

# 生态化人力资源管理的内涵研究

李 爽

(中国矿业大学管理学院, 江苏徐州 221008)

## 一、引 论

人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践以及管理制度。<sup>[1]</sup>人力资源管理是利用所有的个人去实现组织的目标。<sup>[2]</sup>当前人力资源管理的理念已经深入人心,人力资源管理的众多内涵普遍体现出人力资源管理是一种与人有关的管理实践,虽然有时涉及人力资源管理领域中人与管理环境的关系问题,但是并没有把重点放在这个问题上。我们讲和谐社会,要将多方面的和谐关系汇集起来才能实现社会的全面和谐、整体和谐和持久和谐,笔者认为,研究人力资源管理环境与人的和谐关系非常重要。近年来,人们普遍认为,人力资源管理的主要贡献体现在提高企业绩效、扩展人力资本和保证有效成本系统上,然而,这一切的根本仍然是人的问题。传统的人力资源管理,特别是现代主义传统的管理体制造成了人与环境的不适应,人与管理环境的不适应。因此,许多研究者从不同角度表明,人力资源管理本身是一场从现代主义的人事管理传统向后现代主义的人力资源管理变革的运动,前者把人看作机器,而后者把人看作个体。后现代主义在批判传统观念时指出,人是主体,我们应当承认人是复杂的,只有通过多方面的对话,我们才能理解世界。换言之,不管过去的管理模式曾经怎样意图把人变成机器,如福特

主义,但是,人不可被视为机器。

人力资源管理是为了最大限度地提高人的效率,人力资源管理也随着环境的变化经历了从隶属管理、雇佣管理、人事管理到人力资源管理的变革。如果人力资源管理环境中的人能够主动地、动态地适应不断变化的环境,环境能够有效地引导人发挥最大效用,那么,不仅人力资源管理中日常的招聘、选拔、聘任、绩效评估、薪酬制度、培训等作业性活动能够顺利进行,而且员工超越角色的组织公民行为也能够被有效发掘。

那么在人力资源管理实践中,环境与人的关系应该如何定位呢?处理好这种关系需要什么条件?生态学适时地给予我们以重要启发。事实上,进化博弈论也用了类似的借鉴。20世纪70年代以来,从进化生物学发展起来的进化博弈论,运用有限理性假设来解释经济现象,使博弈论重获生机。进化博弈的基本思想就是适应性地不断改进,即较好的策略将变得更为流行。进化博弈论早已超出了生物进化理论的使用范围,现已被广泛地应用于经济领域、社会领域,用来解释并预测人的群体行为。

笔者尝试着思考,生态学中的生态指生物体与环境的适应性互动,生态价值表现在人与环境关系中,是环境属性对人类生存和发展的意义,生态价值观是关于自然的价值观点。如果把生态学的理念移植到人力资源管理中,使人力资源管理中的人与组织环境也能够适应性互动,是不是可以更有效地

[收稿日期] 2008-06-26

[基金项目] 国家自然科学基金重点项目(70533050);教育部人文社会科学规划基金项目(07JA630025);江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目(07SJD630083)

[作者简介] 李爽(1978—),女,江苏徐州人,中国矿业大学管理学院讲师,博士研究生。

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



### 【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】可以选择以下任意一种方式缴纳学费

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020      收件人：王海涛
方式二	学校帐号	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行龙江支行 支付系统行号：313261018018
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505      户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234      户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023      户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式(中国工商银行，比较方便快捷)收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

<http://www.mhgy.net>

解决人力资源管理中人与环境的问题?生态包含着递进的三层意思:关系,适应,导向。生态学研究生物体与生存环境之间相互关系的一门学科,是关于生物生存条件的关系学,其中包括生物间关系、非生物间关系、生物与非生物之间的关系。这些关系是在一定时空范围内存在的,即时间关系、空间关系与时空组合关系。在生态的种种关系中,最重要的关系是适应。适应是互动关系的一种表现形式,概括地讲,一方面是“物竞天择,适者生存”,另一方面也应重视人在自然界的主体地位和主导作用,在遵循自然规律的前提下,发挥人主观能动的适应能力和作用,生物体正是从对环境从平衡到不平衡、适应到不适应的动态发展中进化的。既然生态是生物对环境的一种适应性互动,那么这种适应本身就含有一种导向的意思,不论是“物竞天择、适者生存”,或者是人工选育良种、人工驯化,无不体现为一种导向。在人类社会,生态与经济的关系最能体现出来,不同的导向,获得不同的结果。在此基础上,本文从人对管理环境的诉求和管理环境对人的引导两个方面研究人力资源管理中人与环境的适应性互动问题,尝试提出生态化人力资源管理的理念。为了行文方便,下文出现的环境即管理环境。

## 二、生态化人力资源管理的内涵

借鉴于生态学,生态化人力资源管理也应包含关系、适应、导向这三层递进的意思,与非生态化的人力资源管理相比,生态化人力资源管理的研究重点是组织中的人与人力资源管理环境的相互关系,在各种关系中最重要的是适应,适应性互动的过程中还应体现出一定导向,不同的导向带来不同的结果。一方面,组织面临着充满不间断变革和高度不确定性的环境,组织中的人应动态地随着环境变化而变化,另一方面,组织应为人创造和谐环境,对人作出正确引导。

### (一) 人力资源管理领域中人对环境的诉求

管理环境对于人力资源管理非常重要,大多数的传统意义上的管理环境是一个非和谐的环境,易产生刚性的和独裁专制的工作氛围,而柔性的和精

神上的非理性因素在其中被压抑甚至被完全排斥,结果造成了人和管理环境与体制的“不适应”。环境应不违背多数人自然需求和想法,不对抗多数人的利益。我们应创设有利的环境条件,这种环境条件能够使人力资源管理中日常的招聘、选拔、聘任、绩效评估、薪酬制度、培训等作业性活动能够顺利进行,有效地发掘员工超越角色的组织公民行为,充分发挥每个人的作用,共同实现组织目标。这种环境能够增强个人自由,释放人的激情。当管理环境能够通过帮助人们增强其能力,扩展其技能,在其中工作的人才能得到发展进步,而企业或组织才能发展。当环境能够关注爱护和培养员工时,员工才能更好地爱护和服务于企业客户、供应商。当我们在组织中以一种爱、进步和服务他人的柔性精神力量去替代原有的恐惧和等级森严的权威时,我们才能得到生产力、士气、创造力、合作等方面的极大的改善,最终会带来利润的增长。这种环境的创设需要两个基本条件。

1. 以人为本是人力资源管理环境的价值基础。“以人为本”不是一个新的课题,在不同学科从不同角度都被提及运用过,虽然有观点认为在我国当前的管理实践中说“以人为本”有点纸上谈兵,真正做到很难,笔者仍然坚持认为,一种正确的价值理念,不论被提出多久,不论实施有多难,我们都应该坚持并始终向这个方向努力。以人为本是生态化人力资源管理的价值基础,也就是说,在人与管理环境的关系中,以人为本体现了人与管理环境的相互适应。以人为本是指人为价值的核心和社会本位,把人的生存与发展作为最高的价值目标,一切为了人,一切服务于人,是对以神为本和以国家为本的否定和超越,本质上体现着对人的生存境况的关怀,对人的价值的尊重,对人的作用的重视。<sup>[3]</sup>管理的目的和基础都是人,要把人看作是企业经济活动的主体和目的,其中心任务就是如何高水平地开发和利用人力资源,要把员工的价值与企业价值融为一体,为员工智慧、才能和个性的充分施展和全面发展创造有利的条件与宽松的环境,要顺应人性,尊重人格,激发员工的创新精神,使员工能从命运共同体的深刻感悟中为企业迸发出全部的智慧 and 力量,一切管理活动都要围绕着怎样充分开发和



利用人力资源而展开,通过使人的劳动能力、社会关系和自由个性得到最充分的发展,激发人的智力和创新精神,从而实现人的全面和自由的发展,使企业目标和员工的发展目标达到一致并最终得到实现。在观念上,不分身份等级,将企业中所有的成员均看作待开发的资源。在主次关系上把人力资本的开发、利用和培训视为管理的重心,注重完善竞争机制和激励机制,利用政策杠杆挖掘人的潜力。在地位上,把人力资源管理者纳入决策层,重视人的存在和人的价值,鼓励全体成员参与管理企业,并形成尊重人、理解人、关心人、培养人的良好氛围。

以人为本管理,就是要把关心人的成长、尊重人的价值、信任人的才能作为管理工作的出发点和归宿,这样才能充分挖掘蕴藏在广大员工中的能动性。因此,正如约翰·密尔所言:“人类要成为思考中高贵而美丽的对象,不能靠着把自身中一切个人性的东西都磨成一律,而要靠在他权利和利益所许的限度之内把它培养起来和发扬出来。”<sup>[4]</sup>相应于个人个性的发展,个人变得对于自己更有价值,因而对于他人也能够更有价值。

2. 正视复杂性人格与非理性因素。非生态化人力资源管理往往忽视人格的复杂性及人类非理性因素的重要作用,以某种人性假设来管理人,这必然使得人与管理环境不能适应,生态化人力资源管理环境应正视复杂性人格与非理性因素。

科学研究认为,所谓人格,就是人所具有的基本的本质、本性,包括人的观念、道德、资格、权益、素质、意志、性格、尊严和情感等。组织成员由于个人的经历、智力、体力、成长环境、工作性质、价值观的不同,从而形成相互间的差异。人格是复杂性的。管理体制与人性背离有时就是由于没有把握复杂性的人格。例如,科学管理理论的实质是非人格化管理,机械化、程序化、标准化、科层等级制是它的四大特点。它以机械运转程序来规定雇员的操作程序和节奏,将雇员的生产工具、动作、生产环境标准化,从而扼杀了人的创造性。科学管理简化了人的人格,雇主的人格被简化为只是对利润的无限追求,雇员的人格被简化为“高速运转的机器上的一个齿轮”。马克思和恩格斯所说的

“异化劳动”现象在这里达到极致。因此,科学管理具有不符合人性的一面。

自科学管理以来,理性主义是现代管理中根深蒂固的传统,因而在相当长的历史时期,现代管理不重视人的非理性因素。随着提高员工生产率的需要和人的因素在组织中的作用的上升,非理性因素在现代管理中的作用得到彰显。非理性因素在管理决策、管理创新和学习型组织中具有重要的作用。这种作用在管理工作及未来发展中有进一步增强的趋势。人的主体性不仅体现在拥有理性因素,也体现在具有情感、意志、直觉、灵感等非理性因素。“非理性”是与“理性”对应的人的一种精神属性和精神过程。理性是受意识支配的人的精神属性、精神过程,包括人的感觉、知觉、表象、概念、判断和推理等,具有自觉性、抽象性、逻辑性和稳定性等特征。理性是人的主导性的精神属性、精神过程,是人区别于动物的显著标志。与“理性”相对应的“非理性”是不受意识支配的精神属性、精神过程。包括无意识(潜意识)、直觉、灵感、欲望、情感、意志、信念等,具有自发性、非抽象性、非逻辑性、易变性等特征。同理性一样,非理性具有一定的生理基础,是人脑特别是人脑的左半球的一种机能。与人的内分泌系统有着直接或间接的联系,在一定程度上受其影响。<sup>[5]</sup>它还有一定的客观基础、心理基础和社会基础。客观世界存在的大量具有无序性、无规则性的偶然和随机的现象,需要人运用非逻辑、无规则的意识形态;非理性是人对作为宏观背景的客观世界更为间接、更为完整的反映,是经过多次反复的反映逐渐经过心理凝聚和沉淀形成的。它也是人在社会实践的基础上发生的,体现为一个社会过程。简言之,非理性不是“反理性”,而是和理性对应的人的精神属性,是人把握世界和自身的一种方式,是人的一种主观状态和主观需要。我们可以得出这样的结论:非理性因素和理性因素作为人的意识的不同部分是相互伴随的,在理性因素的制约、支配、指导下,非理性因素作为人的主观能动性的一个重要方面发挥着积极作用。非理性因素的状况的不同,影响着人的积极性、主动性、创造性的发挥,非理性因素特别是积极的非理性因素对理性行为具有激发、驱动、参

照、调节等作用。理性因素和非理性因素是相互依赖的,发挥理性因素的作用,需要合适的非理性条件,发挥非理性因素的作用,需要理性约束,非理性因素也能起到调动人的积极性特别是理性的能动性的作用;非理性因素只有在人的需要得到一定程度的承认、主体的地位得到一定程度的确立的前提下又符合管理实践的需要,才能发挥应有作用。<sup>[6]</sup>

## (二) 人力资源管理环境对人的引导

组织中人存在于管理环境中,时刻都会受到来自管理环境的影响,人力资源管理环境要求组织中的人有应对环境发展的思维观念和能力。当外界环境发生变化时,人应能够敏锐地观察到环境的变化,能够从环境当中看到机会和危机,人应具备学习能力和反思能力。环境对人也应从两个方面引导。

1. 目的和手段人的统一。人力资源管理与传统人事管理的差别就在于前者不单单把人当成一种成本看待,而是把人视为企业中最宝贵的、可以增值的资源。稍加思考,就不难发现,这里隐含着哲学上的一个矛盾:以人为本就是把人当成人,而不是当成任何形式的工具或手段,人是世间的最高价值,人本身就是目的。但是把人看成一种资源,即使是宝贵的资源,也具有对人操纵和利用的一面,人仍然不过是实现企业功利目标的一种手段而已。这种思维上的矛盾也反映了人类存在的一种矛盾:从人本主义的立场看,人是最高目的,人的一切活动都应服务于人,是否有利于人的存在和发展是衡量一切的最高价值尺度。另一方面,作为目的的人,是现实中活生生的、有着各种需求和欲望的人,外部世界不会自动来满足人的需要,人又必须充当手段,以自身的活动来满足自己的需要。如何解决这一矛盾?生态化人力资源管理要求,在以人为本的基础上,把作为目的的人和作为手段的人统一起来。人作为目的是终极价值,人充当手段是由这一终极价值派生而来的。强调这一点很重要,它提醒我们防止在人力资源管理实践中本末倒置。

因此,人力资源管理追求的效果就不能仅仅是成本的节约、绩效的改进、出勤率的增加、效益的提高等功利目标,还应有工作生活质量的改善、员工满意度的提高、员工的成长与发展等与人性相关

的人文目标。这些人文目标本身就具有独立的价值和意义,而不是实现功利目标的手段。

2. 人的全面发展是价值目标。正如罗洛·梅所言:“我们的社会和经济的理想是一个给在其中的每个人提供实现自己、发展并运用自己的潜在能力的最大机会,从而让每个人都作为一个有尊严的人而劳动的社会。因此,这个完美的社会能给其人民以最大的自由,即实现人的更大价值的机会。”<sup>[7]</sup>我们必须确立这样的意识:价值的本质在于使主体发展完善,促进社会发展进步,促进广大人民自由而全面地发展,使整个社会和广大人民更加美好。诚如林德宏教授所说,“人的全面发展是人类一切活动的最高标准。人的全面发展即人类的全面解放、全面自我完善。在各方面都有高度的自觉性、都成为真正的人,逐步实现理性与德性的统一、真善美的统一。”<sup>[8]</sup>人力资源管理所追求的终极目标应该是人的全面发展,这反映了人与管理环境适应关系中的价值导向。生态化人力资源管理应以促进人的全面发展为价值导向。

符合生态价值取向的人力资源管理应该是,在准确理解人性发展状况的基础上,以促进人的全面发展来带动组织目标的实现和社会全面发展的有效整合系统资源的人类活动。承认人的各种需要的合理性,千方百计创造条件予以满足,促进人的全面发展,这是生态化人力资源管理的重要职责。可能有些观点认为,当前的人力资源管理中研究人的全面发展过于理想化,与管理实践脱节,殊不知,生态化人力资源管理以促进人的全面发展为价值导向具有重要的意义。

(1) 从管理目的来看,管理的目的正是为了实现人的全面发展。从某种意义上说,现代人力资源管理把企业中的人视为实现组织经济目标的一种“资源”,从实质上说仍是对人的价值的贬低,只有以人的全面发展为价值导向才能克服这个弱点。

(2) 从管理手段上看,现代人力资源管理强调对人力资源进行获取、保持、评价、发展和调整等一系列活动,在处理企业发展与个人发展关系的问题上,一方面,它首先强调满足企业发展的需要,其次才满足个人的合理需要,而在管理活动中,往往就忽视了人的发展。另一方面,通过现代人力资

源管理各种手段、方法的应用,实现的只能是人的部分能力、部分个性,无法从根本上解放人性,释放能力。“人的全面发展”理论认为,人力资源管理只有把人当成“全面的人”,充分考虑人的各种需求,才能发挥人的主观能动性和创造精神。

(3)从管理效果上看,现代人力资源管理把能否提高经济效益、调动员工积极性、主动性和创造性作为衡量管理成效的标准,以“人的全面发展”理论为指导的人力资源管理则以员工劳动能力、社会关系和自由个性的全面发展作为衡量标准。

总之,管理是人的社会化活动,人的全面发展是管理的最高目标,管理也就是人类为了实现这个目标而采取的有效手段,人的全面发展是整个社会的必然趋势和最高的价值追求。人力资源管理与人全面发展具有内在必然的联系和相互促进作用,没有人力资源管理为人创造人的自由发展的环境,实现人的全面发展就是一句空话;而没有人的全面发展和素质的提高,人力资源管理水平也不可能真正得到有效的提高,因此,人力资源管理必须以人为本,努力促进人的全面发展。

### (三) 生态化人力资源管理的内涵

生态化人力资源管理突出了以往管理概念所忽视的因素,从生态学的角度,一方面,进一步阐释了以人为本的核心理念。尊重管理环境中的人所特有的复杂性和多样性,突出其主体地位,从而发挥人对环境的积极主动性。生态化人力资源管理强调人与环境的和谐互动。因此,另一方面,生态化人力资源管理对管理环境的改善也提出相应的要求。

即摒弃以往以人为机器的等级森严的非人性化环境,而创造一个平等共享和团结合作的管理环境,从而既满足人的需要,又能够使之与环境之间构成积极的互动,达到人与企业的双向发展。为了实现人和企业之间的“双赢”目标,生态化人力资源管理主张创造一个与人的发展相适应的管理环境。

基于以上分析,笔者认为,生态化人力资源管理就是充分实现人与管理环境适应性互动的人力资源管理,人力资源管理环境应在以人为本的基础上,正视人格复杂性及非理性因素,环境中的人应是将目的人与手段人统一起来,以追求人的全面发展为终极价值目标。

## 三、结 语

人力资源管理是利用所有的个人去实现组织的目标,人的问题是关键问题,随着环境的变化人力资源管理还会继续发展。提出生态化人力资源管理就是希望可以有效地处理人力资源管理中环境与人的关系,实现人与环境的共同发展,动态适应。生态化人力资源管理针对管理体制与人性的分离,人在管理环境中的异化问题,强调人作为独立个体的主体性地位以及作为个体的有着多重需要的人与管理环境之间的协调互动与和谐发展,从而使人力资源管理的职能和内涵与以往传统定义相比,更加丰富和人性化,生态化人力资源管理概念的提出将对现代人力资源管理的发展和导向起到积极的作用。

### 参考文献

- [1] 雷蒙德·A·诺伊,等.人力资源管理:赢得竞争优势[M].北京:中国人民大学出版社,2005.
- [2] R·韦恩·蒙迪,等.人力资源管理[M].北京:经济科学出版社,2003.
- [3] 万中航,等.哲学小辞典[Z].上海:上海辞书出版社,2003.246-247.
- [4] 约翰·密尔.论自由[M].北京:商务印书馆,1959.777.
- [5] 夏军.非理性世界[M].上海:上海三联书店,1993.214-228.
- [6] 赵剑民,唐伟.非理性因素在现代管理中的作用探讨[J].学术界,2004,(4).
- [7] 罗洛·梅.人寻找自己[M].贵阳:贵州人民出版社,1991.125.
- [8] 林德宏.“以人为本”刍议[J].南京师范大学学报(社会科学版),2003,(5).

(责任编辑:王碧峰)