

以自我为企业*

——过度市场化与研发员工的自我经营

严 霞

提要:本文以一个高新技术企业的研发劳动控制为个案,分析“以自我为企业”的控制模式的形成机制及其与劳动者自主性的关系。“以自我为企业”的控制通过劳动者自主遵从市场机制进行自我经营,从而间接实现劳动控制。研发员工“以自我为企业”的自我控制既不同于建立在价值认同基础上的规范性控制,也不同于试图强化员工组织忠诚的责任自治。它是研发员工在生活型再生产与高技术产业劳动力市场的雇用方式均过度市场化的情况下形成的“被迫同意”。面临双重就业风险和生活降级风险,研发员工不得不以市场理性经营个人的工作与生活,在劳动力贬值前最大化兑现劳动价值。

关键词:劳动控制 工作自主性 以自我为企业 自我经营 研发员工

一、引言

改革开放四十年来,我国经济逐步赶超欧美发达国家。改革早期,我国以出口导向的劳动密集型产业拉动经济增长,以“世界工厂”的角色加入全球产业链。2000年以来,我国高技术产业快速发展,在拉动创新驱动型发展、实现产业升级上发挥着引领作用。高技术产业增加值占制造业增加值的比重从2000年的9.3%增长至2019年的14.4%。2015年,我国高技术产业增加值占世界比重达到29%,首次超过美国,成为世界第一(胡鞍钢、任皓,2017)。高技术产业在研发与自主创新上也取得了突出成绩。有效发明专利数在2000年仅有1443

* 本文受2020年高校基本科研业务费—青年教师培育项目“中国高新技术企业中研发生产的控制机制研究”(项目号:20WKPY72)的资助。感谢受访者抽出宝贵的时间参与调查。本文得益于吕大乐教授、陈纯菁教授和王宁教授的指导。封小郡副教授与两位匿名评审老师对本文的修改提供了大量宝贵建议。在此一并表示感谢!文责自负。

件,2018年则增加到425137件。^①2019年,我国在《专利合作条约》(PCT)框架下的国际专利申请量为58990件,跃居世界第一。在高端科技产品出口上,我国也是亚洲最大的出口国,出口额占亚洲总份额的43.7%。此外,诸如华为、中兴、紫光、京东方等本土企业迅速崛起,逐渐掌握了5G、电子芯片等尖端核心技术,成为具有全球竞争力的科技企业。随着高技术产业逐渐成为引领我国经济向高质量发展的重要产业,对该产业的生产模式、劳动管理,尤其是诸如研发、创新等劳动的研究显得尤为重要。

西方学者认为知识和技术密集型生产具有任务复杂、结果不确定性大和劳动过程可视化程度低的特点。其劳动控制模式应以柔和、间接的管理为主(Drucker, 1999)。柔和的管理策略突出公司与员工的共同利益,有助于减少劳资正面冲突(Benner, 2002; Kelly, 1999)。有学者大胆推断劳资关系在新的管理模式下将发生变化。当工作从谋生的工具转变成劳动者的自我实现媒介,人们将更在乎自我实现感和满足感等非物质性劳动回报(Bell, 1973; Florida, 2002)。

以上论点在我国并非完全适用。2019年3月国内工程师发起的反对“996工时制”的线上活动揭示了他们对工作时间过长的不满。^②“IT民工”“程序猿”“搬砖的”等工程师用以自嘲的网络流行用语也突显出其理想工作状态与现实状况间的落差。有趣的是,他们对管理策略、工作自主性和令其不满的工作状态之间关系的诠释显得自相矛盾。他们一方面否认“996工时制”是导致其工时过长的关键因素,承认多数加班是个人的自主选择;另一方面又抱怨这些自主选择是“被迫的”。为了理解这种矛盾境况以及自主性与控制在研发生产中的实质关系,本文通过个案研究,从宏观社会经济制度、企业管理模式和员工主体性三方面探析研发劳动的控制机制。

本文选取一家大型跨国企业A公司为个案。^③选择原因如下:首先,A公司的管理模式较为稳定和系统化,它在全球市场和国内外获批

① 数据来源于国家统计局等(2011)及国家统计局社会科技和文化产业统计司(2020)。

② “996工时制”是高新技术企业广泛使用的新的工时制度,要求员工上午9点上班至晚上9点,每周工作6天。

③ 为了保证匿名性,本文的企业名称、部门名称及人名均为化名。在处理与企业相关的数据和文本信息时,本文也对有辨识度的信息进行了模糊化处理。

专利上的突出成绩也证明了其管理的有效性,为研究知识密集型劳动控制提供了成功案例。第二,A公司的企业文化和管理模式有一定的代表性。它采用的强制绩效排名、利润共享式回报和末位淘汰等策略已被广泛用于高技术企业。此外,其管理模式也被作为中国企业争相学习的模板,一定程度上体现了高技术产业劳动控制的趋势。研究资料来源于笔者于2014-2020年进行的70个深入访谈和收集的二手文本资料。二手文本资料包括官方发布的信息,关于A公司企业文化和管理模式的书籍、文章,以及员工在公司官网发布的博客和评论。

二、文献综述和理论框架

劳动控制的目的是削弱生产过程中的不确定性,保证剩余价值的生产与再生产。劳动者的自主性被视为生产中主要的不确定性来源。资方管理策略的设计和变革也围绕如何处理劳动者的自主性展开。产业工人的集体反抗和知识型生产的兴起迫使资方不断调整管理策略,出现了责任自治、制造同意、规范性控制等赋予劳动者自主性的控制模式。在理解自主性与控制的关系时,学者仍持二元对立的视角,视自主性为控制的对立物。这种二元视角在理解研发劳动过程中的自主性与控制的关系时存在局限。因此,本文将福柯的概念“以自我为企业”(self as enterprise)引入分析框架,以打破这种二元视角。下文首先对关于劳动控制与自主性的理论与研究进行回顾,在此基础上提出本文的分析框架。

(一)从“去主体性”到“制造同意”

劳动过程理论把劳动者的主体性视为生产的潜在威胁,是资方压制和驯化的对象。在早期工业化时代,生产利润主要来自劳动剩余价值。为保证剩余价值的生产,资方采用“去技能化”的手段,把生产过程中的概念与执行分离,实现对劳动过程的控制(Braverman, 1974)。“去技能化”的控制模式也被广泛用于服务业。服务业工人的身体呈现、情绪、语言和人际互动方式都被纳入控制范畴,按照预先设计的模板进行管理(Hochschild, 1983; Leidner, 1993)。

然而,劳动者并非如机器般顺服。怠工、破坏机器、罢工等影响生产顺利进行的问题时有发生。马克思曾预言,日积月累的不满和利益

冲突会促使工人形成一个自为的阶级,推翻资本主义的生产方式(马克思,2004)。不过,这一预言至今仍未实现,原因在于资方通过“责任自治”和“赶工游戏”等策略缓和了劳资冲突,塑造了工人的生产意愿。

责任自治授予工人自主性,同时要求其承担责任,劳动报酬依生产率高高低波动(Friedman,1977)。通过“赶工游戏”和内部劳动力市场等策略,工人的生产意愿被制造并再生产出来(Burawoy,1979)。这些策略不仅提高了劳动积极性,保证了剩余价值的生产,还使结构性劳资矛盾转化为微观生产中工人间的冲突,掩盖了劳资冲突和资本榨取剩余价值的事实,使资本主义的生产方式得以维持。

以上策略赋予工人自主性的主要目的是解决生产关系的存续问题,而非提高生产效率。这与以往劳动过程研究聚焦于制造业生产有关。对于已经被标准化、重复性强的简单工作,生产的节奏、产量和质量很大程度上可由资方控制,工人自主性对生产的影响有限。但是,研发活动难以用“去技能化”的方式管理(Drucker,1999),研发效率受劳动者自主性的影响较大。就算事先制定了周密计划,研发过程中仍会出现意料之外的问题。劳动者能否及时发现问题症结并找到解决方案,直接影响项目进展和质量。因此,研发生产的顺利进行和效率提升不仅需要劳动者具备生产意愿,还需要他们有强烈的动机才能保证生产率。规范性控制是塑造工作动机的一种方式。

(二)规范性控制

规范性控制通过塑造思想观念和身份认同间接引导个人行为(Kunda,2009:11;庄家焯,2018)。话语是塑造观念和认同的重要媒介,企业文化是管理者所建构和传播的价值的载体。现有文献通过分析企业文化、管理者的话语、管理者与员工间的话语互动,探讨管理者如何运用话语技术向劳动者灌输价值,把劳动者转变为与公司有相同理念的“利益共同体”,确保劳动者在不受直接监控时也能自发以有利于企业营利的方式规范工作行为(McKinlay & Taylor,1998)。

目前,探讨规范性控制在实际工作情境中的运作机制的实证研究还不多。已有研究集中在话语分析上,把话语视为体现和实现规范性控制的唯一媒介,夸大了话语在塑造价值观上的效用。控制人的思想和价值观比控制行为更难。在非永久聘用制下,劳动者流动性大,短时间内成功“洗脑”并非易事。有研究发现劳动者很少全盘接受企业文

化,对规范性控制在现实工作场景中的效用提出了质疑(Cushen & Thompson,2012;Ackroyd & Thompson,2016)。话语不是唯一的管理工具。企业还采用了与企业文化相匹配的具体措施(如任务安排、工作考核与薪酬分配等)来规范员工行为。现有研究把规范性控制单独抽离出来,忽视它与其他控制手段间的关系,不利于我们理解它在具体生产中的作用机制。

此外,现有研究多为组织层面的分析,没有探讨公司内部的管理策略与外部更宏观的社会结构和文化之间的关系。二者的匹配度也将影响企业文化的接受度和效用。要理解A公司管理策略的作用机制,就必须将其置于我国社会和经济市场化转型的宏观背景中。

(三)市场经济下的生产政体

生产政体理论(Burawoy,1983)为我们整合宏观因素、微观管理策略以及劳动者的主体性提供了系统的分析框架。布洛维认为国家介入会影响劳动控制模式。国家主要通过劳动保护和劳动力再生产制度影响劳动控制。劳动保护制度限制了资方的管理决策,使其不能任意使用强制手段管理工人。社会保障制度为工人的生存提供保障,从而减少其再生产活动对工资的依赖,提高了工人的议价能力。

国家在形塑和调节我国劳动力分配与管理模式上也扮演着重要角色。在国企改制阶段,单位制逐步瓦解,配套的社会保障和劳动保护制度还未健全,出现了“失序的强制主义”模式(Lee,1999)。加入全球生产网络后,制造业的生产控制仍然以强制为主。强制管理甚至还伸向了工人的日常生活领域(任焰、潘毅,2006)。随着劳动法不断完善、工人不满增加和用工荒等问题的出现,工厂也采取了一些柔和的控制策略。但总体上劳动控制模式仍以强制为主。主要原因是作为产业工人主体的农民工在城乡户籍制度下难以享受城市居民的社会保障和福利,高度依赖工厂的工作获得货币收入。同时,地方政府为发展经济在劳动保护上进行妥协,农民工因缺少维权意识和途径等而处于弱势地位,为强制控制创造了土壤(汪仕凯,2010;张皓、吴清军,2019)。

然而,研发员工与农民工在同一社会经济结构下的处境不尽相同。他们对资本的依赖度远低于农民工,社会保障与劳动保护程度也高于农民工。首先,研发劳动还未实现“去技能化”,研发员工有更高的议价能力。其次,具备本科以上学历的研发员工是政府争抢的人才,基本

没有落户困难,可以享受当地的社会保障。此外,他们具备更多法律知识,权益保护意识与能力都高于农民工。从上述客观条件推断,企业更依赖研发员工的生产意愿,劳动控制应该以间接的、说服性的方式为主。但是,现实状况是高技术产业的研发劳动管理模式与研发员工的反应很难被明确划分为强制或说服、同意或被迫。研发员工虽然有自主性,但他们认为其自主决策具有“被迫性”。生产政体理论无法对“被迫同意”这种矛盾境况提供恰当解释。有鉴于此,本文在参考生产政体理论对宏观因素分析的基础上,纳入福柯去二元性的视角来理解研发劳动中控制与自主性的关系。

(四)“以自我为企业”:研发员工的自我经营

福柯关于控制和自主性的分析为理解以自主性为媒介的自我控制提供了具有启发性的分析工具。他用治理术(governmentality)的概念来指代引导个人行为的控制原理和治理工具的集合。治理术通过知识、价值的霸权塑造最优的思维方式和价值体系,个体一旦接受,会自发地按照相应的逻辑进行自我约束。这一控制模式不直接限制具体行为,而是作用于引导行为的制度、程序、知识和思想。自主性不是阻碍控制实现的对立物,相反,它是实现控制的重要工具(Foucault,1982)。

治理术是治理理念(rationalities)与具体治理技术(technologies of government)的统一体(Miller & Rose,2008:31-32)。治理理念是一套关于治理方式、内在原理及其合法性等内容的知识、观念和认知体系;治理技术则是按照该理念实施控制的具体手段。市场理性是新自由主义的核心治理理念,按照市场逻辑进行自我管理的主体自身是实现治理的主要工具。福柯用“以自我为企业”这一概念强调新自由主义下市场理性从经济领域向社会领域的过度渗透(Foucault,2008:242)。这一概念既突出了作为控制原理的市场理性,也强调作为控制媒介的“自我”。

劳动者被当作经营个人劳动力的企业家,按照市场理性寻求人力资本的最大化(Rose,1989)。庞格拉兹和沃斯(Pongratz & Voß,2003)提出了“企业家式雇员”(entreplooyee)的概念,强调新自由主义经济模式下受雇员工呈现出的类似企业家的特质:自我商品化、自我管理劳动过程和理性规划人生。但是他们没有用实证资料把“企业家式雇员”置于具体的社会制度和 workplace 场景中来分析。在现实的社会情境中,

“企业家式雇员”的内涵和形成机制可能因社会制度、劳动管理模式、生产类型的差异而不同。

市场化转型后,我国的劳动者也逐渐呈现出“企业家式雇员”的特质(王宁,2018;Hoffman,2006),从单位制下高度依赖单位、厌恶冒险和竞争、追求结果平等的“单位人”转变为自主性强、敢于承担风险、勇于竞争和追求程序公平的“自立人”(王宁,2018)。工作动机也从为国家和社会贡献的精神追求和职业伦理转向以消费主义的物质满足为主(王宁,2009)。“企业家式雇员”的特质在高技术产业研发员工的身上尤为突出。研发劳动的控制很大程度上借助研发员工“以自我为企业”的自我控制实现。

“以自我为企业”包含两个重要构成部分:实现控制的媒介“自我”和自我控制所遵循的“市场原则”。市场原则即企业管理的准则,也是我国劳动力与再生产资料分配所遵循的原则。这种制度安排和企业管理模式导致研发员工的生活型再生产和高技术产业的劳动力雇用方式均过度市场化。本文把高于基本生存需求的再生产称为生活型再生产,以区别于维持基本生存需求的生存型再生产。我国现阶段的社会保障以生存型再生产为主,研发员工的生活型再生产主要通过市场消费来满足。再生产的过度市场化增加了研发员工再生产实现对绩效工资依赖。高技术产业劳动力市场的过度市场化使研发员工面临双重的失业风险:因工作绩效低被辞退和因市场需求、个人生命周期等外部因素导致的结构性失业。

在生活型再生产与就业均缺乏保障的情况下(请参见图1),研发员工不得不按照市场理性进行自我管理,为充满风险的生活与工作提供保障。他们不仅在劳动力市场中按照市场价值评估、提升和兑现劳

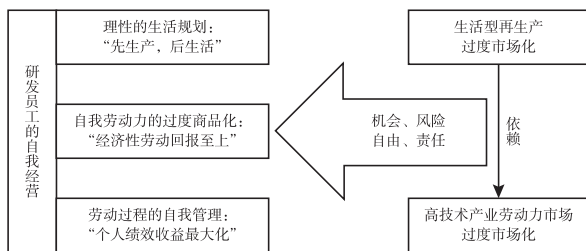


图1 分析框架

动力价值,甚至在人生规划上也按照市场需求把人生阶段分为两部分,即在劳动力具备较高市场价值的青年时期,以个人劳动力价值的最大化兑现为核心原则;步入中老年不再受高技术产业劳动力市场青睐后,再以生活为主。我们把研发员工按照市场理性在生活、就业、劳动过程中进行的自我管理实践统称为自我经营。

下文将按以上框架首先分析“以自我为企业”的劳动控制模式形成的社会经济制度与企业管理背景;在此基础上分析研发员工自我经营的具体表现及特点;最后对“以自我为企业”的控制机制及其与劳动者自主性的关系进行探讨,指出“以自我为企业”的劳动控制潜藏的问题。

三、过度市场化的制度基础

国家在劳动力市场的形成与运作中发挥重要作用。市场化改革后,国家通过社会保障、劳动法规调节劳动力市场,减少直接介入,突出市场机制在劳动力资源配置上的作用。^① 独立自主和市场价值既是国家推崇的工作伦理(Hoffman, 2006),也是制定社会保障制度与劳动法规时遵循的原则。国家通过社会保障体系为人民提供生存保障,高于生存需求的生活型再生产由个体自主选择 and 承担;在劳动保护上尊重劳动者的意愿、鼓励协商,对违法行为以经济惩罚为主。以上制度为高技术产业的劳动力市场过度市场化提供了制度基础。

(一)劳动力再生产的个人化与市场化

市场化转型后,我国的再生产资料的分配从国家统筹分配转变为按照市场机制分配为主,通过社会保障制度调节、扶助人民的基本生存需求。现阶段的社会保障体系以保障基本生存需求为主,在满足人民改善生活质量、追求美好生活上所提供的社会福利还相对滞后(郑功成, 2011)。以深圳市为例,2016年失业居民每月可领取1624元的失

^① 2019年人社部印发《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》,再次强调把“坚持市场主导,充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用”作为劳动力配置的原则。参见“人社部发[2019]7号”(http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201901/t20190128_309872.html)。

业补偿金,约为居民月平均消费额 3040 元的一半,每月 620 元的最低生活保障也低于居民的平均食品支出 926 元。^① 这份失业补偿金远不足以支付研发员工的住房支出,无法保障其失业后的生活。

再生产资料市场化意味着生活开销受市场因素影响,衣食住行的价格不再由国家统一制定,随市场价格波动。对于诸如住房、医疗等必需的再生产资料,若放任其市场化,难免出现因需求增加而价格飙升的情况。最近二十年住房价格的持续增长便是明显的例子。一线城市每平方米高达几万元的房价已远超大部分居民的支付能力。人们只能通过贷款购房,沦为房奴(Driessen,2015),每月背负几千甚至上万元房贷的研发员工依赖稳定的收入以维持生活水平。降薪和失业将导致当下生活难以维系。正如一位研发员工所言,“身上各种贷款压力很大,没有办法想象如果失业几个月要怎么办?可能不得不把房子卖了”(2016RD23)。

社会保险“重就业群体轻普惠全民”的特点(郑功成,2011)也加大了个人对雇主的依赖。非受雇居民不仅享有的社会保险类别受限,所缴纳的保险金也更高。非受雇居民只享受养老保险和医疗保险,不享受失业保险、生育保险和住房公积金。他们除了缴纳需要个人承担的社会保险费外,还需要承担属于雇主缴纳的部分。以深圳的养老和医疗保险为例,受雇员工只需按缴费基数 8% 缴纳养老金、按个人工资收入的 2% 缴纳医疗保险,其余部分由雇主承担。未受雇者则要承担缴费基数 21% 的养老保险费和缴费基数 8% 的医疗保险金。^②

可见,部分必要再生产资料的过度市场化增加了研发员工生活型再生产压力,以生存型保障为主的社会保障体系未能减轻他们的再生产压力。与此同时,“重就业群体”的社会保险制度还一定程度上增加了研发员工对雇主的依赖。

(二)劳动保护

劳动保护法对市场主体自主性和市场原则的尊重,为高技术产业劳动力市场的过度市场化奠定了法律基础。

首先,劳动立法对主体自主性的尊重体现在部分法规的非强制性

① 数据来源于深圳市统计局、国家统计局深圳调查队,2017:420。

② 参考《深圳经济特区社会养老保险条例》第十一条,以及《深圳市社会医疗保险办法》第八条和第十一条。

和劳动者的主体意愿被列入界定行为合法与否的重要参考这两方面。劳动法尊重雇主与受雇员工的意愿,提倡双方通过协商处理争议问题,而非直接诉诸法庭(参考《中华人民共和国劳动法》第十章)。对于无偿加班、工时超过法定时间、没有休假等问题,只要劳动者同意,就不属于违法行为。劳动法规的实际效用因此被削弱。特别是当劳动者对雇主的依赖性强、议价能力较弱时,其劳动权益常成为牺牲品。高额的生活成本使研发员工难以承受失业、降薪的后果。他们为了保住饭碗、稳定收入,只好“主动”延长工时、放弃休假。

其次,劳动法规对违法行为的惩罚以经济赔偿为主,使违法成本具有可计算性。除涉及人身伤害和犯罪的情况外,劳动法规对大部分侵权的处罚以经济赔偿为主(参考《中华人民共和国劳动法》第十二章)。以研发员工常遇到的公司不支付加班费和违法解除劳动合同为例,《劳动合同法》第85条和第87条规定,对于未支付加班费的情形,用人单位除了补发加班费外,再支付50% - 100%的赔偿金。违法解除劳动合同的,依照第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。以经济补偿为主的违法惩罚存在的隐患,是企业把违法作为具有经济成本的选项。侵权变成一种可选择的行为。研发员工也按成本收益逻辑权衡是否维权。劳动权益的保护力度因此被削弱,为劳动力市场的过度市场化创造了条件。

四、“知本家”:被建构的员工主体性

A公司劳动管理策略的核心在于塑造和强化研发员工“知识资本家”的主体性。除了企业文化外,公司主要通过绩效评估和优胜劣汰的劳动回报策略为“知识资本家”营造自我经营的竞争平台,通过员工之间的绩效竞争、自我管理实现对研发生产的控制。

(一)研发员工是“知识资本家”

A公司的企业文化重新界定了员工身份及其与公司的关系。员工不再是马克思理论所定义的出卖自身劳动能力的受雇劳动者,而是投入知识和技术为公司创造利润的“知识资本家”。传统意义上的资本家投入货币资本获利,而知识资本家持有的是知识和技术资本。公司

与员工都是根据市场逻辑自主决策并承担风险的市场主体,双方所建立的关系是对等性的交换关系。

公司用“知本家”^①来命名认同“知识资本家”角色的员工。“知本家”在以下两个层面上区别于一般意义上的“劳动者”。

一是知本家对劳动投入和产出负责,同时与公司分享“剩余价值”。创始人陈总在20世纪90年代就提出要赋予劳动者“剩余索取权”：“其他公司过多考虑创业者的利润,我们更多考虑员工利益。如果坚持全部资本归最初的出资者,就否定了劳动者对其创造的剩余价值的拥有权,否定了智力、知识投入的剩余拥有权”(BK01:132^②)。从那时起,公司就以奖金和股权的方式与高绩效员工分享利润。

二是“知本家”与公司的关系是基于等价交换形成的市场契约关系。高层管理者认为,情感纽带建立在非对称性交换之上,是公司“给多了”的结果：“我们不需要员工感恩,如果他感恩公司,一定是公司给的多了,多过他的贡献……公司与员工之间是契约信任,不用感恩或情感作纽带”(WEB-201701)^③。

即使组织认同与归属感有利于生产,公司也不会为了与员工建立情感纽带买单。这在公司总裁直接驳回员工提出的食堂降价要求,以及创始人质疑“员工满意度”调查两个事例上得到充分体现。负责相关事务的总裁驳回了研发员工提出的食堂降价诉求,并就此事发了一封公开信：“别做葛朗台式的人,连自己基本生活都不愿意花钱保障的人……对生活斤斤计较的人,怎么能高效工作呢?正确的做法是努力工作,增加收入,改善生活”。陈总把这封信转发给全体员工,再次强调“后勤部门要依照市场规律管理”。陈总也叫停了行政部门试图调查和提高员工满意度的做法：“怎么有个莫名其妙的员工满意度,谁发明的?不满意怎么办?满意的钱从什么地方来,他信用卡给你了吗……我们不是民意机构”。可见,A公司不会为了迎合员工、提高员

① 由于A公司用于指代同意遵守企业文化的员工所用的词语具有可追溯性,为了保证匿名,此处以知识资本家的简称“知本家”一词加以替代。

② 原文引自A公司的高层管理咨询顾问所编写的关于A公司企业文化的书籍。书中详细叙述了A公司企业文化创建的历史,并对A公司的文化价值观进行了阐释。为了保证匿名,引文对原文的内容进行了删减和修改。代码BK指代书籍,01是笔者按照书籍出版年份先后次序给出的代码编号,132是引文所在页码。

③ 原文引自A公司高层管理者于2017年1月公开发布于网络媒体的文章,文章解读了A公司对于员工间关系的定义,并记录了高层管理者就该问题所进行的讨论。

工满意度而改变市场理性的管理逻辑。

劳动投入被视为“知本家”自主进行的投资。如果要提高产出,研发员工需要增加劳动投入(劳动时间、强度),可能出现劳动权益受损的情况。通过“知本家”身份的建构,公司把到底是追求利润还是保障劳动权益的选择留给员工。对于拒绝成为“知本家”的员工,公司严格遵守法律规定保障其权益,但不与其分享“剩余价值”：“对劳动者严格按法律保护,比如有带薪休假,超长产假。但是工资水平只能与业界相比,只拿固定奖励。知本家要自愿放弃一些权利,比如加班费。但是可以享有配股,年终奖。付出总有回报”(BK02:88)。

几乎所有员工都选择放弃部分劳动权益,成为“知本家”。他们这样做不是因为认同公司塑造的身份,而是权衡利弊后的理性决策。在激烈的内部绩效竞争下,要求保全法定权益的“劳动者”几乎没有生存空间。巨大的工作量使加班难以避免,几乎没人能在法定工作时间内完成。如果不加班,就必须承担任务完不成导致低绩效、被辞退的后果。另外,“知本家”所获得的年终奖和配股分红占总收入的份额较高,大家宁可放弃部分劳动权益以获取这部分“剩余价值”。可见,公司对员工“知本家”身份的塑造不是通过价值输入来实现的,劳动回报的分配方式发挥的作用更大。

(二)研发劳动的定价与劳动回报

劳动回报的分配建立在劳动价值的评估之上,如何评定劳动价值是劳动管理的核心。A公司依据员工劳动的市场价值任用、奖励和淘汰员工。招聘时,公司根据学历、专业背景和工作经验衡量应聘者的劳动价值。入职后,实时绩效表现是最重要的衡量因素。公司采用结果导向的相对绩效考核。结果导向是指考评以产出的成果作为评估对象;相对考核是指评价没有固定标准,而是以同级别员工的成果为参照,比较同级别员工完成的任务在整个团队的相对价值高低对员工绩效进行排序。最终的绩效成绩分五个等级,由高到低依次为A、B⁺、B、C和D。前5% - 10%的得A,获得B⁺和B的分别各占40% - 45%,排在最末端5% - 10%的绩效为C或D。

相对考核通过强化内部竞争促使员工自发提高工作效率和产出。绩效评价看的是所完成任务本身的市场价值,而非单纯看任务的完成度与质量,因此争取具有高市场价值的任务将在绩效评估中获得优势。研发员工为了不输在“起跑线”上,在工作计划制定时就开始竞争了。

工作任务包括主管分配的强制性任务和员工自己争取的任务。为了不在绩效评估中吃亏,研发员工会尽量推脱市场价值不高的任务;同时,为了争取高市场价值的任务,会承诺更短的完成时间和更高的质量标准。这也是导致研发员工的工作量过大的一个因素。争取到好的任务后,研发员工必须保证任务的完成和质量。

任务完成的质量和任务本身对部门绩效的贡献是绩效考核的内容。质量除了要符合预先设定的标准外,员工及其部门主管在聘期内对工作质量永久负责。任务对部门绩效的相对贡献是影响绩效排名的关键因素,它基本确定了绩效排名的大致范围,越是能够被量化和直接以市场收益呈现的任务越有评比优势。员工李焕提出的一个想法帮助部门的产品降低了成本,这对他拿到 A⁺ 发挥了决定性作用:“我之所以转正那么顺利,是之前做了一个专利,算了一下,大概每个产品可以节省 5 块钱(成本)吧,一年发货 20 万,节省 100 万呢”(2020RD71)。

在 A 公司,绩效排名不仅影响绩效工资(奖金、股票期权)、加薪、内部晋升、转岗机会,还是确认证员名单的依据。绩效为 A 和 B⁺ 的员工可分别获得至少相当于 3-6 个月月薪的年终奖、一定数量的股票期权以及加薪和晋升的机会。部门业绩较好时,绩效为 B 的员工能够获得不超过两个月月薪的年终奖。具体的加薪幅度、配股份额和晋升机会没有固定指标,根据公司该年度给出的指标和部门绩效完成情况变动。初入职的高绩效员工的绩效收入大约占总收入的三分之一左右。随着职级的提升和内部股票份额的累积,绩效收入所占比例随之增加,成为收入的主要构成部分。公司内部夸张地把不受绩效影响的固定底薪称为“零花钱”。绩效为 C 和 D 的员工不仅无法获得绩效奖金、股票份额和升职机会,还将面临被辞退的风险。如果绩效为 B 的员工连续三年工作表现未见提升,绩效仍然是 B,他也同样面临被辞退的风险。公司早在 20 世纪 90 年代就已经采用了“末位淘汰制”,按照当下的绩效成绩淘汰末位 5% 的员工,无论其职位高低、过往绩效如何。

由此可见,劳动价值并非事先依据任务和职责确定的固定价值,而是随着劳动成果呈现而波动的相对价值。相应地,劳动报酬和聘期也不是事前确定和固定不变的,而是依绩效排名而定,“多劳多得,优胜劣汰”的雇用方式为研发员工争取高绩效提供了动力,也制造了竞争压力,通过激化内部绩效竞争,迫使员工不断增加劳动投入,提高产出。

(三) 双重失业风险和被缩短的职业生涯

目前,绝大多数高技术企业都采用了末位淘汰的策略。个人所掌握的技术、绩效表现和可承受的劳动强度是衡量其劳动价值和就业机会的重要因素。当绩效考核和末位淘汰制成为主流管理模式后,高技术劳动力市场的竞争愈加激烈,出现了过度市场化的趋势。

过度市场化主要体现在三方面。首先,末位淘汰制的普遍运用强化了公司内部的绩效竞争。内部员工没有就业保障,还面临与外部求职者的竞争。公司的职位均对外开放,内部员工只有在工作能力相当的前提下,才有优势。所有的企业都在抢夺高绩效者。无法成为高绩效者的员工将被整个行业淘汰,不仅保不住现有的工作,也难找到与当下薪酬水平相当的工作。其次,末位淘汰制把结构性风险转嫁到员工身上。他们除了承担因绩效不佳被辞退的风险,还面临因市场需求变化和主导技术、主流产品快速更迭所引发的结构性失业。此外,公司也通过末位淘汰制间接地把诸如休息、家庭生活等再生产成本转移到员工身上,通过大规模招聘年轻毕业生、辞退中年老员工降低劳动成本,消除因员工身体和家庭生活对生产造成的负面影响。

在技术和市场快速变化的高技术产业,随时间积累而增加的工作经验不再是绝对有利于生产效率提高的因素。工作年限长的老员工不再有就业优势。从对新技术、新知识的掌握上来说,他们不如刚从大学受过系统培训、全职学习的毕业生具有优势。从工作投入上看,已婚生子的老员工由于家庭和身体的限制,工作时间和精力投入不如单身青年。从劳动成本上看,聘请刚毕业的年轻员工的成本要低于老员工的成本。因此,企业倾向于聘用在大学受过系统培训、掌握最新的科技知识的毕业生替代老员工。一位被访者说,“35岁是带有原罪的年纪,任何岗位和部门都不想收你”。有的公司在招聘信息中明确提出“限35岁以下”的要求,有的则不再与超过35岁的员工续约。研发员工的职业生涯因此缩短,变成如模特、演员、运动员一样“吃青春饭”的职业群体,只有少数人以高层管理者的身份留下,其余的研发员工将随年纪增长和劳动价值降低而被淘汰。研发员工面临着巨大的失业压力。

市场化的雇用方式把研发员工转变成具有自主责任的企业合伙人。公司不是通过事无巨细的行为监控管理研发员工的劳动,而是通过市场竞争机制的引入和市场风险的转嫁把研发员工变成与公司共享利益和共担风险的主体;通过形塑员工选择背后的机会、风险、收益、代

价,引导其决策和行为。当研发员工完成的作为公司创收、增值时,他也能够从中获取经济回报;当他无法按时完成工作影响项目交付时,他的收入将立刻缩水;当他的工作和技能不再有利于公司的价值创造时,他会被辞退。从上面的管理策略来看,研发员工无论是在“知本家”身份的选择上,还是劳动投入和具体工作行为上都有较强的自主性。他可以选择是否成为“知本家”,主动争取高市场价值的任务,与主管协商任务安排,按照项目进度调整工作进度。拥有自主性的同时,他们也要承担市场风险,其中还包括那些非个人可控的结构性市场风险。在这种过度市场化的雇用模式下,按照市场逻辑管理个人的劳动、经营人力资本是研发员工幸存下来必备的技能。

五、研发员工的自我经营

在生活型再生产和就业均没有保障的情况下,研发员工的工作与生活具有较大的不确定性,既存在机会也充满风险。他们必须调动个人的自主性,以更好地呈现、提升和兑现个人劳动价值,保障个人生活和工作机会。高技术劳动力市场的双重失业风险加剧了他们在聘期内最大化兑现劳动价值的紧迫性,导致他们不仅要在工作中争取高绩效,还必须以劳动价值的兑现作为生活上的优先选项。下文将从研发员工的自我劳动价值定位、自我劳动管理与人生规划三个方面详述其自我经营的具体实践与特点。

(一)自我劳动力的过度商品化

自我劳动力的过度商品化指个人劳动的商品属性被过度强调,经济性劳动回报成为衡量劳动价值和工作意义最重要甚至是唯一的指标。研发员工自我劳动力的过度商品化体现在两个方面:一方面是“赚钱”被视为工作的最大动机和意义所在;另一方面是其劳动价值的界定完全以个人为导向,工作之于集体的意义逐渐被侵蚀。

研发员工把自己定义为“技术商人”,强调其工作的经济性、商业性本质。工作满足感和成就感也来自目标实现所带来的经济收益。

我们不是科学家,是技术商人。大部分产品都是为了满足别

人的需求去做的事情,都是不得不去完成这个任务。快乐可能在于你完成了,得到认可,你从这个里面能得到一些东西,好比绩效高了有奖金。快乐可能来源是这样。从工作本身得到满足的(人)可能是万里挑一。(2017RD52)

经济回报也是影响研发员工择业的最主要的因素。2010年刚毕业的小磊拿到了三家公司的聘书,最终选择了薪酬最高的A公司:“当时还有两个(工作机会)。一个是航空公司(底薪每月)5000,还有一个是三星的,在东莞,4700。A给了6000,所以就来了”(2017RD8)。除了薪酬之外,他们还看重工作是否能够提供劳动价值增值的机会。被访者通常从工作所属业务在公司的重要性、在行业内的发展前景、所需技能的市场价值和工作技能的可转移性几个维度来衡量工作岗位的增值潜力。在笔者通过公司官方论坛收集的630份离职博文中,超过70%的离职者把“缺少增值潜力”列为离职因素。其中一位分享道:

这些年参与交付的多颗芯片,几乎都是同样的架构和做法,多做几颗对能力并无明显提升。作为码农自我感觉不能与公司/部门共存亡,积极转型是必要的,如果年龄大了,懂的东西还那么少,恐怕就没什么竞争力了。(BBS-2019110)

可见,研发员工在衡量自身的劳动价值与公司所提供的岗位价值时,主要以它们当下可兑现的经济收入和对个人劳动价值的增值为标准。就业决策过程中,他们考虑的是个人的利益,并不关心部门和公司的利益。在公司强调与员工的契约关系、弱化情感纽带的企业文化下,研发员工也以市场交换关系界定与公司的关系。大部分受访者均引用“公司不是家”^①一词强调他们与公司间去情感化的关系。

^① 2004年,某公司大裁员期间被裁的员工发布了名为“公司不是家”的博客。作者对员工与公司关系的反思引起极大的共鸣。作者写道:“员工和公司的关系就是利益关系,千万不要把公司当作家。我仍然会好好工作,同时也觉得公司没有欠我的。公司为我做的这一切,都是因为我能为公司做贡献,绝对不是像爸爸妈妈的那种无私奉献的感情”(WEB-20040720)。此后,“公司不是家”常被用来强调市场经济下员工与公司之间关系的商业化利益交换本质。

不要把公司当成家,公司拿钱请你来是为它工作、创造价值的。不要对公司有不切实际的期待。除了钱和职位,公司没有义务给你任何东西。我只关心公司能给我的现在的和未来的收入。我一直还没走(跳槽)是因为还没找到更好的机会……我们是商业关系、合作关系,老板在这一点上说得很清楚了。(2016RD56)

这种“商业合作关系”是理性的、利益导向的,也是脆弱的、不稳定的。员工即使暂时没有离职意愿,他们也会查阅招聘广告、投简历,以了解市场需求,评估自己的市场价值并根据市场需求进行自我培训和增值。当个人经济收益成为工作的至高价值时,经济收益不仅影响研发员工的择业和跳槽,也影响他们在具体工作中的自我管理。

(二)劳动过程的自我管理

绩效管理在研发员工劳动过程的自我管理上发挥着引导作用。为了尽可能多地兑现劳动价值,研发员工会按照绩效评价标准对个人的劳动投入和工作方式进行管理,争取更高的绩效评价。在具体的工作过程中,他们主动争取资源保证和提高个人的任务质量,积极展示个人劳动成果以获得关注和认可,在任务进度可控的范围内根据收益最大化原则来调整劳动时间和强度。

研发员工认为在高绩效竞争下,主动性对个人争取工作资源、展现劳动成果、获取关注,最终获得绩效评估优势发挥着至关重要的作用。“绩效好不仅是工作做得好,更多是自己主动去做、主动研究、主动承担、主动争取,并且出色地搞定了。你主动,才有机会承担更有技术含量的工作;你承担了,才有可能绩效超过别人”(2015RD28)。

研发员工除了要主动投入足够的时间精力保证任务高效、高质量完成之外,还有必要为了个人任务的完成争取更多、更好的人力和物力上的资源支持:“凡事都是要你自己去争取。包括团队里面的什么资源都是要你自己去争取。你要自己去提出来,不然他不会自己来给你的。你要有很强的主动性”(2015RD17)。有的任务难以被量化呈现,研发员工需要“自我宣传”,展示其劳动价值。

有时候你做的事情如果不直接涉及具体的项目交付,是看不到你的成果的。所以你的成果就需要去展现,你就要多去汇报啊,

类似于自我宣传。你不说、你不搞的话,别人不知道你在干啥。你要说你做了些什么调研、什么别的分析呀,这个东西有给产品赚钱了吗,解决了一些什么新的问题了吗。(2018RD22)

在工作时间投入上,研发员工在任务完成度不受影响的情况下,会根据公司的相关政策,以报酬最高为准则调整具体的时间投入。以加班为例,工作日加班没有加班费,周末加班8小时则可获双倍工资。研发员工在任务不紧急的情况下,会把需要加班完成的工作挪到有加班费的周末完成:“我本来晚上加会儿班能把那个东西搞定。但是晚上加班没钱,就觉得很亏,不想加了,周末再去搞”(2017RD1)。

绩效竞争过于激烈也会对研发劳动产生负面影响。目前最大的问题在于绩效管理导致合作需要建立在短期可获得的收益基础上。在个人合作层面,研发员工与同级别同事存在竞争关系,协助别人可能对个人的绩效评估不利,导致个人间非正式的协作难以达成:“说实在的就是绩效导向嘛,你的事情,关我啥事嘛,我给你干好了,对我自己的绩效一点帮助也没有。我帮你干嘛呢”(2015RD05)。在团队合作上,绩效竞争削弱了部门间合作意向。在没有上级指令和直接利益回报的情况下,跨部门合作很难促成,产生了内部称为“部门墙”的现象:“部门墙在于不想担负责任,做这个事情万一出问题怎么办,我宁愿不做。或者我做了没有绩效。利益这个牵引还是比较大的。我做的所有东西都是为了绩效”(2015RD28)。可见,绩效竞争导致内部合作的意愿和驱动力不足,不利于知识的内部流动和合作创新。

从研发员工在具体劳动过程中的决策与行为方式来看,结果导向的绩效管理提高了员工在工作过程中的积极性、主动性。研发员工根据绩效考核标准进行的自我管理一定程度上解决了研发劳动难以直接监管的问题,通过管理劳动成果实现了对劳动过程的控制。但是,绩效管理也会对研发成本和效率有负面影响。研发员工决策的出发点是个人利益,而非团队和公司的利益。当个人利益与集体利益存在冲突时,研发员工更倾向于选择有利于个人的决定。长远来看,以绩效竞争引导员工自我管理的方式不利于内部合作和交流,未必有益于整体研发效率和质量的提升。

(三)生活的理性规划：“先生产后生活”

在经济需求之外,我们作为社会人还有其他需求。当不同需求的满足存在冲突时,研发员工必须在实现个人劳动力价值与满足其他社会需求之间做出抉择。大部分研发员工的选择是“先生产,后生活”,在有较高市场价值时尽可能多地将其转化为实际收入,为未来没有保障的生活建立经济基础。在未来职业与生活均存在风险的情况下,即使月薪上万,他们也充满焦虑:“你就算有车有房,比如你可能生个大病,你孩子的教育呀,你父母重疾啊,可能一下子你就会回到解放前,并不是说有房有车就可以高枕无忧了。还是蛮焦虑的”(2016RD27)。

研发员工应对生活风险的方式是把个人的生命周期粗略地划分为两个阶段,年轻时以工作为主,为未来生活积累经济保障,等到劳动力贬值后再享受生活。个人劳动力价值较高的时期(一般指35-40岁前)是他们为今后的生活积累经济资本的阶段,这时他们把职业发展和财富积累视为第一要务,延后满足其他方面的需求。刚满26岁的李鹏因长期加班无法陪伴女友,导致女友提出分手。现阶段把钱放在首位的他从未考虑换一份加班少的工作以挽回女友。同时,他也因不可避免的加班所产生的陪伴缺失对婚姻和家庭生活充满担忧:“(长期加班)就很难克服,肯定陪不了……我现在比较悲观,觉得我的婚姻会不幸福……还是在35岁前努力工作比较重要。大家都没有办法,只能先把钱放在首位”(2017CM18)。

从研发员工的自我经营实践来看,市场理性已经从其工作领域渗透到了个人生活领域,成为其自我管理所遵循的核心原则。这种“先生产,后生活”的规划说明研发员工的工作与生活已成为不可兼得的“鱼”和“熊掌”。通过自我经营,劳资利益冲突转变为研发员工的个人选择困境。以时间分配为例,劳动时间的延长虽有利于生产率的提升,但会减少家庭生活、社会交往和休闲娱乐上的可支配时间,使工作不断侵占家庭生活和休息时间(梁萌,2018)。研发员工不得不承担经济利益主导的决策所导致的健康问题、家庭矛盾和错失重要人生时刻的遗憾。有人因为需要加班赶工无法请假,错过许多重要时刻:“老婆小产,但是未能在身边;妹妹结婚未能在身边……2019年大姑父去世,因项目交流未能回去。同事不知道,主管也不知道,只有疯狂加班”(BBS-2019002)。有人因长期加班、休息不足对身体造成损耗。他们调侃这种生活方式是“40岁前拿命换钱,40岁后拿钱换命”。

(四)研发员工的自我经营

“以自我为企业”的劳动控制建立在市场机制的主体化基础上(Rose, 1992),把市场价值内化为劳动者主体进行价值评价、行为决策的核心规范。作为一种治理术,“以自我为企业”包含作为治理理念的市场理性和建构市场机制运作场域和规则的具体技术。以往的研究强调价值输入、内化对劳动者主体形塑的决定性作用(Kunda, 2009)。研发员工的自我经营表明,“以自我为企业”的自我控制在控制主体不认同治理理念的情况下也能实现。研发员工正经历着“以自我为企业”的自我控制对其工作、生活和健康造成的负面影响,质疑市场价值存在的合法性。但是,在不认同这套价值体系时,他们仍然接受了“知本家”的身份,按照市场理性自我管理。

研发员工自我经营的形成机制不在于价值观的内化,而在于社会制度、管理技术对其选择和行为后果的形塑。“以自我为企业”的控制媒介是劳动者的自主性。当劳动者不认同市场价值主导的治理理念时,控制的实现主要通过通过对行动规则及其后果的精细设计,为劳动者带上隐形镣铐。社会制度与管理策略对个人选择及其后果的形塑,使市场理性成为个人获得美好生活和工作保障的最佳行动指导。市场化改革后,市场机制作为重要的治理理念和控制手段,贯穿于国家的意识形态、分配制度和企业的管理实践中。生活型再生产与高技术劳动力雇用方式的过度市场化,使得自我经营变成研发员工保住饭碗、维持现有生活水平的最佳方式。生活型再生产的过度市场化使研发员工的生活成本逐渐超过可支配收入,成为负债者,必须依靠稳定的高薪收入维持生活。过度市场化的雇用方式虽然提供了争取更高收入的机会,但也将更多的风险转嫁到研发员工身上。表面上看,企业管理的非强制性意味着研发员工具有更多自主性,可以选择是否牺牲休假以换取股权分红,是否加班工作争取高绩效工资,是否放弃陪伴家人以事业发展为重。但在缺乏就业和生活保障的情况下,按照市场理性进行自我管理变成了他们的唯一选择。研发员工的“被迫同意”表明自我控制模式下的自主性本质上是“受控的自主性”。

在研发员工不认同市场机制的情况下,“以自我为企业”的自我控制必须满足两个条件。一个条件是通过个人努力获得的收入足以维持生活型再生产的可能性,这是研发员工自我经营的动力。另一个条件是除了工资收入外,研发员工没有其他途径获取生活型再生产的资源。

随着城市消费水平的增长,尤其是房价的成倍增长,研发员工通过个人收入维持在发达城市的体面生活变得越来越难。如果企业无法把薪酬提高到相应的水平,研发劳动力可能会逐渐流失。要么流向生活水平相对较低的内地城市,要么流向劳动强度较小的岗位。最近两年有越来越多的受访者考虑退出高技术劳动力市场,迁移到内地城市从事薪酬更低、劳动强度不大、稳定性高的工作。如果大量研发劳动力退出发达城市的高技术劳动力市场,势必会导致高技术劳动力配置失衡。“以自我为企业”的自我控制模式也将因劳动力不足而难以营造内部绩效竞争环境,失去控制效力。

如果研发员工有其他途径获得再生产资源,“以自我为企业”的自我经营也将难以实现。目前,除工资收入外,研发员工主要有另外两种获得再生产资料的方式。一种是储蓄和个人资产(股票、房产)增值带来的收入。当研发员工的个人储蓄和资产增值收入能够维持在城市的生活后,他们将毫不犹豫地辞去A公司的工作,并且不再从事难以平衡家庭、身体健康的工作。目前只有极少数人能够达到这种经济状态。另一种是父母提供的经济支持。父母的经济支持减轻了年轻研发员工的再生产压力,降低了他们对高绩效收入的依赖,进而也降低了他们对牺牲健康、家庭生活的工作方式的接受度。越来越多的“90后”受访者从个人体验和职业规划的角度定位在A公司的工作,不打算在A公司长期发展。同时,他们也表示,一部分家庭经济状况更好的同龄人在求职时完全不考虑推崇工作至上文化的公司。

由此可见,生活型再生产对高薪的依赖是“以自我为企业”的劳动控制发挥效用的必要前提。研发员工的自我经营并非源于对市场理性的信奉,而是他们在别无选择的客观处境下的被迫妥协。

六、总结与讨论

上文通过个案研究探讨了研发劳动过程中出现的一种新的劳动控制模式,即“以自我为企业”的自我控制。它通过劳动者自主遵照市场机制进行自我经营,从而间接实现劳动控制。这种控制的“新”体现在自主性之于劳动控制的关系上。它不同于压制自主性的强制控制,也不同于制造生产意愿的责任自治。自主性在“以自我为企业”的自我

控制模式中是一个积极因素,是实现劳动控制的重要媒介。公司让渡出部分自主决策权,主要是为了提高研发的效率,确保突发问题能尽快解决。通过研发员工的自我管理来对未能完全去技能化管理的研发活动进行控制。劳动控制的途径不是对劳动过程的直接监管,而是通过对劳动成果和对应的劳动报酬的管理来实现的。

这种控制方式并未从根本上解决研发劳动力的不确定性问题。劳动力的不确定性主要包括两方面:劳动能力转化为实际劳动成果的不确定性和劳动力总体存量的不确定性(Smith, 2006)。“以自我为企业”的自我控制通过多劳多得的劳动回报分配方式诱导研发员工提高研发绩效。同时,借助优胜劣汰的任用方式提高绩效竞争失利的代价。内部绩效竞争不断被激化,劳动成果考核的标准也在竞争中被不断拔高,迫使研发员工在高压的竞争环境下不断提高个人研发绩效。但是,研发员工在激烈的绩效竞争中按照个人利益最大化的逻辑行动。研发效率和公司利润与个人利益发生冲突时是难以被保障的。

这种控制机制也无法解决劳动力的存量不确定性问题。没有就业保障和组织认同的研发员工时刻关注着外部就业机会,跳槽倾向更高,导致公司内部劳动力存量不确定性大。A公司通过大量招聘应届毕业生、提供内部转岗机会为公司储备劳动力。但是这种方式成本较高,也无法解决老员工(尤其是高绩效老员工)离职对研发进度的直接影响。因为新员工适应、熟悉工作环境和项目内容需要时间和培训成本。

综上所述,A公司“以自我为企业”的自我控制模式在研发劳动管理上是否具有可持续性,是否有益于技术创新力和研发效率的提升仍是有待商榷的问题。目前,这种控制模式已经出现了如下问题。首先,绩效主导的评价方式导致研发员工偏好能短期见效、风险低的项目,不愿意承接不确定性较高、需要更长时间才能出成果的项目。但是,越是有创新性的项目往往风险和不确定性越高,这种选择偏好显然不利于创新发展。其次,过度强调市场价值导致个人的工作之于项目团队、公司、社会乃至国家的价值被个人经济利益取代,导致个人工作中缺乏团队意识和集体责任感。此外,个人的自主性和自我责任在自我控制模式下被放大,掩盖了问题背后的结构性根源。在个体层面,这会导致个人面对失败和挫折时容易过度“自我归因”,陷入自我否定和焦虑情绪,如未及时疏导、排解,可能诱发心理疾病。在社会层面,强化个体责任的归因逻辑不利于及时发现潜藏在“个人问题”背后的社会矛盾和

结构性问题。不断累积的“个人问题”如果未从根本上解决,可能转化成威胁生产和社会稳定的隐患。

参考文献:

- 国家统计局社会科技和文化产业统计司,2020,《中国高技术产业统计年鉴》,北京:中国统计出版社。
- 国家统计局、国家发展和改革委员会、科学技术部,2011,《中国高技术产业统计年鉴—2010》,北京:中国统计出版社。
- 胡鞍钢、任皓,2017,《中国高技术产业迈入“黄金时代”》,《经济日报》2017年3月2日第5版。
- 梁萌,2018,《生命历程视角下的互联网企业工作压力机制及性别差异研究》,《妇女研究论丛》第6期。
- 马克思,2004,《资本论》第一卷,北京:人民出版社。
- 任焰、潘毅,2006,《跨国劳动过程的空间政治:全球化时代的宿舍劳动体制》,《社会学研究》第4期。
- 深圳市统计局、国家统计局深圳调查队,2017,《深圳统计年鉴2017》,北京:中国统计出版社。
- 佟新、梁萌,2015,《致富神话与技术符号秩序——论我国互联网企业的劳资关系》,《江苏社会科学》第1期。
- 汪仕凯,2010,《生产政治理论及其争论——企业管理权力与工人权利研究综述》,《开放时代》第5期。
- 王宁,2009,《从苦行者社会到消费者社会》,北京:社会科学文献出版社。
- ,2018,《后单位制时代,“单位人”变成了什么人》,《学术研究》第11期。
- 张皓、吴清军,2019,《改革开放40年来政府劳动关系治理研究述评》,《中国人力资源开发》第1期。
- 郑功成,2011,《中国社会福利改革与发展战略》,《中国人民大学学报》第2期。
- 庄家焯,2018,《从被管理的手到被管理的心》,《社会学研究》第3期。
- Ackroyd, S. & P. Thompson 2016, “Unruly Subjects: Misbehaviour in the Workplace.” In S. Edgell, H. Gottfried & E. Granter (eds.), *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*. London: Sage Publications.
- Bell, D. 1973, *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Benner, C. 2002, *Work in the New Economy: Flexible Labor Markets in Silicon Valley*. New Jersey: Blackwell.
- Braverman, H. 1974, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, M. 1979, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- , 1983, “Between the Labor Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes under Advanced Capitalism.” *American Sociological Review* 5.
- Cushen, J. & P. Thompson 2012, “Doing the Right Thing? HRM and the Angry Knowledge

- Worker." *New Technology, Work and Employment* 2.
- Driessen, M. 2015, "Migrating for the Bank: Housing and Chinese Labour Migration to Ethiopia." *The China Quarterly* 221.
- Drucker, P. F. 1999, "Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge." *California Management Review* 2.
- Florida, R. 2002, *The Rise of the Creative Class*. New York: Basic Books.
- Foucault, M. 1982, "The Subject and Power." *Critical Inquiry* 4.
- 2008, *The Birth of Biopolitics: Lectures at the Collège de France, 1978 - 1979*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Friedman, A. L. 1977, "Responsible Autonomy Versus Direct Control over the Labour Process." *Capital & Class* 1.
- Hochschild, A. R. 1983, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. London: University of California Press.
- Hoffman, L. 2006, "Autonomous Choices and Patriotic Professionalism: On Governmentality in Late-Socialist China." *Economy and Society* 4.
- Kelly, K. 1999, *New Rules for the New Economy*. New York: Penguin Books.
- Kunda, G. 2009, *Engineering Culture: Control and Commitment in a High Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Lee, C. K. 1999, "From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories." *The China Quarterly* 157.
- Leidner, R. 1993, *Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life*. Berkeley: University of California Press.
- McKinlay, A. & P. Taylor 1998, "Through the Looking Glass: Foucault and the Politics of production". In A. McKinlay & K. Starkey (eds.), *Foucault, Management and Organization Theory: From Panoptic on to Technologies of Self*. London: SAGE Publications.
- Miller, P. & N. Rose 2008, *Governing the Present: Administering Economic, Social and Personal Life*. Cambridge: Polity Press.
- Pongratz, H. J. & G. G. Voß 2003, "From Employee to 'Entreployee': Towards a 'Self-Entrepreneurial' Work Force?" *Concepts and Transformation* 3.
- Rose, N. 1989, *Governing the Soul: Technologies of Human Subjectivity*. London: Routledge.
- 1992, "Governing the enterprising self." In P. Heelas & P. Morris (eds.), *The Values of the Enterprise Culture*. London: Routledge.
- Smith, C. 2006, "The Double Indeterminacy of Labour Power: Labour Effort and Labour Mobility." *Work, Employment and Society* 2.
- Willmott, H. 1993, "Strength is Ignorance; Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations." *Journal of Management Studies* 4.

作者单位:中山大学社会学与人类学学院
责任编辑:向静林