

### 在线资源

研究参考

公共管理

人力资源开发

人事管理

学术跟踪

国际观察

客座研究人员文章

《事业单位人事管理条例》解读

2014年劳务派遣市场调查问卷

您现在的位置: 首页 >> 在线资源 >> 研究参考 >> 公共管理

## 论人力资源管理模式的创新

2008-06-18 | 访问次数: | 编辑: enablesite | 【大 中 小】

作者: 匡素勋

**摘要:** 科技革命带来了信息化、技术化的社会,对人类自身提出了更高的要求,对有效利用和开发及科学地管理作为“第一资源”的人提出了挑战。组织要在激烈的竞争中求得立足与发展,必须摒弃原有的人才管理模式,借鉴国外先进的管理经验,在人才的配置、使用、激励、开发等方面进行创新,实现从雇佣管理到人本管理的跨越。

**关键词:** 人力资源管理模式; 创新; 人本管理

工业革命在18世纪末始于英国,19世纪席卷了美国,工厂体系应运而生,工厂体系的出现是传统人事管理的基础,它将只能出卖自己的体力和技巧的一无所有的雇佣劳动者与资本所有者同生产资料结合起来,使生产力迅速扩张。如何管理好大机器生产组织中的人,提高生产的效率,成为人事管理的核心问题。大机器生产组织强调必须有科学的管理,而科学的管理必须让管理人员掌握有关原则和方法,以便使每个人都能很好地完成自己的职责。100多年过去了,“人事管理”广泛地被“人力资源管理”所取代,如果说人事管理是管理的一种职能,那么,人力资源管理则无疑是一种管理模式。人力资源管理从最早的监督性或强制性管理到行为管理,再发展到开发性管理,是人力资源管理不断走向科学的过程。

### 一、人力资源管理模式创新——时代的呼唤

#### (一) 科技发展和社会信息化对传统人事管理模式提出的挑战

人力资源管理由单纯的福利工作,发展到人力资源招募、选择、训练,再到人际关系的培养、自我满足的激励,反映出人们日益认识到人力资源管理的重要性。特别是自20世纪70年代中期以来。新科技革命带来了高信息化、技术化的社会,对人类自身提出了更高的要求,对有效利用和开发、科学地管理作为“第一资源”的人提出了挑战。新科学技术成为创造社会财富、提高生产率、改善生活质量、影响国家经济增长、改变世界格局的主要因素,成为推动社会生产力发展的最活跃和决定性的力量。社会信息化的进程在组织管理活动中显示出影响力,信息和知识成为组织的重要管理资源和手段,传统的金字塔式组织结构逐渐向网络式结构演变,伴随着信息传递的方式和决策方式的变化,以知识共享、运用集体智慧提高组织应变能力和创新能力为目标的新型管理模式——知识管理成为知识经济时代组织生存所依赖的新型动力机制。而知识管理的核心就是人力资源的管理,特别是现代组织成员的教育程度和自主意识日益提高。创新人力资源管理模式尤显重要。

#### (二) 现代人力资源管理思想的影响

管理思想史发展的轨迹揭示:从强调对物的管理转向重视对人的管理,是管理领域中一个划时代的进步;而把人当作一种使组织在激烈的竞争中生存和发展、始终充满生机和活力的特殊资源加以开发利用,已成为西方先进管理思想的一个重要组成部分。“经济人”假设理论,对人的管理只注重人的生理需要和安全需要,很少考虑人的情感和社会需要;“社会人”假设理论,人力资源管理思想开始活跃,管理重点转向关心人、满足人的社会需要,注意培养人的归属感和整体感;在“自我实现人”的假设理论下,管理的重点在于创造一种适宜的工作条件,促使人们在良好的外部环境下心情愉快地工作,充分发挥自己的才能。在当代的“复杂人”假设理论时期,对人的认识又进了一步,不仅认识到人是整体的统一,具有微妙性、亲密性,人是可以相互信任的,而且把权变的观点引入人的管理中,提出采用灵活多样、能为不同人所接受的多种管理方式。传统人事管理离开了对人这一因素的研究和科学管理,忽视了人作为第一资源的特殊性与重要性,从而严重浪费了社会资源,扼杀了人的积极性与创造性,极大束缚了生产力。因此,改变传统人事管理模式是管理思想进步的客观结果。

#### 二、管窥美国人才管理模式——借鉴与创新并重

### 1. 人力资源配置模式

美国在人力资源配置上，主要依赖外部人才市场。美国具有组织上的开放性特点，人才市场机制在人力资源配置中发挥着基础作用。政府和企业需要的各种人才都可以从市场上获取，通过双向的选择流动，实现全社会范围内个人和岗位的最优化匹配。作为人力资源的需求方，几乎任何时候所需的任何人才，都可在人才市场上，通过规范的程序招聘或通过有目标的市场竞争获取，组织中不需要的或过剩的人员，流向人才市场。作为供给方的人力资本拥有者，会根据自身条件选择职业，即使从业后对自己潜能有了新的认识，或有了更理想的岗位，也会从容迁移。

我国在传统的人事管理体制下，劳动者一旦被配置于某企业、行业或部门，就会沉淀下来，一定终身，缺乏竞争，缺乏流动。人力资源管理存在政出多门、多头管理的弊端，这导致了管制有余而开发不足的局面，行政垄断劳动人事制度为其最大的特点。美国的人才市场的开放性提示我们在市场经济条件下，必须将所有的劳动力当做人力资源统筹起来考虑，才有利于改变我国单一的劳动人事管理制度，使之适应市场经济的发展需要。建立各种人才市场，按照公开、平等、竞争、自主、择优的原则，用人单位有效地使用自主用人权，按市场要求对劳动力资源进行配置。

### 2. 人力资源使用模式

美国在人力资源使用上，重视竞争、重能力而不重资历。美国企业重能力，不重资历，对外具有亲和性和非歧视性。人才晋升的依据主要是工作绩效考核而不是工作年限。员工如果有能力，有良好的工作绩效，就可能很快得到提升和重用。这种用人原则，拓宽了人才选择面，增加了对外部人员的吸引力。强化了竞争机制，创造了能人脱颖而出的机会。

我国高度集中的单一管理模式，阻碍了竞争机制发挥作用，排斥了竞争和个人才能的发挥，阻碍了个人利益的实现；另一方面，强化了个人对国家、社会的人身依附，个人自主性、独立性被扭曲和压抑。陈旧单一的管理模式，不利于优秀人才的脱颖而出，严重阻碍了人才的成长，强化了全社会的“官本位”意识。美国人力资源管理模式的竞争机制启迪我们，资源的优化配置是通过公开、公平、公正的社会竞争来达到的，在“公信”的状态下，人们进行合理竞争，在社会的鉴别和选拔中，各得其所，这促进了人才和将成为人才者的自我强化、向上流动、鞭策落后，从而可以推动社会人才资源量的增加和人才的优化运用。

### 3. 人力资源激励模式

美国在人力资源激励上，以物质刺激为主。美国是一个多种族、多民族组成的移民国家，民族文化较多地偏重于以个人为中心，强调个人的价值，主要以个人为激励对象，极为强调物质刺激的作用，认为员工工作的动机就是为了获取物质报酬。美国管理者可以不向员工说明某项工作的意义，但必须说明此项工作的操作规程，员工可以不理解工作本身的价值，但必须把工作完成好才能获取相应的报酬。

我国经历了长期的对物质追求的扭曲后，又出现了物质崇拜。物质常常是许多管理者用来激励员工的重要手段，因为人对物质的追求具有普遍性，所以管理者能将物质作为长期的激励手段。但是物质作为激励手段激励效果会递减，会助长人的自私心理，人的长期的物质追求有可能掩盖其需要向自我实现的发展。

### 4. 人力资源开发模式

美国在人力资源开发上，以职业培训为主。组织对员工培训工作极为重视，尤其是在专业方面的培训不遗余力。为了适应高科技发展的趋势，美国开展了形式多样的职工在职培训和继续教育。第一，将职业培训法制化。近几十年来，美国制定了许多关于职业教育和培训的法规，以法律形式动员全国的力量加强职业培训，要求全社会重视并支持职业培训，为加强职工的继续教育提供了法律保障，使职业培训有法可依。第二，用先进技术培训职工。通过培训，职工们可增强技能和适应能力。第三，培训的形式多样化。美国的职业培训包括在职培训、脱产培训、强化培训和升级培训等。第四，企业和高等院校联合培训职工。美国的高等院校有较先进的教学仪器和设备，有先进的教学经验，为职业培训提供必要的条件。企业可根据自己的实际情况提出培训要求，企业和高校的联合，更能培训出适合高技术要求的高素质职工。

我国目前整个职业技能开发体系的落后状况导致人力资本投资行为的扭曲，教育体制在传统体制下与就业制度完全绝缘，在新的体制尚未建立和发育起来时，受我国现阶段增长方式和科技水平的限制，人力资本对经济增长的贡献、科技进步转化为生产力的速度、效益还很低下，产业结构、就业结构和人力智能结构都相当落后，脱离这种国情来看教育体制改革和职业技能开发体系建构问题将是错误的。

## 三、创新人力资源管理模式——从雇佣管理到人本管理

由于经济活动的共同规律性，使不同地区和国家的人力资源管理具有许多共同之处，人力资源管理经验可以在不同的地区和国家之间互相借鉴。但是，人力资源管理并不仅仅是一种纯粹的经济活动，还具有深刻的社会性，植根于本国的文化传统之中。各国由于文化传统的差别往往形成不同特色的人力资源管理模式。这就是人力资源管理的共性和差异性。它要求我们既要善于学习、借鉴别国的人力资源管理理论和管理方式，又要立足于本国的实际，在借鉴、吸收别国的人力资源管理理论和管理模式的同时，实现人力资源管理的创新。

由于人力资源在组织管理中的地位和作用发生了显著变化，人力资源素质的提高，人力资源管理必定要有新的模式。必须改变人力资源管理的雇佣管理模式，要创造组织成员自我实现、自主创新和自主管理的人力资源管理氛围，由管理人的“事本位”向服务人的“人本位”转变，以适应现代组织管理的发展方向。

人本管理的核心是以重视、关心、爱护、尊重人的柔性化管理为出发点，激发人的主观能动性和创造性。全面理解人本管理就是要依靠人。人是社会经济活动的主体，是一切资源中最重要的资源。归根到底，一切经济行为，都是由人来进行的；人没有活力，组织就没有活力和竞争力。因而必须树立依靠人的经营理念，通过全体成员的共同努力，去创造组织的辉煌业绩。全面理解人本管理就是要开发人的潜能。人们通常都潜藏着大量的才智和能力。管理的任务在于如何最大限度地调动人们的积极性，释放其潜藏的能量，让人们以极大的热情和创造力投身于事业之中。解放生产力，首先就是人的

解放。全面理解人本管理就是要尊重每一个人，无论是东方或是西方，人们常常把尊严看作是比生命更重要的精神象征。全面理解人本管理就是要人的全面发展。人的自由而全面的发展，是人类社会进步的标志，是社会经济发展的最高目标，从而也是管理所要达到的终极目标。全面理解人本管理就是要凝聚人的合力。组织本身是一个生命体，组织中的每一个人不过是这有机生命体中的一分子，所以，管理不仅要研究每一成员的积极性、创造力和素质，还要研究整个组织的凝聚力与向心力，形成整体的强大合力。

符合我国国情的适应社会主义市场经济体制要求的新型的人力资源管理模式应该坚持执行管理与决策管理相结合，坚持管“人”与管“事”相结合，坚持微观管理与宏观管理相结合。此外，人力资源管理还应在管理观念、管理机制、管理规范等方面实现转变，即建立法制观念、竞争观念、自主观念、人才社会所有观念等与新型人事管理体制相适应的新思维、新观念；管理机制由传统重资历型转变为重功绩型；管理规范形式由文件转变为国家法律。

来源：《当代经济研究》2007年第6期

声明：凡本网注明“来源：XXX”的文/图等稿件，系出于传递更多信息及方便学术探讨之目的，文章内容仅供参考，并不代表着中国人力科学研究所赞同其观点或证实其内容的真实性。

[>> 返回](#)

#### 新闻评分

#### 相关新闻

- 杨道玲 王璟璇：地方电子政务发展水平评估：核心指标体系设计与实证(上) 2014-07-23
- 杨道玲 王璟璇：地方电子政务发展水平评估：核心指标体系设计与实证(下) 2014-07-23
- 杨道玲：电子政务工程项目绩效评估：体系与方法(上) 2014-07-23
- 杨道玲：电子政务工程项目绩效评估：体系与方法(下) 2014-07-23
- 倪海东 杨晓波：我国海外高层次人才引进与服务政策协调研究(上) 2014-07-23
- 倪海东 杨晓波：我国海外高层次人才引进与服务政策协调研究(下) 2014-07-23
- 中国人力科学研究所博士后科研工作站招收2014年度博士后研究人员公告 2014-07-17
- 梁玉萍 张敏：法国公职系统管理和改革启示 2014-07-16