

人力资源 Management Innovation & Evaluation of Human Resource 管理创新与评价

刘晓红◎著



西南交通大学出版社
[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

人力资源管理创新与评价

Management Innovation
& Evaluation of Human Resource

刘晓红 著

西南交通大学出版社

• 成 都 •

图书在版编目 (C I P) 数据

人力资源管理创新与评价 / 刘晓红著. —成都: 西南交通大学出版社, 2006.10

ISBN 7-81104-451-X

I. 人... II. 刘... III. 劳动力资源—资源管理
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 110669 号

人力资源管理创新与评价

刘晓红 著

- | | |
|-------|---|
| 责任编辑 | 祁素玲 |
| 封面设计 | 本格设计 |
| 出版发行 | 西南交通大学出版社
(成都二环路北一段 111 号) |
| 发行部电话 | 028-87600564 028-87600533 |
| 邮 编 | 610031 |
| 网 址 | http://press.swjtu.edu.cn |
| 印 刷 | 四川森林印务有限责任公司 |
| 成品尺寸 | 140 mm×203 mm |
| 印 张 | 8.75 |
| 字 数 | 226 千字 |
| 版 次 | 2006 年 10 月第 1 版 |
| 印 次 | 2006 年 10 月第 1 次印刷 |
| 书 号 | ISBN 7-81104-451-X |
| 定 价 | 18.80 元 |

图书如有印装问题 本社负责退换

版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

主 要 内 容

人力资源管理创新是提高组织人力资源管理水平和效率的原动力，从经验管理转向科学管理是人力资源管理创新的重要成果。人力资源评价的相对合理化和科学化有助于实现人力资源管理的公平原则和择优原则。

全书由人力资源管理创新机理与策略、人力资源评价理论与方法、人力资源评价的不确定信息合成方法与应用三篇内容组成。具体内容包括人力资源管理创新、组织人力资源概念与管理策略、面向职业发展的人力资源评价理论、基于胜任力的人力资源评价模型、人力资源评价系统的合理性评价模型和误差、人力资源评价的博弈、人力资源评价的模糊信息合成方法与应用、人力资源评价的随机信息合成方法与应用、人力资源评价信息的聚类方法与应用、人力资源评价信息系统等 11 章。

本书可用作硕士研究生和人力资源管理专业本科高年级学生教材，也可作为人力资源管理理论研究人员和实际管理者研究参考用书。

前 言

20 世纪 90 年代以来, 人力资源成为组织的战略资源, 其主要原因有两个方面: 一方面, 人力资源能够对组织效益增长和组织发展产生重要影响; 另一方面, 如果没有人力资源, 组织的生存和发展会受到严重威胁。

与过去相比, 今天在人力资源管理方面, 更加注重组织与人力资源之间的协调与可持续发展, 谋求组织与人力资源之间的双赢策略。人力资源管理需要不断创新、扩展组织人力资源概念和采取系统的管理策略。开展人力资源评价属于人力资源管理创新的内容。从理论上讲, 人力资源评价是一项多学科交叉的研究工作, 涉及心理学、社会学、经济学、管理学、数学和信息技术等领域, 对于智能评价则还涉及人工智能理论和方法。从应用上讲, 人力资源评价是组织甄选人力资源的主要环节和工作, 它同人事考核和人事测量既有联系又有区别。人力资源评价、人事考核和人事测量都是以组织中的人力资源为中心, 但各有相应的侧重点, 分别为人力资源价值评估、完成的工作业绩评估和人与工作的协调评估。

信息技术高速发展和全球电子商务环境为人力资源管理创新、人力资源评价研究与实践带来机遇和挑战。自从 1993 年互联网 (Internet) 商业化以来, 组织所处的技术环境和竞争环境发生了巨大变化, 组织面临开放的计算机网络竞争和全球电子商务竞争环境。在电子商务竞争环境下, 组织的选才和用才范围能够面向全球, 人力资源流动相对过去更加自由和容易, 虚拟组织大量

出现。在合理成本等约束条件下把符合工作要求且符合个体意愿的人挑选出来是人力资源评价的主要任务，这对社会多方面都具有重要的意义。

本书研究在信息技术高速发展和全球电子商务环境下的人力资源管理创新和人力资源评价理论与应用问题。

人力资源管理创新对于组织发展具有重要意义。全书以管理创新和职业发展为基本出发点，着重研究人力资源管理创新与人力资源评价的理论、模型和方法，主要内容包括人力资源管理创新机理与策略、人力资源评价理论与方法、人力资源评价的不确定信息合成方法与应用等。

在人力资源管理创新机理与策略中，引入人力资源管理创新的概念，从创新过程、影响因素、动机、基准等四个方面分析人力资源管理创新的主要机理。应用系统观重新定义组织人力资源概念，提出组织人力资源的管理策略，分析虚拟组织的人力资源管理和基于互联网（Internet）的企业人力资源系统管理。

在人力资源评价理论与方法中，在采用职业发展概念的基础上，提出面向职业发展的人力资源评价概念。在分析卡特尔（Cattle）个性理论的基础上，提出面向职业发展的人力资源评价理论。提出基于胜任力的人力资源评价指标体系结构模型，建立基于胜任力的人力资源评价一般理论模型和应用模型。建立人力资源评价系统合理性的评价模型，分析人力资源评价误差的产生和危害，提出减少人力资源评价误差的系统对策。应用博弈论分析人力资源评价的选择策略，研究影响组织内部形成良好心理契约的因素，为改进人力资源管理提供参考依据。

在人力资源评价的不确定信息合成方法与应用中，应用模糊理论处理人力资源评价的模糊信息合成，建立企业经营管理者基本素质评价模型和人力资源工作满意度指数评价模型，研究自然语言变量表示的评价信息处理方法。应用概率论和证据理论研究人力资源评价的随机信息合成，建立基于贝叶斯学习理论的人力

资源配置优化模型和基于证据理论的人力资源评价结果合成应用方法。介绍聚类的数据类型和基于模糊关系的系统聚类方法,提出基于混合类型变量的人力资源评价聚类。应用模糊推理建立人力资源评价信息系统模型,提高计算机在人力资源评价中的辅助作用。

限于作者的水平,本书难免有错误之处,敬请专家和读者批评指正。

刘晓红

2006年6月于西南民族大学

目 录

第 1 章 引言	1
1.1 从传统人事管理到人力资源管理的演变	2
1.2 人力资源评价研究概述	6
1.3 电子商务环境对人力资源评价的影响	9
1.4 组织与人力资源之间的双向选择模型	10
1.5 本书的学术思想及内容结构	11
1.6 小结	14
思考题	14

上篇 人力资源管理创新机理与策略

第 2 章 人力资源管理创新	16
2.1 人力资源管理创新的概念	16
2.2 人力资源管理创新的过程	19
2.3 人力资源管理创新的影响因素	24
2.4 人力资源管理创新的动机	28
2.5 人力资源管理创新的基准	34
2.6 小结	39
思考题	39
第 3 章 组织人力资源概念与管理策略	40
3.1 基于系统观的组织人力资源概念	41
3.2 基于电子商务环境的组织人力资源概念	42
3.3 组织人力资源新概念的管理策略	44

3.4 虚拟组织的人力资源管理	47
3.5 基于互联网的企业人力资源系统管理	53
3.6 小结	59
思考题	59

中篇 人力资源评价理论与方法

第4章 面向职业发展的人力资源评价理论	61
4.1 职业发展的概念	61
4.2 人力资源评价概念	63
4.3 卡特尔个性理论及启示	66
4.4 面向职业发展的人力资源评价理论的基本观点	69
4.5 面向职业发展的人力资源评价基本理论	74
4.6 小结	84
思考题	84
第5章 基于胜任力的人力资源评价模型	86
5.1 胜任力的概念与模型	87
5.2 人力资源评价指标体系结构模型	91
5.3 基于胜任力的人力资源评价一般理论模型	95
5.4 基于胜任力的人力资源评价应用模型	104
5.5 基于胜任力的人力资源评价指标设计流程	107
5.6 小结	110
思考题	110
第6章 人力资源评价系统的合理性评价模型和误差	112
6.1 合理性的概念	112
6.2 人力资源评价系统合理性评价模型	113
6.3 误差的概念	118
6.4 人力资源评价的误差	119
6.5 减少人力资源评价误差的对策	122

6.6 小结	126
思考题	126
第7章 人力资源评价的博弈	127
7.1 博弈的概念	128
7.2 博弈的基本模型——囚徒困境	129
7.3 组织与人力资源双向选择的评价博弈	130
7.4 组织内部形成良好心理契约的博弈	140
7.5 小结	146
思考题	147

下篇 人力资源评价的不确定信息 合成方法与应用

第8章 人力资源评价的模糊信息合成方法与应用	149
8.1 模糊信息的概念	150
8.2 模糊决策方法	151
8.3 企业经营者基本素质评价模型	154
8.4 基于模糊关系的工作分配算法	162
8.5 自然语言变量评价差异及结果合成方法	169
8.6 人力资源工作满意度指数评价模型	180
8.7 小结	192
思考题	192
第9章 人力资源评价的随机信息合成方法与应用	195
9.1 随机信息的概念	196
9.2 随机信息合成方法	196
9.3 基于贝叶斯学习理论的人力资源配置优化模型	199
9.4 一种基于权重的证据理论合成公式	205
9.5 基于证据理论的人力资源评价结果合成应用	210
9.6 小结	215

思考题	216
第 10 章 人力资源评价信息的聚类方法与应用	217
10.1 聚类的概念	217
10.2 聚类分析的数据类型	218
10.3 基于模糊关系的系统聚类方法	222
10.4 基于混合类型变量的人力资源评价信息聚类	226
10.5 人力资源评价信息聚类应用	229
10.6 小结	232
思考题	232
第 11 章 人力资源评价信息系统	233
11.1 人力资源评价信息系统的应用现状	233
11.2 人力资源评价信息系统的主要功能	235
11.3 基于模糊关系的人力资源评价信息系统	236
11.4 建立人力资源评价信息系统应用模型	247
11.5 基于 WEB 的人力资源评价信息系统模型	252
11.6 小结	255
思考题	256
参考文献	257
后 记	268

第1章 引言

内容概要

- 从人事管理到人力资源管理的演变
- 人力资源评价研究概述
- 电子商务环境对人力资源评价的影响
- 组织与人力资源之间的双向选择模型
- 本书的学术思想及内容结构

组织是管理学的基本范畴，是按照一定的目标、任务和分工而构成的人的集合。从组织的静态形式上讲，我国组织有企业、事业和政府三种主要类型。

组织活动以各类资源为主要对象。20世纪90年代以来，人力资源成为组织的战略贡献者，形成了战略人力资源管理思想。如何看待和确定人力资源的价值，成为战略人力资源管理活动。人力资源管理创新和人力资源评价是战略人力资源管理的内容，对提高组织效益和实现人力资源的自身发展都有积极意义。人力资源评价既属于人力资源管理创新，又属于人力资源价值计量的范畴，主要应用于甄选人力资源。

本章介绍传统人事管理向人力资源管理演变的过程和本书的学术思想与内容结构，认为人力资源管理创新是促进人力资源管理理论与实践发展的原动力。

1.1 从传统人事管理到人力资源管理的演变

人事管理与人类管理实践活动有十分密切的联系，人事管理理论是管理理论的重要组成部分。对人的管理是人类管理实践活动的重要内容，从人事管理演变为人力资源管理是人类社会活动的结果。组织采取什么方式对人力资源进行管理，应同组织内部和外部环境因素相适应。

管理在 19 世纪末才开始成为一门学科，而管理实践却几乎与人类文明史一样悠久。综观管理思想发展的全部历史，大致可以划分为四个阶段（徐国华，张德，赵平，1998）：

（1）人类早期的管理思想。指 19 世纪末以前的各国管理思想，如古巴比伦的《汉穆拉比法典》、我国春秋战国时期孙武著的《孙子兵法》等。

（2）古典的管理思想。指 19 世纪末到 1930 年之间的管理思想，以泰勒（Frederick W. Taylor）的科学管理理论和亨利·法约尔（Henri Fayol）的一般管理理论为代表。

（3）中期的管理思想。指 1930—1945 年之间的管理思想，以梅奥（Elton Mayo）的人群关系理论和巴纳德（Chester I. Barnard）的组织理论为代表。

（4）现代的管理思想。指 1945 年以来的一系列管理思想，被称为现代管理理论的丛林，产生了多种现代管理学派。

人事管理属于人类管理实践的重要内容。人事管理思想与一般管理思想基本相对应，也大致可以划分为四个阶段：

（1）早期的人事管理阶段。指泰勒的科学管理理论提出以前的人事管理阶段。

（2）科学管理的人事管理阶段。指从泰勒提出科学管理理论之后至梅奥提出人群关系理论之前的人事管理阶段。

（3）行为科学的人事管理阶段。指梅奥提出人群关系理论之

后至 1945 年以前的人事管理阶段。

(4) 系统权变的人事管理阶段。指 1945 年以来的人事管理阶段。德鲁克(Drucker)在 1954 年提出了人力资源(Human Resource, HR)的概念。

早期的人事管理阶段的特点主要有：① 特别重视工作年限、个人资格和经历；② 把法规作为人事管理的准绳；③ 强调程序和形式，重视小组防守、忽视积极启发；④ 因循守旧、被动管理。

19 世纪末 20 世纪初，由于机器的发明，机器操作代替过去许多由人工完成的工作，生产力水平得到了极大的提高，社会劳动产品的生产速度和数量显著增加，组织规模和员工队伍不断扩大，组织人事管理日益复杂化。早期的人事管理理念和方法不能适应这种变化，从而逐渐发展成为科学管理的人事管理阶段。科学管理的人事管理阶段的特点主要有：① 重视组织设计原则；② 重视工作效率；③ 改进报酬制度；④ 注重对职工的工作业务培训。

科学管理过于重视管理技术，偏重于对物和工作的管理，过于强调工作效率，把职工看作是机器的附属品，忽视职工的心理和社会需要。随着人们物质生活水平和知识水平的不断提高，工作中追求的目标逐渐由单一的物质需要转向物质和精神需要并重。为了适应这种变化，提出了行为科学管理的人事管理理论，加深对职工心理和行为的研究。这一阶段的人事管理的特点主要有：① 拓宽人事管理的领域；② 由静态的管理到动态的管理；③ 由资格行为的限制到动机潜能的激发；④ 由绩效、效率到满意。

行为科学过于重视人际关系在管理上的重要性，认为只要改善人际关系，则管理问题就会迎刃而解，这种情况正如科学管理过于强调管理技术一样发生了偏差。事实上，管理问题涉及面很广，情况复杂，解决问题的知识和方法不能局限于某一方面。第二次世界大战结束后，提出了因人因地因事因时而制宜的系统权变管理理论。系统权变的人事管理阶段主要有以下特点：① 在行

为科学的人事管理阶段的基础上，人事管理的领域进一步扩大；② 组织更具有开放性和系统性；③ 人事管理的针对性和灵活性增强；④ 人事管理的技术和方法从定性到定性和定量相结合，广泛应用电子计算机技术。

人力资源管理（Human Resource Management, HRM）的提出是在 20 世纪 60 年代以来的系统权变的人事管理阶段。人力资源管理活动主要包括“求才”、“育才”、“留才”和“用才”等内容（马洪，孙尚清，1991）。

人力资源管理同过去的人事管理相比，主要有三方面的不同（黄津孚，1994）：

（1）人力资源管理更具有战略性。20 世纪 60 年代以前，组织人事管理主要是一种业务管理，它仅在组织需要时才发挥作用，如人手不够时招聘员工、平时发放工资和管理员工福利等，因此在组织管理中地位不高。20 世纪 70 年代以后，随着科学技术的迅速发展，人在组织中发挥越来越重要的作用，组织之间最本质的竞争成为人力资源的竞争，组织最重要的资源是人力资源。因此，人力资源管理成为组织战略管理的重要组成部分，人力投资成为组织发展最有前途的投资。

（2）人力资源管理更着眼于未来。传统人事管理侧重于当前活动，如补充员工、培训工人和解决当前的劳资纠纷等，人事部门是一个纯消费的部门，人事支出属于需要尽可能减少的成本费用。人力资源管理更多地考虑如何开发人力资源的潜在能力，不断提高组织的效率；更多地以投资的目光看待在吸引人才、培养人才及激励士气等方面的投入，在预算方面不是以最省为主要目标，而是谋求在预见的计划期内投入产出的最佳值与最佳方式。

（3）人力资源管理更具系统性。人力资源管理要求将组织现有的全部人员和潜在的可利用的组织外人员进行系统的和统一的规划，制定恰当的选拔、培养、调配和激励政策，利用组织内外

人力资源的创造力增加组织价值与财富。

从传统人事管理演变为人力资源管理，一方面是组织不断提高资源使用效率的结果，另一方面也是人自身发展和社会进步的结果。

人类进入 21 世纪后，创新成为社会与组织进步的原动力。我国在 2006 年提出建立创新型国家，提出了原始创新、技术创新和引进消化吸收再创新的策略。人力资源管理创新既能促使人力资源理论与管理职能的发展，又能极大地推动我国建立创新型国家宏伟目标的实现。系统地研究人力资源管理创新机理、提倡和开展人力资源管理创新活动，是现代人力资源理论的新发展，对促进我国经济增长方式从粗放型向集约型转变和提高组织的管理水平都具有重要的意义。人力资源评价属于现代人力资源管理的新职能，通过开展人力资源评价，有利于实现人力资源在组织内部和社会系统中的合理配置，有利于实现组织目标和人力资源个体目标，有利于建立和谐的社会劳动关系。

企业是社会系统中以营利为主要目的的组织，企业人力资源管理体系如图 1.1 所示。

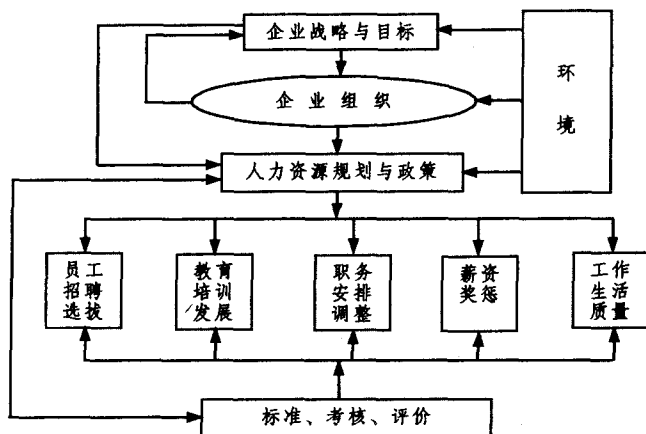


图 1.1 企业人力资源管理体系

广义的企业人力资源管理创新是指图 1.1 所示的各层次上的管理创新活动,包括战略与目标层、组织结构设计层和人力资源管理活动层。狭义的企业人力资源管理创新是指除战略与目标层以外的管理创新活动。

1.2 人力资源评价研究概述

人力资源价值计量是一个困扰理论界和各种组织的难题。人力资源是一种特殊的商品,它具有商品的价值和使用价值二重属性。但是,人力资源价值的形成和计量相对于一般商品更复杂,人力资源使用价值相对于一般商品具有更多的能动性、环境依赖性和不确定性等特征。随着信息技术的高速发展和知识经济的出现,人力资源的作用与地位相对于工业经济和农业经济时代更重要,对合理地确定人力资源的价值和使用价值具有重要的理论意义和实际价值,这也是许多学者开展人力资源价值计量研究的主要原因。

最早意识到人力资源价值的是威廉·配第(William Petty),他在《政治算本》中提出“土地是财富之母,劳动是财富之父”的观点。卡尔·马克思(Karl Marx)在《资本论》中对劳动力价值理论进行了系统阐述。20世纪60年代以来,人力资本理论开始成为一门独立的经济学分支,人们开始关注人力资源的投资与收益问题,人力资本研究取得了较多的成果。今天,人力资源价值已经引起人们的普遍关注,它是一个组织甚至一个国家资产的重要组成部分,世界银行计算一个国家的财富是从人力资源、产出资本和自然资源三方面进行综合计算,它们所占的比例分别是64%、16%和20%,这说明人力资源的重要性(Schultz, 2003)。

人力资源价值计量成为20世纪80年代以来理论界研究的一个热点,特别是从会计学和经济学的角度进行了一系列的研究,