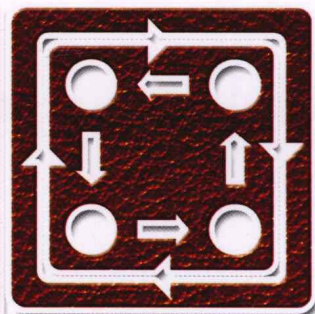


GAOKEJI QIYE
GUYONG GUANXI
CELUE YANJIU



高科技企业 雇佣关系策略研究

基于可雇佣性的雇佣关系策略模型

朱 飞 著



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

高科技企业雇佣关系策略研究 ——基于可雇佣性的雇佣关系策略模型

The Research on the Employment Relations Strategy at High – tech Enterprises
—A Employability – based Employment Relations Strategy Model

朱 飞 著

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高科技企业雇佣关系策略研究：其于可雇佣性的雇佣
关系策略模型/朱飞著. —北京：企业管理出版社，
2009. 5

ISBN 978 - 7 - 80255 - 166 - 4

I. 高… II. 朱… III. 高技术产业—企业管理：人事管
理—研究 IV. F276. 44

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 062858 号

书 名：高科技企业雇佣关系策略研究

作 者：朱 飞

责任编辑：尤 颖

书 号：ISBN 978 - 7 - 80255 - 166 - 4

出版发行：企业管理出版社

地 址：北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编：100048

网 址：<http://www.emph.cn>

电 话：出版部 68414643 发行部 68414644 编辑部 68428387

电子信箱：80147@sina.com zbs@emph.cn

印 刷：北京智力达印刷有限公司

经 销：新华书店

规 格：170 毫米 × 230 毫米 16 开本 13.75 印张 200 千字

版 次：2009 年 5 月第 1 版 2009 年 5 月第 1 次印刷

定 价：28.00 元

版权所有 翻印必究 · 印装有误 负责调换

目 录

第 1 章 问题的提出和研究意义	1
1.1 雇佣关系细分研究的必要性	2
1.2 高科技企业雇佣关系的独特性	2
1.3 高科技企业的重要经济地位及其雇佣关系策略问题的提出	3
第 2 章 研究范围的界定和研究技术路线	6
2.1 研究范围的界定	6
2.1.1 研究对象	6
2.1.2 研究目标	6
2.1.3 研究视角	6
2.1.4 研究命题	7
2.2 相关概念的界定	7
2.2.1 高科技企业	7
2.2.2 雇佣关系	8
2.2.3 策略和雇佣关系策略	11
2.3 研究路线	12
2.3.1 技术路线和结构安排	12
2.3.2 研究方法和研究工具	15
第 3 章 企业层面雇佣关系的发展历程回顾	16
3.1 内部分包关系	16
3.2 层级雇佣关系	17
3.3 内部劳动力市场主导的雇佣关系	19

3.4	内部劳动力市场的主导地位受到挑战	20
第4章	相关研究文献回顾与述评	22
4.1	雇佣关系理论:从系统论到策略选择理论	22
4.1.1	雇佣关系系统理论	23
4.1.2	雇佣关系的转型和策略选择理论的产生	28
4.1.3	理论述评	30
4.2	雇佣关系策略理论文献综述:理论和模型	31
4.2.1	诱因——贡献分析框架	31
4.2.2	李派克和斯奈尔(Lepak & Snell)的混合雇佣模型	32
4.2.3	库克的策略分类方法	33
4.2.4	马哈尼和沃特森(Mahoney & Watson)的分类方法	34
4.2.5	寇肯等人(Kochan, et al.)的策略选择理论	35
4.2.6	文献述评及本研究的理论框架	36
4.3	高科技企业的特征与雇佣关系变革文献综述	39
4.3.1	高科技企业的突出特征和雇佣关系变革	39
4.3.2	高科技企业雇佣关系变革带来的核心问题	43
4.3.3	文献述评及系统研究问题的提出	46
研究 I	:高科技企业的雇佣关系变革及其核心问题——以中关村 科技园区企业为例	48
第5章	中国高科技企业面临的环境因素及其影响	49
5.1	中国高科技产业发展概况	49
5.1.1	中国高新技术产业的发展尚处于起步阶段	50
5.1.2	中国高科技企业在国际分工产业链中大多处于 中低端	50

5.1.3 中国高新技术的研究和开发能力与发达国家相比 有很大差距	51
5.2 中关村科技园区概况与特征	52
5.2.1 属于内需拉动型,却面对国际竞争	53
5.2.2 企业平均人员规模较小	55
5.2.3 科技和生产岗位从业人员占据雇员主体地位	55
5.2.4 雇员知识层次高、年纪轻,男女雇员比例相当	56
5.2.5 员工在同一企业工作年限短,流动率高	57
5.2.6 企业工会组建率较低,工会职能缺位	58
5.3 中关村科技园区企业面临的环境及其影响	59
5.3.1 经济全球化	59
5.3.2 技术变革	61
5.3.3 政府政策	64
5.3.4 劳动力市场	67
5.3.5 新管理政策	69
5.3.6 其他环境因素	71
5.4 不确定性环境影响下中关村科技园区企业的战略选择	72
第6章 中关村科技园区企业雇佣关系变革特征实证研究	75
6.1 研究目的	75
6.2 研究框架	75
6.2.1 研究思路	75
6.2.2 有关核心概念的界定	75
6.2.3 研究框架	77
6.3 研究方法	77
6.4 研究实施	78
6.5 问卷统计分析	78

6.5.1	问卷调查样本描述统计	79
6.5.2	雇员和雇主问卷描述统计对比分析	80
6.6	研究讨论	98
6.6.1	企业战略选择对雇佣关系的影响	98
6.6.2	外部市场主导的雇佣关系变革脉络	100
6.7	小结	106
第7章	中关村科技园区企业雇佣关系变革产生的核心问题 ...	110
7.1	中关村科技园区企业在雇佣关系调整中的误区	110
7.1.1	中关村企业随意雇佣的现象比较严重	110
7.1.2	无视雇佣实践的核心已经变革的现实	111
7.1.3	忽略以“工作——生活平衡”为中心的福利的 激励作用	113
7.1.4	破坏心理契约的驱动力	114
7.1.5	淡漠的企业公民意识	115
7.2	企业在新雇佣关系模式中面临的核心问题	118
7.2.1	心理契约违背之后的员工承诺降低	118
7.2.2	活跃的劳动力市场中的核心人才挽留	119
7.2.3	技术变革中的核心技术培养	120
7.3	小结	120
研究 II : 高科技企业雇佣关系策略探讨——以中关村科技园区 企业为例		122
第8章	中关村科技园区企业雇佣关系策略探讨	122
8.1	研究目的	122
8.2	研究思路框架	123
8.3	新型雇佣关系调整面临的两难境地	123
8.3.1	企业的弹性需求 VS. 雇员的保障需要	124

8.3.2	企业的员工承诺需要 VS. 雇员的职业发展需要	125
8.3.3	企业的能力需求 VS. 员工的技能发展需要	125
8.3.4	雇佣关系超越组织边界的趋势 VS. 企业的内部 组织管理期望	126
8.4	可雇佣性概念的引入	128
8.4.1	可雇佣性概念出现的背景	128
8.4.2	可雇佣性的概念及其实质	129
8.5	在新型雇佣关系调整中引入可雇佣性概念的意义	131
8.5.1	可雇佣性成为新心理契约的枢纽	131
8.5.2	确立了个体性雇佣关系的地位	132
8.5.3	确立了多元主义的地位	133
8.5.4	重新思考雇佣关系中“忠诚”的内涵	134
8.5.5	可雇佣性形成了一种全新的雇佣管理哲学	135
8.6	可雇佣性的框架	135
8.6.1	美国 SCANS 的可雇佣性一般技能模型	135
8.6.2	加拿大咨商局的可雇佣性技能一般模型	136
8.6.3	奈特(Knight)的 USEM 模型	137
8.6.4	梅尔·福盖特(Mel Fugate)可雇佣性模型	137
8.6.5	述评及框架选择	140
8.7	建立基于可雇佣性的雇佣关系策略体系	140
8.7.1	基于可雇佣性的无边界职业生涯管理	142
8.7.2	以可雇佣性为基石的差异化雇佣管理体系	147
8.7.3	企业文化建设,重塑基于可雇佣性的心理契约 ...	151
8.8	基于可雇佣性的雇佣关系策略的基石	155
8.8.1	革新企业管理假设	156
8.8.2	完善区域内的公共服务体系	156
8.8.3	构建雇员影响机制	158

8.9 研究Ⅱ小结	159
第9章 研究总结、讨论及相关政策建议	161
9.1 研究总结	161
9.2 关于雇佣关系理论的讨论	165
9.2.1 对雇佣关系策略选择理论的发展	165
9.2.2 关于策略选择理论和系统理论在中国的适用性 的讨论	166
9.3 基于研究的相关建议	167
9.3.1 对高科技企业新型雇佣关系调整的建议	167
9.3.2 政府在高科技企业雇佣关系相关政策中应关注 的关键问题	170
9.4 研究创新和实践意义	172
9.4.1 理论创新	172
9.4.2 实践意义	173
9.5 研究局限和研究展望	173
9.5.1 研究局限	173
9.5.2 研究展望	174
参考文献	176
附录一:雇佣关系调查问卷(雇员)	196
附录二:雇佣关系调查问卷(雇主)	201
附录三:访谈提纲	206
致 谢	208

第 1 章 问题的提出和研究意义

雇佣关系策略是近十余年来西方雇佣关系领域的新研究课题,但雇佣关系(**Employment Relations**)作为一个在西方已经深入研究的领域在中国的研究却仍然非常初级(常凯,2005),对于雇佣关系策略则更是鲜有研究。但是,自从1978年改革开放以来,雇佣关系问题已经成为国家社会经济中一项非常重要的现实问题,同时也成为影响企业运营业绩的重要因素。因而,对雇佣关系进行系统研究是非常有意义的。这些问题往往以一些集体性冲突事件引起人们的广泛关注,但是更多的雇佣关系问题隐藏在企业的日常运行之中。我们与其对由雇佣关系问题引起的集体冲突事件做事后的分析和处理,不如对隐藏在企业之中的雇佣关系问题做前向的分析和预防。

雇佣关系是一个非常宽泛的领域,我们不应该把它窄化为劳动法律问题,也不应该把它简化成偶然性事件。实际上,雇佣关系可以划分为宏观(国家)、中观(行业)和微观(组织和个体)三个层次,更多的雇佣关系问题是组织运转中持续发生而且必须持续解决的日常管理问题,因而,我们应该用更为宽泛的视角来分析和解决雇佣关系的问题,这些视角包括经济、管理、社会和法律等视角。另外,雇佣关系问题不能单纯强调公平或者单纯强调效率,这不是一个非此即彼的选择,单纯强调任何一个方面的结果都是矫枉过正,最后走向雇主和雇员“双输”的局面。雇佣关系调整的目标应该达到效率、公平和员工呼声的平衡(Budd,2005)。

1.1 雇佣关系细分研究的必要性

对中国的雇佣关系问题的研究无法泛泛而谈,因为中国经济发展处于一个十分不平衡的阶段。在经济发展水平方面,各地域之间差异非常大;在生产发展水平方面,大规模生产和大量的小作坊并存,大量的高科技企业和大量使用较为原始的工具的企业并存,在此背景之下,中国的雇佣关系问题显得尤为复杂,采取笼统的概括式的描述无法真正认识中国雇佣关系的核心问题,因而也无从寻找这些问题的根本解决办法。因而,作为雇佣关系问题的研究者必须对中国的雇佣关系问题按照一定的标准进行细化研究,例如:按照产业进行细分研究——这种研究路径目前也正在被一些欧美雇佣关系研究者广泛运用。

1.2 高科技企业雇佣关系的独特性

在中国复杂的雇佣关系中,高科技企业和传统企业的雇佣关系之间的特征差异十分明显。传统企业大多为劳动密集型,雇员技能的可替代性非常强,雇员在与雇主谈判时的力量非常有限,雇员有更强的团结组织需要,雇佣关系问题大多呈现集体性。以信息革命为标志的新产业革命对传统意义上的劳资关系的影响是巨大而且深远的,其特点在于知识和技术的力量对资本的力量发起了挑战(佟新,1998),高科技企业无疑是这次新产业革命中的典型。高科技企业以知识型员工为企业竞争优势的核心来源和载体,雇员技能的专有性比较强,因而雇员在雇佣关系中的谈判力量相对较强,而且由于雇员知识层次较高,流动性相对较强,雇员不易团结组织而且其团结组织的需要也相对较弱,因而高科技企业的雇佣关系呈现较为明显的个体性特征。这种关键差异决定了高科技企业的雇佣关系所呈现的问题以及这些问题的解决方式都与传统企业有较大的差异。

1.3 高科技企业的重要经济地位及其雇佣关系策略问题的提出

高科技企业在中国的国民经济增长发展中扮演的角色越来越重要。高科技企业所创造的 GDP 在中国 GDP 总额中的比例越来越高,2006 年高科技产业的增加值占 GDP 的比重达到 4.6%^①,更为突出的是高科技企业在经济发展中的龙头作用,它带动了经济的总体发展。中国各地相继兴建和发展“高科技园区”,争相发展高科技产业。目前,北京的中关村、上海的张江、天津的泰达、广州的天河等都在各自所在的地域经济中占据了十分重要的地位,有的园区已经拥有较大的国际影响力。随着高科技企业的迅猛发展,高科技企业的从业人员也迅猛增长(见表 1-1)。到 2006 年,仅中国的大中型高科技企业的从业人数就接近 744 万,而这个数字还未包含占高科技企业主体的小型企业的从业人员。因此,高科技企业的雇佣关系问题值得特别关注。

表 1-1 中国高科技企业从业人员平均人数(2001~2006)*

年份	2001	2002	2003	2004	2005	2006
从业人数(万人)	398	424	477	587	663	744

数据来源:中国科学技术部网站。<http://www.sts.org.cn/sjkl/gjscy/data2008/2008-1.htm>

* 本数据只包含大中型企业数据,而小规模企业是高科技企业的主体,因此本数据是很不完全的。(笔者按)

但是在高科技企业欣欣向荣的发展浪潮之中,雇佣关系问题却被有意无意地被掩盖了,而这些问题已经越来越突出、影响范围也越来越广,政府、企业和雇员却必须面对这些问题。在经济全球化和技术变革等因

① 数据来源:中国科学技术部网站。<http://www.sts.org.cn/sjkl/gjscy/data2008/2008-1.htm>

素的影响之下,高科技企业之间的竞争越来越激烈,为了应对不断加剧的竞争,越来越多的高科技企业采用组织扁平化和小型化、机构重组、灵活雇佣等方式以获得企业弹性,这些管理的发展趋势在短期内降低了企业的雇佣成本,提高了单个企业内人力资源的使用效率,但却也使得员工和组织间的雇佣关系产生转变。

雇员认识到,随着企业不断地进行变革,长期雇佣关系已经消失,职位越来越没有保障,自身的权益也在企业变革中被忽略或者侵害,而工作时间则越来越长,工作中承担的市场风险越来越强,工作压力也越来越大……员工因此而感觉组织违背了与员工的心理契约(Robinson & Morrison, 2000),因而对于组织的信任以及承诺感大幅滑落(Tsui, Pearce, Porter & Hite, 1995)。

企业体会到,雇员的忠诚度越来越低,雇员的流失率越来越高,核心员工的不断流失已经使企业感到切肤之痛,员工技能的开发投资也在高流失率的“痼疾”之下变得无所适从……

政府更无法忽略雇佣关系问题,高科技企业的高成长和高产值之下不断出现的集体性的劳资冲突事件不仅仅影响地域经济的持续发展,也成为影响社会安定和谐的一个重要因素。

从企业的角度来说,雇佣关系问题已经成为高科技企业发展的瓶颈之一,因为21世纪企业最宝贵的资产是知识工作者和知识工作者的效率(彼得·杜拉克,1999),在高科技产业尤其如此,而雇佣关系状况则成为影响知识工作者效率的关键因素之一。但是,虽然企业都已经意识到知识型员工是企业竞争优势的核心载体,但企业天天倡导的“以人为本”在现有的雇佣关系模式中却非常难以达到:快速变化的技术和激烈的市场竞争迫使企业保持弹性,以知识型员工为载体的企业核心竞争力的持续性不断受到挑战;企业需要核心技术的积累和更新,但企业却无法给雇员提供长期雇佣的承诺;企业希望挽留核心人才,但是人才流动率却很高,核心人才的流动性尤其高;企业在组织扁平化之后,员工授权增多,员工

的职责增长,但是员工的组织承诺却不断下滑;企业需要不断地积累核心技术,但是由于员工流动率高等原因企业培训投资的积极性却不高……这些问题和传统产业雇佣关系的特征已经产生了极大的差异。高科技企业的雇佣关系(与传统雇佣关系关系相比)到底有什么新变革?这些新的变革产生了哪些问题?这些问题产生的脉络得怎样的?如何解决这些问题?这一系列迫切需要答案的问题要求学界对高科技企业的雇佣关系进行系统的研究。

正如爱因斯坦所说,“任何问题的解决办法都必须上升到比问题更高的层次上去寻找。”同样,高科技企业的这些雇佣关系问题的答案也无法从这些问题的层面本身获得,我们必须上升到策略层面来寻找这些问题的解决之道。这也正是本研究定位于雇佣关系策略研究的原因所在。

所有这些发生在高科技企业的雇佣关系现象给我们提出了三个关键研究命题:(1)与传统的企业相比,高科技企业的雇佣关系发生了什么变革?(2)对企业^②来说,这些雇佣关系的变革产生了什么核心问题?(3)从策略层面上说,企业应该采取何种策略如何解决这些问题?这就是本研究要回答的三个核心问题。

② 注:本文中所指的“企业”除非特殊说明,否则均指高科技企业。

第2章 研究范围的界定和 研究技术路线

本文的研究目的是对高科技企业的雇佣关系特征、产生的核心问题及其调整策略进行研究,在展开具体的研究之前,笔者将界定本研究的范围和相关核心概念,同时阐述研究技术路线。

2.1 研究范围的界定

2.1.1 研究对象

本研究计划对高科技企业的雇佣关系策略进行研究,因为研究条件的限制,本研究拟以中关村科技园区企业的雇佣关系作为具体研究对象,以期得出关于高科技企业雇佣关系调整的规律性研究结论。

2.1.2 研究目标

本文的研究目标是:①与传统产业相比,高科技企业雇佣关系的变革特征;②对企业来说,雇佣关系变革产生的核心问题以及;③高科技企业针对雇佣关系问题的管理策略。

2.1.3 研究视角

本文将采用企业(雇主)视角切入研究高科技企业的雇佣关系调整策略。

一般来说,研究雇佣关系问题可以从三个视角切入:组织视角、工会(雇员)视角和政府视角。本文之所以采取组织视角主要是因为,由于竞

争等多方面因素,企业(或者雇主)在雇佣关系变革中的变革应对策略要比政府和工会积极活跃得多(Kochan et al., 1986),从组织视角切入研究有积极意义并且具有很高现实价值。同时,在中国的高科技企业中,工会的组建率较低,而且由于工会职责的不完全,工会在很大程度上并没能有效地代表雇员完成应对或者主动影响雇佣关系变革的任务。而政府在雇佣关系调整方面主要依赖的是法律法规和政策,这些法律法规和政策来源于工作场所的变革,但是一般来说趋于宏观。本文主要是对企业微观层次的雇佣关系策略问题进行研究,因此,从企业(雇主)的视角切入研究更加具有现实意义。

当然,并非不能从工会和政府的视角进行高科技企业雇佣关系问题的研究,也并非从工会和政府的视角研究不重要,但不同研究视角观察的问题和提出的问题解决策略都有很大的差别,一项研究很难兼顾所有的视角,其他视角的研究可以在其他后续的研究中进行。

2.1.4 研究命题

本篇论文要通过研究回答三个问题:

1. 与传统产业相比,高科技企业的雇佣关系发生了哪些变革。
2. 从企业的角度来说,这些雇佣关系变革产生了哪些核心问题。
3. 高科技企业应该采用何种雇佣关系策略才能达成新雇佣关系的平衡、保持企业的持续竞争力。

2.2 相关概念的界定

2.2.1 高科技企业

本文中的高科技企业等同于“高技术企业”。根据我国国家科技成果办公室的定义,所谓高技术企业应是指那些研制开发、生产、销售高技术产品或大规模运用高技术的企业,其不同于一般企业的本质特点是其在为社会提供产品或劳务的过程中涉及到的基于新兴科学知识的技术含量

比较高。

高科技企业具有区别于其他企业的特点 (Balachandra, 1982)^③: ①产品拥有尖端技术; ②优先考虑研究与开发; ③高频率的大量创新; ④研发人员流失率高; ⑤地理上的集中; ⑥因为竞争压力过大, 企业成活率不高。刘瑞图 (1988) 观察台湾高科技产业的情况, 认为高科技产业具有以下特征^④: ①产品市场变化快、生命周期短, 市场竞争激烈; ②高风险、高利润, 投入时机非常重要; ③以人为本, 对科技人才的掌握非常重要; ④产品品质必须符合高精密度与信赖度; ⑤产品的开发研究走向团队研究分工、集体创新; ⑥投入大量人力、物力进行研发, 因此重视专利权与著作权。

本文综合其研究认为高科技企业具有以下主要特征: ①高成长性; ②高风险性; ③产品拥有尖端技术, 技术更新快; ④以知识型员工为员工队伍主体; ⑤产品市场变化快, 市场竞争激烈; ⑥产品生命周期短和; ⑦地理上集中等。

2.2.2 雇佣关系

在学术研究中, 对于“雇佣关系”一词有很多称呼, 包括在英语世界中也出现了很多其他术语来表达这个含义, 例如, 雇佣关系 (Industrial Relations)、劳动关系 (Labor Relations)、雇佣关系 (Employment Relations)、劳使关系等等, 本文无意对这些词汇作语言上的辨析, 只是采用比较中立的词汇“雇佣关系”来表达^⑤。

雇佣关系这个术语描述了工作场所中存在于雇主和雇员之间的关

③ 转引自 Balkin, D. B., & Gomez - Mejia, L. R. (1984), “Determinants of R&D Compensation Strategies in the High - tech Industry”, *Personnel Psychology*, 37, p635 - 650.

④ 转引自郑耀州, 《知识员工报酬研究》, 中国人民大学劳动人事学院博士论文, 2005 年。

⑤ 《雇佣关系研究方法》一书认为“雇佣关系”一词是比较中立的称呼, 不像雇佣关系、劳动关系和劳工关系这样具有比较明显的倾向, 而且比较能够准确涵盖现代产业的雇佣现状。参见基思·怀特菲尔德等编, 程延园等译, 《雇佣关系研究方法》, 中国劳动社会保障出版社, 2005 年 1 月, p5。另外, 本文中将在部分地方采用“雇佣关系”的词汇, 主要是为了与学术界对某些理论的约定俗成的译法保持一致, 例如, 邓洛普的“雇佣关系系统理论”等。