

文章编号:2095-0365(2013)01-0001-04

人力资源个体价值综合评价方法研究

孙 静

(河北医科大学第三医院 人事处,河北 石家庄 050051)

摘 要:人力资源是企业发展的决定性力量,不论是在招聘过程或是员工考核过程,对人力资源的客观综合评价都是非常关键的问题。根据人力资源个体价值的不确定性、评价指标边界具有模糊性的特点,通过构建模糊综合评价模型,对人力资源个体价值进行综合评价,为企业的用人选人决策提供一个更加科学的一般化方法。

关键词:人力资源管理;个体价值;模糊综合评价模型

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

人力资源是专业知识、先进技术、管理才能等的载体。企业间市场竞争背后正是人力资源的竞争,谁拥有一流的人才队伍谁就在市场竞争中取得难以超越的优势地位,人力资源的质量将决定企业现在的水平和将来的市场地位。美国一位企业家在一次企业并购中曾说过:“与其说我们是在并购企业,不如说我们是在并购人才”。当代著名管理学大师彼得·德鲁克(1954)在其所著的《管理的实践》一书中第一次提出了“人力资源”这一名词,德鲁克认为:“人力资源是指一切有能力和意愿为社会创造物质或文化财富,为社会提供劳务的人”。人力资源价值是指“企业所拥有或控制,预期能给企业带来经济利益的劳动力的价值”。换句话说,人力资源价值是指作为人力资源载体的人所具有的潜在创造性的劳动能力,人所具有的这种内在能力是无法进行准确计量的,只能进行推测、判断。^[1]人作为一种资源具有能动性、隐蔽性、抽象性、不确定性等特点,这种特点决定对人力资源的评价没有统一的标准,评价指标边界具有很大的模糊性。

模糊(fuzzy)的概念是美国自动控制专家扎德(Zadeh)教授1965年首次提出的,扎德教授发表了一篇用数学方法研究模糊现象的论文“模糊集合”(fuzzy set)。他首次提出可以用“模糊集合”作为分

析模糊现象的数学模型。

模糊综合评价是建立在模糊数学之上的一种分析工具,该模型是一种十分有效的多因素决策方法,能够对受多种因素影响的事物做出全面评价。对于评价结果,模糊综合评价不是绝对地肯定或否定,而是用一个“模糊集合”来表示。在国内有关人力资源价值评价的研究中,顾杰、黄娟(2011)^[2]以大学生为研究对象,运用层次分析法和模糊综合评价相结合,提出基于胜任力模型设计的指标体系;聂绍群、王锐(2010)^[3]分析了知识型人力资源价值的模糊性,从内涵综合能力、内部环境影响、外部工作业绩等三个维度构建知识型人力资源的价值评价模型,并对模型进行检验;马若驰(2011)^[4]、王娟(2010)^[5]、丁毓良(2011)^[6]等分别从不同的视角提出在绩效管理过程中,建立模糊综合评价模型,为企业员工绩效评估提供依据和方法;赵曙明^[7]教授提出了人力资源管理评价的四个原则:保证人力资源管理与企业战略需要匹配;有助于显现人力资源部门的工作成绩;有利于及时发现问题,完善政策;有助于掌握人力资产增殖情况,保证资源合理开发与配置。鲁荣凯(2007)^[8]构建了以企业人力资源管理为对象,人力资源管理结构与功能相结合的人力资源管理综合评价模型。

收稿日期:2012-09-10

作者简介:孙 静(1981—),女,经济师,研究方向:人力资源管理。

一、人力资源个体价值评价指标分析

准确找到并定义人力资源个体价值的评价指标是进行模糊综合评价的前提和基础。评价指标选取的科学性决定了研究结果的价值。以往前人的研究往往直接给出一系列的指标,但没有说明评价指标的选取方法。本研究的评价指标选取方法和最终指标权重的确定是通过调查问卷法、专家访谈法、文献查阅法三者结合。首先,向已经选好的目标群体发放关于评价指标的调查问卷,目标群体包括:企业人力资源管理部门成员、人力资源管理培训专家、企业员工与应聘人员;第二,对部分目标群体内人员进行一对一访谈,并做好记录;最后,根据调查问卷和访谈记录,将所得信息进行量化处理,录入 SPSS 统计分析软件。

利用 SPSS 采用 Cronbach α 系数对指标进行信度分析, α 系数公式如下

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

式中, K 为调查问卷量化表中题项的总数; σ_i 为第 i 题得分的题内方差; σ^2 为全部题项总得分的方差。 α 的取值范围为 $(0, 1)$ 。若 α 的取值小于 0.6,则认为缺乏内部一致性;若 $\alpha \in (0.6, 0.7)$,则认为是勉强可接受;若 $\alpha \in (0.7, 0.8)$,为可接受;大于 0.8,为较好。

通过使用 SPSS 软件对调查问卷量化表的多次反复信度分析,剔除部分不良指标选项,直到 $\alpha > 0.7$ 。由此得到最终的评价指标体系。

对该指标体系进行归纳整理,将其分为两个层次:第一层指标包括基本素质、能力水平、职业素养、价值观;第二层指标是对第一层指标的细分,共有 14 个二级指标,如表 1 所示。

由以上的分析和表 1,可以得到人力资源个体价值等式:

人力资源个体价值 = 基本素质 (U_1) + 能力水平 (U_2) + 职业素养 (U_3) + 价值观 (U_4)

从这一等式可以更加直观地理解人力资源个体价值。等号后面这四个部分的重要程度并不是相同的,人力资源中基本素质和能力水平的高低直接决定了个体价值的大小,是企业在选拔招聘

员工时最重视和关注的两个方面。企业可以通过笔试、面试和相关的职业测评得出。职业素养和价值观只是两个大的影响因素,但并不是说这两个影响因素不重要,相反它们也很重要。比如如果发现一位员工道德品质低下,那么这个人将直接被企业开除或淘汰。这两部分不容易通过常规的方法直接测量,可以通过面试时的交谈、试用期的考核间接得到。

表 1 指标体系

第一层指标	权重	第二层指标	权重
基本素质 U_1	$W_1 = 0.3$	学历水平 U_{11}	$W_{11} = 0.2$
		专业知识 U_{12}	$W_{12} = 0.3$
		工作经验 U_{13}	$W_{13} = 0.3$
		工作业绩 U_{14}	$W_{14} = 0.2$
能力水平 U_2	$W_2 = 0.4$	创新与应变能力 U_{21}	$W_{21} = 0.3$
		学习与适应能力 U_{22}	$W_{22} = 0.2$
		组织与协调能力 U_{23}	$W_{23} = 0.2$
		沟通与表达能力 U_{24}	$W_{24} = 0.3$
职业素养 U_3	$W_3 = 0.2$	道德品质 U_{31}	$W_{31} = 0.25$
		职业技能 U_{32}	$W_{32} = 0.5$
		团队意识 U_{33}	$W_{33} = 0.25$
价值观 U_4	$W_4 = 0.1$	求职动机 U_{41}	$W_{41} = 0.4$
		企业文化认同 U_{42}	$W_{42} = 0.3$
		进取心 U_{43}	$W_{43} = 0.3$

评价指标之间的相互影响关系可以更加清楚的由图 1 看到。

二、模型构建及实证分析

假定在某企业的一次招聘过程中,有 6 名面试评委面试一名应聘者,通过构建模糊综合评价模型对该名应聘者的个体价值进行评估。具体分析过程如下:

(一)设置评价指标集

$U = \{U_1, U_2, U_3, U_4\}$, $U_i (i=1, 2, 3, 4)$ 表示人力资源个体评价体系第一层指标:基本素质、能力水平、职业素养、价值观四个方面。

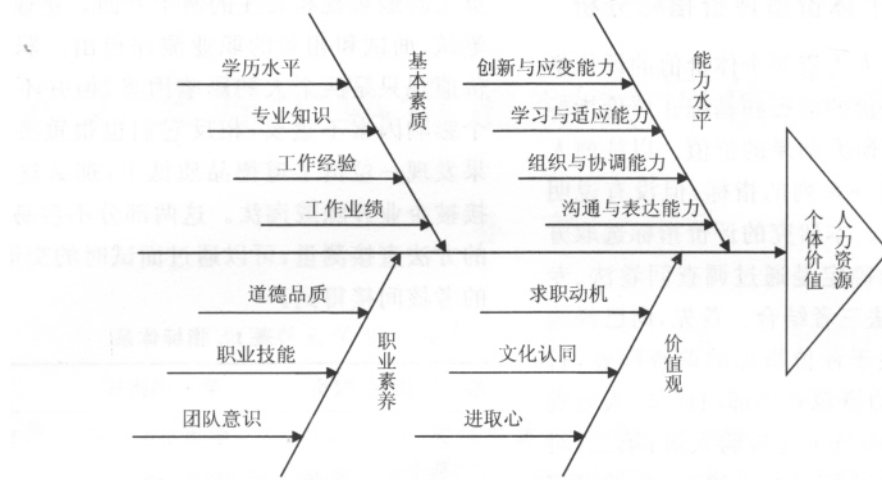


图1 评价指标关系

评价子指标集：

$U_1 = \{\text{学历水平, 专业知识, 工作经验, 工作业绩}\} = \{U_{11}, U_{12}, U_{13}\}$;

$U_2 = \{\text{创新与应变能力, 学习与适应能力, 组织与协调能力, 沟通与表达能力}\} = \{U_{21}, U_{22}, U_{23}, U_{24}\}$;

$U_3 = \{\text{道德品质, 职业技能, 团队意识}\} = \{U_{31}, U_{32}, U_{33}, U_{34}\}$;

$U_4 = \{\text{求职动机, 文化认同, 进取心}\} = \{U_{41}, U_{42}\}$ 。

(二) 确定评语集

假定评价等级分为5级, 则相应的评语集 V 表示如下:

$V = (V_1, V_2, V_3, V_4, V_5) = (\text{很好, 好, 一般, 差, 很差})$, 此评语集即为一个“模糊集合”。根据隶属度函数, 假定“很好”的隶属度为“1”, 同理可得 $V = (1, 0.8, 0.5, 0.2, 0)$ 。

(三) 确定各层指标的权重

权重值已经在表1中标明, 现用向量表示如下:

第一层指标:

$W = (0.3, 0.4, 0.2, 0.1)$

第二层指标:

$W_1 = (0.2, 0.3, 0.3, 0.2)$

$W_2 = (0.3, 0.2, 0.2, 0.3)$

$W_3 = (0.25, 0.5, 0.25)$

$W_4 = (0.4, 0.3, 0.3)$

(四) 确定第二层指标的评价矩阵

6名评委根据评价指标体系, 应用评语集中的各级评语, 对第一层指标下的各二级指标分别评价, 每项指标所得的各级评语的数量构成评价矩阵中的元素。例如: 对于第一层指标“基本素质”下的“学历水平”进行评价, 6名评委中, 认为“很好”的有1人, 认为“好”的有3人, 认为“一般”的有1人, “差”的有1人, 没有人认为“很差”。这样就得到评价矩阵 D_1 的第一行(1, 3, 1, 1, 0), 接着就可以得到第二行、第三行。“基本素质”指标下的二级指标评价矩阵为:

$$D_1 = \begin{pmatrix} 1 & 3 & 1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 3 & 1 & 1 \\ 1 & 2 & 3 & 0 & 0 \\ 0 & 1 & 3 & 2 & 0 \end{pmatrix}$$

同理可以得到“能力水平”、“职业素养”、“价值观”相应的二级指标评价矩阵, 分别为 D_2 、 D_3 、 D_4 :

$$D_2 = \begin{pmatrix} 0 & 1 & 4 & 1 & 0 \\ 1 & 1 & 2 & 1 & 1 \\ 1 & 1 & 2 & 2 & 0 \\ 2 & 2 & 2 & 0 & 0 \end{pmatrix}$$

$$D_3 = \begin{pmatrix} 2 & 3 & 1 & 0 & 0 \\ 0 & 4 & 1 & 1 & 0 \\ 1 & 2 & 3 & 0 & 0 \end{pmatrix}$$

$$D_4 = \begin{pmatrix} 0 & 2 & 3 & 0 & 1 \\ 1 & 4 & 1 & 0 & 0 \\ 1 & 1 & 2 & 2 & 0 \end{pmatrix}$$

(五)确定第二层指标模糊矩阵

将上述 D_1 、 D_2 、 D_3 、 D_4 矩阵中的元素分别除以 6, 得到相应的第二层指标模糊矩阵, 具体如下:

$$Q_1 = \begin{pmatrix} 0.17 & 0.5 & 0.17 & 0.17 & 0 \\ 0 & 0.17 & 0.5 & 0.17 & 0.17 \\ 0.17 & 0.33 & 0.5 & 0 & 0 \\ 0 & 0.17 & 0.5 & 0.33 & 0 \\ 0 & 0.17 & 0.67 & 0.17 & 0 \end{pmatrix}$$

$$Q_2 = \begin{pmatrix} 0.17 & 0.17 & 0.33 & 0.17 & 0.17 \\ 0.17 & 0.17 & 0.33 & 0.33 & 0 \\ 0.33 & 0.33 & 0.33 & 0 & 0 \end{pmatrix}$$

$$Q_3 = \begin{pmatrix} 0.33 & 0.5 & 0.17 & 0 & 0 \\ 0 & 0.67 & 0.17 & 0.17 & 0 \\ 0.17 & 0.33 & 0.5 & 0 & 0 \end{pmatrix}$$

$$Q_4 = \begin{pmatrix} 0 & 0.33 & 0.5 & 0 & 0.17 \\ 0.17 & 0.67 & 0.17 & 0 & 0 \\ 0.17 & 0.17 & 0.33 & 0.33 & 0 \end{pmatrix}$$

计算该应聘者的个体综合价值

$$Q = W \times \begin{pmatrix} W_1 \times Q_1 \\ W_2 \times Q_2 \\ W_3 \times Q_3 \\ W_4 \times Q_4 \end{pmatrix} \times V^T = 0.605$$

参考文献:

- [1] 张玲. 人力资源价值评估问题研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2006.
- [2] 顾杰, 黄娟. 层次分析法和模糊综合评价在大学生招聘中的应用[J]. 企业活力, 2011(9): 63-67.
- [3] 聂绍群, 王锐. 基于模糊综合评价法的企业知识型人力资源价值评估[J]. 中国商贸, 2010(8): 87-88.
- [4] 马若驰. 基于模糊综合评价的企业员工 360 度绩效评估[J]. 北方经济, 2011(12): 53-54.
- [5] 王娟. 企业知识型员工绩效的综合评价[J]. 经济研究导刊, 2010(36): 111-113.
- [6] 丁毓良, 商华. 基于模糊综合评价的人力资源绩效评价模型研究[J]. 现代管理科学, 2011(5): 99-101.
- [7] 赵曙明, 翟俊生, 覃友茂, 等. 国有企业人力资源管理战略研究[J]. 管理世界, 1998(3): 196-201.
- [8] 鲁荣凯. 人力资源管理综合评价模型研究[J]. 四川师范大学学报, 2007(3): 69-73.

Study on the Comprehensive Evaluation Method of Individual Value Human Resource

SUN Jing

(Department of Human, the Third Hospital of Hedeal University, Shijiazhuang 050051, China)

Abstract: Human resources are the decisive force in the development of enterprises, whether in the process of recruitment, or process of staff appraisal, objective and comprehensive evaluation of human resources is the key problem. In this paper, based on the uncertainty of individual value of human resource and the fuzzy of the boundary of evaluation index, by constructing a model of fuzzy comprehensive evaluation, then can we give a comprehensive evaluation of the individual value of human resources and provide a more scientific and general method for the enterprises, employing decision and choice of best person.

Key words: human resource management; individual value; fuzzy comprehensive evaluation mode
(责任编辑 田丽红)