

# 科技型中小企业人力资源开发与管理的伦理诉求

吴益仙

(浙江科技学院 马克思主义学院,杭州 310023)

**摘要:** 科技型中小企业是科技人才的集聚地,其人力资源具有不同于一般企业人力资源的特点。针对其不同特点从伦理维度加以开发与管理,才能真正发挥员工的积极性和创造性,有利于释放科技型中小企业的人才红利,提升企业经营实效。德才兼备的人才标准应成为企业选才、用才、育才、留才的基本原则,无论在员工招聘、培训开发还是绩效和薪酬管理等方面都应遵循公开、公平、公正的基本伦理原则。在科技型中小企业人力资源开发与管理中坚持以人为本,努力实现企业与企业个人价值的最大化。

**关键词:** 科技型中小企业;人力资源;开发与管理;伦理诉求

**中图分类号:** F272.92;B82-053

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1671-8798(2017)04-0260-06

## Ethical appeals of human resources development and management in small and medium-sized technology-based enterprises

WU Yixian

(School of Marxism, Zhejiang University of Science and Technology, Hangzhou 310023, Zhejiang, China)

**Abstract:** As a gathering of sci-tech talents, the human resources in small and medium-sized technology-based enterprises are different from those in general enterprises. In view of the different characteristics, the ethical dimension should be considered in the development and management of human resources in order to give full play to the initiative and creativity of the staff, release the talent bonus of the technology-based SMEs, and enhance the effectiveness of enterprise management. The personnel criterion integrating intelligence with morality should be the basic principle of selecting, using, training and retention of talents in enterprises. The recruitment, training and development, performance and salary management et cetera should follow the ethical principle of openness, fairness and justice. In the development and management of human resources, technology-based small and medium-sized enterprises should adhere to the people-oriented philosophy, and strive to maximize the value of enterprises and

---

**收稿日期:** 2017-04-08

**基金项目:** 杭州市哲学社会科学规划课题(Z15JC126)

**通信作者:** 吴益仙(1964—),女,浙江省东阳人,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。E-mail:wyxwry@163.com。

individuals.

**Keywords:** small and medium-sized technology-based enterprises; human resources; development and management; ethical appeal

习近平总书记在2013年9月30日到北京中关村,主持中共中央政治局第九次集体学习时强调,实施创新驱动发展战略决定着中华民族前途命运。而要实施好创新驱动发展这一重大战略,必须充分发挥科技型中小企业员工的创新能力。中国拥有数量众多的科技型中小企业,根据科技型中小企业不同于大型企业和普通中小企业的特点,针对性地探讨科技型中小企业人力资源开发与管理的伦理诉求,并制订关于内外招聘、培训开发、薪酬管理等环节的相应对策和措施,具有重要的实践意义。

近几年,国内理论界、企业界越来越认识到科技型中小企业人力资源开发与管理的重要性。宇文玉亮等认为要将人力资源管理提升到战略高度来认识<sup>[1]</sup>,刘莉等以深圳企业为例,对科技型中小企业成长环境及其成长性进行了实证研究,认为人力资源管理和市场营销、质量管理一样,成为最重要的影响企业成长三因素之一<sup>[2]</sup>。詹绍骥等对人力资源管理、知识管理与技术创新协同关系进行了分析,认为在知识经济背景下,实现知识管理、人力资源管理与技术创新的相互作用对提升科技型中小企业竞争力将起重大作用<sup>[3]</sup>。研究者们还对科技型中小企业人力资源开发与管理中存在的现实问题进行了一些有益的探讨,并提出相应对策。汤颖梅等对科技型中小企业人力资源政策对创新能力影响进行了分析,提出通过完善绩效考评和实施产权激励制度,建立多形式的沟通平台,促进员工的交流与知识技能共享等举措<sup>[4]</sup>。陈莉等对创业阶段的科技型中小企业人力资源管理面临的问题进行了探讨,发现企业存在着高素质人才的高需求和人力资源低投入的矛盾、企业向心力不够大等问题<sup>[5]</sup>。陈雄鹰等基于北京部分科技型中小企业的调研对高层管理者能力与科技型中小企业培训投入的关系,以及科技型中小企业家能力与企业绩效关系进行了实证研究,但因调研区域、样本数量和研究角度的局限,使得研究结论的推广与适用受到一定的限制<sup>[6-7]</sup>。杨欣等把“胜任力理论”和“宽带薪酬”的设计理念应用到了科技型中小企业人才薪酬定价的企业薪酬管理实践中<sup>[8]</sup>。苏婷等对科技中小企业人力资源绩效管理存在的问题进行了分析<sup>[9]</sup>。王文君着重从量化角度分析了组织公平、工作绩效、工作投入的关系,并提出三者关系的动态概念模型<sup>[10]</sup>。以上研究者们分别从不同角度对科技型中小企业人力资源开发与管理的各环节进行了探讨,相关成果具有一定的理论与应用价值。但有的研究结果存在着对管理实践操作性意义不大,有的还有待于进一步在实践中验证,更缺乏伦理维度的系统探讨研究,虽然马志强等通过对基于内部伦理的科技型小微企业人力资源管理的研究,构建了基于内部伦理视角下的科技型小微企业人力资源管理路径<sup>[11]</sup>,但鉴于小微企业的特殊性,对科技型中小企业人力资源管理与开发普遍适用性不够。因此有必要进一步针对科技型中小企业人力资源的特点,特别是通过明确员工招聘、培训开发、绩效和薪酬管理这几个重要环节的人力资源开发与管理的伦理诉求,来剖析相应环节中具体问题产生的根源,寻找解决问题的对策和措施。

## 1 科技型中小企业的界定及人力资源的特点

所谓科技型中小企业,是指拥有一定的科技人员,拥有自主知识产权、专有技术或先进知识,主要从事高新技术及其产品的研制、开发、生产、销售和服務的中小微型企业,它们在提升中国科技创新能力、支撑经济可持续发展、扩大社会就业等方面发挥着重要作用。以浙江省为例,依据“浙江省科技型中小企业认定管理办法”(浙科发高[2016]88号),如果要申请认定为浙江省级科技型中小企业,必须满足的条件之一是企业具备较强的创新意识,企业从事研发和相关技术活动的科技人员占企业当年职工总数的比例不低于10%。科技型中小企业的员工年龄构成彰显年轻化,一般平均不超过30岁,尤其在电子、通信等行业领域更为明显。由于年纪轻、学历高,专业技术人才供需矛盾突出,科技型中小企业的员工流动性较大<sup>[8]</sup>。因此,科技型中小企业被认为是科技人才的集聚地,科技型中小企业人力资源具有不同于一般企业人力资源的特点:一是员工们受过良好的教育,比较注重追求在工作过程中的成就感,并且注重个人自

我价值的实现。二是由于掌握了相关的科学技术,因此具有较强创新性和主体性的特点。三是比较看重人际关系的和谐度,工作环境的宽松度,以及工作方式的灵活支配度,强调自我管理和自我约束。为此科技型中小企业的人才红利的释放,应针对以上人力资源特点加以开发与管理,而只有从伦理维度开发与管理才能全方位发挥员工的积极性和创造性,释放科技型中小企业的人才红利,提升企业经营实效。

科技型中小企业人力资源管理的目的,从伦理维度看不仅要员工以优化的劳动生产率最大化地为企业做出贡献,而且努力在实现企业目标价值的同时,实现个人价值和社会价值的统一。通常员工能为企业做什么由知识和技能决定,而影响员工知识和技能发挥程度的则往往取决于伦理道德品质状况。通过人力资源开发与管理不仅提升人力资源使用的有效性,还要解决员工在企业中的地位问题,将人的全面发展作为人力资源管理的目的,引导人力资源管理最基本的价值导向,朝员工价值的自我实现和企业价值最优化,以及社会核心价值观的践行方向发展。既要努力促成员工对企业负责,建立员工对企业的忠诚,让企业不断创新发展实现利益最优化;又要关注企业如何以更公平、更人性的方式对待和满足员工方面的需求,让员工实现最优化的自我价值。

## 2 科技型中小企业内外招聘环节的伦理诉求

科技型中小企业人力资源招聘中的伦理要求,在招聘中要做到诚信、公开、公平,注重应聘者的伦理道德素养,选拔培养具有伦理道德素养的面试考官。在招聘过程中,企业人力资源负责招聘的管理人员,应杜绝各类歧视和舞弊现象,遵守公开、公平、公正的基本伦理原则,让应聘人员能平等竞争,择优录用,做到招聘过程公开,各环节程序透明,努力做到结果公正。

但现实招聘中却经常会产生各种伦理问题:

其一,对外招聘过程中的违背公平、公正的伦理道德现象比较严重,如在性别、年龄、学历方面的各种歧视,有无工作经验,是否“211”“985”等大学名校的制约等各种招聘歧视现象。利用测试求职者的机会,一些企业会把自身遇到的技术问题巧妙地设计到考题中去,通过应聘者解答,无偿获取相关技能求职者的智力成果<sup>[12]</sup>。

其二,在内部招聘用人方面,存在着不规范,不能充分公开竞聘及任人唯贤。通过随机访谈发现,家族关系、裙带关系对科技管理人员的升迁产生影响的现象不在少数,这引起科技人员的不公平感,由此影响研发人员能力的发挥和工作绩效的提升,给企业发展带来不利影响。

其三,应聘人员的失信问题。主要有伪造简历、学历、学位、各种资格和执业证书,夸大自己的各种技能。2017年4月12日由人民网、知了背调在北京联合主办了“首届中国职场诚信高峰论坛”,论坛发布了由人民网、智联招聘、知了背调联合制作的《2017中国职场诚信调研报告》,调查显示,67%的人力资源经理(HR)认为职场失信重灾区在招聘阶段,其中,面试失约、夸大工作技能经验、简历基本信息虚假位列失信行为的前三位<sup>[13]</sup>。而在背景调查中,常见的失信行为包括:在职时间作假、隐瞒多次跳槽经历、存在负面评价、证明人作伪证和教育背景作假等。

要解决以上伦理问题必须从以下几个方面入手:

首先要统一认识,德才兼备的人才标准应该成为企业招聘的基本原则。科技型中小企业经营和管理者及员工都应遵守相应的伦理规范和准则,对企业经营和管理者而言,公平、公正、公开的原则是外部招聘、内部培养晋升时必须遵守的,建构并严格执行招聘标准体系,录用与职位岗位相匹配的员工,避免各种歧视行为的发生,充分认识到企业公平规范的内部选拔制度有利于提升企业绩效。

其次,注重职业道德的测试评估和员工背景的调查核实。科技型中小企业由于对员工科技知识和才能的特殊需求,在核心技术保密及员工稳定持续就职方面,显得比一般企业更为重要,因此在招聘选拔用人时,应特别注重员工的诸如爱岗敬业、诚实守信、忠于职责等职业道德的测试评估。在正式录用员工前,科技型中小企业应对员工背景进行调查核实,并在用工合同中对相关职业道德作出明确要求。据知了背调 CEO 王玉的介绍,73%的受访对象认为入职背景调查是一个很现实的职场诚信解决办法。随着

互联网大数据、政府信息公开,以及远程身份认证等技术的普及,背景调查从成本的降低、效率的提高到价格的降低,包括在线授权的灵活性,已经越来越成熟<sup>[13]</sup>。用好“全国个人职场诚信公共服务平台”,用大数据做人才质检,把实现一键查询候选人职场诚信数据和职场诚信档案,作为科技型中小企业人力资源管理的必备一环。通过“职场诚信档案查询”去伪存真,找出企业需要的具有真才实学的合适人才,规避用人风险,节约招聘成本,打造诚信的选才环境。企业争取按中国诚信体系建设规划的总体要求,建立职工的诚信档案。

最后,负责人力资源招聘管理专员不仅要掌握招聘的基本流程和方法,还要有相关的专业技能知识和综合素质,掌握社会学、心理学、组织行为学、传统礼仪文化等相关知识,以提高对员工是否具有德才兼备素养的辨识能力。做人力资源招聘工作的人要主动去了解、对接研发和生产各相关业务领域,了解相应岗位的定位与运作,存在的现实问题与困难,从而帮助员工找到实现价值最优化的岗位。

### 3 科技型中小企业培训开发中的伦理诉求

科技型中小企业经营与管理者应明确员工培训的重要性,认识到培训是企业经营管理中一项必不可少的管理职能,是人力资源开发的重要工具之一<sup>[14]</sup>。员工培训开发不仅有利于科技型中小企业自身成长发展,也有利于员工追求个人全面发展和满足自我实现的需求。以人为本,关注和满足员工更高层次的需求并以其为导向,充分分配和利用企业相关资源对员工进行培训开发。在企业战略规划下结合不同岗位员工的职业生涯发展,分析培训需求,制订相应培训计划。通过培训不仅能增强员工对企业的认同,提升对企业的忠诚度,也能开发和提高员工的潜力和能力,从而同时实现企业和个人价值的最大化。研究表明,企业为员工建立的职业生涯发展规划对企业销售利润的增加具有促进作用<sup>[15]</sup>。在培训内容方面要特别重视加强科技型中小企业技术研发人员的科技伦理教育培训,提升员工的科技伦理素质,鼓励企业科技人员的研究开发有利于人类社会的绿色发展和人文科技成果转化。

目前,中国科技型中小企业在员工培训开发方面还很欠缺。首先是对员工进行培训开发的重要性没有足够的认识。企业往往只注重市场开拓和创新服务,没有充分认识到科技型中小企业员工比一般企业员工更需要技能培训,通过培训不仅能提升企业研发水平,有效激发员工创新的主动性、积极性,而且对科技型企业员工而言,能起到极有效的激励作用,帮助员工实现自我价值的最大化。其次是没有把企业诚信文化的倡导、职场诚信精神宣传培育的伦理文化融入员工的学习培训过程,应把以质量为核心的技能伦理培训和以社会责任和人文服务为核心的伦理培训相统一,以此提高员工对学习培训重要意义的认识,从而增强学习培训效果。

针对经济全球化和人才市场竞争越来越激烈的现状,科技型中小企业要不断发展壮大,不仅要在认识上重视企业员工的技能培训开发,更要在不断实践中建立完善的企业培训开发机制。员工一旦进入企业,就应该被平等对待,要把每个入职的员工视为培养的对象,不仅纳入新员工入职培训和岗位技能培训,而且持续给予在职指导和专业培训,甚至给予管理培训等,随着企业的不断发展逐步形成系统的人才培育体系。创造条件让员工不断接受不同阶段和不同层次的专业技能培训,让员工始终处于不断学习提升的氛围中。另外,培训开发人才的标准不只是关注专业、学历背景,更应注重员工的良好沟通能力和团队合作能力、较强的上进心和再学习能力等人才素质。针对技术人才与管理人才占比比较高的科技型中小企业,要重视制订“高潜人才培养计划”,依据诚实守信、能动性、创新性及团队合作能力等胜任素质,培养开发德才兼备的技术骨干与管理人才。

### 4 科技型中小企业薪酬管理中的伦理诉求

公平性原则应该成为科技型中小企业薪酬管理的基本原则。内部公平性要求各岗位的薪酬水平与岗位实际价值相符合;外部公平性要求企业薪酬水平在与同行业同类企业进行比较时,具有竞争性;个体公平性则要求薪资能体现出同一岗位员工的不同价值。通过对每个岗位的任职资格和职责及工作环境

和强度等因素进行系统的评估,在充分征询有关专家、管理者、实际工作人员意见的基础上,建立符合科技型中小企业自身状况的岗位价值评价量表,确定岗位的相对价值,建立公平的薪酬管理体系,从而确保薪酬系统的内部公平。通过市场薪酬调查与相关数据分析来达成外部公平,在制定企业薪酬制度之前,应对具体岗位在市场同类企业的薪酬水平进行充分的调查研究。通过建立科学的绩效考评管理体系和人性化、多元化的激励机制,让员工不断提升工作绩效,最大化地实现自我价值,同时享受与绩效匹配的薪酬,以期达成个体公平。

但在科技型中小企业薪酬管理实践中,违背公平性原则的情况屡见不鲜。由于科技型中小企业绝大多数集中在民营企业,受发展规模等多种因素制约,人力资源部门薪酬管理的方式方法陈旧单一,不能适应企业发展和时代发展的要求,大多还仅仅停留在日常整理档案、核算工资和劳保福利等表层工作上,没有建立公平的薪酬管理体系,因而不能确保内部公平。而据科锐国际公布的《2015 年企业薪酬调研报告》中的数据显示,有高达 70% 的中小企业,薪酬发放的金额采取保密机制,缺少透明度<sup>[16]</sup>,这不利于建立以科学绩效考评为基础的公平性薪酬管理制度,容易造成不同薪酬员工之间的猜忌甚至对立,从而削弱了员工之间、员工与管理者之间的信任关系,也容易放任管理者在制定薪酬制度时的主观随意性。有的科技中小企业虽有透明薪酬制度和评判标准,但由于绩效考核制度不完善,考核常常流于形式,业绩也无法得到公正的评价,无法实现对员工的有效奖惩,致使员工价值不能充分实现。有的科技型中小企业员工的薪酬随意性大,导致员工因付出和收入不成正比而产生强烈的不公平感,因此也造成企业人才流失严重。据前程无忧发布的《2017 离职与调薪调研报告》,2016 年员工主动离职率整体达到 16.0%,而高科技行业主动离职率为 21.6%,与一般企业比相对较高。分析认为这一现象与“供给侧结构性改革”的深入有关,以互联网为代表的新兴高科技行业发展迅猛,由于该行业员工从业年龄普遍年轻,期待更多发展机会与晋升空间,因此员工主动离职率明显高于其他行业<sup>[17]</sup>。

要解决以上问题首先在认识上要重视公平性原则,制定适应企业可持续发展的具有透明度的薪酬管理制度。其次,要确保内部薪酬的公平性,建立“以人为本”公平合理的绩效考评体系是关键。一个有效而公平合理的绩效考核,依托对考核指标的充分讨论评估,对负责考核的主管进行考核技能的培训,拥有完善的数据收集系统,三者缺一不可<sup>[18]</sup>。同时,管理者依据企业的战略目标和年度经营计划,以“帮助者”和“支持者”的身份与员工共同制订绩效目标,把考核转为管理者和员工共同探讨成功和进步的机会。共同分析实现目标的办法途径和困难障碍,针对员工的不同岗位职责,持续关注员工绩效目标的达成情况,不仅提供必要的资源支持,而且针对性地进行辅导激励,构建企业和谐的工作氛围,努力使被考核的员工感受到被关爱和尊重,从而促进员工在绩效目标达到的同时进一步提高相关工作技能。考核员工的表现并及时反馈考核结果,严格以考核结果为依据给予相应的薪酬等级和奖励。让员工在不断提升工作绩效的同时,获得与绩效匹配的薪酬,同时最大化地实现自我价值。最后,针对企业发展各阶段性特点设计具有对外竞争性的薪酬制度,这不仅有利于留住人才也达成了外部公平性。

由于员工的受教育程度与分配公平、领导公平显著相关,在组织中的角色与关系绩效,以及关系绩效与分配公平显著相关,而工作专注与学习绩效也显著相关<sup>[10]</sup>,因此,企业公平合理的选才方法和内部晋升制度,以及员工培训和职业生涯规划等,对企业绩效提升具有促进作用<sup>[14]</sup>。在企业用才、育才、留才的各环节,应依据知识型科技型员工比一般员工更注重被同事和领导的认可、尊重与信任,重视追求自我价值的实现,注重管理的决策参与,具有较强的自我意识、参与意识和民主意识等特点,应重视精神激励的运用以培养企业文化,增强员工归属感<sup>[1]</sup>,努力创造条件满足员工多层次的需要;在管理和开发人力资源时要承担起帮助员工持续发展的责任,建立起基于创新发展的培训开发体系,对同一岗位的员工应该培训机会平等,培训后监督员工履职要守约;制定内外公平的薪酬管理制度;倡导民主的工作作风,建立灵活多变的多层次激励机制和与科研知识型人才相匹配的职业生涯开发路径和基于科技创新的人才评价体系。

## 5 结 语

探讨科技型中小企业人力资源开发与管理的伦理诉求,须要遵循应然与实然相统一的方法论原则。既要企业文化学和管理伦理学的一般原理指导下来进行,也要以现实问题为导向,剖析其中诸如员工招聘、培训开发、绩效和薪酬管理等每个环节中具体问题产生的根源,来寻找解决问题的对策和措施。只有贯彻好应然与实然相统一的方法论原则,才能抓住问题的实质而实现管理理论的创新。

### 参考文献:

- [1] 宇文玉亮,赵金实.科技型中小企业人力资源管理问题与对策[J].商城现代化,2015(7):87.
- [2] 刘莉,王成.科技型中小企业成长环境及其成长性的实证研究:以深圳企业为例[J].科技管理研究,2009(5):318.
- [3] 詹绍骥,刘建准.科技型中小企业知识管理、人力资源管理与技术创新耦合模式研究[J].企业经济,2014(9):82.
- [4] 汤颖梅,李福来,王怀明.科技型中小企业人力资源政策对创新能力影响的分析[J].科技管理研究,2010(10):11.
- [5] 陈莉,李东福.创业期科技型中小企业人力资源管理困境分析[J].人口学刊,2009(6):56.
- [6] 陈雄鹰,彭莹莹,王彦芳.科技型中小企业家能力与企业绩效关系的实证研究[J].中国人力资源开发,2014(15):62.
- [7] 李晨,时雨,陈雄鹰.高层管理者能力与科技型中小企业培训投入的关系研究:基于北京地区科技型中小企业的调研[J].中国人力资源开发,2015(14):43.
- [8] 杨欣,孟庆铂.科技型中小企业人才薪酬定价问题探讨[J].中国商贸,2015(3):37.
- [9] 苏婷.科技型中小企业人力资源绩效管理的探索[J].现代经济信息,2013(18):140.
- [10] 王文君.知识员工组织公平感与工作绩效的关系模型研究[J].科技经济市场,2013(4):58.
- [11] 马志强,黄蓉,刘晗.基于内部伦理的科技型小微企业人力资源管理研究[J].科技进步与对策,2014(2):140.
- [12] 吴益仙,刘凤玲.企业人力资源开发与管理的伦理问题和对策[J].浙江科技学院学报,2010,22(6):543.
- [13] 央视网.招聘阶段成职场失信重灾区 互联网背调愈加成熟[EB/OL].(2017-04-12)[2017-04-15].<http://news.cctv.com/2017/04/12/ARTI0l1VITbqRDGhOJCYr4Ii170412.shtml>.
- [14] 徐蔚.浅谈企业人力资源培训开发体系建设[J].湖北电力,2012(6):81.
- [15] 韩平,张雷雅,曹洁琼.高新技术企业人力资源管理实践与企业绩效关系研究[J].科技进步与对策,2012,29(4):152.
- [16] 贾惠棱,李维刚.中小企业人力资源薪酬管理存在的问题及解决路径[J].中国商论,2017(12):95.
- [17] 中国新闻网.前程无忧发布《2017 离职与调薪调研报》[EB/OL].(2016-12-19)[2017-01-15].<http://www.chinanews.com/cj/2016/12-19/8097919.shtml>.
- [18] 赵日磊.高管是绩效管理落地的推动者[J].人力资源,2012(6):36.