

# 人才活力:概念提出和理论构想\*

黄钟仪<sup>1</sup>, 夏忠<sup>2</sup>

(1. 重庆工商大学 管理学院, 重庆 400067; 2. 重庆工商大学 派斯学院, 重庆 400067)

[摘要] 有人才概念的计量评价不能有效地反应一定范围内(组织、地区、城市)的人才的运用效率、发挥程度以及竞争力状况,不能有效满足人才工作的需要。“人力活力”是人才计量的一个新概念,通过对其内涵的界定,设计其评价指标体系,构建指数模型,提出一系列实证研究的思路,将人才资源的管理和运用发挥更重要的作用。

[关键词] 人才资源;人才活力;人才活力指数;理论构想

[中图分类号] C96 [文献标识码] A [文章编号] 1672-0598(2008)01-0064-04

## 一、为什么要提出“人才活力”概念——既有人才概念的不足

我们知道,各种人才指标提供的计量评价数据是一个组织或者地区人才培养和建设工作的决策支持,数据不正确、不完整或者相关性不强,就会在相当大的程度上导致人才工作的方向发生偏差,水平受到影响。本论文“人才活力”概念的提出是基于既有人才计量评价指标的缺陷的研究提出来的。

目前国际国内对人才的计量评价主要采取三个概念三种方法,一是学历、资历、职称、身份等人才计量评价(余仲华,2005)<sup>[1]</sup>,比如我国即将出台的人才资源统计的新指标体系将统计对象分为党政人才、企业经营管理人才、专业技术及事业单位管理人才、技能人才、农村实用人才等五个类别,就主要是按照学历、资历、职称、身份以及资格等级进行计量的。二是从人力资本投资的视角开展的城市人力资本计量评价(钱雪亚,2003,2004,2005)<sup>[2]</sup>。对城市人才状况的定量研究就主要是从人力资本投资的视角开展的,主要集中于分析区域性人力资本的状况,如浙江(钱雪亚,2005)<sup>[3]</sup>、山东(李

玉江等,2004)<sup>[4]</sup>、宁夏(吴书琦,2003)<sup>[5]</sup>等,主要反映出城市(地区)人才的存量。第三种计量微观主体(主要是企业)进行的人力资源会计计量,主要统计企业员工所接受的教育培训投入(这种投入被理解为员工的价值)。

虽然“人才”、“人力(才)资源”、“人力资本”、“人力资源会计”等概念已经表达了对人才的重视,但它们对人才的计量和评价同时存在以下几个显著的缺陷:

1. 计量结果表现为一组数据,是一个数组概念,而不是一个综合统一的数值。前述指标在进行人才(人力)资源计量时,往往是从人才的学历、年龄、身份、资格、资历、职称、培训费用等多个方面分别比较,并没有用一个指标值将这些结果综合起来得出一个综合的、整体的、统一的数值。因此,在不同地区、城市或组织进行比较时虽可分项讨论,但因计量单位不一致,无法给出一个一致的结论。是否能把上述指标统一到一个概念下,以利于整体研究人才与一个地区或组织绩效的关系?

2. 在计量上主要表现为存量数据。存量表明了一种价值创造的可能性,但与价值创造之间并没

\* [收稿日期] 2007-12-12

[基金项目] 本论文为黄钟仪主持的重庆市教育委员会科学技术研究项目(项目计划编号:KJ0707024)前期部分成果。

[作者简介] 黄钟仪(1970-),女,汉族,四川安岳人,重庆工商大学管理学院,副教授,研究方向:人力资源管理、企业经济、组织行为与组织管理的教学研究。

夏忠(1969-),男,汉族,重庆万州人,重庆工商大学派斯学院办公室主任,讲师。研究方向:行政管理、就业管理的教学研究。

有直接的相关关系或者因果关系,人才(人力)资源和人力资本的存量值与一个组织或者地区中人才的地位和作用具有非对应性,相同存量的人才(力)资源和人力资本在不同的制度、理念环境下,能够产生的贡献、发挥的作用是可以有天壤之别的。比如一个地区可能有未就业的人才,未得到充分运用的人才,存量的人才概念却不能考虑到这些因素。又如,按照上述的人才计量概念,温州的人才存量资本是远远排名在许多西部城市之后的,但其经济发展却居全国之首。我们需要一个能够综合反映人才的存量以及利用效率、发挥程度的概念,这个概念将能更有效地反映一个组织、地区或者城市人才的竞争力以及创造价值的程度。

3. 只进行总量计量。总量评价不利于各地区、城市或组织之间的比较,也不利于同一地域范围人才的时间序列变化分析。

4. 没有考虑权重因素。前述概念分别讨论人才和人力资本的各评价要素对地区、城市或组织竞争力的贡献和影响时,无法从权重上考虑各要素的贡献率,从而不能提出更有科学数据依据的政策建议。

5. 具有封闭静态的缺点。人才系统有其自身的特点:(1)人力资源的创造性和适应性;(2)人力资源管理的复杂性和因果关系的模糊性;(3)人力资源管理的路径依赖和动态性;(4)人力资源管理的系统层面特性(难以替代)。这些特点,使一定范围内的人才系统的地位和价值更具有与其他系统通过互动实现的特点,因此更需要一个既能够反映人才本身状况,又能反映人才与其他系统之间交互关系的人才概念。无疑,既有的人才概念是封闭的,更不能反应动态性和与外界交互作用的特点。

6. 关于人才的实证研究,基本上是以人力资本概念进行,使用的模型主要是经济学的生产函数模型或者增长模型,制度基本被作为一个外生变量,理念等价值文化环境则尚未或者很少得到讨论。经我们对主要文献的检索和总结,近两年,国内对人力资本与城市、地区经济关系进行的实证研究,从内容上看,主要有 6 类:(1)人力资本与经济增长的关系;(2)人力资本与外商直接投资的关系;(3)人力资本与地区技术吸收能力、技术外溢的关系;(4)人力资本与地区收入差距的关系;(5)人力资本与地区差距的关系;(6)人力资本与城市竞争力的关系。这些研究中的“人力资本”,主要是指人才的学历、教育、培训等,其内涵主要是经过论文作者一定“改良”以后的狭义的“人力资本”内涵,带有每个

研究者的烙印,不具有学术概念的共识性意义。同时,在这些研究中,制度基本被作为一个外生变量,理念等价值文化环境则尚未或者很少得到讨论。李具恒(2005)、杨清海(2005)讨论了人力资本与制度的关系,但尚未以定量的结果体现。

7. 人力资源会计(HRA)概念的不足。由于人力资源会计是以人力资本投资理论为基础,把人力资源的培养成本视为价值投入,把人力资源的经济价值视为其价值产出,从人力资本计量的角度出发进行计量,揭示人力资源信息在人们对资源的认识及利用行为上的影响。存在以下不足:第一,人力资源会计的计量数据不能反映出企业中人才的地位尤其是作用的发挥结果以及影响其发挥的约束性。因为人力资本的投入并不必然导致企业在产出、效率、流动率、满意度等方面的效果。第二,适用性不足。埃里克·C·弗兰霍尔茨等人所设计的人力资源会计体系是以美国经济学家舒尔茨的人力资本理论为基础的,其把宏观经济的分析框架直接搬到微观的企业管理中来,宏微观信息需求的差异是该概念实用性不足的根源。可能也正是基于这个原因,就我们对主要的研究文献的阅读来看,目前 HRA 的相关研究一直停留在方法论的研究上面,尚未开展实证研究。

综合以上原因,我们提出“人才活力”以及“人才活力指数”概念,并拟从组织和地区(以城市为例)两个层面研究“人才活力指数”的指标构成、模型设计以及计算办法。

## 二、“人才活力”和“人才活力指数”内涵探讨

### 1. “人才活力”内涵

“人才活力”虽为常语,但尚无人给出较为完整概念。笔者以对“人才”和“活力”的界定来综合定义它。所谓人才,按照 04 年全国人才工作会议的定义,是指任何有知识、有能力;能够进行创造性劳动;在政治、精神、物质三个文明建设中作出贡献的适业人员。“活力”的概念,根据《辞海》的解释,亦称生机论。活力是一种生存、发展、抓住机遇和更新创造的能力;在生物研究范畴中,活力即指旺盛的生命力;在经济研究范畴中,活力即自强不息、努力创新。“人才活力”的概念既考虑人才本身状况,还考虑体制、机制、政策、理念等激发人才活力的环境因素。“人才活力”是指地区或组织人才系统作为有机体,通过自身的素质和能力在与外界

环境交互作用的良性循环中所呈现出的自我发展并促进环境发展的旺盛生命力的状态。人才活力是一个能够综合各因素交互影响的概念,能从整体上直接有效反映人才在一个组织、地区中的地位、价值、贡献,也能够反映人才与组织、地区发展之间的关系。具体而言,“人才活力”是指由一个组织或者地区经济发展水平、人口结构等多因素决定,反映组织或地区人才学习力、创新力、成长力、凝聚力和竞争力、使用效率等递进内涵的外在“活跃”程度状态的总体表现。人才活力是组织或地区活力的重要内涵,能直接反映人才对一个地区或组织发展的推动作用和地位。对于这一定义,有以下四点解释:

第一,所谓交互作用,是指人才的活力状态,既不完全取决于外界环境,也不完全取决于组织人才系统的自身素质,这两个方面是在不断地相互作用。也就是说,既要看到外界环境对人才活力的影响和制约作用,又要看到人才充分发挥活力对外界环境提出的要求。

第二,所谓良性循环,是指内外环境交互作用中,要不断地向更好的方面转化,并在转化中达成新的平衡,促使这样的循环往复。

第三,强调人才自我发展的旺盛生命力状态,即人才发展与创造的能力。发展也不仅仅是外延扩大再生产,也不只是数量的增加,要注重人才素质的增长,只有这样人才才能更好地生存并具有旺盛的生命力。

第四,人才活力的基础在于人才系统的内部,在于人才自身素质与能力,而外部环境又是人才活力的影响和制约因素。

## 2.“人才活力指数”内涵思考和计算模型设计

为了将所有指标统辖于一个指标之下,我们提出“人才活力指数”概念。“人才活力指数”是定量整体评价城市人才活力水平的一个综合指数,应小于 1 大于 0。与“人力(人才)资源”、“人力资本”等数值的高低不能反映人才实际上创造价值高低不同,“人才活力指数”越高,就一定说明人才被该组织或地区激励和利用的程度也越高,人才发挥的作用越大,人才创造的价值越多,人才的幸福感越强,人才为组织或地区带来的竞争力也越大。这个指数能够综合考虑组织或地区人才学习、创新、成长、负担、效益、竞争力、使用效率等方面因素,并考虑其他系统与人才系统交互影响的结果。为此,我们决定构建一个模型,以将所有因素在这个模型中

进行转化。

因为考虑到基数的不同,总量评价不利于各地区、城市或组织之间的比较,也不利于同一地域范围人才的时间序列变化分析,所以模型中变量的取值,不应是总量数值,而采用增量数值,并且增量也应采用增量率的相对指标而不是增量值的绝对指标;考虑到不同人才活力要素对人才活力指数的不同贡献,应采用一定办法确定各指标权重;模型还应综合考虑人才的动态性、复合性等特点。目前初步考虑构造一个“线性复合增量人才活力指数模型”,模型的雏形如下:

$$V_t = \sum_{i=1}^n \frac{R_{it} - R_{it-1}}{R_{it-1}} + \sum_{j=1}^m \frac{S_{jt} - S_{jt-1}}{S_{jt-1}}$$

式中:  $V_t$  ——  $t$  年人才活力指数值;  $t$  —— 年份;  $R$  —— 正指标值;  $S$  —— 逆指标值; —— 正指标的权重; —— 逆指标的权重;  $n$  —— 正指标数量;  $m$  —— 逆指标数量。其中,采用哪些指标、指标权重设计应采用因子分析法予以确定。

## 三、人才活力评价系统构建和实证研究设想

人才活力指标体系能够综合反映人力资本的资源存量和运行存量;能反映经济发展水平和制度环境因素对人才的影响,并作为反映人才学习力、创新力、成长力、竞争力、流动力、吸纳力、使用率等递进内涵的外在“活跃”程度状态的总体表现的指数。人才活力指数与地区经济、企业发展的联系更为直接,其影响作用的分析不需考虑中介变量。人才活力指标体系主要用于确定计算人才活力指数的影响因素和评价指标,人才活力指数主要用于反映人才的竞争力和对组织、地区发展的推动力。该指标体系分为两类,一类是地区人才活力评价指标体系,另一类是组织人才活力评价指标体系。

人才活力评价要素主要在采用问卷调查、网上调查和访谈法等,收集人们对影响人才活力的影响因素的意见,在此基础上确定影响人才活力的要素。调查时,项目组先抛出项目组的初步意见,参与者在此基础上增、减、删,项目组最后在访谈专家和网上座谈的基础上总结确定。初步确定的指标体系如图 1、图 2 所示。

如何运用这一概念开展实证研究,下面以城市“城市人才活力指数”的实证研究步骤为例。

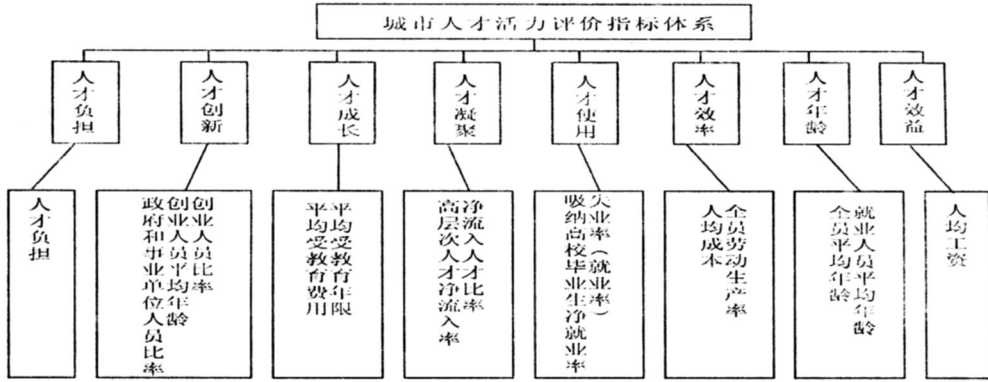


图1 地区人才活力评价指标体系以城市为例

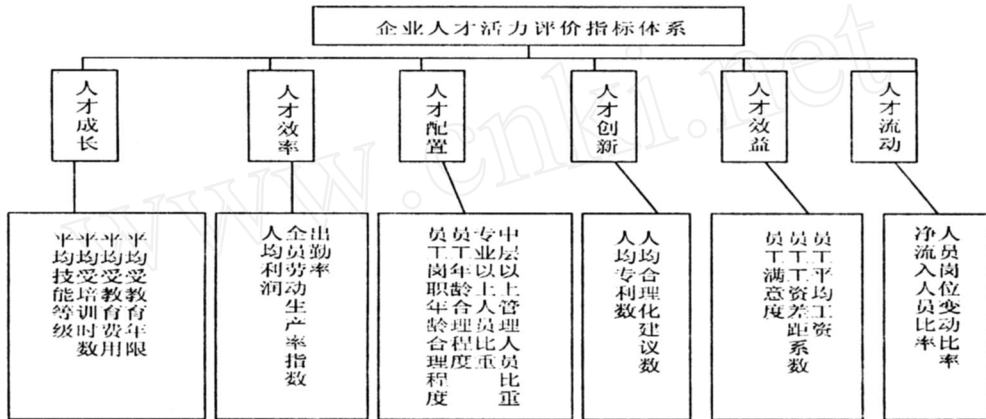


图2 组织人才活力评价指标体系以企业为例

1. 以标杆城市数据为样本,以因子分析法得出人才活力评价指标体系和人才活力指数模型中各指标的系数值。
2. 计算标杆城市人才活力指数,并计算其他主要城市人才活力指数。
3. 人才活力指数与城市经济发展关系的实证研究。
4. 不同城市的人才活力指数排序。
5. 不同城市人才活力指数排序与城市经济指标排序的对比研究。
6. “人才活力指数”及其模型的有效性探讨。

国人力资源开发,2004,(4):79-81.

[2] 钱雪亚.人力资本存量的计量方法及实证评价[J].商业经济与管理,2005,(2):3-8.

[3] 钱雪亚.浙江人力资源水平比较研究[J].浙江统计,2005,(4):11-13.

[4] 李玉江,李筱楠,孙西华.山东省人力资本空间结构的分形研究[J].中国人口·资源与环境,2004,(4).

[5] 吴书琦.宁夏人力资本状况分析[J].市场经济研究,2003,(2):44-47.

[6] 孙辛勤.关于我国 HRA 实用化的理论思考[J].现代管理科学,2004,(5):27-28.

[7] 杨清海.人力资本先行追赶与制度创新——德国和美国的经验及对我们国的启示[J].南开经济研究,2005,(2):24-27.

(责任编辑:朱德东)

[参考文献]

[1] 余仲华.关于人才统计及标准问题的若干认识[J].中

**A new concept and theory about talent vigor**

HUANG Zhong - yi<sup>1</sup>, XIA Zhong<sup>2</sup>

(1. School of Management, Chongqing Technology and Business University, Chongqing 400067; 2. Paisi School, Chongqing Technology and Business University, Chongqing 400067, China)

**Abstract:** The existing concepts about talents can not effectively reflect the talent use efficiency, working effect and competence status in a certain scope (an organization, a region or a city) and can not effectively meet the demand of talent work. Talent Vigor is a new concept for talent calculation. Management and application of human resources play more important role after defining its connotation, designing its evaluation indexes and constructing its index models and a series of empirical study methods.

**Keywords:** human resources; talent vigor; talent vigor index; theoretical idea