

Industry- and firm-level determinants of employment relations in China : a two-level analysis / Xiaoyu Huang, Anil Verma // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 1-2, s. 399-419, tab. bibliogr.

Uwarunkowania stosunku pracy na poziomie przemysłu i firm w Chinach : analiza dwupoziomowa.

Czynniki wpływające na wdrażanie zasad i praktyk dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi są osadzone w wielopoziomowym kontekście firm i sektorach przemysłu. Teoria organizacji skupia się na presji środowiska i wskazuje, iż wybory firmy dotyczące wdrażanego systemu HR są związane z izomorfizmem mimetycznym. Niniejszy artykuł przyczynia się do wzbogacenia strategicznej literatury na temat zarządzania zasobami ludzkimi, poprzez ocenę względnego wpływu izomorfizmu na poziomie przemysłu oraz planów na wypadek ryzyka na poziomie firmy, na wybory pracodawców dotyczące formy umów o pracę. Opierając się na różnorodnych teoretycznych perspektywach, badanie analizuje wielowymiarowe czynniki organizacyjne i środowiskowe jako zjawiska wpływające na system HR. Ponadto sprawdza ich wpływ na wykorzystywanie krótkoterminowych umów o pracę i porównuje przeciętny czas ich trwania. W badaniu wykorzystano ankiety z 313 zakładów produkcyjnych w Chinach. Biorąc pod uwagę hierarchiczny model liniowy, analiza pokazuje, że pomimo, iż większość wariacji w systemie HR pojawiła się na poziomie firmy, (w przybliżeniu 7% całkowitej wariacji w czterech programach HR, które zostały przeanalizowane), mogą one zostać wytłumaczone czynnikami na poziomie przemysłu. Wyniki badań sugerują, że międzynarodowa presja konkurencji, kapitałochłonność, rozmiar firmy, poziom uzwiązkowienia oraz rodzaj własności, mają znaczący wpływ na odsetek krótkoterminowych umów o pracę w firmach oraz na przeciętny czas trwania umów. Ponadto zaobserwowano, że producenci, którzy borykają się z silną konkurencją międzynarodową mają tendencje do tworzenia klastrów w branżach o niskiej kapitałochłonności.