

企业高技能人才 专用性人力资本长效激励论

李杰 著

QIYE GAOJINENG RENCAI

ZHUANYONGXING RENLI ZIBEN CHANGXIAO JILILUN

本书研究受到中南民族大学企业创新战略研究团队资助

企业高技能人才 专用性人力资本长效激励论

李杰 著

QIYE GAOJINENG RENCAI

ZHUANYONGXING RENLI ZIBEN CHANGXIAO JILILUN

湖北长江出版集团
湖北人民出版社

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

企业高技能人才专用性人力资本长效激励论/李杰著.
武汉:湖北人民出版社,2010.10

ISBN 978 -7 -216 -06679 -2

I. 企…

II. 李…

III. 企业管理:人事管理—研究

IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 253073 号

企业高技能人才专用性人力资本长效激励论

李 杰 著

出版发行: 湖北长江出版集团
湖北人民出版社

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:武汉贝思印务设计有限公司
开本:787 毫米×1092 毫米 1/16
字数:224 千字

经销:湖北省新华书店
印张:12.875
插页:1

版次:2010 年 10 月第 1 版
书号:ISBN 978 -7 -216 -06679 -2

印次:2010 年 10 月第 1 次印刷
定价:28.00 元

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

前 言

国内外关于人力资本及其激励机制的研究，主要是基于企业家或经营者人力资本或者高级专业技术人员人力资本激励的研究，尤其是国内，当前此类研究成果居十之八九。本书认为，仅仅研究企业经营者或高级技术人员专用性人力资本是不够的，还须向企业广大各级各类员工专用性人力资本进行拓展研究，这无论是在理论研究的逻辑上，还是在我国企业经营管理的实践需要方面都是非常重要的。

本书立足于国内外现有研究成果，运用隐性知识理论对高技能人才及其技能型劳动的异质性进行了比较具体的分析，对技能型专用性人力资本概念的内涵进行了深入挖掘和拓展研究。通过联系技能人才的特点，对其职业技能的隐性知识特性以及技能人才作为企业异质性人力资本的生成机理进行了探讨，这在当前同类研究中也是有所创新的。

在技能劳动者激励机制与制度安排研究方面，突出强调了构建和谐劳动关系的重要意义和作用。本书认为，集体谈判和工会制度由于能够在资本和劳动的交易关系或契约关系中提供一种可信的劳动者集体退出的机制，因而可以成为一种基础性的制度安排，是基于劳动者激励的其他制度安排有效发挥作用的前提。

本书致力于对研究方法进行创新，对具有不同方法论导向的契约观企业理论和知识观企业理论进行整合研究，力求在某些方面有所突破。本书认为，基于技能劳动者人力资本的特点，契约观企业理论的研究存在不足与缺陷，需要进行补充、完善与发展，进而实现其创造性转换与超越。而知识观企业理论所具有的基层管理导向，为人们认识组织中各级各类劳动者激励的必要性和重要性获得了一个有力的理论支持。

本书的研究坚持马克思主义劳动价值论的基本立场，但在研究路径和研究方法上与传统理论有较大不同，主要是运用现代经济分析的方法通过揭示企业组织内部人力资源优化配置的微观效率基础，从而加深人们对企业中各级、各类员工，尤其是以高技能人才为代表的广大基层劳动者特殊性质和重要地位的认识，这对于传统经济理论在内容和方法上都有一定程度的创新。

本书在总结与归纳当前国内外相关领域研究成果的基础上,以我国高素质技能劳动者激励及其制度安排为中心论题,运用现代企业理论对技能型人力资本的特性、作用和价值实现进行了经济分析,以规范研究与实证研究相结合的方法,对企业技能型人才长效激励机制与制度安排进行了探讨,从理论和实际措施两个方面对我国高技能人才队伍建设问题的研究进行了有益的尝试。

本书认为,现代企业的高技能劳动者与企业家、高级专业技术人员共同构成企业人力资本的三个组成部分,在性质上同属企业专用性人力资本,从要素稀缺性、劳动异质性、组织专用性和价值创造性各方面来考察,现代高技能劳动者都是促进企业发展不可或缺的重要人才,在企业产权制度及其激励体系中都应占有一席之地,现代企业理论(契约观企业理论和知识观企业理论)对此提供了强有力的理论支持。尽管与企业家人力资本、高级技术人员人力资本相比,针对技能劳动者人力资本激励的具体方式、途径、内容和制度安排会有所不同(或有所侧重),但现代企业理论所揭示的关于人力资本激励的内在逻辑在绝大部分方面也同样适用于高技能劳动者人力资本。但非常明显的是,我国企业在针对技能人才的激励机制及其制度安排方面比之企业家、高管人员等要薄弱得多,不论是传统体制还是改革以后都有一些不利于技能人才成长的因素和障碍。加强我国技能人才队伍建设,造就高素质劳动者,必须确立其作为企业专用性人力资本具有不可替代性质的重要地位,从政府、企业、社会和劳动者个人多方面实行长效机制与制度安排。为此,须要从财政投入、企业培养与使用、工资薪酬待遇、社会权利保障、民主参与与产权激励、组织文化建设、营造社会氛围与环境等多方面采取措施,实施整体激励,完善制度建设。全书从以下几个方面对相关问题进行了论述,主要内容如下:

绪论:对研究背景、论题、研究意义、研究思路、研究方法以及可能的创新点和不足之处进行了总体说明。

第一章:国内外相关领域研究文献述评。对与本书论题相关的研究文献进行了综合整理与评述,内容涉及人力资本及专用性人力资本理论、劳动关系理论以及当前我国技工短缺和高技能人才队伍建设研究等几个方面。

第二章:现代企业理论的激励观研究。系统地阐发了现代企业理论的激励观。首先从契约观企业理论出发,对基于“委托—代理”关系的契约观企业理论的重要地位及其对激励问题的分析给予充分肯定,并指出其理论上的缺陷与不足;其次,对基于知识的企业理论的激励观进行了分析,指出基

于信任的激励观为组织中人力资本激励问题提供了一个新的研究视角和分析框架。

第三章：企业高技能人才专用性人力资本研究。将企业人力资本划分为企业家人力资本、高级技术人员人力资本和高技能人才人力资本三种类型，运用资产专用性理论对人力资本的专用性进行了分析；在高级技术工人人力资本特性研究中，联系高级技术工人的职业技能，运用隐性知识理论对技能型人力资本的异质性进行了重点论述；通过对企业高技能人才的作用与价值实现的分析，引出技能劳动者激励问题，对当前我国工人劳动力产权残缺与技能人才的激励缺失进行了研究。

第四章：高技能人才激励的长效机制与制度安排研究。首先归纳与介绍了近年来中央及其有关部门以及部分地方、行业关于高技能人才激励的有关政策，以明确政策导向，然后从技能人才培养与使用机制、技能人才工资薪酬待遇、技能人才参与管理与剩余索取安排、构建和谐劳动关系、心理契约激励机制以及政府支持与社会保障等方面，对高技能人才整体激励机制和我国高技能人才队伍建设实际措施进行了全面的探讨。

第五章：相关实证研究与个案分析。运用预测技术、数理统计等方法，通过选取相关的经验材料或案例对有关问题进行了初步的实证研究，以充实高技能人才队伍建设研究的实证基础。

结 论：对本书的研究进行了全面总结，阐明基本结论，并指出进一步研究的方向。

技工短缺和我国高技能人才队伍建设是我国当前经济和社会发展中的“热点”问题，在实践和理论两个方面都具有重要的研究价值，学界相关研究工作正在向纵深发展，各种新的研究成果不断涌现，本书只是一个初步的尝试，以期抛砖引玉，粗陋、谬误和浅薄之处留待在今后的研究中加以完善。

Abstract

Based on summarizing related research results, this paper focuses on building of China's high-skilled labor force and makes an economic analysis on features, functions and values of skilled human resources by modern enterprise theory. Combined by regular and empirical study, discussion is given to long-acting incentive and institutional arrangement to high-skilled laborers aiming at the study of China's high-skilled human resource building.

According to the study of this paper, the high-skilled laborers in modern enterprises should be included in enterprise human capital like entrepreneurs and high-level technical personnel in nature. With the study of factors scarcity, labor heterogeneity, organizational specificity and value creativity, modern high-skilled laborers are one of the indispensable talents of enterprise development. Thus, high-skilled laborers should have their place in enterprise property right system and related incentive system. And its strong theoretical support can be found in modern theory of the firms (the contractual theories of the firms and resource-based or capability-based theory of the firms). Compared with human capital like entrepreneurs and high-level technical personnel, the incentive to high-skilled laborers shows difference or orientation in mode, channel, content and institutional arrangement. However, the majority of interior logic concerning human capital incentive in modern enterprise theory is also suitable for high-skilled laborers. The fact is that China's incentive system to skilled talents is rather weak compared with the incentive to entrepreneurs and high-level technical personnel. There are some factors and barriers hindering the growing-up of skilled laborers in traditional system and even reform. The acknowledgement of its important role should be the precondition of strengthening China's skilled talent force and training qualified laborers. It is necessary to conduct long-acting system and institutional arrangement from the aspect of government, enterprise, society and laborer. Therefore, the implementation of overall incentive and perfection of institutional building

should be based on the measures-taking from government financial input, enterprise training and use, wages encouragement, social welfare, democratic participation and property right incentive, organizational cultural building, construction of social atmosphere and environment. The paper puts emphasis on the following aspects.

Chapter One is the introduction of the paper. It makes a brief introduction of topic-choosing background, topic, meaning, thoughts, approaches, possible new values of study and drawbacks.

ChapterTwo is the literature review of related fields at home and abroad. It mainly includes human capital and specialized human capital theory, labor relationship theory, and China' s current shortage of technical workers and building of high-skilled human talents.

ChapterThree focuses on the incentive study of modern theory of the firms. The incentive concept of modern theory of the firms is systematically illustrated. First, starting from the contractual theories of the firms, positive acknowledgement is given to the important role of principal-agent relationship and related analysis of incentive. And its deficiency and drawbacks are also analyzed. Second, based on the analysis of incentive concept of resouce-based or capability-based theory of the firms , a new study perspective and analytic framework is provided from the incentive concept focusing on trust.

Chapter Four is about the study of specialized human capital in enterprise high-skilled talents. The human capital of an enterprise can be divided into entrepreneur human capital, high-level technical personnel human capital and high-skilled talent human capital. An analysis is made on specialization of human capital by asset specialized theory. Among the study of features of high-leveltechnical workers, focus is put on heterogeneity of skilled human capital by means of the Tacit Knowledge-theory combined with the professional skills of high-level technical workers. Based on the function and value realization of high-skilled talents, the incentive to skilled laborers is put forward. And related study is given to incomplete property rights of China' s industrial laborers and incentive absence to skilled talents.

Chapter Five makes an incentive study of long-acting system and institutional arrangement to skilled talents. First of all, an introduction is given to the incentive

policies of high-skilled talents by the central government and related departments, and some local governments and industries. On the basis of obvious policy orientation, a fairly overall discussion is made on training and use system, wage encouragement, management participation and surplus claim arrangement, building of harmonious labor relationship, psychological contractual incentive system, government support and social security, and further practical measures of overall incentive system and building of high-skilled talent force.

Chapter Six focuses on empirical study and cases. A preliminary empirical study is conducted on related experience materials and cases by means of forecast and mathematical statistical approaches in an aim to strengthening the empirical basis of building of skilled talent force.

Chapter Seven is the conclusions and directions for further study. It is a comprehensive summary of this paper. And directions for further study are also illustrated in this part.

Shortage of China's technical workers and building of high-skilled talents are one of the hot points in current economic and social development. The study of this topic shows important values in both practical and theoretical aspects. In-depth related researches are being conducted and various new results are coming forth. This paper is one of the preliminary efforts to the study aiming to raise the attention. Mistakes and deficiencies need further study in the days to come.

目 录

绪 论	1
第一节 研究背景与论题的提出	1
第二节 研究的意义	9
第三节 研究思路、方法和内容	12
第四节 研究的创新点与不足	16
第一章 国内外主要相关领域研究现状述评	19
第一节 人力资本研究中关于“技能”问题的论述	19
第二节 劳动关系与劳动者维权机制研究	25
第三节 技工短缺和我国高技能人才队伍建设研究	31
本章小结	44
第二章 现代企业理论的激励观	46
第一节 契约理论的激励观	47
第二节 知识理论的激励观	56
本章小结	64
第三章 企业高技能人才专用性人力资本	66
第一节 企业人力资本概述	66
第二节 高级技术工人的人力资本特性	82
第三节 企业高技能人才的作用与价值实现	95
第四节 劳动力产权残缺与我国技能人才的激励缺失	103
本章小结	111
第四章 高技能人才激励的长效机制与制度安排	113
第一节 技能人才激励的政策导向	113

第二节 长效机制Ⅰ：培养与使用·····	117
第三节 长效机制Ⅱ：工资薪酬待遇·····	121
第四节 长效机制Ⅲ：参与管理和剩余分享安排·····	133
第五节 长效机制Ⅳ：构建和谐劳动关系·····	145
第六节 长效机制Ⅴ：心理契约激励机制·····	153
第七节 长效机制Ⅵ：政府支持与社会保障·····	159
本章小结·····	163
第五章 企业高技能人才若干问题的实证研究·····	165
第一节 技能人才问题实证研究概述·····	165
第二节 技能供给预测与要素稀缺性实证研究·····	167
第三节 技能人才人格特质的实证研究·····	172
第四节 ××集团“首席技术工人制”案例研究·····	178
本章小结·····	183
结 语·····	184
主要参考文献·····	187

绪 论

第一节 研究背景与论题的提出

一、研究背景

本书研究主题与近年来我国经济社会发展的现实紧密相关,具有广泛而深厚的实践和理论背景,归纳起来看,主要涉及三个方面:

第一,近年来我国劳动力市场供需结构性矛盾突出,技工短缺,尤其是高技能人才成为稀缺要素,制约企业和国民经济的发展,形成所谓“技工荒”问题。

资料显示,2005年,我国技能型劳动者总量8720万人,仅占全国城镇从业人员比重的33%,与发达国家技能劳动者占从业人员总量的比重在50%以上的情况相比,有很大差距,而且初、中、高级技工的比例严重失调,技师以上高技能人才占全部技能型劳动者的比重只有3.4%^①。技能劳动者总量不足是我国劳动力市场供需结构性矛盾最突出的表现,其他方面的问题还包括:

1. 技术工人需求大于供给。前述我国高等级技术工人仅占我国职工的3.4%，“十五”计划期间曾提出“将高级技能人才的比例提高到20%”的目标,从现在实际情况估算,至少还短缺2500多万高级技工。2002年第三季度,全国89个城市报送了各自城市劳动力市场供求状况信息,劳动力市场出现了技术工人需求大于供给的态势。2003年2月,上海市劳动保障管理信息系统披露,近年来,该市用人单位对持有资格证书的技工需求总量不断增加,而增加的主要部分集中在中高级技工,尤其是高级技工,每年增加50%以上。2002年,上海市高级技工需求达1.28万人,但拥有高级技工证

^① 中国劳动力市场信息网监测中心 <http://www.lm.gov.cn/gb/training/2006-07/04/>。

书的技工仅为 0.38 万人, 占市场需求的 30% 都不到^①。

2007 年 3 月, 劳动保障部公布了《高技能人才培养体系建设“十一五”规划纲要》,《纲要》提出, 至“十一五”期末, 我国技能劳动者总量要达到 1.1 亿人, 高级工水平以上的高技能人才占技能劳动者比例要达到 25% 以上, 其中技师、高级技师占技能劳动者的比例要达到 5% 以上, 并带动中、初级技能劳动者队伍梯次发展。力争到 2020 年, 使我国高、中、初级技能劳动者的比例达到中等发达国家水平。《规划》为我国技能型人才培养工作指明了方向, 但由于种种原因, 实际情况与规划要求尚有较大差距。

2008 年第一季度, 中国劳动力市场信息网监测中心对全国 104 个城市的劳动力市场职业供求信息进行了统计分析。数据显示, 中高级技能人才依然供不应求, 各技术等级的求人倍率(需求人数/求职人数)均大于 1, 劳动力需求大于供给。其中, 技师、高级技师和高级技能人员的求人倍率较大, 分别为 2.25、1.84、1.78。此项数据显示, 专业技术人才在未来几年仍将出现供不应求的局面。

2. 技术工人断层, 年龄结构趋于老化, 高级技工的大龄化趋势日益凸显。目前我国企业技术工人特别是高级技工断层、断档、青黄不接、后继乏人, 一些绝活、绝技面临失传, 前景堪忧。据调查, 上海、武汉、太原、沈阳、重庆等产业工人集中的城市, 企业中不同程度地存在技工断层现象。我国技术工人初中以下文化程度的占到近 7 成, 绝大多数青年工人的技术水平还达不到现有技术等级规定的标准。广州市对 80 家企业的调查表明, 真正受过正规职业教育和培训的技工只有 27.7%。另外, 国家统计局上海市调查队对全市 60 家制造企业完成的调查显示, 目前上海市技工队伍中, 22 岁以下的仅占 3%, 23 岁至 35 岁的占 40%, 36 岁以下的高级技师一个也没有^②。在我国大多数企业中, 车、钳、铆、刨、镗等生产岗位上 30~40 岁左右的技工已非常稀少, 都由 50 岁以上的老工人挑大梁^③。另据机械工业联合会调查, 目前我国机械行业中, 高级技师平均年龄 48.19 岁, 50 岁以上的占了将近一半; 技师平均年龄 45.16 岁, 50 岁以上占了三分之一; 高级技工平均年龄 41.13 岁, 其中 40 岁以上的占 57.15%。因此, 从年龄结

① 2003 年 2 月 13 日《解放日报》、2003 年 2 月 11 日《劳动报》。

② 2003 年 2 月 9 日《劳动报》。

③ 吴邦国在全国职工教育工作会议上的讲话, 2002 年 7 月 29 日。

构上看,青年在高技能人才中所占比例较小,青年高技能人才严重匮乏,出现了青年技工青黄不接的局面^①。

3. 高级技工短缺在各行业均不同程度存在。从不同行业来看,高级技术工人短缺在制造行业比较突出,但是这一现象绝非制造业所仅有:全国电力行业 138 万职工中,仅有高级技师 1630 名,技师 2.3 万名,二者之和不足总数的 2%,绝大多数年龄在 45 岁以上;全国建筑行业从业人员 3400 万人,专业技术人员仅占从业人员总数的 4%,而在一线队伍中的高级技师不足 0.3%,技师不足 1%;全国煤炭行业 96% 的企业缺少机电专业人才以及 88% 的企业缺少采矿专业人才以及通风、安全、通信、计算机等专业人才^②。

第二,在劳动关系领域,“强资本、弱劳动”的格局没有得到根本的改观,劳动者权益频受侵害,普通劳动者整体社会地位下降,社会认同度低,包括高技能人才在内的劳动者群体甚至缺乏自我认同,影响社会和谐,引起各界高度关注。

劳动关系的市场化、契约化无疑是改革开放以来我国社会经济关系中最重大和最重要的制度变迁之一。当前,我国劳动关系失衡在各类不同所有制性质的企业均有所加剧。在国有企业,随着改革改制的不断深化,广大国企劳动者身份转换,正经历着嬗变中的阵痛,传统体制与市场经济建设不相适应的一面也进一步显现出来;在非公企业,劳资双方权力不对称,许多在成熟市场经济国家广泛推行、行之有效的、以实现劳资利益博弈均衡为价值取向的制度安排基础薄弱^③,使劳动者权益的保护处于制度性缺失状态。由于多种原因,近年来我国企业中劳动者的地位有所削弱,其权益频受侵犯,已成为当前劳动关系和企业治理方面的突出问题。而 2007 年 4 月被媒体披露出来的山西“黑砖窑”事件、2009 年 5 月深圳富士康“员工连续跳楼”事件等,则是以一种极端的形式在社会上引起巨大反响,也进一步暴露出我国劳动关系领域的一些深层次问题。

劳动关系的变迁极大地影响了人们的价值观念。近年来,人们的荣辱

① 潘泰萍:《我国劳动者技能素质开发的现状及制约因素分析》,《中国劳动关系学院学报》,2007 年 8 月期。

② 劳动与社会保障部课题组:《关于技术工人短缺的调研报告》(2004)。

③ 几年前,沃尔玛、戴尔、柯达等美国在华企业拒绝成立或推迟成立工会组织,致使全总进行干预,成为这方面的典型例证。

观、地位观、人才观等悄然发生变化,而社会上关于产业工人、技术工人社会地位的看法和评价则颇为引人深思。前些年广为流传的上海市一项关于中学生职业选择的调查,在被调查的几十名高中生中,80%以上的人选择做老板、政府官员以及高工、教授等专业人员,选择做工人的只有1人。2005年由前劳动与社会保障部和《职业》杂志、中青在线等媒体联合发起的一项关于中国高级技能人才职业声誉的调查显示,半数以上(52.7%)受调查者认为技能人才的社会地位不高,不受尊重;22.7%的人采取漠视态度,不关心技能人才的社会地位问题;只有24.6%的人认为技能人才目前的社会地位和其他人才一样平等,应受到尊敬。这份调查还报道了有关媒体对参加2005年“振兴杯”的全国青年职业技能大赛选手采访,大部分青年技术工人认为,与企业其他员工相比,自己在政治、经济和社会地位上不如别人,近81%的受访者认为技工政治上处在中等及以下地位,近95%受访者认为在经济和社会地位上,青年技术工人都处在中等及以下位置^①。另据《北京日报》对该市高技能人才的一份问卷调查,很多人在调查中直接称自己是“臭工人”,丝毫找不到过去那种“老大哥”的影子,61%的高技能人才认为自己的价值得不到社会的承认,50%的高技能人才认为重新选择职业时不会考虑选择同样的职业,在考虑子女职业选择时,只有11%的高技能人才支持子女选择与自己相同的职业^②。作为我国宪法当中明确规定的“领导阶级”的工人阶级这些年来似乎正逐渐成为“弱势群体”,这多少有点令人始料不及。

第三,国有企业改革出现新情况、新问题,企业治理结构中缺乏民主参与和普通劳动者制衡机制,过于强调少数人的作用,改革实践中持续多年的以强调企业家或经营者单边激励的改革导向和模式引发争议。

2004年3月,香港学者郎咸平针对广东科龙集团前总裁顾雏军等高管人员颇有争议的管理层收购(MBO)问题加以批评,由此引发了在社会上引起极大反响的“郎顾之争”,学术界、理论界主张反思的声音一时间似乎多了起来,中国主流经济学家集体失语,各种观点甚至不同理论阵营开始分化出来。2005年国家发改委叫停大型国有企业的MBO,对小型国企的MBO

① 莫海燕、谢娜:《2005年中国高级技能人才职业声誉调查》,《职业》,2005年7月。

② 徐飞鹏:《缺乏社会认同,高技能人才自称“臭工人”》,《共产党员》,2007年2月(下)。

也进行了诸多限制,虽然不能说“郎顾之争”是其直接和全部的原因,但可以肯定是一个重要的导火索。国企改革关乎国家命运、关乎百姓福祉由此可见一斑。

其实,国内学者对国企改革的关注和反思早在20世纪90年代就开始了,早在“郎顾之争”以前,在学术界和企业界已经形成一种受人关注的声音。白津夫(1999)撰文指出:深化国有企业改革,打好国有企业改革攻坚战,必须紧紧依靠工人阶级,把广大职工培育成国有企业改革的最重要主体。在这方面我们值得认真研究,迄今为止,广大职工还没有真正成为国有企业改革的主体,这是因为:一方面,一些改革措施损害了他们的利益。改革以来,从“破三铁”、优化组合,到减员增效、下岗分流,或是减少了职工货币收入,或是增加了职工的失业风险。另一方面,国有企业改革过多强调了调动经营者的积极性,在实际收益方面强调了对经营者的过重激励,忽略了调动职工的积极性和有效激励问题。这些问题需要我们认真反思,需要我们从战略高度、从更深层次上去认识并要实实在在地去解决。“现在我们有必要强调,要始终不渝地坚持以广大人民群众为改革的主体,全心全意依靠工人阶级,切实做到以人民‘满意不满意、拥护不拥护、答应不答应’为根本原则,来推进国有企业改革。应当指出,在一些人的认识中,‘英雄史观’的影响还是比较深厚的,过于看重‘英雄救企业’,把经营者当成国有企业的‘救世主’,忽视广大群众在企业发展中的作用。这既不符合现代企业‘以人为本’的管理原则,也不符合国有企业改革的方向和发展的实际”^①。

上海证券交易所研究中心研究员陆一(2005)在其《员工参与:中国公司治理中被忽视的一极》一文中指出,在我国“无论是理论学者、对策研究者、政府相关监管还是决策层,在建立现代企业制度和公司治理的实践中,更热衷于针对出资者、经营者和管理者、监控者之间进行职、权、利的形式安排。无论是股东权利的伸张、保护和定位,还是董事会的职责、义务,经营层的激励、监控和制约种种的安排、改革和对策,都让我们常常在新闻报道中见到现代企业制度和公司治理沦为在企业内部玩弄的高层权术游戏”,“把员工排除在企业改革和公司治理的整个制衡结构之外,不管是成心还是无意,都在客观上具有了躲避道德、责任监督的故意。在当前我国立

^① 白津夫:《国有企业改革面临的新情况和发展的新思路》,《当代经济研究》,1999年第10期。

法机构正在重申、修改《公司法》和《证券法》的时候，提出这个问题就显得格外必要”^①。陆文虽言词激烈，看问题的角度也未必完全客观，但他却道出了国有企业改革中值得人们深思的一个问题。

关于国有企业改革中的“英雄史观”和工人社会地位的整体下降，中国工运学院副院长冯同庆教授在自己出版的研究专著中所列举的例子也可使人窥见一斑：20世纪80年代末，冯同庆教授曾与国内一位工业经济研究学者讨论企业改革中工人地位的意义。该学者认真地思索了一会儿，然后平静地对冯教授说：“我们把它看成一个可以忽略不计的常量。”90年代初，冯教授又与一位经济学专家讨论企业改革中工人地位的意义。该专家十分感慨地说：“要研究的问题太多，无暇顾及呀！”90年代中期，冯同庆教授参加过一次有经济学者、政治学者、社会学者、法学学者出席的讨论会。谈到企业改革中工人地位的意义，有人对冯教授说：“就是英雄创造历史，哪有什么其他人创造历史。”还有人说：“看俄罗斯的改革，那么多民众参加，实际起决定作用的就是幕后少数精英分子。”^②

综上所述，世纪之交，我国经济社会发展进入新的历史阶段，经济改革和社会转型过程中一些深层次的问题开始浮出水面，中央、国家有关部门近年来出台一系列政策措施予以应对。就本书研究的主题和有关背景而言，下面几个方面需要着重指出和加以强调：第一，2003年，中央召开全国人才工作会议，并在会议《决定》中首次将高技能人才队伍建设纳入我国人才强国战略；2005年印发的《关于进一步加强高技能人才工作的意见》，则是建国以来党中央、国务院首次就加强高技能人才工作作出的安排部署；第二，新版《劳动合同法》经过社会不同利益阶层多方和长时间的利益博弈，已于2008年1月1日正式颁布实施，这是体现全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会，调整劳动关系，维护劳动者利益，促进社会主义市场经济健康发展的重大战略举措；第三，针对我国国有企业改革近年来出现的社会反响较大的新问题、新情况，有关部门对涉及企业产权制度的改革采取了更加理性和审慎的态度，积极应对，某些方面则采取了果断措施进行了相应的调整，例如叫停大型国有企业的MBO，对今后国企改革的方向和具

^① 陆一：《员工参与：中国公司治理中被忽视的一极——兼评 OECD〈公司治理准则 2004 年版〉与〈国有企业治理指引（草案）〉》，《商务周刊》，2005 年 7 月。

^② 冯同庆：《中国工人的命运——改革以来工人的社会行动》，社会科学文献出版社 2002 年版，第 166 页。