

科技人力资源管理理论与绩效

房宏君 著

The Study on Enterprise Human Resource
of Science and Technology Management Ethical Issues

中国劳动社会保障出版社



The Study on Enterprise
Human Resource of
Science and Technology
Management Ethical Issues
The Study on Enterprise
Human Resource of
Science and Technology
Management Ethical Issues
The Study on Enterprise
Human Resource of
Science and Technology
Management Ethical Issues

北京市优秀人才培养资助项目研究成果

项目名称：北京市企业科技人力资源管理伦理问题研究

项目编号：2011D005022000001

项目来源：北京市委组织部

科技人力资源管理伦理与绩效

房宏君 著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

科技人力资源管理伦理与绩效/房宏君著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2013

ISBN 978-7-5167-0144-7

I. ①科… II. ①房… III. ①企业管理-人力资源管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 020199 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

中国铁道出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 5.75 印张 152 千字

2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

定价: 22.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

引 言

在社会主义市场经济条件下，企业是加快国家科技创新和社会进步的重要经济主体，因此，企业科技人力资源的开发和利用就显得格外重要，并影响着我国经济的健康发展和社会的和谐进步。经过深入的实践调研发现，目前我国企业科技人力资源管理过程中存在着诸多的伦理问题，例如存在科技人员招聘歧视、培训资源不合理利用、绩效考核不公平、薪酬管理不科学和科技人员身心健康得不到保障等现象，这些现象直接导致企业科技人员工作积极性不高，科技人力资源管理效率低下，进而影响企业生产绩效和社会责任意识等问题，严重阻碍了企业科技创新和社会经济健康发展。

本研究以国内数十家科技企业的科技人力资源管理实践为研究对象，在分析识别企业科技人力资源管理过程中存在的诸多伦理问题基础上，借鉴管理学、伦理学、心理学、经济学和科学学等相关理论，科学界定了企业科技人力资源管理伦理及其相关基本概念，分析了与企业科技人力资源管理伦理相关的基础理论，开发出了企业科技人力资源管理伦理测量量表，描述了企业科技人力资源管理伦理存在的主要问题和形成原因，实证分析了科技人力资源管理伦理对企业人

力资源管理及企业绩效的相关影响，构建了企业科技人力资源管理伦理理论框架及调控模型，并以其为基础，提出了加强企业科技人力资源管理伦理建设总体策略，如加强以企业履行社会责任为主导的伦理监督管理、开展以伦理价值为核心的企业文化建设、进行以个体道德素质提高为根本取向的培训与教育、开展以兼顾效率与公平为理念的绩效和薪酬管理等。上述合理的建议将对解决我国现阶段的科技人力资源管理伦理问题，充分挖掘企业科技人力资源的潜力，实现以人为本的科技人力资源管理，加强企业人力资源管理伦理建设，提升科技人力资源管理绩效和企业绩效，加快社会科技进步和经济发展产生积极的作用和影响，具有较强的理论意义和现实意义。

目 录

第一章 绪论 /1

第一节 选题背景与研究意义 /1

一、选题背景 /1

二、研究意义 /2

第二节 基本概念与研究综述 /5

一、基本概念 /5

二、国外研究综述 /7

三、国内研究综述 /18

四、小结 /25

第三节 研究思路与研究方法 /26

第四节 研究主要内容与创新点 /28

一、研究主要内容与结构 /28

二、研究主要创新点 /30

第二章 企业科技人力资源管理伦理基本概念与理论研究 /32

第一节 企业科技人力资源管理伦理基本概念 /32

一、伦理 /32

二、正义 /33

三、管理伦理 /35

- 四、企业科技人力资源管理 /36
- 五、企业科技人力资源管理伦理 /37
- 六、相关基本概念辨析 /37

第二节 相关理论研究 /39

- 一、人本管理理论 /39
- 二、公平理论 /41
- 三、企业文化建设理论 /41
- 四、科技管理伦理理论 /42
- 五、科技工作者责任相关研究 /43

第三节 企业科技人力资源管理的伦理要素及伦理关系 /44

- 一、企业科技人力资源管理历史与道德 /44
- 二、企业科技人力资源管理的伦理要素 /46
- 三、企业科技人力资源管理的伦理属性及伦理关系 /47

第三章 企业科技人力资源管理伦理测量量表开发 /49

第一节 企业科技人力资源管理的伦理要求 /49

- 一、企业科技人力资源管理的一般伦理要求 /49
- 二、企业科技人力资源管理的重要伦理要求 /49
- 三、企业科技人力资源管理伦理概况 /50

第二节 企业科技人力资源管理中的伦理问题测量 /52

- 一、企业科技人力资源管理伦理问卷调查与访谈 /52
- 二、企业科技人力资源管理中的伦理问题 /58

第三节 企业科技人力资源管理伦理问题的原因分析 /85

- 一、科技人力资源管理目的和理念认识错误 /85
- 二、科技人力资源管理的伦理价值认识缺失 /86
- 三、科技人力资源个体价值认识不明确 /87
- 四、科技人力资源管理伦理素质低下 /88

第四章 企业科技人力资源管理伦理对绩效影响的理论 分析和实证研究 /90

第一节 科技人力资源管理伦理对企业绩效影响的理论 分析 /90

一、管理伦理对科技人力资源管理绩效的影响 /90

二、科技人力资源管理对企业绩效的影响 /91

三、科技人力资源管理伦理对企业绩效的影响 /96

第二节 科技人力资源管理伦理对企业绩效影响的实证 研究 /98

一、研究模型与研究假设 /98

二、实证分析与假设验证 /100

第五章 企业科技人力资源管理伦理框架与调控模型 /116

第一节 企业科技人力资源管理伦理框架 /116

一、企业科技人力资源管理伦理理念框架 /116

二、企业科技人力资源管理伦理规范框架 /119

三、企业科技人力资源管理伦理评价框架 /121

第二节 企业科技人力资源管理伦理调控模型 /126

一、企业科技人力资源管理伦理建设目标 /126

二、企业科技人力资源管理伦理调控模型 /128

第六章 企业科技人力资源管理伦理建设总体策略 /133

第一节 加强以企业履行社会责任为主导的伦理监督管理 /135

第二节 开展以伦理价值为核心的企业文化建设 /140

第三节 进行以个体道德素质提高为根本取向的培训与 教育 /143

第四节 开展以兼顾效率与公平为理念的绩效和薪酬管理 /148

第五节 实现以个体全面发展为目的的员工职业生涯管理 /154

第七章 研究结论与未来展望 /159

第一节 研究结论 /159

第二节 研究局限与未来展望 /160

一、研究局限 /160

二、未来展望 /160

参考文献 /162

第一章

绪 论

第一节 选题背景与研究意义

一、选题背景

《中国科技人力资源发展研究报告》(2008)指出,科技人力资源是指在社会生产过程中,实际从事或有潜力从事系统性科学和技术知识的产生、发展、传播和应用活动的人力资源,既包括实际从事科技活动(或科技职业)的劳动力,也包括可能从事科技活动(或科技职业)的劳动力。科技人力资源作为科技资源的重要核心,具有创新性和革命性,也是支撑一国科技知识的生产、传播和应用的重要载体,在推动一国经济社会发展方面发挥着举足轻重的作用。因此,国际间的科技人力资源竞争已经成为国际综合实力竞争的核心和焦点,如果一国拥有大量的、稳定的以及高素质的科技人力资源,就会促进科技创新的进步和社会经济的发展,在世界各国综合国力的竞争中占有优势或占据主动地位。目前,世界各国无论是发达国家还是发展中国家,都把科技人力资源视为重要的战略资源和提升国家竞争力的核心要素,大力加强科技人力资源建设,培养和造就了大批高素质的并具有创新精神的科技人才。

企业是加快一国科技创新和进步的主体,企业科技人力资源的开发和利用就显得更为重要,直接影响着经济的发展和社会的进步。我

国企业科技人力资源数量及规模很大,根据中国科学技术协会调研宣传部和发展研究中心 2008 年 4 月发布的《中国科技人力资源发展研究报告》调查数据显示,截至 2004 年年底,我国企业科技人力资源总量就已经达到 2 348 万人,占我国全部科技人力资源总量(4 360 万人)的 53.8%,由此可见其数量之大,如能充分发挥其潜能将对经济发展起到重要的促进作用。尽管我国企业科技人力资源数量巨大,但却存在科技人力资源流动量较大、综合素质不高、高技能人才匮乏等情况,并且企业内部的科技人力资源管理存在着大量的伦理问题,如科技人力资源招聘歧视、培训不公平、绩效考核及薪酬福利不公正等,这些现象直接导致企业科技人力资源管理效率不高、企业生产绩效低下及社会责任意识不强等问题,并严重阻碍了企业的科技创新和社会经济的发展。因此,现阶段急需加强对企业科技人力资源管理伦理问题的研究,包括识别科技人力资源管理伦理现象,描述企业科技人力资源管理伦理问题,探究这些问题形成的主要原因、影响因素、调控机制及作用规律,从而提高企业科技人力资源管理水平,有效开发科技员工的工作潜力和能力,提高科技人力资源管理绩效和企业绩效,促进企业目标的实现和社会经济的健康发展。

二、研究意义

从理论上来说,开展企业科技人力资源管理伦理问题研究,拓展了企业人力资源管理的研究视野和领域,初步构建了科技人力资源管理伦理研究的理论框架。自从彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)于 1954 年在《管理的实践》一书中提出了“人力资源”概念之后,人力资源作为经济和社会发展的重要而稀缺的资源这一管理理念已经得到人们普遍的认同,也为一些西方市场经济发达国家的发展经验所证实。现代人力资源管理理论吸取并融合了各种相关理论的研究成果,产生了许多新的研究领域,如从政治学中引申出了资源依赖理论,从经济学中发展出了工作成本理论,从企业战略中形成了人力资源战略理论,从心理学中概括出了行为理论等,可以说人力资源管理理论得到了前所未有的发展。然而,从伦理学视角开展有关企业科技人力资

源管理的理论研究还很薄弱。一方面,大多数理论研究是关于企业一般人力资源管理的伦理问题研究,如从伦理管理的角度出发,研究和讨论普通员工的招聘、培训、绩效考核、薪酬福利及职业生涯设计等存在的伦理问题,并提出相应的建议和措施等;另一方面,从科技人力资源开发和利用角度研究科技人力资源的内涵及其特点,考虑投入和产出的关系以及采取何种方式或手段以有效开发科技人力资源的潜能,提高他们的工作绩效以促进组织目标实现等。目前,还很少从管理伦理及其实现的角度出发去探讨企业科技人力资源管理问题。因此,本研究从管理与伦理相结合的视角探讨企业科技人力资源管理问题,试图构建有针对性地解决企业科技人力资源管理伦理问题的理论框架,有助于拓展企业科技人力资源研究的理论视野,也为企业科技人力资源管理伦理问题的解决提供了实践依据。

从现实意义上来看,该研究揭示了制约当前企业科技人力资源管理实践健康可持续发展的根本问题,对于确立适应中国国情的企业科技人力资源管理价值导向具有现实意义。目前,我国企业科技人力资源数量巨大,居于世界各国前列,对于企业进行科技创新、提高企业绩效、实现社会经济目标和社会效益影响重大。然而,企业在科技人力资源管理实践过程中存在着大量的伦理问题,包括科技人力资源招聘歧视问题、选拔任用不合理、绩效考核及薪酬管理不公正及员工身心健康得不到保障等,给企业发展及社会稳定带来隐患。其中,比较典型的如2010年9月的“富士康事件”。由20所高校正式发布的《“两岸三地”高校富士康调研总报告》,重点揭露了富士康的违法违规行为:如强制加班、超时加班违反《劳动法》,克扣加班费违反《劳动法》,滥用学生工违反《实习见习条例》,漠视职业安全隐患违反《劳动法》和《职业病防治法》,“私了”工伤事故违反《工伤保险条例》等,报告调查的目的不止于揭露富士康的违法行为或是富士康“集中营”式的管理模式,而是呼吁全社会共同反思这种以牺牲劳动者基本尊严和身心健康为代价的企业发展模式。2012年2月9日,美国纽约十多个社会团体、超过20万名抗议者来到位于纽约中央车

站旁最大的苹果专卖店，递交超过 20 万人签名的请愿书，呼吁苹果公司改善海外工厂，尤其是中国工厂生产及技术人员的工作环境，关注员工的身心健康。我国富士康公司技术员工连续跳楼事件以及美国 20 万人签名呼吁苹果改善血汗工厂的事件说明企业在追求经济利益的同时，在一定程度上忽视了科技人员的身心健康及其全面发展，过于追求效率而忽视公平价值，容易给员工及其家庭带来灾难性影响，值得全社会关注和反思。人们不仅希望这些企业的科学技术不断领先，也希望它们能够主动承担社会责任，关注员工健康成长，成为业界对科技员工进行伦理管理的领头羊。然而，并不是所有的企业都只顾追求经济利益，较好的伦理管理榜样如安捷伦公司（2000 年于北京成立，2009 年于上海成立分公司），从 2003 年起，多年连续在美国、中国大陆和台湾等多个国家和地区多年被评为优秀雇主，该公司积极推行人性化管理，积极尊重和信任员工，关爱和体贴使得员工经常不舍离开办公室；该公司管理者和员工的薪资水平公开在内部网站上，只有在业务部门取消时才进行裁员，安捷伦与著名的人力资源培训公司 DBM 公司签订合约，对全球所有即将离职的员工提供就业指导，积极帮助员工再次就业等；专注和责任是安捷伦的伦理管理价值观，也是这家 60 亿美元的科技巨头不断前进的信心之源。因此，既要注意到众多的管理伦理问题影响了科技人力资源个体科技创新能力的提升和身心健康的全面发展，影响企业目标的实现和社会经济的发展，又要深入分析一些优秀企业的科技人力资源管理伦理事件和影响，寻求有效解决方案。可见，研究并规范企业科技人力资源管理规制，有利于加强企业科技人力资源管理的伦理价值观建设，使企业真正树立以人为本的管理伦理观念，坚持人的全面发展理念；有利于解决目前企业科技人力资源管理效率低下等问题，能够调动和发挥科技人力资源的潜能，加快企业科技创新和进步，以实现组织目标，积累社会物质财富；有利于企业树立科学的可持续发展观念，强化社会责任意识，努力减少目前一些企业因科技开发和应用而造成的环境污染、气候异常、资源破坏严重等社会问题，以加强社会精神文明建

设,促进和谐社会的建设进程。

第二节 基本概念与研究综述

一、基本概念

科技人力资源的概念是在 20 世纪 60 年代后诞生和发展而来的。1995 年经济合作与发展组织 (OECD) 和欧盟发布的《科技人力资源手册》(即《堪培拉手册》) 全面、系统地分析解释了科技人力资源的基本概念及分类标准,该手册按照国际教育标准分类和国际标准职业分类分别对科技人力资源的教育和职业范围进行了界定,认为科技人力资源是指完成了科学技术学科领域的第三层次教育,或者虽然不具备上述正式资格但从事通常需要上述资格的科学技术职业的人。此后,OECD 和欧盟各国关于科技人力资源的定义基本都是围绕该手册的界定进行的。国内学者徐治立 (2001) 认为,科技人力资源是对具有一定研究能力和专门技术能力,能够参与科技活动、促进科技发展的人的总称,通常叫科学技术人员或科技人员,它属于人力资源中质量较高的一部分;中国科技促进发展研究中心的刘峰等将科技人力资源定义为能够作为特定生产要素投入到特定社会经济活动领域的劳动人口,这些劳动人口主要依靠他们所掌握的现代科学技术知识为社会创造经济财富。杨宏进 (2005) 认为,科技人力资源是指实际从事或有潜力从事研究与发展、科技成果转化与应用及科技服务这三类科技活动的人。2008 年 4 月,由中国科学技术协会发布的《中国科技人力资源发展研究报告》正式指出,科技人力资源是指实际从事或有潜力从事系统性科学和技术知识的产生、发展、传播和应用活动的人力资源,既包括实际从事科技活动(或科技职业)的劳动力,也包括可能从事科技活动(或科技职业)的劳动力。由于该概念具有一定的权威性和科学性,同时具有国际可比性和可测性,故在本研究中,对科技人力资源的定义即采用该概念。经过对上述概念进行对比分析,发现它们分别是构成类别、工作能力、功能目的及综合特征等不同角

度进行定义的。也就是说，我国学界把科技人力资源分为三个层次。第一，从事科技活动人员：与国际标准中“科学技术人员”相对应；第二，科技领域的专业技术人员（科技工作者）：包括工程、农业、卫生、科研和教学人员五类；第三，R&D人员。对上述人员进行的科技人力资源管理则包括宏观科技人力资源管理和微观科技人力资源管理。宏观科技人力资源管理是对整个社会中的科技人力资源进行管理，是各国政府的一项重要管理职能，包括对科技人力资源开展整体战略规划、进行科学配置、制定教育投资和培训政策、引导科技人力资源的合理流动等；微观科技人力资源管理则是指对企事业单位等单位内部的科技人力资源进行管理，包括科技人力资源的开发和利用两个方面。开发是指通过投资、招聘、培训和保护等环节来挖掘科技人力资源的潜力，以提高其生产能力；利用则是指通过人力资源规划、工作分析、激励、绩效考核、薪酬管理等环节使科技人力资源得到最充分有效的使用。根据《中国科技人力资源研究报告》的统计，截至2004年年底，我国企业科技人力资源就已经占全部科技人力资源总数的53.8%以上，而且有逐年上升的趋势；同时，企业是进行科技创新、促进经济发展的重要主体。因此，从这个角度看，开展企业科技人力资源的研究也具有重要意义。

结合上述观点，本研究将企业科技人力资源界定为：在企业经济活动中，能够为企业带来经济效益和社会效益的实际从事或有潜力从事研究与发展、科技成果转化与应用及其他科技服务活动的人力资源。该定义能够反映出企业科技人力资源的基本特征、功能目的及构成类别等，也体现了科技人力资源的内涵和外延。相应地，企业科技人力资源包括研发人员、科技成果转化与应用人员以及科技服务人员。另外，结合OECD《科技人力资源手册》（1995）中对科技人力资源的鉴定标准，企业科技人力资源也必须满足下列两个条件之一：一是完成科技领域大专学历教育或大专以上学历（学位）教育的劳动力，或按联合国教科文组织《国际教育标准分类法1997》的标准分类在科技领域完成第五级或以上教育的劳动力；二是虽然不具备上述

正式资格,但从事通常需要上述资格的科技职业的人力资源。从企业科技人力资源的概念和构成条件上看,企业科技人力资源群体具有受教育程度较高、专业知识丰富、自主独立性强、流动性大、注重自我价值实现等特点。企业科技人力资源管理属于微观科技人力资源管理,是企业通过人力资源规划、工作分析、招聘、培训、绩效考核和薪酬管理等环节对其内部的科技人力资源进行的有效开发和利用,以期达到对科技人力资源最充分、最有效的使用。在注重加强企业管理伦理建设的今天,要达到对企业科技人力资源最充分、最有效的开发和利用,则必须加强科技人力资源管理伦理建设,其有利于企业科技人力资源管理效率的提高。

二、国外研究综述

国内外关于企业科技人力资源管理伦理研究的文献资料极少,多数组织和学者只是从科技人力资源管理和企业人力资源管理伦理两个角度开展了大量的研究。

(一) 关于科技人力资源管理的研究

1. 国外组织机构的科技人力资源管理的研究。1995年,联合国教科文组织、经济合作与发展组织等国际组织对科技人力资源的理论方面进行了深入研究,包括对确定科技人力资源的规范定义、指标体系和测度方法的研究,其中较有影响的研究成果是联合国教科文组织和欧盟统计局研究发布的《科技人力资源手册》,该手册从资格和职业两个维度来界定科技人力资源的构成条件,并对其概念内涵、测度指标以及存在的问题进行了详细解释,提出了国际上第一个有关科技人力资源统计的分类指标体系和测度标准规范等(《中国科技人力资源发展研究报告》)。该手册对于学者开展该领域的研究具有重要的参考价值。国外组织的研究主要有:(1)关于科技人力资源国别的研究,包括在科技人力资源的规模与结构测度的数据基础上研究相应的战略规划和配置政策。如兰德公司的研究报告《美国面临科技劳动力的短缺吗》、欧盟委员会的《增加欧洲的科技人力资源——欧洲需要更多的科学家》等都探讨了科技人力资源规模及结构对国家发展的影

响。(2) 与科技人力资源的培养与开发直接相关的教育、培训制度的研究,如美国的《科学——无尽的边疆》报告强调改进科学教学的重要性及教学方法改进的必要性;美国国家科学基金会的《科学与工程指标》对科学家和工程师的培养与发展的专题论述等。(3) 与科技人力资源的国际流动有关的引进、留学及移民制度等研究。很多国家都对本国的科技人力资源流失密切关注,并提出了有关的应对措施,如联合国教科文组织专门发布的《人才流失还是人才获得》《OECD 国家中侨民和移民的统计》等都讨论了一些国家科技人才流失现状和发展趋势等问题。

2. 国外专家学者的科技人力资源管理研究。为了更加科学、直观地了解国外学者关于科技人力资源管理的研究情况,本研究采取了绘制知识图谱的方式进行分析。在社会科学引文索引(SSCI)数据库中,以“Human Resource in Science and Technology”或“HRST”“Human Capital in Science and Technology”“Technical Staff”“R&D Staff”等科技人力资源术语作为标题的检索主题词进行检索,从1998年1月到2012年5月,共检索到324条与科技人力资源密切相关的“article”类型文献资料,下载的文献资料包括作者、机构、摘要、关键词、年份、期(卷)及参考文献等。面对众多繁杂的引文数量及其结构,科学计量研究可以进一步对引文结构进行分析,以揭示某一研究领域更多的信息和规律,其中最著名的就是共被引分析(co-citation analysis)。共被引分析不仅可将某一研究领域最具有影响力的关键文献、权威作者和核心期刊等识别出来,还可以对该领域的研究情况进行分类,进而鉴别研究领域中存在的不同学术群体结构及其亲疏关系。本研究采用Citespace软件进行图谱绘制和数据分析,通过使用网络版CiteSpace(V.2.1)知识图谱软件,并对软件中引文(C)、共被引(CC)、共被引系数(CCV)三个参数适当调整,对从SSCI数据库下载的这些数据资料进行了关键词共现分析和作者共被引分析(ACA)等,以展示近10多年来国际范围内科技人力资源管理研究的主要热点和权威作者等,达到对该领域的研