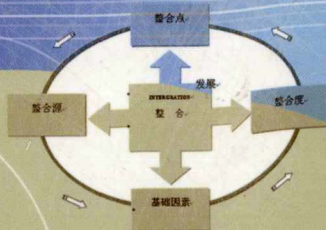


第五次全国人事人才科研成果奖二等奖

人力资源信息不对称 原理探索与应用研究

—李改道

王修来 著



长虹出版公司

人力资源信息不对称 原理探索与应用研究

王修来 著

长虹出版公司

图书在版编目(CIP)数据

人力资源信息不对称的原理探索与应用研究/王修来 著. -北京:长虹出版公司,2006年12月

ISBN 7-80063-157-5/F·9

I. 人... II. 王... III. 劳动力资源-资源管理-管理信息系统-研究
IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核子(2006)第124459号

人力资源信息不对称的原理探索与应用研究

王修来 著

责任编辑:金洁

文字校对:朱余海

装帧设计:张丽丽

出版发行:长虹出版公司

印刷:江苏省总工会机关印刷厂

社址:北京市西城区地安门西大街40号 邮编:100035

电话:025-84806263;025-80860214

经销:全国各地新华书店

开本:140mm×210mm

印张:21.4印张

字数:156.8千字

版次:2006年12月第1版

印次:2006年12月第1次印刷

书号:ISBN 7-80063-157-5/F·9

定价:28.00元

版权所有 翻印必究

如有印装质量问题,请将本书寄回编委会由我们负责为您调换
地址:江苏省南京市中山东路305号南京军区南京总医院 210002

序

摆在大家面前的这本《人力资源信息不对称的原理探索与应用研究》，是中国人民解放军博士后管理信息中心副主任王修来博士的新著。他以认真负责的态度、实事求是的精神和理论创新的勇气，对人力资源管理的理论与实践问题进行了长期的探索和研究。功夫不负有心人，多年的心血终于浇灌出了丰硕的果实。

当代社会是激烈竞争的社会，大到国家，小到个人，充满着忧患和危机。但辩证唯物主义者认为，忧患和危机是可以预测和预见的，并能采取相应的措施预防和化解。古话说，“预则立”，“病树前头万木春”，就是讲的这个道理。把忧患和危机化解于无形之后，便是另一番景象，又一个春天。

当前，我国正处在全面建设小康社会的重要战略机遇期，面临着各种各样的矛盾。能不能抓住用好机遇期，顺利解决各种矛盾和问题，关键在于正确处理经济与社会、人与物、人与人的关系，建设现代化的社会主义和谐社会。正因为这样，胡锦涛总书记强调：“要牢固树立人才资源是第一资源的观念，充分发挥人才资源在经济社会发展中的基础性、战略性决定作用”。

我国是人力资源大国，但却不是人力资源强国。主要表现为人口素质、劳动力的素质不够高，高科技和高技能人才占人口和就

业人员的比例不高。而其根本原因在于教育,在于用人,在于对人力资源开发和使用。各国现代化进程表明,现代化不仅取决于技术创新和技术进步,还取决于管理创新和管理科学的进步。如果没有泰勒的科学管理,没有福特的流水生产模式,没有丰田的精益生产体制,恐怕就没有发达国家工业现代化。对于我国来说,能否实现对社会的科学管理尤其是对人力资源管理的合理开发和使用,直接关系到国家发展战略和现代化目标的实现。

近年来,研究人力资源管理方面的文章和著述不少,不乏有一批有见地有深度的著作。但是,从信息不对称的角度研究人力资源问题的还几乎没有。可以说,修来同志的著作是一个创新,并为人力资源管理的研究构建起一个新的平台。作者以发散性、前瞻性的思维,运用物理学中不对称的现象,思考、研究人力资源管理中的问题,如才职不对称、耗散现象、差失匹配、失真认知、信息错位等,将人力资源管理和研究引入一个新的领域、开创了一个新的视角。作者通过对人力资源管理中种种现象的分析,提出了人力资源管理不对称的理论,指出了形成人力资源管理不对称的原因,探索了人力资源管理和组织控制的规律,迈出了一条人力资源管理的新路子。为提升人力资源的开发使用效率提供了理论根据、借鉴模型、评估开发体系和使用新模式。

人力资源管理研究是一个大课题,也是一个有待深入开发的课题,需要我们各级领导干部和人力资源管理工作者长期不懈的研究,进行理论探讨,不断总结经验,从而为人力资源管理实践提供指导和借鉴,进一步提高我国人力资源开发和利用的效益。

当然,修来撰写的这本书难免存在一些不足,有的理论观点有待进一步研究。但他这种创新进取的精神和兢兢业业、孜孜以求地做人、做学问的品质值得提倡和学习。

借新书付梓之际,很高兴为这本书写几句话,是为序。

国家人事部原副部长

全国博士后管委会主任 **徐 贻 陶**

中国人才研究会会长

2007年2月7日

内 容 提 要

人力资源信息是一种重要而特殊的资源,它以人力资源为主体,以信息媒介为载体,在促进人力资源有效管理的不断发展上具有重大意义。在人类社会不断向知识经济、信息社会前进的过程中,受主客观因素的影响,人类对信息在人力资源管理中的作用的认识是不完全的,从而导致了人力资源信息的不对称分布,在人力资源管理中表现为人力资源需求与供给的不对称。因此,研究人力资源信息不对称规律、探索信息不对称情况下人力资源管理模式已势在必行。

不对称理论在物理学和经济学领域已三度走上诺贝尔奖的殿堂,但是不对称问题在人力资源管理领域还有待进一步的研究与探索。由于导致不对称的直接动因——信息在传递、接收等方面的偏颇、衰减与耗损,加大了人力资源管理的复杂性,使现有的人力资源管理与开发模式不能适应信息社会发展的需求。

将不对称理论运用到人力资源管理中,可以有效地提高人力资源管理效益。本研究从人力资源信息不对称的现象、机理分析、模型建构和不对称管理模式的应用与实践等方面进行了深入的研究。在分析不对称理论的发展历史和现状的基础上,通过对人力

资源管理中的不对称现象的分析,研究了不对称的发生机理,构建了基于信息不对称条件下的人力资源管理模型,并通过实践对该模型进行验证。在实现人力资源管理结构化、人力资源管理信息化和人力资源整合跃升等方面进行了积极的探索,为人力资源的有效管理与开发构建了新的模式。

人力资源信息不对称是影响人力资源管理效益的重要因素,是在社会经济发展日益信息化的前提下信息重组将极大地冲击原有人力资源的管理模式。所以本研究将从对称与不对称的辩证关系、信息的对称与不对称、信息不对称下的人力资源关系、人力资源信息失衡、人力资源信息风险、信息不对称整合、信息的预测与控制等方面进行深入的理论研究,进一步探索人力资源信息不对称的影响及控制的规律,使不对称理论在人力资源管理中有了新的突破。

根据人力资源信息不对称的理论,结合我国的人力资源管理现状,本文研究了比较典型的几种人力资源信息不对称现象,以大量的、精确的信息作为基础,将人力资源信息不对称现象以“IF(条件)THEN(作用)”形式来表示,通过模糊推理得到控制作用集,作用于被控对象或过程。探索了人力资源信息的层级分布及流动理论,发现人力资源信息不对称存在于人力资源管理的各个环节之中,是一个既有层次又有流动的对立统一体。

本研究还运用人力资源信息不对称模糊理论,结合数学、信息

技术的手段,较系统、科学地构建了“双射”均衡信息平台模块、人力资源失衡模块、服务式管理模块、人力资源整合模块,完善和发展了不对称理论,推动其学说逐渐向人力资源管理领域渗透。这些模块的构建力求在解决人力资源信息不对称问题的基础上,使人力资源信息与人力资源管理的相关实体有效匹配,促进人力资源管理向服务型管理转变,整合各种优势资源,逐步实现人力资源管理的专业化、科学化和人性化。

理论和模型的构建都是为现实服务的,最终是否科学合理,还需要实践来检验。本研究通过实践从以下几个方面对人力资源信息不对称理论进行应用:研发、运用智能化信息系统减少信息不对称问题;人力资源业绩评估的科学化研究;高素质人力资源论坛系统的设计;自测与互测信息系统的实践;动态流动体制的研究;失衡管理模式的研究;人性化信息平台构建的研究等。这些研究和实践,有效推动了人力资源管理工作的的发展,进一步深化了人力资源信息不对称理论,从而促进了人力资源管理理论——实践——理论的良性循环。

目 录

第 1 章	绪论	(1)
1.1	研究背景与研究意义	(1)
1.1.1	研究内容	(1)
1.1.2	研究意义	(3)
1.2	研究框架	(6)
1.2.1	主要内容与结构安排	(6)
1.2.2	技术路线	(7)
第 2 章	理论基础	(9)
2.1	人力资源理论	(9)
2.2	信息技术理论	(15)
2.3	信息不对称理论的发展过程	(20)
第 3 章	人力资源管理中的不对称现象与分析	(43)
3.1	才职不对称现象与分析	(44)
3.1.1	才职不对称现象	(44)
3.1.2	才职不对称的影响	(48)
3.2	耗散现象与分析	(51)
3.2.1	耗散现象的表征	(52)
3.2.2	耗散现象的表现形式	(53)
3.3	差失匹配现象与分析	(57)
3.3.1	差失匹配在人力资源管理中的表现 形式	(58)
3.3.2	产生差失匹配的原因	(61)

3.4	失真认知现象与分析	(63)
3.4.1	失真认知的表象	(63)
3.4.2	影响失真认知的因素	(64)
3.4.3	失真认知的原因分析	(67)
3.5	信息错位现象与分析	(69)
3.5.1	信息错位的表现	(69)
3.5.2	信息错位的影响分析	(72)
3.5.3	错位现象的信息角度思考	(73)
3.6	小结	(74)
第4章	人力资源信息不对称的理论研究	(77)
4.1	对称与不对称的关系	(79)
4.1.1	客观世界的对称与不对称	(79)
4.1.2	意识形态领域的对称与不对称	(80)
4.1.3	对称与不对称的关系分析	(81)
4.2	人力资源信息不对称的机理研究	(83)
4.2.1	人力资源信息不对称的概念及特征	(83)
4.2.2	影响人力资源信息不对称的因素	(88)
4.2.3	人力资源信息不对称下的信息披露	(102)
4.3	人力资源信息不对称的风险研究	(106)
4.3.1	人力资源信息不对称的风险分析	(106)
4.3.2	信息风险的分类	(107)
4.3.3	信息风险产生的原因	(110)
4.3.4	信息风险的防范	(113)
4.4	人力资源信息不对称的预测与控制	(115)
4.4.1	人力资源信息的特征分析	(115)

4.4.2	人力资源信息预测与控制的意义	(118)
4.4.3	人力资源信息的获取	(120)
4.4.4	人力资源信息不对称的预测与控制	(123)
4.5	人力资源信息不对称的整合	(127)
4.5.1	人力资源信息不对称整合的意义	(128)
4.5.2	人力资源整合与信息不对称整合规律研究	(130)
4.5.3	人力资源信息不对称的整合过程	(132)
4.5.4	人力资源信息不对称的整合内容	(136)
4.6	小结	(139)
第5章	人力资源信息不对称的管理模型建构	(143)
5.1	双射均衡信息平台模块的建立	(144)
5.1.1	双射均衡信息模块	(144)
5.1.2	双射均衡信息模块的分类	(147)
5.1.3	双射均衡信息系统的模块构建	(147)
5.2	人力资源信息失衡模块的设计	(157)
5.2.1	信息失衡的模块设计理论及要求	(158)
5.2.2	基于时滞的人力资源失衡模型	(160)
5.2.3	失衡管理模块的建立	(165)
5.2.4	失衡管理的对策探讨	(167)
5.3	人力资源信息整合模块的设定	(170)
5.3.1	整合的概念与意义	(170)

5.3.2	整合的要素及规律研究	(172)
5.3.3	人力资源信息整合模块的设定	(178)
5.4	服务式管理模块的建立	(182)
5.4.1	服务式管理模块的价值探讨	(182)
5.4.2	服务式管理模块的目标确定	(184)
5.4.3	服务式管理模块的设计	(188)
5.5	小结	(191)
第6章	人力资源信息不对称理论的应用与实践	(193)
6.1	消除信息不对称的技术实现	(194)
6.1.1	军队博士后工作的现状	(195)
6.1.2	博士后管理中信息不对称的实践依据	(197)
6.1.3	MPIMS 设计中消除信息不对称的技术实现	(199)
6.2	人性化、智能化信息系统的应用研究	(205)
6.2.1	人性化信息平台的现状分析	(205)
6.2.2	人性化、智能化信息系统的实践优势	(208)
6.2.3	“全国博士后管理信息系统”中人性化、智能化的实现	(210)
6.3	人力资源评估技术设计与应用研究	(216)
6.3.1	精确评估与模糊评估的关系分析	(217)
6.3.2	实绩评估模式	(220)
6.3.3	博士后基金申报与评估系统的构建	(225)
6.3.4	行政职务考评系统的构建	(236)
6.4	人力资源信息挖掘管理系统的应用研究	(240)

6.4.1	数据挖掘技术的应用背景	(240)
6.4.2	基于动态信息的失衡管理模式的数 据挖掘设计	(241)
6.4.3	数据挖掘的技术实现	(244)
6.5	小结	(263)
第7章	人力资源信息不对称理论发展方向	(365)
7.1	研究结论	(367)
7.2	创新点	(270)
7.3	研究展望	(271)
参考文献	(273)
附 录	(289)
后 记	(294)

第1章 绪 论

1.1 研究背景与研究意义

1.1.1 研究背景

我国拥有世界上最大规模的人口,但不是人力资源强国。根据社科院社科文献出版社最新出版的2006年人才蓝皮书《中国人才发展报告 NO.3》显示,我国人力资源存在以下特点:第一,人口总量大。据预测,到2020年将达到14.48亿;第二,人口老龄化进程加快。到2020年我国老年人口将达到人口总量的24%,我国将以发展中国家的经济水平去承担发达国家人口高龄化的压力;第三,技术人才资源不足。1990年,我国大学生和科研人员比例仅占人口的0.25%,到2020年只达到6.6%,大大低于发达国家水平;第四,结构性失调^[1]。我国技术人才结构是典型的工业化时期的人才结构,高新技术人才比例很小。

简而言之,我国人力资源状况还可概括为三个“并存”:人口众多与低素质人口比例突出并存;人力资源丰富与人才资本缺乏并

存;人才短缺与人才浪费并存。这三个“并存”非常典型地反映了我国目前和将来一个相当长的时期内将处于人力资源数量与结构上严重不平衡的时期。

随着改革开放的深入,我国的管理体制面临着转型,很多传统的行政式管理受到挑战,严重地影响了人力资源的利用。主要表现在以下几个方面:一是传统观念造成信息反映的滞后性;二是人事及物资分配暗箱操作严重,资源重组不能达到优化配置;三是激励约束机制的操作困难;四是体制更新的非科学性;五是政府与组织关系的顺畅性差;六是员工层与领导层的信任度低;七是行为方式的不可预测性。^[2]

上述现象的产生原因很多,其中人力资源工作中的信息不对称是重要因素之一。没有信息对称度,也就使监督约束、评价激励失去基础;没有信息对称也就不可能健全科学的体制。信息不对称会造成政府与组织之间的不协调,直接影响到政策的下行执行利用与组织信息的上行反作用。不对称的信息会使员工层与领导层的信任度降低,从而影响组织的凝聚力与决策的执行效率。

基于人力资源信息不对称,研究人力资源工作中的信息不对称现象,探讨信息不对称的机理,从理论上探讨信息不对称的人力资源管理模式,在实践上摸索出一套新的有效的人力资源管理方案。整合各种先进的人力资源管理方法和理念,结合我国的国情,提高人力资源利用效率,这对我国从人力资源大国变成人力资源

强国,提高人力资源开发利用率,具有重要意义。

1.1.2 研究意义

通过对不对称理论的源头的探索,把不对称这个理论引用到人力资源信息研究和管理工作中来,通过运用这个理论,把新研究成果和实践经验进行有机结合,创出一条人力资源管理的新路子。因此,从事本课题研究具有重要的科学意义和现实意义。

(1) 探索人力资源信息不对称规律

深度分析并有针对性地解决人力资源管理中在人才选拔、培养、使用、奖惩过程中的不公平、不公开等弊端。把人力资源作为第一资源,这就要求搞好人力资源的开发使用,为人力资源的不断更新与可持续发展提供强大的动力。目前,人力资源开发的主要环节是建立健全选拔、评价、任用和奖惩等机制,这些环节都是相互联系、相互作用的,也是由信息做纽带紧密联系在一起。抓住了信息这条线,把握其规律,充分发挥其功能,尽量避免因信息不对称给人力资源工作带来的不良影响,最大限度地挖掘人力资源的潜力。

(2) 创新人力资源管理模式

要从现有的人力资源管理模式中探索出一条快速高效、信息差异均衡的新路子,努力在人力资源管理方法上推陈出新,就必须从我国目前人力资源现状出发。我国经济发展水平和综合国力跟