

耦合劳动合同与心理契约的人力资源管理

魏光兴,刘文瑶

(重庆交通大学 管理学院,重庆 400074)

摘要:通过耦合劳动合同和心理契约,研究了人力资源管理中的双重契约关系管理,包括双重契约关系设计、建立、履行、修复和解除等,为企业人力资源管理提供了新的理论视角和行为参考。

关键词:劳动合同;心理契约;人力资源管理

中图分类号:C936

文献标识码:A

文章编号:1001-8409(2009)12-0100-04

HRM Integrating Labor and Psychological Contract

WEI Guang-xing, LIU Wen-yao

(School of Management, Chongqing Jiaotong University, Chongqing 400074)

Abstract: This paper investigates the management of dual contracts in HRM by integrating labor and psychological contract, which including design, construction, fulfillment, renovation and termination of the dual contracts. These analysis and explanations provide a relatively new point of view and behavioral reference on HRM in the end.

Key words: labor contract; psychological contract; human resource management (HRM)

1 引言

2009年3月,温家宝总理在十一届全国人大二次会议上指出,今后的重要工作任务之一是:“树立公平正义理念”、“推进企业组织结构调整”、“提高资源配置效率”。会议发言人李肇星说:“这次国际金融危机给企业带来很大压力,实施劳动合同法,促进劳动关系和谐稳定,是应对国际金融危机的长久之计。当前形势下更要加强劳动关系协调,引导企业与职工同舟共济,克服困难,实现企业与劳动者的共赢”。建立高效企业激励机制,创建和谐稳定的劳动关系,是新时期人力资源管理的重要内容。

劳动合同和心理契约是建立、维护、协调劳动关系的两种制度安排,贯穿于人力资源管理中人员招聘、员工培训、绩效评价、薪酬激励、离职管理等的全过程。其中,劳动合同是企业与员工确立劳动关系、明确双方权利义务的协议^[1],是一种受法律保护的显性契约关系;心理契约是双方彼此对应付出什么同时又应得到什么的一种主观心理约定,是双方内隐的不成文的相互责任和相互期望^[2],是一

种约定形成的没有法律约束力的隐性契约关系。一般说来,企业和员工之间既存在显性的正式的劳动合同,又存在隐性的非正式的心理契约,二者对协调劳动关系都具有重要作用。事实上,劳动合同和心理契约一直是研究劳动关系和企业人力资源管理的两种视角。例如,周国良^[3]、吕景胜^[4]、王一兵和张东辉^[5]等从劳动合同角度研究了劳动关系的协调, Tunley 和 Feldman^[6]、Guest 和 Conway^[7]、Guest^[8]、余琛^[9]、汪林和储小平^[10]、陈忠卫和魏丽红^[11]等则从心理契约角度研究了企业员工激励机制。劳动合同的人力资源管理是硬性的、外在的、物质层面的,可操作性强,稳定性高,但机械性强,能动作用小。心理契约的人力资源管理是柔性的、隐性的、精神层面的,灵活性高,能动作用大,但可操作性低,稳定性差。如果耦合劳动合同和心理契约两种不同制度进行企业人力资源管理,发挥各自优势,克服各自缺点,必定能够推进企业组织结构调整,提高资源配置效率,实现企业与劳动者的双赢。然而,现有文献要么单独从劳动合同角度要么单独从心理契约角度进行研究,几

收稿日期:2009-06-07

基金项目:国家社会科学基金项目(07XJL004)

作者简介:魏光兴(1977-),男,重庆万州人,博士、教授,研究方向为博弈论与人力资源管理;刘文瑶(1985-),女,河北石家庄人,硕士研究生,研究方向为企业人力资源管理。

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

| 认证项目 | 颁发双证 | 学费 |
|----------------------|------------------------------------|--------|
| 全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班 | 高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《人力资源总监》MBA 双证书班 | 高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《生产经理》MBA 高等教育双证班 | 高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《品质经理》MBA 高等教育双证班 | 高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销经理》MBA 高等教育双证班 | 高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《物流经理》MBA 高等教育双证班 | 高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《项目经理》MBA 高等教育双证班 | 高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班 | 高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班 | 高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班 | 企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《财务总监》MBA 高等教育双证班 | 高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销策划师》MBA 双证书班 | 高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班 | 全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《行政总监》MBA 高等教育双证班 | 高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《采购经理》MBA 高等教育双证班 | 高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《医院管理》MBA 高等教育双证班 | 高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业管理咨询师》MBA 双证班 | 高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）;
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】可以选择以下任意一种方式缴纳学费

| | | |
|-----|----------------|---|
| 方式一 | 学校地址 | 邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛 |
| 方式二 | 学校帐号 | 学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行龙江支行 支付系统行号：313261018018 |
| 方式三 | 交通银行 (太平洋卡) | 帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心 |
| 方式四 | 邮政储蓄 (存折) | 帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心 |
| 方式五 | 中国工商银行 (存折) | 帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行 |
| 方式六 | 建设银行帐户 (存折) | 中国人民建设银行帐户 (存折)： 1141449980130106399 用户名：王海涛 |
| 方式七 | 农业银行帐户 (卡号) | 农业银行帐户 (卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行 |

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式（中国工商银行，比较方便快捷）收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

<http://www.mhgy.net>

乎没有文献从耦合劳动合同和心理契约的角度研究企业人力资源管理。针对这一问题,本文通过耦合劳动合同与心理契约,研究人力资源管理中的劳动合同和心理契约双重契约关系管理,为企业人力资源管理提供新思路。

2 耦合劳动合同和心理契约的人力资源管理流程

从管理流程角度讲,人力资源管理包括制定战略制度、人员招聘、员工培训、绩效评价、薪酬激励、离职管理以及离职后管理等阶段,作为调节劳动关系的两种制度安排,劳动合同和心理契约这双重契约关系贯穿于人力资源管理的每一个方面。在劳动合同管理方面,相应的包括合同设计、合同签订、合同履行、合同违约及调整、合同解除等不同阶段。在心理契约管理方面,相应的包括契约构想、契约建立、契约实现、契约违背及修复、契约破裂等阶段。其中,制定人力资源管理战略和管理制度阶段对应劳动合同设计和心理契约构想,人员招聘阶段对应劳动合同签订和心理契约建立,而在员工培训、绩效评价和薪酬激励三个阶段都伴随劳动合同的履行和心理契约的实现以及出现合同违约和契约违背后的调整和修复,一旦调整或修复失败就进入离职管理对应的合同解除和契约破裂阶段,最后的离职后管理阶段分析流程中各个阶段劳动合同和心理契约管理的成功经验和不足之处以改进之后的人力资源管理。企业人力资源管理、劳动合同管理、心理契约管理的具体流程及其耦合关系如图1所示。

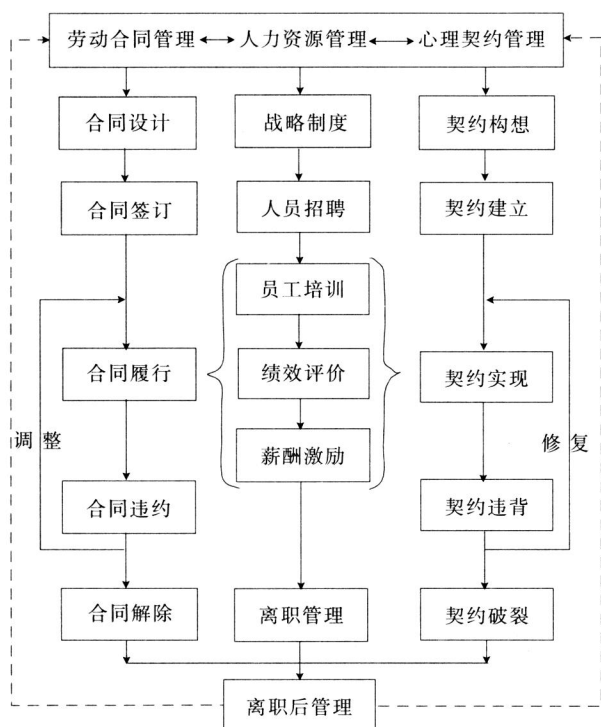


图1 耦合劳动合同与心理契约的人力资源管理流程

劳动合同管理和心理契约管理的各个阶段耦合在人力资源管理的流程中。首先,在制定人力资源管理战略和各种管理制度阶段,一个重要方面就是拟定设计劳动合同的主要内容,规定企业和员工的主要权利义务。同时,企业人力资源管理战略在企业宗旨、企业文化、企业精神等方面的

规划,以及劳动合同的拟定内容和拟定方式等同时决定了潜在应聘者对未来心理契约模式的推断和期望,进而形成了双方的心理契约构想。其次,在人员招聘阶段,企业和应聘者根据劳动合同法和企业战略制度就劳动合同的主要内容和具体细节进行交流和协商,达成一致后就签订劳动合同。而交流和协商的内容及其过程中双方的行为方式等决定了双方对未来对彼此的心理期望,即达成劳动合同的过程又是形成心理契约的过程,签订劳动合同的同时也会建立心理契约。再次,在员工培训、绩效评价和薪酬激励的每一个阶段,企业和员工会自己履行已经签订的劳动合同和建立的心理契约,同时监督对方是否按已经签订的劳动合同和已经建立的心理契约的预期方式行为。一旦出现偏离,违反了劳动合同的规定和违背心理契约的期望,会根据具体情况调整劳动合同的内容或修复心理预期的信任期望,一旦调整失败或修复失效,劳动合同就会解除,心理契约也会破裂。最后,在离职后管理阶段,分析人力资源管理过程中的成功经验和不足之处,尤其是要查找员工离职、劳动合同解除、心理契约破裂的原因,以改进下一阶段的劳动合同和心理契约双重契约关系管理,提高今后的人力资源管理效率。

可见,作为调节劳动关系的两种制度安排,劳动合同和心理契约双重契约关系管理是人力资源管理的重要方面和流程主线。劳动合同是调整劳动关系的明文规定,是心理契约的外在表现;心理契约能通过隐性激励提高经营管理效率,是劳动合同的情感化表现。二者相互交叉,相互影响,相互补充,共同耦合于人力资源管理流程中。

3 劳动合同和心理契约双重契约关系管理

以上分析了耦合劳动合同和心理契约的人力资源管理流程,下面将在图1所示流程基础之上,详细研究劳动合同和心理契约双重契约关系管理。

3.1 双重契约关系设计

制定人力资源管理战略和各种管理制度是企业人力资源管理流程的第一步。一方面,对新的经济环境、经营状况、人员配备状况、空缺岗位要求以及人力资源市场进行分析,修改完善人力资源管理策略;另一方面,根据前阶段的经营管理情况和双重契约管理情况总结出人力资源管理的成功经验和不足之处,及时修改完善各种规章制度。

劳动合同设计和心理契约构想都包含其中。从劳动合同角度来说,《劳动合同法》是设计劳动合同的主要依据,特别是2008年开始实施的新《劳动合同法》对劳动合同的试用期、合同期限、违约责任等方面作了更加灵活的规定,要求企业在制定规章制度和设计劳动合同时必须尊重员工的民主权利,充分与员工进行沟通协商,认真履行告知义务,让员工熟知制度性决定的过程和结果。在设计劳动合同时,除了法律规定的工作时间、地点、报酬等必须的内容之外,企业还可以根据自身特点加入额外内容,如员工在入职多久之后参加培训、提供何种类型的培训、奖罚分明的激励制度、特有的企业文化理念等;从心理契约角度来说,企业员工参与规章制度的制定和修改,在心理上感到作为企业“利益相关者”而不仅仅是“接受命令者”的责任感和使

命感,感受到了管理者的尊重和信任,有助于员工对企业人本管理的“口碑宣传”,有助于吸引潜在求职人才。相反,如果把员工看作单纯的“雇员”,而不是与企业双赢的“利益相关者”,则难以形成积极互惠的心理预期。因此,企业在制定人力资源管理策略时,应该从双赢的角度考虑组织对员工的预期和员工对组织的预期,设计人性化的劳动合同,同时构造积极互惠预期的心理契约。

3.2 双重契约关系建立

人员招聘过程是企业 and 应聘者相互了解的过程,也是劳动合同和心理契约双重契约关系建立的过程。企业发布招聘信息,应聘者开始了解企业;面试过程中,应聘者和企业之间开始相互深入了解,特别是关于工作性质、薪酬待遇、知识结构、工作技能等决定劳动合同主要内容的了解;面试结束,应聘者和企业根据相互了解的情况签订劳动合同,而同时双方对彼此未来行为的预期形成心理契约。

在劳动合同方面,用人单位需要将工作内容、地点、条件、职业危害、劳动报酬等如实告知劳动者,劳动者也应该如实说明与工作技能和劳动合同直接相关的基本情况。采用真实工作预览,给应聘者真实、准确、完整的有关工作和企业的正面和负面信息,形成较好的岗位匹配;同时,对应聘者信息进行严格分析和甄选,从中挑选出真正符合企业发展要求的人才,慎重签订劳动合同,注意《劳动合同法》对劳动者各项权利的保护,避免违法成本。比如,虽然劳动关系长期化,劳动合同短期化是普遍现象,但是《劳动合同法》明确了对试用期期限以及无固定期限合同的规定;在心理契约方面,招聘人员展示给应聘者的除工作性质、工资报酬之外的关于企业文化、人际氛围、企业前景等信息也是吸引人才的关键因素,虽然这些因素一般不直接构成劳动合同的内容,却是形成心理契约的基础。在面试签约之前,应聘者拥有一套关于工作性质、企业文化等方面的预期信念,但往往是初步的、模糊的。在招聘面试过程中,员工会通过多种渠道寻求和整合新的信息,了解和修正企业在多大程度上满足自己最初的心理期望。因此,真实工作预览不仅能够传递全面信息,形成良好岗位匹配,而且能够纠正员工对工作和企业的盲目预期,增强心理预期满意度。在制订劳动合同时,心理契约也随之建立,短期劳动合同会导致员工心理缺乏安全感和稳定感,而无固定期限劳动合同在一定程度上增加了企业给员工的可靠感,增加了心理契约的稳定性。员工对晋升空间、个人发展、培训机会、薪酬激励等期望的可实现程度会极大影响其个人职业生涯规划,因此,企业在签订劳动合同时,应该充分考虑员工心理预期,以充分体现劳动者权利的劳动合同形成良好心理预期,在积极互惠心理预期基础之上签订劳动合同,使劳动合同和心理契约相互补充、相互促进。

3.3 双重契约关系履行

企业人力资源管理的员工培训、绩效考核和薪酬激励阶段,都伴随着劳动合同和心理契约双重契约关系的履行。

(1)员工培训中的双重契约关系履行。《劳动合同法》规定企业应当建立职业培训制度,按照国家有关规定提取和使用培训经费,有计划有组织地对员工进行职业培训,同

时规定员工单方面违约只需支付企业为之付出的培训费用,而不需支付其他违约金。职业培训一般是劳动合同规定的重要内容,对员工个人发展和企业经营效益都有重要作用。如果企业没有按合同规定或如《劳动合同法》要求提供培训,可能会导致员工离职。心理契约的三大期望之一就是教育训练,包含必要的工作训练、即时的发展训练等^[12]。员工在培训期间对企业的心理期望开始形成和改变,心理契约的内容受到文化的影响,在讲解工作专业知识时通过培训将企业文化和经营理念不断渗透给员工,帮助员工制订个人职业生涯发展规划,使员工在心理期望与企业发展规划产生碰撞时可以平稳过渡。

(2)绩效评价中的双重契约关系履行。《劳动合同法》明确规定了企业更改劳动合同、解除劳动合同的条件,增加了企业的违约成本。企业要更改或者解除对不能胜任员工的劳动合同,要做到有据可查,并且做到公平、公正、公开和合法。对绩效管理的对象进行划分,区别对部门主管、一般性工作人员、事务性工作人员、应急性工作人员等考核目标和内容,重视考核后的信息回馈,对组织运行效率进行控制和掌握,为下一步的薪酬管理提供支撑。在心理契约方面,员工会从绩效评价结果看到自己目标与企业目标的差异,企业会看到原始人力资本经过培训开发之后是否达到了预期。绩效评价初期的计划安排、绩效考核的实施过程、评价后期的信息反馈是企业与员工对合作效果进行沟通的过程,也是调整心理预期的过程。

(3)薪酬激励中的双重契约关系履行。《劳动合同法》规定企业应该在劳动合同中明确规定工资、奖金和法定福利,这是企业对员工的基本回报,是企业履行劳动合同的“固定成本”。薪酬激励是企业激励员工、保持人力资本、实现人力资本增值、留住核心人才、吸引外来人才的关键因素。因此,必须兼顾内部公平和外部公平,根据实际情况选择薪酬体系尺度。企业福利,包括绩效工资、岗位津贴等物质报酬和旅游休假、节日庆祝、教育资助等精神报酬,是企业根据自身情况向员工支付的额外报酬,是企业履行心理契约的“可变成本”。薪酬激励对员工具有经济保障、心理激励和社会信号的功能,直接关系到员工物质、精神生活质量,出现问题容易引起员工不满,进而影响和恶化心理预期。因此,应关注员工职业发展规划,满足心理期望需求,防止心理预期偏差导致人才流失。

3.4 双重契约关系修复

由于各种原因,在双重契约关系履行过程中,可能出现劳动合同的违约行为和心理契约的违背行为。在劳动合同方面,就是没有履行合同规定的义务,给对方造成了损失,引起劳动合同争议,引发劳动关系纠纷,导致违约成本;在心理契约方面,未履行合同义务的行为会引起承诺没有兑现的负面感知,进而降低对未来承诺行为的预期,增大违约风险。一旦出现违约行为,及时进行调整,补救没有履行的合同义务,补偿给对方造成的损失,修复对未来行为的可信预期,防止员工因为忠诚度和信任度降低而影响绩效。

降低违约风险、减少违约成本的最好方法是建立系统的契约危机管理机制,对契约违背进行预防和及时调整。

首先,在契约危机出现之前,建立预警机制。时刻对员工表现进行动态管理,及时排除契约危机产生的潜在因素,营造以人为本的文化氛围,营造团结、进取、和谐、公平的组织氛围和企业精神,树立言必行、行必果的文化信念,以此来维护双重契约关系健康持续发展;其次,在契约危机出现时,建立沟通机制。发现问题时,及时与员工进行沟通,分析契约违背产生的原因,沟通是双向的,既要倾听员工对契约违背的感知来源,如培训、薪酬、晋升或者环境等方面,也要告知企业对契约违背的感知来源,如团队合作、计划任务和额外责任等方面;再次,在契约违背发生后,建立修复机制。在契约违背发生后,员工的反应包括离职、降低职务内绩效(In - role Performance)、降低职务外绩效(Extra - role Performance)以及打击、报复、破坏、偷窃、攻击等反社会行为(Antisocial Behavior)^[13]。企业应该针对不同的员工行为特点,通过调整岗位、进行培训、组织团队活动、进行物质奖励和精神奖励等途径对双重契约关系进行调整和修复。

3.5 双重契约关系解除

在离职管理阶段,企业与员工解除劳动合同和心理契约双重契约关系,是人力资源管理的最后一个阶段,往往也是没有得到足够重视的环节。事实上,这是对前期招聘、培训、激励等管理工作有效性的检验,也是对劳动合同和心理契约双重契约关系管理效率的检验,能够为以后招聘何种人才、如何管理人才以及如何挽留人才积累宝贵经验。在劳动合同方面,《劳动合同法》对离职管理有较多规定,因此容易产生劳动纠纷。比如,企业与员工解除劳动合同时,有义务出具解除或者终止劳动关系的证明书,以证明离职员工违反劳动合同或者经过调整培训后仍然不能胜任岗位工作。又如,对于主动要离职的员工不得拖延办理离职手续,企业必须在十五日内为劳动者办理档案保险转移,不得以任何方式扣留员工档案关系,否则要承担违法成本;在心理契约方面,心理契约破裂后,与其选择降薪、调动职位、惩罚、扣留工作关系,不如给予员工合理的经济补偿,积极办理离职手续,顺利办理工作交接,使双方为心理契约破裂支付的违约成本降到最小,要耐心细致地与员工沟通,了解离职原因,真诚询问对企业管理的意见和建议,这些建议也许正是管理的漏洞。

此外,要做好契约解除后管理工作。很多人力资源管理者都认为,员工离职手续办理完后就已经完全没有管理的必要性了,这是不完整的,也是不完美的。不完整是因为,从劳动合同的角度讲,企业有对已经解除或终止的劳动合同文本保存两年以上备查的义务,需要保留合同文本以防止劳动合同解除之后的劳动争议,留有离职分析记录有助于及时调整下一阶段的人力资源管理策略。不完美是因为,从心理契约的角度讲,员工离职并不是合作的终结,惠普公司对跳槽员工不指责、不强留、握手话别,摩托罗拉鼓励“好马多吃回头草”,麦肯锡公司将员工离职视为毕业离校,结果这些公司的很多核心员工在离职之后以不同方式与企业合作并带来巨大的回报。因此,把离职员工同样当作一种资源来管理也会给企业积攒财富,虽然劳动合同已经终结,但是心理契约仍可能延续。

4 结论

劳动合同与心理契约是企业与员工之间基于平等关系的双重契约关系,也是协调人力资源管理的两种制度安排。劳动合同是明确双方权利义务的明文规定,是一种受法律保护的显性契约关系,是心理契约的外在表现。心理契约是对彼此应付出什么同时又应得到什么的主观心理约定,是一种约定形成的没有法律约束力的隐性契约关系,是劳动合同的情感化表现。耦合劳动合同和心理契约建立高效激励机制,从最初签订劳动合同开始就致力于建立健康的心理契约,把员工当作利益相关者构建相互信任,融合员工职业生涯与企业发展,以充分体现劳动者权利的劳动合同形成良好的心理预期,在积极互惠心理预期基础上签订劳动合同,使显性的正式的劳动合同和隐性的非正式的心理契约相互补充、相互促进,是形成和谐稳定劳动关系的保证,是创新人力资源管理的途径,是实现企业与员工共赢的前提。目前,中国企业正面临来自国内外的双重压力,低劳动力成本优势正逐渐消失,经济危机大大增加经营风险,引发和恶化了劳动力市场供需矛盾,劳资冲突日益显现。耦合劳动合同和心理契约应对企业人力资源管理面临的新挑战,是维系和谐稳定劳动关系的必然选择。

参考文献:

- [1] 翟继满. 劳动合同法再入门 - 人力资源管理挑战与对策 [M]. 中国法治出版社, 2008. 16 - 28.
- [2] 陈加洲, 凌文栓, 方俐洛. 组织中的心理契约 [J]. 管理科学学报, 2001 (4): 74 - 79.
- [3] 周国良. 劳动关系建立和劳动合同协商 [J]. 中国劳动, 2007 (10): 13 - 16.
- [4] 吕景胜. 《劳动合同法》若干问题再思考 [J]. 中国软科学, 2008 (5): 15 - 20.
- [5] 王一兵, 张东辉. 新《劳动合同法》实施对劳动力供给的影响 [J]. 当代财经, 2009 (1): 37 - 41.
- [6] Tunley W, Feldman D. Re - exam Psychological Contract Violations: Unmet Expectations Ad Job Dissatisfaction as Mediates [J]. Journal of Organizational Behavior, 2000, 21 (1): 25 - 42.
- [7] Guest D, Conway N. Communicating the Psychological Contrast: An Employer Perspective [J]. Human Resource Management Journal, 2002, 12 (1): 22 - 38.
- [8] Guest D. The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on Psychological Contract [J]. Applied Psychology: An International Review, 2004, 53 (4): 541 - 555.
- [9] 余琛. 心理契约履行和组织公民行为之间的关系研究 [J]. 心理科学, 2007 (2): 458 - 461.
- [10] 汪林, 储小平. 心理契约违背与员工的工作表现 [J]. 软科学, 2008 (12): 137 - 140.
- [11] 陈忠卫, 魏丽红. 高管团队心理契约与组织绩效关系的实证研究 [J]. 山西财经大学学报, 2009 (2): 69 - 75.
- [12] 李原, 郭德俊. 员工心理契约的结构及其内部关系研究 [J]. 社会学研究, 2006 (5): 152 - 167.
- [13] Tunley, H, Feldman W. A Discrepancy Model of Psychological Contract Violation [J]. Human Resource Management Review, 1999, 9 (3): 367 - 386.

(责任编辑:冉春红)