

人力资源管理案例分析：员工忠诚度之另解 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/291/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_291778.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/291/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_291778.htm) 曾几何时，企业招募新员工时，忠诚度成了重要指标，有时甚至成为了品德的重要衡量标准。可以理解地是，每一个企业都想招募到既有才能又忠诚于企业的员工。企业对员工忠诚度地重视，折射出当前员工职业转换的众生相：员工不愿在一个企业长期工作；对高回报的期待；较高的流失率；寻求发展；转投对手；另立门户等等。与其奢求日益稀缺的忠诚度，不如改变思路。随着市场经济的推进，就业环境，就业形式、就业方式也都发生了很大的变化。在当前的状况下，企业期待员工忠诚度的观点，不如转为强调契约关系的思路。从字面上来说，“忠诚”难免带着单方向、从属的含义，且不属于法制的范畴，企业无从真正把握，但契约是法制范畴，从一方面来说，员工和企业都是平等的法律主体，以平等的契约关系来体现更彰显法律意识，是企业必由之路。契约化的管理才能实现有效的管理。最近，《劳动合同法》出台了，其立法的本意是保护员工的合法权益，但从另一个方面来说，也是保护企业的权益。前两年，我了解一家企业，从来不与员工签劳动合同，员工流失率极高，老板总是抱怨离职的人不忠诚。后来我了解到该企业在员工作息时间、加班报酬方式都未执行法律法规，不敢签合同。既然是这样，老板抱怨离职人员的忠诚度，未能有些可笑。另一方面，企业又面临着一些员工伤害企业利益的困境，且很多时候没有有效的维权办法，这时，企业又成为受害者。但不论如何，用法制的途径

维护企业和员工的合法权益才是根本出路。很显然，员工的忠诚度与企业的管理是相互的，任何一方都不能单方面要求对方去付出。从另一个角度来说，如果企业能在法律的框架下与员工签订详细、可执行的劳动合同进行约束，采用科学有效的制度进行规范，忠诚度重要性的诉求就没有这么强烈。当然，谈契约化的管理不是反对对员工在职业道德和职业精神的考察，我认为，职业道德和职业精神的考察是非常重要的，这与忠诚度的要求有着一定的区别。另外，契约化的方式是企业制度化建设的重要精神。制度建设是现代企业的基础，是有效管理的根本，但制度的前提是在法制的框架下，契约化的方式正体现了法制的基本精神，能促进企业制度化建设。也许某一天，我们对忠诚度的诉求没有这么强烈后，我们的企业管理建设已了一个台阶。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)