论原理、由研究结论转向研究方法的两大根本转变。

参考文献:

- [1] 张一驰.人力资源管理教程[M].北京:北京大学出版社,2004:5-15.
- [2] 赵曙明.人力资源管理研究[M].北京:中国人民大学出版社,2001:8-22.
- [3] 库恩·托马斯.科学革命的结构[M].北京:北京大学出版社,2003:7-32.
- [4] 吴玉.管理行为的调查与度量[M].北京:中国经济出版社,1987:6-37.
- [5] 万迪昉,谢刚,乔志林.管理学新视角:实验管理学[J].科学学研究,2003(2):131-138.
- [6] 李怀祖.管理研究方法论[M].西安:西安交通大学出版社,2004:10-43.
- [7] 萧晓东.现代管理模拟的发展沿革与应用[J].管理现代化,2001(5):51-52.
- [8] 瞿宝忠.管理实验启示录[M].上海:上海科学技术出版社,1989:65-92.
- [9] 谢刚,胡笑寒,乔志林,等.管理实验与设计研究[J].管理工程学报,2004(4):17-21.
- [10] 高远洋,黄海军.我国经济学和管理学研究需要理性、规范和科学[J].管理评论,2006(3):35-40.
- [11] BERENDS,P.,ROMME,G.Simulation as a Research Tool in Management Studies [J]. European Management Journal, 1999(6): 576-583.

(责任编辑:赵贤瑶)

On Experimental Approach of HRM Research

Abstract: There is short of studies on the research methods of human resource management (HRM) in China, especially the experimental method, which is disadvantageous for theoretical and practical development. This paper analyzes the factors blocking experimental approach and puts forward some suggestions to strengthen studies on experimental approach of HRM, which is an important avenue in future.

Key Words: Human Resource Management (HRM); Research Methods; Experimental Approach