

金融危机视野下的雇佣安全

罗凤英

(上海行政学院 现代人力资源测评研究中心,上海 200233)

【摘要】在当前的金融危机背景下,组织不再承诺提供稳定和安全的就业,雇主和雇员的心理契约正在发生变化。在新的雇佣关系中,工作保障并不是建立在企业内部,而是建立在员工的可雇佣性上。为应对雇佣的不安全性,员工个人需要主动维持和开发自身的可雇佣性,组织应不断向员工提供现代化的技能培训机会以提高员工在公司外求职的能力,政府和社会应对雇佣双方权势不对等的现状予以关注,为求职者创建“体面”工作的就业环境。

【关键词】雇佣安全;工作安全;可雇佣性

【中图分类号】F241.4 【文献标识码】A 【文章编号】1004-2768(2010)09-0112-03

当前,在全球金融危机的大环境影响下,企业正在经历着前所未有的激烈变革,组织快速变革导致的结果之一是组织不再承诺提供稳定和安全的就业。这就引发两方面值得关注的问题:一方面,失业导致失业者的个人挑战;另一方面,它也引发了政府人力资源政策的新挑战。

一、雇佣安全比工作安全更重要

目前在世界各国,公司裁员和失业无疑已经引起人们的普遍担忧。在经济危机的阴霾笼罩下,能否保住自己的饭碗已经成为人们担心的一件大事。正是在这种背景下,社会冲突开始加剧,形成两极化社会,基于能力的工作机会存在显著差异,技能低的人缺少足够的工作,而拥有高可雇佣性技能的个体则不担心找不到工作。对于那些敢于迎接挑战、有责任心和勇于冒险的人来说,安全感将会来自他们能否抓住机会适应并发展新能力。

对大多数员工来说,雇佣安全(employment security)(拥有在劳动力市场上雇主愿意支付薪水的各种技术)比工作安全(job security)(个体在同一个组织中工作直到退休的信念)显得更为重要。^[1]寻求工作的安全感是人性的需要。对于员工来说,安全需求主要表现为对安全而稳定的职业的需求。根据有关学者的研究,我国员工还是普遍愿意签订较长期的劳动合同,对就业的安全性、稳定性和保障性追求意愿较强,比较欢迎长期雇佣。^[2]虽然在大多数方面,兼职工人和临时工(特别是那些签订不确定期限合同的人)从事更多的低技能工作,但只有那些临时工才会体会到较高的不安全感。^[3]

在当前的金融危机背景下,持续的组织雇佣规模精简已成为一种趋势。随着这种精简,终身雇佣于某一个公共部门或私营部门的就业保障一去不复返。在经济和社会的推动下,雇主和雇员的心理契约正在发生变化。心理契约由传统的稳定性和可预测性转变为变化性和不确定性。工作灵活成为一种基本规范,这也使得雇佣关系变得临时性。员工的满意度、承诺感和留任意愿降低的同时,也降低了组织对员工的信任感和诚信度的理解。

在新的雇佣关系中,工作保障并不是建立在企业内部,而

是建立在员工的市场价值上。投资员工的人力资本,增加员工的可雇佣性,将成为新型雇佣关系的一大特点。这种新的雇佣契约将带来一个“双赢”的结果:对员工而言,企业虽然不能保证永远不解雇他们,但却能保证不断地为他们提供各种学习新技能的机会和工具,使他们在任何时候都具备在其他企业里找到理想工作的能力。^[4]而员工只有自身不断更新知识技能才能真正避免被解雇。

二、影响雇佣安全的内外因素分析

(一)影响雇佣安全的内部因素:可雇佣性

变化的职业生涯模式和不断被侵蚀的就业安全使得人们越来越重视以可雇佣性为职业成功的基础。可雇佣性(或就业能力,employability)这一概念最初是以成熟劳动者的可利用率为根据来定义的,目的是为了辨别出哪些劳动者是需要被替代的(不能雇佣的,比如说年老的),哪些劳动者是正在寻找工作的(可以雇佣的)。^[5]在20世纪五六十年代,就业能力被理解为个体潜在被雇佣的能力。70年代期间,就业能力变得对个体非常重要,因为经济衰退使个人找到或维持一份工作更加困难。

Hillage和Pollard(1998)认为,可雇佣性是获得最初就业、维持就业和必要时重新就业的能力。^[6]谢晋宇(2005)认为,对于可雇佣性的概念解释需要明确两个层面,即获取岗位和成功就业。^[7]需要特别强调的是,获取工作岗位并不意味着成功就业。面试等就业技巧可能有助于个体顺利获得某工作岗位,但他可能不适合在该职业上发展,不能做出好的绩效,于是又面临重新选择职业的问题。因此,就业技巧和胜任能力两者的整合才是可雇佣性含义的全面体现。

国际上许多学者或组织对雇主要求的毕业生技能和毕业生在获取、维持就业方面的技能进行了广泛和深入的研究,指出超越具体工作要求的、能使毕业生个人对组织证明其价值的可雇佣性技能是关键方面。其中,知识、技能(人际团队技能、基本技能、解决问题技能等)和能力(思维能力、推理能力、学习能力)及态度、个性(如责任感、诚实等)等(KSAOs)是可雇佣性技能的核心部分。可雇佣性尤其侧重通用性技能,使个人不受特定职业和组织等的约束。拥有广博而尖端技术的员工能很容易

【收稿日期】2009-07-21

【作者简介】罗凤英(1977-),女,湖北武汉人,上海行政学院现代人力资源测评研究中心讲师,研究方向:人力资源管理与应用心理学。

被其他公司雇佣,也能轻松地适应公司内的不同岗位,因此能更机动地和在更具价值的岗位上发挥其才能。

(二)影响雇佣安全的外部环境条件

一般说来,可雇佣性中包含了获取岗位的能力,但拥有就业能力并不能保证找到适合的职位,毕竟有许多外生变量起作用,如经济、社会因素等。Andries 等人(2004)在对文献的详尽分析基础上揭示了现代就业能力概念的中心来自于三个方面:被雇佣者预先的意愿和能力、组织及制度条件、保持对劳动力市场的吸引力。宋国学认为,在中国社会条件下,可雇佣性由四部分组成——就业技巧、胜任能力、宏观环境和用人单位的态度要求。^[8]

当前,由于金融危机的影响,我国劳动力市场发生了巨大的变化。近年来由于高校的持续扩招,使得大学毕业生人数逐年递增,导致供求走高。资料显示,2010年全国普通高校毕业生规模将达630余万人,加上往届未实现就业的,需要就业的毕业生数量高达千万之众。而企事业单位提供的就业职位比例逐渐减少,导致劳动力就业市场的竞争越来越激烈。在劳动力供给大大超过需求的状况下,雇主的要求会更苛刻,个人只有具备较强的可雇佣性才有可能进入理想的组织,选择到合适的职业。

同时,社会文化影响用人单位对可雇佣性的认可。尽管可雇佣性需要个人拥有一些基本技能和经验,但更主要的是能够吸引雇主以至于能够被雇佣的那些技能、知识和经验。这种吸引雇主的能力即是获得社会的承认。企业的需求千差万别,而且因岗位的要求会不同。但企业需要的都是能够为其生存和发展带来实质利益的综合实用型人才。他们希望员工拥有可转移性技能,即员工能够拥有展示自我管理、交流、团队工作、人际沟通和网络技能应用等多种能力。据调查,职场对于综合素质全面、创新能力突出、个人潜能强劲的大学生还是十分欢迎的。而当前我国大学生自身的综合素质还不够,特别是技能的同质化现象十分严重,基本素质和能力差别不大。因此,可雇佣性开发应以职业能力和实践素质为基础,包括良好的专业技术、优秀的人文素养、较强的合作精神和创新能力、一定的从业经验等。

此外,很多时候保证可雇佣性的办法意味着自我雇佣,也就是自主创业。分析证实,对有相对较高的自主性和技能利用的工作而言,雇员的工作满意度更高。^[9]但无论是自我雇佣还是为他人工作,可雇佣性技能都是工作所需要的关键技能。也就是说,即便自我雇佣也应该具备相应的可雇佣性技能。只有在专业技能的培养中融合通用技能的培养,能随着市场的变化而迁移,才可以增加就业选择的余地,在就业竞争激烈条件下应付自如,无论经济环境好坏都会拥有一份满意的工作。

三、危机条件下如何保障雇佣安全

注重能力的培养和发展是就业和将来职业发展中的主题。一方面,雇员要尽力保证自己及其所属组织的竞争力;另一方面,作为回报,组织保证雇员尽可能地具备“可雇佣性”,而不是为其提供雇佣保障。为此,组织应不断向员工提供现代化的技能培训机会以提高员工在公司外求职的能力。

(一)个体在雇佣安全中的角色和责任

1.加强员工职业生涯管理的自主性。雇佣安全并不是由命运、环境或其他外在因素所决定的,而是完全取决于自身。如今,忠诚度已不再是持续雇佣的保证,个人将为自己的就业能力承担主要责任,而不是依赖于组织来管理自己的职业生涯。然而,这种可雇佣性从组织到个人的责任转移并没有得到普及。许多雇员仍期望组织通过职业培训和开发来管理他们的职

业生涯。这一传统观念正面临挑战。对员工来说,失业意味着他们必须面对陌生的求职挑战和经济困难的威胁。在新的形势下,雇员必须承担起自己职业发展的责任,使自己在工作中取得最佳业绩,并有义务在不断变化的环境中持续学习。

2.以正确的方式应对解雇。我们几乎都可能在某个时候失去工作,但是否有一个正确的终止方式?是什么使得一些被解雇的员工能最好地利用现有条件而另一些人则不能?一个答案就是心态。许多员工不自觉地持“所有权心态”,相信承诺的就业保障,相比之下,其他员工则持“转让的心态”,即把每个职位都视为一系列暂时工作中的一个,也就是职业生涯大厦建设中的踏脚石,持有这种心态的人在遭遇解雇时通常能很快恢复。但当持所有权心态的员工突然遭遇解雇或下岗,他们可能陷入三种常见的陷阱:(1)那些过分抬高自己工作重要性的员工会陷入“丧失认同”陷阱,他们以愤怒和苦涩来应对解聘;(2)在“丧失归属”陷阱中,和同事有着紧密情感联系的员工感到遭背叛和被遗弃;(3)一些内向的员工会陷入“丧失自我”的陷阱,他们平静地离开,并不去争取一个公平的补偿,下一次可能就职于一个不太满意的工作。^[10]为了应对可能发生的工作终止,人们应在任何时候都要采取“转让的心态”,保持社会交际网的活络。一旦警告信号响起,他们甚至可能主动要求终止工作。通过支配自己被解雇的方式,人们可能获得对自己职业生涯的支配。

3.开发个体的可雇佣性。卓越的才能永远是最好的雇佣安全保障,员工也许决定不了会不会失去工作,但是可以掌握自己的可雇佣性。可雇佣性的前提是个人必须具备相应的知识、技能和态度,它们与职业需要的匹配状况决定了个人能否选择到合适的职业。而个体在就业后,又会在工作中经历重新开发其可雇佣性的过程。不光是一般员工关注其可雇佣性的开发,管理者为增加其获得晋升机会,也在关注人力资本投资,以提升他们的工作技能。英国学者 Knight 和 Yorke 的研究强调,具备相应的技能是不够的,能否在雇佣或应聘中真正地发挥作用才是关键所在。因此,为应对雇佣的不安全性,员工个人需要主动维持和开发自身的可雇佣性。

(二)组织在雇佣安全中的角色和责任

1.通过培训发展员工的可雇佣性。重视员工的可雇佣性是现代企业为适应复杂多变的经营环境所发展出的管理方式。虽然雇主已不可能确保每一位雇员的雇佣安全,但雇主可以通过培训给雇员一个承诺——我们为你投资,使你对其他企业或雇主有吸引力。这才是可雇佣性的实质。

雇主应向雇员倡导自我开发和终生学习理念,协助员工澄清心理契约的变更,强调职业生涯自我管理的好处,并对一般就业技能提供培训和发展。开展以能力为基础的培训,其最终目的是为了提高员工的可雇佣性,而这也将提升员工对组织的忠诚度。研究表明,受过培训的员工流动率是未受过培训的员工的一半左右。从就业角度转向可雇佣性角度,一方面有利于提高员工的职业弹性,帮助他们应对不稳定的就业环境;另一方面,企业也将提升其自身的持续竞争力。

2.变革管理方法。目前,我国的社会保障体系还没有健全,失业往往意味着没有生活来源。所以西方许多能赢得员工忠诚的大企业,都实行一种“非明文规定的终身雇佣制”,尽量保证员工的就业安全。在它们员工的工资里面,有一部分是随着企业经济效益浮动的。当处于经济困难的年份时,它们就通过减少薪金而不是解雇员工来度过难关;或者通过采用提前退休,限制加班等等办法来避免解雇员工。当经济形势很好,企业员工不够时,有些企业通过聘用临时雇员作为缓冲,这也是为了

避免当经济形势不好时解雇正式员工。

为了满足雇佣关系不断变化的需求,劳动力市场的中介机构,如临时帮助企业 and 员工的租赁组织已经出现,它们的作用是在企业和劳动力市场之间进行关系调解。企业之间还形成协作关系,称为“人力资源管理联盟”,采取员工共享关系、培训和发展的伙伴关系及准内部劳动力市场等形式,与其他企业一起管理它们的人力资源。^[11]如,在准内部劳动力市场中,员工接受培训,并安置在一个公司工作,然后永久性地提升到其合伙公司的一个更高的职位上。当一个企业真正对自己员工的就业安全担负起责任时,员工们的忠诚度也会大大提高。

(三)政府在雇佣安全构建中的角色和责任

影响就业的因素众多,但政府的就业政策无疑是众多影响因素的宏观制度背景。为了应对就业形式的变化和劳动力市场的挑战,欧洲就业策略协会宣布,提高就业能力是其解决失业问题的四个优先采取行动的领域之一。澳大利亚职业教育和培训的国家战略更着眼于巩固个人职业生涯中的可雇佣性及竞争实力的提高,这种把国家竞争力与具体的个人技能指标联系起来思路,对我们国家竞争力的提高不无启发。澳大利亚每隔几年国家就制定职业教育和培训(VET)的国家战略,指明VET的发展方向。VET的目的是提供与工作相关的技能和知识,提高人的可雇佣能力,帮助人们进行终生学习。^[12]澳大利亚的职业教育和培训比较发达,与政府重视有很大关系。

随着就业竞争的日趋白热化,政府的就业政策导向已经从根本上影响着人们的就业行为和就业机会。陈成文等人(2008)研究发现,国家的就业政策对于大学毕业生就业行为的选择、就业机会的获得和就业能力的提高均产生了一定的影响。^[13]因此,政府和社会应对雇佣双方权势不对等的现状予以关注,为求职者创建“体面”工作的就业环境。一是积极完善招考录用和就业指导政策,充分发挥供给促进政策的引导作用;二是切实落实创业扶持和宏观调控政策,充分发挥需求促进政策的引导作用;三是努力完善就业市场、就业准入和信息服务政策,充分

发挥供求匹配促进政策的引导作用。只有从政策层面建立起促进就业的长效机制,才能最大限度地保障人们的雇佣安全。

【参考文献】

- [1] [美]韦恩·卡西欧,赫尔曼·阿吉尼斯.人力资源管理中的应用心理学(第6版)[M].吕厚超等译.北京:北京大学出版社,2006.
- [2] 罗明忠.长期雇佣:民企不可忽视的选择[J].中国人力资源开发,2004(3).
- [3] Felstead, A., Gallie, D. For better or worse? Non-standard jobs and high involvement work systems[J]. International Journal of Human Resource Management, 2004, 15(7): 1293-1316.
- [4] 卿涛,郭志刚.组织变革下的雇佣关系转变分析[J].经济社会体制比较,2008(5).
- [5] 王霆,唐代盛.国外就业能力框架和模型研究发展综述[J].求实,2006(3).
- [6] Hillage, J., Pollard, E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. Research Brief 85, Department for Education and Employment, 1998.
- [7] 谢晋宇,宋国学.论离校学生的可雇佣性和可雇佣性技能[J].南开学报,2005(2).
- [8] 宋国学.大学毕业生的可雇佣性技能:国际研究及其对中国的启示[J].内蒙古财经学院学报,2008(2).
- [9] Hundley, G. Why and when are the self-employed more satisfied with their work?[J]. Industrial Relations, 2001, 40(2): 293-316.
- [10] Stybel, L. J., Peabody, M. The right way to be fired[J]. Harvard Business Review, 2001, 79(7): 86-95, 145.
- [11] Gardner, T. M. Human resource alliances: Defining the construct and exploring the antecedents [J]. International Journal of Human Resource Management, 2005, 16(6): 1049-1066.
- [12] 刘美霞.澳大利亚2004-2010年职业教育和培训的国家战略[J].职业与成人教育,2004(6).
- [13] 陈成文.就业政策与大学毕业生就业的关系——基于2008届大学毕业生实证研究[J].高等教育研究,2008(11).

(责任编辑:Z 校对:Q)

(上接第23页)的知识共享平台,最大程度地满足了渠道成员之间的沟通与交流,增强渠道的透明度,有效的建立分销渠道成员的信任机制,解决二元渠道存在的问题。Lee Y(2003)等认为制造商利用电子商务直销渠道,绕过传统渠道中间商而采用网上直接销售,有时会恶化制造商和中间商的关系,导致渠道冲突,打破渠道成员间的力量平衡结构,从而增加了可能导致的财务损失、法律诉讼、信用破坏及市场萎缩的风险。Coughlan A T等认为一个生产制造企业当电子商务直销渠道与传统渠道共存时,制造商给予传统零售商额外的优惠,利用产品线差异化,在不同渠道销售不同产品等合作方法解决冲突问题。上述的各种研究,证明了企业二元渠道间存在竞争,需要加以协调。

四、结论

网络经济环境下企业采用二元渠道分销模式已得到认可,目前许多学者针对二元渠道冲突的行为关系提出合作、互补、共赢等管理方法,尤其在价格均衡、产品差异、销售成本和交叉促销上有较为具体的策略,但对提供的服务,包括物流服务、信息服务等问题的解决上关注很少,特别是如何激励二元渠道中各渠道成员共同协作的合作机制研究甚少,因此,解决的冲突问题还是浅层问题,本质问题的解决还需深入研究。

【参考文献】

- [1] Druel H, Porteus E. Price Competition Between an Internet Firm and a Bricks and Mortar Firm[M]. Palo Alto CA: Stanford University, 2001.
- [2] A. T. Coughlan, E. Anderson, L. Stern, A. I. El - Ansary. Marketing Channels (6th Edition)[M]. Beijing: Tsinghua University Press, 2001.
- [3] Lee Y, Lee Z, Larsen K R T. Coping with Internet channel conflicts[J]. Communication of the ACM, 2003, 46(7): 137-142.
- [4] 庄贵军,周筱蓓.电子网络环境下的营销渠道管理[J].管理学报,2006(7): 443-449.
- [5] 王学先,李鹏.电子商务环境下营销渠道结构研究[J].现代管理科学,2006(1): 88-89.
- [6] 汪涛.电子商务中的渠道行为探悉[J].管理评论,2004(5): 41-45.
- [7] 洪明.渠道冲突相关研究述评[J].商业经济,2008(28): 17-18.
- [8] 邹开军,李习平.营销渠道成员行为关系模型[J].武汉理工大学学报,2006(5): 110-112.
- [9] 李克芳,张堂松.浅析网络营销环境下渠道冲突的成因[J].云南财经大学学报,2009(1): 114-115.
- [10] 张宇,韩春怡.电子商务环境下营销渠道的管理[J].哈尔滨工业大学学报(社会科学版),2007(1): 110-112.
- [11] 张涛,庄贵军.电子网络在营销渠道中工具性使用研究评述[J].统计与决策,2009(22): 159-161.
- [12] 叶彩鸿.电子商务环境下的渠道冲突与共赢管理[J].商业研究,2006(12): 203-205.

(责任编辑:L 校对:R)

Empirical Analysis on China's Exporting and Economic Growth since Economic Reform

QIANG Yong-chang, QUAN Jia-min

Since the economic reform in 1978, China has made great achievements in economic development and China's exporting has been increased greatly. Now China's exporting is faced with severe situation and it is necessary for us to make an analysis of exporting on economic growth. By using neoclassic production function, the paper analyzes the function of exporting on economic growth and comes to the conclusion that exporting can promote economic growth in a long run.

Analysis on Market Environment of Micro-finance in Rural China

JIA Qiao, YANG Heng, LAN Qing-gao

Sound market environment is a prerequisite for the development of micro-finance. The paper makes an analysis on favorable factors and constraints. Based on this, the author comes up with the measures to perfect market environment. Setting up complete market economy is of importance for the sustainable development of micro-finance in China.

Analysis on Identity of Employment Capital of Rural Migrant Workers

GE Xiao-ru, WANG Yan

Migrant workers from rural areas are a special social group in China and their identity is different both from citizens and from farmers. The identity of rural migrant workers exerts direct or indirect negative effects on employment capital and is one of the factors preventing them from realizing their identity. The paper puts forward some suggestions to enhance employment capital of rural migrant workers.

Employment Security in View of Financial Crisis

LUO Feng-ying

In the background of current financial crisis, organizations do not promise to provide stable and long-term employment and employers and employees are undergoing a psychological change. In the new employment, employment security is not based on enterprises, but on employment possibility of employees. In order to meet this challenge, employees must actively keep up and develop their employment possibility. Organizations must provide chance for employees to receive training. Governments and society should pay more attention to employment and create better employment environment for job-seekers.

Utilizing Foreign Capital to Upgrade China's Industries: Problems and Countermeasures

TANG Yan, HE lun-zhi

In the new round of industrial transfer, China should grasp the chance and promote its industrial upgrading by utilizing foreign capital. It is a key to the change of economic development mode and is a necessary way to enhance international competitiveness of China's industries and increase China's position in the global division. The paper makes a deep analysis on the problems in China's utilizing foreign capital and comes up with some suggestions to solve the problems.

Translated by Zhang Xinglong