

苏 勇 主编

复旦企管·企业管理精品专著系列

可雇佣性能力及其开发

谢晋宇 编著

格致出版社  上海人民出版社

苏 勇 主编

复旦企管·企业管理精品专著系列

可雇佣性能力及其开发

谢晋宇 编著

格致出版社  上海人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

可雇佣性能力及其开发/谢晋宇编著. —上海: 格致出版社: 上海人民出版社, 2011

(复旦企管·企业管理精品专著系列)

ISBN 978 - 7 - 5432 - 1981 - 6

I. ①可… II. ①谢… III. ①就业-能力-研究
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 131312 号

责任编辑 钱 敏

封面装帧 陈 楠

可雇佣性能力及其开发

谢晋宇 编著

出 版 世纪出版集团 格致出版社
www.ewen.cc www.hibooks.cn
上海人民出版社
(200001 上海福建中路193号24层)



编辑部热线 021 - 63914988
市场部热线 021 - 63914081

发 行 世纪出版集团发行中心
印 刷 上海图字印刷有限公司
开 本 787 × 1092 毫米 1/16
印 张 20.25
插 页 4
字 数 295,000
版 次 2011 年 11 月第 1 版
印 次 2011 年 11 月第 1 次印刷
ISBN 978 - 7 - 5432 - 1981 - 6/F · 449
定 价 40.00 元

国家社会科学基金重大项目 (编号: 07&ZD042)

国家社会科学重点课题 (编号: 09AZD037)

国家自然科学基金项目 (编号: 70773022)

复旦企管·企业管理精品专著系列

编辑委员会

编辑委员会主任 薛求知 苏勇

编辑委员会成员 (按姓氏笔画为序)

许晓明 李绪红 李元旭 罗殿军 姚凯 胡君辰 唐跃军

徐笑君 陶明 梁晓雅 彭贺 谢晋宇

总 序

酝酿了很久的“复旦企管·企业管理精品专著系列”问世了，这确实是一件非常值得高兴的事情。

虽然在信息泛滥的当下，各类图书充斥于市，使得书籍出版不再成为什么大事；然而作为学者，出版一本严肃的学术著作，依然要倾注许多心血，做大量资料搜寻和实地调研工作，经过多少个不眠之夜的苦苦思索，然后将自己的研究心得和成果一字一句变成文字，真可谓焚膏继晷，多年辛苦，始成一书。

列名本专著系列的作者，都已有丰硕的学术成果问世，在各自的专业领域颇有建树，且在高手如林的复旦大学管理学院拥有一席之地，自不简单。如今的学术界，虽注重个人影响，但更看重群体效应，以彰显学科实力。复旦大学管理系是一个在我国管理学界有着较长历史和较大影响的系科，自1993年定名以来，迄今为止尚未有较大规模的所谓“拳头产品”的系列专著问世，这不能不说是一件憾事。因此，作为负有学科建设重任的系主任，我在深感压力的同时，也一直努力推动本系和其他系相关老师协同努力，争取创造一些集体性成果，以更进一步提升我们团队实力，同

时也进一步扩大复旦企管学科的影响。

令人颇感欣慰的是，此事得到了我系和其他系众多教师的踊跃响应，虽然大家原本各自的教学、研究工作已经很忙，面临的各種压力也很大，但都非常愿意抽出一部分精力将自己的最新研究成果精心撰著，汇聚成书，因此方有此专著系列出版。

企管学科，内容极为丰富，学者们穷一己之力，花十分工夫，可能只是在某一点或某一方向上有所创新和突破，获得若干成果，这已经颇为不易。因此，本专著系列不求面面俱到，唯以体现出老师们最新的研究成果为主臬，力图从不同侧面，多角度反映出当今复旦企管专业教师们的研究兴趣、关注重点与在该领域的学术水平，这也是一次复旦企管专业最新的高水准学术巡礼。

感谢格致出版社何元龙社长和麻俊生副总编的认真工作，为专著系列提出了许多宝贵的建议。

复旦校训曰：博学而笃志，切问而近思。我们谨遵校训，时刻为此而努力！

是为序。

苏 勇

博士、教授、博导

复旦大学管理学院企业管理系主任

前 言

改革开放以来,中国享受了历史上最好的近 30 年的经济增长,创造了继欧洲、美国、日本后的又一个经济传奇。从 1978 年到 2010 年,中国的国内生产总值年均增长高达 9.7%(国家统计局,2010),人均国内生产总值从不足 200 美元增加到 1 700 美元。中国是二战后经济平均增长率持续 30 年在 7% 水平以上的 13 个经济体之一(The Growth Commission,2008)。作为世界人口第一大国取得这样的成就,堪称奇迹。中国现在处在一个发生着巨大社会变化的时代,而且这种变化还将越来越大。

作为研究可雇佣性能力开发的学者,我们更想问的是,这样的经济增长是依靠什么实现的,我们更关心的是,这种增长是对人力资源进行投资的结果吗?回答是不容乐观的。我们应该清醒地认识到中国改革开放近 30 年的增长是在资源消耗和劳动力低廉报酬基础上实现的。

我们有丰富的人力资源,但是人力资源的报酬非常之低。当然,也正是因为如此,中国在国际劳动力市场上处于比较有利的地位,在国际产业分工和竞争中获得一种竞争优势。直到 2004 年,我国制造业每小时劳动力工资成本不到一美元,仅为 0.84 美元,而发达国家普遍在 15 美元以上;如美国为 16.14 美元、德国为 18.56 美元;新兴的工业化国家则普遍在 10 美元左右,如

韩国为 10.31 美元,新加坡为 9.48 美元;而许多发展中国家也普遍在 2 美元左右。我国制造业劳动力成本仅仅为发达国家的 5%左右,为发展中国家平均水平的三分之一左右(陈俊,2006;马晓河,2006)。

在全球制造业的产业链条上,中国企业处在比较底端的水平,缺乏核心技术等高层次的竞争资源。与发达国家经济增长模式的差异,我们可以从下列典型的例子中看出:在美国市场上价值 120 美元的一件“BOSS”牌衬衫,渠道商获得的利润占 60%,品牌商获得 30%的利润,而中国的制造商只能获得区区 10%的利润,而且这 10%还需要在竞争者之间通过相互杀价来争夺订单后才能得到。

片面依赖低廉劳动力发展经济的模式,已经导致我国资本劣质化和技术进步缓慢。由于设备简陋,劳动力低廉加上工艺落后,形成了粗放型的增长模式;过度依赖低廉的劳动力,也使企业对技术的投入受到影响,处于乏力状态,且造成专业技术人才成长缓慢。企业大多数不进行培训投入,他们只重视对劳动力的反复使用,而不会注意劳动力的培育和变化。这样一种对人力资源的掠夺式的使用,会形成一种压低劳动力待遇来获取利润的倾向,使劳动力不可能有资金投入到自己的开发中,也会削弱他们对下一代的培育水平。从长远看,这是一种对人力资源的破坏性使用方式,经济发展也因此很难获得所需的高素质的劳动力。在繁荣的“中国制造”背后,是民族产业技术水平低下,缺乏核心技术和核心竞争力。劳动者收入过低,还造成整个社

会收入结构不合理,大多数劳动者的消费能力受到制约,这进而导致市场和生产结构难以改变,产业升级比较难。

近年来出现的沿海地区招募不到农民工的所谓“民工荒”,说明这些地区供给廉价劳动力的长期来源已经出现短缺,也说明依靠挤压劳动者工资来获得的竞争优势是不可持续的。这种增长实际上是以对人的价值贬低为代价的。近年来频繁出现的类似富士康员工跳楼事件的事情是很说明问题的。

我国劳动力劳动生产率比较低主要是由我国对人力资源的可雇佣性能力开发不足造成的。生产率低的背后隐藏着的是我国劳动力普遍缺乏应有的知识、技能和能力。这种可雇佣性能力的不足一方面是由于学校(不仅包括大学,还包括大学之前的)教育中没有将可雇佣性能力的开发放到重要的位置;另一方面是由于企业不愿意投入可雇佣性开发(包括对自身员工的可雇佣性能力的开发和对学校学生可雇佣性能力的社会责任)。

我国国家宏观人力资源开发不足造成了劳动力的可雇佣性能力低下,这可以从许多表象上看出:

1. 我国人均受教育年限为 8.01 年,也就是说如果我们将整个国家虚拟为一个人,其受教育水平仅仅相当于初中毕业水平。

2. 我国技能性劳动力的短缺现象十分严重,以广东为例,短缺人数达到 100 万。目前我国 100 多万高级职称的人力资源中,45 岁以下的占 6.3%,35 岁以下的仅仅占 1.1%。广东 2001 年技术工人的供求比例为 1:2.5,即每

招聘 2.5 名技术工人,只有 1 人报名。而在一些经济发达的城市,这一比例更高,如在深圳这一比例高达 3.2。

3. 大学生毕业即失业。在企业对高素质劳动力需求很高的背景下,仍然出现很多的大学生毕业即失业的现象,许多人找不到工作,即使是那些找到工作的大学生,也有相当一部分在一到两年的时间内就离开了企业。这说明大学所培养的学生在可雇佣性能力方面与企业的要求有很大的差距。学生既缺乏对工作场所的了解,又不能很快地完成从学校到工作的转化,也不能在工作场所较好地发挥创新能力。

当然,中国的宏观人力资源开发已经经历了一次大的飞跃。在改革开放后发生的第一次飞跃,主要是教育的飞跃。到 2000 年,中国的小学学龄儿童入学率比 1949 年提高了 79%,初中毛入学率提高了 76%,高中的毛入学率则提高了 41%。中国的高等教育总规模已居世界第二位,而这个层次教育的发展主要是在近 10 年实现的。1990 年我国的高等教育毛入学率还只有 3.7%,到 2001 年已经提高到了 13.3%,这一比例已经接近高等教育大众化的水平。同时,与经济发展关系更加密切的职业教育发展得也很快,2001 年中等职业教育的在学学生已经达到 1 170 万,高等职业教育的在学学生达到 72 万。我国有近 1 亿人次的从业人员接受了各种各样的培训。

但是,即使是这样,对于中国这样的一个人力资源大国来说,人力资源开发的发展水平和劳动者的可雇佣性能力水平仍然是很低的。因此,中

国的人力资源需要进行第二次大开发。而在这次开发中,是否能够将劳动者可雇佣性能力的提升放到重要位置是一个关键。政府、学校和企业都应该各自担当起自己在可雇佣性能力开发方面的责任,各自扮演好各自应该扮演的重要角色。中国如果想在世界上具有更大的国家竞争力,最有前途的战略就是培训自己的劳动力,使他们能够提高自己的可雇佣性能力,发挥自己的潜力。

中国最丰富的资源就是其人力资源,相对于自然资源和资本资源来说,人力资源甚至显得过剩。这实际上决定了中国的国家竞争战略应该发生根本转变,选择开发丰富的人力资源,使之变成高素质的人才,具备比较高的可雇佣性能力,从而提高经济和社会发展动力。但是,我们恰恰选择的是消耗资源的发展道路,对人力资源的开发和利用还处在低效率水平上。

由于对人力资源开发水平很低,我国在技术上不得不走引进的发展道路。因此,很难摆脱“引进—落后—再引进”的陷阱。大量引进技术影响了中国资本品产业的发展,也使中国不得不走依靠低成本扩张的发展路径,这样形成的自我强化作用在一段时期内形成的惯性,有可能限制实现向高增长道路的跨越。要实现这种向高增长道路的跃升,急需加快人力资本投入的步伐。

我国的教育经费和其他发达国家比占国民生产总值的比例还很低,在我国的许多地区,基础教育还没有达到普及九年义务教育的水平。尽管从

1980年到1995年,公共教育占国内生产总值的比例有很大提高,占到了2.79%,但是在这一时期,发达国家公共教育占国内生产总值的比例从5.2%上升到了5.5%,发展中国家则从3.8%上升到了4.1%。我国初中普及率还只有68%。职业教育发展尤其比较落后,中等职业教育占高中阶段教育的比例偏低。

在日益激烈的国际竞争中,我们应该思考在新的世纪,中国经济是否还能依靠原来的竞争优势,如果不能,那应该依靠什么成长,将会面临什么样的新挑战。包括越南和非洲国家在内的劳动力过剩国家已经在复制中国的增长模式,很快会在“世界工厂”这个蛋糕中分切到自己的份额。

与发达国家相比,我国政府还没有明确地提出可雇佣性能力开发的国家战略,也没有通过立法的形式来明确各级政府、各级学校和企业应该在可雇佣性能力开发中发挥的作用,从而形成一个链条化的、分工明确、责任分明的开发体系。

与世界先进的大学和其他层次的学校比,我国的各级学校都没有明确地将学生的可雇佣性能力开发作为学校的战略重点,而还仅仅将入学放在重要地位。在课程设计、课外活动设计等许多方面都还没有意识到将可雇佣性能力开发嵌入进去的意义。我们认为这是造成我国大学生失业问题的根本原因。

与国际上的领先公司比较,中国的企业在员工培训和教育方面的投入是

不够的。我们现在只重视对专业技术人员和管理人员的培训投入,而忽略了对一般员工的培训。因此我们的员工在通用技能上普遍比较低下。这已经对企业产生了影响。因为许多员工连基本的阅读和写作技能都不具备,也没有基本的外语和数学技能,因此,我们不能指望他们能够很好地理解企业的发展战略,能更好地配合企业在全面质量管理、环境保护、社会责任等方面展开的工作;同时,企业在流程再造、团队建设、沟通管理等方面的投入也会受到制约。另外,中国第三产业,尤其是服务业的发达产生了对灵活和顾客导向的劳动力的需求。实际上,在制造业我们也需要具有灵活性的劳动力来应对顾客导向的产品制造。而过去大规模生产时是不需要这方面的技能的。只有具有高技能,受过良好教育的并且能够分析问题、解决问题的劳动力才能满足这样的需要。

因此,我们可以说,在新世纪以劳动力的知识、技能和能力为内容的国际竞争中,中国还处于不利地位。一方面,我国在学校教育方面虽然从数量上已经有很大的增长,但是在学生的可雇佣性能力培养方面还是比较落后的;另一方面,我国企业无论是对员工还是对学校学生的可雇佣性能力的培养活动都还处于不发达状态。国际的竞争要求中国创造并维持一个具有世界水平的劳动力的教育系统,这样的劳动力才真正具有可雇佣性。传统的教育单位,如大学等需要努力扮演好这个角色,政府和企业也需要开始担负起这个责任。

目 录

第 1 章 导论 / 1

- 1.1 研究的价值 / 4
- 1.2 基本框架和内容 / 6

第 2 章 可雇佣性开发:概念及其意义 / 12

- 2.1 可雇佣性的提出和含义 / 13
- 2.2 可雇佣性的意义 / 25

第 3 章 可雇佣性能力的测量:国际比较研究 / 37

- 3.1 各国绘制可雇佣性能力图谱的背景 / 39
- 3.2 各国绘制可雇佣性能力图谱的主体和对象 / 44
- 3.3 各国绘制的可雇佣性能力图谱结果 / 49

第 4 章 可雇佣性能力开发的政府力量 / 62

- 4.1 发达国家政府在可雇佣性能力开发方面的实践 / 63
- 4.2 我国的相关公共政策实践:回顾、评价和展望 / 73

4.3 政府绘制可雇佣性能力开发图谱的责任 / 82

4.4 政府应直接参与的可雇佣性开发 / 86

4.5 政府对可雇佣性开发的审计 / 89

第 5 章 可雇佣性开发的市场力量:企业与雇主 / 98

5.1 雇主定义可雇佣性技能的义务 / 99

5.2 雇主对待员工可雇佣性开发的态度和模式 / 102

5.3 发达国家企业的可雇佣性开发实践 / 108

5.4 企业履行可雇佣性开发社会责任案例:拜尔公司 MSMS 项目
/ 116

5.5 企业可雇佣性能力开发社会责任的主要内容 / 124

第 6 章 员工的可雇佣性能力开发责任 / 133

6.1 员工可雇佣性能力的构成和开发的有效手段 / 134

6.2 员工和工会对可雇佣性开发的责任 / 138

6.3 特殊员工可雇佣性能力开发措施 / 144

第 7 章 高中前的可雇佣性能力开发 / 149

7.1 发达国家高中前的可雇佣性开发活动 / 150

7.2 企业在高中前教育中的角色:发达国家的两个案例 / 156

7.3 我国高中前可雇佣性能力开发现状和建议 / 158

第 8 章 高中阶段的可雇佣性能力开发 / 164

8.1 高中可雇佣性能力的内涵及分类 / 166

8.2 高中生可雇佣性能力的开发:学校、企业和政府的角色
/ 175

8.3 对我国高中阶段学生可雇佣性能力培育的建议 / 185

第 9 章 大学在可雇佣性能力开发中的角色 / 188

- 9.1 大学可雇佣性培养责任的确立 / 188
- 9.2 嵌入课程中的可雇佣性开发 / 195
- 9.3 基于工作实践的可雇佣性开发 / 206
- 9.4 大学生涯服务部门如何提升毕业生的可雇佣性 / 211

第 10 章 大学生的可雇佣性能力开发责任 / 220

- 10.1 实习与可雇佣性提升 / 221
- 10.2 进步档案及个人开发计划 / 242

第 11 章 对中国大学生可雇佣性的实证研究 / 249

- 11.1 样本的选择 / 250
- 11.2 大学毕业生可雇佣性技能的内涵 / 252
- 11.3 大学生可雇佣性开发活动的假设及其检验 / 268

第 12 章 可雇佣性能力开发的“第三部门” / 282

- 12.1 第三部门开发可雇佣性的意义和作用:发达国家的经验
/ 284
- 12.2 对我国第三部门展开可雇佣性开发的讨论 / 292

参考文献 / 299

后记 / 309

第 1 章 导 论

近年来，我国劳动力就业形势日益严峻。不仅表现在大学毕业生身上，也表现在许多弱势群体身上，如从农村迁移到城市的劳动者、城市中失业的中年人群（被称为 40—50 人员）。拿高校毕业生就业形势来说，据国务院 2010 年 9 月发表的《中国的人力资源状况》白皮书，2009 年大学生的失业率超过 12%（中国政府网，2010 年）。按照 2009 年毕业 560 万大学生估计，有近 70 万人找不到工作。2010 年全国大学生毕业数量大幅增加了 20%，达到 631 万，如果失业率仍然在 12%，将会有 75 万毕业生失业。

发达国家的发展历史已证明，大学教育由“精英教育”向“大众教育”的转变必然会带来毕业生就业难问题。所有完成了这种过渡的国家都经历过或正在经历着大学生就业难的困扰。不过，对中国来说，由于这种转化来得更快，大学毕业生就业难问题更加突出。2009 年初，国务院召开常务会议，针对大学生就业难做出专题部署，会议出台七个方面的政策举措。这在历史上是首次，对大学生就业帮扶力度之大也是第一次。

很多学者指出，中国目前面临的就业难问题很大程度上是结构性问题，“就业难”现象背后的本质是人力资源配置结构存在问题。能否对就业难这一问题进行妥当和顺利的解决，一定程度上决定了国家战略性人力资源配置的