

 中国社会科学院创新工程学术出版资助项目

转型期中国企业 人力资源管理变革问题研究

周文斌 等著

Human Resource Management Reformation of
Chinese Enterprises during Transitional Period

中国社会科学出版社

转型期中国企业 人力资源管理变革问题研究

周文斌 等著

Human Resource Management Reformation of
Chinese Enterprises during Transitional Period

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

转型期中国企业人力资源管理变革问题研究/周文斌等著. —北京:
中国社会科学出版社, 2016. 9

ISBN 978 - 7 - 5161 - 7517 - 0

I. ①转… II. ①周… III. ①企业管理—人力资源管理—研究—
中国 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 018017 号

出版人 赵剑英
责任编辑 侯苗苗
特约编辑 沈晓雷
责任校对 周晓东
责任印制 王超

出版 中国社会科学出版社
社址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮编 100720
网址 <http://www.csspw.cn>
发行部 010 - 84083685
门市部 010 - 84029450
经销 新华书店及其他书店

印刷 北京明恒达印务有限公司
装订 廊坊市广阳区广增装订厂
版次 2016 年 9 月第 1 版
印次 2016 年 9 月第 1 次印刷

开本 710 × 1000 1/16
印张 17.5
插页 2
字数 286 千字
定价 66.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换
电话: 010 - 84083683

版权所有 侵权必究

前 言

一 研究的目的是和意义

1978年改革开放以来，特别是1992年党的十四大确定建立社会主义市场经济制度以来，我国的经济社会结构处于全面的转型期，预计到“十三五”末的2020年，具有中国特色的社会主义市场经济制度才能够基本成型。

在各种经济主体中，企业是推动全社会经济发展、转型升级的主要微观载体。企业的人力资源是企业持续发展的最重要支撑。而反观这一时期我国企业人力资源管理存在的突出问题（当然还有宏观管理层面的问题，但对于诸如企业产权制度性宏观问题，本书不多涉及，也就是说重点研究微观企业边界内的管理问题），远远不能适应转型升级与持续发展的需要，必须进行变革。

怎样变革？目标是什么？途径是什么？虽然此前的研究做了不少有益的探索，但仍有需要研究之处：一是对我国企业所处的“转型期”——外部环境研究得不够；二是此前一些研究略显片面和照搬。比如，对人力资源管理的研究多集中在薪酬激励层面，对中国知识型员工（知识分子）的特点少有关注。本书的研究针对现实问题，尽可能借鉴已有成果，学习工业化已完成的国家的成熟经验，结合中国情境，深入研究转型期中国的若干宏观背景性特征，扎根于中国的管理文化。最后试图研究发现与国际先进管理方式对接的，又是中国化的企业人力资源管理成型模式——这就是本书研究的目的。

通过企业人力资源管理的变革，更好地支撑企业发展、带动企业管理等全面创新，进而形成中国企业的核心竞争力，这一研究无疑具有重大的

理论和现实意义。

二 研究成果的主要内容、重要观点、对策建议

(一) 主要内容

1. 本书比较全面深入地研究了“转型期”，以准确把握变革的外部环境

转型期 (Transitional Period) 原本是指由非有机农业向有机农业的转变时期。本书主要是指经济方面的转型变迁。包括由计划向市场、由粗放增长向低碳绿色循环发展、由农业大国向工业大国强国、由城乡分割的“二元结构”向城乡统一的“一元结构”等的逐步转型。2007年党的十七大概括出中国市场化、工业化、城镇化、信息化、国际化的总体发展趋势，2010年年底中央经济工作会议明确提出转型升级。2015年10月十八届五中全会提出了创新、协调、绿色、开放、共享的五大发展理念。这些都是中国企业人力资源管理变革的重大外部环境。本书同时研究了企业人力资源管理新的法治环境。特别认为，2008年新的《劳动合同法》实施对企业和个人是一把“双刃剑”，还有许多问题需要细化深入。比如，依法与效率的问题；再比如，需要警惕长期无固定期限劳动合同员工管理可能重患“国企病”的问题。

2. 对当下我国企业人力资源管理存在的突出问题进行比较全面准确的把脉

本书通过对不同区域、多种类型企业进行较长时间的实地调查，对我国当下企业人力资源管理存在的突出问题进行较准确的把脉——有针对性地提出解决突出问题的理论与实践方案。

课题组成员调查了大庆的国有企业，大连的日资企业，中部地区武汉、河南的劳动密集型企业，上海的先进制造业、德资企业，西部地区西安的多个企业人力资源案例，总结提炼出许多共性和个性的问题。比如，我国企业存在老人与新入、体制内人与体制外人的管理矛盾；新员工招聘时市场化程度不高，对与组织匹配性、与岗位匹配性的测评把握不准，进入以后归属感不强、行为短期化等问题；知识型员工的职业忠诚和组织忠

诚的统一性差、流动性过大问题；员工的就业能力和组织的创新能力都未得以长期地积累和提高等问题，都是我国企业人力资源管理需要转型变革的一些根本性问题。

3. 对多国企业人力资源管理的经验教训进行梳理研究

全球视野、历史跨度，以及对中国情境的转型背景把握，在此前企业人力资源管理领域的研究中并不多见。

本书的研究内容，主要针对中国企业组织人力资源管理中雇主、雇员、第三方都感知到的较突出问题，从全球视野，借鉴美国、日本、欧洲等工业化已完成的国家企业人力资源管理比较成熟的做法，吸取俄罗斯等转型国家、印度这样的人口大国的经验及其教训，对比改革开放以来我国企业人力资源管理已经走过的变革历程，从政府、企业、员工自身三大层面研究变革，较好地突出了“企业人力资源”、“中国特色”、“管理变革”三个关键词，形成比较具有普遍性的中国情境的企业人力资源管理转型目标和运行模式——市场化、法治化、柔性化的中国式人力资源管理的目标和模式。

4. 以企业为主的人力资源管理三层次变革

人力资源管理变革包括政府立法、执法监督在内的宏观政策变革，企业人力资源管理的战略变革，员工自身的就业能力提升、工作价值观适应性重塑、职业生涯自我管理等多个层次。人力资源管理最终实现从计划型到市场型、从用人分配到人与组织及岗位匹配、从单位人到社会人、从终身制到合同制、从身份管理向岗位管理的转型，形成具有中国特色的企业人力资源管理基本模式——政府、企业、员工和谐而非对立的新型劳动关系。力图探索出一个中国情境中比较综合的企业人力资源管理转型模式框架。

5. 重点研究对象——新生代员工、聘任制员工、知识型员工的管理

本书对新生代员工和聘任制的员工进行了理论和实践两方面较为系统的研究。

本书对知识型员工的前沿研究进行了比较系统的梳理。对知识型员工管理实践的研究此前做过几个专题研究，本书不再重复。对知识型员工和新生代员工的研究比较深入，对于从人力资源管理视角探索企业创新有一定价值。中国知识型员工的思维与行为特点，包括可能有利于创新和制约创新两个方面。这是中国企业知识型员工管理不完全等同于其他国家知识

型员工管理的对象基础，是管理的重要“中国情境”。本书回顾了我国对于古代“士”，近现代“知识分子”管理的经验教训（主要是教训），为知识型员工管理提供宝贵借鉴，这在人力资源管理研究中是少有的，有一定的创新。

本书研究内容之一是对知识型员工的激励如何有长久的效果，延长其创新激情、提升其创新能力。激励效用递减、成本递增是一个大难题。研究知识型员工的特点、研究“80后、90后”青年员工的特点（比如受网络影响大、有些游戏人生等）是做好人力资源管理的基础。

（二）重要观点

一是提出了中国化企业人力资源管理成型模式的三维度：市场化、法治化、柔性化。其中，市场化包括企业外部的人力资源市场化管理，企业内部的模拟市场化管理。法治化包括企业外部的人力资源法治化管理，企业内部的人力资源法治化管理。柔性化指吸收西方的权变管理理论，适应中国情境、尊重东方文化与中国文化特点。适应中国情境，尊重中国文化，而不是简单对照西方进行目标模式设计，是本书的突出研究特色之一。

二是提出管理的依法性和保持人力资源的活力是可以和谐统一的观点。即对特殊资源——人力资源（特别是知识型员工）的管理，不能过度依靠绩效考评，需重视文化因素特别是东方文化因素，既要满足企业效益目标，又要“以人为本”、人“以心为本”，着眼于企业核心资源的长期积累，从而为所在企业创新进而为民族创新做长期积累。

（三）对策建议举例

特别重视员工入口——招聘管理。招聘管理中要特别重视个人和组织的匹配性，即个性（Personality）、价值观（Values）、目标（Goals）的三重匹配维度。解决新增员工市场化招聘中社会资本往往大于其自身人力资本的问题，即入口用市场化保证人力资源管理效率。在日常相对稳定的静态下，组织可以通过模拟内部市场、分类管理、刚柔适度等对之进行管理创新，让员工参与决策，以防范其职业倦怠、激发维护其持久的创新之心之力。按照意愿与有关知识型员工签订发明创新的“知识产权合同”，保证知识型员工的创新收益。研究表明，帮助员工特别是青年知识型员工做好职业生涯规划是至关重要的。使员工提升就业能力、具有身份意识、增强组织忠诚度，才能得出最优解——员工职业发展和所在组织发展“互

嵌双赢”。

三 研究成果的学术价值、应用价值， 以及可能的社会影响和效益

本书研究成果的学术价值在于：一是对工业化国家成熟的企业人力资源管理模式进行了系统借鉴，对俄罗斯这样的转型国家、印度这样的人口大国的企业人力资源管理模式进行了梳理，并对它们之间有一定程度的比较；二是对工业化国家成熟人力资源管理理论、模式进行了中国化的研究，得出了三个关键词——市场化、法治化、柔性化；三是探索了全球化背景下、中国情境下企业组织最多使用的聘用制员工管理的若干理论问题（如，与以前旧体制用人不一样的表现；管理难点在哪里，如何探索解决等），丰富了企业人力资源管理理论。

从应用价值和社会影响效益来说，提出了这样的问题：中国应该向美日等成熟工业化国家人力资源管理学习借鉴什么？怎样建构中国情境的现代企业人力资源管理实践模式，甚至是可操作性的管理工具？企业人力资源管理管理者、员工、政府、第三方都可从中发现应用价值。当然，应用价值和社会效益还需要时间和实践去检验。

总之，本书是近年来我国企业人力资源管理变革的最新综合研究之一，也可能成为比较权威可靠的、真正有价值的研究成果之一。

目 录

第一章	转型期中国企业人力资源管理变革的宏观环境	1
一	转型期中国的宏观经济环境	1
二	转型期中国的社会与法治环境	5
三	转型期中国新的技术环境	8
第二章	转型期中国企业人力资源管理的现状与突出问题	10
一	转型期中国人力资源管理的现状	11
二	转型期中国人力资源管理国家层面的突出问题	20
三	转型期中国人力资源管理企业层面的突出问题	22
第三章	国内外人力资源管理前沿理论	31
一	人力资源管理的理论基础	31
二	高绩效工作系统理论	35
三	高承诺人力资源管理理论	43
四	创新导向的人力资源管理理论	47
五	人力资源管理强度理论	50
六	家庭友好型人力资源管理理论	56
第四章	国内外知识型员工管理前沿理论	60
一	知识型员工的定义	61
二	知识型员工的基本特征	63
三	知识型员工管理的基本思路	65
四	知识型员工管理的主要方式	67
五	知识型员工管理的相关问题探讨	76

第五章	美国人力资源管理实践创新及其启示	78
一	美国人力资源管理的典型特征	78
二	金融危机以来美国人力资源管理的环境变迁	81
三	金融危机以来美国人力资源管理新动向	85
四	美国人力资源管理对我国的启示	92
第六章	日本企业的创造性劳动与人力资源管理	95
一	创造性劳动管理的理论研究	96
二	日本企业的工作组织管理	100
三	日本企业的能力开发体系	103
四	日本企业的信息交流机制	107
五	日本企业的薪酬与晋升制度	109
第七章	转型国家的企业人力资源管理——以俄罗斯与印度为例	112
一	俄罗斯垄断企业的人力资源管理	112
二	印度软件企业的人力资源管理	119
三	俄罗斯和印度企业人力资源管理对我国的启示	125
第八章	中国改革开放以来企业人力资源管理变革的探索	129
一	“放权让利”改革时期的企业人力资源管理变革 (1978—1984年)	130
二	“两权分离”改革时期的企业人力资源管理变革 (1985—1991年)	134
三	建立现代企业制度和市场经济体制、加入WTO后 人力资源管理的探索(1992年、2001年以来)	143
第九章	中国企业人力资源管理变革的趋势与总体目标	152
一	管理及人力资源管理理论的简要回顾	152
二	中国企业人力资源管理的实践探索	156
三	中国企业人力资源管理的理论探索——变革的基本依据	158
四	中国企业人力资源管理变革的可能趋势	160

五	中国企业人力资源管理变革的总体原则框架·····	161
六	中国企业人力资源管理向新目标转型变革的路径·····	163
七	中国国有垄断企业的人力资源管理变革·····	167
第十章	中国情境下聘用制员工的组织管理·····	170
一	国有企业聘用制员工的管理·····	171
二	机关组织聘任制员工的管理·····	178
三	事业单位聘用制与外聘员工的管理·····	184
四	关于聘用制员工管理的建议·····	189
第十一章	新生代员工管理：问题与对策·····	192
一	新生代员工管理的重要性和必要性·····	192
二	文献回顾、不足与研究思路·····	193
三	分析方法和过程·····	197
四	管理者视角下新生代员工的六大职场问题·····	200
五	员工视角下组织新生代员工管理·····	209
六	新生代员工管理的八大对策与建议·····	214
第十二章	中国企业国际化与战略性人力资源管理变革·····	223
一	战略性人力资源管理理论综述·····	223
二	企业国际化战略与人力资源管理变革·····	224
三	中国企业人力资源本地化策略·····	228
四	跨国经营中的文化距离与人力资源管理·····	232
五	跨国并购中的人力资源整合·····	234
参考文献 ·····		239
后 记 ·····		263

第一章 转型期中国企业人力资源管理变革的宏观环境

人类经济社会的发展，不论东方西方，自古至今总在不断变革中，只不过有时平缓，有时急剧。当代中国正处于快速发展、深刻变革的转型期。第一资源——人力资源的管理也处在快速转型变革中，企业组织的人力资源管理又是这一变革探索的先行者和主力军。

研究“转型期”可以比较准确地把握现在和今后相当长时期我国人力资源管理变革的外部环境。转型期（Transitional Period）原本是生物学上指由非有机农业向有机农业的转变时期，本书中主要是指经济社会等方面向新的目标过渡和变迁时期。在我国，研究的这个转型期恰好基本与工业化进程重合，转型期的结束可能就是工业化完成的时候。

1978年实行改革开放特别是1992年党的十四大确定建立社会主义市场经济制度以来，我国的经济社会结构处于全面的转型期即“十二五”时期，产业和企业转型升级全面加快，预计“十三五”（2016—2020年）末期转型基本到位，各项法律法规制度基本成型，社会主义市场经济体制基本健全、渐趋完善。

一 转型期中国的宏观经济环境

中国当前的宏观经济环境从多方面说都处在转型过程中。包括由计划经济向市场经济、由比较粗放的发展方式向低碳循环绿色的发展方式、由经济的高速增长到中高速增长、由增长到全面发展和持续发展、由城乡“二元结构”向城乡统一的“一元结构”、由农业大国向工业大国等的逐步转型。2007年党的“十七大”对中国经济社会发展的市场化、工业化、城镇化、信息化、国际化的总体趋势概括是全面而准确的，而这“每一

化”对包括企业人力资源管理在内的各个方面都影响深远。2008年年底世界性金融危机以来，也倒逼中国发展方式加快转变，所以，2010年年底中央经济工作会议就及时明确了转型升级的中国经济发展战略。党的十八大以来，关于中国经济进入新常态的概括和判断也已成为共识。

（一）经济发展方式正在转型

经济转型主要有两个方面：一是体制转型；二是发展转型。厉以宁先生在他的《中国经济双重转型之路》（中国人民大学出版社2013年11月出版）一书中做了较权威的论述。他以产权改革为核心，讨论了农村土地确权、国有企业的进一步改革、民营企业的产权维护、收入分配制度改革、城镇化、自主创新、产业升级、社会资本的创造等问题，总结了改革开放30多年来中国由计划经济向市场经济的体制转型，由传统的以农业经济为主向以工业经济为主的发展转型的双重转型过程中的经验，对中国未来的改革和发展做出了前瞻性的分析和研究，并认为中国的发展经济学实质上就是从计划经济体制向市场经济体制转型的发展经济学。

企业改革的重点是国有企业，国有企业改革的重点是大型国有企业特别是大型垄断性的国有企业。大型国有企业进一步改革在人力资源管理方面遇到的最大问题是如何全面真正市场化。主要表现是大型国企的产权改革未到位。厉以宁先生极为赞成用混合所有制来改革大型国有企业。2015年9月中共中央国务院发出《关于深化国有企业改革的指导意见》又有新的推进。

改革开放30多年来，理论界和实践部门甚至普通民众都强烈地感受到中国经济社会的发展，宏观经济形势的变化，各种变革真正进行并将会接踵而至。一些有创新意识的企业经营者和人力资源管理者的勇做变革的推动者和领头人，并从中已找到自己的生存空间和发展壮大的机会。2010年的《政府工作报告》指出：“转变经济发展方式刻不容缓。要大力推动经济进入创新驱动、内生增长的发展轨道。……国际金融危机正在催生新的科技革命和产业革命。发展战略性新兴产业，抢占经济科技制高点，决定国家的未来。”转变经济发展方式对于企业来说，就是从简单的加工制造转向核心技术竞争和新产品的研发，从贴牌生产转向品牌营销，从劳动密集型转向技术密集型，从资源消耗型转向低碳经济型，从传统低端产业转向高端产业或战略性新兴产业等。而要实现这样的转变，关键点在于创新，创新的支撑点在于人力资源。2010年的《政府工作报告》同时指出：

“人才是第一资源。……努力营造人才辈出、人尽其才的制度环境，建设人力资源强国。……强国必先强教育。只有一流的教育，才能培养一流人才，建设一流国家。”整个国家如此，作为企业更是如此，要转变经济发展方式，要进行转型升级，必须要考虑的是人才。

（二）经济全球化加深，管理背景呈现多元文化特征

进入新世纪以来，全球经济“合纵连横”的步伐明显加快。在全球化整体趋势下，区域性经济组织之间的关系越来越显得紧密，同时，面向其他组织越来越开放。区域性合作组织如欧盟、北美自由贸易区、亚太经合组织等产生，区域组织内部国与国之间的界限开始变得越来越模糊。国际上各地区经济甚至全球经济都相互影响，从经济的视角看地球也成为一个不可分割的整体。作为经济一体化自然结果的跨国公司，一方面，面对不同的政治体制、法律规范和风俗习惯；另一方面，又不断推动着各种文化的相互了解与不断融合。

管理者们经常会遇到类似国籍、语言等背景都不相同的员工如何共同完成工作，以及管理制度与工作价值观迥然不同的组织之间如何沟通等问题。

企业并购特别是跨国公司的并购活动非常活跃并且势头向好。在未来相当长的时期内，人力资源管理将会在公司并购活动中有更加关键的作用；有研究甚至认为，为了买入其他公司的人力资源而发起的收购行动，将上升到所有收购行动数量的一半左右。

全球化把边界打破了，生产方式的变化，就业组织的变化，他国主导的跨国公司在我国的本土化可能使我国企业人才流失，全球价值链重组中我国企业人力资源管理变革创新有很大的外来压力。

（三）劳动力价格水平上升较快，“人口红利”时代逐步结束

长期以来我国劳动报酬总额占GDP比重不大，一些劳动者没有公平分享到经济高速发展的应有收益。换句话说，中国经济多年来的发展多是收获了人口红利，较低的劳动力成本，推动着中国企业和中国经济的发展。美国《时代》周刊2009年度人物评选中，“中国工人”作为当年榜单上唯一群体入选。这个在年初曾抛出“中国崩溃论”的媒体在年末却这样评价道：“中国有这么一个词：‘保8’，意思是保持每年8%的经济增长率，中国政府认为这对确保社会稳定至关重要。尽管一年前许多人认为这是一个梦想，但是中国做到了，并且中国在今年仍旧是世界上发展最

快的大国。这一切都应归功于数以百万计背井离乡的中国工人。”这也许是对“中国工人”的一个写照。但他们有一个错误，不是“数以百万计”而是“数以千万计”。

2010年的“两会”确定调整分配格局，标志着享受“人口红利”的时代正在逐步结束。

随着我国新增劳动力总量减小，预计“十三五”期间劳动年龄人口平均每年减少200万。许多发展中国家劳动力价格已低于我国，如印度、印度尼西亚是我国的1/2，越南是我国的1/3，柬埔寨是我国的1/4。劳动力价格水平上升较快，工资占企业成本比重较大。

（四）劳动力供需结构不平衡，招工难与就业难并存

从打工者难找工作，到用人者招工难，是近年来的新变化。中国总体上已进入中等收入阶段以后，劳动力市场的整体供求变化了。反映劳动力价格的工资涨了不少，但企业招工用工困难的情况却不减反增。特别是在劳动关系重新组合的密集期——每年的春节过后，随处都可能有“用工荒”。不但在珠三角、长三角出现大面积的用工荒，甚至连过去的劳务输出大省河南、四川、安徽等在本地也出现“用工荒”。过去许多内地省份曾给予劳务输出很多的支持和优惠政策，而2010年第一次看到了河南等一些地方出现了限制劳动力流出的措施。据报道，当年轻珠三角地区缺工就超过200万人，许多企业由于招工难，已经严重影响到生产和经营，企业的人力资源部更是成了“招聘部”，工作人员成了“空中飞人”，赶赴全国各地招募员工，有的甚至是老板亲自出马。珠三角、长三角出现大面积的“用工荒”，曾经的打工天堂为什么失去了诱惑力，原因可能是多方面的，除了工资较低、待遇较差、缺乏保障等因素外，不容置疑的是，劳动力供需结构变化是第一因素。一定的社会保障水平在一定程度上也降低了必需性劳动参与意愿。企业曾经赖以生存的人力资源的低成本优势逐步丧失，作为企业和人力资源管理应该思考怎么办。

值得注意的是，劳动力素质提高与产业升级是互动辩证的关系。招工难其实不少是产业未升级之前的现象，是企业维持再生产的惯性使之需要招工。劳动力是结构性的短缺和过剩并存。企业转型升级倒逼劳动力素质提高与之相适应，劳动力素质提高可以提高企业产品和服务的科技含量，促进转型升级。企业转型升级之后，资本有机构成提高，劳动力需求总体减少。

二 转型期中国的社会与法治环境

转型期中国的社会与法治环境发生了巨大变化，与人力资源管理密切相关的有以下一些特别明显的变化。

（一）收入分配差距变化

收入分配差距变化是社会转型的一个重要标志。收入分配不公、差距过大，调整收入分配格局是社会的热议话题，成为多年“两会”的热点之一。2010年九三学社的一项“两会”提案称，中国收入最高的10%群体和最低的10%群体的差距，已从1988年的7.3倍上升到2007年的23倍。根据国家发改委社会发展研究所社会管理研究室主任常兴华的研究，在1992—2007年，政府、企业和居民收入分别增长了9.83倍、19.35倍和7.52倍。在经济高速增长过程中，居民可支配收入占GDP的比重不断下滑，从劳方和资方角度看，劳动报酬占比持续下降。1996—2007年，我国劳动报酬总额占GDP的比重从53.4%下降到39.7%。因此，在调整收入分配格局过程中，如何增加劳动者工资报酬，协调劳资关系，同时又化解企业成本上涨压力，是我国宏观管理和微观企业经营者、人力资源管理者不得不面对的一个难题。

现在有一种观点认为，刘易斯劳动力供求曲线拐点与库兹涅茨倒“U”形曲线经历底部后回升会合，全社会需从重视效率向重视公平转变，异常呼吁政府的力量。我们认为，收入分配差距较大、劳动力供求变化大、人口老龄化，这些都需要市场、政府、社会三者共同努力，而不能仅依靠政府行为。

（二）独生子女为主的新生代员工逐步进入职场

以独生子女为主的新生代员工逐步进入职场并正在成为一些领域的主体。独生子女对就业和劳动条件要求更高甚至比较苛刻，对就业组织和雇主比较挑剔。从小康走向富裕的过程中，生存有了基本保障之后，会有更多精力关注公共事务，要求知情、参与，不仅要过得去还要好。新生代员工尤其如此。

国外所称的“Y代”不完全等同于国内的“新生代”。Zemke和Raines等（2000）认为，“Y代”通常指出生于1980—2001年的群体，生活在电子网络时代，信息灵通、与外界联系紧密；Hansford（2002）也

将“Y代”定义为1980—2000年出生的群体；Piktialis（2006）认为，“Y代”是1979年以后出生的，占美国劳动力的15%；Bassett（2008）认为，“Y代”出生于1980—1995年，完全通过信息技术进行交流，成长伴随着互联网的发展历程；Jenna、Ioni、Herbert（2013）把“Y代”定义为出生在1977—1994年的个体，包括了目前最年轻以及正在寻找工作的大学生^①；Gale（2007）认为，“Y代”具有以下特征：多种族、全球性、自信独立、适应力强，然而忠诚度低，喜欢冒险，跳槽频繁。可见，国外学者主要是从出生时间段进行区分来定义“Y代”的。

国内一般将“新生代”称为“80后”，也包括正走入职场的“90后”。贺志刚（2006）认为，“80后”中大多数是独生子女；谢蓓（2007）认为，“80后”员工主要指的是这个年龄段受过教育的知识员工；强国民（2008）也认为，主要是其中受过教育的知识员工；刘维政（2009）认为，新生代员工的成长环境与年长的员工有巨大的不同，他们有着不同的生活方式，独立的思想意识以及多变的职业观念等特征；宋超、陈建成（2011）认为，“80后”、“90后”因与传统社会的理念、意识和个性不同，而被人们称为“新生代”。

综合国内外学者的观点，本书将新生代员工定义为出生于20世纪80年代及以后，逐步走上社会、进入工作岗位并正成长为企业主力军的从业群体。他们总体上民主化诉求增强——大多数人个性张扬、思想开放、崇尚自由独立，具有多元化价值取向，注重自我价值实现。但与上一代相比，又可能缺乏团队合作精神、抗压能力较差、责任感不强等。

以独生子女为主的新生代员工给管理带来许多新问题，需要研究。

（三）转型期中国的体制、法治环境

确定建立社会主义市场经济的目标和依法治国的路径是转型变革的先决性制度条件。执政党、权力机关、政府允许而且鼓励并推动变革，这是一切变革的最佳选择和必要条件。目前正是全面深化改革、更趋接近转轨目标的绝佳机遇期（到2020年）。

发达国家的人力资源管理是在成熟的市场经济环境中进行的，不需要中国现在这样大的转型变革，发达国家目前的人力资源管理研究能够面对

^① Luscombe J, Lewis I, Biggs H. C., “Essential Elements for Recruitment and Retention: Generation Y”, *Education Training*, 2013, 55 (3) .