

企业人力资源开发与管理的伦理问题 and 对策

吴益仙, 刘凤玲

(浙江科技学院 社会科学部, 杭州 310023)

摘要: 从企业人力资源开发与管理的视角, 结合企业实践中人力资源开发与管理的几个主要模块, 着重分析企业人力资源开发与管理中的招聘、培训、绩效评估、薪酬等几个方面的伦理问题, 对其存在伦理问题的原因进行了分析, 并从创新企业人力资源开发的方式方法等方面提出了相应对策, 以期推动企业管理实践的健康发展, 提升企业效率, 促进国民经济健康发展。

关键词: 企业管理; 人力资源开发与管理; 伦理问题; 对策

中图分类号: F272.92; B82-053

文献标识码: A

文章编号: 1671-8798(2010)06-0543-05

Countermeasures to human resources development and management of ethical problems in enterprises

WU Yi-xian, LIU Feng-ling

(Department of Social Science, Zhejiang University of Science and Technology, Hangzhou 310023, China)

Abstract: From viewpoint of enterprise human resources development and management, we analyze several aspects of ethics problems, focusing on employment advertise, training, the achievements appraisal and the salary, in view of several main modules in the human resources development and management in enterprise practices. Also we analyze the cause of it. Moreover, we propose the corresponding countermeasures to enhance healthy development of the enterprises, to promote efficiency, and to enhance national economy healthy development.

Key words: enterprise management; human resources development and management; ethical problems; countermeasures

在中国建立完善的社会主义市场经济的特殊时期, 社会失序、行为失范、价值失衡是其突出问题。不少企业仅把遵纪守法作为生产经营和管理的道德底线, 在实际人力资源开发与管理中出现了诸多的伦理问题, 如就业歧视、侵犯应聘者隐私、不给员工再培训及深造的机会、薪酬水平低等, 结果往往是影响员工

收稿日期: 2009-11-08

基金项目: 浙江省哲学社会科学规划课题(06CGZX04YB)

作者简介: 吴益仙(1964—), 女, 浙江东阳人, 副教授, 硕士, 主要从事企业伦理、大学生创业教育和思想政治教育研究。

积极性,直接导致企业经营不善。因此,解决好企业人力资源开发与管理中的伦理问题,是提高企业经营管理水平、促进国民经济和地区经济健康发展的有效途径。

1 企业人力资源开发与管理中的伦理问题

结合企业实践中人力资源开发与管理几个主要模块,主要从人力资源招聘、培训、绩效评估、薪酬等几个方面阐述涉及的伦理问题。

1.1 企业人力资源招聘中的伦理问题

人员招聘作为人力资源管理的一项重要工作,对企业的生存和发展起着举足轻重的作用。企业人员招聘的关键是实现所招人员与待聘岗位的有效匹配,要把合适的人放在合适的岗位,量才适用,才能取得最佳效果。然而企业在人力资源招聘中普遍存在缺乏公平和诚信的伦理问题,主要表现在以下几个方面:

1.1.1 发布虚假招聘信息以扩大企业自身的知名度

一些不良企业利用求职者急于找到工作的心理发布虚假招聘信息来吸引广大求职者对该企业的关注。如一部分企业在招聘市场设立摊位仅仅是做广告,扩大其影响。

1.1.2 夸大宣传

有的企业为了吸引人才,不负责任地做出无法或不准备兑现的承诺,使被录用员工产生受骗上当之感,以致极大地损伤了员工的工作激情,而企业则受到了员工工作不积极、工作效率低下及人才流失的惩罚。

1.1.3 就业歧视

一些企业在招聘中常出现歧视性的就业条件,如性别歧视,只要男性;年龄歧视,30岁或35岁以下;健康歧视,排斥乙肝病毒携带者;地域歧视,只招本地户籍的;甚至身高歧视等。

1.1.4 招聘标准片面

某些企业缺乏合理的招聘标准,片面强调学历,相当部分企业在招聘中“人才高消费”,大学学历成为最低门槛,忽视对应聘者能力的考察和要求;片面强调专业能力,忽视应聘者的道德品质;片面强调面试,忽视应聘者的实际工作能力表现。

1.1.5 面试中的伦理问题

利用测试求职者的机会,很多企业都会把自身遇到的问题巧妙地设计到考题中去,要求应聘者解答,从而无偿获取求职者的智力成果。侵犯应聘者的个人隐私,诸如提出“你为什么离婚?”“你为什么还不结婚?”等涉及隐私的问题^[1]。

1.2 企业人力资源培训开发中的伦理问题

1.2.1 培训开发中的伦理缺位

企业员工的培训工作是企业的责任,更是企业应担负的社会责任。然而,据中国人力资源网2010年对超过3000位企业人力资源(HR)总监和培训经理的企业培训管理现状调查显示,65%的企业承认只有基本的培训管理,还谈不上建立了健全的培训体系;93%的企业承认虽有培训部门或专人负责,但毫无章法。而且这种基本的培训往往集中于对员工的各项技能及公司基本制度的培训,而不是主要针对企业本质、职业道德、价值理念、公平态度等方面的培训,这就产生伦理培训的缺位^[2]。这会直接导致其员工对企业的核心价值观缺乏认同,影响企业的长远发展。

1.2.2 员工再培训及深造机会缺乏

员工再培训及深造是对企业现有人力资源的开发,是对员工潜在能力的挖掘,是企业不断发展壮大的基础。但相当一部分企业目光短浅,他们只知道消耗员工的知识、能力,却吝啬于员工潜能的培训与开发,这其实与涸泽而渔无异。

1.3 企业绩效评估中的伦理问题

绩效评估的目标中缺乏对人的关怀。从中国管理实践来看,企业普遍认为,绩效评估的目标首先是为了确定报酬,其次是为了提升、培训(为了企业工作的需要而进行的培训)等,其着眼点在于满足企业提高

效率和效益。因而只是将绩效评估当作一种管理的工具,严格地去测量员工的行为表现,合格的给予奖赏,不合格的给予淘汰,这就使广大员工沦为绩效评估的“奴隶”。这种缺乏对人的关怀的绩效评估目标,在实际中常常存在以下三方面问题:一是只满足员工的生存需求,不能满足员工的高级需求,即尊重和自我实现的需要;二是员工希望满足自己的高级需求,而企业只能满足其生存需求,这种冲突和矛盾必然导致员工与企业对立;三是既然企业在绩效评估中的做法使员工感觉工作仅仅是为了挣钱维持生存,自然不能持久地充满热情,时间一长,员工就会对工作产生对立的情绪。这大大降低了绩效评估的效益,使这一关键工作没有发挥出应有的积极作用。

1.4 企业薪酬管理中的伦理问题

企业薪酬管理公平性问题,在员工报酬上,没有平等对待每一个人,不能确保报酬系统的公平,薪酬支付与法律要求相悖的行为经常发生。一方面是管理者的薪酬缺乏约束,CEO的报酬通常不遵守社会报酬系统的一般标准,像一些上市公司在全年甚至连年出现巨大亏损的前提下,给自己加薪;另一方面是一般员工薪酬水平低于社会报酬系统的一般标准,甚至对员工额外付出的劳动没有支付相应报酬,这使员工有种强烈的不公平及挫折感,直接影响员工的工作积极性和工作绩效。

2 企业人力资源开发与管理中存在伦理问题的原因分析

2.1 中国经济转轨、社会转型、文化冲突的大背景

在中国建立完善的社会主义市场经济的特殊时期,社会结构与经济理念、价值观念发生巨大变革,社会失序、行为失范、价值失衡是其突出问题。某些企业仅把遵纪守法作为生产经营和管理的道德底线,唯利是图、尔虞我诈、坑蒙拐骗等违背伦理道德的行为随处可见。

2.2 企业及其管理者缺乏管理的伦理意识

在中国几千年的皇权专制文化及传统计划经济遗留下来的高度集中的管理模式影响下,国内企业普遍习惯用人治的方法和非理性的管理理念,现有的人力资源管理还主要从经济学和管理学视角认识人性,致使人力资源管理缺失了伦理这样一个重要维度。在实际管理中仍然用管物的方法管人,在观念上仍然认为必须用严密的控制、强迫的手段对员工发号施令,才能使员工努力工作。这种思维角度实际上是围绕着员工如何对企业讲道德,如何建立员工对企业的忠诚等方面,而对于企业应该如何以更道德的方式对待员工方面的关注相对欠缺。很少或基本不考虑员工个人的专长、兴趣、需要及发展,这就是把人看作物,从而侵犯了人的尊严、人格等合法权利^[3]。

2.3 政府管理监督不到位

政府依法对企业进行监督和管理可以促进企业健康发展。然而,在现有条件下,政府往往心有余而力不足,管理监督不到位。主要是中国调整劳资关系的法律法规仍然不健全,无法完全对企业的不正当行为进行严格的制约和有力的惩罚。尤其是涉及伦理道德标准方面没有具体明确的规范,自然无法追究企业在人力资源管理中的伦理道德责任和风险。

3 解决企业人力资源开发与管理伦理问题的对策

3.1 提高对伦理问题的认识,确立以人为本的理念

3.1.1 企业人力资源开发与管理伦理化

美国本特莱学院的伦理研究中心在20世纪80年代的一项调查报告表明,《幸福》杂志排名前100家的企业中,80%的企业把伦理价值观融入企业人力资源管理活动中,93%的企业有成文的伦理准则来规范员工的行为^[4]。可见,企业人力资源开发与管理的伦理化是企业获取优秀人才、获得生存发展竞争优势的关键。伦理是以善恶为标准,调节个人与社会关系的行为规范。伦理化管理在互惠、共赢的价值信念基础上,使企业与员工之间的关系更加和谐,双方形成合理的预期,减少了利益上的冲突和摩擦,因此可以减少企业管理制度的运行成本,提高管理效率。

3.1.2 坚持以人为本的价值观,实行人性化管理

现代企业管理理论已从见物不见人的管理模式转向以人为本的管理模式。工作不仅是员工生存的手段,也是个人健康成长和实现自我价值的途径。符合伦理规范的人力资源管理契合了人们内心的道德需求,能够促使企业成员实现自我价值的追求。

以人为本的管理理念就是,管理活动的一切从人出发,以人为根本,把人作为管理的核心,即把员工看作目的,而不是把员工看作实现目的的手段,事事尊重人的需求,处处调动人的积极性,实现人的自我价值。

企业的主体是员工,员工的智慧和力量是企业发展的源泉,企业应以合乎伦理且合法的方式管理他们,同时努力满足员工成长和自我实现的价值需要,企业对员工既有按契约规定要求员工履行义务的权利,又要考虑员工的福利和未来工作能力;企业要信任并尊重员工的价值,营造良好的公平竞争环境,并使企业员工与社会价值方向相一致等。只有坚持这种以人为本的价值观和管理理念,方能充分调动员工的积极性,发掘员工的潜力,给企业带来长远的发展空间^[5]。同时,企业应更多地从精神上尊重员工,企业的生命力也即企业人性化管理的精髓在于员工与管理者之间的相互信任。

3.2 在企业人力资源开发与管理的各个具体环节加强伦理化管理

3.2.1 组建专业的招聘队伍,招聘德才兼备的员工

针对企业在人力资源招聘中存在的伦理问题,需要建构一套全新的招聘标准体系,德才兼备的人才标准应该成为企业招聘挑选员工时的基本原则。在组织相应技能测试外更注重伦理道德方面的测试。组建专业的招聘队伍,其人员要具有较高的专业水平和综合素质,除了掌握招聘的基本知识和能力外,还要不断学习具备心理学、社会学、组织行为学、管理学等相关知识,也要懂得恰到好处地应用社交礼仪,以提高识别应聘者是否具有德才兼备的能力,相应提升所录用人力资源的伦理等综合素质。

3.2.2 树立正确的培训伦理观,强化员工行为的伦理化培训

在知识经济时代,知识的更新速度不断加快。企业营造让员工不断培训提高的组织环境,不仅是企业自身在激烈的全球化市场竞争中求生存与发展的需要,也是企业不能推卸的伦理责任。

建立规范的培训体系,每个员工培训机会力求均衡。企业对员工培训的内容除了传统的技能和业务培训外,更要引导员工认知与企业之间的伦理关系,把更深层次的伦理文化纳入到员工的培训学习中,力求使伦理准则成为员工日常行动的指南。诸如,传统伦理文化倡导的仁爱、诚信等思想,在塑造个人形象、促进全面发展的同时也从整体上提高企业的信誉和竞争力。

3.2.3 完善绩效考评管理体系,建立科学的激励机制

明确绩效评估是关于人的工作,特别要注意整个绩效评估过程中的伦理规范和要求。评估最重要的目的是帮助员工总结经验,找出不足,帮助他们实现自己的人生价值,其次为薪酬分配、职业晋升提供依据。

首先是绩效评估的标准要科学。从企业发展与员工成长的双向维度出发制定合适的标准,并力求对员工进行全方位考核。其次是绩效评估过程中要注重有效沟通。评估沟通的意义不仅要追求结果的客观公正,而且更要让被评估者感受到关怀和爱,促进其职业生涯的发展和人生价值实现。最后是要建立完善的绩效评估档案,及时全方位地了解员工的优缺点,帮助员工搞好职业生涯规划,以便于企业及时作出动态有效的工作安排。

3.2.4 遵循公平性原则,建立以人为本的薪酬制度激励体系

薪酬设计的关键在于对内具有公平性,对外具有竞争力,力求体现外部、内部、个体的公平性。外部公平性要求企业付薪水平在与同行业的市场数据进行比较时,能够符合战略定位;内部公平性则要求各岗位的薪酬水平与岗位实际价值相符合;对于个体公平性,则要体现出同一岗位上不同价值的员工享受不同的薪资待遇,真正体现精确的均衡性^[6]。这就要求企业要以实事求是的科学方法进行设计,用职位分析评估来满足内部公平性的要求,通过对市场的薪酬调查和数据分析来达成外部公平性的要求,用绩效考核来满足个体公平性的要求,并强调沟通和参与,力求达到过程公平和结果公平的统一。

建立以人为本的薪酬管理制度,关键要了解员工的多种需求。如对于低工资人群,奖金的作用十分重要;对于收入水平较高的人群,特别是对知识分子和管理干部,则晋升职务职称、给与工作的自由度等就显得更为重要。企业要及时了解员工需求的多样化并作出积极的反应,从而实现人力资源管理最优化。

3.3 夯实基础,加强政府、社会、行业组织的管理监督作用

3.3.1 政府加强相关法制建设

建立和完善相关的法律法规,使企业遵章守则,并对其不正当行为进行严格的制约和有力的惩罚,使企业慑于法律后果而注重把自己的行为纳入正当范围。2008年新颁布实施的《劳动合同法》使员工的基本合法权益制度化,遏制了企业在用工中存在的不伦理行为,是人力资源相关法制建设的一大进步^[7]。但是现有的劳动法规对人力资源管理中的伦理道德标准方面没有作出具体明确的规定,尚需进一步完善。如,目前企业普遍存在的聘用制和劳务派遣制的同工不同酬、年龄歧视等现象。

3.3.2 成立专门的评价中心机构,建立科学的企业伦理评价制度

追求经济利益最大化的经济合理性往往导致企业片面地把盈利作为评价企业绩效的最根本标准,而社会和政府也往往注重对企业进行经济评价和财政评价,然而这是不够的。企业不是单纯的经济组织,它还担负着一种伦理责任,因此就必须成立专门的评价中心机构^[8]。首先,对企业人力资源管理者实行准入制度,只有符合且具备伦理道德标准的人才能获得执业资格,进入人力资源管理与开发这一行业;其次,对企业人力资源开发与管理的伦理方面进行常规的定期检查,形成相关伦理报告并在网络或报纸等媒体公布,这就把企业的行为置于广泛的社会监督下,企业迫于自身形象必然不会肆意妄为。

3.3.3 加强企业人力资源开发与管理的伦理教育

在全国管理教育研讨会中,不少专家、学者对企业伦理教育的重要性达成了共识,而如何真正让这一共识落到实处呢。首先,应加强员工的企业伦理教育,通过有关企业伦理的训练,提高伦理的敏感度^[8]。中国企业的员工培训比较强调管理技能方面的相关训练,而对伦理方面的教育训练不够,应该引起关注。建议在培训教育中经常性地开展像经营之道与做人之道的专题讨论,请伦理学家和哲学家等为员工上课,并且加强岗前职业道德培训。其次,应强化教育培训企业各决策层和领导者、主管等,着力塑造其伦理人格方面的素质。因为他们的伦理人格与企业社会中的现象和企业企业文化息息相关。同时,也会对员工提升伦理素质产生积极而深远的影响。最后,还应该加强高校人力资源管理方面的专业,如工商管理、人力资源管理等相关伦理教育,使学生充分认识企业的相关社会责任,提升其人格修养,培养职业伦理的新价值观,以成功塑造具有高尚人格和伦理修养的人力资源开发与管理方面的人才。

4 结 语

人力资源是企业重要的战略资源,企业人力资源开发与管理的伦理取向已经成为当前人力资源管理的新趋势。提高企业对人力资源开发与管理中伦理问题重要性的认识,确立以人为本的价值观和管理理念。同时创新企业人力资源开发与管理的方式方法,加强政府、社会、行业组织的管理监督作用,在各个具体环节加强伦理化管理,可推动企业管理实践健康发展,提升企业效率,促进国民经济健康发展。

参考文献:

- [1] 刘长涛.企业人才招聘中伦理缺失问题的思考[J].湖湘论坛,2004(3):86-88.
- [2] 陈少峰.关于企业人力资源的几个伦理问题[J].武汉科技大学学报,2002(3):35-39.
- [3] 于嘉临,刘畅.企业人力资源管理中的伦理问题及对策[J].边疆经济与文化,2009(3):22-23.
- [4] 赵曙明,黄昊宇.企业伦理文化与人力资源管理研究[J].经济管理·新管理,2006(16):4-15.
- [5] 孙云钢.企业人力资源管理中的伦理问题探讨[J].商业时代,2009(18):49-50.
- [6] 谭晶.公平性薪酬设计的科学与艺术[EB/OL].(2005-05-30)[2009-01-18].<http://www.chinahrd.net/knowledge/info/76860>.
- [7] 吴红梅.企业人力资源管理专业人员的伦理困境与对策[J].道德与文明,2009(1):104-107.
- [8] 吴益仙.论企业伦理[J].商业研究,2001(8):40-42.