



美国 企业员工 培训



INVESTIGATING

**COMPANY JOB TRAINING
PROGRAMS IN U.S. ORGANIZATIONS**

〔美〕杨 松 / 著

 社会科学文献出版社
Social Sciences Documentation Publishing House

<http://www.ssdph.com.cn>
ISBN 7-80190-016-2/F·008
定价: 40.00元



美国企业员工培训

〔美〕 杨 松 著

社会科学文献出版社

图书在版编目(CIP)数据

美国企业员工培训/[美]杨松著. - 北京:社会科学文献出版社,2003.10

ISBN 7-80190-016-2

I. 美… II. 杨… III. 企业管理-职工培训-研究-美国-汉、英 IV. G726

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 042697 号

美国企业员工培训

著 者/[美] 杨 松

出 版 人/谢寿光

出 版 者/社会科学文献出版社

地 址/北京市东城区先晓胡同 10 号

邮政编码/100005

网 址/http://www.ssdph.com.cn

责任部门/皮书事业部

(010) 85117872

项目经理/张大伟

责任编辑/张大伟 邓泳红

责任印制/同 非

总 经 销/社会科学文献出版社发行部

(010) 65139961 65139963

经 销/各地书店

读者服务/客户服务中心

(010) 65285539

法律顾问/北京建元律师事务所

排 版/北京中文天地文化艺术有限公司

印 刷/北京增富印刷有限责任公司

开 本/787×1092 毫米 1/16 开

印 张/14.75

字 数/372 千字

版 次/2003 年 10 月第 1 版

印 次/2003 年 10 月第 1 次印刷

书 号/ISBN 7-80190-016-2/F·008

定 价/40.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,

请与本社客户服务中心联系更换



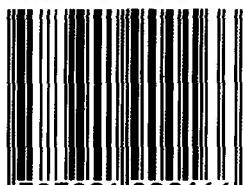
版权所有 翻印必究



杨 松，男，1971年出生于天津。

1997年毕业于南开大学人口研究所，
获经济学硕士学位。2002年毕业于美国
明尼苏达大学社会学系，获社会学
博士学位。2002年9月被美国阿肯色
州立费耶特维尔大学社会学系聘任为
助理教授。专业兴趣领域是：组织社
会学、网络研究和社会统计。发表论
文主要在：《社会热点》、《社会网
络》和《劳动社会学研究》(Vol.12)
(与诺克教授合著)等。

ISBN 7-80190-016-2



9 787801 900166 >

评 语

在这本书中,杨松对雇主在一定条件下向雇员提供职业培训的可能性给予了熟练而详细的理论解释和资料检验。他综合了社会学、经济学和组织理论观点,提出一个关于美国企业人力资源实践的完整而有独到见解的解释说明。杨松的这个研究成果,将在未来的若干年内照耀着从事这方面研究的工作者。

大卫·诺克 明尼苏达大学社会学教授

这是一项使用美国的最近资料,运用高级社会科学方法,对企业员工培训进行的严密而精确的研究。对于从事组织理论和人力资源教学和研究的教授和学生来说,这是一本基本读物。

乔·加拉斯基维克兹 亚利桑那大学社会学教授

前 言

在美国，企业的员工培训受到了许多学者和专家们的广泛关注。来自经济学、社会学和管理科学领域的教授专家们，对企业员工培训进行了多年深入细致的研究，付出了艰辛的劳动。他们的研究成果和著作，为员工培训积累了丰富的知识，使这项工作更加理论化、规范化和卓有成效。从总体上看，员工培训提升了人力资本，而人力资本的提升又促进了发展中国家和发达国家的国民经济巨大飞跃增长。人力资本理论也正是在这个基础上产生并解释这种经济社会现象的。从培训自身来看，培训与积极的劳动力市场产出相关。例如，加薪、晋升、通过流动得到职业发展和工作安全保障等。在这项研究中，我将利用已有的资料，对哪些员工会得到较多培训，哪类组织会为雇员提供较多的培训进行分析研究。我强调了与组织属性相关的员工个人特征和组织的特征等权变量对培训的影响。在我提出的四个权变模型中，综合了来自经济学领域、社会学领域和管理科学领域中不同层次的理论和研究成果。

我衷心感谢我的导师大卫·诺克对我的学习和博士论文的指导。我在明尼苏达大学社会学系学习的五年中，他一直给我以强有力的支持和有益的教诲，没有他的帮助，我不可能通过明尼苏达大学社会学严格的培训课程，更不要说完成我的博士论文。我还要感谢我的博士论文答辩委员会主席乔·格拉斯基维克兹教授，他对我的论文给予了肯定的评价和中肯的批评。同时感谢答辩委员爱伦·凯莉教授和艾沃·本一尼尔教授，他们给了我有益的评价和建议。我还要感谢边燕杰教授，他也给了我很多好的建议。这篇论文能够获得通过，主要得益于以上老师们的指导和帮助，功劳应当属于他们，而我只对论文中仍存在的问题负有责任。

此外，我还要特别说明，中国南开大学人力资源管理学系的吴国存教授、李新建教授，中国社会科学文献出版社主编谢寿光研究员，在这篇论文的编辑出版过程中，给了我切实有益的帮助，在此一并表示衷心地感谢。

杨 松

2003年2月于阿肯色州立大学

中译文本序言

读了杨松的博士论文，有两点使我们感到特别高兴：一是他在南开大学读书时就是个优秀学生，到明尼苏达大学社会学系攻读博士时，还是一个优秀学生（这是我们从该系印发的 Sociology Review 上看到的）；二是他在南开大学的硕士论文是研究人力资源开发的，这篇论文获得了优秀论文奖；现在他的博士论文还是继续这方面的研究，体现了他的锲而不舍的钻研精神。与硕士论文相比，他的博士论文对人力资本的研究，无论在理论的深度和广度上，还是在理论联系实际的应用方面，都有长足的进步和发现，获得了他的导师大卫·诺克教授和答辩委员会的高度评价。作为杨松读硕士时的老师，我们为他所取得的新的优异成绩感到高兴和骄傲！

杨松的这篇论文是研究美国企业员工培训的，是把人力资本理论、制度理论、组织转变理论等运用于企业的员工培训，这对当前中国的学术界和企业家及其管理层，都很有参考价值，值得一读，值得研究和运用。

舒尔茨在 20 世纪 60 年代初提出人力资本理论时，中国正处在特殊的历史时期，社会处于封闭状态，因此没有几个人知道和研究这个理论。自从 80 年代改革开放以来，特别是 90 年代由计划经济向市场经济转轨以来，中国经济发展逐渐融入世界经济贸易体系，中国企业也面临着世界各国企业，特别是发达国家企业在各方面的挑战，因此扩大人力资本投资，提升员工的技术和管理水平就成为当务之急。在这种形势下，中国才开始重视人力资本的研究，在大学和科研单位里相继建立了专门的研究机构，企业也才开始从人力资本投资的高度重视员工培训。目前，中国高等学校企业管理和人力资源管理专业的毕业生出现了供不应求的现象。不过与发达国家相比，我们对人力资本的理论研究和实际应用尚处在初级阶段，因此需要借鉴和参考外国这方面的理论研究成果和实际运用的经验，杨松的这本书在中国出版发行，可谓适逢其时。我们相信它应该成为一本畅销书。

由于这是一篇博士论文，它的第一读者是作者的导师和答辩委员会的专家教授们，所以涉及的理论观点和分析方法技术都是点到为止，没有展开论述。这对于一般读者来说，将会感到语言和内容过于简约，统计分析非常专业化。有鉴于此，我们建议一般读者和初学的人读这本书时，需要

理论联系实际反复思考，需要反复阅读，才能理解和有所收获。

以上只是我们两个人的看法，直言不讳，不一定全面正确，权作序。

南开大学人力资源管理学系教授 吴国存

南开大学人力资源管理学系教授 李新建

2003年2月18日于南开园

财金论丛·(第一辑)

2002年10月出版 本集共三册

定价: 60.00元 (每册20.00元)



许正中 等著



许正中 等著



孙国英 等著

高新技术产业: 财政政策与发展战略

该书作者从寻求“内生增长”推动的经济增长模式; 高新技术产业是拉动国民经济的火车头; 研发体制环境是高新技术产业产业化的基础; 高新技术产业发展的人才环境; 风险投资是高新技术产业化的关键金融手段; 发展中小科技企业是高新技术产业化的重要途径; 科技园区是孕育高新技术产业的襁褓; 高新技术产业发展的激励和保护机制; 提升传统产业实现跨越式发展; 技术政策是知识经济的先导等10个方面, 阐述了中国高新技术产业化发展的现状及其对国民经济发展的作用和地位。借鉴世界有关国家和地区发展高新技术产业的经济与问题, 探讨了中国发展高新技术产业的制度安排、管理模式和发展战略。

财政分权: 理论基础与实践

作者从财政体制的一般理论、财政分权理论、经济转型国家财政分权理论与实践、财政分权的国际比较、中国财政分权的历程与展望五个方面, 阐述了财政分权的理论基础与实践。该书内容充实, 资料丰富, 是从事财政科研、教学及实际工作者有益的参考工具书。

教育财政: 制度创新与发展趋势

作者从公共财政理论与教育、教育财政的预决算体制、教育需求与公共教育支出、基础教育的公共支出与国际比较、公职人员的培训与管理、教育公共支出的改革与发展趋势六个方面, 阐述了中国教育财政的主要问题。该书内容充实, 资料丰富, 观点明确, 条理清楚, 文字通顺, 适合做高等院校财经专业教材, 也是财经理论和实际工作者案头必备之书。

跨国公司：产权重组与资源配置

作者从跨国公司对外直接投资理论中的两派之争；跨国公司与产权配置；跨国公司的投资、贸易与国际资源配置；跨国公司的国际生产；附加预期的FDI原理与FDI模式的比较和选择等六个方面，阐述了在对外直接投资领域，主流学派与小岛清为首的日本学派之间的争论；在考察两派理论体系的基础上，从国际资源配置的角度探讨跨国公司的形成以及跨国公司的投资和贸易，进而建立起宏、微观综合、动态的FDI理论，使日本学派与主流学派之间的宏、微观之争得以初步解决，运用这一综合理论探讨了FDI的模式选择。

国有商业银行：困境、出路与发展

该书作者从问题的提出、研究思路与研究方法；专业银行的历史回顾、国有商业银行自身存在的问题和外部的制约因素；国有商业银行商业化发展的依据；国有商业银行商业化原则、模式与措施；国有商业银行商业化发展的环境要求；中国银行体系重构的设想；国有商业银行商业化经营与管理；国有商业银行面对人世的策略等八个方面，理论联系实际进行了深入研究，对国有商业银行商业化发展过程中的困难、问题与出路阐述了个人的观点，提出了解决问题与发展目标的意见。

社会医疗保险：制度选择与管理模式

作者从社会医疗保险的起源、发展历史及其体系；社会医疗保险体制国际比较；社会医疗保险基金管理；社会医疗保险与医疗服务系统的管理；中国社会医疗保险制度的发展与改革等五个方面，阐述了社会医疗保险理论，世界有关国家实施这一制度的经验和问题，以及建立有中国特色的社会医疗保险的制度选择与管理模式。

财金论丛·(第二辑)

2002年10月出版 本集共三册

定价：60.00元（每册20.00元）



伍永刚 著



尚教蔚 著



许正中 著

目 录

前 言	1
中译文本序言	1
第一章 员工培训的理论与研究	1
第一节 人力资本理论	2
第二节 制度理论	6
第三节 资源依附理论：一个前瞻性模型	10
第四节 组织目标特征理论	12
第五节 组织转变理论	15
第六节 性别、职业与组织培训	20
小 结	27
第二章 概念模型：理论综合	28
第一节 性别对员工培训影响的权变模型	28
第二节 职位对员工培训影响的权变模型	31
第三节 培训类型对员工培训影响的权变模型	33
第四节 制度对员工培训影响的权变模型	35
第三章 研究假设、研究方法和数据	39
第一节 性别对员工培训影响的研究假设	39
第二节 职位对培训影响的研究假设	41
第三节 培训类型对员工培训影响的研究假设	43
第四节 制度对员工培训影响的研究假设	44
第五节 数据、变量与测量、研究方法	45
第四章 发 现	53
第一节 对性别与员工培训关系的分析发现	54

第二节	对职位与员工培训关系的分析发现	58
第三节	对培训类型与员工培训关系的分析发现	68
第四节	对制度化与员工培训关系的分析发现	71
第五章 总 结		76
第一节	性别与培训	77
第二节	职业与培训	79
第三节	培训类型与培训	81
第四节	制度化与培训	82
结 论		84
参考文献		86
后 记		92

第一章 员工培训的理论与研究

近几十年来，企业员工培训受到了企业家和学者们的关注。先有企业对员工进行培训的实践，才有学者们从不同学科用不同视角进行研究。贝克尔（Becker）于1964、1993年，大卫·诺克（David Knoke）和凯利伯格（Kalleberg）于1994年，大卫·诺克和约什奥（Yoshio）于1998年，明塞尔（Mincer）于1991年，斯科特（Scott）和米耶尔（Meyer）于1991年，都发表了对这个问题的研究成果。他们通过实证研究得到的结果，将大量研究者所做的不同层次的理论分析与组织的员工培训联系起来。虽然研究者们卓有成效的将不同的理论和观点应用于对员工培训的预测，但是能把这些不同观点和分析结合起来，综合应用于员工培训的研究还不多。我试图填补这方面的空白，综合各种理论，集不同层次的分析来解释员工培训。

我首先考察了以前有关组织和员工培训的理论和研究成果。我将不同的组织理论和组织培训联系起来，详细地论述每一种理论是如何应用在实证研究中的，这些实证研究解释了组织培训的不同方面，例如培训的持续性、培训所需资源以及员工对培训的获得等。在回顾文献的过程中，我注重那些关于近似问题的不同观点。与以前的研究相比，我记述了这些相关的理论是如何以不同的方式解释培训，以提高我们对组织培训的理解。在这篇论文的第二章，我将不同的理论综合起来，详细论述了在第一章谈及的问题。我提出了一个概念模型，将理论和不同层次的问题研究结果综合起来。

我在下面几章的论述是与组织培训直接或间接相关的理论，没有详细论述所有的相关理论，而是集中于以下几个重要的理论：人力资本理论、制度理论、组织变革理论、资源依附理论和关于组织的理性及其本质的讨论。另外，我还探讨了性别和职业对组织培训的影响。

第一节 人力资本理论

一 舒尔茨和贝克尔的人力资本理论

舒尔茨 (Schultz) 在 1961 年提出了“人力资本”这个概念, 并指出了人力资本对美国经济增长的贡献。他断言, 人力资本是需要有意的投资来获得的, 它表现为人拥有的有用技能和知识的提高。人力资本的增长速度高于传统的资本, 例如高于货币资金投入和传统的缺乏充分教育和培训的劳动力的投入。在传统经济增长方程式中, 仅仅包括货币投入和同质的劳动力投入, 经济增长就是资金和劳动力的增加, 而没有考虑到员工的有用知识和技能的提高能带来经济增长这个因素。而人力资本理论在很大程度上解释了传统经济增长方程式中未能解释的剩余因素。舒尔茨指出, 人力资本投资可以表现为多种形式, 例如学校教育、在职培训、保健费用和为获得更好工作机会的内部流动。舒尔茨对人力资本的论述得到了不同科学家的广泛回应, 例如, 贝克尔在 1964 年和 1993 年、明塞尔在 1991 年、诺克和凯利伯格在 1994 年、诺克和詹诺维克-库勒 (Janowice-Kurle) 在 1999 年都对舒尔茨的人力资本理论做了回应。我在这部分将详细回顾贝克尔 (Becker) 的论述。

新古典经济学假设劳动力和产品市场都是竞争性的, 与此相一致, 贝克尔强调寻求利润最大化的组织, 在边际产品等于边际工资的时候将处于平衡状态。边际产品指由额外的劳动力投入带来的额外产出。那么, 当工资 (雇主承担的劳动力成本) 等于劳动力的边际产出时, 无论是雇主还是雇员, 都不会想改变工作或是协商更改支付条款。假设一位雇主雇佣了一位雇员, 并给她提供在职培训以提高她的边际产出, 这对于雇主来说, 成本包括雇员的工资和培训费用。同时, 雇主从雇员提高的边际产出中获得了收益。运用新古典经济学中的平衡原则, 贝克尔假设, 当雇员受训前的边际产出加上期望的受训后增加的边际产出和雇员受训前的薪金加上直接与间接的培训费用相等时, 雇主就可以提供在职培训。贝克尔对人力资本理论最显著的贡献是他对通用培训和专业培训的划分。

通用培训是指能提高员工边际产出的培训。“理想的通用培训”在很多组织中都能产生同样的作用, 雇员的边际工资率也会得到相同程度的提高。贝克尔指出, 提供理想的通用培训的组织不会从培训中获益。因为在完全竞争的市场中, 受训者的工资率会得到与边际产出相同程度的提高。那么为什么组织还要提供这样的在职培训呢? 贝克尔的回答是, 组织在雇员接

受培训之前，给他们一个比其实际边际产出低的工资率，这样就等于雇员支付了这部分培训费用。由于雇员会从培训中获得全部利益，他们必须自己承担这部分通用培训费用。为了更好的说明这个复杂的推理，我用图 1 来说明贝克尔的培训模型。

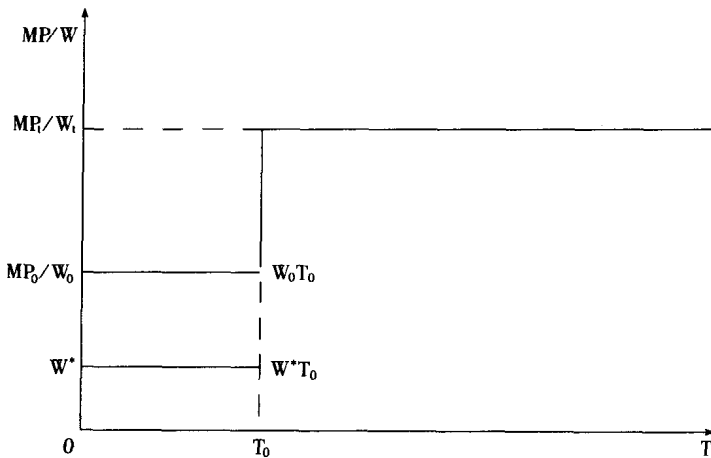


图 1 贝克尔的人力资本模型：通用培训

图 1 中的横轴 (T) 代表时间，纵轴 (MP/W) 代表边际产出和工资率。根据新古典经济学理论，在完全竞争的市场中，在平衡状态下边际产出和工资率总是相等的。培训前雇员的边际产出是 MP_0 ，理论上的工资率 (W_0) 应该与其初始的边际产出相等。假设培训结束于 T_0 ，培训后雇员的边际产出提高到 MP_t 。由于培训是通用的，雇员新的市场工资率，即无论受训的雇员在哪里工作都可以得到的工资率 (W_t)，是与其提高的边际产出相一致 (MP_t/W_t)。因此，贝克尔指出雇主不能从通用培训中获得任何利益，因为企业必须支付给受训者受训后的市场工资率 W_t 。这样通用培训发生的充分条件就是雇员支付这笔费用，也就是接受低于其开始边际产出的“培训工资率”。图 1 用 W^* 表示在培训期间，雇主支付给受训者的工资率。这样图 1 中由 MP_0/W_0 、 $W_0 T_0$ 、 $W^* T_0$ 、 W^* 围成的长方形，显示了雇主从雇员身上获取的收益，也就是对组织通用培训费用的补偿。

和通用培训相比，有一些培训是针对某一组织定制的，即量体裁衣，这类培训能使提供培训的组织的边际产出有更大的提高。完全的专业培训只会提高提供培训的组织的内部受训者的边际产出。如果员工在接受培训后，换到另一个组织工作，那么完全的专业培训不会提高她在新组织中的生产率。由于组织的专业培训不会通过提高员工的市场工资率而使员工得

到收益，因此，没有员工愿意在受训之前接受一个较低的工资率，而自己承担专业培训的费用。另一方面，雇主却可以从中获得收益，因为专业培训只能在组织内部提高员工的边际产出。这样，雇主只需要付给员工他们的市场工资率，而这个工资率要远低于受训者在组织内部新的实际生产率。因此，雇主需支付全部的专业培训费用（见图2）。

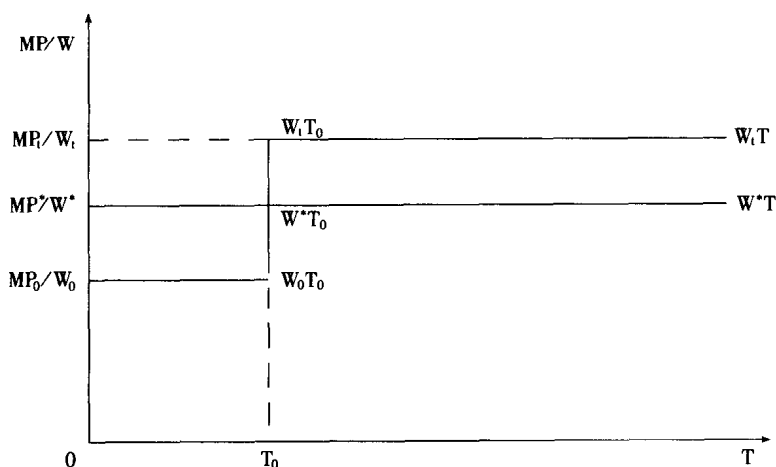


图2 贝克尔的人力资本模型：专业培训

图2说明在完全的组织专业培训中，成本和收益是如何在雇主和雇员之间分配的。假设培训结束于 T_0 ，雇员的工资为率 W_0 ，这个工资率和雇员受训之前的边际产出 MP_0 相等。培训将雇员边际生产率提高到 MP_t/W_t 。但是如果培训对于组织来说是完全专业的，那么只要雇员留在提供培训的组织，她就能保持提高的生产率 MP_t 。员工换到另一个组织工作，她的市场工资率也会仍旧保持在 MP_0/W_0 ，也就是说，组织的专业培训并没有提高受训员工的市场工资。贝克尔建议组织可以在 W_0 （市场工资率）和 W_t （提供培训的组织内部员工工资率）之间建立 MP^*/W^* 。这样雇主可以提供比雇员在受训之前边际产出高的工资率，以这种方式来支付全部的培训费用。和图1相比，图2中由 $MP^*/W^* - W^*T_0 - W_0T_0 - MP_0/W_0$ 围成的矩形显示了雇主支付的成本。另一方面，雇主获得了培训带来的全部利益。由 $W_tT_0 - W_tT - W^*T - W^*T_0$ 围成的开放矩形显示了雇主从组织专业培训中获得的全部利益。

就像完全竞争的产品和劳动力市场一样，完全通用或专业的培训的只存在于书本上。贝克尔强调，大多数的培训既不是完全的通用培训也不是完全的专业培训，而是介于两个极端之间的培训。实际上，在职培训是以

完全通用培训和完全专业培训为两极的一个连续统一体。不同的培训在不同程度上包含了通用和专业培训。训练美军空军的飞行员投掷核炸弹是非常专业的培训，因为从这种培训中获得的知识只在军队中有用，而对于其他员工来说毫无用处。对于基础数学知识的培训则是通用培训，因为这种知识可以应用于大范围的组织中。

贝克尔建议，雇主在决定支付多少员工培训费用时，要考虑两个因素：企业的市场垄断地位和员工的流失率。市场的垄断地位评估企业的通用培训。非常强的垄断可以完全抵御来自其他组织的竞争，而所有对其劳动力的投资实际上都是专业性的。相反，在完全竞争的市场中，很多培训是通用的，因为员工可以很容易的将从培训中得到的知识应用于同一个市场竞争中的其他企业。员工流失率是计算企业员工培训收益的一个重要的参数。如果员工在受训后马上离开企业，雇主的培训投资就没有获得任何回报。雇主的损失是和培训的专业性是正相关的。美国空军由于一位核飞行员的离职而造成的损失要高于电脑公司一位程序员离职而造成的损失。替换一个核飞行员是非常困难和昂贵的，而一个程序员是很容易在劳动力市场上找到的。贝克尔指出，为防止雇员的离职，雇主应为他们的专业知识支付相应的报酬。换句话说，雇员的工资率和他们的专业知识应是正相关的。

总结以上内容，贝克尔假设雇主和雇员都是符合成本-收益的理性行动者。由于大部分的培训既包括通用培训，又包括专业培训，因此雇主和雇员分担培训的成本，共享培训的收益是合理的。雇主得到的部分和企业的专业知识是正相关，而与通用知识呈负相关；雇员得到的部分和通用知识是正相关，而与组织的专业知识呈负相关；其前提假设是雇主和雇员都存在于一个完全竞争的市场里。这样雇员可以在任何地方从通用培训中获得收益，而从专业培训中获得部分收益，余下的部分由雇主得到。

贝克尔的人力资本理论，特别是对通用培训和专业培训的划分，引起了大量的对企业员工培训的研究，例如巴伦（Barron）、布莱克（Black）、李文斯坦（Leowenstein）等在1992年，卡波里（kappeli）、贝司（Bassi）、卡茨（Katz）、诺克、奥斯曼（Osterman）、尤塞姆（Useem）等于1997年，杜肯（Duncan）和霍夫曼（Hoffman）于1979年，诺克和凯利伯格于1994年，诺克、詹诺维克-库勒于1999年，诺克和伊斯豪（Ishio）于1998年，都对企业员工培训进行了专门研究，并发表了研究成果。这些研究者没有强调培训费用和收益在雇主和雇员之间的分配比例，而是应用通用/专业培训的划分去分析组织是否应该提供在职培训。当雇主缺少必要的信息去评价培训是专业的还是通用的时候，他们就不能决定应该承担多大比例的培