

和谐管理理论在人力资源管理中的应用

文/周建发 严政 郑小讯 吴云英

一、当代和谐管理理论概述

当代和谐理论把和谐放在系统中来考察,系统和谐性是描述系统是否形成了充分发挥系统成员和子系统能动性、创造性的条件及环境,以及系统成员和子系统活动的总体协调性。这两方面取决于系统构成、组织管理、内部氛围、系统成员精神状态等方面的内部条件及其间的关系匹配程度以及系统内外部的适应程度。当代和谐管理理论还认为,要实现系统的和谐,就要采用引导和驾驭相结合的管理控制方法,通过引导来创设和优化外部环境,通过驾驭来矫正系统的运行;反映在管理思想上,就是要实现从复杂的个体控制转向环境的引导和协调,从将个体作为系统整体发展的工具转向使系统整体成为各子系统在整体环境协调下自我发展的工具,从只关注系统整体发展目标转向同时关注系统和各子系统的发展目标。

二、对人力资源管理制度安排的“和谐”问题的阐释

(一) 企业管理系统中的人力资源管理制度安排

企业人力资源管理的制度安排存在于企业管理系统中,但其又自成系统。说它自成系统,并不表明制度安排的构建过程是一个自发的过程,而是指企业管理者依据制度环境和企业的特点,有目的、能动性地创设符合企业运行机制的人力资源管理制度规则的过程,也是企业与员工、企业管理者与普通员工、企业所有者与企业管理者、企业员工与企业员工等诸多博弈方反复博弈的过程。

(二) 企业管理系统中人力资源管理制度安排的“和谐”内涵

1、人力资源管理制度安排的基础性和谐

基础性和谐是指构成人力资源管理制度规则体系内部各要素的有序性、合理性和协调一致性。实现企业内部构成的和谐是人力资源管理制度规则自成体系的基础,如此能够实现整个人力资源管理制度安排的互动与合作,真正把招募、培训、使用、升迁、调动以及退出等一系列人力资源管理活动的具体过程有机地串联起来。

2、人力资源管理制度安排的匹配性和谐

匹配性和谐是指人力资源管理制度规则体系与其外部环境的协调性。协同学说认为,当开放系统与环境进行物质和能量的交换,并使物质和能量的聚集达到某种临界值时,系统内部的各个子系统间的关联将产生相互作用,进而开始自发的、协调一致的集体规则运动,产生某种相对稳定的结构,最终使系统从无序趋向有序。

3、人力资源管理制度安排的适应性和谐

适应性和谐是指人力资源管理制度规则体系,与其调整的对象在一定程度上的协调性和调整对象接受制度安排的自觉性。制度规则需要创造秩序方能具有一定的约束力,但这种约束力的存在,必须建立在制度本身与约束对象之间的某种适应性——这样一个基础之上。研究表明,制度规则对人的约束既是规定性,又是有度的。

三、实现企业人力资源管理制度安排和谐的基本途径

要实现企业人力资源管理制度安排的整体和谐,就要依据当代和谐理论的基本方法,从不同的层面来分析和研究,选择不同的策略。

1、实现企业人力资源管理各个环节上的制度规则和谐

要实现整体制度体系的和谐,首先有赖于各个环节上制度规则自身的和谐。通过各个环节上制度规则的和谐,达成整个企业人力资源管理制度体系的和谐;不能以整体和谐来抹杀部分和谐。在具体操作上,要重视对企业人力资源的获取、使用、开发、协调等每一个环节上管理制度的设计和选择,保证每一项制度自身的完整性和内部的协调一致性,避免在制度设计中断章取义、前后矛盾,进而错误地把实现各个环节自身的和谐作为整个企业人力资源管理制度选择的基础和出发点。

2、发挥人在制度创建中的主动性和创造性

新的世纪是一个以知识产业为核心的世纪,发挥人的聪明才智,发挥人的创造力已经成为任何一个组织战略考虑的核心问题;一个组织的人力资源管理制度安排,直接关系到该组织利益主体的切身利益。从人本主义的原则出发,最大限度地发挥企业利益主体即员工的主动性和创造精神,已成为企业管理研究的重点。如前所述,企业人力资源管理的制度安排的确立,是企业诸多利益主体多次博弈的结果,无论是垂直性的制度安排还是水平性的制度安排,都应该是双方共同参与的结果。

3、重视企业文化建设

企业本身就是一个文化单位。企业自身所具有的丰富的文化内涵，使它在全社会树立起了独树一帜的文化形象。企业文化是企业在长期实践中形成的文化观念，是员工之间相互理解的产物，是企业制度、企业精神、企业职业道德规范和企业价值趋向的总和。企业人力资源管理的制度规则经过长期的构建和培育，最终也会积淀成企业文化不可缺少的组成部分，即所谓的制度文化。文化是人类特有的社会现象，人力资源是以人为载体的资源。因此，无论是企业文化管理还是企业人力资源管理，都必须体现必不可少的“人本管理”精神。企业文化与企业人力资源管理制度内在同一性，使得企业文化建设与人力资源管理的制度安排具有相得益彰的连动效益。因此，企业人力资源管理制度安排的整体和谐得益于企业文化功能的释放（作者单位：周建发、吴云英/长江大学管理学院；严政/荆州市中心医院财务科；郑小讯/荆州电信公司）

相关链接

加强规范化管理，提高创造性人才培养质量
塑造创造型人才是知识经济时代的必然
培训是旅游业人才培养的重要途径
农业高职人才供求分析
现代企业人才流动研究
基于前景理论的薪酬激励
浅谈人才资源的开发与利用
家族企业人力资源管理模式再造
和谐管理理论在人力资源管理中的应用

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心