

当代学者人文论丛

Dangdai Xuezhé Rénwén Lúncóng

企业人力资源竞争力

● 理论与实证研究

● 李中斌 著

中国言实出版社

企业人力资源竞争力 理论与实证研究

李中斌 著

中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源竞争力理论与实证研究/李中斌著.

—北京:中国言实出版社,2009.9

(当代学者人文论丛.第20辑)

ISBN 978-7-80250-083-9

I.企…

II.李…

III.企业管理—劳动力资源—资源管理—研究

IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第070072号

出版发行 中国言实出版社

地 址:北京市朝阳区北苑路180号加利大厦5号楼105室

邮 编:100101

电 话:64924716(发行部) 64963101(邮 购)

64924880(总编室) 64963107(一编部)

网 址:www.zgyschs.cn

E-mail:zgyschs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京振兴源印务有限公司

版 次 2009年12月第1版 2009年12月第1次印刷

规 格 880毫米×1230毫米 1/32 9.25印张

字 数 240千字

定 价 390.00元(全16册) ISBN 978-7-80250-083-9/F·277



摘 要

企业人力资源管理是管理研究者和企业管理者共同关注的话题,而企业为了能够谋求更好的发展,必须明确自身的竞争优势。理论证明竞争优势的可持续性源泉可以来自于人力资源竞争力。本书从系统、动态的角度来帮助企业评价处于当前成长阶段的企业人力资源竞争力状态,这对企业研究和企业管理实践都有重要的指导和实践意义。

本书在研究大量文献的基础上,归纳了企业成长阶段研究、企业核心竞争力研究、企业人力资源竞争力模型、企业人力资源竞争力评价理论以及人力资源优化管理的相关理论研究成果,梳理了企业人力资源竞争力模型、企业人力资源竞争力评价理论以及人力资源优化管理中存在的诸多问题。本书认为现有的评价模型试图通过企业财务绩效、人力资源会计绩效等作为企业人力资源竞争力状态的结果评价指标,忽略了企业人力资源管理因果模糊性的特点。同时静态的人力资源竞争力分析也难以满足处于不同成长阶段企业对人力资源管理需求的变化。为了能够解决上述评价问题,本研究采用系统的方法,利用过程评价构筑企业人力资源竞争力模型及指标评价体系,动态地分析企业人力资源竞争力现状。

在文献研究的基础上,运用系统观点把企业人力资源竞争力体



系分为五个彼此相关和影响的子系统。在理论分析的基础上,结合企业一线管理者及资深人力资源研究人员的意见构建各个子系统的二级和三级指标,并进行评价量表的设计,对评价量表进行预调研。此外,本书使用统计软件 SPSS13.0 对应用研究中的企业人力资源竞争力状态评价数据进行了统计分析,验证了调查问卷的信度和效度,结果证明该测评指标体系和调查问卷对于评价企业人力资源竞争力状态是合理、适用的。

在此基础上,本书对测评指标体系在企业成长状态评价调查中的运用结果用以下方法进行分析:方差分析,检验处于不同成长阶段企业对企业发展的各个方面重视程度是否存在显著差异;因子分析,给出了各个指标均值在企业不同成长阶段 95% 的置信区间,给判断企业各个指标所处的状态以参考。而后在总结各种分析结果的基础上,探索进行企业人力资源竞争力状态评价的流程。

为了丰富人力资源竞争力的对策研究,本书提出以人力资源优化管理提升人力资源竞争力的思路,通过相关的调研分析和总结分析,提炼出有价值的提升人力资源竞争力的具体策略。

关键词:企业成长 人力资源竞争力 评价指标体系 人力资源管理 人力资源优化



Abstract

Human Resource Management (HRM) is the shared field of common concern of managers and researchers. In order to get a healthy growth ,firms must identify their own competitive advantages. Theoretically ,competitive advantages could come from HR competitive strength. Using a systematic and dynamic method to evaluate the current situation of HR competitive strength in its states is meaningful for firm research and management practice.

Based on a great mount of literature reviewing ,the author lists systematically five main related fields of this research ,including research of firm growth phases ,core competitive strength of firms ,HR competitive strength model of firms ,and theories of HR competitive strength evaluation as well as the related theories research results of human resources optimization management ,at the same time ,the author has combed the model and appraisal theory of the enterprise human resources competitive power , and the existing problems in human resources optimization management. Through literature reviewing ,the author identifies two main problems to be resolved. Firstly ,current systems of HR competitive strength states evaluation mostly employ indexes based on outcome of



firms, although HRM is characteristic in reason—result unclarity. Secondly, current researches of HR competitive strength are static, but dynamic. So that they can not meet the realistic need of HR competitive strength evaluation. Therefore, the author believes that a new systematic evaluation index system is needed, which must be comprehensive to reflect the states of HR competitive strength of the firms through growth phase.

On the basis of literature reviewing, the author divides the HR competitive strength into five subsystems, which are interrelated and interacted. Second and third level indexes are constructed and the questionnaire is designed, then a pre - investigation is processed according to the theoretical analysis and experts' suggestions, such as researchers of firm growth, managers in practice and senior management consultants. In addition, the author uses SPSS 13.0 for Windows to make reliability and validity analysis on the data obtained from the questionnaire surveys in empirical research. Finally, the results indicate that the evaluation index system is reasonable and applicable.

The author also starts an empirical research into the method to apply the system. The following methods are used in the data analysis: 1) variance analysis to show whether there is a significant difference among importance of indexes of HR competitive strength of the firms in different types and stages, 2) factor analysis to give reference value to indexes for firms in different stages. At last, an evaluation process is explored after giving a summary to the methods above.

In order to enrich the measures of research in the human resources competitiveness, this book proposed the ideas of enhancing the competitiveness of human resources by optimizing the human resources management. Finally, through the relevant analysis and summarize analysis of the

research, the author extract the valuable specific strategies to enhance the human resources competitiveness

Key Words: Firm Growth; Human Resource competitiveness; Evaluation index system; Human resource management; human resources optimization.

序

李中斌教授是我的学弟。他于 1996 年在首都经贸大学劳动经济学院获得经济学硕士学位后,就投身于人力资源管理专业的教学与科研工作,至今已十几年了。2004 年,三十出头即已成为教授的李中斌到国立华侨大学任教,不久出任华侨大学工商管理学院人力资源管理系主任,并于 2006 年向社会送出了高质量的华侨大学第一届人力资源管理专业毕业生。2008 年 3 月,武汉大学中国科学评价研究中心评价结果显示:华侨大学的人力资源管理专业位列全国第七(全国有 196 所大学人力资源管理专业参加评价),在福建地区高校中排名第二。同年,华侨大学人力资源管理专业被评为福建省特色专业,推动了华侨大学人力资源管理专业的发展,也有力地提升了福建省人力资源管理专业的全国知名度与影响力。

中斌教授在人力资源管理领域的学术建树主要体现在人力资源管理系统、人力资本、人力资源竞争力、区域人力资源开发等方面,均已有相关论文或著作出版。近几年来,学术界对人力资源竞争力的研究刚刚起步,且较为零散。为了能够把人力资源竞争力的研究系统化,中斌教授潜心于人力资源竞争力的研究,发表了相关论文多篇,我曾建议他把相关研究成果全面化、系统化,形成一个体系,出一部专著。如今看到他的大作即将付梓,心里感到由衷的高兴。我作



为第一位读者,在拜读了他的大作之后,觉得应为该书写一个序,以表祝贺之意,并向读者提示本书的几个方面的突出特点。

一、本书对企业研究和企业管理实践都有重要的指导和实践意义。主要表现在把企业人力资源管理与企业竞争力有机地结合起来,从系统、动态的角度来帮助企业评价处于当前成长阶段的企业人力资源竞争力状态,并对“人力资源竞争力”这一崭新的研究专题进行了系统的分析、归纳和总结。

二、本书对“人力资源竞争力”的研究是一重要贡献。主要有:对企业人力资源竞争力进行了系统分析和总结,梳理了企业人力资源竞争力模型、企业人力资源竞争力评价理论以及人力资源优化管理中存在的诸多问题,指出现有的人力资源管理评价模型与静态的人力资源竞争力分析的不足,进而利用过程评价构筑企业人力资源竞争力模型及指标评价体系,动态地分析企业人力资源竞争力现状。

三、本书的实证研究方法具有一定的价值,基本验证了企业人力资源竞争力评价体系对于评价企业人力资源竞争力状态是合理、适用的。在文献阅读的基础上,运用系统论建立了企业人力资源竞争力体系,并在理论分析与实证分析的基础上,构建了各个子系统的二级和三级指标,并进行评价量表的设计。

四、本书运用了多种方法对测评指标体系在企业成长状态评价调查中的运用结果进行分析,主要有方差分析、因子分析等。并在总结各种分析结果的基础上,探索进行企业人力资源竞争力状态评价的流程。

五、本书注重理论与实践相结合。提出以人力资源优化管理提升人力资源竞争力的思路,通过相关的调研分析和总结分析,提炼出有价值、提升人力资源竞争力的具体策略。

中国改革开放 30 年来,企业之间的竞争越来越激烈,而竞争的焦点最终体现在人力资源的竞争上,相信本书的出版会对企业人力资源管理水平的提升有所贡献。由于本书是国内关于企业人力资源

竞争力研究的新作,且研究难度较大,书中提出的有些观点和问题还有待于进一步深入探讨,评价体系和相关策略是否有生命力还有待于进一步验证和完善。

杨河清

2009年3月于北京

(作者系中国人力资源开发研究会副会长、中国劳动学会副会长、首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师。)

目 录

导 论 篇

1. 绪论	(3)
1.1 研究背景与研究目的、意义	(3)
1.1.1 企业成长阶段理论动态	(4)
1.1.2 人力资源竞争力与企业核心竞争力研究 动态	(4)
1.1.3 人力资源管理系统测评动态	(6)
1.1.4 本研究的目的和意义	(7)
1.2 内容与体系	(8)
1.3 研究方法与创新点	(11)
1.3.1 研究方法	(11)
1.3.2 创新点	(11)



理论篇

2. 文献研究回顾.....	(15)
2.1 企业成长阶段理论	(15)
2.1.1 企业成长阶段理论研究进展	(18)
2.1.2 企业成长阶段模型及其特点	(20)
2.2 人力资源竞争力理论	(21)
2.2.1 企业核心竞争力相关理论	(21)
2.2.2 人力资源竞争力相关理论	(28)
2.3 人力资源评价理论	(38)
2.3.1 国外人力资源管理评价方法评述	(38)
2.3.2 国内人力资源管理评估方法评述	(42)
2.3.3 P—CMM 评价系统评述	(43)
2.4 人力资源优化的相关理论	(46)
2.4.1 人力资源优化与经济增长的关系研究	(46)
2.4.2 产业链延伸与人力资源的耦合关系研究 ...	(49)
2.4.3 国外企业人力资源优化管理的状况	(58)
2.4.4 我国企业人力资源优化管理的状况	(72)
2.5 评述	(75)
3. 企业人力资源竞争力评价指标体系	(78)
3.1 企业人力资源竞争力模型	(78)
3.1.1 文化管理	(79)
3.1.2 人力资源实践	(79)
3.1.3 信任	(80)
3.1.4 知识	(80)
3.1.5 战略参与	(80)



3.2 评价体系二、三级指标的建立	(81)
3.2.1 企业文化管理系统评价	(81)
3.2.2 人力资源实践系统评价	(83)
3.2.3 信任	(95)
3.2.4 知识	(96)
3.2.5 战略参与	(96)

实 证 篇

4. 数据分析及讨论	(100)
4.1 研究假设	(100)
4.2 调查问卷设计及回收	(101)
4.2.1 测评指标的量化方法	(101)
4.2.2 数据获取方式	(102)
4.2.3 数据分析方法	(102)
4.2.4 问卷调查基本情况	(103)
4.3 企业人力资源竞争力评价指标信度和效度分析 ...	(103)
4.3.1 评价指标的信度分析	(104)
4.3.2 评价指标的效度检验	(105)
4.4 评价指标的主观重要性分析	(107)
4.4.1 企业文化管理评价系统指标主观重要性 方差分析	(108)
4.4.2 各子系统二级指标主观重要性趋势分析 ...	(115)
4.5 评价指标的特征值分析	(121)
4.6 评价方法综合及运用探索	(126)



对 策 篇

5. 企业人力资源优化管理的总体策略	(130)
5.1 企业人力资源优化管理模式	(130)
5.2 企业人力资源优化管理的总体策略	(132)
5.2.1 发展条件下的人力资源优化管理策略	(132)
5.2.2 扩张条件下的人力资源优化管理策略	(133)
5.2.3 生产力条件下的人力资源优化管理策略	(135)
5.2.4 转向条件下的人力资源优化管理策略	(136)
6. 企业人力资源优化管理机制与具体策略	(138)
6.1 企业人力资源优化管理机制分析	(139)
6.1.1 选人机制	(139)
6.1.2 用人机制	(139)
6.1.3 育人机制	(140)
6.1.4 留人机制	(141)
6.2 企业人力资源优化管理的具体策略	(142)
6.2.1 彻底转变和更新人才观念	(142)
6.2.2 实施战略性人力资源管理	(143)
6.2.3 建立企业人力资源成长机制	(146)
6.2.4 建立企业高素质人力资源开发机制	(147)
6.2.5 建立知识型员工的管理机制	(148)
6.2.6 走“产学研”联合之路,构筑专家支撑 系统	(153)



7. 组织变革时期民营企业人力资源优化管理策略	(154)
7.1 组织变革时期企业人力资源管理优化的主要 问题	(154)
7.1.1 人力资源管理优化面临专业难题	(154)
7.1.2 人力资源管理者深陷在事务性工作中	(157)
7.2 优化人力资源管理职能的几个前提	(158)
7.2.1 客观认识“经营”和“管理”的相互关系	(158)
7.2.2 客观认识人力资源管理者本身的角色	(159)
7.2.3 跳出人力资源的圈子,从其所处环境 的高度来反观人力资源管理	(159)
7.2.4 破除对大牌企业“人力资源”的迷信,力求 探索对企业文化予以诠释和提升的“人力 资源哲学”	(160)
7.2.5 人力资源管理者要规划好自身的职业 生涯	(160)
7.3 组织变革时期企业人力资源管理优化的战略与 对策	(161)
7.3.1 建立与民营企业发展战略相匹配的分层 分类的战略性人力资源管理体系	(161)
7.3.2 基于战略思考与管理现状的具体对策	(162)
8. 企业人力资源激励措施的优化	(168)
8.1 企业人力资源管理工作状况测评	(168)
8.2 激励理论研究	(174)
8.3 企业激励模式构建	(184)
8.3.1 企业激励模式设计的内容	(184)
8.3.2 企业系统激励过程设计	(186)



8.3.3 企业激励模式的新构建	(187)
8.4 企业激励措施分析	(198)
8.4.1 进行目标激励	(198)
8.4.2 加强工作激励	(201)
8.4.3 制定激励预期目标	(206)
8.4.4 完善激励实施条件	(207)
8.4.5 进行激励效果分析	(209)
8.4.6 企业激励措施面临的挑战	(211)
8.5 人力资源优化管理策略的思考与总结	(212)
9. 结论与展望	(233)
9.1 研究结论	(233)
9.1.1 企业人力资源竞争力模型	(234)
9.1.2 企业人力资源竞争力指标评价系统	(234)
9.1.3 企业各个成长阶段指标的参考值和重要性 分析	(235)
9.1.4 以人力资源优化管理提升人力资源竞争力 的对策	(235)
9.2 研究总结	(238)
9.3 研究展望	(239)
附录1 企业人力资源状态评价系统调查问卷	(241)
附录2 企业员工调查问卷	(251)
参考文献	(259)
后 记	(266)