知识共享和创新导向的人力资源管理实践作用机制研究

——以华为为例

● 高艳　师雅洁　毕蒙蒙

内容摘要　目前理论上人力资源管理缺乏细致解释以及实践上企业经验难以普遍化，本文在文献探讨的基础上建立了人力资源管理实践通过知识共享推动创新的理论框架，并以典型高新技术企业华为作为案例，采用扎根理论的三步编码法研究分析知识共享和创新导向的人力资源管理是如何进行实践的，以期为其它高新技术企业提供借鉴。

关 键 词　知识共享　创新导向　人力资源管理实践　高新技术企业

高艳，西北大学经济管理学院副教授，博士，硕士生导师。电子邮箱：nwyangao@126.com。

师雅洁，西北大学经济管理学院企业管理硕士研究生。电子邮箱：515361411@qq.com。

毕蒙蒙，西北大学经济管理学院企业管理硕士研究生。电子邮箱：421179464@qq.com。

本文受2012年陕西省社会科学基金项目（编号：12Q039）；“企业管理陕西省重点学科建设项目”；“现代企业管理与陕西企业成长特色学科项目”资助。

创新是一个企业提升竞争力、摆脱发展危机的重要因素，而人力资源管理实践是企业为提升创新能力可以采取的有效方法。高新技术企业最重要的特质是拥有自主知识产权及高比例知识型人才，因此推动高新技术企业自主创新发展的一个重要思路就是通过人力资源管理实践促进知识型员工进行知识共享，进而提高他们的知识和专业技能，最终提升企业的创新能力。

关于人力资源管理实践、知识共享及创新三者之间的关系，，在理论方面，学者们对哪些人力资源管理实践会影响知识共享并没有得出一致的结论，该人力资源管理实践的具体操作是什么样的也没有进行详细说明。在实践方面，大部分企业仍在摸索何种人力资源管理实践有助于提升企业创新，而已成功实践的一些企业由于不是在理论引导下进行的，因而无法提炼出其实践的因果逻辑。因此，本文通过在文献分析的基础上结合企业的实践分析，以期给学者和企业提供可供参考的理论和实践依据。

一、理论背景与研究方法

（一）相关理论背景

关于人力资源管理实践的研究，最初大量的研究是针对人力资源管理实践与企业绩效（生产力、灵活性和财务业绩等指标）的关系而进行的。尽管学者们通过大量的理论与实证研究已经证实了二者的显著关系，但对其之间的作用机制这一“黑箱”仍然很难取得广泛的共识。近年来，随着全球化的不断加剧，科学技术的不断进步，知识资本及创新的重要性不断提升，一些学者开始提出知识共享与创新在该“黑箱”中扮演着重要的作用。

1. 人力资源管理实践与知识共享的关系

关于知识共享和人力资源管理实践之间的关系最早是由国外学者研究的。基本观点认为人员配置、绩效评估、培训、薪酬、晋升等人力资源管理实践活动会影响知识共享（Minbaeva，2005；Nien-Chi Liu，Min-Shi Liu，2011）。国内顾琴轩、袁勇志、何会涛、彭纪生等学者通过实证验证了人力资源

实践与知识共享之间的作用关系，并探索二者之间的中间因素。关于二者关系及之间的影响因素研究中较为全面的是Elizabeth F. Cabrera和Angel Cabrera（2005）两位学者建立的知识共享动力模型（如图1所示），人力资源实践包括工作设计、招聘、培训与开发、绩效考评、薪酬、企业文化和技术，这些实践通过影响信任、自我感知、组织认同感等社会心理因素，继而影响知识共享的环境，改善员工知识共享态度，最终产生知识共享的行为。

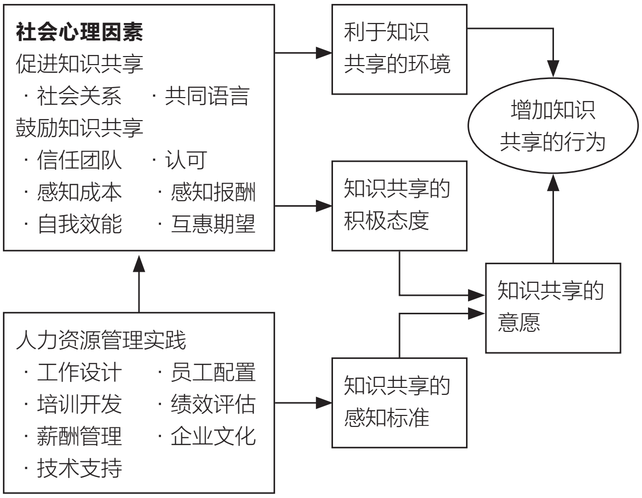

图1 知识共享动力模型

2. 知识共享与创新的关系

关于知识共享和创新之间的关系，学者们从不同的角度展开，研究大致可分为三类。第一类主要通过实证分析研究二者之间的关系，认为知识共享会影响创新（柯江林等，2007；简兆权，2010；Alaeddin Koska，2013）；第二类在二者中间引入不同的中介变量，如张千军、刘益（2012）构建了KPO情境下知识共享对创新绩效的作用模型，引入了任务特征和知识管理能力两个调节变量；第三类对创新进行细分，分别研究了知识共享对产品创新、技术创新、知识创新等的影响。从研究结论来看，学者们对知识共享与创新的正相关关系已基本一致认可。

在上述研究的基础上，本文认为人力资源管理实践和知识共享存在相关关系，知识共享又会显著影响到创新，因此这三者之间一定存在某种内在作用机制。尽管并没有发现有关三者关系的研究文献，但是从相关研究中我们可以找到一些线索。Collins 和 Smith（2006）认为人力资源管理实践通过知识管理影响组织的创新性，进而影响组织绩效。柯江林等（2007)提出知识共享是影响组织创新能力提升的关键因素，因此促进知识共享便成为人力资源管理实践作用于创新绩效的关键环节。Chen和Huang（2009）在研究战略人力资源管理通过知识管理能力对创新绩效的影响时，将知识共享作为知识管理能力中的一个重要环节。

综合相关理论观点，本文构建了人力资源管理实践、知识共享和创新三者的作用关系图（如图2所示）。图2是从中国情境下的人力资源管理实践出发，并结合图1的知识共享动力模型，提出有效的人力资源管理实践包括工作设计、员工配置、培训开发、绩效评估和薪酬管理。这些实践影响企业的知识共享，提高员工的知识和专业技能，促使企业开发新产品、新服务或新的管理方式，最终提升企业的创新能力。此外，企业文化和技术支持是支撑该作用机制的两个重要作用力。注重沟通、平等、公平的企业文化更容易创造一种关怀、信任的环境，从而有助于员工主动地与他人分享知识和其它资源。技术支持可以通过简化任务、减少与他人共享知识的时间，使员工间的知识共享变得更容易、更有效。

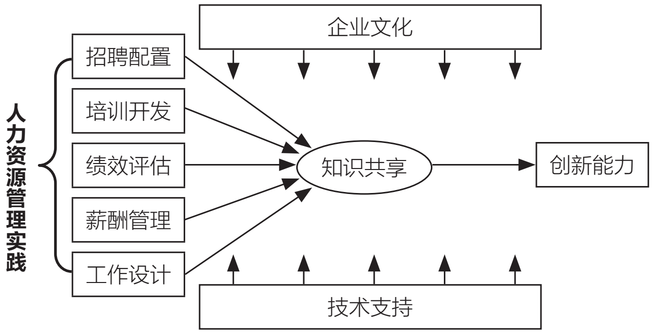

图2 人力资源管理实践、知识共享和创新作用关系图

（二）案例研究方法

案例研究是对理论的一种演绎，具有检验和补充双重作用，是为了完善理论而进行的定性研究。一个完整的研究设计除了包含相关理论研究，为研究提供一个足够清晰的蓝图外，也必须包括案例研究，通过案例研究获得结论才能与已有理论进行对比来普遍化。本案例研究的目的一方面在于验证所构建的理论框架，另一方面则从具体操作层面探索通过知识共享影响创新的人力资源管理实践。

1. 案例选择原则

第一，根据研究目的，把对象限定在高新技术企业范围内；

第二，考虑案例的代表性和可供参考性，选取某一行业的龙头企业；

第三，为保证数据和资料的可得性，所选企业应投入生产已有相当长的时间；

第四，根据研究变量要求，企业要在创新方面有突出成果。在考虑上述原则的情况下，经分析对比发现华为公司在这方面可以为我们提供一些借鉴。

2. 数据收集与分析

数据收集主要是通过二手资料收集和一手资料采集两种方法。一手资料获得方法有实地调研与访谈两种，二手资料的来源包括官方网站、权威网站、核心期刊、书籍或杂志等。

数据分析主要采用扎根理论的三步编码法，其目的在于从大量的定性资料中提炼主题，进而论证理论研究部分所提出的问题。其要旨在于遵循科学的逻辑，通过归纳、演绎等分析方法，螺旋式逐渐提升概念及其关系的抽象层次，并最终发展成理论。

第一步为开放式编码。这第一步“不挑不拣”地将所获一手和二手资料全部进行归纳，把所有的原始信息都概念化反映出来。这一步归纳出专利技术、岗位管理、干部末位淘汰、垫子文化、考核方案等73个概念。

第二步为轴心式编码。采取“条件—行动—结果”这样的逻辑关系寻找初始概念之间的联系，把所有的初始概念整合成若干“轴线”。这里对开放式编码的73个概念进行分析，探索其与文章理论相关变量的关系，在此基础上概括出校园招聘、全员导师制、高工资、授权等11个概念。

第三步为选择式编码。将研究问题和现有理论比较，保留核心“轴线”并将它们以某种逻辑关系结合在一起，形成最终的新理论模型。这一步紧密切题，提炼与理论相关的人力资源管理实践、知识共享、创新、企业文化及技术支持这5个方面，其中人力资源管理实践包括招聘配置、培训开发、薪酬管理、绩效评估、工作设计这五个方面。

二、案例介绍

华为公司是1987年成立于中国深圳的一家民营高科技企业，是全球第二大通讯设备供应商，全球第三大智能手机厂商，也是全球领先的信息与通信解决方案供应商。目前，华为的产品和解决方案已经应用于140多个国家，服务全球 1/3的人口。2012年底该公司共拥有来自156个国家和地区的超过15万名员工，其中研发人员占总员工人数的45.36%。

信息产业瞬息万变，在这样一个急剧变动性的外部环境下，华为十分注重创新。从创业之初，任正非押上全部家当全力开发自己的交换机，到20世纪90年代末豪赌3G，都充分体现了华为追求创新的高涨热情。华为的创新不仅体现在技术方面，也体现在华为管理活动的各个方面。制度方面，《华为基本法》的制定在中国高科技企业界是一个管理上的创新，也堪称企业制度创新的典范；企业文化方面，华为创造仅适合本公司、独一无二的“狼性文化”；组织方面，华为采用灵活的矩阵型结构，即事业部制＋中央集权制；营销方面，采用“非本土”配置客户代表、走“从农村包围城市” 的销售路线、员工成为代理商等独特的方式；品牌方面，凭借核心技术和卓越服务在行内创品牌，不靠广告。

同时，华为奉行“知本主义”，认为技术是由知识转化而来的，知识可以转化为资本，是高科技企业的核心资源和价值创造的主导因素。华为对知识的重视主要体现在其对人才和研发的大力投入。人才方面，华为认为人才所掌握的知识才是真正处于最核心的地位，其在大学校园进行掠夺式的大规模人才招聘，以“业内第一高新”和优厚的福利待遇到同行企业中挖人。研发方面，在创业初期，华为就将赚来的全部利润投入到交换机的研发中，后来以每年收入的 10%及超过员工46%的人数投入到研发中，使其在掌握业界同步的核心技术的同时，也积累了大量的知识产权成果。截止到2011年底，华为累计申请中国专利36,344 件，国际PCT 10,650 件，外国专利10,978 件。

人力资源管理实践是企业的日常管理工作中重要的一环，相比对跨边界知识共享的影响，它更侧重于影响企业内的知识共享。在资料收集与分析的基础上，本文归纳出以下5项影响知识共享的人力资源管理实践。

1. 招聘配置

招聘时以创新能力和团队合作精神作为指标。一方面，与社会招聘相比，华为更注重校园招聘，认为毫无工作经验的应届毕业生往往对新鲜事物的接受能力强，更具有创新性和可塑性。另一方面，华为会格外注意那些注重团队合作和创新精神的人员。如，在一面中，通常采用无领导小组形式或辩论形式，让小组成员充分就某一问题进行讨论或分组辩论，从而在里面挑选那些更能提出自己独到见解，并且考虑小组成员的观点的那些人。华为认为，如果员工本身具有团队合作精神，他们本身就会为公司创造一种积极合作的氛围，这种氛围有助于员工之间知识的交流与共享，从而从源头上解决了员工的知识共享问题。

2. 培训开发

（1）全员导师制，包含思想、技术、业务能力等各个方面。在思想上，导师要经常和学生交流思想，帮助其在短时间内迅速融入新的工作环境中。在技术上，华为的导师不怕学生成为自己的掘墓人而有意“留几手”，因为华为人在全国、全球范围内频繁变动，所为师傅不必担心把徒弟教会了，徒弟就取而代之的情况。导师制是中国自古以来就流传下的将知识传递的最有效的方法之一。

（2）与高校合作培养。华为与国内几所在业内具有领先科技水平的著名高校建立了定向培训关系，院校负责向学生进行华为的相关的专业知识和技能的培训，华为则负责为院校提供经济资助和企业文化培训，接受过培训的学生在毕业后将有机会到华为工作。此外，在高校里设立了华为科研开发基金，只要开发的项目对华为有得，就会得到支持。这种方式促进了华为公司与外界的知识共享，华为将自己企业内的知识传递给高校学生，高校教师和学生也通过项目研究将研究成果以知识的形式传递给华为公司，形成企业内外的知识共享。

3. 薪酬管理

华为公司的薪酬管理为很多公司提供了很好的范本，它推动了员工将身心100%投入到工作中，从而更加响应公司知识共享和创新的号召，增加知识共享的行为，提升创新能力。华为突出的薪酬制度包括高工资和员工持股。

（1）高工资。任正非坚信高工资是第一推动力。2013年，刚刚宣布了上半年业绩的华为马上又启动新一轮加薪，基层员工涨薪幅度有望达到25%～30%。同时上调了2014年应届毕业生的起薪水平，一线城市的本科和硕士毕业生起薪将分别涨至9000和1万。这不仅对现有员工产生极大的激励作用，也对在校大学生有极大的吸引力。

（2）全员持股。这是一种捆绑式、利益互享式的薪酬体系，是对员工长期激励的最好办法。华为公司是少数的采取全员持股的国内企业，通常按照员工在公司工作的年限、级别、业绩表现、劳动态度等指标确定符合条件的员工可以购买的股权数，所持股份配股在员工离开时可以随时套现。这种员工内部持股制度不仅对员工进行了长期激励，也成为华为在发展困难的时候的一种融资渠道。

4. 绩效评估

华为每个季度都会采用KPI、团队贡献、改进三个要素对研发团队或个人进行绩效考核，在产品上取得重大突破、改进或创新的团队或个人，都有机会获得巨额的奖金。以研发中心技术部经理为例，其行为目标中有一项“协作精神”主要考核的是能否关心下属，与合作者建立良好关系，协同完成工作；管理目标中亦有一项“员工关系管理”，考核能否与下属建立和谐的关系，协调下属的矛盾，有效地管理员工的能力，这些指标作为衡量员工绩效的重要指标，可以有效地促进员工之间、上下级之间有效地进行沟通协调、共享知识与资源。

5. 工作设计

华为公司作为一个高科技公司，员工大多都是知识型人才，因此让员工展现才能、了解公司各方面、参与公司一些决策，更有助于员工获得激励，全身心地投入工作。华为公司促进知识共享的工作设计有两个方面：授权和轮岗制。

（1）授权。华为通常会让员工参与他们分工业务或利益直接相关的决策的充分授权，来显示企业对他们的信任和尊重。员工拥有专业的知识和技能，更了解自己的工作，因此，往往能了解问题的状况、改进方案以及客户的真实想法。被授权的员工为了给公司其他员工提供参考，他们也乐意与同事、上级主管分享工作中遇到的问题、解决方法，从而达到知识共享的作用。

（2）轮岗制。在华为，一般每个员工1-2年就要换一个岗位，轮换不仅是平缓、晋升，也有不少是降级轮换的。华为之所以进行轮岗制，正是因为看到企业部门与部门、人与人之间的信息交流和相互协作出现了问题。如，服务部门和事业部有隔阂，话说不到一块儿去。轮岗制正是解决这个问题的良药，它使各部门有效地进行了知识共享。

三、案例剖析

（一）独特的创新观——“站在巨人肩膀上”的共享式创新观

华为有自己独特的“共享式创新观”，认为企业在进行创新，尤其是后发企业在规模还比较小的阶段进行创新时，不必刻意追求全线产品的创新，应更加注重利用所有可利用的资源技术快速地创新。他认为创新不是推翻前任的管理，另搞一套，而是在全面继承的基础上不断优化，一项全新技术的开发不叫创新，它只会提高开发成本，增加产品的不稳定性。

华为的创新行为贯穿其发展的各个阶段，知识共享行为也贯穿其各个阶段的创新活动中，根据知识共享的不同形式将华为的发展划分为4个阶段，同一时期可能存在多种形式的知识共享行为，但主导形式通常只有一种。

1. 第一阶段：初创阶段（1987-1991）——企业间知识共享

这一时期的华为主要代销香港产HAX程控交换机，走的是产品代理路线。为了适应工作要求，企业员工需要掌握与工作相关的技术与技能，虽然在 1990 年就已经开始研制最新的数字交换机，但是与众多的小型交换机企业一样，由于与先进企业之间的知识差距太大，其知识主要来源于企业外部存在的公共知识。

2. 第二阶段：快速成长阶段（1992-1999）——跨边界知识共享

这一时期华为进入电信设备制造业，通过跨边界知识共享主要实现管理模式上的创新。为了避免公司在产品开发上被过度“技术导向”和过度“创新”所误导，花费5000多万美元引进了IBM的IPD集成管理模式，并大规模地引入国外管理咨询公司，逐步将国际巨头的先进管理模式移植到华为，从而建立了与国际接轨的基于 IT 的管理体系，并在此基础上结合国情及华为自身发展特点形成了只适合于华为的独一无二的矩阵管理结构。

3. 第三阶段：完善发展阶段（2000-2002）——内部知识共享

这一阶段华为的技术基础设施建设基本完成，为其知识共享提供了良好的技术平台，包括国内外广域网、知识门户Lotus Notes R6以及会议电话和会议电视系统等，便于内部员工、外聘资源及领导通过企业内部的信息门户进行办公，便捷地获取与公司的知识资源。这一阶段重点促进企业内部知识共享，提升员工技术创新能力，从而使华为开始具备越来越强的产品技术改进及创新能力。

4. 第四阶段：国际化发展阶段（2003年至今）——内外互动式知识共享

华为已由前期完全利用本土资源、以跟踪国外先进技术为主，发展到综合利用国内外智力及物力资源的新阶段。除了与大学科研机构、国家重点实验室等进行技术的前期合作研究外，还并与Intel、IBM、SUN、Microsoft、HP等许多跨国公司建立了合作研发关系，在全球与运营商建立了20多个联合创新中心、与设备企业建立了22研究中心。通过内外互动式知识共享使企业的知识结构更加多样化，从而有助于原创能力的培养。

（二）两个重要作用力——企业文化和技术支持

通过上述分析，我们已经知道人力资源管理实践会通过影响知识共享从而影响企业的创新能力，而技术支持和企业文化会加强该影响力。

1. 企业文化

注重沟通、平等、公平的企业文化更容易创造一种关怀、信任的环境，从而有助于员工主动地与他人分享知识和其它资源。华为公司的企业文化中影响知识共享的一个重要内容是“互助的工作氛围”。它给员工营造了一种类似于家的工作环境，使全体华为人都能认同公司的目标，并把自己的人生追求与公司的目标相结合，帮助员工了解公司的政策；调节人与人之间、个人与团队之间、个人与公司之间的相互利益关系。华为提倡企业管理者与员工之间，员工与员工之间要协调默契，上下一心，宽容和理解，这种团结合作的强大文化，有效地弥合了一部分因华为组织庞杂、流程不畅所产生的“内部公关文化”。所以，在这种人与人之间和谐相处、制度化保障的团结互助的氛围中，华为员工更会积极地分享生活中、工作中的经验。

2. 技术支持

技术支持通过简化任务、减少与他人共享知识的时间使员工间的知识共享变得更容易、更有效。华为研发了IT支撑系统，“经验共享”是“研发IT支撑系统”的重要主题。该系统以研发资源共享为目标，有效地提升了公司内研发知识的共享。支撑系统的专家在总结一段时间的问题的基础上，编写常见问题集，及时地在“经验库”公布，节省了大家查阅众多问题和解答的时间。同时，支撑系统还努力形成一种技术学习和交流的氛围，鼓励大家把自己工作中的“宝贵经验”共享出来，使一个人的经验成为大家的经验。此外，国内外广域网、知识门户Lotus Notes R6、会议电话和会议电视系统以及两套邮件系统也是知识共享的重要技术支持。

在以上案例分析的基础上，结合理论分析提出华为公司知识共享和创新导向的人力资源管理实践作用机制（如图3所示）。招聘配置、培训开发、绩效评估、薪酬管理、工作设计这5个方面的人力资源管理实践会增强企业内的知识共享行为，并在“共享式创新观”的作用下促进企业整体的创新能力，互助的工作氛围和研发IT支撑系统相互匹配，为公司创造了一种促进知识共享的创新的环境，从而加强了人力资源管理实践对知识共享、知识共享对创新的作用力。值得注意的是，虽然企业文化和技术支持在某种程度上都会促进人力资源管理实践对知识共享及创新的作用，但是如果它们之间不“匹配”，有可能会产生反效应。华为公司的人力资源管理实践、企业文化及技术支持正是因为相互匹配，才发挥其作用，提升了华为的自主创新能力。

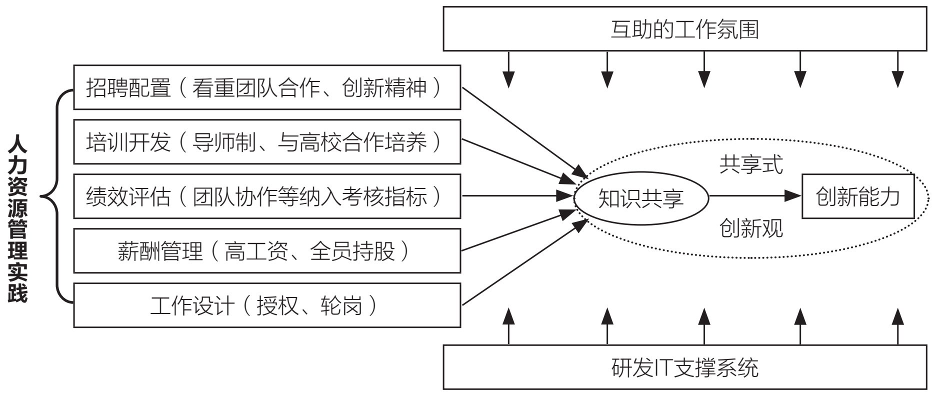

图3 华为知识共享和创新导向的人力资源管理实践作用机制

三、结论

每一个成功的企业都有一些独特的“成功基因”，如同人体的基因密码一样。这些独特因素就是企业体内的“DNA”。对优秀企业进行分析的原因正是为了找到这样的“成功基因”，将其嫁接到企业体内并使其复制，从而促使自身更迅速地走向成功。本文认为自主创新能力就是华为的重要成功因素，并采用理论分析与案例研究相结合的方法深入研究了华为知识共享和创新导向的人力资源管理实践作用机制，以期对高新技术企业及其他类型企业提供一些借鉴。

1．**知识共享是其通过人力资源管理实践推动创新的重要路径**。正如图3所示，从左到右，可实施性越来越小，但对企业的发展越来越重要。企业想要将其所拥有或市场所拥有的知识转换为创新能力，就要使其知识能够自愿地进行“共享”，而促进知识共享行为需要企业通过可实施的人力资源管理实践来进行。三者的关系可以形象地用物理上的支点作用描述：创新是标的物，人力资源管理实践是工具，而知识共享是支点。

2．**影响知识共享的人力资源管理实践包括招聘配置、培训开发、薪酬管理、绩效评估和工作设计这五个方面**。新招募的员工如果更有远见和相关技能、态度，就有可能会有效地共享知识，这有助于公司整合不同来源的知识来刺激创新思想的产生；员工培训也可以开发和培养员工所需的知识和技能，接触到不同培训项目可以提升员工的知识和技能，拓宽他们的洞察力，使他们具备创新思想和技能(野中郁次郎和竹内弘高，1995)；良好的工作设计可以吸引员工积极参与工作并贡献知识，丰富的知识交流会培养出新的技能和专长，带来新思想；通过建立统一的评价标准把员工的绩效和他们的知识共享活动联系，可以激励员工进行知识共享；薪酬体系奖励那些通过知识共享产生创新活动的行为，从而促进员工为获取高额薪酬或奖励努力从事知识共享活动和创新活动。

3．**企业文化和技术支持强化了人力资源管理实践通过知识共享影响创新的作用**。值得注意的是有些企业在理论引导下照搬一些成功企业的人力资源管理实践，却没有收到预期效果，甚至白白浪费了人力、物力，是因为他们只看到因素之间的作用关系，却不理解其内在作用机理。因此，企业在实践时要注意以下三个方面：（1）人力资源管理实践要与企业文化“匹配”。例如，导师制并不是在所有的企业实践中都是成功的，如果实行过程与企业文化有悖，往往会令员工不知所措。（2）技术支持要与企业文化相“匹配”。如果一个主张分权的企业使用一个综合信息管理系统，有可能使公司组织变得集权而效率低下，因此，企业在选择技术支持时，应该选最“合适”的而不是最“好”的。（3）人力资源管理实践应该在选择信息技术时发挥其作用，以确保所选择的技术会增强公司现有的知识共享网络，而不是与其发生冲突。

参考文献

1．Minbaeva D B.HRM Practices and MNC Knowledge Transfer.Personnel Review,2005,1(34),25–144.

2．Nien-Chi Liu , Min-Shi Liu. Human resource practices and individual knowledge-sharing behavior—an empirical study for Taiwanese R&D professionals.The International Journal of Human Resource Management,2011,Vol. 22, No. 4:981–997.

3．顾琴轩、傅一士、贺爱民：《知识共享与组织绩效:知识驱动的人力资源管理实践作用研究》，载《南开管理评论》，2009年第2期，第59-66页。

4．Elizabeth F. Cabrera , Angel Cabrera.Fostering knowledge sharing through people management practices.International Journal of Human Resource Management, 2005,Vol.16,No.5:720-735.

5．柯江林：《企业R&D团队之社会资本与团队效能关系的实证研究》，载《管理世界》，2007年第3期，第89-89页。

（下转第111页）

11．侯佳伟：人口流动家庭化过程和个体影响因素研究，载《人口研究》，2009年第1期，第55-61页。

12．侯亚非、洪小良：2006年北京市流动人口家庭户调查报告，载《新视野》，2007年第3期，第61-64页。

13．金一虹：流动的父权：《流动农民家庭的变迁》，载《中国社会科学》，2010年第 4 期，第151-165页。

14．李强：《“双重迁移”女性的就业决策和工资收入的影响因素分析——基于北京市农民工的调查》，载《中国人口科学》，2012年第5期，第104-110页。

15．盛亦男，中国流动人口的家庭化迁居，载《人口研究》，2013年第7期，第66-79页。

16．陶然、孔德华、曹广忠，《流动还是留守：中国农村流动人口子女就学地选择与影响因素考察》，载《中国农村经济》，2011年第6期，第37-44页。

17．陶然、周敏慧，《父母外出务工与农村留守儿童学习成绩——基于安徽、江西两省调查实证分析的新发现与政策含义》，载《 管理世界》，2012年第8期，第68-77页。

18．万向东，《农民工非正式就业的进入条件与效果》，载《管理世界》，2008年第1期，第63-74页。

19．王志理、王如松，《中国流动人口带眷系数及其影响因素》，载《人口与经济》，2011年第6期，第9-16页。

20．辛小柏，《解决我国流动人口子女义务教育问题的途径》，载《 中国人力资源开发》，2006年第5期，第20-26页。

21．杨永华，民工荒、半城市化模式和城市化模式，载《经济学家》，2010年第9期，第71-76页。

22．叶剑峰，《有力扎实地推进城市化》，载《中国人力资源开发》，2011年第7期卷首语。

23．翟振武、段成荣、毕秋灵，北京市流动人口的最新状况与分析，载《人口研究》，2007年第3期，第30-40页。

24．张文娟，《流动人口的家庭结构——以北京市为例》，载《北京行政学院学报》，2009年第6期，第88-92页。

25．周皓，中国人口迁移的家庭化趋势，载《人口研究》，2004年第11期，第60-69页。

Self-employment and Family Migration of the Married Migrants

——An Empirical Study Based on a Survey in 6 Provinces and 12 Cities

Zhou Minhui and Wei Guoxue

（School of Economics, Renmin University of China; Nationl Development and Reform Comission）

Abstract: Based on a large sample survey in 6 provinces and 12 cities, and by using Multinomial Logit Model, we examine the various factors that influence the family migration decisions of married migrants. We find that the self-employers are more likely to bring their wives and children into city. However, the problem of children’s education in city is an important factor leading to the family members of married migrants cannot be migrated. And some other individual and household characters, such as migration duration, family income, social networks in city and so on, have significantly positive impact on family migration decision.

Key Words: Family Migration; Self-employment; Household Registration System Reform

■责编/倪超　Tel: 010-88383907　E-mail: nichao2011@126.om

（上接第91页）

6．简兆权、刘荣、招丽珠：《网络关系、信任与知识共享对技术创新绩效的影响研究》，载《研究与发展管理》，2010年第2期，第64-71页。

7．Salih Yeşil,Alaeddin Koska,Tuba Büyükbeşe.Knowledge Sharing Process,Innovation Capability and Innovation Performance: An Empirical Study. Procedia-Social and Behavioral Sciences,2013(75): 217 – 225.

8．张千军、刘益：《KPO情境下知识共享对创新绩效的促进作用研究——任务特性和知识管理能力的调节作用》，载《科技进步与对策》，2013年第2期，第1-5页。

9．Collins C J,Smith K G.Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high technology firms.Academic of Management Journal,2006,49(3) : 544-560.

10．Chung-Jen Chen,Jing-Wen Huang.Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity. Journal of Business Research ,2009(62):104–114.

11．毛基业、李晓燕：《理论在案例研究中的作用———中国企业管理案例论坛（2009）综述与范文分析》，载《管理世界》，2010年第2期，第106-113页。

12．李慧群：《华为的管理模式》，深圳海天出版社，2006年版，第61-62页。

13．朱瑞博、刘志阳、刘芸：《架构创新、生态位优化与后发企业的跨越式赶超——基于比亚迪、联发科、华为、振华重工创新实践的理论探索》，载《管理世界》，2011年第7期，第69-97页。

14．王培林：《对华为知识创新过程的理性分析》，载《科技进步与对策》，2010年第17期，第120-122页。

15．文丽颜、张继辰：《华为的人力资源管理》，深圳出版发行集团海天出版社，2012年版，第100-120页。

16．野中郁次郎、竹内弘高：《创造知识的企业》，知识产权出版社，2006年版，第3-7页。

The Mechanism Research of Knowledge Sharing and Innovation Oriented Human Resource Management Practice

——Based on the Case Study of Huawei Company

Gao Yan，Shi Yajie and Bi Mengmeng

（School of Economics and Management，Northwest University）

Abstract: Because of the lack of detailed explanation on human resource management in theory and difficulty on generalization of enterprise experience in practice,this paper establish a framework on the basis of literature review.Then,we adopt three-step coding method of grounded theory to analyze the relationship among knowledge sharing,innovation and human resource management practice,based on a case study of typical high and new technology enterprise.

Key Words: Knowledge Sharing; Innovation; Human Resource Management Practice; New High-tech Enterprise

■责编/张新新　Tel:010-88383907　E-mail:hrdxin@126.com