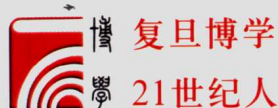


# 国际人力 资源管理

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

林新奇 主编

复旦大学出版社

[www.fudanpress.com.cn](http://www.fudanpress.com.cn)

# 国际人力 资源管理

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

主 编 林新奇

復旦大學出版社

[www.fudanpress.com.cn](http://www.fudanpress.com.cn)

**图书在版编目(CIP)数据**

国际人力资源管理/林新奇主编. —上海:复旦大学出版社,  
2004.7

(复旦博学·21世纪人力资源管理丛书)

ISBN 7-309-04041-4

I. 国… II. 林… III. 企业管理-劳动力资源-资源管理-  
世界 IV. F279.1

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第050742号

**国际人力资源管理**

林新奇 主编

---

出版发行 **复旦大学出版社**

上海市国权路579号 邮编 200433

86-21-65118853(发行部) 86-21-65109143(邮购)

fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

---

责任编辑 盛寿云 苏荣刚

装帧设计 陈萍

总编辑 高若海

出品人 贺圣遂

---

印刷 常熟市华顺印刷有限公司  
开本 787×1092 1/16  
印张 21.5 插页 2  
字数 346千  
版次 2004年7月第一版第一次印刷  
印数 1—6 000

---

书号 ISBN 7-309-04041-4/F·880

定价 39.00元

---

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

# 总序

时间过得飞快！从1991年12月红旗出版社正式出版《中国人民大学劳动人事学院系列教材》至今，12个年头已经过去了。中国的政府、企业和其他非赢利组织对劳动科学，特别是对人力资源管理的认识，可以说发生了翻天覆地的变化。当时，人力资源管理在国内还处于无人知晓的阶段。所以，到了1993年我们首次将人事管理专业改成人力资源管理专业后，在招生时，竟发生学生家长误以为，学人力资源管理是搞计划生育的笑话。今天，战略性人力资源管理、薪酬制度、绩效管理、E-HR、素质模型等，几乎成为媒体出现频率最高的词汇。可以说，历史上从来没有像我国今天这样，社会各个层面的人们，特别是从事实际工作的各个组织的高级管理者，对人力资源管理理论和实践的关注达到了前所未有的程度。加入WTO后，经济的全球化大势所趋，企业面临更加激烈的来自国内外的竞争，对人才的吸纳、维系和激励，即对人力资源管理的需求迅速上升，最终派生了对人力资源管理知识的巨大需求。

回顾10多年的教学和人才培养所走过的道路，我们对人力资源管理学科的认识也在不断提升。从20世纪80年代起，我们大胆学习和借鉴了以美国为代表的发达市场经济国家的人力资源管理的理论、技术和方法。当年，在赵履宽院长的领导之下，我们学院积聚了一批具有市场化和国际化意识的教师，敢于抛弃前苏联劳动学科体系，大胆提出发展中国劳动力市场，积极推动运用现代人力资源管理理论、技术和方法，解决我国企业面临的“人”的实际问题的理论观点和做法。20世纪90年代中期以后，在引进发达国家人力资源管理理论和技术的同时，我院的一批教授，通过对国内大量企业的管理咨询，体验企业的人力资源管理和变革的活动，增加了对我国人力资源管理现实问题的理解和认识，使我院在历史上曾被称之为“以市场经济理论见长”而“实际管理操作不足”，得到了根本的弥补，并且很快成为一个新的亮点。这为今天我们静下心来，总结我国人力资源管理实践，采集我国企业人力资源管理的案例，编写既有国外先进的理念和知识，又贴近我国企业现实的人力资源管理教科书，无疑打下了很好的基础。今天摆在您面前的这一套人力资源管理的系列丛书，

可以说是真实地反映了20世纪90年代以来,我国人力资源管理理论和实践发展的脉络,从一个侧面,展示了劳动人事学院教师们,多年来吸收和消化国外理论、技术和方法,以及实践活动探索的路径和轨迹。

如果说,本套丛书有着一些特点的话,我以为可归结为如下几点。

首先是它的理论性。管理,包括人力资源管理,常常被视为只是一套具体的技术,而缺乏理论。无论从西方的管理学说或东方的管理思想的演变,人们常常得到的感觉是表达和说法层出不穷,而最终缺乏一致的范畴和分析的框架。正如国外的一位学者所言,人力资源欠缺适切的核心理论。在整个人力资源管理学科教材体系设计过程中,在强调基础学科内容的训练,强化经济学、心理学、管理学和法学等学科之间的融合的同时,从整个教材体系搭建到每一本教材内容的安排,我们都试图做出努力,尽可能地减少和避免这一不足。在本丛书中,突出了《劳动经济学》、《组织行为学》等基础理论分量较重的教材。

其次,我们也考虑到了尽可能地向读者提供系统性的知识。这主要体现在两个方面:一是尽最大可能从整个人力资源管理流程,如招聘、培训、薪酬和考核等所需要的教学内容出发,以更加细化的方式加以完整体现,使人力资源管理专业的学生,能全面地对人力资源管理流程中的各个环节、接点,有深入的理解、认识和把握;二是试图从理论到实践、从经济到文化、从国外到国内,给学生提供一种尽可能全面的,也是新颖的透视和观察的角度。

技术性和操作性较强也是本丛书的一个特点。当前,人们对人力资源管理的学习热情持续升温,国内近百所院校都开设了人力资源管理专业,培养专业的人力资源管理学生。有数以万计的在职人员,积极申报由国家劳动和社会保障部颁发的人力资源专业资格证书的考试。光顾各大书店,人们对现代人力资源管理知识的需求上升,我们也能不断目睹,新的人力资源管理方面的教科书应运而生,但总体而言,符合国际通行的人力资源管理理念、技术和操作规范,又能适合我国国情的教科书尚不多见。目前已出版的教科书,明显存在着两方面的问题:一是简单拷贝国外已有的教材,其内容几乎与国外教科书完全相同,甚至所有案例都无一例外来自国外。另外一个问题是,大量的概念和一般知识介绍有余,实际操作的技术和方法介绍不足,甚至可以说是极端缺乏。与此相比,由于劳动人事学院教师团队,多年来企业管理咨询的实战经验的积累,为编写这种实际操作性较强的教科书打下了一定的基础,在一定程度上弥补了这些缺陷。本套丛书,在所撰写的教材中,从技术、方法和国内所选择的案例,充分反映了我们对国际人力资源管理技术的理解和运用,乃至于一些新的知识和技术的特点,这将在一定程度上,较好地满足当前人力资源管理专业人士的实际需求。

当然,我们也毫不忌讳地承认,本套丛书中的不同教材,包括一本教材中的不同章节的质量,也参差不齐。最重要的是,一个国家的一本教材,深刻地反映了一个国家该学科领域研究的真实的水平和发展的状况。坦率地讲,无

论是经济学还是管理学,甚至是整个社会科学,国内学术界与国际学术界的学术规范和研究前沿相比,仍存在着一定的差距和不足。一套教材不可能超越目前国内学者对人力资源管理领域现有研究状况,特别是对现有知识系统的贡献的程度。不过,这也并不妨碍本套丛书的特点,更不能否认如下这一点:这里的大部分教材,都是我们教师群体“用心”体会、独立思考完成的成果。

成立于1983年的中国人民大学劳动人事学院,今年迎来了它成立20周年的喜庆日子。《复旦博学·21世纪人力资源管理丛书》的出版,也是带给我院成立20周年的一份献礼。感谢我院人力资源管理系主任文跃然副教授的策划,复旦大学出版社副总编刘子馨先生、副编审苏荣刚先生的鼎力支持。还要感谢人力资源管理系硕士生朱玲玲同学在丛书编辑过程中的辛勤付出。学院老师和出版社共同努力来出版这一套教材,让我写下这一段算是“序”的文字。我们相信,这套丛书的出版,将会推动我国人力资源管理的教学、科研及管理实践活动的健康发展。希望如 Arthur K. Yeung 和 Kenneth J. Dewoskin 在“亚洲国家的人力资源管理发展”一文中所指出的那样,“展望未来,我们相信当亚洲或拉丁美洲等地区受到更多专家学者的关注之后,终将出现以亚洲或南美洲为主的人力资源理论与措施。”

中国劳动学会副会长  
中国劳动学会劳动科学教学分会会长  
中国人力资源开发研究会副理事长  
中国人民大学劳动人事学院院长  
博士生导师

曾湘泉

2003年7月7日于中国人民大学资料楼323室

# 目 录

1	<b>第一章 全球化趋势下人力资源管理新特点</b>
2	第一节 全球化与国际人力资源管理
22	第二节 人力资源管理的发展趋势和特点
43	第三节 小结
44	案例研究
47	复习思考题
48	<b>第二章 国际人力资源管理研究视角与方法</b>
49	第一节 制度比较视角
52	第二节 跨文化管理视角
59	第三节 跨国公司视角
62	第四节 问题导向的新视角
67	案例研究
70	复习思考题
71	<b>第三章 国际人力资源管理的模式选择</b>
72	第一节 美国人力资源管理模式
90	第二节 欧洲人力资源管理模式
98	第三节 日本人力资源管理模式
105	第四节 中国人力资源管理模式

112	第五节 比较与选择
123	案例研究
126	复习思考题
127	<b>第四章 国际人力资源管理的文化沟通</b>
128	第一节 文化比较与沟通
133	第二节 跨文化管理模型
142	第三节 企业文化模式与管理特点
151	第四节 跨文化人力资源管理
157	案例研究
167	复习思考题
168	<b>第五章 中外合资企业的人力资源管理</b>
169	第一节 中外合资企业概况
184	第二节 中美合资企业的人力资源管理
204	第三节 中日合资企业的人力资源管理
215	第四节 其他中外合资企业的人力资源管理
215	案例研究
220	复习思考题
221	<b>第六章 国际人力资源规划与招聘</b>
222	第一节 国际人力资源规划
225	第二节 国际人力资源招聘的特点
230	第三节 国际人力资源招聘的操作
242	案例研究
253	复习思考题
254	<b>第七章 国际人力资源培训与开发</b>
255	第一节 国际人力资源培训与开发的特点
260	第二节 国际人力资源培训与开发的操作



262	案例研究
278	复习思考题
279	<b>第八章 国际人力资源的绩效考核</b>
280	第一节 国际人力资源绩效考核的特点
282	第二节 国际人力资源绩效考核的操作
290	案例研究
294	复习思考题
295	<b>第九章 国际人力资源的薪酬与激励</b>
296	第一节 国际人力资源薪酬与激励的特点
299	第二节 国际人力资源薪酬与激励的操作
300	案例研究
307	复习思考题
308	<b>第十章 国际人力资源职业生涯管理</b>
309	第一节 国际人力资源职业生涯管理的特点
314	第二节 国际人力资源职业生涯管理的操作
316	案例研究
324	复习思考题
325	<b>参考文献</b>
331	<b>后记</b>

# 第一章

## 全球化趋势下人力 资源管理新特点

### 【本章内容提要】

- 全球化与国际人力资源管理的兴起
- 人力资源管理的发展趋势及特点
- 国际人力资源管理的基本概念

## 第一节 全球化与国际人力资源管理

### 一、走向全球化之路

#### 1. 数据与案例

2001年12月11日,审议批准中国加入世界贸易组织的WTO会议在卡塔尔首都多哈举行。面对这样一个历史性的时刻,与中国代表团一起坐在会场主席台前的中国加入WTO首席谈判代表龙永图,神情庄重,百感交集。

回想中国加入WTO的漫长历程,这既是中国十几年的改革开放之路,也是世界经济快速迈向全球化之路。

据外经贸部外资司统计,截至2003年1月底,中国共批准外商投资企业427545家,合同外资8373.01亿美元,实际使用外资4479.66亿美元。中国正在迅速地成为世界制造业加工和产品出口的一个重要基地,即所谓的“世界的工厂”。龙永图认为,在未来的二三十年内,中国将凭借其质优价廉的劳动力资源优势成为世界最理想的投资地。他说,“就像水总是从高处向低处流一样,外资不可能不来中国。”

最新统计显示,中国已连续9年位居发展中国家和地区吸收外资的首位,并曾连续5年居全球第二位。根据联合国贸发会议最新发布的《2002世界投资报告》,中国吸引外资有望在未来几年继续保持稳定增长的势头。截至目前,全球最大的500家跨国公司中已有400多家来华投资。

中国的发展是与世界经济的全球化发展密不可分的。1980年代中期以来,世界经济出现三个重要的现象:

首先是全球贸易量迅速增长。1990年至2000年,全球国内生产总值平均增长率为1%,但同期全球贸易出口量年平均增长率却达到6%。联合国预计2002年全球贸易将增长9%,继续高于世界经济的增长速度(3.5%)。此外,贸易结构发生了很大的变化,服务贸易异军突起,年均增长速度达到9.3%,在全球贸易中的比重已达到了20%。

其次是跨国金融交易急剧增加。1980年全球资本交易量仅为5万亿美元,1992

年急剧上升到 35 万亿美元,2000 年更是达到了 80 万亿美元。1999 年底,全球 48 个最大的股票交易市场的市场资本总额达 31.7 万亿美元,首次超过了世界国民生产总值,且超过世界商品和服务贸易总值。国际投资也迅速增长,其增长速度几乎比同期世界经济增长率高一个数量级。

第三是全球生产迅速一体化。跨国公司全球投资,在全球展开生产经营活动。1997 年,跨国公司的海外直接投资及其他活动的发展,超过了世界 GDP 及贸易的增长速度,其海外子公司销售额的增长速度高于世界商品与服务贸易的出口速度。全球性生产系统的形成加强了全球经济的相互依赖,其影响已远远超过了国际贸易,改写了全球联系以国际贸易为主的历史。

1905 年,第一家现代意义上的跨国公司诞生。瑞士人亨利·内斯特莱创办的雀巢公司同英瑞浓缩奶公司合并,把厂房开到了英国、德国、西班牙和大洋彼岸的美国。将近 100 年之后,雀巢公司在全球已有 509 家工厂,雀巢的产品几乎遍布世界的各个角落。从雀巢的发展史透射着跨国公司迅速发展的浪潮:从数量上看,1994 年世界跨国公司大约 4 万家,它们的国外分公司约有 25 万家。而到 1999 年,全球跨国公司的总数已达 6.3 万家,共有国外分公司 70 万家,创造的 GDP 占世界的 40%,贸易占世界 60%,对外直接投资占世界 90%。跨国公司追逐规模效益与分工效益,推动了投资和生产从国内区域间分工向国际分工发展,在实现了销售从国内市场向国际市场扩张后,借助通信及交通的发展和各国传统经济壁垒的逐渐消除,通过资本的全球流动实现了生产、研发等职能的全球布局。这样,跨国公司形成了全球配置资源、跨国协调生产与经营活动的格局。

经济全球化促进了人力、资本、商品、服务、技术和信息实现跨国界的流动,优化了各种生产要素和资源的配置。据预测,未来企业的情况将是:一家硅谷公司,将研发外包、软件执行分包给不同组的工程师,零件承购由新加坡公司负责,产品在越南或中国组装,运送由联邦快递或优比速来进行,账务交由信用卡公司处理,广告则外包给智威汤逊公司。类似的模式将在各行各业中不断出现,Outsourcing(外包)将成为经济全球化企业经营的主流。

现在,商店里的耐克运动鞋其实并不产于美国,而是由美国或其他地方的耐克研发中心设计,在中国、越南或泰国生产;一台 IBM 电脑,其部件很可能来自美国、日本、中国和新加坡。而一部诺基亚手机,已经在某种意义上把世界各地的人们连在了一起。

WTO 会场上响起了暴风雨般的热烈掌声。龙永图和他的同事们雀跃而起。中国欢腾了。从此,中国与世界开始了一个新的历程。

## 2. 全球化

关于“全球化”概念有许多定义。美国学者认为,“全球化是商务超出本国范围的世界性趋势。全球化意味着,整个世界经济趋向联为一体,企业可以在任何地区开展经营,与任何对手竞争,而不考虑国家界限”<sup>①</sup>。

由多国学者组成的里斯本小组认为全球化包括 7 方面内容,即:金融与资本占有的全球化、市场与市场战略的全球化、技术和与其相联系的科研与开发以及知识的全球化(全球产业技术标准的日渐统一)、生活方式与消费模式以及文化生活的全球化、调控能力与政治控制的全球化、世界政治统一的全球化和观察与意识的全球化。

也许,我们可以把前一个定义看作是狭义的全局化概念,而把后一个看作是广义的全局化概念。一般认为,“全球化的基础和主要内容是经济全球化”。经济全球化指商品(包括服务)、信息和生产要素跨国流动,各国经济相互依存程度日益加深,世界经济越来越趋于一体化的过程和趋势。这是推动经济全球化的基本因素。但是需要指出的是,在全球化概念中,人才流动的全球化以及人力资源管理与开发的国际化必须予以高度的关注。在经济全球化的概念中,虽然包含着“信息和生产要素跨国流动”的内容,但显然并未特别地强调人力资源的重要性。

众所周知,全球化是与 IT 产业或知识经济的飞速发展连在一起的。而 IT 产业或知识经济又与人力资源的发展变化密不可分。可以说,没有人才流动的全球化以及人力资源管理与开发的国际化,就没有真正意义的全球化。我们说,新经济竞争的制高点有两个:一个是技术标准——国际标准;一个是人才——国际人才。在新经济发展的过程中,最为重要的生产要素是人力资本。通过人力资本实现创新,是新经济发展的关键因素。美国由于特殊的条件,在制定标准方面具有领先的,或得天独厚的优越地位。同时,美国在人力资本方面也具有领先的条件和优势,它在全世界挑选人才,并且网罗了全世界许多的优秀人才。所以在新经济竞争中,美国占据了优势地

<sup>①</sup> John B. Cullen, 1999, *Multinational Management: A Strategic Approach*.

位。我们研究全球化,研究国际人力资源管理,不能不注意新经济优势对于全球化的影响。

## 二、国际人力资源管理

### 1. 国际管理

研究国际管理,我们需要明确两个概念:一个是管理,一个是国际。

一般而言,管理的职能包括了计划,组织,领导(指挥/协调)和控制等各个方面。这些职能运用于国际环境中,就成了国际管理活动。但是事情并不如此的简单。对于管理,它不仅指的是职能。对于国际,它也并不只是局限于地域范围。

首先看管理。管理学大师们对管理概念作了很多论述。从这些论述中,我们可以发现三个不同的视角:

第一,管理是一个过程。

“管理是一个过程,通过它,大量互无关系的资源得以结合成为一个实现预定目标的总体。”(卡斯特)

“管理是一个社会过程,组织是一个社会系统。企业内权威必须存在,不可忽视来自侧面的协调力量。重视组织内人员的整体组合,重视对动态的管理过程中的调节作用。”(卡斯特)

“管理的含义随着时间的推移而有所变化,将来也将继续变化。”(唐纳利等)

第二,管理是一套机制。

“管理,就是实行计划、组织、指挥、协调和控制。计划,就是探索未来,制定行动计划;组织,就是建立企业的物质和社会的双重结构;指挥,就是使人员发挥作用;协调,就是连接、联合、调和所有的活动及力量;控制,就是注意是否一切都按已制定的规章和下达的命令进行。”(法国/法约尔)

“管理是指同别人一起,或通过别人使活动完成得更有效的过程。这里,过程的含义表示管理者发挥的职能或从事的主要活动。这些职能可以概括地称为计划、组织、领导和控制”<sup>①</sup>。

<sup>①</sup> 罗宾斯(1994):《管理学(第四版)》,中国人民大学出版社,第6页。

管理有5个职能,计划,组织,人事,领导和控制。“对于管理的所有职能来说,平衡原则是普遍适用的。”(哈里德·孔茨,西里尔·奥唐奈)

第三,管理是一种文化。

“管理不只是一门学问,还应是一种文化,它有自己的价值观、信仰、工具和语言。”(德鲁克)

“管理不能脱离文化传统,也就是说,它是世界本质的一部分。管理是一种社会职能,因此它既是社会发展的结果,又是文化发展的结果。”(德鲁克)

“管理是一种客观职能,它取决于任务,也取决于文化条件,从属于一定社会的价值观念和生活习惯。”(德鲁克)

“管理学对于一种社会的传统文化、价值信念和信仰的运用愈是充分,它的作用发挥就愈大。”(德鲁克)

上述三个不同的视角,其实共同构成了对管理概念的一个完整的表述。即管理不仅是一种文化,一套机制,一个过程,而且是一个“随着时间的推移而有所变化,将来也将继续变化”的过程。这从理论上说明,管理没有一成不变的标准和模式,而是一个不断整合与创新的进化过程。

其次看国际。国际作为一个地域概念,这是不言而喻的,也就是说,它可以超越国界,可以跨地区,可以面向全世界。但是,国际概念还包含着一个国际化概念,尤其对管理而言,这后者的含义更为重要。

《世界经济大词典》把国际化解释为:“不仅包括资本、劳动力、科学技术、信息、产品、服务等在全球范围的流动和合理配置,包括所有经济活动和经济关系在全球范围内的相互交织和融合,而且还包括思想文化在全球范围的广泛交流,包括政治制度、意识形态、文化艺术等在全球范围的沟通和相互影响。”从管理的角度来看,国际化是指生产经营活动超越国界,成为国际经济活动的一部分,以国际市场为舞台,在世界范围内从事研究、开发、生产、销售等经营活动,从地区性、传统型、封闭型的国内经营活动发展成为全球性、创新型、开放型跨国经营活动的过程。

全球华人竞争力基金会董事长石滋宜先生说,许多人常把“国际化”与“全球化”混为一谈,其实它们是不同的概念。“国际化”是跨国公司以各国为不同的市场,依据各国情况作调整。“全球化”则是视全球为一个市场,依据各国核心专长,选择最合

适的地方来制造。这样一来,产品不仅质优,制造成本也大幅降低。趋势预测家托弗勒曾预测,全球化的趋势会因为民族主义及分离主义意识高涨而延缓。但是我认为全球化的脚步不会停歇,并且步伐将会越跨越大<sup>①</sup>。

由于管理总是与人相结合,人们对管理的认识又深深影响着管理实践。所以,国际化管理或管理的国际化总是处于一个不断进化的过程。

德鲁克曾说:“各大国的管理学不尽相同,它受本国传统的强大影响:美国的竞争对手关系的传统;欧洲大陆的重商主义的传统;日本的家族传统;英国的俱乐部传统……”

那么管理概念是否具有跨越国界的可转移性?罗宾斯认为,欧美的管理概念适用于绝大多数讲英语的国家,但是在印度、中国、智利等东方及发展中国家则必须修正<sup>②</sup>。

管理学的发展进程,印证了管理学家们的上述论断。

现代管理学于19世纪末、20世纪初在欧美产生、形成和发展,对于推动西方的工业化、现代化发挥了不可估量的巨大作用。传到东方以后,它与东方的文化传统相结合,在亚洲移植、落地。迄今为止,管理学在亚洲移植经历了5个阶段:翻译输入阶段(进口学问)—传播套用阶段(囫囵吞枣)—验证疑问阶段(两张皮时代)—概念探索阶段(提出新概念)—独创理论阶段(提出新理论)。

- 第一代 翻译输入阶段(进口学问):输入、启蒙,言必称欧美,具有崇拜性。表现为注重翻译与演讲。
- 第二代 传播套用阶段(囫囵吞枣):吞食、消化、学科独立,逐渐形成体系,开始具有指导性。表现为注重调查与咨询。
- 第三代 验证疑问阶段(两张皮时代):出现渗透与摩擦并存,开始关注共同研究。表现为注重研究式咨询。
- 第四代 概念探索阶段(提出新概念):发掘现场理论,重视本国传统。
- 第五代 独创理论阶段(提出新理论):由重视整体到强调个体,本土化理论的国际性。

<sup>①</sup> 石滋宜:“全球化”胜“国际化”,《粤港信息报》2002/06/10。

<sup>②</sup> 罗宾斯(1994):《管理学(第四版)》,中国人民大学出版社,第14—15页。



表 1-1 管理学在亚洲移植 5 阶段

阶 段	表 述	特 征	方 式	科 例 证
第 1 阶段	翻译输入阶段(进口学问)	输入、启蒙,言必称欧美,崇拜性	翻译与演讲	书店管理学图书的比较
第 2 阶段	传播套用阶段(囫圇吞枣)	吞食、消化、学科独立,形成体系,指导性	调查与咨询	咨询业的兴起与小咨询公司的活跃
第 3 阶段	验证疑问阶段(两张皮时代)	共同研究	研究式咨询	大学管理学院与咨询公司的分流
第 4 阶段	概念探索阶段(提出新概念)	发掘现场理论,重视本国传统	企业专题研究的兴盛;在国际上出现亚洲管理研究热	日本—东南亚—中国
第 5 阶段	独创理论阶段(提出新理论)	由重视整体到强调个体,本土化理论的国际性	具有世界意义的本国管理学理论与管理学家的出现	日本的野中裕次郎教授的知识创造企业理论;中国未来的管理学诺贝尔奖

在引进西方管理理论较早的日本,其发展的具体进程正如日本著名的管理学家金井寿宏教授所描述的那样<sup>①</sup>(参见图 1-1)。

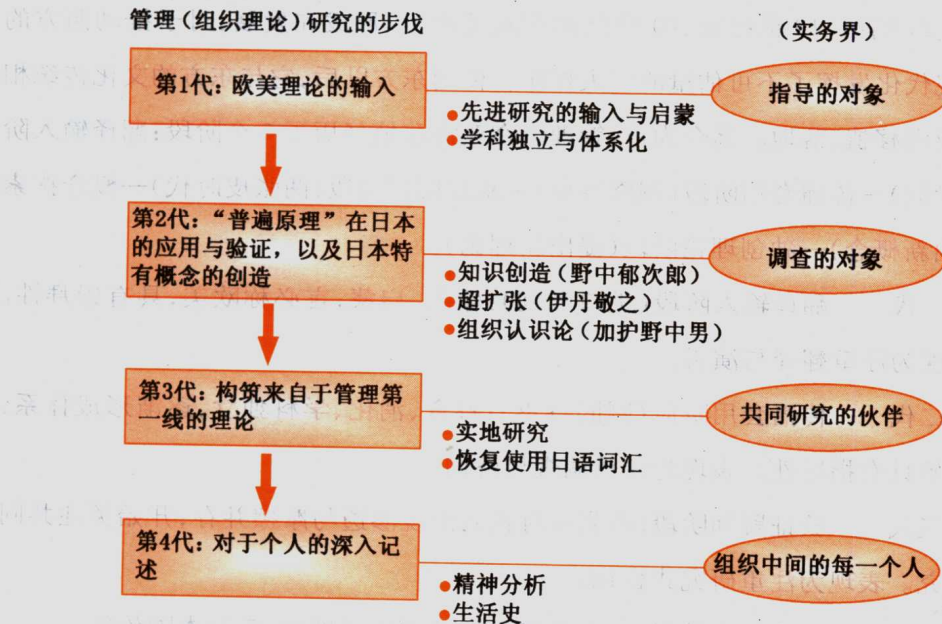


图 1-1 日本管理(组织理论)研究的进化过程

资料来源:金井寿宏(1997),“组织论的未来像”。

但是,有一点我们不能忘记,那就是德鲁克所指出的,“日本的管理并没有西方

<sup>①</sup> 金井寿宏(1997):“组织论的未来像”(日文版)。