

会员登陆

用户名：

密码：

登入

注册

中国人力资源管理教学与实践研究会第九届年会暨学术研讨会综述

改革开放**30**年与人力资源管理教学和实践的发展

—— “ 中国人力资源开发研究会教学与实践分会第九届年会 ” 观点综述

李兴旺 李亚慧

内蒙古财经学院工商管理学院

由中国人力资源开发研究会教学与实践分会主办、内蒙古财经学院承办的 “ 中国人力资源管理教学与实践研究会第九届年会暨学术研讨会 ” ，于2008年7月30~31日在颇具民族特色的内蒙古呼和浩特市隆重召开。来自全国各地高等院校的200多名从事人力资源管理教学与学术研究的专家、学者，以及部分企业人力资源管理部门代表和相关出版社代表出席了此次盛会。

会议共收到115篇论文，会议以 “ 改革开放三十年：中国人力资源管理教学与实践的回顾与反思 ” 为主题，首都经贸大学杨河清教授做了题为《中国人力资源管理学科发展三十年》的主题发言，中国人民大学劳动人事学院刘昕教授做了题为《中国人力资源管理改革与实践 —— 30年回顾与评述》的主题发言，南开大学商学院杨斌教授做了题为《中国人力资源管理研究的发展与不发展》的主题发言。会议还邀请了蒙牛集团的人力资源中心肖东云主任，从实践的角度介绍了企业实际的人力资源管理工作，讲解了蒙牛集团优异的HRM体系。伊利人力资源经理宋金侠经理作为伊利集团代表，演讲了伊利集团的用人之道，并邀请与会嘉宾参观了伊利集团的奶粉事业部和液态奶事业部。

会议重点围绕人力资源管理教学与学科建设、人力资源管理理论与学术研究、人力资源管理理论实践，展开热烈的讨论。会议充分展示了国内外这些领域的最新研究进展和未来研究方向。

一、人力资源管理理论与学术研究

1.改革开放30年与人力资源管理的发展研究

首都经贸大学杨河清教授在主题发言中介绍了改革开放三十年人力资源管理学科在中国大学的发展历程，并从人力资源管理专业名词的使用、人力资源管理专业招生情况、毕业生情况、专业发展情况做了简要的总结，阐述人力资源管理学科的去、现在和将来，介绍了专业现状、师资力量、人才培养质量、有影响的专业学会，提出了本学科存在的问题和解决的途径，并乐观地展望了学科发展的将来，指出人力资源管理学科应该结合中国实际，进行多学科的交流，由外延扩展转向内涵掘式发展。清华大学张德教授从自己研究的角度，根据对美国多所大学人力资源管理专业设置的调查研究出发，提出在国际化过程中，我国人力资源管理专业的发展应该是以我为主，兼容并蓄。

中国人民大学刘昕从计划经济向市场经济转变、传统人事管理向现代人力资源管理转变的角度，介绍了改革的三个阶段，从三个阶段的发展总结了人力资源管理实践的成就：劳动力市场充分发育，劳动法律逐步健全；企业拥有了用人自主权；企业越来越重视人力资源管理实践；企业的人力资源管理理念、实践进一步改善；政府人力资源管理水平提高。同时提出了人力资源管理实践中存在的问题并总结了一些有关的宏观热点问题，如由民工荒引发的 “ 人口红利 ” 是否消失、收入分配不公问题、《劳动合同法》的实施障碍问题、国企高管薪酬激励问题、事业单位政府行政体制改革问题。

南开大学杨斌从哲学的角度，借鉴了中国近代资本主义发展与不发展的命题，阐述了中国人力资源管理研究

的一些误区，并总结人力资源管理领域的学术研究与实践相脱节，中国企业HRM制度建设不仅不够规范健全，更为严重的是普遍存在仅停留在有规不依，形同虚设的状况。由此可以推断出，中国企业HRM活动，距离现代HRM所要求的将人力资源与组织战略有机结合，通过制度设计和管理实践来充分、有效地开发、激励和利用人力资源，实现组织目标的定位与作用还相距甚远。因此不得不提出以下一系列需要深刻思考及分析的问题：在中国企业30年的发展中，如何评价人力资源管理的地位与作用？迄今中国企业的快速成长究竟是在怎样一种人力资源管理状况下实现的？在人力资源管理理论研究日益兴隆的今天，为何企业的人力资源管理状况如此令人堪忧？理论与实践为何出现严重脱节？在知识经济日益迫近的形势下，中国企业能否在如此的人力资源管理研究与实践的状况下继续维持高速增长？中国人力资源管理研究的瓶颈制约在何处？如何取得创新突破以指导企业迎接知识经济和全球化竞争的挑战？

2.知识经济与人力资源管理研究

上海交通大学顾琴轩教授基于知识观，提出并验证了知识驱动的HRM实践的三维结构及知识相关的组织绩效的两维结构，然后探讨了知识驱动的人力资源管理实践对知识共享和组织绩效的影响作用。根据实证研究表明，从现代知识管理的独特视角，对HRM实践影响组织绩效的“黑箱”(black box)进行了一次新的有益探索，揭示了知识驱动的HRM实践的作用机理。建议企业管理者应该充分发挥知识驱动的人力资源管理作用，促进知识共享，并由此提高知识探索性的组织绩效。西南财经大学卿涛从知识员工工作生活质量的角度出发，在文献研究的基础上结合我国文化特点，在分析知识员工工作生活质量特征的基础上，从工作任务、组织环境以及社会与心理三个角度概括了我国企业知识员工的特征，据此提出了基于TES&P组合模型的我国企业知识员工的工作生活质量的结构维度，并对其中重要指标进行了阐述。

3.基于不同研究视角的人力资源管理理论

上海财经大学王惠忠从独立董事薪酬制度的角度进行研究，指出了美国和英国的独立董事制度是具有代表性的两类独立董事制度，两者在独立董事薪酬制度方面相对也较为成熟。我国独立董事薪酬制度还很不完善，借鉴美英两国独立董事制度在薪酬方面的成果，应该科学确定独立董事薪酬的原则；实行薪酬方式的多元化，尤其是引入浮动津贴和股票期权制度；改革独立董事薪酬的决定机制；建立和完善独立董事责任保险制度。内蒙古财经大学李文武从企业经理人薪酬的角度，提出随着企业所有权和经营权的进一步分离，经理人正享受着越来越多的控制权收益，经理人控制权收益具有两面性，需要采取有效措施进行规范。随着我国企业竞争力的提升，企业越来越有条件对经理人的人力资本投入进行补偿，经理人合理科学的控制权收益将成为激励经理人的重要内容。经理人控制权收益应该成为推动企业进步的引擎，而不是前进道路上的障碍。

广东商学院李焕荣从人力资源管理效能的角度，研究了人力资源管理效能的现状与发展趋势，提出战略管理理论和资源观(RBV)在人力资源管理研究领域的应用，不但扩大了人力资源管理的研究领域，而且提升了人力资源管理在企业的重要地位，进而提出人力资源管理效能研究的发展趋势。河海大学赵永乐从人力资源系统内配置的角度，分析了人力资源系统内配置的概念、原则、因子和模型等内容。指出人力资源系统内配置具有宏观性，是以行政计划配置方式对人力资源要素在整个系统内（主要是各分支机构内）进行的动态分配与再分配。中华女子学院人力资源管理系侯典牧从员工工作满意度的角度，探讨了气质性情感(积极情感和消极情感)与工作满意度及组织公民行为之间的关系。指出在控制了性别和收入水平两个人口统计学变量的效应后，积极情感对工作满意度及组织公民行为有显著正向影响作用，而消极情感则对工作满意度及组织公民行为有显著的负向影响作用，工作满意度对气质性情感和组织公民行为具有中介作用。北京师范大学李海在案例研究所获得的一个关于组织凝聚力六维度结构模型的基础上，通过包括818名被调查者的一项研究，开发了组织凝聚力量表(OCI)，并使用CFA、AVE、模型比较、置信区间、Fisher Z、二阶CFA等方法，对它的信度和效度进行了多项检验。结果支持了OCI是一个包括员工向心力、领导凝聚力、任务协作、人际和谐、利益共享和价值认同等六个维度的构念，且具有良好的信度效度。

吉林大学商学院于桂兰、山东工商学院张同全、首都经贸大学潘虎、广东商学院董福荣从人力资本的角度，分别对工人人力资本的测量维度与经济价值、基于产权的人力资本价值计量方法、人力资源资本化实现的形式、广东人力资本与产业互动关系进行研究和探讨。

4.人力资源管理沟通艺术研究

浙江林学院张国良指出沟通是人类信息交流、观点互换、情感互动、利益互惠的人际交往活动，在企业人力资源管理中，和谐沟通就是精髓，沟通是企业组织系统的生命线传递信息，可以改善人际关系、改变行为与态度、增强企业创新能力、进行更有效的决策。有效沟通可以提高人力资源管理的效率。首都经贸大学张骏生从绩效管理核心出发，认为绩效沟通贯穿于整个绩效管理过程的始终，良好的绩效沟通有助于提升组织绩效管理水平。

5.人本管理研究

北京信息科技大学聂铁力通过中西在人本思想上历史渊源分析，发现中国传统人本思想中有重视自觉自制、社会整体共同发展、轻视物欲和需求满足的特点，而西方传统人本中有法理和重视物质、能力的优点。中国人本管理也出现了重视物质需求和制度化的趋势，发现企业界对于人本管理的认知中，员工主体性（如尊重员工、人性化管理）和需求的满足较为显著，而社会整体意识最低。三江学院王建提出相对于对其他资源的管理，对人力资源的管理，具有明显的特点。这里的“管理”已经不能再强调首当其冲的“管”，而只能在“理”上下功夫，对如何找准人力资源管理的着力点，做好管理工作，提出一些看法。黑龙江大学何岩枫分析《墨子》一书中所蕴含的人力资源管理思想，认为《墨子》在识别人才、选拔人才、考评人才、使用人才、激励人才、员工关系管理等方面与现代人力资源管理思想有着高度的契合，是我国在管理实践中贯彻现代人力资源管理思想的宝贵传统思想资源。以期对吸收和转化其思想内涵，灌输现代人力资源管理中人才的识别、选拔、考评、使用和激励等理念提出有益的启示。

二、人力资源学科建设与人才培养模式

1.学科建设探索

中山大学岭南学院王晓晖介绍了西方国家人力资源开发学科的发展情况，并对我国人力资源开发学科建设以及中国背景下人力资源学科体系的若干基本问题做出初步的分析和探讨。指出人力资源开发在我国还没有成为一个严肃的学科名称。在美英等西方国家，HRD（人力资源开发）已经发展成为一门具有庞大知识体系的新兴管理学科，并在高等院校设置了从本科到博士的多层次教学课程或学位专业。反观我国，虽然在人力资源开发的实践领域有所创新和发展，但在HRD专业的教学上几乎还没有真正起步，在HRD的基础理论研究上进展也比较缓慢，甚至大大落后于一些邻近的亚洲国家和地区。他指出HRD和HRM就像姐妹关系，前者进行人才供应，而后者进行人才使用。

2.人力资源管理教学中课程设置探索

南开大学袁庆宏系统探讨了美国高校的HRM相关专业的具体课程设置和课程内容大纲，对我国的人力资源管理教学提供了一定的借鉴意义。以美国康奈尔、明尼苏达、南加州三所高校HRM相关专业的课程内容大纲作为研究对象，用方便抽样法抽取了三校的四个系的73门课程的课程内容大纲，并对这些出自不同教员手笔的课程内容大纲进行文本分析，通过这一分析，为发展中的我国高等院校人力资源管理教育的课程体系建设提供参考。北京联合大学何勤分析了人力资源管理课程双语教学目标体系，认为语言目标应着重培养学生专业英语沟通与交流能力；专业目标要围绕教学内容的前沿性、实务性开展教学。在教学实施中存在学生英语水平参差不齐，学生畏难、授课模式和考核方式的选择困难等难点，针对上述难点提出相应的实施策略。中南民族大学黄长凌指出：当代HRM者需要寻求新的学科知识来支撑，HRM专业的学生要在传统心理学和社会学知识体系的前提下增加财务分析的学科知识，强调从人力资源管理的企业实践和新的学术研究的成果来探索这个问题，加强HRM的应用经济学的教学，在人力资源管理专业的教学实践中提出了关于“HRM成本分析”课程的基本构想。北京科技大学魏钧从人力资源管理者胜任力角度，分析了人力资源管理课程建设的教学内容，以及相应的教学形式。按照中国“人力资源管理者胜任力”的专业技能要求，编写相应的教学大纲和教材，设计实战型教学内容。探讨了运用课堂教学和网络学习平台，全面塑造学生的人力资源管理技能。

3.人才培养模式的新视角

内蒙古财经学院李亚慧从提高HRM专业学生就业能力的角度探讨了人才培养模式的建立问题，指出对于Y

一代年轻的人力资源管理专业学生的培养,面对着强大的就业压力,为提高本专业学生的就业能力,保证就业质量,根据培养目标的要求,根据用人单位的需要,应该有更实际的培养模式。西安财经学院夏绪梅提出专业人才培养目标是高等学校整个教学系统设计的首要环节,是办学特色的主要体现以及人才培养方案制定的前提。人才培养方案是人才培养的总体设计和实施方案,是实现人才培养目标的重要环节。指出 人力资源管理专业人才培养方案制定的基本思路:注重知识、能力和素质的协调发展与综合提高;注意重组课程体系,优化教学内容;注意课程安排的均衡性;注意加强实践教学和创新能力培养;注意增强实验教学环节;注意压缩学时,精简内容,拓宽学生专业视野;注意贯彻因材施教的教学原则;注意积极推动使用英语等外语进行教学和现代教育技术的应用。北京联合大学边婷婷提出经管类教学法的成功运用往往要求学员具有一定的管理理论基础和丰富的企业管理、商务策划与经营经验,才能收到良好的教学效果,但是,由于国情差异、教学对象的差异,经管类本科生往往缺乏企业管理、商务经营的理论基础和实践经验,针对这种情况合作学习教学模式为我们提供了一种新的分享性互助学习,以期最终达到教学目标。首都经贸大学张杉杉从研究生求职中的“诚信”现场试验出发,得出在学生培养模式中应该注意:诚信教育需要厘定诚信行为内涵,从而有效构建诚信的认知基石;诚信的功利性教育有待反省,强化诚信的人本主义教育迫在眉睫;诚信危机在研究生谋职行为中有所反应,诚信问题需要得到更多重视。

4. 提高实践能力、创新能力的教学探索

河北师范大学张呈琮指出HRM专业担负着培养和造就HRM人才的重任,其人才的实践能力如何,对于学生的就业及职业生涯发展具有决定性的影响。针对HRM专业的特点,采取行之有效的政策和措施,加强HRM专业学生的实践能力建设,既有利于HRM专业学生的就业和发展,也有利于促进HRM专业的健康发展。首都经贸大学王硕、徐斌从创新型人才重要性出发,介绍研究生培养中存在的问题,提出将教练-国际创新引领课程引入研究生创新能力培养,并进行实证调查,发现“硕士研究生的创新能力尚不能使用用人单位满意”,“目前我国硕士研究生的创新能力多处于人群中的一般水平”,“教练技术课程能够帮助硕士研究生有效提高其创新思维与创新表达水平”,对于本科硕士研究生创新型人才课程开发的研究做了阶段性总结,指出一个人有什么样的思维方式,就会成为什么样的人,就会有怎样的未来。河南工商学院闫继臣指出NLP是流行于各个大中型城市的心理、生理训练课程,有人称其为管理课程培训,从概念、内容、教师构成到培训机构的运营过程,主流媒体几乎销声匿迹。探讨了NLP的含义、目标对象、内容,分析后认为,学术界和监管机构对NLP的教学内容、运营模式、政府监管以及可能引起的社会影响需要引起足够的重视。

5. 有关高校教学主体的思考

首都经贸大学李楠从我国高校教师绩效考核的背景、存在问题出发,介绍“学生评教”对于重视教学的意义,但是“学生评教”的问题也很多,根据实证调查发现,学生评教的本身存在着一定的问题,包括部分学生评教态度不认真、评教受非教学因素影响、评教的结果并不十分可靠等。因此提出相关的建议措施,综合运用多种评价渠道,全面开展评价工作,科学处理和合理使用评教结果。首都经贸大学肖鹏燕指出高校专职辅导员队伍在高等教育中扮演着重要的角色,党和政府从宏观层面对高校专职辅导员的角色进行定位,这个定位应该是学校进行高校专职辅导员队伍建设的一个方向标。探究现实当中高校专职辅导员的角色定位的具体情况,透析现实中的专职辅导员角色定位,研究发现,高校专职辅导员的现实角色与国家的宏观定位呈现差距。从现实的教育环境来看,高校专职辅导员的现实角色必然要实现和宏观角色定位的统一,这种统一需要高校加强对高校专职辅导员的人力资源管理。

三、人力资源管理实践

1. 企业人力资源管理体系及职能实践研究

广东金融学院李培祥从广东省区域人才优势出发,认为企业HRM只有较好的结合地区HR特点、人才优势、人才环境及区域发展趋势,才能制定科学合理的人力资源政策,才能确保企业竞争力的提高和持续健康地发展。进一步分析广东企业HRM与区域人才优势的关联性,探讨广东区域人才优势对企业HRM战略的作用机制,提出促进广东企业HRM战略发展的对策。内蒙古财经学院胡树红从西部大开发战略的角度,探讨了西部企业人力资源竞争战略的构建,分析西部企业的竞争环境和人力资源竞争战略对西部企业的重要性,提出西部企业人力资源竞争战略构建的一般模式。山东工商学院傅志明指出 外部化在人力资源管理领域表现为人力资源服务与人力资

源管理的外部化，它不仅是企业人力资源管理方式的变化，同时还意味着企业人力资源管理的性质、内容、目标、模式、层次和管理者角色等的全面转变，企业人力资源管理不仅突破了原有的职能界限，也突破了企业与市场之间的界限，不再是主要局限于企业内部以满足生产经营需要为目的的单纯行政事务性工作，而是已经转变为对企业内外人力资源和 HRM 资源进行整合利用的特殊经营活动。

上海行政学院申林从职业生涯发展的角度，探讨了工作、职业和生活的平衡。安徽财经大学汪金龙从薪酬管理的角度，研究了高管薪酬与企业绩效关系。武汉大学张炎从员工离职的角度，进行了工作满意度、组织承诺度与离职意愿的相关性分析。首都经贸大学赵耀从员工招聘角度，指出传统的面试方法效率不高，应该搭建岗位胜任素质模型的平台、关注应聘者过往的行为，并且在面试过程中强调对应聘者多重行为的整合，应该是提高面试有效性的良好途径。南京理工大学朱必祥从人力资源开发角度，认为E-Learning是员工培训开发的新兴方式，有广阔的发展前景，培训的传统方式和E-Learning方式相结合才能更好地适应时代的需要，满足企业人力资源开发的需求。

2.各种组织中人力资源管理实践探索

南开大学张立富教授介绍弹性雇佣方式、多元雇佣方式、三方雇佣、雇员租赁等新型雇佣组织中，企业人力资源开发得到了前所未有的重视，企业人力资源开发的体系与形式也大大扩展。新型组织的产生，促成了组织成员由受训者角色向学习者角色的转变。企业为提高人力资源开发绩效而不断进行着雇佣方式的创新。对我国企业劳动关系及人力资源开发模式的研究是提高企业自主创新能力的关键。吉林大学潘淑琴从民营企业员工需求出发，探讨了如何针对不同岗位职务的员工提出相应的激励对策，并且以满足员工需求为目标，建立了民营企业的需求激励机制模型，达到“双赢”的人力资源管理理想目标。广东技术师范学院秦璐认为我国许多民营企业的人力资源管理仍停留在传统人事管理阶段，大多数民营企业管理者对人力资源管理缺乏一个深层次的认识和了解，改善和创新民营企业HRM已迫在眉睫。南开大学刘俊振从跨国公司外派人员管理的角度，系统性分析影响外派人员跨文化适应的七个核心要素，分别是文化距离、外派工作特性、外派意愿与动机、文化智力、文化态度、组织支持以及家庭与配偶支持，并详细分析了它们是如何影响外派人员跨文化适应的。首钢工学院于静慧对北京市中小企业人力资源组织结构现状和特点进行分析，并提出了一些可操作性的建议和看法，如树立人本管理观念、加强HRM制度建设、对于HRM从业者进行培训。

3.和谐劳动关系与大学生就业等热点问题探讨

首都经贸大学冯喜良使用劳动争议实证调研的方法研究了企业人力资源管理实践对和谐劳动关系的具体影响，得出劳动关系管理是人力资源管理重要职能的结论。西南财经大学郭志刚从新型劳动关系的角度，研究了形成新型劳动关系的基础条件，探讨劳动关系的转变、新型劳动关系的特征以及关键成功要素，指出这些都是构建和谐劳动关系的基本问题。西南财经大学黄景洲指出加强劳动保障监察对于促进劳动保障法律、法规贯彻实施、监控劳动力市场秩序、规范劳动关系主体的行为，维护劳动关系双方合法权益，建立和谐的劳动关系具有十分重要的意义。苏州大学刘进财指出和谐劳动关系是构建和谐社会的基石、国企改革现状及历史责任、国企雇主品牌建设是赢得市场竞争的战略选择，到国企雇主品牌建设的基本途径等方面，进行了详尽的阐述和探讨，对国企深化改革、凝聚员工、吸引优秀人才的战略性选择开辟了一条新的路径。

西安理工大学刘泽双从大学生就业难的背景出发，分析了影响大学生就业的因素以及大学生不能充分就业的后果，提出应该从国家战略的高度重视大学生充分就业的问题。江西财经大学高日光在访谈、项目收集、预试、正式调查和科学检验的基础上，研制了一套“大学毕业生就业信息需求调查问卷”，采用多元统计解析方法中的因素分析，研究了大学毕业生就业信息需求的心理结构，提出了三因素模型，期待对大学生顺利就业、用人单位人员招聘以及就业指导机构提供一定的参考价值。

4.女性员工人力资源管理探讨

武汉大学关培兰教授从女性创业的角度，分析我国经济转型时期下岗女性创业的影响因素：包括本身人力资本水平、社会资本水平、融资情况、创业诉求。根据这些影响因素，为了更好促进下岗女工的创业成功，应该有意识想办法加强下岗女性的人力资本和社会资本，为其提供优惠的融资政策促进其创业诉求的实现。北京师范大学珠海分校何建华从女性职业生涯发展的角度，指出影响我国女性职业生涯发展的因素为个人因素、家庭因素、

组织因素和社会因素。利用研究结论对职业女性和组织的职业生涯开发活动提出相关建议，保险业女性应该根据个人的个性特点和优势对自己做出合理的评价，选择适合个人发展的职业生涯发展模式。

伴随着改革开放三十年的历史进程，中国的人力资源管理也经历着从无到有，从冷到热的超常发展历程。无论是在人力资源管理教学、研究还是在人力资源管理实践领域，都积累了丰富的经验和教训，也面临着太多的挑战和困境。本次会议通过与会者的共同努力，圆满完成了预期会议宗旨，围绕人力资源管理教学与实践这一广泛的主题，回顾与反思了改革开放三十年来我国HRM教学、研究、实践的成就与不足，探讨了人力资源管理未来的发展趋势，加强了学者之间的交流与合作。会议为进一步推进“人力资源管理（开发）”专业学科建设，提升人力资源管理学术研究和实践活动的水平发挥了重要作用。