

中图分类号: F280 文献标识码: A 文章编号: 1001-4950(2005)01-0015-06

人力资源管理理论研究现状分析

赵曙明

(南京大学商学院, 江苏 南京 210093)

摘 要: 随着经济全球化的进一步发展和全球竞争的加剧, 有效的人力资源管理已经成为组织发展和成功的关键所在。因此, 加强对人力资源管理的理论和实践研究非常重要。本文从人力资源研究分类和当前人力资源管理研究的三个重要领域(即战略人力资源管理、国际人力资源管理和人力资源管理效益评估研究)入手, 对人力资源管理研究的现状进行了分析。

关键词: 人力资源管理研究; 战略人力资源管理; 国际人力资源管理; 效益评估

21 世纪社会经济的发展主要依靠知识, 知识的创造者与知识的载体——人将取代企业所拥有的其他资源(如土地、原材料、房屋、机器等)成为最重要的战略性资源。同时, 技术革命和经济全球化迅速改变着企业的经营环境, 企业的人力资源管理面临着环境等各种不确定性的挑战, 因此与之相适应, 传统的人力资源管理研究也需要为迎接新的挑战做出调整。本文正是基于这一点, 对人力资源管理研究的现状进行了分析, 并对人力资源管理研究的未来趋势进行了讨论。

自从彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)于 1954 年在《管理的实践》一书中提出了“人力资源”概念之后,^[4] 现代人力资源管理理论又有了许多新的进展, 产生了许多新的研究成果。现代人力资源管理理论吸取了各种相关理论的研究成果, 从政治学中引申出了资源依赖理论, 从经济学中引申出了工作成本理论, 从企业战略中引申出人力资源战略理论, 从社会学中引申出了制度化理论, 从心理学中引申出了行为理论, 人力资源管理理论得到了前所未有的发展。

一、人力资源管理研究的分类

Mohoney 和 Desktop 曾将人力资源管理研究划分为微观和宏观两个研究分支, 实际上人力资源管理研究还可以被更进一步地细分: 从分析层次的维度可以将人力资源管理研究划分

收稿日期: 2004-11-05

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(批准号: 70372036)

作者简介: 赵曙明(1952—), 男, 南京大学商学院院长、教授、博士生导师, 兼澳门科技大学研究生院院长。

为微观研究与宏观研究两大类。

宏观人力资源管理研究是在组织层次上进行的,关注的是人力资源管理实践对组织绩效的影响。微观人力资源管理研究是功能导向型的,在个体层次上进行,主要研究的是人力资源管理实践对个体的影响。

划分人力资源管理研究的另外一个维度是人力资源管理实践的数量(单一/复合)。无论是在组织层次上还是个体层次上进行人力资源管理研究都可以根据人力资源管理实践的数量作进一步的细分(参见表 1)。

表 1 人力资源管理研究的分类

分析层次 \ 实践数量	单 一	复 合
宏观(组织)	人力资源管理实践和公司绩效的实证关系(如人力资源管理实践对员工流动率的影响)	战略性人力资源管理(高绩效工作系统)
微观(个体)	单个人力资源管理实践的影响(如招聘、培训与开发、绩效考评等)	心理契约(如员工对组织的感情与承诺)

资料来源:本文参考文献[13]。

二、当前人力资源管理研究的三个重要领域

(一)战略人力资源管理

在 20 世纪的最后十年中,人力资源管理的一个最重要变化是把人力资源称为组织的战略贡献者,人力资源管理正在逐步向战略人力资源管理过渡,而对于人力资源“战略”,一些学者认为战略人力资源管理的本质是一种“关系”,即人力资源管理实践和系统与组织绩效之间的关系;还有一些学者认为战略人力资源管理的本质是一种“适应性”,主要包括内部适应性(水平适应性)和外部适应性(垂直适应性),即人力资源管理实践和系统与组织竞争战略之间的适应性。查德威克和凯培利(Chadwick & Cappelli, 1999)^[1]把战略人力资源管理中的战略定义为“人力资源管理实践和政策与组织输出之间的关系”。^[12]而 Delery 和 Doty (1996)认为战略人力资源管理实践包括七方面的内容:内部职业机会、正规培训体系、业绩测评、利润分享、就业安全、员工意见投诉机制和工作设计。^[6]

在对战略人力资源管理进行研究的方法中,有三种较为普遍的战略人力资源管理研究方法。第一种方法是把战略人力资源管理对组织绩效的贡献联系起来加以考虑,关注人力资源管理对组织绩效的影响;第二种方法是在组织的竞争环境中考虑人力资源战略选择以及这些战略选择对组织人力资源管理子系统的影响;第三种方法是确定组织战略和人力资源管理实践和政策之间的“适应”程度,从而考虑这些适应性对组织绩效的影响。

一般来说,可以根据人力资源管理战略在企业发展中的时效、企业在人力资源战略管理中的作用、企业变革程度以及管理方式将人力资源管理战略分成如下几种类型:

表 2 人力资源管理战略的常见类型

A: 按人力资源战略在企业发展中的时效分
1. 累积型人力资源战略:企业以长期的观点来考核衡量人力资源管理,因此较重视内部员工的培养和人才的发掘,通过严格的筛选从内部获取适任的人才;以终生雇佣为原则,同时以公平原则对待员工;员工晋升速度慢,依据员工的工作层次和工作年限来确定薪酬

A: 按人力资源战略在企业发展中的时效分		
2. 效用型人力资源战略: 以短期的观点来考核衡量人力资源管理工作, 因此提供较少的员工培训机会, 企业职位一有空缺随时填补, 实行非终生雇佣制, 员工晋升速度快, 采用以个人为基础的薪酬支付方式		
3. 协助型人力资源战略: 介于累积型和效用型之间; 个人不仅需要具备技术能力, 同时在同事之间要有良好的互动协作关系; 至于培训, 员工个人负有学习责任, 而企业则只是提供协助而已		
B: 按企业在人力资源战略管理中的作用分		
1. 投资战略: 企业通常聘用不同类型的员工, 以提高企业弹性和使用多样化的专业技能, 同时企业与员工通常建立长期工作关系, 注重培训和提高; 员工工作较有保障, 企业通常十分重视员工, 视员工为投资对象		
2. 吸引战略: 企业为控制工资成本而最大限度地限制员工人数; 由于工作的高度分化, 员工招聘和录用都较为简单, 培训费用也较低; 企业与员工的关系纯粹是直接和简单的利益交换关系		
3. 参与战略: 企业将很多决策权下放到基层, 使大多数员工能参与决策, 从而提高员工的参与性、主动性和创新性, 增强员工的责任感和归属感		
C: 按企业变革程度及管理方式分		
1. 家长式人力资源战略: 主要特点是: (1)集中控制人事管理; (2)强调次序和一致性; (3)硬性的内部任免规定; (4)重视操作与监督; (5)人力资源管理基础是奖惩与协议; (6)注重规范的组织结构与方法		
2. 开发式人力资源战略: 主要特点是: (1)注重开发个人和团队; (2)尽量从内部招聘; (3)大规模的发展和培训计划; (4)“内在激励”多于“外在激励”; (5)优先考虑企业的总体发展; (6)强调企业的整体文化; (7)重视企业绩效管理		
3. 任务式人力资源战略: 主要特点有: (1)非常注重业绩和绩效管理; (2)强调人力资源规划、工作再设计和工作常规检查; (3)注重物质奖励; (4)同时进行企业内外部招聘; (5)开展正规的技能培训; (6)有正规程序处理劳动关系和问题; (7)重视战略事业部的组织文化		
4. 转型式人力资源战略: 主要特点有: (1)对企业组织结构进行重大变革, 对职务进行全面调整; (2)进行裁员, 调整员工队伍结构, 缩减开支; (3)从外部招聘骨干人员; (4)对管理人员进行团队训练, 建立新的“理念”和“文化”; (5)打破传统习惯, 摒弃旧的组织文化; (6)建立适应经营环境的新的的人力资源系统和机制		

资料来源: 根据相关资料整理。

表 3 人力资源管理战略按企业变革程度及管理方式进行分类

变革程度	管理方式	人力资源战略
基本稳定, 微小调整	以指令式管理为主	家长式人力资源战略
循序渐进, 不断变革	以咨询式管理为主, 以指令性管理为辅	开发式人力资源战略
局部变革	以指令性管理为主, 以咨询式管理为辅	任务式人力资源战略
整体变革	指令性管理与高压式管理并重	转型式人力资源战略

资料来源: 根据相关资料整理。

(二)国际人力资源管理

经济全球化和**管理国际化**也同样使众多管理学者将研究方向从国内和地区的人力资源管理研究转向国际人力资源管理研究。近十几年来, 国际人力资源管理理论和实践的研究有了很大的发展, 在这些研究和实践中, 国际人力资源管理研究人员一直在集中与分散两种管理模式之间存在争论。持集中管理模式的学者认为, 国际人力资源管理的关键是将在美国开发并得到成功应用的观念推广应用到国际范围。持分散管理模式的学者认为, 国际人力资源管理应该根据不同文化开发不同的管理方法。瑞克斯(Ricks)、托勒(Toyne)和马丁内斯(Martinez)

等人就指出,在国际人力资源管理中必须考虑和国内人力资源管理不尽相同的方面。^[5]总体来说,国内人力资源管理研究与国际人力资源管理研究的差异体现在:(1)国际人力资源管理研究应包括若干独特的维度,需要关注不同文化观念和社会价值观的相互影响,关注一种文化向另一种文化转化时管理方法的适用性、法律和经济差别以及由于社会文化差别而引起的不同学习风格。(2)跨国管理运作的复杂性和雇用不同国籍员工的必要性,是国内人力资源管理与国际人力资源管理之间的主要差别。

近年来,国际人力资源管理理论和实践研究主要集中在四个领域:(1)外派员工、内派员工以及他们的职业生涯设计问题;(2)国际人力资源管理的职能问题;(3)国际人力资源管理流程的统一模式开发问题;(4)跨文化管理问题。

(三)人力资源管理效益评估

正如我们所知道的那样,人力资源管理能给组织带来效益和效率。但是,如何才能进行测量呢?关于这个问题,Husehid(1995)就一直致力于研究人力资源管理与子公司财务状况之间的关系,^[7]而Lam和Wite也曾对14家制造企业进行了研究,发现人力资源管理与公司财务效益具有一定的相关性。^[8]不管是人力资源管理的收益还是为此而付出的支出,都难以得到准确的计算值,这说明运用简单的比值法去评估组织人力资源管理效益的做法并不现实可行,还需要研究和开发适用的能够反映企业人力资源管理绩效的其他测评方法。目前在一些管理实践中已经出现如下几种测评人力资源管理工作的办法。^[10,11]

1. 人力资源指数问卷调查。有些组织使用组织士气态度测验来评估人力资源管理部门的工作成效,这些问卷试图将员工的态度与企业绩效联系起来。比如,美国联合特快专递公司在1993年建立起了自动员工调查系统,这被认为是该公司成功的一个关键因素。

现在关于员工意向的调查已经被一些企业和研究者们进一步拓展,开发出了人力资源指数问卷,用来对本公司的现实情况与其历史情况进行比较,或者与其他公司相比较,旨在寻求改进人力资源管理的途径。使用者认为,人力资源指数问卷在评估企业的民意、整体满意度、员工对组织目标的认同度以及辨识需要集中解决的困难或问题方面是有效的;另一方面,人力资源指数问卷虽然能说明人与企业效益之间的关系,但没有任何根据说明它们之间存在怎样的关系。

2. 人力资源声誉。有些专家认为,人力资源管理工作的有效性是一种价值判断。因此,什么水平的客观业绩是有效的,什么水平的客观业绩是无效的,要通过人力资源管理对象的反馈意见来判断。这类研究表明,顾客感觉的人力资源管理效果与企业的业绩成正比。另一类研究集中对精通、了解企业当前人力资源管理的人,如企业主管、人力资源高级执行主管、教员、基层管理者、顾问和商情传播者等进行调查,让他们聚集在一起对反映人力资源管理的重要因素做出评估,用以判断企业人力资源管理政策和措施的效果。这两类研究表明,人力资源管理部门的工作不仅要在感觉上被认为是有效的,而且还要求它的服务对象感到满意。但是,几乎没有证据说明客户满意程度与整个企业绩效之间存在什么样的关系。

3. 人力资源会计。人力资源会计将企业人力资源作为一种资产或投资来研究,考察人力资源管理政策和活动导致企业人力资本的变化情况,如计算员工缺勤与离职成本、员工录用和培训损益分析等。

但是,人力资源会计发展缓慢,主要原因在于还存在一些尚未得到很好解决的问题。通常,人力资源会计侧重于企业整体人力资源的价值和贡献,并不着眼于人力资源管理部门的工

作业绩。因此,该方法在联系人力资源管理工作的绩效与企业绩效方面显得不足。

4. 人力资源审计。人力资源审计就是通过调查、分析和比较来评价企业人力资源管理的有效性。人力资源审计通过对统计数据和研究报告的开发和使用,试图评价企业人力资源管理活动已经取得的业绩状态,使管理者知道存在的问题和改进的方向。

人力资源审计着眼于企业内部人力资源管理功能的有效性,包括人力资源管理部门的各类活动及其执行过程的管理效果。但是,这些功能的有效执行并不一定会增加整个组织人力资源工作对组织的贡献。所以,人力资源审计是必需的、重要的,但可能还不是非常有效的评估人力资源功能的方法。

5. 人力资源案例研究。人力资源案例研究就是通过对组织实施人力资源管理规划、政策和实践的具体案例,对其成功的经验和存在的问题加以总结。成功的案例研究具有巨大的价值,可以用较少的花费得到宣传。

案例研究方法作为一种评估活动,并不是人力资源管理绩效衡量的标准,而是提供某项活动成功的证明;它通常不能对某项特定计划或整个工作进行跟踪评估,而仅仅是某一时点上的一次性检验;通常是以主观判断为依据。此外,对某一项目成功与否的判断还受到其他因素的影响。

6. 人力资源成本控制。一般来说,开展人力资源管理活动会带来开支的变化。所以,评估人力资源绩效的一种方法是测算人力资源成本,并将其与标准成本相比较。有些组织将其与其他组织,尤其是相似组织的相关成本进行比较。

通过对每项成本的核算与比较,能够对于人力资源管理工作的绩效进行监控,但是用来作为比较的标准数据本身并不一定是有效的。通常,人力资源成本控制方法仅仅利用了企业的一部分记录。

7. 人力资源竞争基准。基准是用来比较或者对照某事物的模型或测度。基准确定法就是将特定比较的指标与其他“最好实践者”组织的指标相比较。最常见的人力资源管理的基准绩效评价指标是:总报酬占税前总收入的百分比,内部管理职位占有率,单位员工的销售额,津贴占工资成本的比重。^[2]

一种评价人力资源管理情况的方法是计算各种比率。这些比率可以按照年度来计算和比较,提供有关人力资源工作变化的信息。根据国家统计得来的基准来比较比率指标是确定人力资源有效性的最好方式。比较活动应该在一个企业内部每年进行,这样可以通过不同年度情况的比较找出企业人力资源管理存在的问题和已经取得的进展。

8. 人力资源关键指标。美国有学者提出用评估组织绩效的关键量化指标来反映人力资源管理业绩,但是缺乏合适的数据库往往成为评估人力资源管理对组织绩效贡献度的困难之一。用于人力资源评估的关键指标的数据资料,需要企业建立起人力资源管理信息系统,进行长期不懈的收集、整理和分析工作。这也正是人力资源管理方面值得探索的一个方向。

9. 人力资源效用指数。有些企业试图建立一个指数来衡量人力资源管理工作的效益情况。通用电气公司(GE)在20世纪50年代建立的员工关系指数就是由反映员工行为的八个代表性指标组成。

衡量人力资源管理工作还有一种方法是人力资源绩效指数(human resource performance index, HRPI)。它是使用大量的人力资源系统数据建立起来的,开发者称它能够成功地用来

评估企业在招聘、选拔、培训和留用方面的工作。但是,目前还缺乏将其与组织绩效相比较的尝试。

最具综合性的研究是由美国学者杰克·菲利普斯研究开发的人力资源有效性指数。他通过对八个工业部门、91家企业的研究表明,人力资源绩效和组织有效性之间确实存在一定的关系。^[3]

10. 人力资源目标管理。20世纪60年代管理大师彼得·德鲁克提出了目标管理方法(MBO),它是通过确定组织总体目标并进行层层分解、落实到各个单位或个人,辅之以各种考评政策和措施,以促进组织目标的实现。目标制定过程必须具有如下特征:明确、可评估、有时效性、富有挑战又可达到,合乎实际并能为所有参与者理解。目标必须是管理者所期望的,为了达到某一高水平绩效所必需的。

11. 人力资源利润中心。近十几年来,西方企业内部市场日益成为显著的发展趋势。所谓内部市场,就是把企业看成是一个由企业家群体组成的公司社团,他们在企业内部与在外部市场上一样进行买卖,开发新产品或服务,不管在企业内部还是外部,采用的仅仅是经营哲学,使企业能够迅速而又有效地适应变革。人力资源管理部门被作为独立的利润中心来运营,可以对自己所提供的服务和计划项目收取费用,有时还要与来自组织外部提供的服务进行竞争。

12. 投入产出分析。美籍华裔经济学家、诺贝尔经济学奖获得者列昂惕夫(1988)最早提出了投入产出分析方法。^[9]将这一方法应用于分析企业人力资源管理工作效益之中,人力资本所创造的价值就是总产出扣除物质投入(包括折旧)后的余额,其数值的大小可以归结为人力资源管理的效益。在利用投入产出分析技术测评人力资源管理工作效益时的主要问题在于企业成本的投入核算,如果仅仅考核单一的人力资源管理活动效益的话,那么还得测算企业效益中多大成分是由此项活动创造的。一般来说,我们主张在使用该项技术进行测评时对人力资源管理效益进行整体测量。

13. 人力资源指数。美国的舒斯特教授提出了一种由15项因素综合而成的人力资源指数,这15项因素分别是:报酬制度、信息沟通、组织效率、关心职工、组织目标、合作、内在满意度、组织结构、人际关系、组织环境、员工参与管理、工作群体、群体间的协作能力、一线管理和质量管理。研究者对美国、日本和加拿大等国家的许多企业进行了调查,并在此基础上建立了地区标准和国际标准。

14. 应用人力资源研究的评价方法。人力资源研究就是通过数据分析来决定过去和现在人力资源实践的有效性。通常可分为初始研究和二手研究。初始研究就是数据是为一定的项目研究第一手收集起来的;二手研究就是利用著作、专业期刊论文或其他来源的他人已有的数据来从事研究。常用的初始研究模型有试验和样板项目、员工态度调查和离职面谈。

对于企业人力资源管理的评估有不同的假设和方法,虽然目前尚缺乏公认的成功工具,但有一点需要指出的是,人力资源评估的结果好坏不是企业管理的目标,测评的本身是一种管理工具,通过测评活动促进企业人力资源管理效益的提高,尤其是增强对组织目标实现的贡献。有关人力资源管理效益的评估研究,是人力资源管理中需要继续探索的课题之一。

三、结束语

人力资源管理是一个新兴而又永恒的话题。随着科学与社会的不断进步,各门学科的不断发

- [7] David Neumark, Deborah Reed. Employment relationship in the new economy[J] . Labor Economics, 2004, (11): 1—31.
- [8] Frank Lekanee, Rene Tissen. Zero space: moving beyond organizational limits[M] . Berrett—Koehler Publishers 2003: 93.
- [9] Chemryl Comeau, Kirschner et al. Holistic management[J] . Management Review, 1999, 88(11): 26—32.
- [10] James L Heskett, W Earl Sasser, Jr, Leonard A Schlesinger. Putting the service—profit chain to work[J] . Harvard Business Review , 1994, 72(Mar—Apr): 164.
- [11] Berry L L. The employee as customer[J] . Journal of Retail Banking, 1981, 3(Mar): 25—28.
- [12] Anne S Tsui, et al. Alternative approaches to the employee—organization relationship: does investment in employees pay off ? [J] . Academy of Management Journal. 1997, 40(5): 1089—1121.
- [13] 赵薇, 赵曙明. 员工影响模式研究[A] . 赵曙明, 冯芷艳, 刘洪主编. 人力资源管理研究新进展[C] . 南京: 南京大学出版社, 2002: 32.
- [14] (英)理查德·拉明著; 高文海译. 精益供应: 创新与供应商关系战略[M] . 北京: 商务印书馆, 2003: 348.
- [15] Raymond Yeh, Keri Pearson and George Kozmetsky. Zero time: providing instant customer value—every time[M] . John Wiley & Sons, Inc., 2000: 29.
- (责任编辑: 谷化)

(上接 20 页)资源理论运用到实践中去才能真正实现“好人”的价值, 加速社会的进步。本文是从此处着眼, 探讨了人力资源理论的新进展以及我们的一些研究。当然, 这些还是不够的, 希望能以此文引来大家对人力资源管理与开发的更多思考。

主要参考文献:

- [1] C Chadwick, P Cappelli. Alternatives to generic strategy typologies in strategic human resource management [M] . Greenwich, CT: JAI Press, 1999: 11—29.
- [2] Compose your company to these performance—management benchmarks[R] . IPMA' s Pay for Performance Report, 1998—01: 1.
- [3] Jack J Phillips. Accountability in human resource management[M] . Gulf Publishing, 1996: 8.
- [4] Peter F. Drucker. The Practice of Management [M] . New York: Harper & Brothers, 1954: 1—20.
- [5] D Ricks, B Toyne, and Z Martnez. Recent developments in international management research. [J] . Journal of Management, 1990, 16: 219—253.
- [6] Delery, J E and Doty D H. Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions[J] . Academy of Management Journal, 1996(39): 802—835.
- [7] Husilid, Mark A. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial [J] . Academy of Management Journal, 1995, 38: 635—672.
- [8] Lam, L W and White, L P. Human resource orientation and corporate performance [J] . Human Resource Development Quarterly, 1998, (9): 351—364.
- [9] 沃西理·列昂惕夫. 投入产出分析经济学[M] . 北京: 商务印书馆, 1988: 3—21.
- [10] 赵曙明. 人力资源管理研究[M] . 北京: 中国人民大学出版社, 2001: 56—69, 247—258.
- [11] 赵曙明. 企业人力资源管理与开发国际比较研究[M] . 北京: 人民出版社, 1999: 219—236.
- [12] 李佑颐, 赵曙明, 刘洪. 人力资源管理述评[J] . 南京大学学报, 2001, (4): 130—133.
- [13] 吴红梅. 国外人力资源管理研究回顾与展望[J] . 外国经济与管理, 2004, 26(2): 17—21.
- [14] 张弘, 赵曙明. 人力资源管理理论辨析[J] . 中国人力资源开发, 2003, (1): 9—13.

(责任编辑: 谷化)