

The Influence of Humanism on Strategic Human Resource Management

Yinan Tian, Yingmei Liang

Renmin University of China, Beijing
Email: 410618609@qq.com

Received: Nov. 27th, 2019; accepted: Dec. 10th, 2019; published: Dec. 17th, 2019

Abstract

Recently, the resignation of Huawei and Net Ease employees has become a hot topic on the Internet. The authors have no intention to make specific comments on this. In theory, strategic human resource management is to help enterprises acquire the ability and behavior of employees needed to achieve strategic goals by formulating and implementing relevant human resource policies and practices. Influenced by the mainstream scientism, the research and practice of strategic human resource management in China mainly focus on job analysis, personnel planning, personnel selection, training and development, performance and compensation management. With the deepening of the influence of humanism in the field of management, the strategic type will change from highly respecting the rational factors such as knowledge and science to paying high attention to the acquisition of the irrational factors of talents, which shows the trend of attaching equal importance to scientism and humanism. In addition to the traditional areas above, strategic human resource management will pay more attention to the areas of fair treatment, safety and health, labor relations and so on.

Keywords

Scientism, Humanism, Strategic Human Resource Management, Irrational Factors

人本主义思潮对战略型人力资源管理的影响

田轶男, 梁楹楣

中国人民大学, 北京
Email: 410618609@qq.com

收稿日期: 2019年11月27日; 录用日期: 2019年12月10日; 发布日期: 2019年12月17日

摘要

近期, 华为和网易公司员工离职的事件在网上沸沸扬扬, 笔者无意就此表明具体意见。在理论上, 战略

型人力资源管理是通过制定并实施相关的人力资源政策和实践, 帮助企业获得为实现战略目标所需要的员工能力和行为, 受占主流的科学主义的影响, 我国战略型人力资源管理的研究和实务主要集中在工作分析、人员规划、人员甄选、培训与开发、绩效和薪酬管理方面而展开。而随着人本主义思潮在管理领域影响的加深, 组织将会从高度尊重知识、科学等理性因素转而高度重视对人才非理性因素的获取, 表现为科学主义和人本主义并重的趋势。战略人力资源管理除了在以上的传统的领域增进对人的重视之外, 以前被忽视和淡化的员工的公平对待、安全与健康, 劳动关系等领域将会越来越被重视。

关键词

科学主义, 人本主义, 战略人力资源管理, 非理性因素

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

科学主义(Scientism)和人本主义(Humanism)都是启蒙运动的产物。科学主义认为自然科学知识可以推广至解决人类的一切问题, 即科学是万能的、普适性的。相比之下, 人本主义则承认人的价值和尊严, 以人性、人的有限性和人的利益为主题(张金杰, 2005) [1]。在人力资源管理领域, 近年来科学主义所体现的实证研究, 循证人力资源管理、战略型人力资源管理等科学主义的统御下, 战略型人力资源主要集中于人-岗匹配, 重心落在工作分析、人力资源规划、选拔、培训开发、考核和薪酬设计上, 即通常所说的选、育、用、留领域, 将员工作为资本而追寻人力资源管理中的通则, 以人为本流于口号和形式。有鉴于此, 本文介绍人本主义的发展历程和特点, 以及对于人力资源管理的启示以利于更好地提升我国人力资源管理水平。

2. 人本主义的发展历程及特点

人本主义发源于文艺复兴时期的人文主义思潮, 是构成现代西方文化的一个要素, 其内涵包括承认人的价值和尊严, 把人看作万物尺度, 或以人性、人的有限性、人的利益为主题的任何哲学。人本主义思潮是把人作为哲学的基本问题, 围绕人的价值、人的需要、人的社会展开研究的所谓“人学”, 是人道主义精神的延续(王铁军, 2014) [2]。

现代西方哲学大体可分为科学主义和人本主义两大思潮。其中, 西方现代人本主义自 19 世纪末发端至今已有一个多世纪(赵静姝, 2014) [3], 其兴起建立于近代理性主义蓬勃发展带来的人的世界观和价值观念的失落之上, 是资本主义社会矛盾的产物。理性主义对人价值和地位的强调是基于对人所拥有的理性的赞美, 认为理性能给人类带来巨大的力量, 由此建立了被广泛接受的基于人类理性的社会秩序, 带来了科学技术的高速发展及生产力的空前解放。而现实中, 资本主义工业化进程一方面证实了理性主义的合理性, 但另一方面也揭露了一个严重的问题, 即当遵循理性原则的实践带来了意想不到的灾难时, 人的精神世界应该皈依于何种秩序? 工业化带来的不仅是毁灭性的世界战争、科技与环境的矛盾、工业一体化与个体生活自由的矛盾, 还带来了一种异己的、无形的束缚, 这种束缚表现在人的关注点高度聚焦于理性和科技, 而使得高度发达的物质生产与贫瘠的精神世界之间矛盾加剧。人本主义的兴起便是为了探索和回应这样的问题, 进行社会秩序的重建。

以费尔巴哈人本主义为代表的近代西方人本主义思潮从人的真实存在出发, 确立了人的主体地位;

而出现于 19 世纪 20 年代至 20 世纪中期的现代西方人本主义, 开始向非理性主义转变, 它以叔本华和尼采的唯意志论为起点, 后来的存在主义建立了现代西方人本主义最为完整的逻辑理论体系。当代西方人本主义的发展, 又正在走一条人本主义与科学主义相融合的道路(沈雷, 张帅, 2011) [4]。

西方现代人本主义具有三个特点: 第一, 其兴起同批判理性主义不可分割, 西方现代人本主义关注人的意志、自由、情感、欲望和生命体验等非理性精神; 第二, 西方现代人本主义拒斥形而上学对人的主体性发挥的约束, 强调人在世界格局中的主动性; 第三, 其认为“自我”是人的生活 and 行为实践活动的本身, 与马克思主义具有社会性的人有所区别。

人本主义思潮涵盖了多个流派, 如唯意志主义、马斯洛主义、生命哲学、现象学、存在主义、弗洛伊德主义、哲学人类学、解释学、新马克思主义等。这一思潮对社会的诸多方面产生了广泛的影响, 它给企业管理带来的启示主要体现在“人本管理”的诞生与实践上。人本管理, 就是企业以人为本, 在工作中真正考虑人才的需求, 给予他们关心、尊重和信任, 并使其与企业共同成长。这一管理理念使得企业内部的人力资源管理发生了巨大的变化。企业从人事管理变为人力资源管理, 不仅如此, 人力资源管理正在走向战略人力资源管理, 成为文化导向的人力资源管理, 人本主义思潮能够为这一过程提供一些哲学解释。

3. 人本主义对战略人力资源管理的影响

战略人力资源管理是指通过制定并实施相关的人力资源政策和实践, 帮助企业获得为实现战略目标所需要的员工能力和行为。其核心只能包括人力资源配置、人力资源开发、人力资源评价和人力资源激励四方面。战略人力资源管理的重点是要配合企业战略, 在制定和实施战略的过程中帮助公司的资源形成能力。这需要人力资源从业者关注对员工能力和行为的提升, 通过对员工能力和行为的预计、供需分析、获取、培育、评估和激励等技术手段达成次目标。笔者认为, 西方现代人本主义对于战略人力资源管理的影响表现在以下几个方面。

第一, 科学主义与人本主义并重。人本主义中对人非理性因素的关注和强调使得企业更多地关注人的需求, 进而对企业薪酬福利制度提出了更高的要求。叔本华认为, 人的本质是人对不可遏制的本能欲望的追求过程中产生的痛苦; 在尼采阐述的“酒神精神”与“日神精神”中, 酒神狄奥尼索斯代表了原则与狂热、过度和不稳定, 而日神阿波罗则代表实事求是、理性与秩序。它阐发了这样一个事实, 即人类社会历史似乎总是受制于两种基本冲动: 一是对个体内在情绪的抒发, 即“酒神精神”; 二是对外在理性所标画的超越世界的追寻, 即“日神精神”。在企业中, 员工必须具备一定的知识、技能核能力等, 因而企业鼓励个人的“日神精神”; 对于员工自身而言, 他们身上还有“酒神精神”, 他们必须给内心的欲望、冲动一个宣泄的渠道, 从这个角度看, 企业必须考虑为员工个体情绪的抒发提供合规途径, 员工才会感到舒适。以企业的薪酬管理为例, 除了坚持科学主义所倡导的理性、客观性的同时, 也应该考虑员工的欲望和冲动, 进行薪酬体系设计, 股权激励、合伙人制度等新的薪酬设计很难成为一个同则, 几乎一个企业一个模式。这就意味着, 人本主义要考虑个体和管理人员需求的特殊性, 为管理者、员工建言提供多样的平台和渠道, 允许其表达自己的诉求、不满和其他建议, 领导者也应该是被期望是乐于接受建议的形象, 并对下属提出的问题给予及时回应。企业从过往单一地为员工提供金钱、物质奖励, 逐渐演变为提供多样化、多层次的薪酬福利体系。

从马斯洛需求层次理论出发, 如今的企业不仅为员工提供物质保障, 满足其生理、安全需求, 更考虑员工的自我实现需要, 为员工提供成长和接受挑战的机会, 以及职业生涯规划辅导, 设计合理的晋升机制。尤其对于企业的高层管理者, 在满足其物质需求的基础之上, 企业高度关注其对于自我实现的需要, 如海尔等企业, 主张内部创业, 将企业分散成各个自主经营体, 这种制度最早可能是出于人事方面

的考虑, 从人本主义角度出发, 通过马斯洛需求层次理论中的自我实现这一路径给予高层激励。此外, 西方现代入本主义思潮中, 萨特的存在主义将个人的生活、自由、存在放在第一位, 一定程度上使人们更加关注个人的生活与工作的平衡, 这也是企业在进行人力资源管理实践时考虑得越来越多的方面。切实保障员工休息休假的权利, 在教育、房屋、税制、员工的安全与健康、医疗及福利政策等方面进行完善, 建立健全的薪酬福利体系, 促进和谐劳资关系, 是人本主义在人力资源管理上的体现。

第二, 从抽象的个体到活生生的人。人本主义对个体真实生存状态的单独考察, 使得企业在招聘过程中更加重视人本身, 挖掘冰山模型中深层的个人特征, 并在培训中尊重其本身的胜任力结构, 在此基础上扬长避短。过去的企业招聘更注重人身上显而易见的知识和技能两个维度, 而弗洛伊德主义认为自然和社会中发生的一切事物都定有其因, 人的全部行为都是由愿望、动机、意图等精神因素决定的, 企业要确保自己聘用的人才符合他们的期望, 确保他们进入企业后的行为是符合要求的, 就必须了解人的动机、意图等因素。1973年, 美国心理学家麦克利兰提出的冰山模型恰恰给企业人力资源管理者提供了一个较为全面的、纳入了内隐精神因素的人员素质模型, 它描述了整体个人素质包括了“冰山以上的部分”——基本知识、技能, 以及“冰山以下的部分”——社会角色、自我形象、特质和动机。这个模型的产生, 使得企业能够将战略、愿景及其价值观分解到各个岗位当中, 根据战略确定各个岗位的胜任力, 并明确员工需要具备的冰山之下的胜任力, 在招聘时重点考察个人性格、价值观等与岗位、团队、企业、企业文化的匹配, 这使得企业招聘方向明晰, 更加高效。企业招聘中对于候选人自我角色、态度、价值观、个性和动机的洞悉和把控成为招聘是否有效、是否高效的关键。而对价值观、动机和个性的探索研究, 让我们认识到它们是难以轻易改变的, 在此基础上, 企业对于人员培训和开发的思路又发生了一次方向性的转变。在企业的培训开发的第一阶段中, 不仅仅要使员工的知识、技能水平得到提升, 而且要改变其冰山之下的一些特质, 如人格、态度、价值观等; 在西方现代入本主义思潮的影响下, 越来越多的学者开始认识到改变冰山之下的部分是一项消耗大量资源而又收效甚微的工作, 因而纷纷开始遵循以人为中心、尊重人的个性这一思路, 放弃强行改变个人冰山之下的个人特质, 转而在培训过程中追求扬长避短, 承认人的短处, 发挥其长处, 努力做到人尽其才, 帮助员工在其最闪光的领域大放异彩, 又或是挖掘其潜在的能力, 但绝非是去补短板。

第三, 人是目的而非手段。人本主义强调人的主体性及人地位的提升, 使得战略人力资源管理必须讲求人与岗位匹配、人与团队匹配、人与企业匹配以及人与社会匹配。在传统的人事管理制度当中, 企业奉行因岗设人的原则, 企业根据目标或人物需要设计工作岗位, 将具有相应知识和技能的人配置到这些岗位上, 从而实现企业既定的目标(刘青桃, 石丹渐, 2012) [5]。而在现今全球化、信息化和讲求知识管理的背景下, 人在企业中的地位不断提升, 尊重人个性的多样化要求企业在招聘、人员配置上考虑匹配性。在人与岗位匹配方面, 除了因岗设人以外, 现代人力资源管理还提倡因人设岗。在这里, 实施因人设岗的前提是能够准确将人才甄别为四种类型: 核心人才、稀缺人才、通用人才及辅助人才。对于其中的核心人才, 企业有必要为其因人设岗。在人与企业匹配方面, 企业关注人才的价值观、信仰和个人特质和企业的价值观、信仰和规范是否相符合。

第四, 多元价值取向。用多元价值体系取代理性主义一元论的社会认同, 适应当今全球化、多样化的发展环境。西方现代入本主义的特点之一是同对科学主义、理性主义的批判联系在一起。受科学主义, 理性主义支配的社会认同以一元论为主, 社会价值体系单一, 容易使社会政治走向集权化, 进而使得人们走向集体失范。二战时期的法西斯主义正是一个有力的佐证。这就促使人们反思, 仅仅崇尚科学、理性, 将其作为单一价值依据是危险的。而在人本主义思潮的影响之下, 社会上有越来越多建立多元化社会价值取向的声音。企业作为社会的一个重要的实体, 其实一直受两种思潮的影响。例如, 在人力资源管理领域, 企业文化建设高度注重多元化, 对不同个体给予充分的平等和尊重, 避免工作场所中

的就业歧视, 营造和谐的工作氛围。企业中多元价值观倡导的员工宽容和善解的态度, 可以进一步减少企业管理的内耗成本, 集中优势资源打造企业战略能力。对于民族问题、种族问题、宗教问题及国家地区等敏感问题, 由于多元价值观的确立, 人们在工作场所中更多地能够以和平协商的态度去解决, 越来越多的现代企业追求“和而不同”的人际氛围, 将公共领域和私人领域划分开来。维持工作场所这一公共领域的秩序, 只需要维持最基本的“底线伦理”和规章制度, 而个体行为则被赋予更多的自由。这是人本主义思潮对战略人力资源管理中企业文化管理产生影响的表现, 是人的精神解放在企业中的表达。

第五, 从集权到分权。例如, 越来越多的企业的人力资源管理开始尝试权力下放, 给予员工更多信任、自由和自主选择的权利, 以激活企业中的团队及个人。这也可以被视为非理性——人本主义的自然诉求。以上文中我们介绍的尼采哲学为例, 强力意义的特点是激情, 欲望, 狂放, 活跃, 斗争。尼采认为, 强力意志源于生命, 归于生命。人生虽然短暂, 但只要具有强力意志、创造意志, 成为精神上的强者, 就能实现自己的价值。受这一价值观念的影响, 企业尝试激发和利用人本身的主动性和意志力进行战略能力的累积。一些持有 Y 理论的企业相信员工能够具有自我调节和自我监督能力, 相信他们具有对工作的激情和欲望, 这样的企业意识到人的积极性、主动性是企业战略能力的关键所在, 是企业进行市场竞争最锐利的武器, 主张对员工授予更大的权力并通过有效的人力资源管理激发其主动性并长期维持。这些企业积极为员工搭建内部创业平台, 由员工的创业激情激发整个企业的活力。

4. 结语

从长远上看, 随着人本主义对企业的战略性人力资源管理影响的进一步加深, 企业可能会从高度尊重知识、科学等理性因素转而高度重视对人才非理性因素的获取, 事实上现代企业管理正在走向一条科学主义和人本主义并重的道路。但在现代社会中, 对科学主义和理性主义的推崇仍是一种主流思想, 但是人力资源管理的对象是人, 我们在运用科学主义、理性主义进行管理时, 不要忽视科学主义往往使人丧失本性, 失去追寻真理的渴求, 最终导致员工成为手段而不是目的, “人成为了工作机器”, 只不过他们不同与以往那样重复机械的体力劳动, 而是反复进行非机械的脑力劳动。因此, 将人本主义思潮引入战略人力资源管理能够使得企业在科学主义的基础上, 尊重员工的欲望、冲动、情绪及其他非理性因素, 体现出更多的人文关怀, 如职场的公平对待, 员工的安全与健康, 和谐的员工关系等领域, 一反传统的人力资源管理那种只关注的选育用留, 仅仅将人作为资本而获取更大的利益的趋势(德斯勒, 2017) [6]。同时要注重人本, 即将人本主义提升到与科学主义等量齐观重要的地位, 这正是未来人力资源管理的发展趋势——科学性和艺术性的统一, 质化研究与量化研究的统一, 人力资本与以人为本的统一, 追根寻源, 即科学主义和人本主义的统一。

参考文献

- [1] 张金杰. 科学主义与人本主义关系的历时性探析[J]. 河北师范大学学报(哲学社会科学版), 2005, 30(3): 105.
- [2] 王铁军. 关于人本主义思潮人的价值理论的思考[J]. 辽宁师专学报(社会科学版), 2014(6): 3-5.
- [3] 赵静姝. 论西方人本主义哲学的特征及其存在意义[J]. 赤子(上中旬), 2015(16): 326-327.
- [4] 沈雷, 张帅. 人本主义思潮影响下的后现代服装设计[J]. 艺术百家, 2011, 27(S1): 133-135.
- [5] 刘青桃, 石丹渐. 因岗设人还是因人设岗[J]. 企业管理, 2012(4): 30-32.
- [6] [美国]加里·德斯勒. 人力资源管理(第 14 版)[M]. 刘昕, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2017: 508.