

文/王秀勤

人力资源配置是在管理学、经济学、人力资源学等学科的基础上形成的一个新的研究领域，将资源配置的概念应用于人力资源，是社会发展对人所起重要作用认识的深化。企业人力资源是指能够促进企业经济发展，培养专门人才而作用于经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力并处于劳动中的人们的总称。它包括数量和质量两个方面。数量是指处于劳动中的人们，它由劳动者的性别、年龄、专业等要素构成。质量是指企业劳动者的健康状况、受教育程度、技术水平、劳动技能、文化素养、社会意识等方面的要素。企业人力资源是企业资源中最精华的部分，它具有创造性、主动性，通常是指以脑力劳动为主的劳动者。在市场经济飞速发展的今天，不管是企业单位还是政府、事业单位，任何决策及政策的执行都与其经济效益的大小判断密不可分，都希望用最小的代价换得最大的收获，而不管这种代价表现为何种形式。企业人力资源配置同样也与经济效益密不可分，总是想通过最小的配置成本换得最大的配置效率。下面就从经济学的角度对企业人力资源外部配置的经济机理略表管见。

我们不妨根据未来业务发展的需要，将企业人力资源分为两类，其一是知识型工作人员，主要是指那些具有专业技术职能的人力资本要素，一般地，他们具备具有较高的素质，他们普遍接受过较高等程度的教育，具有较高的知识水准、扎实的理论基础、较强的科研能力，信息开发能力，可以直接从事某些难度较大的、较专业的技术含量高的工作，这些人都是高等学校毕业分配而来的，一般包括工程师、专业技术人员和高级管理人员；其二就是非知识型工作人员，主要是指那些还需要不断学习才能适应发展新需要的工作人员，一般是指非专业技术工作人员，这部分包括家属、子女、对调的待业人员、复员转业军人等等，他们大部分是工人出身，没有接受过高等教育。

企业人力资源配置效率包括三个方面的内容：①企业的每一项工作是否能够较优地得到完成；②企业的人力资源是否得到最大限度的利用；③企业的人力资源是否得到最大的满足。企业的每一项工作，它可以由知识型工作人员或非知识型工作人员单独或共同协作完成。一般地，按照业务能力与工作难易程度对应原则，那些核心业务，技术性工作，由知识型工作人员完成比由非知识型工作人员完成的质量及由此产生的工作满意度要更高一些，即配置知识型工作人员的效率要高些。而有些工作，如以事务为主的简单机械设备重复工作等则可由非知识型工作人员来承担的。但是，并非企业的每一项工作都能割裂开来，细分到可以考虑每一项任务的完成效率。在人员的配置上，就要既有知识型工作人员，也要有非知识型工作人员。还要考虑到这两部工作的分量，各自占了多大比例，给企业带来多大的经济效益等等。加之两类工作人员不可替换，知识型工作人员可以胜任非知识型工作，但非知识型工作人员却不能胜任知识型工作。可见，企业的工作是多项任务的综合体，完成这些工作应该考虑知识型工作人员和非知识型员工的协同效应才能保障配置效率的优化。

根据系统论的基本原理，系统中的各要素都有各自的功能，且只有当各要素之间达到一个优化组合时，才能产生效益最大化。同样，企业中知识型工作人员与非知识型工作人员也有一个最佳的组合，产生同一配置效率可以有不同的配置数量与比例。当现实的比例高于这个最佳比例时，企业中知识性人员偏多，一部分简单重复的工作可能会让知识性人员来承担，出现人才高消费现象，这对企业、社会、对国家都是一种资源浪费。反之，当现实中的比例低于最佳比例时，企业中非知识性人员偏多，可能出现工人搞管理的局面，这将严重制约着企业的发展。企业人力资源管理部门要从企业的长远规划出发，考虑两类人员的配置比例，也就是知识型工作人员与非知识型工作人员的比例。如果知识型工作人员配置过多，那么有一部分知识型工作人员的知识才能就会浪费，没有有效地发挥作用，从宏观来看，也是对社会资源的一种浪费，那么就必需减少知识型工作人员的配置数量；如果非知识型工作人员配置过多，那么就说明企业功能要求还没有完全实现，企业的物质及信息资源没有得到充分利用，被闲置浪费了。只有两类人员的配置比例达到最佳组合时，一个良性的系统才能构成，企业的各种资源：人、信息、资本才能各得其所、各尽其能，即达到所谓的效益最大化原则，并非知识型人员越多效益就越高。因为，生产要素的报酬是由其边际贡献率来决定的，具体到企业来说，决定人力资源要素的报酬即工资的主要依据是技术等级和职位的高低。一般而言，同等条件下，非知识型工作人员的工资是要低于知识型工作人员的工资。所以，当人员配置总数不变，非知识型工作人员多的配置更为经济，即为完成同一目标的任务付出的货币资源会更少，这样对企业、对一个资源有限的社会来说是有利的。

企业人力资源配置就是在保证企业良性运转的基础上，谋求知识型工作人员与非知识型工作人员的最佳组合比例，既不能全是知识型工作人员，也不能全是非知识型工作人员。配置的现状是一种符合经济规律的选择：即以最小的支付谋求最大的配置效率，保证企业的经济效益的同时实现支付成

本最小。
(作者单位: 西安财经学院)

相关链接

论知识资本与人力资本
论高校后勤集团人力资源管理
经济学在企业人力资源配置中的应用
加强财会队伍建设提高财务管理水平
知识经济时代领导角色的重新审视

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