

李亚玲 姚建文 编著

人事管理 经济学



科学出版社

人事管理经济学

李亚玲 姚建文 编著

科学出版社

北 京

内 容 简 介

20 世纪 80 年代以来,相关学科理论的渗透大大丰富了人力资源管理学科的理论内容。但是,人力资源管理仍然是缺乏理论支撑和充分论证的学科,它虽涉及心理学、组织行为学、管理科学等多个领域的内容,但却没有一个系统的学科作为其理论基础。本书以人力资源管理的基本逻辑结构为线索,用经济学理论和分析框架研究人力资源管理过程,为考察人力资源管理问题提供了一个全新的视角。研究内容包括职位分析、管理与评价,招聘与雇佣,如何甄别员工的生产率;薪酬与激励,员工的流动、解雇与买断,晋升激励和绩效考核,员工的培训与职业生涯管理,如何选择、使用、激励团队;以及员工关系。全书引入经济学分析方法,使人力资源管理中许多模糊不清的问题有了明晰的答案。

图书在版编目(CIP)数据

人事管理经济学 / 李亚玲, 姚建文编著. —北京: 科学出版社, 2018.9

ISBN 978-7-03-057692-7

I. ①人… II. ①李… ②姚… III. ①人事管理学-管理经济学
IV. ①D035.2 ②C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 122871 号

责任编辑: 郝 静 / 责任校对: 刘文杰
责任印制: 吴兆东 / 封面设计: 蓝正设计

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

北京虎彩文化传播有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2018 年 9 月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2018 年 9 月第一次印刷 印张: 13

字数: 300 000

定价: 58.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

前言

管理学是一门艺术性与科学性相结合的学科。管理的科学性在于管理作为一个活动过程,存在一系列基本的客观规律,有一套分析问题、解决问题的科学方法论,并在实践中得到不断验证和丰富,不仅可复制和学习,还可指导人们实现有效的管理。管理的艺术性就是强调其实践性和创新性。为了有效地实现管理,管理者需要在管理实践中发挥积极性、主动性和创造性,因地制宜地将管理知识与具体管理活动相结合。管理的科学性是管理艺术性的前提与基础,管理的艺术性则是管理科学性的补充与提高。

管理学的理论基础是经济学、数学和心理学。其中,经济学不仅与数学和心理学共同构成管理学的理论基础,而且经济学还为管理学提供了分析方法,这种方法要求对特定成本与收益进行比较,旨在优化行为,以最低限度的支出获得最大限度的收入,这就是管理学的“经济原则”。该原则与其相应分析方法的使用范围远远超过了经济活动,几乎涉及人类的一切活动(包括非经济活动),管理活动是其中之一。

作为一门综合性、交叉性学科,管理学的研究是复杂的,因为影响管理活动的因素很多,除了生产力和生产关系外,还有自然因素以及政治、法律、经济、社会、心理、文化等因素。这就决定了对于普遍存在的复杂管理问题,必须将多种学科知识和分析方法融合进行研究;同时,这也决定了要进行科学有效的管理,必须考虑组织内外多种错综复杂的因素,综合运用多学科的方法和研究成果对管理活动进行定性描述和定量分析。以现代横断科学、新兴科学方法论为主要内容的现代管理方法论体现了自然科学和社会科学方法的统一。但是,和经济学相比,管理学的研究仍然更多地使用思辨的、归纳的、定性的方法开展,对实证、实验、定量的研究方法运用不足,这使得管理学理论缺乏实证科学的基础支撑,从而略显“空洞”。因此,有很多人戏称管理学更应被称为艺术而不是科学。未来管理学科的发展应该是更多地使用实证性的研究方法,这会使管理学科的研究内容和研究方法日趋充实和完善,大大提高管理学科的研究价值和实用价值。人力资源管理作为管理学科的一个领域也存在同样的问题。

最近二十多年,随着人事管理经济学的兴起,情况已经发生了很大的转变。由于经济学方法的引入,人力资源管理中许多模糊不清的问题已经有了明晰的答案。Lazear(1995)的《人事管理经济学》标志着这一领域已经基本建立起系统的理论体系。Lazear(1999)认为,人事管理经济学就是用经济学的方法来理解企业内部的工作(主要是人力资源管理工作)。在过去十余年的时间里,人事管理经济学的地位得到了不断提升。但对于国内的受众而言,它仍然是一个非常陌生的领域。本书期待更多的学者和工商管理人士了解和关注人事管理经济学。

本书在前人研究成果的基础上,调整了研究的倾向性,一方面强调人力资源管理特性,全面把握人力资源管理的各个环节;另一方面重视人力资源管理问题分析方法的经济特征,力图用经济学的原理和分析方法来研究人力资源管理中的基本且重要的问题,内容涉及职位分析、管理与评价,招聘与雇佣,如何甄别员工的生产率;薪酬与激励,员工的流动、解雇与买断,晋升激励和绩效考核,员工的培训与职业生涯管理,如何选择、使用、激励团队;以及员工关系。

本书以人力资源管理的基本逻辑结构为线索,在具体分析方法上充分结合了经济学的原理与分析模型,章节之间关联严密,内容安排充分、翔实。章前以简短的引例引导读者思考本章的主题,章后以小结归纳本章主要内容,并辅以案例分析、思考题和实训练习,以帮助读者更好地理解 and 运用人事管理经济学的相关知识来分析、解决人力资源管理中的问题。

全书具体内容如下:第一章综述人事管理经济学的发展与框架结构,厘清两大关系,即人事管理经济学与人力资源管理学的关系以及与劳动经济学的关系,以明确人事管理经济学的定位。第二章是按照人力资源管理的六版块顺序中第一个版块进行,包括职位分析、管理与评价,这是人力资源规划的核心内容。第三章主要分析人员招聘与雇佣,明确了招聘渠道、人与工作的关系、雇佣标准、如何雇佣合适的员工以及与雇佣相关的法律等内容。第四章主要对员工的生产率进行甄别,包括非对称信息下员工生产率信号的传递、不同部门的工作安排与生产率的关系问题以及筛选对求职者吸引力的影响。第五章关注员工的薪酬与福利。第一是浮动工资与固定工资的确定问题,主要有两种工资方式:以产量为基础的计件工资和以投入为基础的计时工资。第二是高管的报酬问题,明确短期收入与长期报酬(如股权激励)的关系、作用。第三是非货币报酬对员工的补偿和激励,企业如何设计成本最低的货币与非货币报酬组合。第四是员工福利待遇问题,涉及工资与福利计划有什么关系;企业为什么要实施福利计划;以及企业提供福利计划的局限性等。第六章探讨企业内部以及企业间的员工流动、员工解雇和买断问题,重点是员工的竞争问题,即出价竞赛。第七章探讨员工晋升激励。员工晋升激励问题一直是人力资源管理界关注的核心问题,包括竞赛模型与组织结构、工资结构与努力水平、报酬结构与员工的合作性、针对资深员工的激励方案以及内部晋升与外部雇佣的选择等。第八章集中讨论绩效考核,对包括对谁考核、如何考核、怎样考核、为什么考核以及对考核结果等问题进行系统分析。第九章介绍了员工培训与职业生涯管理,重点关注员工培训的成本与收益、职业生涯规划等问题。第十章从团队的角度来分析人事管理问题,包括团队激励、团队结构等内容。第十一章从集体谈判、工伤与赔偿、离退休决策、员工沟通等内容探析了员工关系。

本书由李亚玲和姚建文共同编著完成,李亚玲主持了全书的编著工作,并拟定了写作提纲;第一章、第三章、第四章、第五章、第七章、第九章、第十一章由李亚玲编写;第二章、第六章、第八章、第十章由姚建文编写;最后由李亚玲对全书进行了统稿、修改和定稿。

在编著过程中,我们参阅了大量文献,特别是人事管理经济学领域研究先驱的经典之作,我们将引用和参阅的文献和观点按学术规范标注出中外作者的相关信息,列于书后的参考文献中。在本书付梓之际,我们对这些学者的学术精神和学术贡献深表敬意和感谢!期望读者能够对书中的不妥之处给予批评指正。

在本书的出版过程中,科学出版社的郝静编辑和刘文杰编辑付出了辛勤的劳动,在此表示衷心的感谢!

李亚玲

2018年7月

目 录

前言

第一章 人事管理经济学的发展与框架结构	1
第一节 人事管理经济学的产生与发展	2
一、萌芽和产生阶段：20 世纪 20~80 年代	2
二、兴起和繁荣阶段：20 世纪 80 年代	2
第二节 人事管理经济学的定位	3
一、人事管理经济学与人力资源管理的关系	3
二、人事管理经济学与劳动经济学的关系	4
第三节 人事管理经济学的基本框架	6
第二章 职位分析、管理与评价	8
第一节 职位分析	8
一、关于职位分析的一般认识	8
二、职位分析的流程	9
第二节 职位分析的方法	10
一、关于定性分析的方法	10
二、关于定量分析的方法	11
三、关于供需双方双向互动的职位分析	13
第三节 职位管理	14
一、职位管理的内容	14
二、职位管理的一般原则	15
三、职位管理的思路	15
第四节 职位评价	16
一、职位评价概述	16
二、职位评价的方法	16
三、职位评价的发展趋势	18
本章小结	19
第三章 招聘与雇佣	22
第一节 员工招聘渠道	23
一、员工招聘与甄选的概念	23
二、招聘的渠道	23
第二节 人适应工作还是工作适应人	25
一、招聘时员工技能的可观察性	26

二、员工技能的全面性和特定性	26
三、企业提供的职位数量	26
第三节 确定招聘标准	27
一、高技术员工和低技术员工间的替换	27
二、招聘标准的一般原则	30
第四节 招聘合适的员工	31
一、自我选择	31
二、技术能力认定与员工分类	34
第五节 雇佣方面的一些法律问题	35
本章小结	37
第四章 甄别员工的生产率	44
第一节 非对称信息下员工生产率信号的传递	44
一、非对称信息	44
二、劳动力市场中的非对称信息与信号传递	45
第二节 传递员工生产率的信号——教育	46
一、教育的信号传递模型	46
二、教育的信号传递功能和生产率促进功能	51
第三节 传递员工生产率的信号——工作时间	52
一、对过度雇佣的解释	52
二、劳动合同的非对称信息模型	53
三、工作时间的信号传递功能	59
第四节 员工生产率差异与工作安排	60
一、筛选与员工的生产率	60
二、筛选所产生的外部效应	64
第五节 筛选是否会影响员工的吸引力	65
一、筛选所释放的信号	65
二、求职失败降低求职者的吸引力	66
本章小结	67
第五章 薪酬与福利	71
第一节 浮动工资还是固定工资	72
一、浮动工资——计件工资：以产量为基础的工资	72
二、固定工资——计时工资：以投入为基础的工资	77
第二节 高管报酬：短期收入与长期收入	79
一、高管人员的薪酬组成	79
二、短期激励	79
三、长期激励	79
第三节 非货币报酬	81

一、非货币报酬的定量转换	81
二、企业如何设计成本最低的货币与非货币报酬组合	82
三、不同偏好员工的选择	84
四、受人欢迎和不受人欢迎的工作特征	85
第四节 福利	86
一、福利的概念	86
二、工资与福利计划的关系	87
三、企业提供福利计划的优势	88
四、企业提供福利计划的局限性	90
本章小结	90
第六章 员工流动、解雇与买断	94
第一节 员工流动	95
一、外部流失	95
二、内部岗位轮换	97
第二节 挖掘其他企业的员工	99
一、挖人的好处与缺陷	99
二、挖墙脚决策	100
第三节 对员工的竞争：出价竞赛	102
一、来自货币报酬的竞争	102
二、来自非货币报酬的竞争	103
第四节 解雇及买断	104
一、解雇员工	104
二、买断工龄	107
本章小结	108
第七章 晋升激励	113
第一节 竞赛模型与组织结构	113
一、什么是晋升激励	113
二、一个竞赛模型——锦标赛激励理论	114
三、相对绩效和绝对绩效	115
四、竞赛与组织结构	116
第二节 工资结构与努力水平	116
一、竞赛理论的两个特征	116
二、工资结构对努力水平的影响	119
三、运气和干扰因素对努力水平的影响	120
第三节 报酬结构与员工的合作性	122
第四节 针对资深员工的激励方案	123
一、资历薪酬和激励模型	124

二、倒闭和赖账风险	125
三、向上倾斜工资曲线的优势	126
四、考虑到晋升因素的工资曲线	126
第五节 内部晋升还是外部雇佣	127
一、为什么企业偏向于内部晋升员工	127
二、为什么需要外部雇佣	128
三、内部晋升和外部雇佣的利弊比较	128
本章小结	129
第八章 绩效考核	132
第一节 绩效考核的主体	133
一、绩效考核的不同主体	133
二、360 度绩效考核	134
三、考核主体的选择	136
第二节 绩效考核的规则	139
一、绩效考核周期	139
二、绩效考核的标准	141
第三节 绩效考核中的偏见与误差	143
一、绩效考核中的偏差	144
二、规避偏差的措施	145
第四节 绩效考核与工作经验	147
一、新员工与绩效考核	147
二、老员工与绩效考核	149
本章小结	150
第九章 员工培训与职业生涯管理	154
第一节 在职培训	154
一、一般在职培训	155
二、特殊在职培训	155
第二节 培训的成本与收益	156
一、一般在职培训的成本与收益分析	156
二、特殊在职培训的成本与收益分析	159
第三节 培训控制	161
一、关于培训选择	161
二、关于员工的流动性	162
第四节 员工的职业生涯管理	162
一、职业的选择	162
二、职业生涯管理	163
本章小结	164

第十章 团队	166
第一节 团队的使用	166
一、搭便车行为	167
二、何时使用团队	168
第二节 团队中的激励	170
一、显性激励	171
二、隐性激励	174
第三节 团队成员的选择	175
一、轮流选人	175
二、竞价选人	176
三、选择创业团队成员	176
第四节 学习型团队	177
一、学习型团队与传统团队	177
二、学习型组织的五项修炼	178
三、建立学习型团队	179
本章小结	180
第十一章 员工关系	184
第一节 集体谈判	184
第二节 工伤风险与补偿	185
一、工伤风险	185
二、关于风险的偏好	186
三、工伤补偿	187
第三节 退休	187
一、什么样的员工应当退休	187
二、关于返聘	188
第四节 管理层与员工的双向沟通	189
一、管理层对员工的沟通	189
二、员工对管理层的沟通	190
本章小结	193
参考文献	196

第一章 人事管理经济学的发展与框架结构

引例

从经济学的角度来看企业人力资源管理问题,它是投资与收益的比例关系问题,企业在人力资源上的投资是为了获得最大利益,但是企业在进行人力资源开发投资时会存在一系列风险,因此,企业在进行人力资源开发投资时,首先要最大限度地评估投资的回报和风险,然后采用一系列措施来降低风险,争取获得最大利润。

从广义上来说,经济学的使命就是将资源进行合理、有效的配置,促使利益最大化,它建立在理性假定的基础之上。简单地说,人事管理经济学就是将人力资源管理问题与经济学结合在一起,用经济学的方法对人力资源进行有效的管理,促使人力资源管理与企业效益结合在一起,让人力资源为企业实现最大程度的创收。

当代的管理学家把人力资源管理定义如下:运用现代化的科学方法,对与一定的物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力、物力保持最佳比例关系,同时对人的思想、心理和行为进行适当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,以实现组织目标。在人力资源管理方面,企业的总目标是尽可能多地得到高素质的职员,确保企业保持竞争力;人力资源管理部门将这一总目标又分成更为具体的几个目标来执行。人力资源管理效率最大化要得以实现,需要做好以下几点:①建立经济观念,采用最优聘人观念;②加强激励机制建设,提高员工工作效率;③促进人力资源管理体制创新,加强人力资源成本核算。

企业在发展中要面临来自各方面的挑战,其中必须要面对的、最重要且最大的挑战就是人才。人才是企业最宝贵的资源,企业间的竞争实质上就是人才资源的竞争。企业人力资源管理的根本目的是把企业所需要的人才资源吸引到企业中,将他们保留在企业之内,调动员工的工作积极性,并开发他们的潜能来为企业服务。当代企业管理是以人为中心的管理,人是知识、信息、技术等资源的载体,因此要获取人力资源管理的优势,必须顺应人力资源管理的发展趋势,利用自身的优势,采取有效的措施加强人力资源管理。只有不断完善人力资源管理,企业才能提高其效益,才能在竞争激烈的市场经济中立于不败之地。

资料来源:陈从伟. 2017. 简析经济学在人力资源管理中所发挥的作用. 经济技术协作信息, (4): 27-27.

思考题:

人力资源管理在企业经营管理中十分重要,运用经济学原理揭示人事管理经历了怎样的变迁?又如何让经济学基础更好地服务于人力资源管理,让人事管理变得更加高效?

第一节 人事管理经济学的产生与发展

人事管理经济学是从经济学原理的角度来探索并解释人事管理问题的学科,是对人力资源管理这一个核心议题展开的全面研究。从本质上讲,人事管理经济学是经济学的研究视角和原理方法在人力资源管理相关问题研究上的拓展延伸及纵向深化。从这个层面来讲,人事管理经济学是伴随人力资源管理的产生而形成并不断发展的。毫无疑问,人力资源管理的出现就是为经济性功能服务的,尽管其最初的运行模式并没有强调经济性特征,但是其根本目的仍然没有摆脱这一束缚。

一、萌芽和产生阶段:20世纪20~80年代

人力资源管理产生于第一次世界大战之前。1912年,美国率先在波士顿成立了名为“雇佣经理协会”的组织,1920年后更名为美国雇佣关系协会,这个组织于1923年易名为美国管理协会。该组织是由主管人事的经理人员组成的,旨在研究雇佣关系,此即人力资源管理最初的形态。在随后的一段时期内,大量公司的组织内出现了包括劳动管理、人事管理、人事行政管理等新名称。

尽管人事管理经济学与人力资源管理存在千丝万缕的紧密联系,但是作为一个新兴的研究方向,人事管理经济学正在形成其独立的体系。人事管理经济学的思想源自经济学和人力资源管理,将两者结合便形成了人事管理经济学的基本原理和逻辑。早期的人事管理经济学思想源自一批制度经济学派的学者,经济系出身的研究学者不仅接受过企业管理方面的教育学习,而且还戏剧性地从事了企业人力资源管理方面的实践。哈佛大学的Slichter(1892~1959)不仅是人事管理经济学及劳动经济学领域的杰出研究学者,还是人力资源管理方面的专家。20世纪20~50年代,是早期人事管理经济学产生的重要阶段,Slichter(1931)是这一时期的代表研究者之一,他在该领域的探索奠定了后来研究的基础,他是人事管理经济学思想的鼻祖。20世纪50~80年代,包括Reder(1955)、Doeringer和Piore(1971)等一批学者也在该领域做出了突出贡献。

早期的人事管理经济学研究思想相对比较朴素,关注的焦点拘泥于人力资源管理的局部的具体问题,缺乏比较系统的经济学解释。同时,在理论探索方面比较抽象和单一,缺乏实证分析。另外,早期的学者还主要集中在纯粹的理论研究和模型构建上,并没有与具体的实践验证相结合。

二、兴起和繁荣阶段:20世纪80年代

普遍的观点认为,人事管理经济学(或劳动经济学)兴起并繁荣于20世纪80年代,以Blakemore等的研究为重要标志。在这一时期人事管理经济学探讨的核心内容包括内部劳动力市场、人员招聘与流动、培训、绩效考核、人员激励、薪酬福利、员工晋升等,这些内容的研究成果占有重要地位。有资料表明,在劳动经济学家学会(Society

of Labor Economists) 的最初三次会议中, 与人事管理经济学相关的论文成果占到了论文总量的 1/4。

尤为值得关注的是, 人事管理经济学领域的先驱和集大成者——Lazear, 他将人事管理经济学推向了一个全新的高度, 奠定了其在该研究领域的权威。在 Lazear 看来, 经济学的原理为人力资源管理的研究分析提供了更好的方法和途径, 很好地弥补了社会科学研究方法的不足, 如社会学和心理学等。实际上, 诸如薪资报酬、员工劳动生产率、培训成本与收益、经济补偿、股权激励等许多方面的内容与经济学都有着紧密的关系, 或者说这些问题根本就是经济学的问题。另外, 那些本身属于管理学领域且与工作相关的非货币、难以经济量化的内容, 如激励、组织行为、团队、员工关系等, 并不完全是管理学的问题, 因为这些问题符合经济学的原理, 因此可以用经济学的原理加以推导。

在兴起和繁荣阶段, 人事管理经济学研究取得了突出的成绩, 包括职业生涯激励理论、锦标赛理论等成果孕育成形, 并且围绕这两大理论衍生、发展出了系统的研究文献。在发展过程中, 人事管理经济学中的报酬形式与激励、收入与绩效、经验与绩效等制度性问题也得到了发展, 并且形成了一系列理论假设。但是不得不承认, 人事管理经济学从一开始就偏向于经济学, 它过分强调对经济学的运用, 且研究方向集中在报酬和激励这类经济性特征显著的领域, 对于其他似乎难以量化和规范的部分却鲜有接触。

第二节 人事管理经济学的定位

人事管理经济学与人力资源管理和劳动经济学有着紧密联系, 这是显而易见的, 仅从字面上就可以略知七分。人事管理经济学是以经济学的前提假设、基本原理以及经济学的基本分析框架和概念模型来分析人事管理相关问题的, 即人力资源管理的问题。人事管理经济学源于人力资源管理和劳动经济学, 它是劳动经济学的一个分支, 同时以人力资源管理为研究对象, 运用的却是经济学的原理和方法。人事管理经济学与人力资源管理、劳动经济学之间的密切关联及天然区别是人事管理经济学学科定位的依据和基点。

一、人事管理经济学与人力资源管理的关系

人事管理经济学是运用经济学的基本原理、假设和分析框架及概念模型来研究分析人力资源管理实践的一个新领域、新学科, 它与人力资源管理密切关联。一方面, 人力资源管理为人事管理经济学提供了基本的分析框架, 奠定了人事管理经济学研究的基础, 同时也是人事管理经济学研究的具体对象; 另一方面, 人事管理经济学研究分析的宗旨在于丰富拓展并进一步深化人力资源管理实践和研究。尽管两者之间关系紧密, 但是二者之间也有区别。杨伟国和唐鑑(2012)认为, 人事管理经济学与人力资源管理存在巨大区别, 这种区别集中于两者对行为主体的基本假设, 尤其是对人性的假设。进一步讲, 两者之间的差异实质上是两个学科之间的差异。人事管理经济学的重心更加倾向

于经济学,带有浓厚的经济学色彩,而人力资源管理则更加倾向于管理学领域,两者对行为主体的假设是截然不同的。

经济学研究的前提假设是经济人假设,认为人是经济性的,是理性的,劳动者行为决策的根本目的在于追求自身利益的最大化。管理学研究的假设则不然,相比之下,管理学关于人性的假设更加复杂,包括经济人假设、社会人假设、复杂人假设、自我实现人假设等。这一差别使得人事管理经济学与人力资源管理两个学科在研究视角和研究方法上大相径庭。理性经济人假设排除了其他所有假设情形,近似为一种理想的分析模式,事实上也因为如此,才加剧了经济学的空想模式,进而难以解释经济危机等问题。管理学似乎想要囊括所有的可能情形,但这也使得管理学研究难以采用量化的研究方法,因为它关注的方面几乎是不能量化的。这显然是人事管理经济学研究者不愿意看到的,为了突破这种研究限制,人事管理经济学研究者从更为简单、更易量化的经济学中寻求帮助,构建了人事管理经济学的研究模式。

另外,在人事管理经济学领域的泰斗 Lazear 看来,人事管理经济学与人力资源管理最显著的区别体现在三个方面:一是经济学采用化繁为简的逻辑,将复杂抽象的内容以简单明了的表达方式代替,这是最大化假设和经济人假设的重要体现和优势。而偏向于人文社会科学领域的管理学学科,人力资源管理缺乏比较统一的概念和标准,对于一些复杂的问题难以化简,表现出模糊和模棱两可的特征。二是人事管理经济学的重要理论是均衡,强调人与人之间的博弈,排除其他因素之后再做出假设,这显然是传统人力资源管理力所不及的。三是人事管理经济学强调效率问题,这是为了劳动者与公司实现双赢,人力资源管理虽然也给出了一个愿景,但是对于具体的做法却无涉及。

传统人力资源管理的研究为人事管理经济学奠定了坚实的基础,经济学的研究模式提供了更为科学且可量化的研究方式。因此,人事管理经济学将经济学关注的资源配置、激励等问题引申到人力资源配置和激励等方面。值得寻味的是,人事管理经济学在实践中并没有完全摒弃人力资源管理关注的人文因素,而是将这些难以量化的因素,如员工的工作经验、努力程度、技能等进行量化。人力资源管理与经济学的有效融合催生出了人事管理经济学,研究方法、前提假设以及基本原理的变化深刻地烙印在人事管理经济学的方方面面,这是人事管理经济学和人力资源管理最本质的不同。

二、人事管理经济学与劳动经济学的关系

人事管理经济学是劳动经济学的一个重要分支,两者之间的关系不言而喻,但却极为关键。在厘清两者关系之前,我们首先了解一下劳动经济学。

(一) 劳动经济学

劳动经济学是伴随着劳动力市场的发展而产生并发展起来的一个学科领域。在工业革命的浪潮洗礼下,专业化分工促使雇佣劳动关系出现,进而演化发展出了劳动供给、需求,以及工资、失业、劳动条件、劳动保障、工会、罢工等众多问题版块。《劳动经济学》(Bloom,

1925) 的出版开启了劳动经济学的世界, 该领域广泛涉及了劳动力市场上的劳动者、就业、薪资、劳资关系、劳动运动、劳动立法等内容。而 1929~1933 年的世界经济大萧条, 引起了经济学家对失业等宏观劳动问题的关注。

劳动经济学究竟是什么? 经济学是研究稀缺资源及其配置的一门学科, 由此及彼, 如果劳动经济学中的劳动是一种资源, 那么劳动经济学即是研究劳动资源及其配置的一门学科。事实上, 关于劳动经济学的界定, 学术界存在不同的认识, 劳动经济学也远远不止字面意思那么简单。朱通九 (1931) 关注的是劳动者的经济行为, Ehrenberg 和 Smith (2000) 则将关注劳动力市场的运行和结果, 即研究劳资双方对薪资待遇、利润等的行为反应。还有学者认为, 劳动经济学研究的是劳动力在经济活动中的作用以及实现这种作用的条件。《牛津经济学辞典》(2005 年第 1 版) 将其定义为关于劳动力供给和需求方面的经济学问。大卫·桑普斯福特 (2005) 认为, 劳动力作为一种生产要素, 劳动力价格以及配置的影响因素才是劳动经济学需要回答的问题。曾湘泉 (2012) 认为, 劳动经济学是对劳动力资源配置市场经济活动过程中的劳动力需求和供给行为及其影响因素的分析和研究。

(二) 两者之间的关系

人事管理经济学是劳动经济学的一个学科分支, 但是从对劳动经济学的研究中不难发现, 传统的劳动经济学主要关注劳动力的供求问题和外部工作市场, 而对于企业的相关问题则鲜有涉及。人事管理经济学则迈出了里程碑的一步, 即对企业内部劳动力市场进行了深入分析。本书采用劳动经济学的 DARE 分析模型来区分其与人事管理经济学在研究领域上的不同 (图 1.1)。

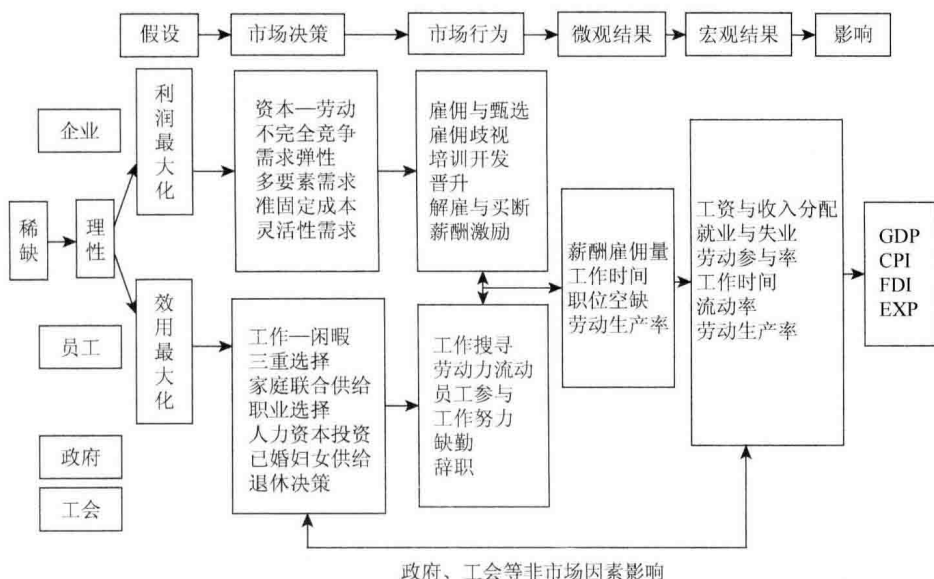


图 1.1 劳动经济学分析框架：DARE 模型（杨伟国，2010）

从图 1.1 可以看出,劳动经济学的分析框架是按照假设、市场决策、市场行为、微观结果、宏观结果和影响的线索展开的,DARE 是把劳动经济学的分析框架分为三个部分:劳动力市场决策与行为(decision and action)、劳动力市场结果(result)和劳动力市场的宏观效应(effect)。

按照杨伟国和唐鑑(2012)的观点,人事管理经济学主要关注劳动经济学中的“劳动力需求管理经济学”,这实际上是人力资源管理的基本范畴,即运用经济学的分析方法来解释企业如何管理劳动者在工作场所内的供给行为,这是在立足于劳动者供给的角度展开的。这意味着,人事管理经济学研究的是劳动经济学中人力资源管理的一个方面,只是引入了经济学的分析方法,诸如收入分配、就业与失业等宏观劳动经济学问题都不是人事管理经济学关注的内容,这充分突出了两者之间的差异。人事管理经济学最关心的内容在于劳动力需求决策及其实现,具体的企业劳动力需求包括五个方面:人员招聘、甄选和录用,员工培训、晋升与解雇,薪酬与激励,员工绩效考核,员工关系。

综合上述观点,人事管理经济学与劳动经济学紧密相关,前者是后者在一个分支领域上的深入和创新。但是两者之间的区别也是极为迥异的,劳动经济学在研究对象上更为广泛,关注的是一种更为宏观的层面,如在劳动力供给上强调工作时间和劳动力数量;人事管理经济学则聚焦于微观企业层面的劳动力供给,如对员工努力程度的关注。

第三节 人事管理经济学的基本框架

人事管理经济学的研究对象是人力资源管理,具体包括人力资源管理的各个环节。经过三十多年的发展,人事管理经济学在劳动经济学的基础上不断深化,以别样的经济学视角和经济学研究假设、方法、概念模型,分析了人力资源管理的问题,开启了人事研究领域的新天地。人事管理经济学研究领域的集大成者 Lazear 教授,在 *Personnel Economics for Managers* 一书中介绍了该领域研究分析的基本框架,包括以下基本问题:人员招聘、流动、精简、激励员工达到更高的生产率、团队合作、年功报酬、员工考核、福利、职权和任务分派,广泛涉及招聘标准的确定、招聘合适的员工、员工生产率、浮动工资与固定工资、人力资本理论、流动与买断、晋升激励、信号传递与挖墙脚、产业政治学、资深员工激励、外包与特许经营、团队、非货币报酬、任务与职权、福利、绩效考核、员工授权。Lazear 教授的研究框架奠定了人事管理经济学研究的理论体系。

早期的人事管理经济学正如拉齐尔所言,带有十分浓厚的经济学特征,甚至可以说是单纯地用经济学的模式分析人力资源管理。但是在杨伟国看来,经济学是分析人力资源管理的一个工具,并非唯一的分析工具,他倡导“客户导向”,即强化人力资源管理色彩,并且归纳建立了人事管理经济学的 IFP(人力资源结构—人力资源管理功能—人力资源管理绩效)分析框架(图 1.2)。

人事管理经济学的使命是分析一个组织的人力资源基础结构(human resource infrastructure)、人力资源管理功能(human resource function)以及人力资源管理绩效(human resource performance)。

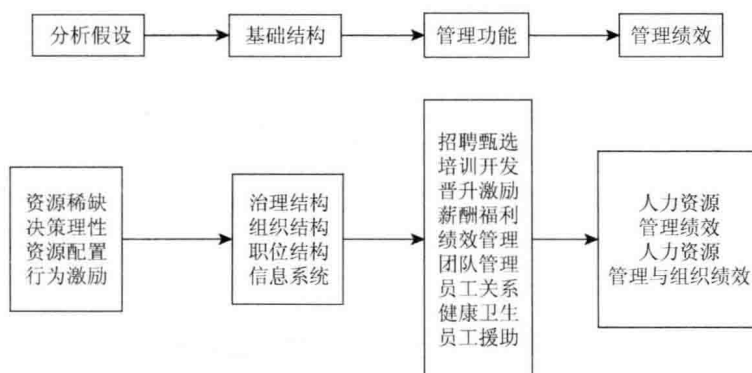


图 1.2 人事管理经济学分析框架：IFP 模型（杨伟国和唐鑑，2012）