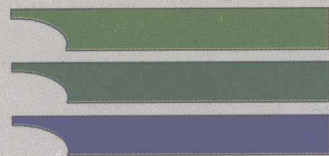


 高等院校经济与管理核心课经典系列教材

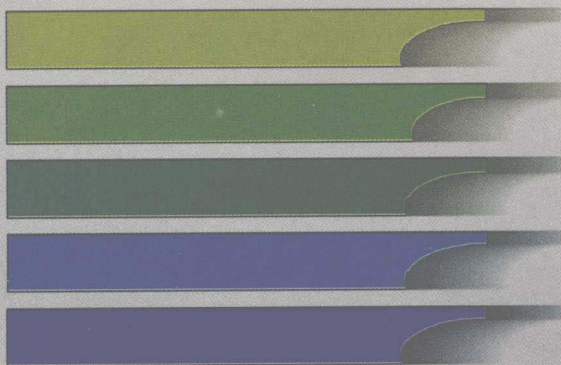
GAODENG YUANXIAO
JINGJI YU GUANLI HEXINKE
JINGDIAN XILIE JIAOCAI



跨国公司人力资源管理

KUAGUO GONGSI RENLI ZIYUAN GUANLI

林新奇/著



首都经济贸易大学出版社


 高等院校经济与管理核心课经典系列教材

GAODENG YUANXIAO
JINGJI YU GUANLI HEXINKE
JINGDIAN XILIE JIAOCAI

跨国公司人力资源管理

KUAGUO GONGSI RENLI ZIYUAN GUANLI

林新奇/著


首都经济贸易大学出版社

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

跨国公司人力资源管理/林新奇著. —北京:首都经济贸易大学出版社,2008.10
(高等院校经济与管理核心课经典系列教材)

ISBN 978 - 7 - 5638 - 1586 - 9

I. 跨… II. 林… III. 跨国公司—企业管理—劳动力资源—资源管理—研究—高等学校—教材 IV. F276.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 130154 号

跨国公司人力资源管理
林新奇 著

出版发行 首都经济贸易大学出版社
地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)
电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)
网 址 <http://www.sjmcb.com>
E-mail publish@cueb.edu.cn
经 销 全国新华书店
照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部
印 刷 北京永生印刷有限责任公司
开 本 787 毫米×980 毫米 1/16
字 数 456 千字
印 张 23.75
版 次 2008 年 10 月第 1 版第 1 次印刷
印 数 1~4 000
书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 1586 - 9/F · 910
定 价 33.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换
版权所有 侵权必究

出版总序

中国加入世界贸易组织不仅标志着我国成为当今全球最大、最具代表性的国际经济组织的成员,而且标志着我国在融入经济全球化、参与国际经济竞争方面又迈出了决定性的一步,使我国的改革开放和经济发展自此步入了一个崭新的阶段。

入世是一把双刃剑,机遇与挑战并存。

我们已经看到和将要看到的是,经济领域中的竞争会日趋激烈。

经济领域竞争的实质,是人才的竞争;而人才的培养,有赖于教育,尤其是培养高素质专业人才的高等教育。与严酷的现实相比,我们还缺乏一大批既熟悉现代市场经济运行规律和世贸组织规则,又精通专业知识,适应国际竞争需要的高级管理人才和专业人才。

教育是当代科技生产力发展的基础,是科学技术转化为现实生产力的条件,是培养高素质人才和劳动者的根本途径,也是实现管理思想、管理模式、管理手段现代化的重要因素。

《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》指出:“当今世界,科学技术突飞猛进,知识经济已见端倪,国际竞争日趋激烈。教育在综合国力的形成中处于基础地位,国力的强弱越来越取决于劳动者的素质,取决于各类人才的质量和数量,这对于培养和造就我国 21 世纪的一代新人提出了更加迫切的要求。”

中共中央和国务院的决定为高等教育的改革与发展确定了基本目标和方向。

教材是体现教学内容的知识载体,是进行教学的基本工具,更是培养人才的重要保证。

教材质量直接关系到教育质量,教育质量又直接关系到人才质量。因而,教材质量与人才质量密切相关。

正是由于教材质量在实施科教兴国的发展战略中具有十分重要的作用,我们在策划与组织编写这套教材的过程中倾注了大量的人力、物力和财力。

我们希望奉献给广大教师、学生、读者的是一套经得起专家论证和实践检验的经济与管理专业系列精品教材。

在策划和编写本套教材的过程中,我们贯彻了精品战略的指导思想,使之具有如下特点:

第一,以全面推进素质教育为着眼点,以教育部《普通高等教育教材建设与改革的意见》为指导,面向现代化,面向未来,面向经济全球一体化,充分考虑学科体

系的完备性、系统性和科学性,以适应教学和教材改革的需要,满足培养高素质、创新型、复合型人才的需要,并力求教材在内容质量方面具有体系新、内容新、资料新、方法新的特点。

第二,在广泛调查研究的基础上,通过多所高等院校一批有着丰富教学经验的专家教授论证和推荐,优化选题,优选编者。参加本套教材论证和编写的专家教授分别来自北京大学、清华大学、中国人民大学、中国政法大学、对外经济贸易大学、首都经济贸易大学、东北财经大学、西南财经大学、中南财经政法大学、上海财经大学、武汉大学、北京工商大学、南开大学、天津财经大学、天津商学院、南京大学、华中科技大学、北京科技大学、厦门大学、复旦大学、四川大学、中央财经大学等二十余所国内著名或知名高等院校。

第三,在选择教材内容以及确定知识体系和编写体例时,注意素质教育和创新能力、实践能力的综合培养,为学生在基础理论、专业知识、业务能力以及综合素质的协调发展方面创造条件。在确定选题时,一方面根据教育部的指导性意见收入了各相关学科的专业主干课教材,以利于学生掌握各学科及各专业的基础理论、基本知识;另一方面又在充分学习和借鉴国外经典教材的基础上,编选了部分带有前沿性、创新性的专业教材,以利于中外高等教育在课程设置方面的接轨。

第四,考虑到培养复合型人才的实际需要,本套丛书突破了原有的较为狭隘的专业界限和学科界限,在经济学和管理学两大一级学科的统领下,广纳多个分支学科的基础课、专业基础课、专业主干课教材。这些分支学科和专业包括工商管理、金融学、人力资源管理、物流学、广告学、会计学、市场营销、电子商务、国际经济与贸易等。从纵向上看,各学科、各专业的教材自成体系,完整配套;从横向上看,各学科、各专业的教材体系又是开放式的,相互交叉,学科与专业之间没有明确的界限,以便于各院校、各专业根据自身的培养目标设置课程,交叉选用。

本套丛书自身也是开放式的。我们将根据学科发展的需要、教学改革的需要、专业设置和课程调整的需要,不断加以补充和完善。

本套教材不仅是一大批专家教授多年科研成果的总结和教学实践的总结,而且在编写体例上也有所突破和创新,希望它的问世能够对我国经济与管理人才的培养有所帮助。

出版者

序 言

从某种意义上讲,21世纪是跨国公司的时代。以世界500强为杰出代表的跨国公司,正在主宰着世界经济的格局,发挥着越来越大的作用。世界500强企业集中了全球近一半的财富,企业影响力超过许多中等发达国家。据统计,世界上80%国家的国民生产总值均低于美国通用公司资产总值。波兰的国民生产总值为1000亿美元,而美国通用汽车公司却为10000亿美元,抵得上10个波兰。以富可敌国来形容世界500强企业一点也不为过。可以断言,任何一家企业如果不进行跨国经营,不能成为跨国公司,就肯定不能妄称是大企业,关起门来在国内的所谓“做大做强”,只能是井底之蛙,夜郎自大。同样可以断言,一个国家如果不拥有一定数量的跨国公司和世界500强企业,要想在经济上称雄于世界,同样也是不可能的。

一个公司之所以成长为跨国公司,甚至成为世界500强企业,促使其成功的因素有许多。一般认为,世界500强企业出类拔萃的根本原因在于其具有很强的竞争力。企业的竞争力是企业资本运作、经营管理、生产制造、产品研发、客户服务等一系列价值链形成过程中形成的、具有独特的、持久的资源整合能力和竞争优势。并且,企业只要在经营管理、生产制造、质量技术、企业规模、营销模式、售后服务、品牌信誉、价格、人才等方面,专注做好其中一项或多项,并把它做到独特或顶尖水平,就能形成核心竞争力。事实的确如此。无论哪一家企业,要做成跨国公司,特别是世界500强,必须具备很强的核心竞争力。可以进一步指出的是,在这些核心竞争力中,最关

键的成功因素、最核心的竞争力,应该是人力资源竞争力,这是毋庸置疑的。比尔·盖茨(Bill Gates)曾经说过,如果地球即将爆炸我们不得不逃往火星,我只能选择有限的资源带走的话,我一定选择带走我们的员工,只要能带走20位核心员工,我就能在火星上重新建立起一个微软帝国!IBM公司总裁沃森(T. J. Waston)也表示,“你可以搬走我的机器,烧毁我的厂房,但只要留下我的员工,我就可以有再生的机会”。人力资源是关系到企业的生存和可持续发展的关键问题。随着知识经济时代的到来,社会经济的发展更增强了对人力资源特别是知识劳动者的依赖,拥有相应的人力资源特别是与高科技产业发展相关的知识型人力资源,已经成为具有战略意义的核心竞争力。

几十年来,包括世界500强在内的跨国公司风起云涌,交替变化。学习型组织理论大师彼得·圣吉(Peter Senge)在其风靡世界的著作《第五项修炼》的开篇就提出问题:“为什么1970年名列《财星》杂志(即《财富》杂志)‘500大企业’排行榜的公司,到了80年代却有2/3已销声匿迹?”有统计数据也支持了这个判断。这说明,跨国公司的竞争是非常激烈的,世界500强的交椅不是固定不变的。那么促使企业发生巨大变化的主要问题在哪里呢?《第五项修炼》的开篇第一句话说明了这个问题:“为什么在许多团体中,每个成员的智商都在120以上,而整体智商却只有62?”彼得·圣吉自问自答地指出:“这是因为,组织的智障妨碍了组织的学习及成长,使组织被一种看不见的巨大力量侵蚀,甚至吞没了。”这种巨大的力量是什么呢?我们理解,不是别的,正是人力资源问题。因为“在全球的竞争风潮之下,人们日益发觉21世纪成功的关键因素与19世纪和20世纪成功的关键因素有很大的不同。在过去,低廉的天然资源是一个国家经济发展的关键,而传统的管理系统也是被设计用来开发这些资源。然而,这样的时代正离我们而去,发挥人们的创造力成为管理努力的重心”^①。

^① 彼得·圣吉:《第五项修炼》(第2版),上海三联书店1998年版,第6页。

当今企业的竞争,其实是人才的竞争;人才的竞争,说到底是人
才理念和管理机制的竞争。这已是理论界和实业界甚至社会大众的
共识。这些年来人力资源管理广受重视和尊崇的原因即在于此。但
是并不是所有的企业及其经营管理者都能认识到这一点,于是就有
了企业强弱、高下的区分。跨国公司特别是世界 500 强企业都有较
为强大的人才优势,较为强烈的人才吸引力和凝聚力,较为先进的人
才思想和人力资源管理理念,较为成熟完善的人力资源管理体制和
机制,等等。那么它们为什么能够具有这样的优势?具体而言,其究
竟具有哪些人力资源管理特点、优点或经验?其发展历程如何?它
们又是怎样引领着人才竞争和人力资源管理的潮流?未来的发展趋
势又将如何……所有这些问题,正是本书所关心和要探讨的问题。

本书共有 10 章,分别介绍和讨论跨国公司人力资源管理的研究
对象、意义与方法;跨国公司的发展历程、管理特点和影响;跨国公司
人力资源管理基本理念、核心价值观、文化沟通;跨国公司人力资源
管理基本模式;跨国公司人力资源战略规划;跨国公司人力资源招聘
与甄选;跨国公司人力资源培训与开发;跨国公司人力资源绩效考核
与管理;跨国公司人力资源薪酬管理与激励;跨国公司人力资源职业
生涯管理与退出机制。同时分析并研究许多鲜活的跨国公司案例,
包括 2008 年世界 500 强企业排行榜及其评价标准和诞生过程,跨国
公司在中国的投资经营情况及其人力资源管理现状,中国加入 WTO
后企业走向世界开展跨国经营的情况及其在跨文化管理、人力资源
管理方面所面临的挑战,等等。

无论如何,通过系统的调查研究,我们发现,跨国公司的人力资
源管理有以下几大做法和经验值得我们重点关注和借鉴:

第一,跨国公司非常重视人力资源的作用,把人力资源管理作为
企业管理的核心。跨国公司对如何提高企业的劳动生产率是非常关
注的。尤其是在外部竞争日趋激烈和内部劳动生产率的速度日趋减
缓的情况下,现代企业的生产效率不仅要靠资金和技术,更要靠人力

跨国公司人力资源管理

资源。那么,如何开发和管理人力资源,使其发挥最大效益呢?跨国公司实施了许多有效的管理方法,这些方法对于企业的发展、战略的实现,都是非常重要的,值得我们学习和借鉴。

第二,强调人力资源管理目标与企业战略的一致性。从企业整体经营的角度来看,人力资源管理是企业生存发展的需要。企业的兴衰关键在于员工的努力程度,但两者之间并非只是简单的比例关系。在努力程度和公司绩效之间有一个关键的中间变量,那就是努力方向与企业目标的一致性。当员工的努力程度比较高,并且努力的方向与企业目标相一致时,这种努力才有助于提高企业的绩效。而如果其努力方向与企业目标背道而驰,即使员工工作再努力,也不会提高公司绩效;相反,还会造成绩效的降低。因此,在激发员工努力工作的同时,一定要使他们的努力方向与企业目标保持一致。这就要借助于完善的人力资源管理系统。

第三,人力资源管理强调以人为本。以人为本,即人力资源管理体系的实施既要考虑企业的利益,也要考虑员工的利益,将两者的利益紧紧地联系在一起。既要克服传统的科学管理的局限性,也要注意严守企业的底线;既积极履行社会责任,也充分讲求企业效益;企业、员工、股东、管理者、社会、政府等各方利益相关者的权益都得到保障;短期利益与长期利益,企业与人、自然环境、资源等的循环关系都得到平衡,从而实现基于企业发展、员工发展、社会发展基础上的经营和谐。

第四,人力资源管理强调各项相关制度、机制的建设。企业经营中的人力资源管理不是某个人的个人行为,而是按照事先制定好的目标、规则、标准、程序等实行管理,一切依据制度而开展和推进,坚决克服人治的弊端。例如,跨国公司比较普遍地运用平衡记分卡、KPI 指标、360 度考评反馈技术,其原因就在于它们强调绩效管理的客观性、公正性和全面性。跨国公司一般都实力雄厚,规模庞大,员工众多,多元化经营,担负较大的社会责任,战略目标远大,经营目标

跨国公司人力资源管理

多,工作内容丰富,所以人力资源管理不能有什么感性和随意性,必须按照人力资源管理的客观规律和内在要求来办事。

第五,人力资源管理既强调变革;也强调在一个稳定的基础上运行。人力资源工作讲求规范、高效、有序,建立科学的管理体系,这是一项系统工程。跨国公司特别是世界500强企业一般都具备一个扎实稳健的管理基础,从企业理念、愿景、目标、战略,到具体的研发、生产、销售,以及市场、物流、财务、行政管理、后勤保障等,都有一套比较系统、成熟、完善的体系和制度,这使得人力资源管理系统能够在企业日常管理工作中比较顺利的运行。但是随着经营环境和市场形势的变化,应该变革的就要坚决变革,不能因循守旧,故步自封。

第六,人力资源管理重视科技信息系统的导入和应用。当今世界瞬息万变,网络技术已经普遍应用。经济全球化、社会信息化、组织扁平化已经成为时代的特征和管理发展的方向。跨国公司一般都得风气之先,高科技公司众多,对环境变化与市场竞争的反应更加敏感,所以人力资源管理中特别重视应用信息化、自动化、现代化的成果,E-HR、在线人力资源系统等的应用使得人力资源管理的效率越来越高,人力资源部门有了更多的时间来进行战略规划、流程再造、组织设计和调整、企业文化建设、人力资源培训开发、员工关系管理、内部人力资源咨询等工作,员工日益成为更有价值的资源。

第七,强调学习氛围、学习能力与学习速度的重要性。跨国公司由于处在一个有众多不确定因素、经营环境变化频繁、员工组成复杂、内部资源差异较大的一个跨国籍、跨文化管理条件之下,所以要求企业经营者和所有员工都需要具备快速的应变能力和学习能力。正如学习型组织理论大师彼得·圣吉和荷兰皇家壳牌石油公司(Royal Dutch/Shell)企划主任德格(Arie De Geus)所感受到的那样:21世纪企业“唯一持久的竞争优势,或许是具备比你的竞争对手学习得更快

跨国公司人力资源管理

的能力”^①。学习氛围好、学习能力强、学习速度快,这正是跨国公司人力资源的核心优势所在。

世界 500 强企业的发展变迁历程表明,欧美企业、日本企业一直是跨国公司的主角,并且随着世界经济政治形势的变化而不断改变着跨国公司的世界地图。进入 21 世纪的今天,随着中国经济政治体制改革的不断深入,随着中国经济的高速发展,中国企业正在跨国公司的世界地图上崛起,也逐步成为世界 500 强的重要组成部分。近几年中国企业进入世界 500 强排行榜的数量日趋增多的势头便是一个证明。但是就近期而言,中国企业整体崛起目前还只能是一个美好的愿望。

中国企业与世界 500 强企业的差距主要不在规模的大小,而是竞争力的强弱。据研究,在能够不断地对环境变化作出迅速反应,具有卓越的经营战略与实施能力,拥有技术积累与创新能力,整合内外部资源的能力以及管理多元化业务的能力等方面,中国企业甚至是已经进入世界 500 强的中国企业,与欧美跨国公司及世界 500 强企业相比,仍有很大的差距。例如,我国 IT 企业和家电企业尽管规模很大,却缺少关键技术,缺少关键部件,因而在很大程度上依赖外国企业,创造附加值不高。有人称,中国 IT 企业缺少“中国芯”,这表明我国企业缺少技术创新研发能力,缺少创造性资产或战略性资产,而在跨地域、跨文化、跨技术的协调、管理能力上差距更大。同时,就已入围世界 500 强的企业而言,仍在一定程度上带有计划经济的背景,局限于某些特殊行业,并且在效益上存在明显的差距。它们并不是在市场竞争中从小到大发展起来,达到现在的规模的,而主要是国有体制和计划经济使然。入围 500 强的中国企业主要分布在金融、能源、钢铁、汽车、建筑工程和通信等行业。而就其现有的效益而言,入围世界 500 强的中国企业的人均利润率、人均销售额、资产利润率和

^① 彼得·圣吉:《第五项修炼》(第 2 版),上海三联书店 1998 年版,第 3 页。

跨国公司人力资源管理

销售利润率等都比较落后,但是它们在人员规模上却名列前茅。例如,在雇员人数前50名中有三个是中国公司。因此,中国企业要想在国际竞争中胜出,必须认识到自己在国际产业变动或分工中的能力和地位。进军世界500强与其说是目的,不如视作一个过程,需要通过这一过程提高企业的素质和能力。^①所谓“提高企业的素质和能力”,其实主要就是提高包括经营管理者、科技研发人员、市场营销人员、生产制造人员等在内的企业人力资源整体的素质和能力,不仅是个体的素质和能力、部门的素质和能力,而且是具有协同效应的整个企业的人力资源素质和能力。唯有如此,才能与欧美日跨国公司竞争,与世界500强竞争,从而获得一个真正的发展与壮大。

20世纪90年代中后期,当笔者还在东京留学攻读国际经营学博士学位的时候,开始比较系统地涉猎世界500强和跨国公司人力资源管理。笔者跟随导师从事一些理论研究调查和企业咨询与培训工作,有机会接触了许多日本的跨国公司,它们大多是世界500强成员,具有许多特点和优势。笔者站在东瀛的土地上,一会儿看看东——那是大洋彼岸的美国,拥有跨国公司和世界500强企业最多、最发达的市场经济国家;一会儿看看西——那是一衣带水,正在进行改革开放,经济上突飞猛进的祖国。于是笔者不由自主地开始进行中、日、美三国的比较研究,特别是人力资源管理的比较研究。

这里有一个故事:笔者被国家公派出国的时候,人力资源管理的性质在国内还不为人所熟悉,所以在有关部门要笔者填写出国留学专业的时候,有关人员好意地坚持建议填写“人事管理”,认为管干部比较好,“人力资源管理”只能管工人。而笔者却认为只能填写“人力资源管理”,期望与国际接轨。经过折中,笔者填上了日语里

^① 毛蕴诗,等:《世界五百强的特征及其对中国企业的启示》,《中山大学学报》,2002年第5期;毛蕴诗,戴黎燕:《从美日企业的世界五百强的变动看其竞争力消长》,《首都经济贸易大学学报》,2006年第3期。

跨国公司人力资源管理

所用的“人的资源管理”专业，意思是无论干部还是工人，只要是“人”，那就是我们管理和开发的对象，即人力资源管理。一不留神，笔者也许成为中国唯一的“人的资源管理”博士。从这个看似笑话的故事，也可以看到我们研究人力资源管理的必要性、迫切性以及中国在这方面所面临之巨大挑战。

岁月如梭，中国加入 WTO 都已经好多年了。在这些年里，中国发生了很大的变化，正快速地融入了经济全球化的潮流。“大国崛起”、“跨国风云”、“核心竞争力”、“人力资源管理”、“人才强国战略”、“人才竞争”、“国际化”等概念，成为出现频率最高、最受国人关注的一些词汇。挑战与机遇并存，风险与收获同在。面对与跨国公司的竞争，面对中国企业进入世界 500 强的憧憬，我们应把目光投向企业的核心竞争力，投向人力资源管理的研究。现在奉献在读者面前的这本简陋的小书《跨国公司人力资源管理》，就是根据笔者这些年的调查、思考、研究与培训、咨询实践所作的一个初步总结与尝试，希望能够抛砖引玉，对相关人力资源管理研究与学习起到一点小小的助益。

跨国风云兮，大国崛起！
是为序。

目 录

第一章 跨国公司人力资源管理概述	(1)
第一节 跨国公司人力资源管理的研究对象	(1)
第二节 跨国公司人力资源管理的研究意义	(12)
第三节 跨国公司人力资源管理的研究方法	(21)
第二章 跨国公司的发展历程、管理特点及其影响	(39)
第一节 跨国公司的发展历程	(39)
第二节 跨国公司的管理特点	(55)
第三节 跨国公司的重大影响	(65)
第三章 跨国公司人力资源管理的基本理念	(77)
第一节 跨国公司人力资源管理的核心价值观	(77)
第二节 跨国公司人力资源管理遵循的一般原则	(85)
第三节 跨国公司人力资源管理的文化沟通	(96)
第四章 跨国公司人力资源管理的基本模式	(104)
第一节 民族中心主义人力资源管理模式	(104)
第二节 地区中心主义人力资源管理模式	(108)
第三节 全球中心主义人力资源管理模式	(123)
第四节 比较与选择	(128)
第五章 跨国公司人力资源战略规划	(143)
第一节 跨国公司人力资源战略规划的特点	(143)
第二节 跨国公司人力资源战略规划的内容	(153)
第三节 跨国公司人力资源战略规划的实施	(170)

跨国公司人力资源管理

第六章 跨国公司人力资源招聘与甄选	(180)
第一节 跨国公司人力资源招聘与甄选的特点	(180)
第二节 跨国公司人力资源招聘与甄选的内容	(185)
第三节 跨国公司人力资源招聘与甄别的实施	(192)
第七章 跨国公司人力资源培训与开发	(207)
第一节 跨国公司人力资源培训与开发的特点	(207)
第二节 跨国公司人力资源培训与开发的内容	(216)
第三节 跨国公司人力资源培训与开发的实施	(228)
第八章 跨国公司人力资源绩效考核与管理	(240)
第一节 跨国公司人力资源绩效考核与管理的特点	(240)
第二节 跨国公司人力资源绩效考核与管理的内容	(250)
第三节 跨国公司人力资源绩效考核与管理的实施	(260)
第九章 跨国公司人力资源薪酬管理与激励	(280)
第一节 跨国公司人力资源薪酬管理与激励的特点	(280)
第二节 跨国公司人力资源薪酬管理与激励的内容	(288)
第三节 跨国公司人力资源薪酬管理与激励的实施	(303)
第十章 跨国公司人力资源职业生涯管理管理 与退出机制	(316)
第一节 跨国公司人力资源职业生涯管理 与退出机制的特点	(316)
第二节 跨国公司人力资源职业生涯管理 与退出机制的内容	(327)
第三节 跨国公司人力资源职业生涯管理 与退出机制的实施	(337)
参考文献	(357)
后记	(364)

第一章

跨国公司人力资源管理概述



通过本章的学习,您应该了解和掌握:

1. 跨国公司概念的内涵和外延;
2. 跨国公司人力资源管理研究的对象;
3. 跨国公司人力资源管理研究的意义;
4. 跨国公司人力资源管理研究的基本方法。

第一节 跨国公司人力资源管理的研究对象

一、跨国公司

(一) 跨国公司的概念

跨国公司(Multinational Corporation, MNC)一词主要是由国际公司、多国公司、全球公司和跨国公司演变而来的。现在虽然跨国公司已是一个惯用的概念,但其确切含义并没有统一的认识,人们对跨国公司概念的理解有很大差别,主要有以下四种观点:

第一种观点强调跨国公司具有企业经营活动超越母国的行为特征。这种观点认为,跨国公司是以一国为基地,同时也在其他国家的法律和习惯下进行生产活动的公司。

第二种观点强调企业在他国拥有或控制资产。这种观点认为,简单地说,跨国公司就是在一个以上的国家拥有或控制生产设备(如工厂、矿山、炼油厂、分支机构、办事处等)的一个企业。

第三种观点主要从股权所有、管理权控制等方面规定跨国公司。这种观点认为,

“多国公司的第一个标准就是在许多国家从事经营;第二个标准是它在哪些国家从事研究、发展和制造;第三个标准是管理必须是多国性的;第四个标准是股票所有权必须是多国性的”。

第四种观点认为,企业的海外资产或经营超过一定比重以后,才可称为跨国公司。美国哈佛大学教授维农(Vernon)写道:“跨国公司是指控制着一大群在不同国家的公司总公司。拥有一大群公司的这类公司能使用一个共同的人力和财力资源,而且似乎是根据一个共同的战略行事。”罗尔夫(S. E. Rolfe)把跨国公司表述为:“有25%或者更多的国外业务份额的一个公司;‘国外份额’是指国外销售、投资、生产或雇用人数的比例。”

联合国于1986年制定的《跨国公司行为守则》对跨国公司的定义是:“本守则中使用的跨国公司一词系指由两个或更多国家的实体所组成的公营、私营或混合所有制企业,不论此等实体的法律形式和活动领域如何;该企业在—个决策体系下运营,通过一个或一个以上的决策中心得出具有吻合的政策和共同的战略;该企业中各个实体通过所有权或其他方式结合在一起,从而其中一个或更多的实体得以对其他实体的活动施行有效的影响,特别是与别的实体分享知识、资源和责任。”联合国对“跨国公司”的定义是比较全面和准确的,故本书采用此定义。

(二) 跨国公司的特点

正如跨国公司概念的多样性一样,人们对跨国公司特征的概括也较为复杂。归纳起来,跨国公司具有如下的性质和特点。

1. 跨国公司必须是在—国以上拥有或控制资产,并且跨国公司的海外资产和海外收益已达到相当的规模。

2. 跨国公司是从事价值增值活动的企业,具有企业经营活动超出母国范围的行为特征。

3. 跨国公司是母公司控制下的多国经营实体,具有统一、全球性的经营战略,在人员和资金方面拥有统一的核算体制。

4. 组成跨国公司的各个相关实体通过所有权或其他方式结合在一起,其中一个或更多的实体得以对其他实体的活动施行有效的影响,特别是与别的实体分享技术、资源和责任。

5. 企业跨国经营必然面临跨文化管理的问题,跨文化管理问题成为影响跨国公司经营成败的关键因素之一。

当人们提到跨国公司的时候,不仅会关注它们辉煌的业绩,而且会更关注其成功的经营管理模式。虽然跨国经营也会潮起潮落,但是能够成为跨国公司特别是成为世界500强的跨国公司,其在经营管理上的特征还是相当明显的,主要有以下几点: