

文章编号:1002-980X(2007)07-0107-06

民营企业员工失业恐惧下的行为异化现象及其对策研究

朱金海

(武汉大学 经济与管理学院, 武汉 430072)

摘要:提出了在失业恐惧压力下劳动者个体“行为异化”现象及其与民营企业管理模式的互动关系。现有的文献中往往主要探讨工作本身对于个体产生的工作压力,缺乏对个体消极适应环境行为的相关研究。文中分析了行为异化产生的原因,行为特征以及对群体的影响,指出企业老板加强监控的心理动机与异化现象互相促进形成恶性循环,并对民营企业管理模式产生影响。这种现象是民营企业发展过程中的问题,将随着企业所有者管理思想的更新而得到解决。

关键词:失业恐惧;行为异化;民营企业

中图分类号: F246 **文献标志码:** A

1 问题的提出

在巨大的失业恐惧心理压力下,劳动者个体有可能积极工作来迎接挑战,也有很多人采取抑制自我消极适应环境的方法。行为异化现象就是个体隐藏真实思想,采取表明激进、内心消极的一种行为现象。这一现象产生的原因是什么,具有何种行为特征,对于群体的作用结果是什么,成为了本文的研究重点。通过对民营企业所有者行为动机的分析,探讨其与异化现象的相互关系,并提出解决对策,则将成为本文的主要目的。

目前国内就业形势持续严峻,迫于生活压力劳动者个体对于就业机会往往报以珍惜的态度。但是,统计数据表明,民营企业的员工流失率居高不下,对于个体行为产生了重要影响,二者相互作用,使得民营企业也产生了人浮于事、效率低下等问题。

正确认识这些问题产生的原因,分析劳资双方的心理反应,辩明各种行为发生以及发展的过程,才能够使我们提出有效对策解决此类问题。

2 目前社会就业的现状以及失业恐惧的产生

2.1 就业形势处于持续紧张状态

收稿日期:2007-02-12

作者简介:朱金海(1971—),男,福建莆田人,武汉大学经济与管理学院在职博士研究生,经济师,现供职于中国保险(控股)有限公司,研究方向:企业管理。

国务院新闻办公室 2005 年 4 月 26 日发表的《中国的就业状况和政策》白皮书说,受到人口基数、人口年龄结构、人口迁移及社会发展进程等因素影响,21 世纪前 20 年我国仍将面临较大的就业压力,未来 20 年,我国 16 岁以上人口将以年均 550 万人的规模增长,到 2020 年,劳动适龄人口总规模将达到 9.4 亿人,其中 2001 年至 2005 年劳动适龄人口增长最为迅速,年均增长 1 360 万人;另一方面,我国经济体制改革和经济结构调整过程中富余人员下岗分流,农村剩余劳动力加快向城市和非农产业转移,机关事业单位进行机构改革和人员精简。我国每年城镇新增劳动力近 1 000 万人,国有企业下岗失业人员有 1 150 万人,劳动力年度供大于求的缺口达 1 400 万至 1 500 万人,农村大约还有 1.5 亿左右剩余劳动力要加快向城市和非农产业转移的步伐,城镇新增劳动力就业、农民进城打工和下岗失业人员再就业“三峰迭加”,加剧了城市劳动力市场的紧张状况。

在劳动力供求总量矛盾尖锐的同时,劳动力素质与岗位需求不相适应的结构性失业问题日益凸显。

2.2 民营企业员工的流失率居高不下

民营企业蓬勃发展,不但对国民经济的增长做

出了贡献,而且提供了大量的就业机会,缓解了社会就业压力。比较而言,民营企业因其机制灵活、有较大的经营自主权,在人员招聘、薪酬体系、员工辞退等方面均有较大的灵活性,使得它们比国有企业在获取和拥有优质人力资源上有更大的优势。

但是,大量的民营企业,无论在管理思想上,还是在经营理念上,都存在着种种缺陷。体现在劳动用工方面,现代的人才观念还远远未能得到认可,甚至连法制观念都还没有得到充分落实。随意解雇,恶意欠薪、强迫员工流动等现象比比皆是。在珠三角大量的私营工厂里,厂方对工人缺乏起码的尊重,随意罚款、体罚员工的现象普遍存在,超时劳作更是家常便饭。在北方大量的个体小煤窑,员工甚至缺乏基本的安全保障,漠视生命的现象可见一斑,更谈不上什么“以人为本”了。

相当普遍的观念认为廉价的劳动力是无限供应的,企业在任何时候都可以招到需要的员工,因此不必在乎员工的高流失率,也不必计算员工流失造成的人力成本的增加以及因此带来的其它负面影响。

据东莞基业人才交流服务有限公司和基业名企俱乐部发布《2005 - 2006 年度珠三角制造业薪酬福利调查》报告中披露,东莞企业员工流失率最高峰值体现在生产工人方面,比例达到 108%。

由于我国社会的特殊性,劳动力供应充沛,长期处于卖方市场状态,因此高员工流失率并没有给企业带来直接严重的冲击,也没有得到充分重视。

2.3 失业恐惧的产生普遍存在

一方面是严峻的就业形势,另一方面是民营企业员工高度流动,国企员工又大量下岗,使得劳动者自身始终处于严重的就业压力和对失业的恐惧当中。分析失业恐惧的产生原因,可以大致分为以下几个方面:

缺乏基本的社会保障和失业救济制度,即便是在已经建立了上述制度的地区,保障水平依然很低,仅仅勉强维持生活,这一点与西方社会差距很大;在微观层面,企业员工的合法权益难以得到保证。即便是在国有企业,企业工会的功能严重缺失,基本上变成福利机构和管理层的附庸,很难起到维护职工合法权益的功能。那么在大量的民营企业,都不存在工会组织,更加谈不上对资方的制约。城镇的生活消费水平居高不下,房地产价格飞涨,造成城镇居民生活压力巨大;政府清理欠薪都已经是勉强应付,在保证职工合法权益方面,行政成本高,裁决难,作用小。

2005 年深圳的一项调查表明,有 67% 的深圳人表示最害怕失业,其中白领阶层的人数比例最高,达到了 57%,即使工作相对稳定的公务员、教师等,对失业的担心人数比例仍然有 14%。

在严峻的就业形势下,就业压力对每一个劳动者的心理负担是沉重的,而且是长期作用的。面对失业的心理恐惧,个体的表现是复杂的,其行为表象与内心世界可能存在着尖锐对立。从时间长度上看,积极的一面与消极的一面可能同时存在,交替占据主导地位,因内外环境的变换而变化。

在失业恐惧心理状态下,劳动者个体存在着消极适应的倾向,即“异化现象”。在这种心理倾向下,个体行为对群体以及组织行为产生影响,进而形成与企业管理模式的相互作用关系。

我国民营企业发展迅速,就业人员众多,用人自主权大,给从业人员带来的压力大,因此,在民营企业的范围内,研究“异化现象”成因,分析其对群体以及对企业管理模式的影响,具有广泛的代表性和较强现实意义。

3 异化以及异化行为产生的动因

3.1 “异化”的定义

根据《现代汉语词典》,异化的定义为:哲学上指把自己的素质或力量转化为跟自己对立、支配自己的东西。根据《蓝登书屋韦氏英汉大学词典》1997 年版的解释,在英文中“异化”的近义词是:aberrance、abnormity、Dissimilation。

本文中的“行为异化”或者“异化行为”,可以认为是基于积极的、正常的行为表现的一种对立,是一种在压力下对环境的消极适应的自我调整。

3.2 通常的观点

通常的观点认为,个体对于工作压力的反应是主动的,个体对于环境的变化往往积极适应,愿意并且能够通过提升个人工作能力、自我调整心态和职业生涯规划等行为,消除压力影响,激发个人潜能,与团队或者公司取得一致,共同发展,实现组织目标。

3.3 异化行为产生的动因(目的取向)

在就业恐惧心理下的行为导向,就是为了取得并保住就业机会,或者说是争取“饭碗”。在现实情况中,个体的就业动机是多种多样的,有的是为了得到一定的从业经验,有的是无奈之下,“先就业,后择业”,暂时立命安身,一边工作,再寻找更加合适的工作岗位等。在取得某个工作岗位之后,个体将采用

一系列异乎寻常的手段,实现保住这个工作机会的目的。因此产生的就业心理的根本变化,为了达到这样的目的,个体的行为表现出现了显著变化。在个人职业生涯规划上的短期行为,为了保住“饭碗”不择手段。在处事原则上,消极自保,明哲保身,厌恶承担风险或责任;在群体环境中,缺乏群体认同感,对于集体行为准则消极的接受,在心理上抵触企业文化;在行为心理上,努力掩饰自我,减少与他人的沟通,对于组织或者企业漠不关心。

4 异化的个体表现与群体行为特征

4.1 个体表现

1) 有条件的积极努力:在强大的失业恐惧心理压力下,个体的行为表象无疑是非常积极努力的,往往表现为一种异乎寻常的工作热情。比如严格遵守劳动纪律,对于上级的指令无条件服从,对于明确的任务尽心竭力的去完成。当然,上述工作表现的先决条件是必须有上级监督,或者工作表现和结果有可能传递到老板那里的情况下;

2) 免责心理下的坚持原则:严格遵守工作流程或者制度规范,在没有上级明确同意或者授权的情况下,拒绝任何形式的变通或者灵活处理。其根本目的就是不愿意承担违反流程或者制度规定产生的种种风险,逃避责任;

3) 高忍耐力:个体对于工作环境、工作条件表现出非常强的忍耐力,甚至表现为对个人人身权利一定程度上的放弃。为了达到就业的目的,无论是恶劣的自然条件,苛刻的工作要求,还是上司呵斥与处罚,个体大多表现出了异乎寻常的忍耐与顺从。比如长期加班,超时劳作,接受老板对于个人休息时间的无偿占有,甚至一定程度上对于人格的轻视与侮辱;

4) 推诿,不承担责任:对于岗位职责以外的事情漠不关心,很少能够主动对他人的工作给予力所能及的支持或者帮助除非这种帮助是相互的或者有条件的。对于岗位职责以内的工作内容,以不犯错误、不承担责任为根本出发点,尽量少做工作,少犯错误,这样可以有效地降低责任风险。如果工作中出现问题,则想方设法推卸责任,甚至积极地寻找“替罪羔羊”,一旦有风险发生,则一推了之;

5) 偷懒,对于超时劳作的自我补偿:虽然,个体在表象上表现出了异乎寻常的工作热情和积极态度,但是内心的抵触和怨气最终是有所表露的,尤其是在无人监督或者上级无法有效监督的情况下,磨

洋工、开小差,公事私办等现象比比皆是。实际上这是对于被迫加班行为的一种自我补偿;

6) 采用非正常手段体现附加价值以达到延长就业预期的目的:在个人发展空间有限,或者个人工作能力以及工作表现不足以使得个人对其就业前景产生足够信心的情况下,个体往往主动采用其他非正常手段或充当其他角色,来提高自己在上级或者老板心目中的地位,即以附加价值的提高来得到老板或上级的认可。最为典型的行为就是告密,通过主动充当上级的耳目,提供其他员工或者同事的工作乃至生活信息,为上级(往往直接向老板)提供监控的功能,从而取得上级的信任,达到延长就业预期的目的;

7) 长官意志导向而取代任务导向:在这种环境氛围中,部分个体倾向于揣摩、把握上级的个人偏好甚至是情绪变化,在工作决策上以“长官意志”为基本出发点,以投其所好、取悦上级为原则,从而塑造自己在领导心目当中“忠心耿耿,鞍前马后”的个人形象,至于是否对于完成工作有利,是否对团队精神有影响,则不予考虑,仅领导满意为衡量标准。但是,在实际工作中,“长官意志”与工作任务并不总是一致的,老板的个人偏好并不能等同于企业利益的最大化。在有些情况下,工作决策需要在宏观上把握整体,牺牲短期利益,着眼长远利益,因此一味遵从长官意志,会误导上级做出不正确的决策。另外,惯于遵从长官意志的个体,一旦得到重用或者得到其他实际利益,就会起到非常强烈的示范效应,影响其他个体的工作导向,形成群体行为,导致整个企业价值观和行为准则的变异;

8) 隐藏个性,化主动进取为被动服从:在仅仅以就业为目的的短期行为规划中,个体往往以规避风险为行为准则,以取得较为尽量长或足够长的就业机会。因此,在风险与机遇共存的情况下,有理性的个体的选择趋向于保守。在工作中出现争执的情况下,往往主动抑制个性,人云亦云。但是,在现代管理研究中,事实证明这样一条基本定律:“创新是企业生存和发展的根本要素”。个体对于个性的主动抑制,最终将导致企业创新精神和进取意识的缺失,对企业的发展产生严重的不良影响。

有一个例子是这样的,某企业老板学习日本企业经验,大力推行“合理化建议”活动,但是应者了了无几。无奈之下,总裁规定部门经理以上员工必须每周提交一个以上的“合理化建议”。于是,意想不到的情况出现了。几乎所有的建议,要么是无关痛

痒的生活琐事,要么就是大得离谱,不着边际的空谈,真正关乎企业发展的关键问题,很少被提及。更有甚者,为完成任务,关系不错的经理们之间,竟然到了相互“拆借”提案的境地,还有借有还。实际上,并不是大家看不到问题,而是那些敏感问题,尤其是否定意见的,没人敢冒险提交,而且,即便是提交上去,也不会得到处理,还不如沉默。

4.2 群体表现

个体就业心理与行为取向,通过工作环境,直接作用于群体。在就业恐惧心理下,个体的异化行为相互作用,相互影响,形成了群体行为的异化表现。

1) 过激与极左现象:如本文中所述,个体在有监督情况下或者公共场合,往往表现出强烈的工作热情和积极态度,这种表现无疑将对其他个体产生刺激作用。个体之间,无论是主动的还是被动的,都会表现出争先恐后、相互攀比的一面,形成群体亢奋的状况,有些类似于文化大革命中“你革命,我比你还革命”的心态。

在这种心态的交互作用下,群体陷入了一种难以自拔的“飞轮效应”,即哪怕是一个偏激的方案,一旦提出,即使大家都觉得对于企业的长远利益或者整体利益是不利的,就没有哪个个体敢于或者愿意提出反对意见。但是,总有人为了个人目的去提出各种“貌似有利于企业”的意见,谁都不能够摆脱。由此造成的结果就是各项政策的出台一个比一个严厉,在执行过程中也是一个比一个激进。具体的例证比如处罚措施与处罚力度,这一倾向与目前提倡的“人本管理”、“人性化管理”规则是相违背的,容易造成员工的逆反心理,加大劳资双方的矛盾冲突。

事实上,这样的结果往往是与管理当局的初衷相违背的,并导致企业的行为方式愈发走向偏激。

2) 合作性差,文牍主义盛行,本位主义严重:基于个体对于风险的恐惧和对于工作责任的推诿倾向,自然会导致群体选择相同的行为倾向。在工作当中一旦遇到困难,不是积极寻找解决办法,而是寻找不作为的借口,怠于履行职责。往往是打一份报告,将问题提交到上级领导那里去,等待上级的协调结果,至少也要求上级提出明确意见,也为将来出现问题时埋下一个推脱责任的伏笔。造成的直接结果就是文牍主义盛行,大小事宜,打个报告,自己不拿主意,更不承担责任,严重拖延了企业的行政效率,对于外界的变化反映迟钝。

部门之间的分工协作,共同实现组织目标,自工

业革命以来就被认为是组织的基本职能。但是,具体到各个部门的利益,却不是完全统一的,也不是步调一致的。在推脱责任的选择倾向下,本位主义、部门利益往往被放置在首要的地位上,只要完成了本部门的任务,保证了小群体的利益,就已经达到了目的。至于其他部门能否完成任务,整体利益是否保证,是放在第二位考虑的,做的多,错的几率就大,不如不做。在部门利益发生冲突的情况下,更是针锋相对,锱铢必较,不但严重地降低了效率,而且会造成执行力差,很多意图落实不到位。

3) 缺乏凝聚力,产生派系斗争:这样的企业组织当中,显然是不可能有比较高的凝聚力的,整体上必定是一盘散沙。但同时,各种非正式组织却广泛存在,最为典型的就是派系。个体之间,大多会存在着以利益关系为纽带的非正式团体——“派系”,派系内部相互关照,形成利益共同体,为个体提供心理依靠,使得个体产生一定的安全感。

派系产生的直接结果就是派系斗争,各个派系之间,为了保证本派的利益,如权势、地位,或为保护本派系的内部个体,相互斗争,相互倾轧。派系的争斗往往是不考虑企业整体利益的,造成严重的内耗和企业资源浪费。

4) 人际关系复杂,防范心理严重,交流意愿遭到抑制:为了保护自己不被别人抓住把柄,每一个个体都加强防范,谨慎从事,防止祸从口出。久而久之,敢于讲真心话的人少了,口是心非的多了。同事之间、上下级之间的交流意愿受到了抑制。人们变得冷漠,封闭,各自为政。

5 异化现象对企业管理模式的影响与互动

5.1 老板管理行为的取向

作为企业的最高领导者,老板们有着强烈的意愿来随时掌握每一个下属的思想动态和工作表现。但是,随着企业规模的扩大,管理层次的增加,他们能亲自掌握管理幅度已经扩张到了极限状态,也就是说对于大部分的基层员工是游离于他们的视线以外的,所以,企业规模越大,老板们对于下属的失去控制的感觉就越强,不信任感增加,因此,他们认为非常有必要采取一切可能的措施来加强监控。

在组织结构上,专门设置人员众多监督监察部门,通过正常的职能分配来监督检查各项工作的落实,监控各个重点员工——主要是中层管理干部的表现。而且,特别注意部门业务功能的相互制约。

但这样带来的副作用就是工作压力的增加。逐步建立功能强大、无所不在的耳目系统。实际上老板们只要通过暗示、默许和稍微褒奖的手段,就会有主动提供信息情报的告密者,这样就可以事半功倍的发挥个体之间相互监督,相互防范的作用。在有条件的情况下,还可以通过技术手段实现有效监控的目的。如电话录音留言系统、电视录像监控系统、电子邮件监察系统等。人为的制造员工之间、中高层干部之间的矛盾,加剧冲突甚至仇视,以便老板的掌控。

上述措施的监督效果是非常显著的,老板们几乎可以全方位掌握整个员工队伍的一举一动,这会让他们们的控制能力得到充分加强。

5.2 监控与异化之间的恶性循环

对于每一个个体和群体而言,巨大的心理压力和不安时刻笼罩着他们,担心自己的一举一动都可能通过各种渠道传递到老板的耳目当中,很多人由于承担不了如此恶劣的工作环境而离职,导致了员工流失率的进一步增加,同时更提高了在职员工的失业恐惧感。

没有选择离职的员工,明知道有监控体系存在的条件下,则需要进一步提高警惕,注意时刻保护自己,对外表现出高昂的工作热情,内心承受沉重的心理负担,对企业的防范意识和抵触情绪不断积累,异化加剧。

由此,我们看到了一个不断产生正向反馈的恶性循环,人员流失率高,对个体产生“失业恐惧”心理,造成个体行为异化,进而引起群体行为的异化,老板们为了应对这种局面,又进一步加强监督和监控,引起员工心理恐惧导致流失率居高不下。

5.3 对于组织结构的影响

在正式的组织结构中,监督检查部门要列入编制,且需要人数众多;在组织结构设计当中,设计者(往往是老板本人)必须考虑部门之间业务功能的相互制约和限制,推诿和扯皮现象的几率增加,进一步牺牲效率。

5.4 对于人力资源管理的影响

员工流失率居高不下。组织成员频繁更迭,不但造成业务衔接困难,工作缺乏连续性,而且造成企业在新员工培训和熟悉业务上大量的资源浪费。这又给新员工带来巨大的心理压力,引起行为异化现象,形成恶性循环。

人力资源管理的各项措施,无法得到充分落实。本来,民营企业的一个优势就在于其有着灵活有效

的激励机制,有利于人才的脱颖而出。但是,由于异化现象的存在和蔓延,真正有能力有思想的员工出于自我保护的原因,其工作激情受到抑制,才华得不到充分展示。另一方面,为了保持对员工队伍的控制,老板们在使用告密者的同时,也不得不做出一定的妥协,即保留他们的工作机会,这样会误导员工的主观判断,认为“工作表现不是晋升的关键,打打小报告反而会有机会”,进而助长不良工作作风形成,在客观上形成“想用的人留不住,不想用的人赶不走”的反常现象。

人才选拔机制被破坏,不能达到优胜劣汰的效果。由于异化现象对企业的影响,员工不断的流失,就不断地进行补充,人力资源管理部门的主要工作精力集中在新员工招募上,人员的甄选、培养、提拔都难以有充分的时间进行,往往还没有来得及认真审查,就要补充到工作岗位上,还没有细致考察工作表现,进行职业生涯规划,人就已经走了,又进入了一个不良循环。

个体单纯追求收入刺激,其他长效措施失效,难以建立稳固良好的企业文化。所谓企业文化,是“一系列相互依存的价值观念和行为方式的总和”。“这些价值观念和行为方式往往为一个企业全体员工所共有,往往是通过较长时间的积淀、存留下来的。”一般认为,企业文化是需要经过长时间的积累和沉淀后形成的,形成过程至少要在10年以上。但是,个体的短期行为,造成他们单纯对直接收入的刺激敏感度很高,而对于其他因素,如培训与技能提高、企业忠诚度、价值观等,并不太关心。员工的快速代谢,优良的思想观念和行为方式难以传承,不良的陋习则根深蒂固,企业文化建设必然是薄弱的、非良性的。

6 对于异化现象的认识以及对策研究

6.1 在现阶段属于国内小企业发展过程中的正常现象

这种现象产生的外界因素是现阶段国内非常严峻的就业形势。中国劳动力资源丰富,且正在经历着剧烈的社会变革,国有企业工人下岗问题,大学生就业难的问题,农民工进城问题等等,都对就业形势带来了巨大压力。加之失业救济保障体制以及社会保障体制的不完善因素,使得每一个个体都面临着严峻的生存压力,因此,争取就业,保住饭碗,就意味着取得了生存的机会。迫于生活压力,大多数人不得不委曲求全,接受苛刻的工作条件,尽量适应环

境。

但是,个体对于环境的适应方式是多种多样的,有积极主动的,通过辛勤劳动获得回报,也有消极适应的,通过相反的方式达到就业的目的,这些都是人们对于外界压力的正常反应。

现象产生的内因是民营企业老板在用人观念上的滞后。中国民营企业发展的时间短,起步低,规模小,往往带有浓厚的家族色彩,这都对其企业管理模式产生了深刻影响。在劳动力长期供应充足的情况下,民营企业老板们一方面用人机制灵活,另一方面往往是“炒人”比较随意,不太愿意下功夫培养人才,缺乏人才意识和长远打算,更缺乏建立人才培养选拔机制的观念,甚至连对员工基本权利的尊重都不能保证。在这种观念下,企业员工缺乏忠诚度和稳定感是必然的,高流失率也就不奇怪了。

从发展的角度看,这种现象是民营企业在壮大过程中的自然反映。民营企业在发展过程中,业务范围扩大,规模增加,管理幅度和管理层次逐渐超出了老板们个人能够直接控制的范围,客观上要求引入现代企业管理模式,通过分权授权、激励以及企业组织重塑等手段,适应经营环境的变化。

然而,事物的发展总是具有两面性的,有理性积极的一面,就有随意消极的一面。为了避免因为不信任而产生的失去对企业有效的控制,很多老板们采用了建立“耳目系统”的办法,在客观效果上也可以达到上述目的,但正如前文中所述,这样做带来的负面影响也将严重的阻碍企业的健康发展。

6.2 与国有企业通病的相似性

通过本文的分析,我们可以看到一个与我们的习惯印象相反的结论,即受异化行为影响比较严重的民营企业,与我们理解的国有企业“大锅饭”的企业特点非常相象,并没有体现出做为另外一种所有制形式下的鲜明的区别。例如:机构臃肿,冗员众多;派系林立,内耗严重;制度僵化,效率低下;唯长官意志,阿谀奉承,讨好老板;本位主义、文牍主义盛行。尽管二者产生的根本诱因是不同的,但是,我们是否可以大胆的推出这样一个结论:在上述条件下,企业私有产权制度并不因为其所有制的不同而表现出其区别于公有制企业的优越性。通俗的讲,私营企业管理不当,同样也会沾染国有企业的通病。

这个结论值得我们进一步研究和深入思考。

7 建议与对策

1) 转变用人观念,树立以“以人为本”的管理思想。“解铃还须系铃人”,既然老板们滞后的用人观念是产生异化现象的内在因素,那么,解决这一现象的主动权就一定在企业的所有者手上。首先要树立“尊重员工、爱护员工”的思想,营造健康有序的工作环境,彻底解除员工的心理恐惧。其次要积极鼓励员工展示才华,显露个性,敢于冒险,积极创新。不但如此,还要为员工提供发展空间,提供创新的机会和平台,使企业与员工和谐发展,共同分享发展的成果。

2) 建立健全人才培养和激励机制,倡导健康向上企业文化。摒弃依靠个人判断来选拔人才的陈旧习惯,而转为建立选材育才的机制,通过科学全面的考评,善意的批评和积极的锻炼,培养并逐步组建符合企业发展需求的人才队伍,引导个体积极工作,依靠业绩和工作表现获得职业安全感和晋升的机会,从而将企业文化建设引向积极健康的方向。

3) 在允许的条件下,实施产权制度改革,通过员工持股的方式激发工作热情和主人翁态度。在国有企业,由于所有者缺位,企业员工是名义上的主人却无法行使所有者权利,导致责任心不强。而在民营企业,所有者明确,但与广大员工并无利益相关,因此也会导致同样结果。所以,在技术密集型企业,对于重要的技术骨干和高层管理人员,适当采用股权激励的办法,使得个人利益与企业利益息息相关,荣辱与共,将有力地激发他们的工作热情,认同企业,共同发展。

参考文献

- [1]陈秋芬.中国民营企业人力资源开发与管理研究[D].武汉:武汉大学,2004.
- [2]张育贤.我国民营企业人力资源管理研究[D].济南:山东大学,2005.
- [3]张中丽.民营企业雇员流失问题的人力资源管理对策研究[D].成都:西南交通大学,2004.
- [4]胡建新,莫希·巴奈.工作中的异化:中国国有企业和中外合资企业的比较研究[J].中国人力资源开发,2004(1).
- [5]诺伊,等.人力资源管理:赢得竞争优势[M].5版.刘昕,译.北京:中国人民大学出版社,2005.
- [6]德斯勒.人力资源管理[M].9版.吴雯芳,刘昕,译.北京:中国人民大学出版社,2005.

(下转第78页)

让整个行业的收益得到增加。

由 3.4 节的分析可知,在委托人所处行业,商业贿赂的查处有诸多难点和灰色地带,法律的执行难度非常大,其成本也非常高昂,建立一些该行业的职业道德规范和行业协会,对一些轻微的商业贿赂行为依靠道德规范给予处分,可以使交易行为更加透明,增加委托人的信息量,弥补法律的不足,可以保证该行业的利益。

5)完善社会舆论监督机制。由 3.3 节的分析可知,加强舆论监督大大减少代理人的受贿行为。事实上,加强舆论监督,也会使相对人进行行贿的经济成本和精神成本增加,从而大大减少其行贿行为。

6)高薪养廉。从 3.3 节与 3.5 节的博弈分析可知:在其他因素不变的情况下,委托人付给他的报酬增加时,将增加代理人受贿的成本,可以有效地降低受贿行为发生的概率。因此,制定以薪酬计划为主的代理人激励制度,实施高薪养廉可以减少代理人的受贿行为。

参考文献

[1]吴一平.论商业贿赂及其构成要件[J].盐城师范学院学报:人文社会科学版,2003(2):17.

- [2]安立仁,赵文华,席酉民.腐败问题的博弈分析[J].系统工程理论与实践,1999(9):33-40.
- [3]陈爱萍.腐败行为的博弈分析[J].金华职业技术学院学报,2006(2):26-29.
- [4]李致平,董梅生.腐败的三方动态博弈模型及其治理对策[J].运筹与管理,2003(6):28-31.
- [5]MEHMET BAC. The Scope, Timing, and Type of Corruption[J]. International Review of Law and Economics, 1998, 18:101-120.
- [6]DAVID DA-HUA YANG. Corruption by monopoly: Bribery in Chinese enterprise licensing as a repeated bargaining game[J]. China Economic Review, 2005, 16: 171-188.
- [7]KLAUS ABBINK, BERND IRL ENBUSCH, ELKE RENNERT. An Experimental Bribery Game[J]. Journal of Law Economics & Organization, 2002, 18(2):428-455.
- [8]AJIT MISHRA. Persistence of Corruption: Some Theoretical Perspectives[J]. World Development, 2006, 34 (2):349-358.
- [9]张维迎. 博弈论与信息经济学[M]. 上海:上海人民出版社,1996.
- [10]谢识予. 经济博弈论[M]. 2版. 上海:复旦大学出版社,2002.
- [11]程宝库. 商业贿赂:社会危害及其治理对策[M]. 北京:法律出版社,2006.
- [12]于晋. 论市场竞争中的商业贿赂行为[D]. 太原:山西大学,2004.
- [13]李保亭. 略论工程建设领域中的商业贿赂问题[J]. 中共郑州市党校学报,2006(5):50-51.

Analysis of Commercial Bribe in Engineering Construction Based on Game Theory

LIU Rui-yu, HU Yong

(Economic & Management School, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: Solving commercial bribe problem has been considered as the key anti-corruption task in china. And the commercial bribe in engineering construction is the first one of the six key fields. In this paper, we firstly analyze the features and forms of commercial bribe in engineering construction. Then we analyze this problem based on game theory in detail. We found an analysis frame in Tripartite, which are principle, agent and relative. We firstly make the analyses in three aspects solely and then make a dynamic compound analysis with the tripartite together. Related conclusions are made after each analysis. Based on these conclusions, At last we propose some countermeasures to commercial bribe in engineering construction mainly from mechanism aspects.

Key words: game theory; commercial bribe; engineering management

(上接第 112 页)

Behavioral Alienation Caused by Lay-off Fear among Employees in Private Enterprises and Its Countermeasures

ZHU Jin-hai

(School of Economics and Management, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: This paper discusses the interactive relationship between labors'behavioral alienation' under lay-off pressure and management model of enterprises run by private citizens. Instead of talking about the pressure caused in private sectors and labors' adaptation to new environments, this paper mainly analyzes the impacts upon labors behavioral alienation apart from its causes and characteristics. It touches upon the vicious circle caused by this continuous alienation as a result of managers' motivation to enhance supervision and therefore discusses the great impact upon the management model of enterprises run by private citizens. It is a natural outcome for this phenomenon to emerge during the process of development of enterprises run by private citizens. However, with constant innovation of business strategies, problems will be prevented or ultimately solved.

Key words: lay-off fear; behavioral alienation; enterprises run by private citizens