

战略人力资源管理效能内涵及构成研究

李焕荣¹, 刘得格², 沙 琼²

(1.广东商学院 管理学院, 广东 广州 510320; 2.五邑大学 管理学院, 广东 江门 529020)

摘 要:正确理解并评价人力资源管理对企业所作的战略贡献, 首先必须清楚界定人力资源管理效能的内涵及其构成。为此, 从战略观视角, 提出战略人力资源管理效能的内涵及其特性, 在此基础上, 分析战略人力资源管理效能构成要素, 为有效评价人力资源管理对企业绩效的贡献和企业实施战略人力资源管理提供理论指导。

关键词:战略人力资源管理; 企业绩效; 效能内涵; 效能构成

中图分类号: F240

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2008)12-0215-03

0 引言

随着对人力资源管理效能这一问题兴趣的不断提高, 评价人力资源管理对企业的贡献也成了许多学者与企业界人士关注的重点问题。至今, 已有许多学者从不同的角度对人力资源管理的效能(HRM Effectiveness)评价问题进行了研究^[1-4], 然而, 这些针对人力资源管理效能评价的研究, 由于对人力资源管理效能的界定不一致, 其评价体系也就有所不同。针对这一问题, 本文认为要客观正确地评价人力资源管理的效能, 建立评价人力资源管理效能的一般性模型, 必须明确人力资源管理效能的内涵及其构成等基本问题。

1 战略人力资源管理效能内涵分析

到目前为止, 已有多位学者从不同的角度对有关人力资源管理效能(HRME)的内涵问题进行了界定, 总结如下(见表1):

从总结可知, 虽然各研究者根据自己的研究目的对人力资源管理效能内涵的界定有所不同, 但是, 大部分研究者主要是从主观感知方面对人力资源管理效能内涵进行界定, 从客观测量角度对其进行界定的研究者很少。

因此, 在综合考虑现代战略人力资源管理的角色和效能概念的多维性等问题基础上^[11,12], 我

表1 人力资源管理效能内涵总结

研究者	时间	主要内容	核心词
Tsui ^[1]	1984	人力资源管理部门的效能取决于人力资源管理部门的声誉, 而人力资源管理部门的声誉由多个“代表”(constituencies)根据各自的标准与期望对人力资源管理部门进行评价	声誉、主观感知
Ulrich ^[5]	1989	人力资源管理的效能取决于人力资源管理职能, 或部门的使用者对人力资源管理职能或部门的感知、使用可选择性的人力资源管理实践效果以及支持组织实施战略或帮助组织获得竞争优势的程度	主观感知、人力资源管理实践、支持企业战略、效果
Huselid, Jackson, Schuler ^[2]	1997	人力资源管理效能就是高质量的技术性和战略性人力资源管理活动的传递所产生的结果	技术性和战略性人力资源管理、活动结果
Richard, Johnson ^[6]	2001	战略人力资源管理效能为创建独特人力资源库的实践, 并将其定义为“人力资源功能发展组织内的员工, 以支持其事业上的需求, 对此所知觉到的程度”	实践、员工发展、事业需求、主观感知
Richard, Johnson ^[7]	2004	将人力资源管理效能定义为“组织对其人力资源管理的满意度, 人力资源管理的满意度根据对运用多种人力资源管理活动所达到结果的满意度来确定”	组织满意度、活动结果、主观感知
黄英忠 ^[8]	1997	将组织的人力资源管理实务分为人力资源的确保管理、人力资源的开发管理、人力资源的报偿管理、人力资源的维持管理4项活动, 由此衡量其在制度和运作上落实的程度, 以作为人力资源整体的管理效能	对人力资源管理活动在制度和运作上落实程度的感知
周文成等 ^[9]	2004	将人力资源管理效能定义为人力资源管理活动的产出	活动、产出
张正堂 ^[10]	2006	人力资源管理效能是人力资源管理活动与企业绩效之间的中间变量	活动、中间变量、结果

收稿日期: 2007-6-11

基金项目: 广东省自然科学基金项目(04011765)

作者简介: 李焕荣(1963~), 男, 广东龙川人, 博士, 广东商学院教授, 硕士生导师, 研究方向为企业战略管理、网络组织、人力资源管理; 刘得格(1981~), 男, 山东郓城人, 五邑大学企业管理专业硕士研究生, 研究方向为人力资源管理; 沙琼(1983~), 女, 安徽利辛人, 五邑大学企业管理专业硕士研究生, 研究方向为人力资源管理。

们认为,战略人力资源管理效能是指,在一定的环境条件下,企业人力资源管理对企业绩效的贡献,包括直接贡献和间接贡献、短期贡献和长期贡献、可以用定量指标和定性指标衡量的贡献。如降低成本、提高生产率、增加企业利润率、加强员工的企业价值认同度、提高企业的应变能力和适应能力,使企业获得持续竞争优势等,其中企业绩效不仅指财务绩效,还指非财务绩效和企业的社会效益。

2 战略人力资源管理效能主要特性

战略管理理论和资源观在人力资源管理研究领域的运用扩大了人力资源管理的研究视野,提升了人力资源管理在企业中的战略地位,加强了人力资源作为企业核心竞争资源的观念,人力资源管理的战略重要性也由此成为共识。与此同时,人力资源管理的角色也发生了质的转变,它已由传统的角色转变成变革的推动者、战略经营伙伴、行政管理专家和员工的支持者这4种角色^[13]。在这种情形下,我们认为战略人力资源管理效能有以下特点。

(1)战略人力资源管理效能具有多维性。随着市场的动态程度不断加剧与战略管理理论和资源观在人力资源管理研究领域的运用,组织人力资源管理的焦点不再局限于为企业减少成本,而且还关注如何最大程度地激励员工,为企业获得持续的竞争优势等。因此,现代战略人力资源管理对企业所作的贡献有不同的表现形式:有的可用定性结果表示,如员工满意度及其对企业的认同程度等;有的可用定量结果测量,如成本、利润、生产率等;有的表现为短期贡献,减少员工流动率等;而另外一些表现为长期贡献,如获得持续竞争优势,创建企业独特人力资本库等。

战略人力资源管理效能的多维性具体表现在活动多维性、结果多维性和评价多维性方面。由于现代人力资源管理角色的转变^[13],人力资源管理活动也不再局限于以往的行政性活动,其范围和层次都有了不同程度的扩展。这些不同范围和层次的人力资源管理活动共同作用的结果,也就产生了战略人力资源管理结果的多维性,其结果的多维性又最终决定了战略人力资源管理效能的多维性。

(2)战略人力资源管理效能是多项人力资管理活动的共同表现。现在,企业组织为了获得竞争优势,根据自己所面临的环境,确定其人力资源管理战略,选择支持其战略的人力资源管理活动。虽然这些人力资源管理活动在企业中发挥的作用有所不同,但是这些活动却同时存在于组织中,它们之间相互作用、相互影响,并形成—个支持企业战略的人力资源管理系统,为企业绩效作出贡献。例如:Huselid等认为技术性和战略性人力资源管理活动共同作用的结果便产生人力资源管理效能^[2]。黄英忠将组织的人力资源管理实务分为人力资源的确保管理、开发管理、报偿管理、维持管理4项活动,并认为人力资源整体的管理效能是这些活动在制度上和运作上落实程度的结果^[8]。

(3)战略人力资源管理效能更强调战略性。在新的经济环境中,企业面临着多方面的挑战,如技术、全球化和不

断的变革。面对这些挑战,企业唯一的竞争武器就是组织的能力,如速度、反应、敏捷、持续学习能力、员工素质和优质服务等。成功的组织将是那些能够迅速地将战略转化为行动、明智有效地管理工作流程、最大限度地发挥员工的贡献,以及创造无缝变革环境的组织。为了适应新的竞争环境并建立这种有效的组织能力,现代人力资源管理不仅强调传统的事务性角色与职能性角色,更强调战略性角色,如激励员工、推动变革等,相应的战略人力资源管理效能也打破传统上只代表人力资源管理部门或者某项战略人力资源管理活动效能的局限,从战略性的高度突出现代战略人力资源管理对企业绩效的贡献。

(4)战略人力资源管理效能有一定的模糊性。由表1的总结,我们得出,多数研究者在界定人力资源管理效能内涵时,都使用了主观感知对其进行界定,本文在界定战略人力资源管理效能时也同样从定性方面对其进行界定。因为,企业绩效不仅表现在定量方面,更表现在定性方面,仅从定量方面去界定人力资源管理效能的内涵有其片面性和不全面性,而战略人力资源管理对企业绩效的定性贡献又不像定量贡献那样容易衡量。

再者,虽然已有多位学者^[4,15]认为人力资源管理实践与企业最终绩效之间并不存在直接关系,并对它们之间的中间变量进行了研究,但是,对于人力资源管理实践和企业绩效之间到底有多少中间变量,它们之间的作用机理如何这样的问题,仍然是个“黑箱”问题。除了现有已证实的人力资源管理对企业绩效的贡献外,是否还有其它的贡献,这个问题还需要进一步研究。

3 战略人力资源管理效能的构成要素

有关人力资源管理效能构成的研究,目前还不多,其中有张正堂、Ming-Ten Tsai and Li-Min Chuang和Huselid等^[2,3,10],对此,我们总结如下(见表2)。

表2 人力资源管理效能构成总结

研究者	时间	HRME 构成
张正堂	2006	企业的人才吸引、企业员工整体的技能水平和企业员工整体的工作动机
Ming-Ten Tsai, Li-Min Chuang	2005	功能性人力资源管理效能和执行性人力资源管理效能,其中功能性人力资源管理效能包括技术性人力资源管理效能和战略性人力资源管理效能,执行性人力资源管理效能包括人力资源管理者的专业技能和人力资源管理者的经营技能
Huselid, Jackson, Schuler	1997	技术性人力资源管理效能和战略性人力资源管理效能

与这些研究者不同,我们认为现代企业组织为了适应环境的要求,其战略人力资源管理在企业组织中扮演多种角色,执行多种活动功能,并发挥多重作用,这些活动相互影响、共同作用为企业绩效作出贡献。为了便于理解与归类,根据Ulrich的观点^[13],我们将战略人力资源管理效能分为战略性人力资源管理效能、职能性人力资源管理效能和

事务性人力资源管理效能(如图1所示)。

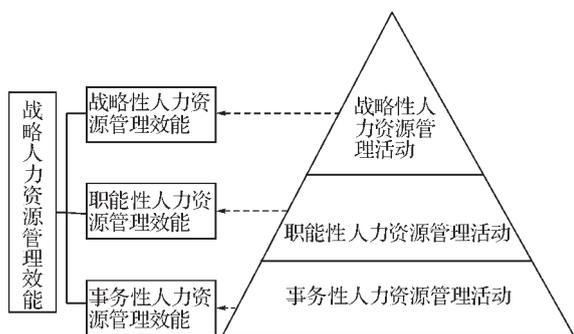


图1 战略人力资源管理效能构成

其中, 战略性人力资源管理效能是战略性人力资源管理活动为企业所作的贡献, 职能性人力资源管理效能是职能性人力资源管理活动为企业所作的贡献, 事务性人力资源管理效能是事务性人力资源管理活动为企业所作的贡献。事务性人力资源管理活动包括福利管理、人事记录和员工服务; 职能性人力资源管理活动包括招聘、选拔、培训、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理; 战略性人力资源管理活动包括知识管理、战略制定和调整、文化变革和战略合作伙伴间的协调管理。

与Ming-Ten Tsai and Li-Min Chuang等不同, 我们认为人力资源管理部门内部人员的专业技能和业务技能并不是战略人力资源管理效能的组成部分, 而是战略人力资源管理发挥作用的一个基本条件(如图2所示)。

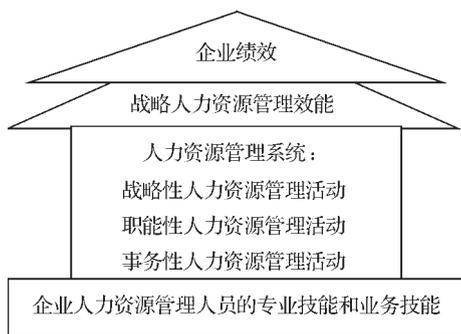


图2 战略人力资源管理效能构成作用模型

拥有高质量业务技能和专业技能的人力资源管理人员的企业可以较灵活地选择其企业战略, 同时也可以有效地根据企业战略实施其人力资源管理战略, 以支持企业战略目标的实现。企业人力资源管理的专业技能和业务技能正如房屋的地基一样, 支撑整个组织内的各种人力资源管理活动, 他们对专业知识和业务知识的掌握程度直接影响组织内上述3类人力资源管理活动的有效实施。

系统观理论和组织理论认为, 为了完成特定的任务, 组织作为一个复杂实体通常被分成许多个小单元(小群体或小组), 这些小单元相互影响, 相互作用, 并相互依赖, 共同关注同一目标。而人力资源管理系统作为组织内一个小单元同样有其自己的组成单元, 它们之间也同样相互影响、相互作用, 并相互依赖。所以, 虽然我们将组织人力资源管理活动分为上述3类, 但是, 这些人力资源管理活动却同时存在于组织中, 相互作用, 相互依赖, 形成一个有效的

战略人力资源管理系统, 支持企业战略实施。这三类人力资源管理活动相互影响, 共同作用, 最终产生整体战略人力资源管理效能, 从而为企业绩效作出贡献(如图2所示)。

4 结语

评价人力资源管理对企业绩效的贡献(即人力资源管理效能)是研究领域的一个焦点问题。本文从战略的视角, 提出战略人力资源管理效能的概念, 并对战略人力资源管理效能的内涵和特性进行分析。在此基础上, 本文认为战略人力资源管理效能由战略性人力资源管理效能、职能性人力资源管理效能和事务性人力资源管理效能构成, 并构建战略人力资源管理效能构成作用模型, 为企业进一步提高战略人力资源管理效能提供理论指导, 为建立评价人力资源管理对企业绩效的战略贡献的一般模型提供理论基础。

参考文献:

- [1] TSUI, A. Personnel department effectiveness: A tripartite approach [J]. Industrial Relations, 1984, 23:184-197.
- [2] HUSELID, M. A., JACKSON, S.E., SCHULER, R.S. Technical and strategic human resource effectiveness as determinants of firm performance [J]. Academy of Management Journal, 1997, 40(1):171-188.
- [3] MING-TEN TSAI, LI-MIN Chuang. Development of a human resource management effectiveness measurement model in Taiwan [J]. The Journal of American Academy of Business, 2005, 3 (2):44-48.
- [4] 黄崇利, 田志锋, 彭正龙. 浅析人力资源管理部门自身绩效考核[J]. 琼州大学学报, 2006(1):11-13.
- [5] ULRICH, D. Assessing Human resource effectiveness: stakeholder, utility, and relationship approach [J]. Human Resource Planning, 1989, 12(4):301-315.
- [6] RICHARD, O. C., JOHNSON, N. B. Strategic human resource management effectiveness and firm performance [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2001, 12(2):299-310.
- [7] RICHARD, O.C., JOHNSON, N. B. High performance work practices and human resource management effectiveness: substitutes or complement? [J]. Journal of Business Strategies, 2004, 21(2):133-148.
- [8] 黄英忠. 人力资源管理[M]. 台北: 三民出版社, 1997.
- [9] 周成文, 赵曙明. 人力资源管理系统-改进企业人力资源管理效能的新途径[J]. 南京邮电学院报(社会科学版), 2004(3):11-15.
- [10] 张正堂. 人力资源管理活动与企业绩效的关系: 人力资源管理效能中介效应的实证研究 [J]. 经济科学, 2006(2): 43-53.
- [11] CAMERON, K., WHETTEN, D. Organizational effectiveness: a comparison on multiple models. (New York: Academic Press, 1983).

大学的使命

——基于人文精神的视角

熊礼波

(仙桃职业学院,湖北 仙桃 433000)

摘 要:试图从人文精神的角度为大学定位。人文精神是一种历史的存在,在不同的时代有不同的内涵。当代大学的人文精神既包括对各种形态人文精神的包容,也要具备鲜明的时代特色。在当今的中国大学,人文教育的被冷落直接导致了大学人文精神的流失。这固然有来自社会的消极影响,但是大学应该而且完全可以有更多的作为。作为实践的存在,人文精神需要大学在实践的层面上去身体力行。对于大学而言,这是一种永不停息的精神诉求,其实这就是大学的使命。

关键词:高等教育;人文精神;人文教育;大学使命

中图分类号:G640

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2008)12-0218-04

0 引言

随着高等教育的大众化,大学从社会的边缘迈向社会的中心,大学已经不能消极被动地去适应社会。在一个商

品化和世俗化的时代,“象牙塔”似的大学其生存显得异常艰难。的确,大学必须融入社会生活。服务社会将与教学、科研一起构成现代大学的三大职能。如何服务社会和推进中国现代性的积累,将成为我国高等教育改革的重要出发点。但是在我国,问题不仅仅在于大学的世俗化。在我国大

- [12] CAMERON, K. A study of organizational effectiveness and its predictors [J]. *Management Science*, 1986, 32 (1):87-112.
- [13] ULRICH, D. A new mandate for human resource [J]. *Harvard Business Review*, January-February, 1998:25-37.
- [14] YOUNDT, M. A. Human resource management systems, intellectual capital, and organization performance [D]. The Penn-

sylvania State University, Pqdd, 1998.

- [15] WRITHT, P. M., SNELL, S. A. Toward a unifying theory for exploring fit and flexibility in strategic human resource management [J]. *Academy of Management Review*, 2001 (L23): 756-772.

(责任编辑:陈晓峰)

The Study of the Definition and Constitutes of Strategic Human Resource Management Effectiveness

Abstract:In order to correctly understand and evaluate the strategic contribution of human resource management for enterprises, it must define the conception and constitutes of effectiveness of human resource management first. So in the paper, it put forward the understanding of the conception and attributes of effectiveness of human resource management from strategic aspect. And then based on that, the paper analysed constitutes of effectiveness of human resource management. Meanwhile, the paper provided theoretic guidelines for evaluating the contribution of strategic human resource management to firm performance and executing the strategic human resource management.

Key Words:Strategic Human Resource Management Effectiveness; Firm Performance; Conception of Effectiveness; Constitutes of Effectiveness

收稿日期:2008-01-21

作者简介:熊礼波(1964~),男,湖北仙桃人,仙桃职业学院副教授、副院长,研究方向为高等职业教育。