

# 西方发达国家关于人才管理的研究述评与展望

邢赛鹏 赵琛徽

**【摘要】**自从麦肯锡1998年提出了“人才大战”以来,人才管理在西方发达国家逐渐引起了业界和学界强烈的关注,但是学术界对人才管理的研究一直滞后于企业实践。文章主要梳理了西方发达国家关于人才和人才管理的文献,立足于人才哲学视角分析人才管理的内涵,剖析人才管理(TM)和人力资源管理(HRM)的联系与区别,理清人才管理的理论基础和研究主题,指出了现有研究的局限性和未来值得进一步探讨的研究方向。

**【关键词】**人才;人才管理;包容性;排他性

**【作者简介】**邢赛鹏(1976-),男,湖北枣阳人,中南财经政法大学工商管理学院博士研究生(湖北 武汉 430065),武汉工商学院副教授,主要研究方向为人才管理、组织行为学等(湖北 武汉 430073);赵琛徽(1970-),男,湖北大悟人,中南财经政法大学工商管理学院教授,博士生导师,主要研究方向为人才管理等(湖北 武汉 430065)。

**【原文出处】**《当代经济管理》(石家庄),2020.3.71~77

**【基金项目】**湖北省教育科学规划2019年度重点课题《应用型本科院校教师发展中心管理模式及运行机制研究》(2019GA064)。

## 一、引言

自从麦肯锡在1998年发布的《值得为更好的人才而奋斗》(Better Talent Is Worth Fighting For)报告中,正式提出了“人才战争”(the war of talent)这一术语,人才管理问题在西方发达国家逐渐引起了业界和学界强烈的关注。人才管理研究兴起的背景主要有三个方面:一是老龄化、流动性增加和全球化导致的西方发达国家劳动力队伍变化<sup>[1-3]</sup>。以美国老年化状况为例,随着“婴儿潮”一代人逐渐步入老龄阶段,美国老年人口比重不断增加。在劳动力队伍老龄化的同时,新成长起来的“Y一代”劳动力技能和经验较上代人相比存在一定不足,对企业的忠诚度也较低。如何吸引和留住新一代人才是企业面临的难题。二是商业环境的变化影响所需人才的数量、质量和特征<sup>[4,5]</sup>。随着经济全球化的发展,跨国公司与发展中国家的业务联系更加紧密,劳动力的跨国流动日益普遍。由于各个国家的社会和文化等背景有较大差异,如何在不同国家背景下吸引、使用和留住

人才是许多跨国公司必须面对的难题。三是信息技术和知识经济融合带来的工作变化。在知识经济时代,信息技术的发展改变了原来传统的工作方式,也加快了知识型员工获取知识和信息的速度,同时加剧了企业对知识型员工的管理难度。在知识经济中,传统的竞争优势正在失去,而人才是可再生资源,不容易被竞争对手复制或窃取<sup>[6]</sup>。教育程度高的人才对公司来说,其可塑性更低,流动性更强,吸引和留住有才能的人变得越来越困难。

回顾西方发达国家的人才管理研究在过去二十年的发展脉络,大致可分为三个阶段:第一阶段是婴儿期,即在2008年以前。1998年,麦肯锡提出了“人才大战”这一术语,指出要实现组织的卓越,就要认可人才重要性这一根本信念<sup>[7]</sup>。自从2001年以来,学术界开始出现了一定数量的有关人才管理的文献,但是没有统一的定义和基于实证研究的概念框架,仍然处于婴儿期<sup>[8-9]</sup>。第二阶段是婴儿期到青春期阶段,即2009年至2011年。Collings等(2011)得出

结论,该领域已经从婴儿时期开始发展到青春期。这主要归功于许多学者对北美地区人才管理研究而作出的贡献<sup>[10]</sup>。第三阶段是青春期,即2012年以后。这个时期以在2012年在比利时布鲁塞尔举办的首届人才管理国际研讨会为标志。此后,人才管理的实证研究文献显著增多。

人才被看作组织成功的关键决定因素和组织可持续发展的必要因素。在知识经济时代,人才日益成为各类组织的战略性资源。Schuler等(2011)认为企业如要成功,需要有效识别和管理人才<sup>[9]</sup>。人才管理关注组织能否在合适的时间、合适的地方得到合适的人才。如何在激烈的人才争夺战中吸引和保留住核心员工,提升人力资本价值,进而提高组织的核心竞争力,是每一位管理者关心的问题。但是现在企业普遍面临的困境是:一方面,外部环境的不确定性使企业难以预测外部劳动力市场上人才供求关系的状况;另一方面,企业难以吸引所需人才,花费大量资源培养的人才却很难留住。

本文梳理了西方发达国家关于人才管理的文献,首先介绍了人才和人才管理的概念和内涵,其次剖析了人才管理与人力资源管理概念的争论,然后理清人才管理的研究主题,最后提出研究结论和未来展望。

## 二、人才及人才管理有关概念

### (一)人才的内涵

“人才”一词无处不在,但是对人才含义的困惑阻碍了人才管理理论的建立,从而阻碍了学术进步<sup>[11]</sup>。理解辨析人才的内涵,要考虑两个基本问题:人才是一种天生的能力,还是通过后天培养的能力?人才是指人,还是人的特征?对人才的不同看法导致了学者对人才的定义有一定的差异。

#### 1. 把人才看作先天能力

Buckingham等(2001)认为,虽然技能和知识相对来说比较容易传授,但是才能更持久、更独特<sup>[12]</sup>。Davies等(2010)认为鉴于人才是先天的,人才是无法真正管理的,建议组织应该关注人才的培养<sup>[13]</sup>。Silzer和Dowell(2010)认为在人力资源的实践中很少会去

区别天赋和后天可塑性,通常是采取更务实的方法去管理人才<sup>[14]</sup>。Michaels等(2001)认为人才是一个人的能力的总和——他或她内在的天赋、技能、知识、经验、智慧、判断力、态度、性格和动力<sup>[7]</sup>。

#### 2. 人才可以通过后天学习和实践培养

Pfeffer和Sutton(2006)认为才能是经验积累和后天努力形成的<sup>[15]</sup>。Ericsson等(2007)认为人才应该通过可衡量的、持续的卓越表现凸显出来<sup>[16]</sup>。Michaels等人(2001)对人才的定义包括学习和成长的能力<sup>[7]</sup>。González-Cruz等(2009)认为人才是一套被开发和应用的能力,使人能够以一种优秀的方式履行特定的角色<sup>[17]</sup>。

#### 3. 将组织中的每个人看作是人才

Peters(2006)认为没有理由不认为每个员工都是有才华的<sup>[18]</sup>。O'Reilly和Pfeffer(2000)认为组织的成功源于“抓住整个劳动力的价值,而不仅仅是几个超级明星”<sup>[19]</sup>。Lewis和Heckman(2006)认为人才本质上就是指人<sup>[8]</sup>。Silzer和Dowell(2010)也认为在某些情况下,人才可能指的是整个员工群体<sup>[14]</sup>。

#### 4. 具备高绩效或高潜能的人是人才

该观点是将人才理解为组织内的精英群体。那些能够对组织绩效产生影响的人,要么通过他们工作的直接贡献,要么在较长时期内表现出最高水平的潜力<sup>[20]</sup>。通常的衡量标准是绩效和潜能。

(1)高绩效人才。Stahl等(2007)认为人才是一群精英员工,他们在能力和绩效方面排名前列,而不是整体员工<sup>[21]</sup>。Silzer和Dowell(2010)认为无论是在一个特定的技术领域,还是一个更一般的工作领域,人才是组织中的某群员工在技能和能力方面都表现出色<sup>[14]</sup>。

(2)高潜能人才。Silzer和Church(2009)把潜能定义为“不可观测的,具有可变性,还没有变成现实的,或者存在于可能的、能够发展的能力”<sup>[22]</sup>。Tansley等(2007)认为人才是那些能够对组织绩效产生影响的人,他们可以通过直接贡献或者在更长期的时间里展示出最高的潜力<sup>[20]</sup>。Silzer和Dowell(2010)认为,人才可以指在特定技术领域(如软件图形技能)或能力

(如营销人才),或者在更一般的领域(如总经理或高潜力人才)的技能和能力方面表现优秀的员工<sup>[14]</sup>。

人才是一个难以准确界定的概念,主要局限于缺乏统一的定义和清晰的概念边界。人才不是绝对的,它是相对的和主观的。在实践中,对高绩效人才衡量标准常常是基于过去的绩效数据。关于人才的定义,Gallardo-Gallardo等(2012)总结出两个维度来定义人才:第一个维度是主观法(人才看作人)和客观法(人才是人的特征,例如知识和能力);第二个维度与劳动力的差异有关,分为包容(所有人)和排他(精英)方法<sup>[23]</sup>。相对而言,西方学者比较认同把具有高绩效和高潜能的人看作人才,也就是对人才的衡量标准重点在于绩效和潜力两个方面,绩效关注的是过去和现在,而潜力关注的则是未来。正如英国人力资源管理协会(2007)指出,人才指的是那些能够为组织绩效带来特殊贡献或具有特殊价值的人,其中既包括能够在当前做出特殊贡献的人,也包括那些因展示出很高潜质,从而能在长期中为组织作出贡献的人。

## (二)人才管理的内涵解读

### 1. 人才管理哲学思考

由于学术界对“人才”这一研究对象的内涵理解有一定的差异,因此对人才管理也缺乏较为一致的定义。本文从人才管理哲学的视角,梳理了学界对人才管理的理解。

(1)人的方法:人才管理是人的分类管理。该观点关注的是对精英群体的管理,他们的技能(从广义上来说)被认为是稀有的,很难找到,很难被取代,并且与其他员工相比,能给公司增加卓越的价值<sup>[7]</sup>。该观点提倡通过吸引、留住和培养高绩效和高潜力员工,进行差异化人才管理。通过对员工进行明确的分类,将员工划分为A、B和C三类,招募、保留和奖励A类精英人才,而未位员工则慢慢地从组织中淘汰<sup>[20]</sup>。

(2)实践方法:人才管理是关键的人力资源管理实践,但并没有说明一系列实践是如何为组织带来价值的。

(3)职位方法:人才管理是对关键岗位的识别,关注的是对职位的管理而不是人的管理<sup>[20]</sup>。A职位有两种主要的特点:在组织执行战略中扮演极为重要的角色,但是在这个职位上的员工表现出的工作质量有很大差异。B职位:可能仍然是战略性的,但是需要的技能是很普遍的,而且员工的表现几乎没有变化。C职位:服务职能,但可能被视为非核心或外包。

(4)战略方法:利用人力资本(劳动力)分析或人才战略规划。人才管理是雇主预测和满足人力资本需求的过程<sup>[20]</sup>。

### 2. 人才管理的定义

为了促进人才管理的研究,人才概念化的共识对于学者和实践者来说都是很重要的<sup>[24-25]</sup>。

关于人才管理的定义,目前有三个流派:第一,把常规人力资源管理实践看作人才管理,两者间有很少差异,把人才等同于人力资本,人才管理等同于人力资源管理。第二,关注人才池的概念,将人才管理视为确保整个组织内员工流动的一个过程。第三,专注于人才,而不考虑具体的职位或组织的边界。这个流派又有两个不同的观点:第一个观点是聚焦高绩效或高潜能人才(A类人才);第二个观点是每个人都是人才,组织应该帮助每个人提升他们的绩效<sup>[26]</sup>。

在实践中,人才管理定义的差异至少有三种不同的解释方式:第一,人才管理通常被简单地用作一个新的术语,仍然用于普通的人力资源管理实践(新瓶装旧酒)。第二,是指继任计划实践。第三,是指对优秀员工的管理<sup>[8]</sup>。简言之,对于“人才管理”这个术语,既没有统一的理解,也没有它的目标和范围<sup>[27]</sup>。

虽然对人才管理没有得到一致性的定义,我们也开始理解人才管理系统的几个方面:人才系统的排他性与包容性;重点在绩效还是潜能,关键职位;从内部发展和培养人才,还是从外部劳动力市场引进<sup>[28]</sup>。Gallardo-Gallardo等(2013)提出在工作场所的背景下定义人才的两个维度是非常重要的。第一个

维度区分了人才(主体方法)和人才作为人的特征(客体方法)。人才管理的主体方法侧重于有价值的、稀缺的、难以取代的个体员工;另一方面,支持客体方法的学者将天赋视为个人属性,例如知识和能力。第二个维度是对人才管理的包容性和排他性的方法进行了区分<sup>[11]</sup>。广义的人才管理鼓励每个员工实现自己的潜能;狭义的人才管理关注于高绩效或高潜力的员工<sup>[26]</sup>。

综上,人才管理可分为包容性人才管理(the inclusive approach to TM)和排他性人才管理(the exclusive approach to TM)<sup>[29]</sup>。包容性人才管理是指人才管理的目标应该是让所有员工都能充分发挥自己的能力。但是对包容性人才管理的主要批评是,它使得人才管理和战略人力资源管理(人力资源管理)的区别变得更加困难。如果按照这个方法,人才管理(TM)是典型的人力资源流程的集合,如招聘、选择、开发、培训、绩效评估和保留。包容性人才管理,其最大的争议是可能会造成不必要的、高成本的人力资源投资。排他性人才管理不仅在学术界中得到了广泛认可,也是管理实践中最普遍的人才管理方法<sup>[29]</sup>。当前,排他性的人才管理似乎得到了主流认可,高绩效和高潜力的人才都是排他性的。基于排他性的人才管理方法通常是更有效的解决方案<sup>[9]</sup>。美国联邦政府人事管理署也认为,人才管理的核心是管理对组织使命达成具有重要作用的那些职位的当前任职者以及潜在的胜任者,而并非全体员工。

按照主流的排他性人才管理的视角,Collings和Mellahi(2009)将人才管理定义为“系统地确定对本组织可持续竞争优势有不同贡献的关键职位,开发由高潜力和高绩效在职者组成的人才库以填补这些职位的活动和过程,以及发展差异化的人力资源架构,以协助填补这些职位的胜任者,并确保他们继续致力于本组织”<sup>[9]</sup>。该观点特别强调人才管理系统应该从识别关键的组织职位或关键任务角色开始。综上,人才管理应该多关注有才能、高绩效或高潜力的员工和关键职位。

### 三、人才管理与人力资源管理的争论

#### (一)两派之争

##### 1. 新瓶装旧酒

一些学者认为“人才管理”只不过是使用新名字重新包装旧的想法,与大多数组织所做的事情并没有太大的不同。人才管理是一个已经存在很长时间的想,它被重新贴上标签<sup>[30]</sup>。人才管理(TM)从事与人力资源管理(HRM)相同的活动(招聘、选择、发展、保留以及确保有效管理人的供求关系),它没有体现人力资源管理学者的任何新想法<sup>[31]</sup>。

##### 2. 支持派

一些学者认为在人才管理(TM)标签下有一些与人力资源管理(HRM)有本质区别的东西,这不仅仅是一种管理时尚<sup>[32]</sup>。劳动力差异化是人才管理和人力资源管理之间区别的关键原则<sup>[9]</sup>。

#### (二)人才管理与人力资源管理的区别和联系

人才管理(TM)和人力资源管理(HRM)本质上是不同的。第一,与人才管理(TM)相比,人力资源管理(HRM)的范围更广,人才管理(TM)只是人力资源管理的一个组成部分。人才管理(TM)关注表现最好的人,而人力资源管理(HRM)关注所有员工的管理。第二,人力资源管理(HRM)强调功能,人才管理(TM)专注于人。人才管理(TM)是一个具有选择性焦点的人力资源管理系统。该观点认为人才管理(TM)涵盖了与人力资源管理(HRM)相同的领域,但特别关注选定的个体,通常被认为是“最佳表现”和“高潜力”的人。人才管理(TM)的目标不是人力资源管理(HRM)的职能,而是某些类别的人。传统人力资源管理(HRM)的主要问题在于,它缺乏针对特定人群的系统化和定向管理。人力资源管理(HRM)的重点是有效地执行各种职能,人才管理(TM)是专注于人。第三,人才管理(TM)强调的是细分,人力资源管理(HRM)强调平等主义。人力资源管理(HRM)关注每一位员工,并试图避免在公司资源分配上的差异,而人才管理(TM)对待某些员工的方式是不同的,特别关注不同群体的不同需求<sup>[30]</sup>。第四,人才的吸引和保留已经成为一个关键问题。人才管理(TM)更强调吸引和保

留“人才”。

人才管理(TM)和人力资源管理(HRM)的相似性。第一,人才管理(TM)和人力资源管理(HRM)都强调与商业策略的整合。第二,人才管理(TM)和人力资源管理(HRM)都认识到适当的角色分配的重要性。这是将“合适”的人放到“合适”的角色中,作为将员工管理实践与组织目标相结合的一种手段。人才管理(TM)是要让“合适”的人放在“合适”的位置,确保人和职位都得到较好的匹配。虽然员工和职位之间的匹配过程是动态的,但考虑到环境和组织的变化,这对人才管理(TM)和人力资源管理(HRM)都是常见的。第三,人才管理(TM)和人力资源管理(HRM)涵盖了管理中同样重要的功能领域,尽管有时会有不同的侧重点。就这方面而言,至少可以说人才管理(TM)是对人力资源管理(HRM)实践的重新塑造,以试图使它们看起来与时俱进。

当前关于人力资源哲学对人力资源管理有效性影响的讨论也适用于人才管理<sup>[33]</sup>,因为人才管理(TM)和人力资源管理(HRM)概念之间存在一些重叠。而有些学者认为,人才管理(TM)与人力资源管理(HRM)本质上是一样的<sup>[31]</sup>。另一些人则认为,人才管理(TM)与人力资源管理(HRM)的不同之处在于,它遵循“决策科学”的要求,即在产生最大利润的领域进行投资<sup>[9]</sup>。换言之,人力资源管理(HRM)是关注管理整个劳动力的,人才管理(TM)只关注那些被认为有才能的员工<sup>[29]</sup>。

人才管理(TM)并不是简单的被认为是“新瓶装旧酒”,它既不是全新的,也不是传统的人力资源实践的重新包装。第一,采用一种“与人力资源不同的方式”和“包容性”的观点,除了重新标签,在员工如何管理的问题上会带来一些改变。第二,采用“具有选择性焦点的综合人力资源管理”和“排他性”模式,可能会导致组织集中精力和资源来吸引和留住人才,重视高绩效的人,忽视其他人。第三,采用“排他性”的观点可能会导致他们将资源和精力集中在选定的职位上。第四,采用“组织能力”模式似乎更注重“人才培养和人才流动”,而不仅仅是对人才的吸

引力和留住人才。

#### 四、人才管理的理论基础和研究主题

##### (一)理论基础和视角

人才管理的文献缺乏理论凝聚力,很难从中找到一个包罗万象的宏大理论来指导该领域的研究。因此,鉴于学者们研究的不同基本问题,缺乏统一的理论范式是可以理解的。除了缺乏健全的理论基础外,人才管理的研究明显是高度碎片化的。例如,研究人才管理和竞争优势之间关系的文献往往采用资源基础理论(RBV),而研究人才招聘和保留的文献则采用社会交换和依赖理论<sup>[34]</sup>。常用的理论还有知识管理、心理契约、资源基础观、职业管理和跨文化管理、制度主义和社会建构主义、扎根理论、组织承诺<sup>[35]</sup>。

人才管理的学术文献主要基于组织视角,源于心理学领域。人才管理的理论框架多源于组织理论,并且已经在战略人力资源管理领域得到了广泛的认可。Thunissen等(2013)在现有人才管理文献的基础上,提出了三个新视角:第一,关注就业和工作关系;第二,考虑多层次参与者的影响和福祉;第三,考虑人才管理的经济价值和非经济价值<sup>[26]</sup>。据统计,只有不到30%的论文使用了理论框架来解决他们的研究问题,其中大部分研究是浅显的<sup>[34]</sup>,不少文章没有或避免使用理论框架,当前也没有主导的理论框架。

##### (二)研究主题

###### 1. 在不同背景下的人才管理

早期,北美学者在人才管理领域的研究占据着主导地位<sup>[2-3]</sup>。Collings等(2011)和McDonnell等(2012)试图建立并超越北美学者在早期研究领域的主导地位<sup>[10,36]</sup>。随着人才管理领域的成熟,在不同文化和制度背景下推动人才管理概念的普适性方面越来越重要。大多数现有研究主要集中在跨国公司的人才管理<sup>[37]</sup>。迄今为止,该领域的研究一直处于主导地位。非营利组织人才管理是未开发的领域,也是今后人才管理领域的研究缺口<sup>[28]</sup>。现有文献研究新兴国家的人才管理较少,研究中小企业人才管理的文

献也很少。

## 2. 人才管理的实践活动

人才管理的实践活动在人才管理研究领域中长期存在的主题<sup>[8]</sup>。人才管理实践主要聚焦三个方面:第一,招聘、配置、接替计划。第二,培训和发展。Stahl等(2007,2012)指出了建立内部人才市场,也有学者强调从外部市场引进人才<sup>[21,38]</sup>。内外部人才市场的平衡可能是最佳选择。第三,人才保留。Stahl等(2007)提出员工价值主张,个性化的职业计划,高水平的薪酬,个人和职业的平衡等,同时也强调人才管理实践活动的组合与组织内外环境的重要性<sup>[21]</sup>。通常的人力资源实践活动现在也运用到人才管理领域,或者优秀人才的管理<sup>[26]</sup>。简言之,人才管理实践活动是吸引、发展和保留人才。

## 3. 人才管理的预期产出或效果

人才管理的预期产出或效果的文献主要聚焦两个方面。第一,描述了人力资源管理系统的水平。人才管理的目的是为了吸引、发展、激励和留住人才<sup>[1,13,39]</sup>。人才管理应该着眼于满足人力资本的定量和定性需求,从而缩小供给与需求之间的差距<sup>[1]</sup>。第二,针对第一种观点,Cappelli(2008)提出了批评,认为人才管理本身并不是目的,而是关注整个组织的产出<sup>[40]</sup>。许多学者对Cappelli的观点发表了评论,并指出人才管理应该对公司的整体表现做出贡献<sup>[9]</sup>或者提升组织的竞争优势<sup>[4,21]</sup>。换言之,人才管理应该有助于公司整体业绩的提升<sup>[9,40]</sup>,因此强调了人才管理实践活动战略契合的重要性<sup>[3,21,40]</sup>。另外,有效的人才管理与组织绩效有间接的积极关系,这些关系会影响工作动机、组织承诺和角色外行为。这些方面也对员工个人绩效有积极作用。为了提高组织绩效,组织应该通过增加动机、承诺和角色外行为来关注个体表现<sup>[9]</sup>。

## 五、总结和展望

综上所述,在过去的十年里,人才管理的话题越来越受到关注,但是学术界对人才管理的研究一直落后于企业实践。具体而言,现有研究有以下不足:第一,当前文献定性研究的数量较多,缺乏实证研

究。虽然实证研究从2012年以来显著增加,但是从数量上和质量上,还有待进一步加强;第二,界定人才管理的理论边界。人才管理的理论边界不清晰,与人力资源管理概念的混淆,阻碍了学术研究的进展。第三,缺乏主导的理论框架。人才管理是在人力资源管理 and 组织行为理论基础上,关注的是当前的组织实践,但它往往缺乏理论框架。在大多数学术出版物中,人才管理是从单一的角度去探讨,很少被整合在一个更广阔的研究视野中。人才管理系统的要素缺乏整合被认为是人才管理系统的的主要弱点,许多公司很少以集成的方式实施人才管理<sup>[37]</sup>。人才管理的多视角对人才管理研究的进一步发展是有价值的。

人才管理方面的主流观点是狭隘的、有偏见的。第一,人才管理通常被局限于有限的人力资源实践活动。Boxall和Macky(2009)认为任何人力资源系统都应该包括雇佣实践和工作实践<sup>[33]</sup>,而工作实践很少被纳入到人才管理实践中去。除了缺乏对工作实践的关注之外,现有的人才管理文献几乎不承认超出人力资源职能控制的过程和实践影响的概念。因此,人才管理文献一直在高估人力资本或人才的重要性,也受到一套狭隘的雇佣实践的潜在影响。第二,当前人才管理文献被描述为管理主义,可以与人力资源管理领域的批评相媲美。具体地说,人才管理可以帮助管理人员和人力资源专业人员解决组织面临的人才管理挑战。Cappelli(2008)明确指出,人才管理是为了支持组织的整体目标<sup>[40]</sup>。Gallardo-Gallardo等(2012)基于整个假设:人或能力必须满足组织的需求,这也是管理导向。公司绩效和组织目标必须要实现,其他的目标,如员工福利和社会福利,相对次要<sup>[23]</sup>。人才管理是一种管理人才的工具,组织可以运用这项工具去改善员工的绩效(主要是工作绩效),从而最终提升组织绩效。

今后要加强实证研究,而且要关注以下几个方面:第一,研究人才管理的概念化和实施方面的差异。今后不仅应研究不同利益相关者持有的不同定义和模型的含义,还可能会探索这些模型和定义在

实践中被采用的程度,以及它们是否在不同的领域、国家之间存在差异。第二,需要进一步研究不同类型的公司采用人才管理的原因。目前,人才管理的经验材料几乎都来自跨国公司,但是其他类型的企业,如国有、私有、合资和公共事业,也可能会显示人才管理(TM)和人力资源管理(HRM)相关的不同特性。第三,人才管理文献是建立在人力资源管理和组织行为理论基础上的。要加强人才管理的理论基础,就要构建和整合人力资源管理和组织行为理论,并且在此基础上从组织层面和个人层面探讨人才管理的运行机制和有效性。第四,管理者主义和统一主义观点在人才管理文献中占主导地位。在未来的研究中,有必要更加明确地说明人才管理持有的假设和观点。第五,未来的研究还可以应用更广泛、更均衡和多元化的研究方法,将人才管理的经济和非经济价值考虑在内,同时兼顾个人、组织和社会层面的人才管理。第六,人才管理的学术研究多是在西方发达国家情境下开展的,在新兴国家开展人才管理的研究也是今后的发展方向。

#### 参考文献:

- [1]BEECHLER S, WOODWARD I C. The global “war for talent”[J]. *Journal of international management*. 2009, 15: 273–285.
- [2]TARIQUE I, SCHULER R S. Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research[J]. *Journal of world business*, 2010, 45: 122–133.
- [3]SCHULER R S, JACKSON S E, TARIQUE I. Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM[J]. *Journal of world business*, 2011, 46: 506–516.
- [4]ASHTON C, MORTON L. Managing talent for competitive advantage: Taking a systematic approach to talent management[J]. *Strategic HR review*, 2005, 4: 28–31.
- [5]SCULLION H, COLLINGS D G. *Global talent management*[M]. London and New York: Routledge, 2011.
- [6]ILES P. Sustainable high potential career development: A resource based view[J]. *Career development international*, 1997, 2(7), 347–353.
- [7]MICHAELS E, HANDFIELD-JONES H, AXELROD B. *The war for talent*[M]. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001.
- [8]LEWIS R E, HECKMAN R J. Talent management: A critical review[J]. *Human resource management review*, 2006, 16: 139–154.
- [9]COLLINGS D G, MELLAHI K. Strategic talent management: A review and research agenda[J]. *Human resource management review*, 2009, 19: 304–313.
- [10]COLLINGS D G, SCULLION H, VAIMAN V. European perspectives on talent management[J]. *European journal of international management*, 2011, 5: 453–462.
- [11]GALLARDO-GALLARDO E, DRIES N, GONZÁLEZ-CRUZ T F. What is the meaning of ‘talent’ in the world of work? [J]. *Human resource management review*, 2013, 23(4): 290–300.
- [12]BUCKINGHAM M, VOSBURGH R M. The 21st century human resources function: It’s the talent, stupid![J]. *Human resource planning*, 2001, 24(4): 17–23.
- [13]DAVIES B, DAVIES B J. Talent management in academies[J]. *International journal of educational management*, 2010, 24(5): 418–426.
- [14]SILZERR, DOWELL B E. *Strategy-driven talent management: A leadership imperative*[M]. San Francisco: John Wiley & Sons, 2010.
- [15]PFEFFER J, SUTTON R I. *Hard facts, dangerous half-truths, and total nonsense: Profiting from evidence-based management*[M]. Boston: Harvard business school press, 2006.
- [16]ERICSSON K A, PRIETULA M J, COKELY E T. The making of an expert[J]. *Harvard business review*, 2007, 85(7/8): 115–121.
- [17]GONZÁLEZ-CRUZ T, MARTÍNEZ-FUENTES C, PARDO-DELVAL M. La gestión del talento en la empresa industrial española[J]. *Economía industrial*, 2009, 37(4): 21–35.
- [18]PETERS T. Leaders as talent fanatics[J]. *Leadership excellence*, 2006, 23(11): 12–13.
- [19]O’REILLY C A, PFEFFER J. Cisco systems: Acquiring and retaining talent in hypercompetitive markets[J]. *Human resource planning*, 2000, 23(3): 38–52.
- [20]TANSLEY C, TURNER P, CARLEY F, et al. *Talent: Strategy, management, measurement*[M]. London: Chartered insti-

tute of personnel and development(CIPD), 2007.

[21]STAHL G K, BJÖRKMANN, FARNDAL E, et al. Global talent management: How leading multinationals build and sustain their talent pipeline[J]. Insead working papers collection, 2007, 34: 1.

[22]SILZER R, CHURCH A H. The pearls and perils of identifying potential[J]. Industrial and organizational psychology, 2009, 2: 377-412.

[23]GALLARDO-GALLARDO E, DRIES N, GONZALEZ-CRUZ T. What do we actually mean by talent in business?[C]. 1st EIASM workshop on talent management, brussels, belgium, 2012, 4: 16-17.

[24]SPARROW P R, MAKRAM H. What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture[J]. Human resource management review, 2015, 25(3): 249-263.

[25]TANSLEY C. What do we mean by the term “talent” in talent management?[J]. Industrial and commercial training, 2011, 43: 266-274.

[26]THUNNISSEN M, BOSELIE P, FRUYTIER B. A review of talent management: Infancy or adolescence?[J]. The international journal of human resource management, 2013, 24(9): 1744-1761.

[27]ARISSA A, CASCIO W F, PAAUWE J. Talent management: Current theories and future research directions[J]. Journal of world business, 2014, 49: 173-179.

[28]VAIMAN V, COLLINGS D G. Talent management: Advancing the field[J]. The international journal of human resource management, 2013, 24(9): 1737-1743.

[29]MEYERSM C, WOERKOM M V. The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda[J]. Journal of world business, 2014, 49: 192-203.

[30]WARREN C. Curtain call[J]. People management, 2006,

12(6): 24-29.

[31]ILES P, PREECE D, CHUAI X. Talent management as a management fashion in HRD: Towards a research agenda[J]. Human resource development international, 2010, 13: 125-145.

[32]CHUAI X, PREECE D, ILES P. Is talent management just “old wine in new bottles”? The case of multinational companies in Beijing[J]. Management research news, 2008, 31(12): 901-911.

[33]BOXALL P, MACKY K. Research and theory on high-performance work systems: Progressing the high-involvement stream[J]. Human resource management journal, 2009, 19(1): 3-23.

[34]MCDONNELL A, COLLINGS D G, MELLAHIK, et al. Talent management: A systematic review and future prospects [J]. Journal of international management, 2017, 11(1): 86-128.

[35]GALLARDO-GALLARDOE, THUNNISSEN M. Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research[J]. Employee relations, 2015, 10: 1-45.

[36]MCDONNELL A, COLLINGS D G, BURGESS J. Asia pacific perspectives on talent management[J]. Asia pacific journal of human resources, 2012, 50(4): 391-398.

[37]FARNDAL E, SCULLION H, SPARROW P. The role of the corporate HR function in talent management[J]. Journal of world business, 2010, 45(2): 161-168.

[38]STAHL G K, BJORKMAN I, FARNDAL E, et al. Six principles of effective global talent management[J]. MIT Sloan management review, 2012, 53: 24-32.

[39]CHRISTENSEN HUGHES J, ROG E. Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations[J]. International journal of contemporary hospitality management, 2008, 20: 743-757.

[40]CAPPELLI P. Talent management for the twenty-first century[J]. Harvard business review, 2008, 86: 74-81.