



“十一五”上海重点图书

现代人力资源开发与管理系列教程

丛书主编◎张培德 胡志民

本书主编◎顾铮铮 严庆怡



Personnel Planning and Practice

人事规划与实务

- 随着经济全球化的到来,人才资源已成为最重要的战略资源,其在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。本书主要以人事政策和管理为主线,试图对企、事业单位中的各级人员及政府机关公务员目前的管理体制、人才评价机制以及改革的政策导向作一个系统的梳理。
- 本书的特色在于注重理论体系和实务操作的有机统一,既对不同组织人才的管理政策进行了系统阐述,又对不同组织中人才流动所涉及的具体流程、招聘方式、市场服务、薪酬福利、社会保险等作了具体阐释,并对如何进行政府机关、事业单位机构编制管理提出了具体的对策和思路。



“十一五”上海重点图书

现代人力资源开发与管理系列教程

丛书主编◎张培德 胡志民

本书主编◎顾铮铮 严庆怡

0630.3

180



Personnel Planning and Practice

人事规划与实务

●随着经济全球化的到来，人才资源已成为最重要的战略资源，其在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。本书主要以人事政策和管理为主线，试图对企业、事业单位中的各级人员及政府机关公务员目前的管理体制、人才评价机制以及改革的政策导向作一个系统的梳理。

●本书的特色在于注重理论体系和实务操作的有机统一，既对不同组织人才的管理政策进行了系统阐述，又对不同组织中人才流动所涉及的具体流程、招聘方式、市场服务、薪酬福利、社会保险等作了具体阐释，并对如何进行政府机关、事业单位机构编制管理提出了具体的对策和思路。



华东理工大学出版社
EAST CHINA UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

随着经济全球化的到来,人才资源已成为最重要的战略资源,其在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。本书主要以人事政策和管理为主线,试图对企业、事业单位中的各级人员及政府机关公务员目前的管理体制、人才评价机制,以及改革的政策导向作一个系统的梳理。

本书的特色在于注重理论体系和实务操作的有机统一,既对不同组织人才的管理政策进行了系统阐述,又对不同组织中人才流动所涉及的具体流程、招聘方式、市场服务、薪酬福利、社会保险等作了具体阐释,并对如何进行政府机关、事业单位机构编制管理提出了具体的对策和思路。

编委会名单

主	任	张培德	胡志民	
委	员	孙长庚	于志华	范玲玲
		姚小康	李 微	朱国定
		李旭旦	马国辉	汪玉弟
		相正求	许丽娟	吴文艳

在当今社会,谁都明白“人力资源是第一资源”,谁都知道人力资源是核心竞争力。可是有多少人能真正知晓和领悟人力资源的丰富内涵?又有多少人能回答哪些人才是真正的人才?没有管理学、经济学、心理学、法学的基础,很难真正学好、学透本教程。从这个意义上说,人力资源又应该是一个多学科交叉的专业。

人才是立国之本,社会发展需要大量人才,但人才不可能自然造就,需要不断的培养。那种认为“人人都是人才”、“有用的就是人才”、“合适的就是人才”、“内有素质、外有贡献的就是人才”等说法是不全面的,甚至是错误的,会造成思想上的混乱和人才培养的缺失。在各种有关“人力资源”的书籍中,对于“人力资源”的定义不下百种,而美国密歇根大学的人力资源管理专家戴维·优立取(Davy Ulrich)只用了八个字就概括了人力资源的含义,即: $HR = \text{投入程度} \times \text{能力水平}$,具有画龙点睛和一锤定音之效。

曾有一位中学校友与我谈起他的一段工作经历,颇耐人寻味。他在大学时攻读的是化学专业,毕业后被分配到一家化工企业生产部门。后来由于生产部门的年轻人多了,他被“挤出”了生产部门。于是他想调到销售部门工作,一方面销售部门绩效工资比较高,另一方面他认为凭着他对专业的熟悉程度和外向型的性格完全能胜任此项工作。可是销售部门嫌他年龄太大了,有人就建议他去厂办公室试试,说那里会比较适合他,但结果被告知办公室已满员。他到处寻找着适合他的空缺,最后因与领导关系不错,他被关照到了“最不需要技术和专业知识”的人力资源部门。

听了他的这段经历,我们不禁要问:难道人力资源管理真的是什么人都可以从事的职业吗?人力资源真的是“说起来重要,做起来次要,忙起来可以不要”的吗?果真人人都是人才,因此大可不必花力气去寻找人才,人力资源部门犹如“姜太公钓鱼——愿者上钩”就可以了吗?企业对人才的招聘、甄选、培训、考核、薪酬设计等就是老板一句话的事吗?

本丛书的出版就是要使广大读者对人力资源有一个正确的认识,特别是对传统的人事管理和现代人力资源

管理的区别有一个根本的了解。为了对以往“人事管理”和“人力资源管理”概念混淆的情况加以澄清,也为了突出现代人力资源管理与传统人事管理的区别,我们特把本套丛书命名为“现代人力资源开发与管理系列教程”。

为了适合中国普通高等学校人力资源管理专业学生、企事业单位管理人员以及人力资源管理业内人士使用,我们本着“前沿、热点、创新”的宗旨,结合中国国情,采用理论与实务相结合的写作手法,力求将本丛书编写成普及性、大众化的人力资源管理书籍。

本系列教程共由 11 种书组成,涵盖了人力资源开发与管理的所有基础课程。为便于阅读和使用,本丛书的编写参照了国际上的最新模式,即先引导案例,并针对案例或本书要涉及的内容提出多道思考题进行互动讨论,然后概述本书要点和引言进行详细剖析,再展开理论分析和实务操作及实践研究。

由于水平有限,本教程中有不当之处在所难免,恳请各位读者给予批评指正!同时也衷心希望本系列教程的出版能对读者有所裨益和启迪!

张培德 胡志民

当今社会科学技术日新月异,随着经济全球化的到来,人才资源已成为最重要的战略资源,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。因而对管理者而言,在组织中建立一整套科学、规范、高效的人事运作机制,给各类人才营造一个施展才华和发挥能力的良好环境,就显得尤为重要了。

目前,我国人力资源的相关政策对不同行业、不同部门的人才管理还存在着不少问题,具体表现在:有些企业对现行人事政策法规存在模糊认识,认为企业的用工制度应由企业说了算,其结果导致劳动者的合法权益得不到充分的保护;还有一些组织和部门由于缺乏中长期的人才战略规划,在人才引进过程中缺乏宏观的视野,没有为各类人才建立一个公平、公开、竞争、安全的政策环境,最终导致优秀人才的流失。

本书主要以人事政策和管理为主线,试图对企业、事业单位中的各级人员及政府机关公务员目前的管理体制、人才的评价体系,以及改革的政策导向作一个系统的梳理。同时,结合企事业单位的人事制度改革和国家公务员制度的管理创新,提出了对不同机构人员进行管理的相关政策以及考核评价体系。针对事业单位专业技术人才的评价重在社会和业内的认可,提出了以打破专业技术职务终身制为重点,全面推行专业技术职业资格制度,加快执业资格制度建设,积极推进专业技术人才执业资格的国际化。

本书的最大特色在于它涵盖了人力资源管理和行政管理两大学科的理论体系。众所周知,人力资源管理学科的主要内容包括:人力资源规划、人员招聘与配置、员工的培训与开发、员工的薪酬管理、绩效管理、劳动关系管理及社会保障等。在本书开篇第一章、第二章着重从人事政策规划的角度对企业劳动关系的政策调整及事业单位人事制度改革的政策导向作了具体阐释。紧接着第三章、第四章侧重从公共部门人力资源开发这一视角,对政府机关公务员的管理体系、制度创新作了系统阐述。同时,为了顺应国际化大趋势下对人才引进的具体要求,本书第六章着重对国内外人才引进的具体条件和政策作了系统介绍,这一点也和人力资源管理中对高层次人才

的招聘和引进程序不谋而合。

本书的另一特色在于注重理论体系和实务操作的有机统一,既对不同组织人才的管理政策进行了系统阐述,又对不同组织中人才流动所涉及的人才引进具体流程、人才招聘的方式、人才市场服务业所涉及的人事外包、人事代理、人事租赁、人才派遣、人才测评等作了系统介绍。此外,主要结合政府机关,尤其是事业单位即将推行的绩效工资制度改革,增加了最新的内容,并对完善我国政府、企事业单位的社会保险制度提出了具体的对策建议。笔者认为,这和人力资源管理中对员工薪酬管理和社会保障的基本理念是一致的。最后,本书对政府机关和事业单位的机构编制管理提出了具体的对策和思路,这也恰恰和人力资源管理中对员工进行绩效管理、提升企业管理效率有着异曲同工之处。

本书结构清晰,体系完整,共分为 10 章,每章前有导入案例和针对案例的思考题,每章后附有知识点小结与思考题,便于学习者掌握学习要点。本书既适合人力资源管理专业本科学生,也适合人力资源专业自考学生作为学习的教材,对广大从事人力资源管理的企事业单位、政府机构管理人员也具有一定的参考价值。

本书的撰写分工如下:第三章、第四章、第七章、第八章、第九章由严庆怡撰写,第一章、第二章、第五章、第六章、第十章由顾铮铮撰写,并由顾铮铮负责本书整体框架的设计和书稿最后的修改及定稿工作。

本书在撰写过程中参考了大量国内外的相关著作和文章,在此向有关的作者表示衷心的感谢!本书的撰写得到了上海师范大学法政学院院长商红日教授领衔的行政管理重点学科的大力支持,在此还要特别感谢人力资源管理系张培德教授的支持和帮助。本书的部分内容是本人结合多年教学实践经验的一个总结,也是笔者承担上海市教委青年科研项目的阶段性成果。

顾铮铮

2009. 12

第一章 企业人事政策与管理	1
第一节 企业人事制度改革	2
第二节 就业制度	7
第三节 企业劳动关系	12
第四节 劳动争议处理	18
第二章 事业单位人事制度与管理	25
第一节 事业单位概述	26
第二节 事业单位聘用制度	30
第三节 我国事业单位人事制度改革	36
第四节 事业单位人事争议处理	41
第三章 国家公务员制度(一)	48
第一节 公务员制度概述	50
第二节 公务员管理体制和管理机构	58
第三节 公务员的分类管理制度	63
第四节 公务员的素质保障制度	68
第四章 国家公务员制度(二)	75
第一节 职务更新制度	76
第二节 激励制度	82
第三节 权利保障制度	90
第四节 监督管理制度	96
第五章 专业技术人员	104
第一节 专业技术职称体系	105

第二节	职业资格体系	112
第三节	我国高层次人才开发政策	118
第四节	完善我国高层次人才政策体系	124

第六章 人才流动

第一节	人才流动概述	133
第二节	吸引海外人才政策	137
第三节	国内人才引进政策	143
第四节	完善我国人才流动的运行机制	148

第七章 人才市场

第一节	人才市场概述	156
第二节	人才市场的运行机制	163
第三节	人才市场的服务业	168
第四节	人才服务业的实务	173

第八章 工资与福利制度

第一节	工资制度概述	183
第二节	各类人员的工资待遇	191
第三节	福利制度	196
第四节	工资制度的发展变革	199

第九章 社会保险

第一节	社会保险概述	208
第二节	养老保险	214
第三节	医疗保险	223

第四节 失业保险、工伤保险与生育保险	228
--------------------	-----

第十章 机构编制管理	239
-------------------	-----

第一节 机构编制管理概述	240
--------------	-----

第二节 国家机关机构编制管理	246
----------------	-----

第三节 事业单位机构编制管理	252
----------------	-----

第四节 机构编制管理业务	258
--------------	-----

参考文献	266
-------------	-----

企业人事政策与管理

导入案例

客观情况发生变化时企业可以解除劳动合同吗?^①

胡小姐于2006年被某猎头公司看中,到某日资医药销售企业担任市场总监,基本月薪为2万元。胡小姐在公司工作非常尽心尽力,带领着市场部全体员工在相对不景气的市场中闯出一条生路。2008年3月1日,公司总经理告诉胡小姐,公司很感谢她所做的贡献,但是由于公司上年度整体业绩下滑,公司准备收缩战略,所以只能很抱歉地通知她,其岗位将被取消。随后,人事部发给她一张离职通知和经济补偿金结算表,让她在一个星期内办理离职手续。公司给胡小姐的经济补偿金虽然不少,但离职通知上的理由却让人生疑。离职通知陈述如下:“你与公司签订的劳动合同所依据的客观情况发生了变化,致使原合同无法履行,公司正式通知与你解除合同。”胡小姐发现,无论劳动合同还是员工手册中都没有提及“客观情况发生重大变化”,遂决定到劳动争议仲裁委员会讨个公道。

案例讨论题:

1. 什么是客观情况发生重大变化?
2. 公司和胡小姐解除劳动合同的做法是否合法?为什么?

随着改革开放的不断深入,企业人事制度的改革势在必行。其目的是改革传统的国有企业运行体系,构建适应市场经济体制的新型劳动用工关系,最终达到劳

^① 资料来源:王梓宇著《劳动合同法实务操作与案例精解》,中国法制出版社2008年版,第191~192页。

动关系的有章可循,有法可依。本章以目前国企改革为主线,将对当前我国企业人事制度改革的发展趋势、国有企业就业制度改革、劳动关系调整及劳动争议处理等相关内容逐一进行阐述。

第一节 企业人事制度改革

一、国有企业改革历程回顾

(一) 扩大企业自主权的试点阶段

党的十一届三中全会明确提出,让地方和国有企业在国家统一计划指导下有更多的经营自主权。作为经济体制改革的中心环节,国企改革开始于对国有企业进行的放权让利的改革试点,主要表现在两个层面:一是以计划经济为主,充分重视市场的调节功能,调整好国家与企业的关系;二是扩大企业自主权,将企业的经营业绩同职工的利益紧密挂钩,充分调动企业和职工工作的积极性。1979年,国务院颁布了《关于扩大国营工业企业经营管理自主权的若干规定》,通过扩大企业自主权的改革,企业开始成为独立的利益主体,大大提高了企业和职工的积极性,并开始打破传统计划经济体制的缺口。

以放权让利为主要特征的改革,虽然从微观层面上调动了企业的积极性,带来了企业经济效益的增长,但是只负盈不负亏的“利润留成”在宏观层面上却给国家财政收入计划的完成带来了一定困难。为此,1981年10月国务院转发国家经委、国务院体改办《关于实行工业生产经济责任制若干问题的意见》,提出在国家给予企业自主权的同时,要求企业承担一定的经济责任。经济责任制极大地调动了企业和职工的积极性,促进了企业经营管理工作改善。

由于实行经济责任制而产生的部门、行业各方利益的冲突难以协调,以及政府与企业讨价还价产生极高的交易成本等原因,经济责任制又逐步被利改税政策所取代。1983年和1984年国家先后进行了两步利改税。与此同时,扩大国营企业自主权的改革继续进行,1984年5月,国务院颁发《关于进一步扩大国营工业企业自主权的暂行规定》,给予企业10项经营自主权。两步利改税进一步理顺了国家与企业之间的利益分配关系,对于提高企业积极性和保证国家财政收入都具有非常重要的意义。但是当时的“利改税”并不能保证企业在平等有序的竞争环

境下进行生产经营,企业的激励机制问题仍然没有得到根本解决,国有企业对行政机关的行政依赖和软预算约束问题依然存在,企业仍然无法真正实现自主经营、自负盈亏。

(二) 承包制为主体多种经营方式的阶段

1984年10月,党的十二届三中全会通过《中共中央关于经济体制改革的决定》,提出增强企业活力,特别是增强全民所有制大、中型企业的活力,是整个经济体制改革的中心环节。为此就要确定国家与全民所有制企业的正确关系,使企业成为相对独立的经济实体,自主经营、自负盈亏,同时通过政企职责分开,使政府正确发挥管理经济的职能。1988年4月七届人大一次会议通过的《中华人民共和国全民所有制工业企业法》,明确了国有企业的法人地位。自此,“两权分离”成为改革的主要原则。在此原则之下,出现了对承包经营制、租赁制、股份制、资产经营责任制等各种形式的探索。

承包经营责任制曾经是探索“两权分离”的主要形式。承包经营责任制推动了所有权和经营权的分离,在一定程度上调动了企业的积极性,增加了国家财政收入。然而,作为一种制度安排的承包制具有本质性缺陷,仍存在产权关系不清等问题,没有也不可能使企业获得充分的自主经营权,也不可能实现政企分开和企业间的平等竞争,同时它还带来了经营者(承包者)的短期行为,在一定程度上固化了已经形成的体制,加大了改革的难度。

(三) 建立现代企业制度的新阶段

1993年11月,党的十四届三中全会通过了《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》,决定明确指出:“中国国有企业改革的方向是建立适应市场经济和社会化大生产要求的产权明晰、权责明确、政企分开和管理科学”的现代企业制度。自此,现代企业制度成为我国国有企业改革的基本目标和方向。1997年党的十五大提出对国有大中型企业实行规范的公司制改革,国有企业开始按照《中华人民共和国公司法》要求进行规范的公司制和股份制改革。

1999年9月,党的十五届四中全会通过《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》。该决定特别指出,“公司制是现代企业制度的一种有效组织形式。公司法人治理结构是公司制的核心。股权多元化有利于形成规范的公司法人治理结构,除极少数国家垄断经营的企业之外,要积极发展多元投资主体公司”,要求“积极探索公有制的多种有效实现形式”,提出“国有资本通过股份制可以吸引和组织更多的社会资本,放大国有资本的概念,提高国有经济的控制力、影响力和带动力。国有大中型企业尤其是优势企业,宜实行股份制的,要通过规范上市、中

外合资和企业互相参股等形式,改为股份制企业,发展混合所有制经济,重要的企业由国家控股”。在该决定精神指引下,国有大中型企业,特别是国有大型骨干企业开始着力进行规范的公司制和股份制改革,积极推进主辅分离、改制重组和主业整体上市,进一步加强和改善公司治理结构。

(四) 国有企业改革的深化阶段

2002年11月党的十六大召开,这是国有企业改革和国有资产管理体制改革的深化和完善阶段。党的十六大提出了“国家所有、分级行使出资人职责”的改革思想,使国有企业改革进入了一个建立和完善国有资产出资人制度的新阶段。

党的十六大明确提出:继续调整国有经济布局 and 结构、改革国有资产管理体制,是深化经济体制改革的重大任务。要在坚持国家所有的前提下,建立中央政府和地方政府(分别代表国家履行出资人职责,享有所有者权益,权利、义务和责任相统一,管资产和管人、管事)相结合的国有资产管理体制。经过多年的改革探索,国有资产管理体制改革终于有了明确的目标和方向。

2003年10月,党的十六届三中全会《关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》中指出,“建立归属清晰、权责明确、保护严格、流转顺畅的现代产权制度”是构建现代企业制度的重要基础;要完善国有资产管理体制,深化国有企业改革,建立健全国有资产管理体制,坚持政府公共管理职能和国有资产出资人职能分开。

2007年10月,党的十七大明确提出,深化国有企业公司制、股份制改革,健全现代企业制度,优化国有经济布局 and 结构,增强国有经济活力、控制力、影响力,仍然是国有企业改革的重要任务。2008年10月,十一届全国人大常委会第五次会议通过《中华人民共和国企业国有资产法》,为建立真正有效的国有资产出资人制度、解决长期以来我国国有资产所有者缺位问题、真正实现政企分开和政资分开并防止国有资产流失提供了法律保证。

二、我国国有企业改革发展展望

我国的国有企业改革,特别是国有大型企业改革,将按照《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》和党的十七大重要部署继续推向前进,改革重点是在实行分类改革的基础上,继续推进国有大型企业的公司制、股份制改革,深化垄断行业国有企业改革,进一步完善国有资产出资人制度,最终实现以混合所有制为主要形式的国有经济与非公有制经济的融合发展。

（一）关于国有大型骨干企业的分类改革

对国有大型骨干企业进行分类改革,关键是要按照建立和完善社会主义市场经济体制的要求,准确而合理地确定国有独资企业的范围。《中华人民共和国公司法》中所指的生产特殊产品的公司或者属于特定行业的公司,一般应该包括那些关系到国家安全的重要军工企业、战略物资储备企业以及某些自然垄断和重要的基础设施企业、提供公共产品与劳务的公共企业等。除此以外的企业,一般都应在股权多元化、分散化、合理化的基础上,建立规范的现代企业制度。

党的十五大以后的改革实践证明,对国有大型骨干企业和国有中小型企业分别设定不同的改革目标,并采取不同的改革方式是完全正确的。建立和完善现代企业制度,继续推进公司制、股份制改革也是未来国有大型企业改革的方向,但并非所有的国有大型骨干企业都能建立起规范的现代企业制度。这主要是因为我国当前乃至未来还将保留一定数量的国有独资公司,而国有独资公司严格意义上说并不是真正的公司制企业,它存在着固有的产权制度和公司治理结构缺陷,很难建立起规范的现代企业制度。因此,对未来我国国有大型骨干企业必须进行分类改革。

（二）关于深化垄断行业的国有企业改革

今后一个时期,我国需要对垄断行业的国有企业进行分类改革,即通过贯彻落实《中华人民共和国反垄断法》打破经济垄断。同时,根据我国改革开放的进程以及国家经济安全和国防安全的需要,逐步打破行政垄断。在对自然垄断行业加强市场监管的同时,对自然垄断产业的某些产业链或生产环节,适度引入竞争机制,加强网络垄断环节的监管力度。此外,应进一步深化行政体制和产权制度改革,综合运用经济、法律、行政和改革手段,逐步解决我国国有企业行业垄断问题。

（三）国有资产管理公司的建立与国有资产出资人制度的进一步完善

《中华人民共和国企业国有资产法》的通过为建立和完善国有资产出资人制度奠定了法律基础。为了进一步完善国有资产出资人制度,未来国资委可以按照有效履行出资人的要求设立若干个资产经营管理公司,并使这些经营管理公司成为真正的投资主体。在此基础上,逐步构建包括国有资产出资机构、国有资产经营管理公司、被投资企业三个层次的国有资产监管体系。按资本管理原则逐级行使所有权管理,按投资领域和基本功能分类管理国有资产经营管理公司。

此外,在建立国有资产经营管理公司时,还应考虑如下几个问题:第一,对于一

些特大型国有企业可以由国资委直接进行所有权管理；第二，实行政资分开，对分布在竞争领域里的国有资产，其资本回报目标或财务目标是衡量国有资产经营管理公司是否有效的关键；第三，对经营管理公司进行分类管理，对有可能变为战略控制型的经营管理公司，支持其通过1~3年的资产重组完成公司转型，对于那些从中长期看也只宜作为股权资产管理公司运作的公司，明确其只作为股权资本进行运作。

（四）关于国有经济与非公有制经济的融合发展

随着国有企业改革的不断深化，我国的非公有制经济得到了迅猛发展。今后，我国的国有经济和非公有制经济将以现代产权制度为平台，以混合所有制为主要形式进入一个融合发展的新阶段。当前，国有经济和非公有制经济正从各自发展开始转向优势互补和统一协调发展。越来越多的非公有制企业、国有企业和集体企业以股份制，特别是上市公司为载体，实现了更高层次上的相互融合、相互促进和共同发展。

在新的历史时期，顺应国有经济和非公有制经济融合发展的大趋势，必须继续推进国有经济的战略调整，打破国有企业（包括国有独资和国有控股企业）特别是国有大中型企业股权结构单一和不合理的格局，积极深化国有企业的公司制、股份制改革，推进国有企业的整体上市，引进国内外战略投资者参与国有企业的股份制改造，把混合所有制经济的发展提高到一个新水平。混合所有制经济的快速发展，又必将进一步促进我国社会主义市场经济体制的完善，促进我国综合国力的进一步增强。

综上所述，我国的国有企业改革经历了传统体制下的计划就业，国家单方面实行劳动力配置，逐步转变为市场经济体制下企业的劳动力开始引入市场化配置的发展过程。市场机制的观念逐渐被引入国有企业，在企业中普遍实行了全员劳动合同制。在人事制度方面，国有企业已基本取消了企业领导人员和管理人员的行政级别，实行企业经营管理人员竞聘上岗制度。在收入分配方面，企业根据经济效益和当地社会平均工资水平决定管理人员和职工的分配方式与分配水平，实行了“以岗定薪、岗变薪变、工资能升能降”的分配方式。企业经营管理人员能上能下、职工能进能出、收入能高能低的新机制初步形成。“大锅饭”、“铁交椅”先后被彻底打破，国有企业劳动、人事、分配制度发生了根本性的变化，标志着国有企业存量劳动力所处的就业体制从根本上被市场化。计划经济体制下形成的劳动关系模式彻底被打破，以国家、企业、劳动者三方利益为基础重构的国有企业劳动关系新格局逐步形成。随着劳动力就业制度、劳动力流动制度、工资收入分配制度和社会保障制度的逐步推行，国有企业开始呈现出生机和活力。