

【经济与管理】

我国人力资源管理若干理论问题的研究状况

高艳¹, 陆宁²

(1. 西北大学 经济管理学院, 陕西 西安 710069; 2. 长安大学 建筑工程学院, 陕西 西安 710061)

摘要: 人力资源管理是我国新兴的一门学科, 人力资源管理的理论研究尚处于起步阶段。就近年来我国人力资源管理中涉及较广的几个理论问题的研究状况做一综述, 内容包括人力资源管理的内涵, 人力资源管理的内容与模式, 人力资源管理的发展趋势等几个方面。

关键词: 人力资源管理; 内涵; 内容与模式; 发展趋势

中图分类号: F124.5 文献标识码: A 文章编号: 1671-6248(2004)02-0019-05

Condition of research on the several theoretical problems of human resource management in China

GAO Yan, LU Ning

(1 School of Economics and Management, Northwest University, Xi'an 710069, China;

2 College of Architecture Engineering, Chang'an University, Xi'an 710061, China)

Abstract: Human resource management is a new subject in China. The theoretical research on human resource management is in starting phrase. This paper summarizes several major problems in the theoretical research on human resource management. They include the implication, content and model, developmental trend of human resource management.

Key words: human resource management; implication; content and model; developmental trend

人力资源管理是我国 20 世纪 90 年代以来新兴的一门学科。长期以来, 受计划经济体制的影响, 我国对组织中的人员管理一直重视的是传统的人事行政管理。随着改革开放、市场竞争的日益加剧和知识经济的到来, 人力资源管理在现代科学管理中的地位和作用引起了我国学术界的广泛关注, 我国学者从不同的研究角度对人力资源管理问题进行了尝试性和建设性的理论探讨, 使人力资源管理理论在我国得到了长足的发展。下面就近年来我国人力资源管理中涉及较广的几个理论问题的研究状况做一综述。

一、人力资源管理的内涵

从世界范围来看, 人力资源管理已不是一个新

课题。自从当代著名的管理学家彼得·德鲁克于 1954 年在其《管理的实践》一书中首次提出“人力资源”的概念以来^[1], 人力资源管理理论已日益为学术界和企业界所接受, 其理论体系与框架已日趋成熟。综观人力资源管理理论发展历程, 国际上有关人力资源管理的内涵概括有三类。

第一类是由彼得·德鲁克、巴克等人提出, 比尔·莱文和舒勒等人所发展的人力资源管理概念。他们认为, 人力资源管理是管理人员所具有的一种广泛意义的普通管理职能, 其目的是为了对工作场所的个体进行适当的管理, 具体包括: 理解、维持、开发、利用和协调一致。如舒勒在《管理人力资源》一书中做了如下的定义: 人力资源管理是采用一系列管理活动来保证对人力资源进行有效的管理, 其目的是

收稿日期: 2003-10-31

作者简介: 高艳(1962-), 女, 陕西西安人, 西北大学经济管理学院副教授, 博士生, 主要从事人力资源管理研究。

©1994-2015 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

为了实现个人、社会和企业的利益。^[2]

第二类是由海勒曼、比得森、德斯勒等人提出的。他们认为,人力资源管理是人事管理的一个新名称,是由专业人员从事的员工管理。如德斯勒就认为人力资源管理即人事管理,是指“为了完成管理工作中涉及人或人事方面的任务所需要掌握的各种概念和技术”^[3]。

第三类是由英国管理主义学派的代表者斯托瑞等人在20世纪80年代末提出的。作为员工至上学说的信奉者和多元主义的拥护者,斯托瑞等人认为,从本质上讲,人力资源管理是为了躲避工会和掩饰管理控制方法的一种复杂的管理方式。他们认为,人力资源管理是用来显示管理人合法性的一种不同方法,而不是作为工具或手段的人力资源管理^[4]。

在我国,对人力资源管理的理论研究尚处于起步阶段。关于人力资源管理的内涵,我国学术界提出了自己不同的研究视角。

一是认为人力资源管理是对人力这一特殊的资源进行有效开发、合理利用和科学管理。从开发的角度看,它不仅包括人力资源的智力开发,也包括人的思想文化素质和道德觉悟的提高;不仅包括人的现有能力的充分发挥,也包括人的潜力的有效挖掘。从利用的角度看,它包括对人力资源的发现、鉴别、选择、分配和合理使用。从管理角度看,它既包括人力资源的预测与规划,也包括了人力资源的组织和培训^[5]。

二是认为人力资源管理应从两个方面去理解:一方面是对人力资源量的管理,即在生产过程中要保持人力与物力在价值量上的最佳比例和有机结合,使人和物都充分发挥出最佳效应。另一方面是对人力资源质的管理,即对人的思想、心理和行为进行有效的管理,充分发挥人的主观能动性,以达到组织目标。人力资源管理的目标和任务是实现人的最大的使用价值、发挥其最大的主观能动性和培养全面发展的人^[6]。

三是认为人力资源管理主要研究组织管理职能(规划、组织、任用、领导和控制)中的任用职能。即人力资源管理是涉及正确处理组织中的“人”和“与人有关的事”所需要的观念、理论和技术。强调人力资源管理绝不是一组人事管理活动的简单集合,而是要协调地管理组织人力资源,配合其他资源的利用来实现组织效率和公平的整体目标^[7]。

四是认为人力资源管理是与生产、营销、财务等管理一样,是企业的一个基本管理职能。人力资源

管理的最终目的是为实现企业的基本目标,其基本目的是“吸引、保留、激励与开发”企业所需的人力资源。人力资源管理的基本功能是获取、整合、保持和激励、控制与调整、开发^[8]。

此外,还有学者从人力资源管理与传统人事管理的比较上对人力资源管理的内涵进行了分析。认为两者的根本差异是:在管理的观念上,传统人事管理视人力为成本,人力资源管理则视人力为资源;在管理的方式上,传统人事管理多为“被动反应型”的操作式管理,人力资源管理多为“主动开发型”的策略式管理;在管理的重心上,传统人事管理是以“事”为中心,人力资源管理是以“人”为中心;在管理的方法上,传统人事管理是孤立的静态管理,人力资源管理是全过程的动态管理^[9]。

以上各种说法,尽管从各自不同的研究角度分析了人力资源管理的内涵,但人是组织中一种有价值的资源,这种观点已经被各国学术界广泛接受。笔者认为,人力资源管理作为一种新型的人员管理模式,是建立在“人本主义”管理哲学的基础之上,即把组织的所有员工都作为组织的一种有价值的资源,而不是把他们看成组织应该最大限度减小的成本开支。人力资源管理的目标是通过有效地开发和管理人力资源,以使组织的绩效和个人的满意度达到最大化。与传统人事管理相比,人力资源管理更加强调将员工作为一种具有潜能的资源进行激励与发展,重视有效的人力资源管理对整个组织运营活动的支持和配合。人力资源管理将成为现代科学管理的核心。

二、人力资源管理的内容与模式

人力资源管理的内涵决定了人力资源管理的内容与模式。目前,对于人力资源管理的内容体系,世界各国在理论上基本取得了统一的认识。各国学者普遍认为,人力资源管理的内容体系主要包括工作分析、人力资源规划、人员招聘与选拔、培训与开发、绩效考核、保持与激励、工资与福利、沟通与交往、劳动关系等。而我国一些学者在此基础上对人力资源管理的内容进行了进一步的分析与研究。

有的学者认为,如果把企业看作一个资源转化器,那么,人力资源管理就是如何选择和控制进入企业的人力资源,然后加以开发利用,使之发挥作用,最后根据企业发展的战略需要保留或排出人力资源。因此,在这一转换过程中,人力资源管理就是要实现求才、用才、育才、激才和留才的管理模式^[10]。

类似地,也有学者将人力资源管理内容概括为识人、育人、用人、留人等方面^[11]。

还有学者认为,人力资源管理的核心就是研究人与工作的匹配问题,因此,人力资源管理的内容可以划分为辅助性活动和功能性活动。辅助性活动包括工作测量、工作分析、人力资源规划。这三种活动不能直接影响人与工作的匹配,而是为功能性的人力资源管理活动创造条件、提供支持。功能性人力资源管理活动对人与工作的匹配有着直接的影响,因而,也会影响到人力资源管理后果。功能性活动包括人员招聘、员工培训、设计劳动报酬、确立劳动关系以及营造工作环境等。其中任何一种活动都可能对人与工作的匹配产生重大而又独特的影响^[12]。

总之,不论对人力资源管理的内容如何划分,我国学者对人力资源管理的总体内容体系的认识是基本一致的。

关于人力资源管理的模式,我国学者从各自的研究角度提出了不同的人力资源管理模式,主要有以下三类模式:

一是描述型的人力资源管理模式。其特点是通过描述提供人力资源管理的概念性框架,并对人力资源管理内容和可能结果进行广泛的分类。这一模式强调开放系统,力图将人力资源管理引入更广泛的研究领域,并表述一些相互关系。如上述的人力资源管理的“五才”(求才、用才、育才、激才和留才)管理模式就属于这种模式,这一模式包括目标、条件、方法以及关键问题等四个要素。也有学者从人力资源管理与企业内外环境因素的相互关系上提出人力资源管理的模式。它由四个部分组成:人力资源的外部环境、人力资源的内部环境、人力资源管理活动及其结果。其中,外部环境包括政治、经济、劳动力市场、科学技术及社会文化等因素,它影响和制约着其他几个因素的变化。内部环境包括组织战略与组织结构以及人力资源管理的主体和因素,它构成人力资源管理活动赖以存在的基础。人力资源管理活动是执行其管理基本职能的过程,它直接决定着人力资源管理的结果。人力资源管理的结果不仅反映员工的绩效和组织的绩效,而且指出了人力资源管理的目标是提高员工和组织的绩效^[13]。

二是规范型的人力资源管理模式。其特点是它们在方法上更为规范,常常建立在实证调查和统计分析的基础之上。这类模式不仅包含一些具体的人力资源管理实践,而且包含这些实践的目标或结果。如有学者根据国内企业领导层对于员工的不同看

法,提出国内企业现存的两种典型的人力资源管理模式:自我中心式的非理性化家族管理和以人为中心、理性化团队管理。前种模式是将员工视为公司的附属物,往往采用集权的、控制性的、缺乏激励的方式管理员工,其结果将使企业的人力资源管理步入混乱、无序的轨道,最终会使企业走向衰败。后种模式是将员工视为活动主体,采取民主的、参与式和授权的领导与管理,强调激励和调动员工的积极性,其结果将使企业的人力资源管理迈上科学、有序的轨道,最终企业的发展前景是美好的^[14]。另外,也有学者根据我国企业的不同类型和特点提出了相应的人力资源管理模式。如中小企业规范化人力资源管理3P模式^[15],大型工商企业全员人力资源管理模式^[16],国有企业的人力资源管理模式^[17],国际企业的人力资源管理模式^[18],高科技企业的人力资源管理模式^[19]等。

三是导向型的人力资源管理模式。这类模式强调人力资源管理要以某一要素为导向,根据这一导向来选择相应的人力资源管理方式。如近年来我国许多学者提出的“战略型人力资源管理模式”就是一种典型的导向型人力资源管理模式。这种模式强调人力资源管理一定要与企业发展战略目标紧密联系,即为实现企业战略目标而选择人力资源管理模式,在企业战略与组织结构相统一的整体中预测人力资源的需求并有效实施人力资源管理,以支持和保证企业战略目标的实现^[20]。这种模式的原始结构来源于美国哈佛大学教授迈可尔·波特竞争力模型,即公司通过降低成本和增加产品或服务差异来帮助一个公司获得竞争优势。按照这一理论,人力资源管理能够也应该从企业获取竞争优势的角度进行管理。另外,也有学者提出“以企业文化为导向的人力资源管理模式”,强调把企业文化的建设与人力资源管理有机地结合起来,形成一个更好的企业文化从而有利于人力资源管理^[21]。还有学者提出“以顾客为导向的人力资源管理模式”,强调人力资源管理要从企业的顾客出发来确认自己所负的责任和所担当的角色^[22]。

以上各种人力资源管理模式从不同的研究角度提出了企业人力资源管理的思路、策略和方式,各有其优点和着重点。尽管这些模式中有些还仅仅局限在理论研究的范围,缺乏有效的实证和调查研究,但无疑为我国企业的人力资源开发与管理,以及人力资源管理与国际顺利的接轨,提供了强有力的支持。

三、人力资源管理的发展趋势

人力资源管理是随着企业管理环境的变化而不断发展的。在人力资源管理面临着经济全球化和知识化的挑战下,未来人力资源管理将会呈现什么样的发展趋势?我国学者对此进行了较多和较深入的探讨。其主要观点有:

(一)战略性人力资源管理

人力资源管理部门已经逐渐成为能够创造价值并维持企业核心竞争能力的战略性部门,人力资源管理工作不再是与企业战略计划没有任何联系的、仅有一些狭窄目标的人事职能工作。另一方面,企业的组织重组活动从实践上证明了人力资源的变化必须与企业重组的其他领域相匹配、协同作用,才能保证企业在新的经营环境下保持并维持竞争优势。

(二)知识工作者的管理

知识经济的到来使企业的人力资源发生了重要的变化,知识工作者已经成为企业人力资源的一个主要组成部分,对知识工作者的开发与管理必须有别于传统的人力资源管理。如何在全球范围内获得企业所需的知识工作者并对他们进行有效的管理,是未来人力资源管理必须面临的挑战。这种挑战主要表现在:合理、有吸引力的薪资与福利;充分公开与高效的信息沟通;公正平等的全球招聘政策;深入全面的跨文化培训与管理;开放的知识分享和民主决策体系;持续有效的系统激励模式。

(三)组织学习与学习型组织

组织学习是企业和组织适应知识经济时代发展需要的一种必然结果,比竞争对手更快地学习是赢得竞争优势的唯一持久的源泉。组织学习是组织不断提高并持续保持适应能力的重要手段,而学习型组织则是通过持续和最具适应能力的组织性形态。因此,人力资源管理部门必须有效组织系统学习,培养以建立和完善学习型组织作为其工作的重要领域;同时,组织学习的有效性也将成为衡量人力资源工作绩效的重要标准。

(四)网络化组织

随着网络技术的发展,组织已日益变得扁平化、开放化,组织层级在逐步减少,充分授权、民主管理、自我管理网络组织的基本特征已经出现,以团队为基础的组织及其管理方式正在形成。因此,有效地管理这种新型的开放组织,培养有利于组织知识创造、整合和利用的团队管理是未来人力资源管理发展的方向。

(五)企业价值、企业管理与人力资源管理的道德问题

随着文化的多元化趋势和价值冲突与对立频繁加剧,组织知识管理和全球网络化经营需要不同文化、不同价值的整合与共享,因此,企业精神价值的整合作用、企业伦理操守的激励与约束作用会被越来越多的企业所重视。而人力资源管理的重要任务就是正确地揭示企业价值的内涵并有利促成其传播,尊重员工个人价值并有效整合于组织伦理之中。

(六)文化培训和跨文化管理

经济全球化所带来的管理上的文化差异和文化管理问题,已经成为人力资源管理领域的一个重要问题。当今和未来人力资源管理的一项重要职责就是克服组织内由文化差异引起的文化冲突,其有效的途径是实行跨文化管理和跨文化培训。在跨文化管理中,全球观念、系统观念、多元主义是培养文化开放与宽容的思想基础,而有效的不同文化的交流与对话,特别是深度对话是实现文化整合和文化共享的重要途径。跨文化培训则已成为人力资源发展的重心所在,是实现文化整合的有力工具。

(七)人力资源管理外包

人力资源管理活动外包是将组织的人力资源管理活动委托给组织外部的专业公司承担,其主要内容包括工资、福利、招聘和培训等方面的方案设计以及具体实施。人力资源管理活动外包的主要原因是组织内部投资结构和工作量的经常变化。实行人力资源管理外包的优点是一方面有利于减少组织人力资源管理成本,提高企业适应能力的目的,另一方面也有利于增加人力资源管理的公平性。人力资源管理外包的不足之处在于外包是有风险的。因此,在实行外包之前人力资源经理应该仔细地进行分析并定期地加以评估。

(八)人力资源管理的规范化

随着人力资源管理内容的日趋复杂化,人力资源管理工作也将日趋规范化。人力资源管理的规范化主要体现在从业人员专业化、工作手段标准化、工作过程公开化。从业人员专业化要求人力资源管理不再普通的行政办事人员,而必须具有人力资源管理的专门知识和技能,以及专门化职业所需要的心理性格特征,才能适应这种工作。工作手段标准化一方面要求必须有高效率、标准化的现代装备,包括计算机、通讯、文印等设施,另一方面要求人事档案资料的存储、索取、传递的电脑化,职务分析和人员选择方法的科学模型化,工作绩效考核的定

量化等。工作过程公开化,即要求人力资源管理工
作提高透明度,使较多的部门和相关人员参与企业
人力资源管理,这不仅可避免偏私,而且提高了员工
的参与程度。

总之,我国学者已达成共识:在经济全球化和知
识经济的趋势下,人们的科学文化素质和生活质量将
普遍提高,必然把追求自我实现视为第一需要。因
此,未来人力资源管理的重心将由过去的管事转向对
人的关注,使管理工作更具人性化。这不仅需要管理
者有人本精神,而且需要有与人打交道的知识与技
能。管理工作将以充分释放员工潜能为目标,在了解
员工需求的基础上,采取激励为主的策略,调动员工
的工作积极性,同时关心员工的职业发展,为员工
的个人成长和事业成就提供咨询、指导和通道。正如我
国一位著名学者所说,未来的人力资源管理将更具有
弹性和适应性,组织的限制将变得越来越少,组织具
有的竞争优势将是知识以及掌握知识的人,人力资源
管理将更加集中于激励,提高员工的积极性和创造
性,充分发挥每个人的才能,做到人尽其才,从而加强
组织的竞争力,树立良好的企业形象^[5]。

参考文献:

- [1] Peter F. Drucker. *The Practice of Management* [M] . New York: Harper & Brothers, 1954.
- [2] Schuler R S. *Managing Human Resources* [M] . 5th edn, St Paul, MN: West Publishing Co., 1995.
- [3] 加里·德斯勒. 人力资源管理 [M] . 北京: 中国人民大学出版社, 1999.
- [4] Storey J. *Developments in the Management of Human Resource* [M] . London: Blackwell, 1992.
- [5] 赵曙明. 人力资源管理研究 [M] . 北京: 中国人民大学出版社, 2001.

- [6] 张 德. 人力资源开发与管理 [M] . 北京: 清华大学出版社, 1998.
- [7] 张一弛. 人力资源管理教程 [M] . 北京: 北京大学出版社, 2003.
- [8] 余凯成. 人力资源开发与管理 [M] . 北京: 企业管理出版社, 1997.
- [9] 曾建权. 我国传统人事管理与现代人力资源管理的比较研究 [J] . 华侨大学学报, 1999 (3) .
- [10] 赵曙明. 人力资源管理与开发 [M] . 北京: 中国人事出版社, 1998.
- [11] 胡君辰, 等. 人力资源开发与管理 [M] . 上海: 复旦大学出版社, 1999.
- [12] 王一江, 等. 现代企业中的人力资源管理 [M] . 上海: 上海人民出版社, 1998.
- [13] 赵西萍, 等. 组织与人力资源管理 [M] . 西安: 西安交通大学出版社, 1999.
- [14] 林泽严. 两种企业两种命运 [J] . 中国人力资源开发, 1999 (2) .
- [15] 林泽严. 3P 模式: 规范中小企业人力资源管理 [J] . 中国人力资源开发, 1999, (12) .
- [16] 郑海航. 大型工商企业全员人力资源管理模式 [J] . 中国人力资源开发, 2002, (7) .
- [17] 陈春花. 国有企业人力资源管理的选择 [J] . 中国人力资源开发, 2000 (5) .
- [18] 赵曙明. 国际企业: 人力资源管理 [M] . 南京: 南京大学出版社, 1999.
- [19] 彭剑锋, 等. 如何激励知识型员工 [J] . 中外管理, 1999 (8) .
- [20] 王 垒. 战略人力资源管理 [J] . 中国人力资源开发, 2000 (7) .
- [21] 朱必祥. 企业文化为导向的人力资源管理模式 [J] . 中国人力资源开发, 2000, (11) .
- [22] 郑大奇. 以顾客为导向的人力资源管理模式 [J] . 中国人力资源开发, 2000, (6) .

[责任编辑 陈志和]

(上接第 13 页)

越高。原始人在必然性面前几乎是无能为力的。在人类社会文明的初期, 提供人们生活需要的天然资源起着主要的作用, 对人们的生活的影响具有决定性的意义, 人们的选择能力很低。随着生产力的提高和社会的发展, 人们对自然界的认识逐渐深化, 人们扩大了利用自然资源的能力, 直接利用天然资源变成了利用人化资源, 逐渐摆脱了对天然资源的依赖, 也就是人们拓宽了选择的范围, 提高了选择能力。人类社会是一个不断由必然王国走向自由王国的历史, 也是一个不断扩大自己的选择能力的历史。选择能力的提

高, 创新活动自由度的提高, 一方面摆脱了对客观现实条件的束缚, 另一方面在某种意义上又强化了对客观现实条件的依赖。现代科学技术的发展, 使人们控制自然的能力、选择能力有了很大的提高。

参考文献:

- [1] 马克思恩格斯选集 (第三卷) [M] . 北京: 人民出版社, 1972.
- [2] 马克思恩格斯选集 (第一卷) [M] . 北京: 人民出版社, 1972.

[责任编辑 杨彬智]