

# 高绩效工作系统：评述与展望

王颖君 薛寒冰 陈 祺

**摘 要：**本文聚焦于高绩效工作系统这一议题，对国内外相关文献进行较为系统的总结。首先，本文探讨高绩效工作系统的内涵与理论框架，其中高绩效工作系统的内涵包括概念和测量两个部分。在概念方面，本文分别梳理广义和狭义两个部分；在测量方面，分别对划分维度与未划分维度的量表进行整理。其次，本文选取前因变量—高绩效工作系统—结果变量和高绩效工作系统的机制研究这两条逻辑线，总结高绩效工作系统的相关研究。顺着前者的逻辑线，未来研究可以更加深入地考察前因变量和高绩效工作系统对职业发展、社会认同的结果效应；顺着后者的逻辑线，未来研究可以进一步探索高绩效工作系统的中介机制和调节机制。最后，本文对以上的文献评述进行研究展望，认为高绩效工作系统将发挥在组织层面和员工层面的积极作用，助力中国企业高质量发展。

**关键词：**高绩效工作系统；组织绩效；员工行为；员工绩效；战略性人力资源管理

## 一、问题提出

战略性人力资源管理是指企业为实现目标所采取的一系列有计划、具有战略性意义的人力资源部署和管理行为，强调人力资本存在不可替代性和不可模仿性特征，可以提升组织在市场竞争中的竞争优势。其中，高绩效工作系统（high performance work systems, HPWS）即为由一揽子相互联系与促进的人力资源实践构成的系统，对组织绩效存在协同效应，是战略目标指引下的人力资源管理新方向（苗仁涛，2016）。马丁奈蒂特等（Martinaityte et al., 2019）认为高绩效工作系统通过激发组织个体态度和行为促进组织提升自身竞争优势，从而实现组织目标。自胡斯利德（Huselid, 1995）提出高绩效工作系统以来，这一概念一直备受学者和管理者的关注与重视。首先，高绩效工作系统的内涵与结构不断被学者们丰富与完善。高绩效工作系统不再仅将多种管理实践进行加总，而是在其基础上，对组织资源进行合理配置，将各项管理实践内容进行有机结合，最大化各项活动收益，在组织内形成高效网络结构，最终提升组织竞争力。其次，高绩效工作系统给组织带来多方面的影响。已有研究证明，高绩效工作系统能够有效促进组织绩效（张徽燕等，2015）、组织创新（Zhou et al., 2019）、加强组织中团队合作绩效等（苗仁涛等，2021）。最后，高

---

作者单位：王颖君，首都经济贸易大学；薛寒冰，交通运输部；陈祺，中国特种设备检测研究院。

绩效工作系统的影响机制较为复杂, 可以通过多条路径(王玉珏, 2019)、在多种情境下(陈笃升, 2014)对员工与组织产生影响。随着研究的不断深入, 目前主要有四个方面的研究主题, 分别是高绩效工作系统的测量、影响因素、结果变量以及作用机制。开展高绩效工作系统的相关研究有助于学界进一步深化战略性人力资源管理的相关理论, 将其与不断发展演变的管理实践进行有机结合, 最终指导企业高效开展各类管理活动, 从整体上提升组织绩效, 保持组织竞争活力。

鉴于此, 本文对这一议题下的已有文献进行识别与归纳。具体地, 选取中国知网(CNKI)、科学网(Web of Science)数据平台作为主要检索数据源。检索方式以标题、摘要和关键词精确检索为主, 并确定检索词为高绩效工作系统(high performance work system)、高参与工作系统(high involvement system)、高绩效人力资源管理系统(high performance human resource management system)、高承诺工作系统(high commitment system)、高绩效工作实践(high performance work practice)和最佳人力资源实践(best human resource practice)。通过检索和审查文献内容, 综合所选期刊层次, 考虑研究主题情境后, 本文发现: 第一, 在学科领域分布上, 高绩效工作系统这一研究课题在近30年间(1993—2023年)引发管理学(人力资源管理与组织行为学)、心理学、经济学等领域学者的研究兴趣。在最近五年, 主流管理学和心理学刊物(国外期刊如*The International Journal of Human Resource Management*、*Human Resource Management Journal*等, 国内期刊如《经济管理》等)对这一研究领域关注较多。根据Web of Science统计, 这一议题发文被引频次近五年来呈快速增长态势(如图1所示), 说明相关研究逐渐进入主流视野。第二, 外国学者针对高绩效工作系统的研究较为丰富, 且涉及其内涵维度、结果效应、作用机理等方面; 国内学者近年来开始向企业层面、微观个人领域转移, 逐渐关注高绩效工作系统对个人行为和组织绩效的影响。第三, 从研究内容来看, 既有研究主要关注高绩效工作系统的结果效应, 对其影响因素研究较少, 可能是因为现阶段企业在实践中更侧重于组织的考核结果, 相对于高绩效工作系统的前因, 企业更加注重结果的考核。

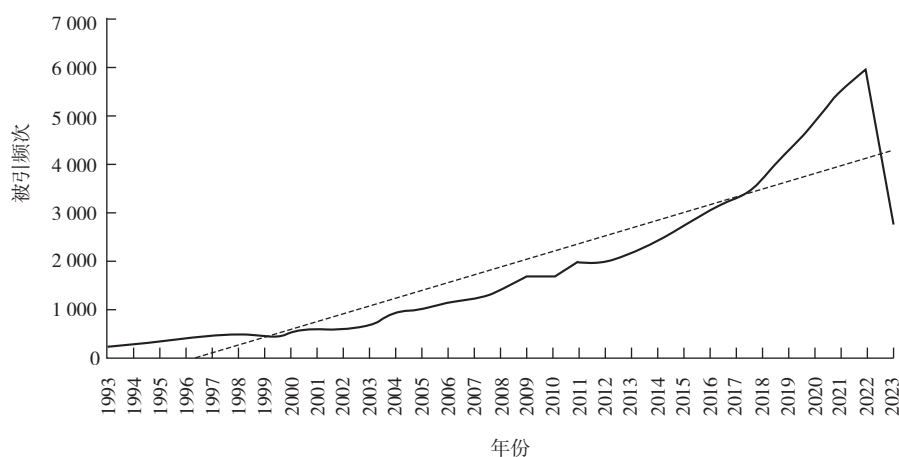


图1 Web of Science 主流期刊关于研究议题发文被引频次统计

注: 2023年统计数据仅包含前8个月。

综上,在过去的30年中,高绩效工作系统一直是组织与管理研究的一个重要议题。基于此,本文通过整理国内外已有文献,厘清高绩效工作系统的内涵与结构、总结其前因变量与结果变量的相关研究,在此基础上梳理出总体研究框架,进而指出现有研究的不足并提出研究展望,以期增进后续学者对高绩效工作系统研究脉络的总体认识,进一步丰富相关研究。

## 二、高绩效工作系统的内涵界定与理论框架

### (一) 高绩效工作系统的概念

高绩效工作系统的概念起源于美国,最初被称为高绩效工作实践。相关研究发展至今,已经成为学界热切关注的重点领域,在前人的基础上,学者们不断丰富并提出新的定义,针对概念的研究也逐渐分为狭义与广义两个层次。狭义的高绩效工作系统主张通过人力资源实践活动实现组织的绩效目标。普费弗(Pfeffer, 1994)认为,高绩效工作系统是一揽子人力资源管理实践的集合。张一弛和张正堂(2004)指出,高绩效工作系统应包括一连串人力资源实践活动,其内容包括但不限于员工的招聘录用、培训、薪酬支付、职业发展与利益保障、授权等。程德俊和赵曙明(2006)认为,高绩效工作系统强调通过灵活工作设计、按薪酬业绩支付、创新工作方式、自我团队管理等一揽子人力资源政策来影响员工行为和态度。广义的高绩效工作系统是一种以人力资源管理为主的多种资源、手段相互适配的管理过程,是组织内的一种最优配置组合,可以实现和提升组织层面的整体绩效。诺埃等(Noe et al., 2004)将高绩效工作系统定义为人力资源、技术与组织结构的最佳组合,以促使组织优势与资源得到高效的利用,进而提升组织的竞争优势。高绩效工作系统的重点在于实现组织成员、技术、信息和工作之间的匹配,以及内部环境与外部环境的匹配(陆雄文, 2013)。

综上所述,高绩效工作系统两种层次的定义都强调人力资源管理活动的协同性,注重多种资源的协调配合,从而提升组织的整体性能,促进组织目标的实现。不同点在于狭义的高绩效工作系统旨在为组织成为高绩效组织提供一套系统的人力资源管理政策与实践,而广义的高绩效工作系统则是为了在实现组织目标的过程中实现员工系统与技术系统的良好匹配。由表1可知,综合现有文献来看,学者们更多以狭义的高绩效工作系统定义为基础开展研究,即能够实现组织战略绩效的一系列人力资源政策与实践。一方面,相较于广义高绩效工作系统来说,“一系列人力资源政策与实践”与以往的研究更加契合,这意味着有更丰富的理论支撑,更方便学者们开展研究;另一方面,狭义的高绩效工作系统更容易开展测量研究,学者们能够通过管理实践活动的数量、质量、类型等多个角度、多种手段来进行测量,即数据的可得性更高。

表1 高绩效工作系统的内涵界定文献资料整理

类别	内涵要点	研究者及年份
狭义	一揽子人力资源管理实践的集合, 提升组织绩效	普费弗 (Pfeffer, 1994)
	一连串人力资源实践活动, 如招聘录用、培训等	张一弛和张正堂 (2004)
	强调工作设计、支付薪酬、团队管理	程德俊和赵曙明 (2006)
	一系列人力资源创新实践, 优化工作流程, 并提升整体效益	赫弗南和邓登 (Heffernan & Dundon, 2016)
广义	人力资源、技术与组织结构最佳组合, 提升组织的竞争优势	诺埃等 (Noe et al., 2004)
	向员工提供信息、技能、激励和职责, 以快速做出行动	伍德和沃尔 (Wood & Wall, 2007)
	组织成员、技术、信息和工作之间的相互匹配	陆雄文 (2013)

高绩效工作系统的研究在国内外都得到了学者们的关注, 但是这一领域研究中的一个重要问题, 即高绩效工作系统的内容结构与测量, 尚未在学界中得到一致的结论, 这在客观上不利于高绩效工作测量研究的进一步累积。

## (二) 高绩效工作系统的测量

高绩效工作系统作为一揽子人力资源管理政策与实践的整合, 学者们对其要素构成进行了探讨。本文借鉴张正堂和李瑞 (2015) 的研究成果, 分是否划分维度两个类别来进行梳理, 具体如表2所示。

表2 高绩效工作系统的要素研究文献梳理

是否划分维度	研究者及年份	核心要点	维度	题项
划分维度	庄和廖 (Chuang & Liao, 2010)	人员配置、员工培训、员工参与、员工绩效考核、员工薪酬和员工关怀	6	35
	苏中兴 (2010)	人员流动、薪酬激励、培训开发、招聘程序、严格考核、员工参与管理、信息分享、内部劳动力市场	8	28
	劳勒等 (Lawler et al., 2011)	培训开发、员工配备、评价汇报、员工参与	4	12
未划分维度	梅瑟史密斯和格里斯 (Messersmith & Guthrie, 2010)	选取了 21 项人力资源管理实践内容		21
	斯蒂尔佩和萨拉加-奥贝蒂 (Stirpe & Zúrraga-Oberty, 2017)	选取了 17 项人力资源管理实践活动		17
	颜爱民等 (2018)	选取 15 项人力资源管理实践活动		15

不同学者将高绩效工作系统划分成不同维度。庄和廖 (Chuang & Liao, 2010) 将高绩效工作系统分为人员配置、员工培训、员工参与、员工绩效考核、员工薪酬和员工关怀 6 个维度, 共计 35 个题项。其中, 员工培训维度的样题如“在培训上, 公司对我投入了大量的时间和资金”“公司的绩效考核会对我的个人

发展提供反馈”；员工关爱维度的样题如“公司努力帮助我减轻工作所带来的压力”等。苏中兴（2010）基于中国情境，认为高绩效工作系统应包括8个维度，具体为人员流动、薪酬激励、培训开发、招聘程序、严格考核、员工参与管理、信息分享、内部劳动力市场，共计28个题项。劳勒等（Lawler et al., 2011）将高绩效工作系统划分为培训开发、员工配备、评价汇报和员工参与4个维度，共有12个题项，如“该公司为了提高员工的人际交往能力，向员工提供培训”等。上述研究所涉及的高绩效工作系统的维度命名并不一致，后续学者可以根据实际情况选取合适的量表。

除了将高绩效工作系统的构成要素划分维度以外，也有学者直接采用不同的人力资源管理实践活动进行区分。梅瑟史密斯和格斯里（Messersmith & Guthrie, 2010）选取了21项实践内容，斯蒂尔佩和萨拉加-奥贝蒂（Stirpe & Zárraga-Oberty, 2017）选取了17项人力资源管理实践活动，以此获取高绩效工作系统的实践内容。此外，颜爱民等（2018）直接翻译并采用肖和比约克曼（Xiao & Björkman, 2006）开发的高绩效工作系统量表，共包含15个题项，如“公司在选择员工时有非常严密的程序”等。

### （三）高绩效工作系统的理论框架

根据本文的梳理和分析，现有研究基本遵循了前因变量—高绩效工作系统—结果变量这一框架，具体内容如图2所示。后文将遵循前因变量—高绩效工作系统—结果变量和高绩效工作系统的机制研究这两条逻辑线，对有关高绩效工作系统前因变量、结果变量和机制的研究进行述评。在理论基础方面，常见的理论包括人力资本理论、行为视角理论、资源基础理论、社会交换理论、能力-动机-机会（AMO）理论等；在机制检验方面，高绩效工作系统的机制检验过程主要包括中介机制检验和调节机制检验。

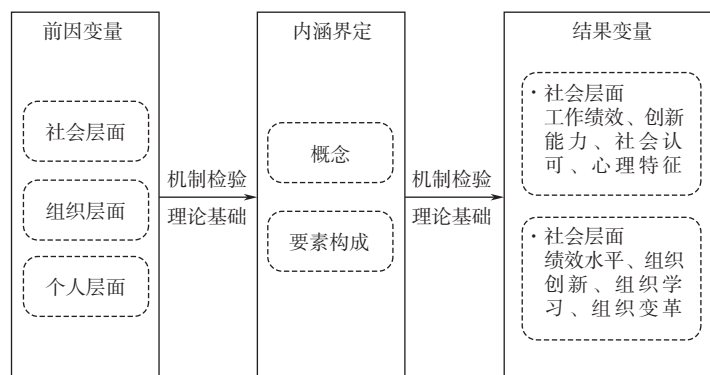


图2 高绩效工作系统的研究框架

### 三、高绩效工作系统的前因变量

作为组织层面重要的研究对象，高绩效工作系统的前因变量研究受到学者的广泛关注（表3）。雅克松

和舒勒 (Jackson & Schuler, 1995) 强调, 企业结构、战略、技术、所有制等是人力资源管理实践的决定性因素。德莱里和多蒂 (Delery & Doty, 1996) 提出, 企业需要根据不同的企业战略采用相应的人力资源管理实践活动, 企业人力资源管理活动需与企业的其他方面保持一致。鲍恩和奥斯特罗夫 (Bowen & Ostroff, 2004) 发现, 企业文化对战略人力资源管理的动态过程产生重要影响。孙健敏和张明睿 (2009) 发现在不同所有制的企业中, 高绩效工作系统对员工满意度的影响有所不同。胡冬梅和陈维政 (2016) 以组织社会化策略和领导成员关系交换为理论基础, 基于中国 30 家企业的样本, 利用跨层分析得出制度化策略和个体化策略对高绩效工作系统有正向影响的结论。

除了组织层面的因素外, 也有学者认为社会因素会对高绩效工作系统产生影响。鲍恩和奥斯特罗夫 (2004) 发现, 政治环境对战略人力资源管理的动态过程产生重要影响。随着企业间的社会网络越来越复杂, 吴冰和王重鸣 (2007) 发现, 企业间社会网络的密度越高、企业越处于网络的中心地位、企业对外联系的组织越多和越处于有利的结构洞位置, 都会对企业的高绩效工作系统产生积极影响。除此之外, 库马尔等 (Kumar et al., 2022) 发现年龄、文化程度、当前工作经验等人口学因素与人力资源实践呈正相关。苏和赖特 (Su & Wright, 2012) 基于中国情境的实证研究发现, 在中国最有效的高绩效工作系统是一种混合型的结构——在人员选拔和培训方面是承诺型的, 但是在晋升和纪律管理方面是控制型的。这两位学者认为出现这一现象的原因是中国企业的发展历史普遍较短, 又长期受传统的高权力距离的影响, 可能还未达到能够实施复杂、全面的人力资源管理措施的程度。

表 3 高绩效工作系统的前因变量

类型	研究者及年份	核心要点
组织层面	雅克松和舒勒 (Jackson & Schuler, 1995)	人力资源管理实践与企业结构、战略、规模、技术、资本来源和所有制有关
	德莱里和多蒂 (Delery & Doty, 1996)	人力资源管理实践活动与企业战略有关
	鲍恩和奥斯特罗夫 (Bowen & Ostroff, 2004)	战略人力资源管理与企业内在文化有关
	孙健敏和张明睿 (2009)	企业的所有制会影响高绩效工作系统与员工满意度的关系
	胡冬梅和陈维政 (2016)	制度化策略和个体化策略对高绩效工作系统有正向影响
社会层面	鲍恩和奥斯特罗夫 (Bowen & Ostroff, 2004)	战略人力资源管理与政治环境有关
	吴冰和王重鸣 (2007)	企业间社会网络的密度对高绩效工作系统有积极影响
	苏和赖特 (Su & Wright, 2012)	中国的劳工政策、法律制度和劳动者的职业化水平影响其企业的高绩效工作系统的选择
	库马尔等 (Kumar et al., 2022)	年龄、文化程度、当前工作经验等人口因素与人力资源实践呈正相关

综上, 尽管对高绩效工作系统前因变量的研究已经涉及多个层面, 但是对其影响因素的研究内容和结论仍然有待丰富。从理论上讲, 高绩效工作系统作为组织的战略性人力资源管理实践活动, 组织所处宏观

层面的文化环境，中观层面的组织制度、组织类型，以及微观层面的领导风格、员工参与都可能对其实施效果产生一定的影响，而已有文献关于这方面的分析较少。除此之外，未来研究也可以聚焦中国情境，探究影响中国企业实施高绩效工作系统的因素，寻找适配中国企业的高绩效工作系统类型。

#### 四、高绩效工作系统的结果变量

相比于前因变量，高绩效工作系统的结果变量更加受到学者们的重视，近年来已经成为人力资源管理、组织行为学、劳动经济学的重要议题。本文将分别从员工层面和组织层面探讨高绩效工作系统的结果变量。

##### (一) 高绩效工作系统对员工层面的影响

组织绩效目标能否实现，员工个体起着决定性作用，特别是员工绩效、员工能力、员工工作态度、员工职业成长直接关系到企业能否实现绩效目标，而高绩效工作系统可以通过影响以上因素以提升组织绩效。高绩效工作系统对员工层面的结果变量研究的文献梳理如表4所示。

表4 高绩效工作系统对个人层面的结果变量研究文献整理

类型	研究者及年份	核心要点
工作绩效	詹森等 (Jensen et al., 2013)	通过角色超载缓和员工离职意愿影响工作绩效
	范德伍尔德和贝耶尔 (Van De Voorde & Beijer, 2015)	对员工形成福祉归因和绩效归因起到加速作用
	张军伟等 (2017)	基于自我概念的视角；对员工工资绩效有积极影响
	马等人 (Ma et al., 2020)	组织认同完全中介了高绩效工作系统对员工工作绩效的影响
创新行为	王宏蕾和孙健敏 (2017)	对创新行为具有正向影响
	戚玉觉等 (2018)	对价值观一致存在正向影响
	苗仁涛等 (2020)	基于利益相关者视角；高绩效工作系统对员工绩效的积极影响机制
	马等人 (Ma et al., 2021)	通过个体自我效能影响个体创造力
工作态度	张等人 (Zhang et al., 2023)	基于自我调节和自我认同取向理论，对员工创新结果产生正向影响
	波斯蒂马等 (Posthuma et al., 2013)	对组织个体提高灵活性、主动性、协作性和组织参与度具有促进作用
	曹曼等 (2019)	与员工幸福感之间有相关性
	张广胜和杨春荻 (2022)	对自我实现人格员工易产生幸福感，而物理环境起到调节作用
职业发展	乔蒂和拉尼 (Jyoti & Rani, 2019)	职业倦怠在高绩效工作系统和员工离职意愿之间起中介作用
	阿布塔耶 (Abutayeh, 2017)	主观和客观的职业成功与高绩效工作系统呈现正相关关系
	苗仁涛等 (2023)	通过工作重塑对员工的职业成长产生正向影响
	阿洛司马尼等 (Alothmany et al., 2023)	正向影响员工的工作繁荣，进而提高其工作和职业结果
	方和颜 (Phuong & Ngan, 2023)	基于万花筒职业模型视角；对主观职业成功有直接影响

### 1. 高绩效工作系统与员工绩效

由于作用机制的不同, 高绩效工作系统对员工绩效的影响目前仍然存在争议。持积极态度的学者认为高绩效工作系统可以提高员工绩效。张军伟等(2017)从自我概念的视角发现高绩效工作系统对员工工资绩效有积极影响, 员工基于组织的自尊在高绩效工作系统与员工绩效之间起中介作用, 高绩效工作系统差异对高绩效工作系统与员工基于组织的自尊之间的关系具有调节作用。马等人(Ma et al., 2020)通过多层次分析表明, 组织认同完全中介了高绩效工作系统与员工工作绩效之间的关系, 并强调了高绩效工作系统对员工绩效的重要性。相反地, 持消极态度的学者认为高绩效工作系统不利于员工绩效的提升。克龙等(Kroon et al., 2009)认为高绩效工作系统因较为繁杂的工作流程和严格的工作要求, 使得组织一线员工工作压力上升, 极易产生职业倦怠, 从而偏离组织的绩效目标。范德伍尔德和贝耶尔(Van De Voorde & Beijer, 2015)从归因理论角度出发, 发现高绩效工作系统的实施对员工形成福祉归因和绩效归因起到加速作用, 进一步加深了员工的职业倦怠感, 从而不利于员工绩效的提升。产生以上争议的原因可能是企业在不同国家的政治经济环境下所践行人本主义的程度存在差异, 进而导致高绩效工作系统对员工绩效产生了不同的影响。

### 2. 高绩效工作系统与员工创新能力

高绩效工作系统能够提升员工创新能力。高涛和师钦利(2015)发现高绩效工作系统能够正向影响个体创新绩效。王宏蕾和孙健敏(2017)同样发现高绩效工作系统对创新行为具有正向影响。马等人(Ma et al., 2021)基于社会认知理论和创造力交互模型, 提出并检验了团队层面高绩效工作系统和个体层面工作特征通过个体自我效能共同影响个体创造力的观点, 发现群体层面高绩效工作系统与个体层面的人-职匹配和目标难度具有交互作用, 进而影响自我效能感和创造力。由此可见, 学者针对高绩效工作系统与员工创新能力影响结果的态度是一致的, 即认为高绩效工作系统对员工创新能力具有积极作用。这可以通过工作-需求理论进行解释: 由于高绩效工作系统能够提供更具有挑战性的工作需求, 员工可以在最大程度上利用现有的资源, 创造或改善自己的工作内容和方式。

### 3. 高绩效工作系统与员工工作态度

学者针对高绩效工作系统对员工工作态度的影响这一研究的看法几乎一致, 即认为高绩效工作系统对员工态度具有积极作用。阿尔费斯等(Alfes et al., 2013)认为高绩效工作系统能够通过组织支持感正向影响员工敬业度。也有学者发现高绩效工作系统正向影响员工幸福感(曹曼等, 2019)。乔蒂和拉尼(Jyoti & Rani, 2019)通过分析电信机构中层雇员及部门主管数据, 发现职业倦怠在高绩效工作系统和员工离职意愿之间起中介作用, 师徒关系可以调节职场工作态度与职业倦怠、职业倦怠与工作学习之间的关系。张广胜和杨春荻(2022)以银行业304份调查问卷研究发现, 对于具备自我实现人格的员工而言, 高绩效工作系统能够让其产生幸福感, 而物理环境在其中起到了调节作用。此外, 还有学者选取其他变量对员工行为的影响进行研究, 例如绩效管理(尹润锋和朱颖俊, 2013)、组织支持感(颜爱民等, 2018)、领导力类型(陈华仲等, 2020), 未来学者可以考虑将其作为权变变量。



#### 4. 高绩效工作系统与员工职业成长

学者针对高绩效工作系统对员工职业成长的影响这一研究的看法也几乎一致，即认为高绩效工作系统对员工职业成长具有积极作用。阿布塔耶（Abutayeh, 2017）研究发现，主观和客观的职业成功都与高绩效工作系统呈现正相关的关系。方和颜（Phuong & Ngan, 2023）指出，高绩效工作系统可能会影响员工的职业成功，可以为员工提供职业成长的机会。苗仁涛等（2023）发现高绩效工作系统可以通过工作重塑对员工的职业成长产生正向影响。阿洛斯马尼等（Alothmany et al., 2023）提出高绩效工作系统正向影响员工的工作繁荣，进而提高其工作和职业结果。

产生以上两个较为一致观点的原因可以用资源保存理论进行解释，即如果员工可以获取高绩效工作系统提供的现有资源，那么这些资源可能会促进员工个人的职业发展和职业成长，那些想要进行自我实现的员工便会产生积极的工作态度。

综上，通过对已有研究分析发现，高绩效工作系统对于员工工作感受的影响尚未有统一定论，在员工绩效和员工心理方面，持消极观点的研究大部分来自国外学者。这可能是由于国内外不同的政治、经济、文化环境所带来的结果差异。在员工绩效与创新能力方面，国内外研究结果基本一致，但是在员工的社会认同和职业发展方面的研究较少，未来学者可以对员工的职业成长、职业成功、社会认同等结果变量进行研究。

#### （二）高绩效工作系统对组织层面的影响

高绩效工作系统对组织系统的影响亦是高绩效工作结果效应研究的另一个重要领域。通过梳理已有文献，高绩效工作系统对组织系统的影响大致分为组织绩效、组织创新能力、组织学习能力三个方面。对结果变量研究的文献梳理如表5所示。

表5 高绩效工作系统对组织系统的结果变量研究文献整理

类型	研究者及年份	核心要点
组织绩效	韦（Way, 2002）	通过整合各项人力资源管理政策，提升战略性人力资源管理实践对组织绩效产出的价值
	王虹（2010）	高绩效工作系统可以预测、提升组织的战略绩效
	苗仁涛等（2016）	高绩效工作系统与团队创新绩效间有正向关系
	金等人（Kim et al., 2020）	高绩效工资系统正向影响企业绩效
	刘等人（Liu et al., 2023）	高绩效工作系统和首席执行官（CEO）关系导向领导行为对组织成果的影响
创新能力	周等人（Zhou et al., 2019）	高绩效工作系统与组织创新正相关
	贾韦德等（Javed et al., 2023）	社会资本、人力资本和组织资本具有中介作用；并有利于提升创新能力和提高组织绩效
学习能力	王侠和吴价宝（2016）	培训开发、薪酬激励与和谐的员工人际氛围等实践活动有益于提升组织学习能力
	曹毅等（2018）	组织学习能力在高绩效工作系统与战略柔性之间存在中介作用

第一, 高绩效工作系统能够提高组织绩效。苗仁涛等(2016)通过研究发现, 高绩效工作系统对团队创新绩效有正向影响; 高绩效工作系统与团队创新绩效的关系受到集体效能感的部分中介作用。金等人(Kim et al., 2020)认为, 当高绩效工作系统正向影响企业绩效时, 内部和外部意外事件在其影响中都发挥着不容忽视的作用。也有学者进行多种结果效应的研究, 发现高绩效工作系统和首席执行官(CEO)关系导向领导行为对组织成果的影响存在强化效应、弱化效应和替代效应(Liu et al., 2023)。除此之外, 有学者从组织整体出发, 通过高绩效工作系统整合各项人力资源管理政策, 包括招聘甄选、人员培训、评估考核等, 以提升战略性人力资源管理实践对组织绩效产生的价值(Way, 2002)。

第二, 高绩效工作系统可以增强员工的创新意识, 从而提高了组织的创新能力。周等人(Zhou et al., 2019)发现, 当人力资本相对较少的员工与更直接的发言机制或较少的公司治理参与相结合时, 组织创新与高绩效工作系统正相关。贾韦德等(Javed et al., 2023)发现高绩效工作系统可以通过智力资本提升组织创新能力, 进而提高组织绩效。

第三, 高绩效工作系统可以提升组织学习能力。高绩效工作系统所采取的针对员工的培训开发、薪酬激励与和谐的员工人际氛围等实践活动能够营造组织学习氛围, 进而提升组织学习能力(王侠和吴价宝, 2016)。曹毅等(2018)认为高绩效工资系统对组织的学习能力起促进作用, 并发现在非国有企业中, 高绩效工作系统对组织学习能力的正向影响更强。

综上, 学者们对于高绩效工作系统在组织层面的影响研究基本达成了共识, 即高绩效工作系统能够给组织带来正向影响, 但其结果效应远不仅如此。在未来的研究中, 可以逐渐加入社会因素对组织结果效应的交互作用, 完善高绩效工作系统的相关机制研究。

## 五、高绩效工作系统的机制研究

高绩效工作系统的机制研究大多集中在调节机制, 仅有少数学者研究其中的中介机制。

高绩效工作系统的调节作用可分为跨层次调节与非跨层次调节。在跨层次研究方面, 李娟(2020)基于微观调研数据, 以战略柔性为中介变量、以高绩效工作系统为调节变量, 构建层次回归模型, 发现环境不确定性对企业创新绩效有正向影响, 战略柔性在环境不确定性对企业创新绩效的影响中起到了部分中介作用。王等人(Wang et al., 2021)运用多层次分析模型, 检验了跨层次调节的中介模型, 发现高绩效工作系统不仅正向调节剥削型领导与关系依恋之间的关系, 还调节了剥削型领导与员工创新行为之间的中介作用。由此可知, 组织未来可以根据前人的研究结果不断改善组织的策略, 提升自身的绩效水平。高绩效工作系统的机制研究在非跨层次方面也具有一定影响性, 员工未来可以根据研究结果调整自己的工作态度和工作方式。杰哈(Jha, 2021)的研究结果表明, 高绩效工作系统的存在对员工心理资本与员工建言行为之间的关系起到了催化剂的作用: 当高绩效系统水平较高时, 可以促进员工心理资本对员工建言行为的积极影响, 进而促进员工的创新行为。也有研究发现, 当高绩效工作系统作为调节变量时, 可以正向调节服

务型领导与工作投入的关系 (Rabiul et al., 2022)。无论跨层次调节还是非跨层次调节, 都是未来学者可以研究方向。

针对高绩效工作系统的中介机制研究, 阿布戈里和纳赛里 (Abugre & Nasere, 2020) 采用问卷调查法收集数据, 采用结构方程模型 (SEM)、多元回归和拔靴 (bootstrap) 法分析对数据进行分析, 认为高绩效工作系统包括了员工的工作投入这一因素, 并利用工作投入作为高绩效工作系统的代理变量, 发现高绩效工作系统完全中介了员工绩效与人力资源实践的关系。这也表明, 后续学者可以继续研究高绩效工作系统的代理中介变量, 也可以探索高绩效工作系统直接作为中介变量的作用。

## 六、研究局限与展望

### (一) 研究局限

通过梳理已有文献, 发现高绩效工作系统这一主题研究还存在如下不足:

第一, 由于高绩效工作系统包含人力资源管理的多个板块, 内在结构较为复杂, 受时代背景与社会文化差异性的影响, 对高绩效工作系统的概念以及测量仍然没有得出权威的结论。

第二, 有关中国本土化高绩效工作系统的量表有待进一步开发。虽然国内已有学者开始改编或编写基于中国情境的量表, 但仍需后续学者继续完善和探索。

第三, 有关高绩效工作系统的影响因素及其内在作用机理探讨有待进一步深入。从目前文献来看, 国内外关于高绩效工作系统这一主题的探讨大部分集中于其结果效应这一视角, 而对其影响因素关注较少。此外, 有关高绩效工作系统作为调节变量的研究较少, 有关高绩效工作系统作为中介变量的研究更是少数。

### (二) 研究展望

展望未来研究, 后续学者可结合前因变量—高绩效工作系统—结果效应这条逻辑线, 更多关注以下三个方面:

一是深化高绩效工作系统的内涵。人力资源系统对组织绩效的作用不依赖于单个的最佳实践, 而是依赖于—组人力资源实践之间产生的互补协同效应 (王肖宇, 2023)。高绩效工作系统需要满足内部实践活动的适配性, 如何让其中的人力资源管理实践活动相互适配则是未来学者可以选择的研究切入点。由于不同的企业实施高绩效工作系统的内容和方式可能有所不同, 学者们可针对不同类型的企业进行研究, 归纳总结不同类型企业所适合的高绩效工作系统的要素构成, 或考虑从双刃剑效应切入, 探讨在中国情境下, 高绩效工作系统对结果变量是否会通过不同介质会产生相反的影响。

二是深入探讨高绩效工作系统的前因变量和作用。现有研究大多选用组织层面和社会层面上的变量, 鲜有选择个人层面上的前因变量。实际上, 领导力风格、员工态度 (如职业倦怠) 都可能会对高绩效工作

系统的有效运作产生一定的影响。此外, 研究前因变量对高绩效工作系统的作用机制还有待丰富, 尤其是高绩效工作系统作为调节变量或中介变量的研究较少。当高绩效工作系统作为调节变量时, 既可以调节个人层面如领导力风格对员工绩效的影响, 也可以调节跨层次的关系如权力距离对员工创新行为的影响。除此之外, 高绩效工作系统对组织外的利益相关者的影响也是一个值得考虑的方向。

三是考虑中国本土化的高绩效工作系统研究。当前, 中国学者可以开发基于中国情境的量表组织管理理论, 做具有中国特色的高绩效工作系统的研究。在新时代背景下, 人才是第一资源。高绩效工作系统可以与人才管理紧密结合, 例如一个有效的高绩效工作系统是否影响人才吸引、激励与评价, 以及通过什么途径影响, 以期为未来学者提供研究思路。

#### 参考文献:

- ABUGRE J B, NASERE D, 2020. Do high-performance work systems mediate the relationship between HR practices and employee performance in multinational corporations (MNCs) in developing economies? [J]. *African Journal of Economic and Management Studies*, 11(4): 541-557.
- ABUTAYEH B K, 2017. The role of high-performance work system on career success: evidence from Jordan [J]. *International Journal of Business and Management*, 12(10): 203-211.
- ALFES K, SHANTZ A D, TRUSS C, et al., 2013. The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behavior: a moderate mediate model [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2): 330-351.
- ALOTHMANY R, JIANG Z, MANOHARAN A, 2023. Linking high-performance work systems to affective commitment, job satisfaction, and career satisfaction: thriving as a mediator and wasta as a moderator [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(19): 3787-3824.
- ARTHUR J B, BOYLES T, 2007. Validating the human resource system structure: a levels-based strategic HRM approach [J]. *Human Resource Management Review*, 17(1): 77-92.
- BAE J, CHEN S, WAN T W D, et al., 2003. Human resource strategy and firm performance in Pacific Rim countries [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(8): 1308-1332.
- BATT R, COLVIN A J S, 2011. An employment systems approach to turnover: human resources practices, quits, dismissals, and performance [J]. *Academy of Management Journal*, 54(4): 695-717.
- BOWEN D E, OSTROFF C, 2004. Understanding HRM-firm performance linkages: the role of the "strength" of the HRM system [J]. *Academy of Management Review*, 29(2): 203-221.
- BOXALL P, MACKY K, 2009. Research and theory on high-performance work systems: progressing the high-involvement stream [J]. *Human Resource Management Journal*, 19(1): 3-23.
- CHANG Y Y, 2016. High-performance work systems, joint impact of transformational leadership, an empowerment climate and organizational ambidexterity: cross level evidence [J]. *Journal of Organizational Change Management*, 29(3): 424-444.
- CHUANG C H, LIAO H, 2010. Strategic human resource management in service context: taking care of business by taking care of employees and customers [J]. *Personnel Psychology*, 63(1): 153-196.
- DATTA D K, GUTHRIE J P, WRIGHT P M, 2005. Human resource management and labor productivity: does industry matter? [J]. *Academy of Management Journal*, 48(1): 135-145.
- DELERY J E, DOTY D H, 1996. Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational

- performance predictions[J]. *Academy of Management Journal*, 39(4): 802-835.
- GAO B Y, 2023. Understanding human resource management in the context of internal and external environment of organizations[J]. *BCP Business & Management*, 45: 288-293.
- GIBBS T, ASHILL N J, 2013. The effects of high performance work practices on job outcomes: evidence from frontline employees in Russia[J]. *International Journal of Bank Marketing*, 31(4): 305-326.
- HAAR J, O'KANE C, DAELLENBACH U, 2022. High performance work systems and innovation in New Zealand SMEs: testing firm size and competitive environment effects[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(16): 3324-3352.
- HAN J H, LIAO H, TAYLOR M S, et al., 2018. Effects of high-performance work systems on transformational leadership and team performance: investigating the moderating roles of organizational orientations[J]. *Human Resource Management*, 57(5): 1065-1082.
- HEFFERNAN M, DUNDON T, 2016. Cross-level effects of high-performance work systems (HPWS) and employee well-being: the mediating effect of organisational justice[J]. *Human Resource Management Journal*, 26(2): 211-231.
- HILLARD M G, 2005. The failure of labor-management cooperation at two Maine paper mills: a case study[M]//LEWIN D, KAUFMAN B E. *Advances in industrial & labor relation*, vol. 14. Leeds: Emerald; 127-171.
- HOBFOLL S E, 1989. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress[J]. *American Psychologist*, 44(3): 513-524.
- HUSELID M A, 1995. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance[J]. *Academy of Management Journal*, 38(3): 635-672.
- ICHNIEWSKI C, SHAW K, PRENNUSHI G, 1997. The effects of human resource management practices on productivity: a study of steel finishing lines [J]. *The American Economic Review*, 87(3): 291-313.
- JACKSON S E, SCHULER R S, 1995. Understanding human resource management in the context of organizations and their environments[J]. *Annual Review of Psychology*, 46: 237-264.
- JAVED H A, KHAN N A, MICHALK S, et al., 2023. High-performance work system and innovation capabilities: the mediating role of intellectual capital[J]. *Administrative Sciences*, 13(1): 23.
- JENSEN J M, PATEL P C, MESSERSMITH J G, 2013. High-performance work systems and job control: consequences for anxiety, role overload, and turnover intentions[J]. *Journal of Management*, 39(6): 1699-1724.
- JHA S, 2021. Employee voice behavior: a moderated mediation analysis of high-performance work system[J]. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7): 3100-3117.
- JIANG K F, LEPAK D P, HU J, et al., 2012. How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms[J]. *Academy of Management Journal*, 55(6): 1264-1294.
- JYOTI J, RANI A, 2019. Role of burnout and mentoring between high performance work system and intention to leave: moderated mediation model[J]. *Journal of Business Research*, 98: 166-176.
- KARATEPE O M, 2013. High-performance work practices and hotel employee performance: the mediation of work engagement[J]. *International Journal of Hospitality Management*, 32: 132-140.
- KEHOE R R, WRIGHT P M, 2013. The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors[J]. *Journal of Management*, 39(2): 366-391.
- KIM K, OK C, KANG S C, et al., 2021. High-performance work systems with internal and external contingencies: the moderating roles of organizational slack and industry instability[J]. *Human Resource Management*, 60(3): 415-433.
- KINTANA M L, ALONSO A U, OLAVERRI C G, 2006. High-performance work systems and firms' operational performance: the moderating role of tech-

- nology[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(1): 70–85.
- KROON B, VAN DE VOORDE K, VAN VELDHoven M, 2009. Cross-level effects of high-performance work practices on burnout: two counteracting mediating mechanisms compared[J]. *Personnel Review*, 38(5): 509–525.
- KUMAR D P, ASHOK K R, HEMALATHA S, et al., 2022. Role of demographic factors in relationship with high performance work system[J]. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 41(12): 21–25.
- LAWLER J, CHEN S J, WU P C, et al., 2011. High-performance work systems in foreign subsidiaries of American multinationals: an institutional model [J]. *Journal of International Business Studies*, 42: 202–220.
- LI C, NAZ S, KHAN M A S, et al., 2019. An empirical investigation on the relationship between a high-performance work system and employee performance: measuring a mediation model through partial least squares-structural equation modeling[J]. *Psychology Research and Behavior Management*, 12: 397–416.
- LI X B, FRENKEL S J, SANDERS K, 2011. Strategic HRM as process: how HR system and organizational climate strength influence Chinese employee attitudes[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9): 1825–1842.
- LIU Y Y, XI M, ZHANG X, 2023. The influence of the fit between strategic human resource management and CEO strategic leadership behaviours on organizational effectiveness in China[J]. *Asia Pacific Business Review*, 29(1): 136–161.
- MA B, MA G M, LIU X L, et al., 2020. Relationship between a high-performance work system and employee outcomes: a multilevel analysis[J]. *Social Behavior and Personality*, 48(1): 1–9.
- MA Z X, GONG Y P, LONG L R, et al., 2021. Team-level high-performance work systems, self-efficacy and creativity: differential moderating roles of person-job fit and goal difficulty[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2): 478–511.
- MACDUFFIE J P, 1995. Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry[J]. *ILR Review*, 48(2): 197–221.
- MARTINAITYTE I, SACRAMENTO C, ARYEE S, 2019. Delighting the customer: creativity-oriented high-performance work systems, frontline employee creative performance, and customer satisfaction[J]. *Journal of Management*, 45(2): 728–751.
- MESSERSMITH J G, GUTHRIE J P, 2010. High performance work systems in emergent organizations: implications for firm performance[J]. *Human Resource Management*, 49(2): 241–264.
- MIAO R T, YU J, BOZIOELOS N, et al., 2023. Organizational career growth and high-performance work systems: the roles of job crafting and organizational innovation climate[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 143: 103879.
- NISHII L H, LEPAK D P, SCHNEIDER B, 2008. Employee attributions of the “why” of HR practices: their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction[J]. *Personnel Psychology*, 61(3): 503–545.
- NOE R A, HOLLENBECK J R, GERHART B, et al., 2004. *Fundamentals of human resource management*[M]. New York: McGraw-Hill.
- PFEFFER J, 1994. Competitive advantage through people[J]. *California Management Review*, 36(2): 9–28.
- PHUONG T H, NGAN V H, 2023. Career impact of high-performance work system: a kaleidoscope perspective[J/OL]. *Psychological Reports*[2023-03-20]. <https://doi.org/10.1177/00332941231159607>.
- POSTHUMA R A, CAMPION M C, MASIMOVA M, et al., 2013. A high performance work practices taxonomy: integrating the literature and directing future research[J]. *Journal of Management*, 39(5): 1184–1220.
- RABIUL M K, PATWARY A K, PANHA I M, 2022. The role of servant leadership, self-efficacy, high performance work systems, and work engagement in increasing service-oriented behavior[J]. *Journal of Hospital Marketing & Management*, 31(4): 504–526.
- RAINERI A, VALENZUELA-IBARRA S, 2022. The role of inter-team relational coordination in the high-performance work systems—team performance

- linkage[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(18): 3662-3702.
- SANDERS K, DORENBOSCH L, DE REUVER R, 2008. The impact of individual and shared employee perceptions of HRM on affective commitment: considering climate strength[J]. *Personnel Review*, 37(4): 412-425.
- SHAHRIARI M, ALLAMEH S M, 2020. Organizational culture and organizational learning: does high performance work systems mediate? [J]. *Journal of Workplace Learning*, 32(8): 583-597.
- STIRPE L, ZÁRRAGA-OBERTY C, 2017. Are high-performance work systems always a valuable retention tool? The roles of workforce feminization and flexible work arrangements[J]. *European Management Journal*, 35(1): 128-136.
- SU Z X, WRIGHT P M, 2012. The effective human resource management system in transitional China: a hybrid of commitment and control practices[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(10): 2065-2086.
- VAN DE VOORDE K, BEIJER S, 2015. The role of employee HR attributions in the relationship between high performance work systems and employee outcomes[J]. *Human Resource Management Journal*, 25(1): 62-78.
- WANG X Y, LYU J Q, CHENG D J, 2023. Effects of high-performance work system on team ambidexterity in China: a dual path model based on emergence perspective[J]. *Asia Pacific Business Review*, 29(1): 184-205.
- WANG Z N, SUN C W, CAI S H, 2021. How exploitative leadership influences employee innovative behavior: the mediating role of relational attachment and moderating role of high-performance work systems[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2): 233-248.
- WAY S A, 2002. High performance work systems and intermediate indicators of firm performance within the US small business sector[J]. *Journal of Management*, 28(6): 765-785.
- WOOD S J, WALL T D, 2007. Work enrichment and employee voice in human resource management-performance studies[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(7): 1335-1372.
- XIAO Z X, BJÖRKMAN I, 2006. High commitment work systems in Chinese organizations: a preliminary measure[J]. *Management and Organization Review*, 2(3): 403-422.
- ZHANG G L, PENG K, CHEN S L, 2023. The double-edged sword effect of high-performance work systems: investigating when and why high-performance work systems promote versus inhibit employee organizational citizenship behaviors[J]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(1): 168-195.
- ZHOU Y, FAN X Q, SON J, 2019. How and when matter: exploring the interaction effects of high-performance work systems, employee participation, and human capital on organizational innovation[J]. *Human Resource Management*, 58(3): 253-268.
- 曹曼,席猛,赵曙明,2019.高绩效工作系统对员工幸福感的影响——基于自我决定理论的跨层次模型[J].*南开管理评论*,22(2):176-185.
- 曹毅,徐斌,西楠,2018.高绩效工作系统与战略柔性:一个被中介的调节作用模型[J].*中国人力资源开发*,35(4):31-41.
- 陈笃升,2014.高绩效工作系统研究述评与展望:整合内容和过程范式[J].*外国经济与管理*,36(5):50-60.
- 陈华仲,刘素霞,梅强,2020.安全领导力对员工安全行为影响的元分析[J].*中国安全科学学报*,30(5):7-13.
- 陈明淑,李佳雯,陆擎涛,2018.高绩效工作系统与企业创新绩效——人力资源柔性的中介作用[J].*财经理论与实践*,39(6):119-124.
- 程德俊,赵曙明,2006.高参与工作系统与企业绩效:人力资本专用性和环境动态性的影响[J].*管理世界*,(3):86-93.
- 高涛,师钦利,2015.高绩效工作系统与个体创新绩效的关系探究[J].*时代金融*,(20):174-175.
- 胡冬梅,陈维政,2016.组织社会化策略对高绩效工作系统的跨层次作用研究[J].*软科学*,30(5):104-107.
- 黄姝琪,2022.高绩效工作系统与员工创新行为研究——创新自我效能感的中介作用[J].*中国商论*(1):152-155.
- 李娟,2020.环境不确定性对企业创新绩效的影响[J].*人力资源*,(10):72-73.
- 梁荣成,2022.高绩效工作系统与员工主动性行为的关系:一个跨层调节的中介模型[J].*财经理论研究*,(4):100-112.
- 刘芳,周巧笑,王浩,2016.高绩效工作系统与农业新创企业绩效——基于资源基础观的视角[J].*广东社会科学*,(3):16-25.

- 陆雄文,2013. 管理学大辞典[M]. 上海:上海辞书出版社.
- 苗仁涛,2016. 战略人力资源管理的本土化研究[M]. 北京:中国人事出版社.
- 苗仁涛,杜慧,李正瑞,2023. 幸福感视角下的工作重塑与员工创新行为:组织规划性人力资源管理体系的跨层次调节作用[J]. 商业经济与管理,(4):31-44.
- 苗仁涛,王冰,刘军,2016. 高绩效工作系统与团队创新绩效:一个有调节的中介作用模型[J]. 科技管理研究,36(18):110-115.
- 苗仁涛,西楠,曹毅,2021. 高绩效工作系统对团队绩效的影响——团队内、外部社会资本的双中介模型[J]. 经济管理,43(1):124-140.
- 苗仁涛,辛迅,周文霞,等,2020. 高绩效工作系统对员工绩效的影响——基于利益相关者视角的多层次研究[J]. 南开管理评论,23(3):165-176.
- 苗仁涛,周文霞,刘军,等,2013. 高绩效工作系统对员工行为的影响:一个社会交换视角及程序公平的调节作用[J]. 南开管理评论,16(5):38-50.
- 戚玉觉,杨东涛,赵成国,2018. 价值观一致在高绩效工作系统与员工绩效关系中的中介作用[J]. 软科学,32(10):54-57.
- 苏中兴,2010. 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,13(4):99-108.
- 孙健敏,张明睿,2009. 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,(10):5-13.
- 王朝晖,余国强,2016. 高绩效工作系统与探索式创新绩效——战略人力资本和创新氛围的多重中介作用[J]. 科技与经济,29(2):66-70.
- 王宏蕾,孙健敏,2017. 高绩效工作系统与创新行为的关系研究:一个有调节的中介模型[J]. 科学学与科学技术管理,38(12):61-73.
- 王虹,2010. 中国企业背景下高绩效工作系统的结构维度研究[J]. 科学学与科学技术管理,31(9):178-183.
- 王娟,张喆,范文娜,2018. 高绩效工作系统、心理契约违背与反生产行为之间的关系研究:一个被调节的中介模型[J]. 管理工程学报,32(2):8-16.
- 王侠,吴价宝,2016. 人力资源管理、组织学习和组织绩效三者间关系的实证研究[J]. 中国管理科学,24(S1):832-836.
- 王肖宇,程德俊,吴佳璇,2023. 战略匹配视角下高绩效工作系统对组织绩效的影响——基于模糊集定性比较分析[J/OL]. 科学学与科学技术管理[2023-09-30]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1117.G3.20230914.1514.004.html>.
- 王雅洁,马树强,高素英,2013. 基于中国情境的战略人力资源管理选择动因研究[J]. 管理学报,10(4):552-557.
- 王玉珏,2019. 基于AMO理论的华为高绩效工作系统研究[J]. 现代管理科学,(2):109-111.
- 吴冰,王重鸣,2007. 企业自我网络结构对组织层面高绩效工作系统的影响研究[C]//上海市社会科学界联合会. 上海市社会科学界第五届学术年会文集(2007年度):经济·管理学科卷. 上海:上海人民出版社:560.
- 颜爱民,陈丽,2016. 高绩效工作系统对员工行为的影响——以心理授权为中介[J]. 中南大学学报(社会科学版),22(3):107-113.
- 颜爱民,杨玲玲,胡仁泽,等,2018. 员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的影响:组织支持感和组织道德气氛的作用[J]. 中国人力资源开发,35(4):6-20.
- 尹润锋,朱颖俊,2013. 绩效考核目标取向与员工创新行为:差错管理文化的中介作用[J]. 科学学与科学技术管理,34(2):174-180.
- 张倍倍,刘雪纯,2023. 高绩效工作系统的演化路径与热点领域分析——基于科学知识图谱视角[J/OL]. 经营与管理[2023-09-18]. <https://doi.org/10.16517/j.cnki.cn12-1034/f.20230413.001>.
- 张广胜,杨春荻,2022. 高绩效工作系统能为何类员工带来幸福感?——基于人本主义心理学和环境心理学视角[J]. 工程管理科技前沿,41(5):65-72.
- 张徽燕,姚秦,吴继红,等,2015. 高绩效工作系统、组织学习能力与企业绩效的关系研究[J]. 中国管理科学,23(5):134-142.
- 张军伟,龙立荣,王桃林,2017. 高绩效工作系统对员工工作绩效的影响:自我概念的视角[J]. 管理评论,29(3):136-146.
- 张露丹,2022. 高绩效人力资源管理系统对员工绩效的影响[D]. 上海:上海财经大学.
- 张新忆,陈同扬,2018. 组织认同视角的企业高绩效工作系统对创新绩效的影响机制——基于华为案例研究[J]. 企业经济,(1):75-81.
- 张一弛,张正堂,2004. 高绩效工作体系的生效条件[J]. 南开管理评论,(5):70-76.



张正堂,李瑞,2015.企业高绩效工作系统的内容结构与测量[J].管理世界,(5):100-116.

周礼,沈康,2021.员工感知的高绩效工作系统对员工绩效的影响——基于链式中介模型的分析[J].科技与经济,34(1):76-80.

## High Performance Work Systems: Review and Prospects

WANG Yingjun, XUE Hanbing, CHEN Qi

**Abstract:** This paper focuses on the topic of high performance work systems (HPWS), and systematically summarizes the relevant literature at home and abroad. Firstly, this paper explores the connotation and theoretical framework of HPWS. The connotation of high performance work system includes two parts: concept and measurement. In the concept aspect, this paper sorts out the broad and narrow parts. In the measurement aspect, this paper combs the scales with and without dimensions respectively. Secondly, this paper selects the two logical lines of antecedent variables-HPWS-outcome variables and the mechanism research of HPWS to summarize the relevant research on HPWS. Following the former logic line, this paper emphasizes that future research can more deeply study the antecedent variables and the outcome of HPWS on career development and social identity. Following the latter logic line, future research can pay more attention to the mediating and moderating mechanisms of HPWS. Finally, this paper provides a certain research outlook on the above literature review, and concludes that HPWS will continue to play a positive role at the organizational level and the employee level, helping the high-quality development of enterprises in China.

**Keywords:** high performance work system; organizational performance; employee behavior; employee performance; strategic human resources management

(责任编辑:蒋 琰)