

高新企业人力资源 优化配置研究

王新春 / 著

GAOXIN QIYE RENLI ZIYUAN
YOUHUA PEIZHI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

高新企业人力资源 优化配置研究

王新春 / 著

GAOXIN QIYE RENLI ZIYUAN
YOUHUA PEIZHI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

高新企业人力资源优化配置研究 / 王新春著. —北京:
经济科学出版社, 2015. 4

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5689 - 8

I. ①高… II. ①王… III. ①高技术产业 - 企业管理 -
人力资源管理 - 研究 IV. ①F276. 44

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 080808 号

责任编辑: 段 钢

责任校对: 王苗苗

责任印制:



高新企业人力资源优化配置研究

王新春 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 15.5 印张 230000 字

2015 年 6 月第 1 版 2015 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5689 - 8 定价: 42.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

前 言

随着经济的全球化，科学技术的迅猛发展，国际上高新企业之间的竞争空前激烈。而竞争从根本上说是人才的竞争，高新企业人才短缺已经成为一种世界性现象。这些竞争使企业管理者认识到人才是奇缺的、有价值的、难以模仿并难以替代的，那些吸引、选拔并保留人才的企业应该比没有做这些工作的企业更加突出，组织决策者意识到把人员配置作为提高企业竞争优势的重要战略，而不同人员配置在企业的绩效创造过程中发挥的作用也不同。

本书以资源观理论为视角，以高新企业为研究对象，按照“人员选拔配置——竞争优势——企业绩效”的理论框架整合人员选拔配置、企业竞争优势、企业绩效三个要素，探讨人员选拔配置实践如何影响企业竞争优势，并最终影响企业绩效，从而建立一个完整的理论框架，引发人们对企业人力资源选拔配置重要性的思考。

通过对 103 份高新企业的问卷调查，经过 SPSS 统计

分析后发现：

(1) 人员选拔配置对企业竞争优势有着显著的影响。人员选拔配置具体表现在是否跟踪招聘来源、是否使用测试因子、是否采用结构化面试、是否采用认知测试以及是否使用简历表五个方面，这五个方面均与企业竞争优势呈明显的相关关系。

(2) 人员选拔配置对企业绩效有着显著的影响。跟踪招聘来源、使用测试因子、采用结构化面试、采用认知测试并且使用简历表，将有助于企业吸引并选拔到更合适的人才，有助于提高企业的营销、销售增长、利润率以及市场份额，从而对企业绩效有着显著的影响。

(3) 企业竞争优势对企业绩效有着显著的影响。由降低成本、开发目标市场以及抵御风险等带来的企业竞争优势，能够提高企业的营销、销售增长、利润率和市场份额等方面，从而对企业绩效有着显著的影响。

(4) 人员选拔配置通过企业竞争优势的中介作用对企业绩效有着显著的影响。人员选拔配置通过竞争优势的中介作用对企业绩效之营销、销售增长、利润率和市场份额都有着显著的影响。

(5) 不同公司规模、公司行业、所有制形式、公司类型的企业属性对高新企业人员选拔配置、企业竞争优势与企业绩效有显著的影响。

由上述结论，本书对企业经营者以及人力资源管理者

提出以下几点建议：由于人员选拔配置对企业竞争优势有显著的影响，企业经营者首先要了解人员选拔配置的几种方式；由于企业竞争优势对企业绩效的显著影响，企业经营者要进一步加强并保持优于竞争对手的持续竞争优势；由于公司规模、公司行业、所有制形式、公司类型的公司属性对企业人员选拔配置、企业竞争优势与企业绩效的影响，企业经营者应当根据企业的规模、所属行业、所有制形式以及企业类型来制定不同的人员选拔配置方式及管理制度。

根据本书的实证研究结果，我们可以得知高新企业的人员选拔配置对企业竞争优势、企业绩效有着显著的影响及相关关系。因此，在企业的经营过程中，我们必须注重人力资源的选拔配置。本书在第6章以LN公司为例，应用AHP方法建立了企业人力资源选拔配置层次评价模型，分析计算了模型中各个指标的相对权重，在此基础上，运用BP神经网络进行定量化综合评价，根据给定的数据，对该评价模型进行了训练、检验，评价效果良好。针对决策者在选拔指标相对重要性分析中往往给出的是区间判断矩阵这种情形，我们应用基于区间回归分析的最小上近似和最大下近似模型来进行求解，并将所求的区间权重与其近似估计进行组合，为决策者的评价提供更为客观合理的权重排序。在对人员进行科学有效的评价的基础上，我们又对岗位素质能力进行分析，建立岗位素质能力词典

以及岗位素质能力对照表，清晰地界定岗位的素质能力及岗位等级，为人员的优化配备提供有力的依据。

作者

2015 年 3 月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究的目的和意义	3
1.3 研究的主要内容与框架	7
1.4 主要的研究方法	8
1.5 创新点	9
 第 2 章 概念界定	11
2.1 高新企业的概念界定	11
2.2 资源配置的相关概念界定	15
2.3 人力资源的相关概念界定	18
2.4 本章小结	25

第3章 高新企业人力资源配置影响企业竞争优势的作用机制	26
3.1 人力资源配置与企业竞争优势关系的研究综述	26
3.2 高新企业人力资源配置影响竞争优势作用机制的概念模型	37
3.3 研究架构	38
3.4 研究假设	39
3.5 研究因素的具体测量	41
3.6 问卷设计、发送与回收	45
3.7 样本描述性分析	46
3.8 量表项目分析、信度与效度分析	50
3.9 统计分析	69
3.10 假设检验	71
3.11 本章小结	78
 第4章 高新企业人力资源配置影响企业绩效的作用机制	 79
4.1 人力资源配置与企业绩效关系研究综述	79
4.2 高新企业人力资源配置影响企业绩效作用机制的概念模型	87
4.3 研究架构	88
4.4 研究假设	89
4.5 高新企业绩效的具体测量	90
4.6 量表项目分析、信度与效度分析	91

4.7	统计分析	102
4.8	假设检验	104
4.9	本章小结	109
第 5 章	高新企业竞争优势影响人力资源配置与 企业绩效作用机制的中介作用	111
5.1	企业竞争优势与企业绩效的研究综述	111
5.2	高新企业竞争优势影响人力资源配置与企业 绩效作用机制的中介作用的概念模型	113
5.3	研究框架	113
5.4	研究假设	114
5.5	研究变量	116
5.6	高新企业竞争优势影响企业绩效的作用机制	116
5.7	高新企业竞争优势影响人力资源配置和企业 绩效的作用机制的中介作用	119
5.8	不同公司属性影响企业人员选拔配置、企业 竞争优势与企业绩效的作用机制	124
5.9	本章小结	157
第 6 章	高新企业人力资源优化配置案例研究	159
6.1	案例背景	160
6.2	人员选拔配置中的评价模型	162
6.3	素质能力模型	188
6.4	本章小结	195

第7章 研究结论与展望	197
7.1 研究结论	197
7.2 研究展望	202
 译名对照表	 203
附录1：高新企业人力资源优化配置研究调查问卷	206
附录2：岗位专业能力调研问卷	210
附录3：通用素质能力调研问卷	214
 参考文献	 218
后记	239

第1章

绪 论

1.1 研究背景

随着市场经济的日益完善和知识经济的进步,以知识和资本为核心的高新技术企业飞速成长,已经成为经济快速发展的引擎。据统计,1995~2007年,高新产业增加值由1081亿元增加到11621亿元;出口交货值由1125亿元增长至28423亿元,2007年高新产业的出口交货值占对外经济贸易出口总额93455.6亿元的30.4%;高新产业当年总价值由4098亿元增长到50461亿元,平均增速达26.13%;高于第一产业的平均增长速度4.2%、第二产业的平均增长速度11.3%、第三产业的平均增长速度10.8%^[132-133]。近几年,在国内连续遭遇严重自然灾害,以及全球金融危机的背景下,我国的高新技术产业仍然保持较快增长,其增长速度明显高于传统产业总产值的增长速度。

随着经济的全球化、科学技术的迅猛发展,国际上高新企业之间的竞争空前激烈。竞争从根本上说是人才的竞争,人才是高新企业的第一资源,高新企业人才短缺已经成为一种世界性现象。美国

国家科学基金会预测，到 2006 年，美国仅 IT 人才的缺口就将达到 130 万人。2003 年，美国微软公司和 DIC 英国市场调查公司进行了一项联合调查显示，欧洲在信息技术人才方面的缺口达到 174 万人。在日本，今后 10 年科技人才将短缺 160 万~445 万人，其中，最为紧缺的正是信息技术人才。发达国家尚且如此，发展中国家的问题就更加严峻。目前我国每年对软件人才的需求为 60 万人左右，而国内高校每年毕业的软件人员仅为 20 万人，缺口高达 40 万人。人才的严重短缺使高新企业的人才流动率比较高。美国高新企业人员流动率每年为 30%；在我国，广州市高新企业人员的流动率是 39%，北京中关村 IT 行业也达到 20%。根据经济学人集团的估计，中国企业的员工流动率超过 12%，而高科技企业人才流失达到 35%。国有和民营企业人才流失也都非常严重。据中国社会调查事务所调查显示，在过去的 5 年中，被调查的国企引入的科技人才和流出的科技人才比例为 1:0.71。目前，民营企业的员工流失率高达 25%，且多数为企业的中坚力量，具备一定的管理经验和专业技术特长。国外大型跨国公司往往凭借雄厚的财力，以优厚的工资和福利待遇，吸引高科技人才和高级管理人才，从而在这场人才战中占有优势地位。目前，有 14 个国家的 400 多家世界“500 强”企业已在中国建立研发机构，聘用的人员多数是中国最著名高校的精英和从海外学成归国的留学人员。根据战略人力资源管理观 (SHRM)，人力资源日益成为组织持续发展的最重要的资源，是组织获取竞争优势的关键，人力资源对高新企业的重要性是其他任何资源所不能比拟或替代的。面对激烈的人才争夺战，以智力资本为核心的高新企业急需实施人力资源管理新战略，对传统的人事制度进行改良，做好吸引人才、激励人才和挽留人才的工作。

1.2 研究的目的是和意义

1.2.1 研究目的

现代企业的人员配置来源于知识型工作的增加、劳动力短缺、对应聘者的竞争以及劳动力的多样性。并且随着市场竞争的日益激烈，对有效的人员配置的需求更加急迫，但是仍然有许多企业的决策者甚至企业的研究者都没有充分认识到人员配置的价值。据 Rynes 等人所做的一项研究报告发现，人员配置领域体现了学术成果与管理者观点之间的最大差异。也就是说，尽管人员配置的确是获取竞争优势最重要的战略机制之一，组织决策者并没有很好地理解或应用它。同样地，虽然也有很多研究描述到招聘并雇佣更好的员工有助于组织绩效。却很少有直接的实验性证据来检验这一假设。即使有的企业认识到人员选拔配置的重要性，但在实践中却不知道如何客观公正地来实施。因此，本书的目的是：

(1) 根据 Barney 等人的资源观理论，通过文献分析，进一步梳理人员选拔配置、企业竞争优势、企业绩效的相关理论研究，以我国高新企业为研究对象，建立人员配置——竞争优势——企业绩效的理论框架，并假设该理论框架中人员配置、竞争优势、企业绩效三个因素及其构成要素之间的相关关系。

(2) 通过对高新企业的问卷调查收集数据，采用相应的定量分析方法来求证定性分析中的假设关系是否成立，并为人员配置的研究提供实验性证据。

(3) 在定性与定量分析的基础上，为企业管理者提供切实可

行的人员配置方法，使之能够对应聘者进行科学的量化、合理的评价，尽量减少主观上的随意性以及认识上的模糊性等因素的影响，选拔出符合企业需求的员工。并根据岗位素质能力的界定，对人员进行优化配置，达到人一岗匹配，形成企业竞争优势，提高企业绩效。

总之，希望通过本书，不仅能从定性与定量两方面明确人员配置、竞争优势、企业绩效之间的影响关系，而且能进一步明确人员配置具体从哪些方面来影响竞争优势以及企业绩效？又对竞争优势以及企业绩效哪些方面最有影响？这样，企业管理者就可以根据企业的不同战略而侧重于不同的人员选拔配置方式，并能给管理者在人员选拔配置时提供一种可操作的、实用的方法。

1.2.2 研究意义

(1) 我国宏观经济管理的需要。

面对日益激烈的国际竞争形势，人力资源的开发与管理已成为世界各国发展的共同战略，人力资源的开发与使用以及人力资本的积累，不仅关系到一个企业的成败，更影响国家综合国力的强弱。我国是世界上人力资源最丰富的国家，丰富的人力资源数量与人均占有资源不足、资金资源匮乏形成强烈的反差，人力资源数量和低水平的人力资源质量又处于不平衡状态。因而，我们正面临着人力资源整体素质的全面提高和人力资源体制的调整转换。随着我国劳动人事制度改革的深入发展，从经济管理上看，人力将作为一种资源被开发、利用和管理。另外，随着可持续发展实践的不断深入，人力资源成为第一资源在高新企业中表现得极为突出。如何有效加强高新企业的人力资源配置管理，正逐渐成为高新企业当前人力资

源的首要难题和制约高新企业的薄弱环节。

(2) 企业内部经营管理的需要。

随着社会生产的发展以及劳动人事制度的改革,我国企业用工招工的自主权越来越大,人力资源的流动性将会增大,而且各企业为了各自的发展必然展开人才争夺战。尤其在我国目前生产力比较落后的情况下,人力资源的积累关系到一个企业的成败。而我国传统的劳动人事部门统计表上的减员增员,反映的只是人数的变化,根本就不从经济学角度来分析。如果拥有人力资源的详细统计资料,那么企业的领导者就会注意人员外流、人力资源流失的问题;同时,也会积极进行员工的选拔、激励、培训,以保持或提高企业竞争优势。与此同时,由于人力资源的流动和企业的竞争加剧,为了“吸引人才,留住人才,用好人才”,企业必须创造一些条件,采用包括提高物质待遇、改善人际关系和提供在职培训机会等方式与手段,做到人尽其才、才尽其用。随着我国现代企业制度的建立,企业对人力资源优化配置的需求会日益增加。

(3) 理论意义。

目前我国关于人力资源优化配置与企业竞争优势、企业绩效的关系问题,尤其是高新企业的人力资源优化配置与企业竞争优势、企业绩效的关系研究还相对较少,实证研究在一定程度上滞后于国外研究。本书基于高新企业人力资源优化配置与企业绩效关系这个基本问题上进行探讨,希望能为以后相关后续研究打下较好的学术研究基础,因而具有重要的理论意义。对于企业实现可持续发展,建立和谐企业,对于企业经济的、社会的和文化的长远发展战略的制定,对于企业资源的优化配置,都具有理论指导意义;对于企业战略管理理论、组织管理理论、人力资源管理理论、决策理论等管

理理论的发展，也都将有理论上的影响。

(4) 实践意义。

本书具有直接的实践意义。企业人力资源的配置就是通过考核、选拔、录用和培训，把人才及时、合理地与其他经济资源相结合，使得人尽其才，提高人力资源生产率，最大限度地为企业创造更多的经济效益与社会效益。人力资源配置既是人力资源管理的起点，又是人力资源管理的终点，其最终目的是要形成企业竞争优势，提高企业绩效。

在企业人员选拔配置过程中，为了做到全面、客观、公正，达到人力资源的优化配置，本书以一个具体的高新企业为例，组合应用了 AHP（层次分析法）和 BP（反向传播神经网络）的数理方法，同时在群体决策中，我们又进一步应用了区间 AHP 方法来求解区间判断矩阵。对这两种方法的应用过程，我们在必要的理论说明后都给予具体的数值案例进行分析，为企业提供了直接可用的方法步骤。在此基础上，我们又对岗位素质能力进行分析，建立岗位素质能力词典以及岗位素质能力对照表，清晰地界定岗位的素质能力及岗位等级，对高新企业的人员优化配置具有可借鉴的实践意义。

另外，本书选取的样本企业是新经济时代企业的代表，所采用的方法是规范的数理统计和系统科学的建模和分析方法，所以本书取得的成果也为其他行业同类问题的理论研究和实证研究提供了支持。