

# 福建省人力资源管理学科发展研究报告

福建省人力资源管理学科发展研究课题组\*

[摘要] 人力资源管理学科发展短却迅速,福建省人力资源管理学科发展也很迅猛。本研究从人力资源开发、战略人力资源管理、招聘与就业、绩效管理、薪酬管理、职业发展、员工关系管理、团队管理、跨文化管理、闽台人才交流合作等方面,对福建省人力资源管理研究者研究成果或人力资源管理研究者在福建省学习期间的研究成果进行综述。分析福建省人力资源管理学科发展的趋势,提出福建省人力资源管理学科发展的对策与建议。

[关键词] 福建省 人力资源管理 学科发展

人力资源管理学科发展短却迅速。十几年前,大多数人还不熟悉人力资源一词;如今,人力资源已家喻户晓。管理学、经济学、行政管理杂志,人力资源管理的专栏、文章随处可见,甚至,许多大众化的媒体上也常见人力资源管理的文章;高等学校纷纷开设人力资源管理专业,以至成为福建省高校控制新增专业的对象;企业“人事处”、“劳工科”均改设为“人力资源处(科)”,并以“以人为本”管理理念为荣;公共事务管理部门人力资源管理改革成为热门话题。福建省人力资源管理学科发展也很迅猛,并呈现出其特点,回顾总结其发展状况,有助于其更好发展。

## 1 福建省人力资源管理学科发展概述

### 1.1 福建省人力资源管理学科总体状况

人力资源管理作为一门学科发展历史并不长,其整体发展还处于初级阶段,在学科建设上还不成熟。相对于欧美国家,我国高校在人力资源管理学科建设上更是刚刚起步,发展历史很短。1992年,中国人民大学将人事管理专业调整为人力资源管理专业,并于1993年开始招生。这是人力资源管理专业在我国高校的首次开办,标志着人力资源管理专业进入初创时期。在国内的人力资源管理学科发展历程中,福建省的人力资源管理学科建设有着特别重要的地位。其一,国内公认的人力资源管理学科的3名杰出代表,其中一位是我省的专家廖泉文教授;其二,国内第一本本土化的《人力资源管理》(1991)教材来自厦门大学的廖泉文教授;其三,2门人力资源管理国家精品课程之一,是厦门大学廖泉文教授负责的人力资源管理课程;其四,厦门大学是国内早期人力资源管理硕士学位和博士学位授予点;其五,厦门大学人力资源研究所是南方最有成效的人力资源研究所。可以说,福

建的人力资源管理学科在国内领先并享有较高的声誉。

### 1.2 福建省人力资源管理人才培养基地

根据课题组对我省高校人力资源管理专业设置情况的网上资料调查发现,当前我省具有人力资源管理博士点的高校有厦门大学和华侨大学,两个博士点的学术带头人都是廖泉文教授;具有人力资源管理方向学位授予点的有厦门大学、华侨大学、福建农林大学、福建师范大学;具有人力资源管理本科学士学位授予点的有厦门大学、华侨大学、福建农林大学、漳州师范学院、莆田学院和闽江学院;开设人力资源管理专业的高职高专院校有福建商业高等专科学校、闽西职业技术学院等10所高职高专院校。厦门大学是我省最早获得人力资源管理博士与硕士授予点的学校,1991年正式招收硕士生,1999年正式招收博士生;福建农林大学是我省最早申报人力资源管理专业的本科院校,于2000年开始正式招生;福建商业高等专科学校是我省最早申报人力资源管理专业的专科院校,于2002年开始正式招生。

人力资源管理人才的另一主要培养基地是社会培训机构。据调查,福建省人力资源管理人才培养咨询机构有69家,影响力比较大的机构有厦门博格咨询公司、南强同科管理咨询公司、厦门希尔咨询公司、天行健等机构。它们培训的人员成为企业人力资源管理不可忽视的一支队伍。随着企业对人力资源管理的不断重视,福建省人力资源管理师认证工作呈现出欣欣向荣的发展态势。福建省人力资源与社会保障厅职业技能鉴定中心于2003年开始企业人力资源管理师认证工作,2009年开始一级企业人力资源管理师认证。至今我省获得企业人力资源管理师一级证书的有32人,获二级证书的有1500人,获三级证书的有8000人。福建省人事厅也从2000年开始培训人力资源管理从业人员,至今已有1200

\* 第一执笔人:吴贵明,福建商业高等专科学校副校长,教授、博士、硕士生导师。

人取得从业资格证。

### 1.3 福建省企业人力资源管理状况

人力资源管理理论和实践的发展历史,经历了两次重要转变:第一次是从20世纪上半叶的人事管理到人力资源管理的转变;第二次是从20世纪下半叶的人力资源管理到战略人力资源管理的转变。进入21世纪后,世界是平的,人力资源管理的关注点开始转向人力资源虚拟管理、基于文化的人力资源管理等。

福建省的企业特点是中小企业比例大、民营企业比例大,而中小企业、民营企业对人力资源管理的重视程度和管理水平远不如外资大型企业。虽然企业越来越重视人力资源管理,许多企业不惜重金借用“外脑”,聘请人力资源管理咨询机构帮助其提升人力资源管理水平,但仍有许多企业人力资源管理还未达到战略性人力资源管理阶段,相当多数的私营中小企业甚至只是将部门牌子换为人力资源部,管理实质却依然停留在人事管理制度建设上。像网龙公司那样,应用“快乐工作”理念开展人力资源管理的企业可谓凤毛麟角。

### 1.4 福建省公共人力资源管理状况

福建省公共部门人力资源管理坚持党政人才、专业技术人才、经营管理人才、技能人才和农村实用人才“五支队伍”一起抓,并抓住人才队伍建设的薄弱环节,将人才工作的重心和着力点向基层一线倾斜。在用人机制上引入了竞争机制,三次较大规模的全省副厅级干部公开选拔和各地市副处级干部选拔都取得较好的效果,但总体上公共部门还主要是“内部输血”的用人机制。福建省公共部门职位分类制度尚未科学化,“单位人”、“官本位”观念根深蒂固,人力资源的配置不够优化,经常出现“错位”的现象。同时,公共部门管理的运行机制是自上而下的“垂直式”管理,受儒家文化影响较深,向人们灌输的是群体化和等级化的生活准则,扼杀了个人对于传统或权威的怀疑、反叛与超越意识,人格的独立与个性的鲜活也受到了极大的约束,可谓仍存在精英淘汰与择劣机制。公共部门需要进一步确立“能力本位”的核心价值观,建立公正、合理的激励机制,促进人力资源的优化配置,提高人力资源的利用效率。

在人力资本投资上,各地区往往只停留在政策宣传层面,还没有建立一个完善的人力资本投资市场,人力资本投资短缺。自1995年以来,福建省努力加大教育投入,财政性教育经费逐年增长,但财政性教育经费占国内生产总值的比例一直低于全国平均值。在人力资本投资过程中,各地区往往只重视教育方面的投入,而不注重人力资本建设其他方面的投入,如农村合作医疗系统等。在人才培养方面,各地培养出现福建集聚少、本地人才又大量流向外地的逆流现象。

在绩效管理上,福建省机关效能工作抓得紧,工作卓有

成效,但绩效考核仍缺乏科学性。考核信息渠道有限,缺乏定量指标的设计,实际操作性较弱,绩效考核目的与组织任务目标有机结合不够,没有开展有效的绩效面谈等。

在公共服务方面,福建省从就业、培训、社会保障等方面出台多项措施,探索建立海西人力资源市场,逐步形成海峡西岸统一的人力资源信息系统和就业服务体系,并逐步向中西部和海峡东岸拓展。建立城乡统一的就业政策、就业管理制度、就业(失业)登记制度和覆盖城乡的就业培训体系,实行平等的公共就业服务制度。围绕“把海峡西岸建设成东部沿海地区先进制造业基地”的目标,建立面向全体劳动者的职业教育培训制度,建立公共实训基地,加强高技能人才工作。

## 2 福建省人力资源管理学科的研究进展

### 2.1 人力资源开发研究综述

从早期的廖泉文教授《试论人才的连续性与时代性》首次提出的人才断层现象<sup>[1]</sup>,即知识结构断层(高级专业技术人员存在潜在断层)和年龄结构断层(年龄分布呈橄榄型),到近期的许多研究以知识经济为背景,探讨福建省人力资源开发战略及对策,多是针对区域性的人力资源结构和存在问题进行研究。福建省人才研究所也做了大量工作,组织力量对构建海峡西岸经济区人才支撑体系、公共服务体系建设进行研究。兰启发和郑瑞玲(2006)以受教育年限、文盲率、人才效能等指标,对其他省市自治区的数据进行横向比较,指出福建省人才战略所面临的各种不利因素,以此提出相关对策。苏天恩、连明伟(2006)分别以福建省国内生产总值,社会从业人数,固定资产投资,普通、专业技术人员,教育科研投资额这5个指标,得出4个回归模型。朱秀玉(2004)、张向前(2000)等提出福建省人力资源开发战略及对策分析。洪传春、许文兴(2006)运用实证分析方法,分别构造索洛模型、有效劳动模型和人力资本外部性模型,指出在1978年~2003年间福建省物质资本存量对经济增长的贡献率是人力资本存量对经济增长的贡献率的3倍左右。张其春、郝永勤(2006)以闽东南沿海地区和内陆地区为划分依据,指出闽东南沿海地区高层次人才相对富集,而内陆区域人才流失则相当严重,人才与经济发展之间陷入了恶性循环。华侨大学商学院许培源、胡日东(2008)分析发现人力资本水平的高低直接决定了贸易技术溢出的效果,提升人力资本水平将提高贸易对福建省经济增长的贡献率;教育通过调节人力资本结构,优化人力资本分布对贸易溢出产生直接影响,在保证教育公平的前提下发展异质性教育,这有利于整个社会人力资本的积累,有利于贸易的技术溢出。许文兴教授等提出应开发人力资源,海西建设的支撑体系之一应是人力资源,并提出了一系列政策性的对策。福州大学公共管理学院郝永勤教

授特别关注福建省人力资本与产业结构协同状况,发表了系列论文:《福建省人力资本与产业结构协同现状分析》、《福建省人力资本与产业结构协同现状及发展研究》、《区域人力资本与产业结构调整互动关系》(张其春、郗永勤,2006)、《人力资本城乡协调发展的多重矛盾与破解路径》(张其春、郗永勤,2008)、《基于面板数据的福建省人力资本对地区经济发展影响的研究》(温志彬、郗永勤,2008),分析了目前福建省人力资本与产业结构的矛盾,说明人力资本与产业结构之间存在着一种正相关关系,提出了实现福建人力资本与产业结构协同发展的对策建议。

大量的由福建学者出版的书籍、硕博学位论文也是围绕劳动力市场加以研究。这些政策性对策主要涉及教育投入、人才环境和创新机制等,结论基本相似。总体上,福建人力资本存量与我省国民经济和社会发展不相适应。福建各行业人力普遍偏低,事业单位人才质量高于企业单位,行业内大专及以上人员所占比例高过全国平均水平的仅有农林牧渔业一项,行业内高中及以上人员所占比例高过全国平均水平的有“金融保险业”、“科学研究和综合技术服务业”、“国家机关政党机关和社会团体”三项。对福建省三次产业人才的配置,学者提出第一、三产业的人力与产业相对重要性的匹配相对合理,但第二产业匹配状况问题严峻。其产业相对重要性较高,但人力相对地位却很低,跟不上产业发展的需要。高中阶段教育(含普通高中教育、中等职业教育)和高等教育规模偏小,经济建设急需的大量高层次人才得不到及时有效供给,影响核心竞争行业的形成。较突出的是,工科人才短缺已成为制约福建省高新技术持续发展的“瓶颈”。福建省作为海峡西岸经济区的主体,担负着经济“发展极”的关键作用,其人力资本投资与积累状况直接影响着海峡西岸经济区未来的建设。中国海峡人才市场曾仕鹏的《加快构建福建人力资本体系》、林勇的《教育投入对福建省经济增长影响的实证分析》等都提出教育投资是实现福建省经济持续、高速、高效增长的重要的、不容忽视的环节。

福建学者还对专门人才开发做了深入研究,特别是农村人才和高技能人才。福建省人才配置的“二元经济”特征尤为突出,《福建农村人力资源对农村三大产业的贡献分析》(刘彦坤、郗永勤,2005),通过对福建农村人力资源对当地经济贡献率的分析,为今后农村的发展指出了一定的发展方向。农村人力资本开发可通过建设学习型新农村、实现海西农村人力资源开发投资多元化、完善海西农村人力资源市场、加速农村社保制度建设等措施实现(张向前,2008)。福建省高技能人才队伍建设的总体思路是:深入推进“人才强省”战略,以行业 and 市场需求为基础,以政府政策和信息服务为引导,以企业和高职院校为依托,着力推进全省高技能人才队

伍建设(林思思、郗永勤,2008)。

相对于国外人力资源开发领域已经更多地关注对企业和组织中的微观教育、培训和开发的研究,我省的这些研究成果由于偏向宏观和笼统,对实践的解释和指导不足。哪怕针对培训问题的研究,大多数对人力资源开发的研究还集中在普通教育之上,或者是非成人教育之上。即使是讨论成人教育,也大多数是在讨论学校的成人教育,而非终生教育体系。这样的研究效果导致企业在培训管理方面缺少理论上的指导。

## 2.2 战略人力资源管理研究综述

对于人力资源管理的战略地位,我省的研究队伍也给予较多的关注。人力资源管理与组织绩效的关系可归纳为三种模式(Delery & Doty, 1996):普遍观、权变观和形态观。研究角度之一是对战略人力资源管理的观点进行系统的综述,如龚瑞维等(2006)对“单个人力资源管理活动对组织绩效的影响”、“最佳管理实践对组织绩效的影响”、“战略性人力资源管理对组织绩效的影响”等不同观点进行系统评述<sup>[2]</sup>。研究角度之二是将人力资源管理实践与企业战略两者之间建立联系,比如万希(2009)着重从人力资源战略管理机制的构建出发,从工作分析、员工招聘、员工甄选、员工培训、员工职业发展、员工绩效考核、薪酬制度、人力资源保护、人力资源管理诊断等方面进行系统分析<sup>[3]</sup>。林聪(2005)则是从人力资源规划方面讨论人力资源管理战略问题<sup>[4]</sup>。研究角度之三,部分学者,特别是攻读MBA学位的富有实战经验的HR工作者,做了尝试性研究,从实证研究探讨企业人力资源战略问题,并取得一些建设性结果。比如,尝试构建战略人力资源问卷(严丁文,2007)、验证承诺型人力资源管理模式对企业绩效影响优于其他管理模式(林亚青,2008)。特别是,林瑛(2008)通过对在全国13个省28个城市发放问卷,研究发现,不同性质的企业不同人力资源职能与绩效之间的联系是不同的,并对中小企业的人力资源管理实践提出有益建议<sup>[5]</sup>。再比如,林辉华(2008)以天宝矿业集团为例,实证分析用人力资源管理推动企业文化的变革。从这些研究可以看出,该领域的研究,我省正逐步与国际接轨,也为此不断做出努力。

## 2.3 招聘与就业方面的研究综述

在招聘与录用方面,以厦门大学廖泉文教授的成果最为代表性,且在国内都颇具盛名。第一,其个人专著《招聘与录用》作为国家十五、十一五规划教材,被国内多个院校所采用,它把招聘录用中几个重要的内容给予了翔实的讨论。例如,校园招聘,企业内部竞聘,能岗匹配原理,诊断面试等方面都独具创新性,成为许多企业人力资源管理人士必备的工具<sup>[6]</sup>。第二,能岗匹配原理的提出,受到国内许多企业

界人士的肯定。能岗匹配原理,强调的是“人得其职”和“取得其人”,最优的不一定是最匹配的,最匹配的才是最优的。在能岗匹配中,强调了“人有能级的区别”,“人有专长的区别”,“同一系列不同层次的岗位对能力的结构和大小有不同要求”,“不同系列相同层次的岗位对能力有不同要求”,“能级大于岗位的要求,优质人才留不住,人员流动快”,“能级小于岗位的要求,企业生产率下降,企业团队建设受到阻力,人心涣散,企业会产生恶性循环”等观点<sup>[7]</sup>。能岗匹配原理,在企业招聘中受到广泛地使用。第三,企业内部竞聘操作。在《人力资源的获取》<sup>[8]</sup>一文中,廖泉文教授非常详细地讨论了企业内部竞聘的原理和操作流程,为企业提供了可以直接采用的操作思路。

在招聘方面的研究,福建省学者的研究一直都引导着最新的发展趋势。廖泉文等(2006)把企业面试分为普通面试(简称N面试)、可视电话面试(简称T面试)、网络电子面试(简称E面试)和其他面试(O面试),并着重对E面试进行研究,分析E面试的优势和制约因素,提出E面试所需的准备工作,探讨了E面试的适用范围和应注意问题,最后结合企业实例来进一步分析E面试的操作<sup>[9]</sup>。廖泉文教授的这些研究为我省众多的企事业单位和机关部门提供了可供直接操作的根据和理论依据。如《素质模型建立的有效步骤》(廖泉文等,2008),指出素质模型的构建包括“选择研究职位”、“选择标杆”、“关键事件访谈”、“构建素质模型框架”、“建立素质模型”等五个步骤,并以课题中的企业实例为背景,探讨了素质模型在实际中的运用问题<sup>[10]</sup>。除此之外,一些硕博学位论文研究也取得一定的突破。如,孙武(2007)的《结构化面试研究》,对面试的测谎技术和结构化面试题库进行研究,研究结论在国内该领域研究中属于领先水平。陈万思(2004)的《人力资源管理者胜任力模型研究》,采用访谈和问卷等实证研究方法构建了人力资源管理者胜任力模型,论文提出的胜任力模型研究方法可以供众多的职业和岗位胜任力研究提供理论基础。吴贵明(2006)的《面试中的情结评判与情境评判》,把考官评判的方式分为情结评判与情境评判,认为情结评判是主观封闭的,情境评判则是客观开放的,考官评判应尽力避免情结评判。郑娟(2008)的《用人单位基于战略的招聘与高校职业生涯教育成功对接研究》从战略角度尝试链接校企。由此可见,招聘与甄选方面的成果在国内已经取得高水平的发展,能够在理论上抓住国际主流,在工具上与时俱进,在实践上专家操作。

#### 2.4 绩效管理方面的研究综述

虽然理论界在企业绩效评估的内容选择、机制设计、方法改进等方面的研究取得了很大进展,但传统的绩效评估仍是一个相对独立的系统,与组织的战略、组织文化以及内部

管理系统是脱节的。我省学者对于企业绩效评估的研究基本上沿袭了西方绩效评估的理论框架,且主要着力点仍放在对于国外理论的引进和吸收上,并尝试运用于提高国内企业的运营效率。在具体绩效管理工具的引进方面,一些管理咨询公司走在了学界的前面,他们侧重于实践操作,如对于平衡计分卡这样一种绩效管理工具(准确讲,应是一种战略管理工具),正是他们当下最热衷推介的对象,俨然找到了一种包治组织百病的灵丹妙药。就目前研究的大体进展程度而言,国内对于绩效管理的研究多侧重于通过组织目标及其分解、工作分析及设计、关键绩效指标建立及相关标准的确立,来构建绩效管理的组织环境和相关流程。比如,大量的MBA论文采用案例研究方法构建绩效考核指标,设计绩效管理制度。这些研究对推动我省企业的绩效管理具有相当好的示范效果。

#### 2.5 薪酬管理方面的研究综述

薪酬管理问题的研究与我国企业的发展进程直接联系在一起。一类可以归结为我国国有企业薪酬问题引发的研究。我国国有企业薪酬管理问题产生于计划经济模式向市场经济模式转变过程中所产生的各种“不适症”。主要表现为:(1)国有企业仍然未成为真正的分配主体,薪酬分配的行政色彩较为浓厚;(2)平均主义倾向依然严重;(3)企业分配自我约束能力不强,薪酬开支渠道不规范;(4)分配方式和方法单一,与业绩挂钩不紧密。由此导致了各种不良的连锁效应:不合理的利益机制挫伤了职工的工作积极性,导致人才流失、员工抱怨与不满、工作效率低下等。这些企业在吸引和留住人才方面一筹莫展。大多数企业在现实的操作中又往往顾此失彼,无法从根本上达到薪酬所能发挥的功效(何燕珍,2004)。基于以上的发展状况,薪酬管理的研究更多从理论上阐述,比如,廖泉文教授及其学生的一系列文章《论我国劳动报酬》(1998)、《论国有企业的劳动报酬管理》、《国有企业经营管理者薪酬体系设计的思路探讨》、《国有企业经营者薪酬模式的选择》等,均从理论上探讨国有企业薪酬问题,这些理论在具体的咨询工作中得到充分应用。刘国顺《国有企业薪酬管理研究及实证分析》则把理论应用于实证分析。

另一类为非国有企业的薪酬困境。鉴于自身在规模、经济实力上的不足,大部分非国有企业都是成本导向型。企业降低成本的方法主要集中在压低员工工资、延长劳动时间、提高劳动强度和引进新技术等上面,短期内这些措施有助于企业的发展,但从长期来看则非常不利于企业的健康长远发展。尤其是受2008年世界金融危机、人民币升值影响,大批中小企业破产清算、倒闭,许多勉强支撑的企业更是举起了裁员、减薪的大棒。福建省的大量私有企业均属于中小型企

业,其薪酬管理的困境更有其独特之处——不规范。针对这些面对市场激烈竞争的企业,现有的一些文献均在阐述和传播规范完整的薪酬思想和操作方法,比如《把握薪酬信息的透明度》(何燕珍,2002),指出了薪酬信息的公开与保密是许多企业面临的困惑,而由于“员工从不同渠道获得信息来推测薪酬公正性”,因此“需要企业强化薪酬信息的沟通”等观点<sup>[11]</sup>。《国外企业薪酬政策及其对我国企业的启示》(何燕珍,2003),更是希望企业能够借鉴西方国家的经验,让国内企业少走弯路<sup>[12]</sup>。何燕珍的《竞争力导向型企业薪酬水平政策探讨》、《美国企业薪酬发展的新趋势:整体型薪酬体系》、《企业薪酬管理发展脉络考察》、《浅谈企业薪酬政策的确定》、《敬业津贴:能让员工敬业吗》等文献均是属于这些领域的研究,期望企业能够更多考虑企业战略、发展时期、公正性、法律性等因素,更好地激励员工。

## 2.6 职业发展方面的研究综述

20世纪90年代后期,厦门大学廖泉文教授开始探索职业生涯发展原理,经过长期的潜心研究,初期有“职业生涯发展的三维策划”<sup>[13]</sup>、“三·三·三”理论<sup>[14]</sup>、能岗匹配理论<sup>①</sup>等成果。后来又陆续提出了多个提升职业生涯成功概率的职业生涯管理理论,包括马论、球论、红叶子理论、交点理论、绣花理论、烧开水理论、豌豆理论、小河理论、成才捷径理论和人才环保理论等<sup>②</sup>,这些新的职业生涯理论,都是源自廖泉文教授自身对工作、生活和人生的真知灼见。该领域的研究成功相当丰硕。马力(2004)在其博士论文《职业发展研究:构筑个人和组织双赢模式》中,从个人和组织双重角度,分析个人职业发展中存在的问题,剖析影响职业发展因素,构筑个人和组织双赢模式<sup>[15]</sup>。王友平(2005)指出职业生涯早期阶段的影响因素,最后提出了相应的管理措施<sup>[16]</sup>。有意思的是,廖泉文教授一系列论文均涉及女性职业发展问题,从全方位考察女性职业发展特殊性,明确提出女性“一手要家庭”、“一手要事业”的见解。在此观点的指导下,吴贵明的博士论文《中国女性职业生涯发展研究》(2003)全面系统地对女性职业生涯发展进行研究,提出女性职业成功的关键因素。

## 2.7 员工关系管理方面的研究进展

通过建立有效的员工关系调整机制,确保员工关系主体双方有良好沟通的渠道和解决问题的有效途径,从而达到和谐的状态,对于企业管理的有效运行、工业秩序的和平稳定、社会经济的健康发展至关重要。《劳动合同法》的出台,引发了国内对员工关系的众多关注,我省在该领域的研究更有一些特殊性,那就是众多的私有企业紧张的劳动关系在研究中得到较多的体现。早在廖泉文教授的《论价值观对人力资源管理的影响》(1998)就已经提出了不同国家的文化,在“情

理法”方面对员工关系产生深远的影响。到系列论文《中美人力资源法律体系比较》、《中国人力资源法律对策》等对劳动法律的关注,直至近期更多探讨《劳动合同法》对人力资源管理产生的影响,比如,郑孝华硕士论文《我国固定期限劳动合同制度研究》、黄信勇硕士论文《企业集体协商确定最低工资研究》,类似于《劳动法律与劳动关系和谐共存》、《新<劳动合同法>下人力资源管理观念的转变》的文章比比皆是,都是从法律视角研究员工关系问题。员工关系调整成为当今社会与企业管理的主题之一,郭铁民、黎元生《中国构建新型劳资关系的理论与实践》(2008)作了较系统的阐述。劳务派遣也成为热点之一,吴宏洛、陈月生(2007)的《劳务派遣:规范与发展》一文,提出规制派遣机构和用工单位之间的责、权、利关系,是促进劳务派遣事业健康发展的关键。2008年省人事厅人才研究所完成了《福建省劳务派遣研究》课题,对国内外劳务派遣进行研究,并对福建省劳务派遣工作提出对策。

## 2.8 团队管理方面的研究综述

团队管理研究,在2000年以后逐步受到国内学者的广泛关注,其相应的研究成果也在呈几何级数增加。在团队管理研究方面,我省学者的研究起步较早,研究成果在国内也是较为领先。《工作团队管理》(2001)<sup>[17]</sup>和《现代企业团队人力资源管理的变革》(2002)<sup>[18]</sup>,是省内关于工作团队管理的一般性讨论。主要讨论团队管理理念对传统管理理念的挑战以及团队运作对企业人力资源管理的影响。在2003年出版的《人力资源管理》一书中,廖泉文教授则从如何构造优秀团队角度,系统分析了团队的含义、类型和团队的生命周期,总结出优秀团队的10大特征,并进一步探讨了如何塑造以人为本的团队文化<sup>[19]</sup>。

在具体的团队类型的研究方面,主要集中在企业项目团队的研究。企业项目团队的研究方面,集美大学黄玉清副教授先后发表了系列的研究论文和专著《创建高绩效的项目团队》,就项目团队信任的构建、团队授权、团队增强凝聚力、项目团队的冲突管理、项目团队的绩效管理、项目团队的多样化管理等方面进行系统的研究,同时对如何构建项目团队有效性模型进行专门的探讨。在项目团队的绩效考核方面,丰琳(2004)在其硕士论文《项目团队的绩效测评体系研究》中系统探讨了项目团队的绩效管理问题<sup>[20]</sup>,详细分析了如何结合项目团队的特点进行绩效测评体系的构建,如何对项目团队绩效测评的结果进行分析、反馈和运用。

## 2.9 跨文化管理方面的研究综述

文化差异主要体现在价值观的差异、传统文化的差异、宗教信仰的差异、种族优越感、语言和沟通障碍等五个方面(廖泉文,2003);文化差异,包括文化背景差异、企业文

化差异和个体文化差异三个层次；当跨文化冲突产生时，可以有“凌越模式”、“折衷模式”、“融合模式”和“移植模式”四种供选择。跨文化冲突通常有以下表现：（1）民族性格、思维模式不同导致文化冲突；（2）行为模式不同导致文化冲突；（3）对文化意义符号的不同理解导致文化冲突；（4）语境障碍导致文化冲突；（5）政治体系不同导致文化冲突；（6）宗教信仰不同导致文化冲突（廖泉文、李鸿波，2003）。不同国家背景下的跨文化管理已经成为现行的热点问题，集中研究跨国经营或跨国并购中的文化冲突问题。值得注意的是，廖泉文教授提出同一母国下的跨文化管理问题，这个概念在国内也是首次提出。她特别指出，需要对大陆—台湾的企业中的跨文化问题进行研究。对于跨文化管理的研究，早期的研究主要关注对外派管理人员的培训问题。如，黄玉清（2001）对外派高级管理人员培训与境内高级管理人员的培训进行比较，系统分析了外派高级管理人员的培训。更为系统的外派人力资源管理研究是李鸿波（2004）的博士论文《跨国企业外派人力资源管理研究》。论文就跨国公司外派人员的管理问题进行探讨，所涉及的内容，除了上述研究中提到的外派人员的选择与跨文化培训外，还对外派人员的任职期间调整、薪酬管理、绩效考核和归国调整等问题进行详细的研究，最后对台湾企业的外派管理人员进行实证研究。近期，中国企业跨国并购的人力资源和文化整合成为一个新的亮点，《中国企业跨国并购中的文化整合》作为自然科学基金项目正在进行中，该项目由厦门大学管理学院的项目团队承担，目标在于采用国际逐渐兴起的扎根理论和实证研究方法探寻影响海外并购成功的文化和人力资源因素。这样的研究在国内也已经属于较为领先的水平。

### 2.10 闽台人才交流合作研究进展

近年，闽台人才交流合作研究成为研究与实践的热点。华侨大学工商系张退之的《闽台人力资源开发比较及合作研究》（国家社会科学基金项目），发现台湾与福建在民间人力资本投资动机、人才就业分布、高素质人才现状、科教投入、科技产出等方面有许多相似之处，闽台人力资源开发存在不少互补，积极进行有效的闽台人力资源开发合作，对闽台经济的高速发展，将起到关键性的作用。《论海峡两岸人才交流与合作》（李非、刘严毅，2009）等较全面地分析了两岸人才交流与合作的进程、现状、特点，并提出扩大两岸人才交流与合作的建议。学者和政府官员还对在闽台湾居民的具体人事问题进行研究并采取积极措施，如陈鼎杰（2009）对在闽台湾居民职称问题进行探讨，建议福建省向台湾居民全面开放国家职业技能鉴定工种、建立闽台职业培训网等。

两岸交流，教育先行。两岸校际合作如火如荼地开展，福建省教育厅积极组织力量对两岸教育特别是职业教育的交

流与合作开展研究。闽江大学黄鸿鸿教授等在此方面都有深入研究与独到见解。

与国内研究情况相比，我省在人力资源管理领域方面的研究，基本能够跟踪业界的热点和难点问题，对人力资源管理的研究已经比较丰富，但总的看来，还是定性研究和基于操作层面的成果居多。一些不足在于：（1）割裂了微观（个人）与宏观（组织）研究的联系。关注细节是微观研究的特点，但过分着眼于细微，往往会忽视整体的和谐。研究者越来越关注一个相对狭窄的单个 HRM 实践的现象时，常常会看不到组织整体的 HRM 实践的最终目标。而宏观研究就恰好相反，重视组织的整体效应，却常常忽视了实施特定的 HRM 实践的技术或细节方面，从而导致一项很好的政策在实际运作过程中往往会背离管理者的初衷。因为 HRM 政策再完善，也必须通过实际的 HRM 运作来体现，员工只对实际的 HRM 实践（而不是公司制定的政策与战略）做出反应。（2）忽视了不同人力资源管理实践之间的匹配。对单个 HRM 实践进行研究固然很重要，但研究者经常会忽视其他可能存在的 HRM 实践对观察结果的影响。影响组织绩效的是 HRM 实践的系统，而非单独的 HRM 实践。组织实施的 HRM 实践是复合的，HRM 实践是相互作用、相互影响的。管理者应该以“匹配”的观点来指导设计 HRM 实践，注重横向匹配与纵向匹配，把不同的实践整合成系统来进行评估。（3）研究方法上单调，基本以定性研究为主，无法从理论上给予突破。

### 3 福建省人力资源管理学科发展的趋势分析

福建省人力资源管理学科的发展存在着自身的特色，其优劣势影响着未来的发展趋势。

#### 3.1 福建省人力资源管理学科发展的优势分析

第一，人力资源管理学科建设起步早，在国内享有较高的声誉。厦门大学管理学院学科带头人廖泉文教授被国内同行的专家和学者公认，是本土人力资源管理研究的代表人物，其所著的《人力资源管理》（同济大学出版社，1991年版）被誉为第一本本土化的人力资源管理著作。在1995年~2000年期间，又出版了《人力资源开发与管理研究》、《企业招聘系统研究》、《人事管理实务》、《企业考评系统》、《企业协调系统》、《企业报酬系统》、《企业发展系统》、《我国劳动力市场研究》等系列丛书的出版，进一步奠定了厦门大学人力资源管理学科在全国的影响力和知名度。其后，出版的《招聘与录用》（中国人民大学出版社，2002）和《人力资源管理》（高等教育出版社，2003）在国内很多高校被作为指定的人力资源管理教材。《人力资源管理》还被定为国家百门精品教材。

第二，人力资源管理研究较丰富，特别是招聘和职业生

涯管理领域在全国颇具影响。廖泉文教授的《招聘与录用》是全国有关招聘研究的权威专著之一。她的关于提高职业成功概率的理论,如马论、球论、红叶子理论、交点理论、绣花理论、烧开水理论等,得到大陆和台湾高校、企业界人士的高度认同。

第三,一些人力资源管理实践活动领先全国。早在1999年,中共福建省委组织部就采用关联矩阵法在全省范围公开竞聘企业高管人员,并发挥带头示范作用。之后,中组部邀请廖泉文教授主要参与公开竞聘高层管理人员工作。

### 3.2 福建省人力资源管理学科发展的弱势分析

我省在人力资源管理学科方面取得了不少的成就,但人力资源管理学科发展方面也存在一些明显的弱势。

第一,定量研究方法和工具使用存在明显的不足。我省在定性研究方面居多,而使用数学模型、统计工具、量化研究方面存在明显的弱势。

第二,学科发展存在地区不平衡。我省的人力资源管理学科,特别是企业人力资源研究与咨询成果较集中于厦门大学,表现出我省人力资源管理研究队伍分布不平衡。

第三,我省高校在人力资源管理学科建设方面将面临着新的挑战,即学科发展的后备力量需要进一步提高在国内的学术地位。目前,在北京、上海、广东等地,出现了一批年轻的国内第二代人力资源管理知名专家,但我省缺乏在全国学术地位较高的第二梯队接班人。我省唯一的人力资源管理博士生导师廖泉文教授在停止招收博士生后,人力资源管理博士点将面临停招的尴尬。

### 3.3 福建省人力资源管理学科发展的趋势分析

第一,根据学科发展的特点,进一步引入其他学科的研究方法和工具,特别是心理学、经济学和统计学方面的研究方法和工具。

第二,企业将更加重视人力资源管理,有更多的企业会把人力资源管理提升到企业战略层面,有更多企业将人力资源管理硬功能还原给直线主管。

第三,人力资源管理学科将会更多关注劳动关系的处理,劳资关系的协调,劳动合同法的实施等社会热点话题和焦点问题。

第四,我省经济是外向型经济,人力资源管理虚拟管理将更多得到应用。相关组织为适应组织结构变革而采用虚拟现实技术。人力资源虚拟管理常见的策略是将人力资源管理外包化、合作化、信息化。以人力资源管理职能业务外包的形式,对组织的智力资本进行获取、培训、薪酬和开发的管理新架构。

第五,人力资源外包、人力资源培训、人力资源测评、人力资源咨询、人力资源认证等方面的社会机构组织将进一

步发展,为促进我省人力资源管理学科的繁荣提供更多支持。

第六,政府服务开始以市场观念为主导,更强调绩效,政府公共管理模式向企业人力资源管理模式靠拢,其管理方法与工具更多借鉴企业人力资源管理。

第七,《中华人民共和国劳动合同法》出台后,劳动关系进行一系列重新调整。

## 4 福建省人力资源管理学科发展的对策与建议

### 4.1 加大培育福建省人力资源管理学科带头人的力度

从前文的分析可以知道,我省人力资源管理学科发展态势良好,但也面临着人才梯队问题。因此,为了保证我省人力资源管理学科能更好发展,保证我省人力资源管理学科在全国范围内的影响力和地位,必须大力培育人力资源管理学科带头人,并促进一批青年学者成长,形成学术梯队。

### 4.2 进一步加强人力资源管理学科的理论研究

要提升人力资源学科的发展,需要进一步加强我省人力资源管理的理论研究,这需要我省人力资源管理研究人员做出更多的努力。同时,科研机构应加大对人力资源管理研究课题的支持力度,扶持人力资源管理学科的发展。更好地发挥省人事人才研究所等机构的作用,整合力量,通过成立跨区域、理论研究者与实践工作者相结合的科研团队等,争取高级别的课题资助,提高研究水平。

### 4.3 鼓励和资助福建省人力资源管理研究成果的推广

提高我省人力资源管理学科影响力的一个重要途径,就是及时地把我省的人力资源管理研究成果向全国推广和介绍。政府、高校、科研机构应制定相关政策,加大对人力资源管理学科的投入,鼓励和资助人力资源管理研究成果出版,并促进研究成果更快更好地应用于海西建设。

### 4.4 促进福建省人力资源管理研究与企业人力资源管理实践的进一步结合

管理理论,需要为企业管理实践服务,同时需要企业实践的进一步检验。人力资源管理学科,本身就是一个具理论性和实践性为一体的学科,更需要实现理论与实践的有机结合。我省私营中小企业多的特点,既是对我省人力资源管理研究人员的挑战,也为我省人力资源管理研究人员提供了丰富的研究空间。我省人力资源管理研究人员,特别是高校老师,在进行理论研究的同时,要敢于走出校门,走向企业,开展更具针对性的研究,将理论与实践更好地结合。

### 4.5 丰富人力资源管理研究方法与工具

为使我省人力资源管理学科有更好、更快的提升,必须注意当前学科研究的新方法、新工具。目前,管理学科研究应用较多的方法与工具有结构方程模型、多元分析、相关性统计分析、博弈论等。我省人力资源管理研究人员在今后的

研究中可丰富人力资源管理研究方法与工具,拓展定量研究领域,提高定量研究水平。

#### 注释:

- ①能岗匹配理论最早发表在《21世纪人才报》(2002年8月19日),之后的理论应用篇也陆续在《21世纪人才报》和《福建理论学习》上发表。  
②其中所列的职业生涯理论,大多数在国内的期刊、著作上公开发表。  
③文中所提到论文皆是福建省人力资源管理研究者的研究成果或人力资源管理研究者在福建省学习期间的研究成果。

#### 参考文献:

- [1] 廖泉文. 试论人才的连续性与时代性[J]. 福建论坛(文史哲版), 1985,(4).  
[2] 龚瑞维, 万希. 人力资源管理系统对组织绩效影响之相关研究综述[J]. 南昌航空工业学院学报(社会科学版), 2006, 8(3): 25-29.  
[3] 万希. 论人力资源战略管理的机制构建[J]. 现代管理科学, 2009, (3): 100-102.  
[4] 林聪. 基于战略层面的人力资源规划[J]. 龙岩学院学报, 2005, 23(4): 17-19, 28.  
[5] 何燕珍, 林瑛. 中小企业人力资源管理实践对组织绩效的影响——基于中国制造业背景的实证分析[C]. 第十一届西湖国际中小企业研讨会, 2009.  
[6] 廖泉文. 招聘与录用[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.  
[7] 廖泉文. 能岗匹配之原理[N]. 21世纪人才报, 2002-08-19(25).  
[8] 廖泉文. 人力资源的获取——兼析竞聘上岗的原理与规程[J]. 中国人力资源开发, 2002, (1).

- [9] 廖泉文, 李元勋. E 面试方法刍议[J]. 中国人力资源开发, 2006, (5).  
[10] 廖泉文, 等. 素质模型建立的有效步骤[J]. 中国人力资源开发, 2008, (7).  
[11] 何燕珍. 把握薪酬信息的透明度[J]. 企业管理, 2004, (3): 46-48.  
[12] 何燕珍. 国外企业薪酬政策及其对我国企业的启示[J]. 外国经济与管理, 2003, 25(6): 30-34.  
[13] 廖泉文. 职业发展道路的三维策划[J]. 厦门大学学报(哲学社会科学版), 1998, (2).  
[14] 廖泉文. 职业生涯发展的三三三理论[J]. 中国人力资源开发, 2005, (4).  
[15] 马力. 职业发展研究: 构筑个人和组织双赢模式[D]. 厦门大学管理学院博士论文, 2004.  
[16] 王友平. 职业生涯早期阶段的管理[J]. 技术经济, 2005, (2): 8-10.  
[17] 何燕珍. 工作团队管理[J]. 中国人力资源开发, 2001, (2).  
[18] 王友平. 现代企业团队人力资源管理的变革[J]. 技术经济, 2002, (5): 17-19.  
[19] 廖泉文. 人力资源管理[M]. 北京: 高等教育出版社, 2003.  
[20] 丰琳. 项目团队的绩效测评体系研究[D]. 厦门大学硕士论文, 2005.

#### 课题组组长:

廖泉文, 厦门大学人力资源研究所所长, 厦门大学管理学院教授、博导。

#### 课题组成员:

- 1、吴贵明, 福建商业高等专科学校副校长, 教授、博士、硕士生导师。
- 2、何燕珍, 厦门大学管理学院副教授, 博士、硕士生导师。
- 3、黄玉清, 集美大学管理学院副教授, 博士。
- 4、雷妮, 华东师范大学公共管理学院行政管理系教师, 博士。