

■ 首都经济贸易大学
■ 国家发展和改革委员会社会发展研究所

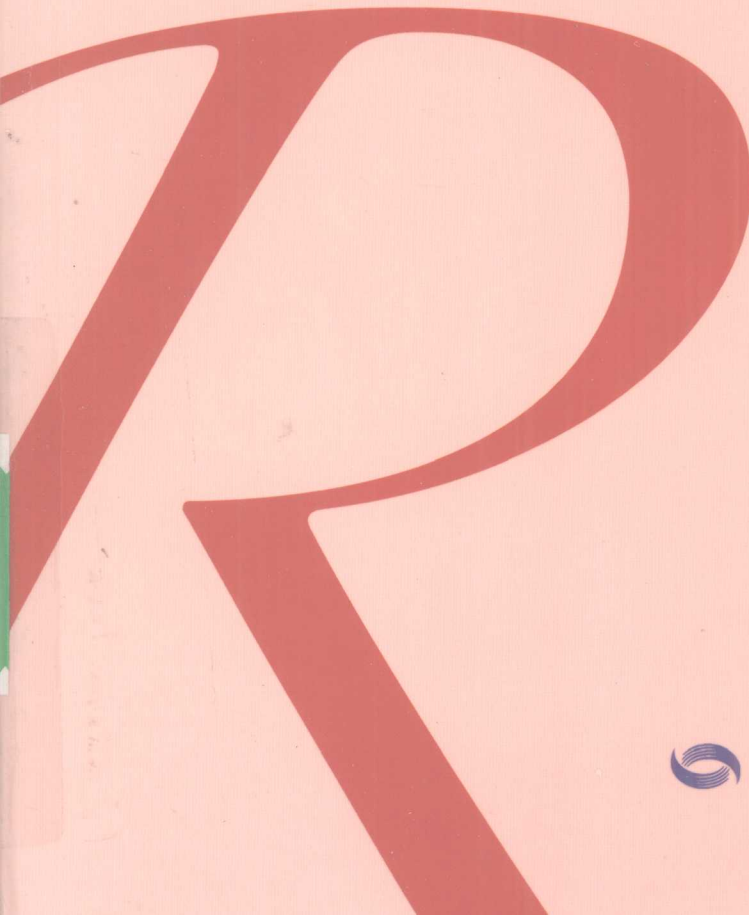
■ 国家重点学科项目

中国人力资源和社会保障发展研究报告

HUMAN RESOURCE AND SOCIAL SECURITY DEVELOPMENT RESEARCH OF CHINA

(2009)

■ 文 魁 杨宜勇 杨河清 主编



 中国劳动社会保障出版社

首都经济贸易大学

国家发展和改革委员会社会发展研究所

国家重点学科项目

中国人力资源和社会保障发展研究报告

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国人力资源和社会保障发展研究报告. 2009/文魁, 杨宜勇, 杨河清主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009

ISBN 978-7-5045-7879-2

I. 中… II. ①文…②杨…③杨… III. ①劳动力资源-资源开发-研究报告-中国-2009②社会保障-研究报告-中国-2009 IV. F249.21 D632.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 057412 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 33.5印张 577千字

2009年4月第1版 2009年4月第1次印刷

定价: 60.00元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

仿佛就在昨天

——记社会发展研究所成立 20 周年

(代序)

杨宜勇

事物是一分为二的，时间总是一分为三的，昨天代表过去，明天代表未来，当下的今天代表现在。2008 年 7 月 15 日既是国家发改委宏观经济研究院成立 20 周年，也是国家发改委社会发展研究所（以下简称社会所）成立 20 周年。社会所是在宏观院直接领导下，不断发展壮大的。

一、历史沿革

昨天我们是这样走过来的。社会所是国家计委直属正司级全额拨款事业单位，其前身是成立于 1988 年以研究我国人力资源开发理论、战略、政策为中心的国家计委人力资源开发利用研究所（当时的所长潘烽，副所长李熙铮、潘金云；后来又有荣志刚、郭继严出任副所长）。人力所是 1988 年 3 月在姚依林同志和宋平同志的亲笔批示下成立的，并得到了庄启东、浦通修等老部长的大力支持。研究机构设有人口经济室、就业室、收入分配室、国际比较室。这期间，我们在“工效挂钩”、人口政策、人力资源开发等方面取得了一些重要成果，获得宋平、罗干、张志坚、蒋正华、桂世镛等领导的重要批示，获得委科技进步奖一等奖一项、三等奖两项，创办了《中国人力资源开发》杂志，并在 ILO 的支持下，在北京成功举办了亚洲人力资源部长会议。

1994 年，为适应国家计委职能转变的要求，也为筹备社会发展问题世界首脑大会，中国召开首届社会发展工作大会，全国上下增强了对社会发展重要性的认识。在中央领导的指示下，时任所长郭继严，副所长潘金云、李建立积极筹备人力所改建社会发展所的工作。1995 年 2 月 15 日中编委办公室正式批复同意更

改为社会所。其主要研究任务是：以促进经济、社会协调发展为中心，集中研究在社会主义市场经济条件下影响我国经济和社会全面发展的主要社会条件和社会因素，提出促进我国经济社会全面发展的战略和解决重大社会问题的对策建议，供国家计委和有关部门决策参考。研究机构设有社会发展战略室、社会问题室、人口与人力资源室、居民收入与消费室、社会保障室。这期间，我所参与了国务院收入分配制度改革领导小组办公室和国务院消费基金大检查的一些日常工作，并加强了对社会稳定、劳动就业、养老保险、居民收入分配、社会发展战略等问题的研究，有关成果获得邹家华、朱镕基、陈锦华、王春正、张左己、余健明等领导的重要批示，并获得委科技进步二等奖一项，三等奖三项。

1997年4月至2001年9月，社会所由李建立担任所长。研究机构没有变动，社会所进入平稳发展的新阶段。这时期，加强了对社会保障、适度人口规模、收入分配制度改革、失业对策、社会稳定等问题的研究，有关成果得到陈锦华、郝建秀、张左己、王东进、张小建、魏礼群等领导的重要批示，并获得委科技进步奖三项。

2001年10月至2007年1月，由原国家计委经济研究所、社会发展研究所和市场与物价研究所三所合并成立国家计委经济社会发展研究所（当时的所长：陈东琪，副所长：刘树杰、杨宜勇、吴晓华）。这期间，重点研究了WTO与就业、收入分配格局、基本公共服务、社区建设、社会事业管理体制改革、社会事业投融资体制、经济社会协调发展、节假日调整与带薪休假等问题，有关研究成果获得华建敏、王春正、汪洋、刘鹤、张小建、杜鹰、宋晓梧等领导的重要批示，获得委优秀研究成果二等奖一项、三等奖两项。

2007年2月，国家发改委党组决定当年内恢复社会所，经过近一年的筹备，2008年1月社会发展研究所（现任所长杨宜勇，副所长李爽）正式恢复。这是发改委全面贯彻落实科学发展观、更加注重经济和社会协调发展的新举措。内设社会发展战略、社会管理、社会事业和社会政策四个研究室。目前，我们正在对社会保险关系转续、劳动合同法贯彻实施、公平收入分配机制、社会管理体制改

革、社会发展指数、人才规划等问题进行深入研究。这20年里我们较好地完成了近40项宏观院重点课题，社会所同志也因此获得不少奖励，获得委科技进步和优秀成果一等奖1项、二等奖2项、三等奖5项，与此同时，在社会上也产生了广泛的影响。比如，1995年4月15日，社会所课题组完成的《城镇居民收入分配调节机制》主报告，在《中国市场经济报》上刊出后，引起了日本驻华使馆经济部的关注。后通过委外事司的安排，课题组主要成员还同该部弘子女士进行了座谈。有的同志被总理、副总理和国务院

秘书长邀请参加有关专家咨询会。比如,2008年杨宜勇、丁元竹一同出席国务院华建敏秘书长召开的《中国社会保障发展战略》专家学者咨询会。2007年1月30日杨宜勇应邀出席温家宝总理《政府工作报告》专家学者意见征求会。2006年丁元竹出席国务院华建敏秘书长召开的《社会主义和谐社会建设》专家学者咨询会。2005年杨宜勇出席国务院华建敏秘书长召开的《中国人口发展战略》专家学者咨询会。2003年,九届全国副委员长、全国妇联主席彭珏云和副主席顾秀莲、巴桑(藏族)专门宴请人事部副部长尹蔚民和杨宜勇,希望我们认真研究男女退休年龄平等问题,将男女同龄退休写入新的公务员法。

据不完全统计,全所同志合计在《求是》杂志发表论文1篇,在《中国社会科学》杂志发表论文1篇,在《人民日报》理论版发表论文8篇,在《光明日报》理论版发表论文4篇,在《经济日报》发表论文4篇,在《社会学研究》杂志发表论文2篇,在《中国软科学》杂志发表论文2篇,在《管理世界》杂志发表论文5篇,在《经济学动态》杂志发表论文7篇,在《税务研究》上发表2篇。其中有4篇被《新华文摘》全文转载,产生了积极的学术影响。杨宜勇同志现兼任中国劳动学会副会长,并和李爽同志分别担任中国社会学会社会发展与社会保障专业委员会正副理事长,李震同志担任中国人力资源研究会秘书长、《中国人力资源开发》杂志主编。

承担了国家社会科学基金重大项目、重点项目、一般项目和国家自然科学基金一般项目的研究;参与了UN, WB, UNDP, ILO, OECD, CIDA, JICA, DAAD, GTZ, BC, FF等国际组织的有关项目,扩大了交流,开阔了视野。比如,1995年11月22日,第四次世界妇女大会中国组委会非政府论坛委员会发来感谢信,祝贺社会所举办的非政府论坛“中国女性人力资源开发”专题研讨会的成功,并感谢其为第四次世界妇女大会的顺利召开所作的贡献。1998年日本驻华大使谷野作太郎先生邀请杨宜勇先生一起在北京三樾共进晚餐,讨论中国改革开放问题。2001年12月,美国国务卿奥尔布莱特秘密访华期间通过我国外交部点名要与我所杨宜勇先生在人民大会堂共进晚餐,咨询对中国就业和失业问题的看法。2006年,刘福垣和杨宜勇先生应澳门可持续发展研究中心的邀请访问澳门,并得到澳门特首何厚铨先生的接见。

社会所先后出版了4套丛书“中国社会发展丛书”“中国社会问题丛书”“中国劳动保障文丛”“中国公共管理丛书”,扩大了声誉。1995年5月10日,研究院社会所出版我国首套“中国社会发展丛书”。郝建秀、余健明副主任及张玉矾司长等出任丛书顾问,陈锦华主任做序。所里有的同志还参加了中央经济工作会议讲话稿、有关重要文件和《科学发展观读本》的起草,获得中组部、中宣部、

中央财经领导小组办公室和劳动保障部的多次书面表扬。

二、新的使命

今天责任重大。在全面学习实践科学发展观的今天，我们党更加强调民生问题，社会所要按照朱之鑫院长的具体要求，善于“观大势、谋大局、出大策”，加强对民生问题、社会体制和社会政策的研究，为中央宏观决策和国家发改委中心工作认真服务。

2006年和2008年，我两次参加中宣部《科学发展观学习读本》的编写，每次半年，任务光荣和艰巨。因此，个人跟科学发展观的感情也比较深。我认为科学发展观本身是非常朴素的、非常有针对性的；我们学习科学发展观必须入脑入心、必须结合个人和基层党组织的实际；我们践行科学发展观也应该是朴实的、务实的。

掌握科学发展观这个有力的思想武器，首先，必须牢记四句话：要义是发展。核心是以人为本。基本要求是全面协调可持续。根本方法是统筹兼顾。其次，要灵活运用这个世界观和方法论。党的十六大以来，各项工作在科学发展方面取得了一些成绩，就是因为我们在深入学习邓小平理论、“三个代表”重要思想的基础上，特别强调落实了科学发展观的结果。

作为社会所和全体党员践行科学发展观，就是要从个体发展和单位发展出发，努力增强科学发观念，不断健全和完善有关科学发展的制度，朝着一流院所、和谐院所的发展目标不断迈进，为促进和谐社会建设的制度设计和政策建议作出更大的贡献。

从党员个人的角度来讲，全面贯彻落实科学发展观，要反思如何更新个人发展目标使其与研究所的发展目标相契合，如何突破自身的发展瓶颈，如何为院所发展作出自己应有的贡献。党员个人讲以人为本，不是以自我为本，而是要以他人人为本，要处理好同事关系、上下级关系、家庭关系和社会交往关系。党员个体实现全面协调可持续发展，就是要处理好主业和副业的关系，处理好为中心工作服务与为社会服务之间的关系，处理好加强学术理论学习、方法更新与提高政策研究成果水平之间的关系，处理好科研成果数量和质量之间的关系，处理好国内学术交流与国际学术交流之间的关系，处理好抓紧保密安全与改进工作效率之间的关系。

从社会所的角度来讲，科学发展要深刻反思如何构建一流院所、如何构建和谐院所。坚持以人为本，要更加注重人的合理需求，更加注重人的主观能动性，更加注重人才的培养。实现全面协调可持续发展，就是要以纵向课题（委院重点课题、应急课题和基础课题）为立足点，兼顾横向课题的发展；要以学术方法创

新为引领，不断改进科研成果质量；要以科研项目为抓手，重视培养骨干人才。统筹兼顾，就是要处理好政治学习和专业学习的关系；处理好委院工作与所内工作的关系；要兼顾引进来和走出去，处理好人才存量和人才增量的关系；还要处理好业务研究活动与工会福利活动的关系。

总之，无论是个人发展还是单位发展，是以人为本还是全面协调可持续发展，都要始终贯彻统筹兼顾的根本方法，个人利益要服从集体利益，局部利益要服从整体利益，当前利益要服从长远利益，一般利益要服从根本利益。党员领导干部，特别是所领导班子，要进一步提高统筹兼顾的能力和水平。

社会所是一个新所，也是一个小所。万事开头难。要想被人家重视，必须自己先重视自己，拿成果和业绩说话。为此，我们必须进一步切实加强社会发展领域的研究，以科学发展为指导，全面促进和谐社会建设。党员干部和研究所全面贯彻落实科学发展观，是提高我们政策研究成果的水平，使社会建设的各项政策建议更好地体现科学发展观的重要保证。

社会建设要加快发展，首先要注重培育和发展社会组织。社会建设要以人为本，必须兼顾不同社会群体的利益。全面协调可持续发展，既要关心人民群众的眼前利益，更要关心其根本利益；既要发展经济，又要注重公平，维护社会稳定；福利改进既要考虑财政倾斜，又要发挥市场作用；社会管理既要设置外部约束，更要健全内部机制。

和谐社会建设，没有最好，只有更好。践行科学发展观要持之以恒，和谐社会建设也需要不断努力。加强社会所党员和干部贯彻科学发展观的能力，是创社会所品牌、促进和谐社会建设、提高政策咨询水平的重要保障。社会所已经统一认识，坚决拥护中央 14 号文件的决定，学习科学发展观必须高度重视，贯彻科学发展观必须毫不动摇，践行科学发展观必须不断创新。

现在，社会所凝聚了一批人才，李爽、常兴华、张本波、冒勇、徐振斌是我们所的业务骨干，李震、严浩、辛小柏、谭永生、曾红颖等同志在各自的专业领域颇有建树，邢伟、李璐、潘华等后生可畏。在过去的 20 年里，社会所也为社会培养和输送了不少人才：潘金云现为中国人力资源开发研究会副会长，李建立现为宏观院《宏观经济研究》杂志社社长（正局级）、副主编，郝福庆现为国家发改委社会发展司处长，辛仁周现为工业和信息化部政策研究室助理巡视员，张宇贤现为国家信息中心综合部副主任，陈望涛现为港中旅副总经理，付会军现为国家发改委基建办处长，金贤东现为国家发改委综合司处长，丁元竹博士现为国家行政学院公共管理教研部副主任，杨海波博士现为重庆市招生办公室主任，王春光博士为中国社会科学院社会学所研究员、中国社会学会副秘书长，程薇为中

国国际招标总公司部门经理，王春永、王振京现分别担任两家公司副总经理，姜汝祥博士现为锡恩咨询公司总经理，孟宝珠现为宏观院《宏观经济研究》杂志社办公室主任（正处级），王彤现为国家发改委经济研究所办公室副主任，刘玉芬现为宏观院老干部处副处长，赵玉山现为宏观院保卫保密处副处长，曲凤杰现为国家发改委对外经济研究所室副主任、副研究员，孙辉现任中国工商银行处长，吴微现为北京交通大学英语系副教授，王雯、商俊峰、张左伟、刘丹赴国外留学深造，钱文渊、周小京、李享阳、马焕琴、王坚等同志光荣退休。

三、新的规划

明天必须细心筹划。新恢复的社会发展研究所编制 50 人。目前，研究人员及其结构为：研究员 3 位，副研究员 8 位，助研 1 位；其中博士 7 位；科研秘书 1 人。其中，有 7 人毕业于首都经济贸易大学。

在新的历史时期，社会发展研究所负责研究当前社会发展、社会建设与和谐社会中的重大问题，为国民经济和社会发展宏观决策提供理论支持、政策思路和对策建议。主要研究领域为：经济社会协调发展战略和规划研究，社会管理体制改革创新研究，社会发展事业重要政策研究，人力资源开发利用战略研究，劳动力配置和就业研究，居民收入和消费研究，社会公正和社会保障研究，社会稳定状况调查与分析以及国外社会发展理论和社会政策研究。

目前，规划的内设机构有：（1）办公室；（2）社会发展战略规划研究室；（3）社会管理研究室；（4）社会事业研究室；（5）社会政策研究室。对于未来科研队伍的建设更会注重结构，以形成合理的专业和梯队，并实现以下目标：

1. 积极发挥社会所党支部的战斗堡垒作用。
2. 发挥好社会所学术委员会的科学引导作用。
3. 办好中国社会学会社会发展和社会保障专业委员会。
4. 要围绕为委中心工作服务，三年要出若干高质量的研究成果。高质量研究成果的标志是中央国务院或相关主管部门采纳、领导批示和优秀成果奖。加强各类课题研究成果的推广。
5. 大力扶持本所知名专家。将所有的品牌建设与人建设紧密结合，以人才效应提升单位品牌效应。
6. 加强学术交流。每双月至少开展一个所内学术交流会。每年至少开展一个国内或国际学术研讨会。
7. 编好《社会发展决策参考》内网内参，逐步提高其对决策的影响。每年公开出版一本相关研究报告。
8. 广泛建立与高等院校和科研机构的联系，形成一个小研究所加大网络的

架构，凝聚社会发展领域的先进智力，为我所用。

9. 积极参与国际合作研究和学术交流，以此促进理论更新和方法更新，引导研究能力和研究水平的提高。

四、新的目标

无论昨天、今天、明天，永远不变的是对事业的追求。全所的科研和其他各项工作将以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”的重要思想和科学发展观为指导，全面贯彻党的十七大会议精神，坚持正确的政治方向，加强工作作风、思想作风、生活作风以及学风和文风建设。坚持为发改委的中心工作服务，为党中央、国务院宏观决策服务。在进一步加强理论建设的基础上，重点做好对策性应用研究。与此同时，适应社会主义市场经济发展的要求，面向社会，积极开展横向合作研究。秉承以人为本，团结协作，与时俱进，不断创新的办所方针，通过全所同志的共同努力，把社会发展研究所建设成为在社会发展研究领域具有一流水平的政策性研究机构。

20年前的7月15日，我在委经济研究中心人力资源开发利用研究所上班刚半个月，那情景仿佛就在昨天，今天一切都已改变但是又好像一切并未改变。改变的是容颜，不变的是追求，希望我们永远带着一颗年轻的心不断前行行走，20年后的7月15日就在明天！

五、结束语

人口计划生育、就业失业、劳动关系、收入分配、社会保障长期以来是社会所的重点研究领域。原劳动和社会保障部王东进副部长经常说：“朱镕基总理的名言‘关乎国运 惠及子孙’，首次就是出于总理在杨宜勇社会保障研究报告上的批示。”社会所人愿与首都经贸大学学人一道，深入研究人力资源和社会保障问题，不断书写新的历史！《中国人力资源和社会保障研究报告（2009）》的问世，是国家发改委社会发展研究所与首都经济贸易大学携手合作的第三项成果。除此之外，本书的撰写还得到了中国劳动学会、中国人力资源开发研究会、中国社会学会社会发展和社会保障专业委员会的大力支持，在此一并表示感谢！

2008年12月19日星期日于国宏大厦办公室

目 录

CONTENTS

人力资源开发与管理

- 北京地区跨国企业人力资源组织结构特点的分析..... 杨河清 王 丹(3)
- 在京跨国企业不同文化圈人力资源开发与管理的特点..... 杨河清 潘 虎(23)
- 中国西北地区人口素质与资源环境可持续发展关系的研究..... 童玉芬(41)
- 我国人力资本投资收益评估——基于政府、个人以及企业人力资本投资的实证研究..... 李 震 田大洲(53)
- 一线教师的工作压力对教学质量的影响研究..... 王 静(75)
- 研究生创新能力的培养与教练技术作用分析..... 徐 斌 王 硕(107)
- 战略性跳槽的四步考察和一个思考..... 周施恩(140)
- 社会转型时期流动人口子女教育问题及对策探讨..... 吕新萍(145)

劳动就业

- 我国农村劳动力非农就业的经济学分析..... 文 魁 刘洪银(159)
- 2009 年中国就业形势及对策建议 杨宜勇 池振合(171)
- 影响我国劳动力成本变动的主要因素分析..... 杨宜勇 池振合(177)
- 中国城镇就业的风险管理..... 杨宜勇 周 帅(190)
- 西方失业预警理论和方法研究的最新进展..... 纪 韶(211)
- 发达国家和中国的就业政策与劳动就业..... 李仲生(229)
- 外国人在中国就业状况调查与研究——以外国人在京就业数据分析为例..... 赵 耀(243)
- 《劳动合同法》实施前后对宏观就业需求影响的计量

分析·····	李 爽 谭永生 朱卫东(254)
对 Harris-Todaro 劳动力流动模型的修正及对我国的	
启示·····	黎 煦 黄志岭(267)
从国际经验看中国建立国民可就业能力国家框架的重要性·····	刘丽玲(277)

劳 动 关 系

《劳动合同法》与劳动者权益保护·····	姚先国 曾国华(301)
社会转型时期微观层面的企业劳动争议特征研究——以北京某区的	
劳动争议案件为例·····	冯喜良(316)
工会组织对企业采用高绩效人力资源管理系统的的影响以及就业保障	
的作用的实证分析·····	刘文川(325)

社 会 保 障

加强西部农村公共服务体系的建设研究·····	常兴华(349)
关于发挥失业保险制度防止失业、促进就业功能的思考···	吕学静 王燕楠(356)
社区服务自治组织发展与完善社会保障体制研究·····	李 璐(374)
城镇居民基本医疗保险的比较制度分析——基于东部、中部、西部	
3 省 9 市试点方案的比较·····	朱俊生(384)
现阶段中国城乡最低生活保障制度建设研究·····	邢 伟(407)
我国百年来的节假日构成和职工休假制度·····	杨宜勇 刘永涛(424)

综 合

居民收入分配机制的国际比较研究·····	杨宜勇 安家琦(439)
工作疲劳致因及期望对策分析·····	杨河清 郭晓宏(457)
患者就医行为分析与医疗资源优化研究——基于北京市患者调查	
数据·····	张 琪 张 捷 王秀峰(466)
雇主品牌的定义与雇主品牌管理研究·····	朱勇国 刘晏卓 乔春燕(483)
社会组织对我国经济社会的弹性及发展对策	
研究·····	谭永生 余永龙 廖 明(509)

人力资源开发与管理

北京地区跨国企业人力资源组织结构特点的分析*

杨河清 王丹**

一、调研的背景

在跨国企业组织的网络上,其法定组织形式有三种:分别为母公司、分公司与子公司。母公司(parent company)或称为总部(headquarters),是指能够在海外拥有其他公司的部分股份,或通过其他方式能控制某公司的重大业务活动,使其成为自己附属机构的公司。目前由于各国的观点不同,公司法对于母公司的相关规定也有差异。分公司(branch)在法律上视为母公司的一部分,无独立法人地位,必须正式授权东道国的某一公民或公司担任母公司在法律上的代理人。相对地子公司则是遵照东道国法律的规定,可以在当地注册成立的公司,具有独立法人的地位,并且为母公司掌握50%以上所有权者(Rohinson, 1984)。

在本文中,将跨国企业分成两个层次,即母公司层与子公司层。在研究的对象上,虽然母公司是制定战略决策的中心,但在国际市场的多变与本土化的潮流下,母公司很难以一种模式对待子公司,再加上跨国企业旗下的子公司管理模式有所差异,研究母公司的国际人力资源管理取向难度大,且得到结果的意义不大。

国际人力资源管理的战略性必须由独立自主的个体完成,而分公司自主权受制于母公司,并且国际人力资源管理的战略性体现在当地的子公司层次。因此,

* 本文是北京市科技创新平台项目——北京市跨国企业人力资源管理状况调查研究项目的部分研究成果。调研受到北京市属市管高校创新团队项目——北京市人力资源开发、就业、社会保障研究的支持。

** 本文作者:杨河清,首都经济贸易大学劳动经济学院院长,教授,博士生导师;王丹,首都经济贸易大学劳动经济学院博士。

本文主要锁定北京地区跨国企业的子公司为研究对象。

本文试图通过实证调研,结合文献资料,揭示北京地区跨国企业人力资源组织架构的类型及其特征,并对欧洲、美国、日本等主要发达国家(地区)跨国企业人力资源管理特色进行总结性描述和一般性对比。综合调研数据与文献资料,总结其所面临的主要问题,并探讨对策思路。为了搜集一手数据,以更好地研究北京地区跨国企业人力资源组织架构和人力资源管理国别的特点,笔者利用4个月的时间,采用深度访谈法共调研了55家企业,包括北京地区的美国企业26家、欧洲企业19家和日本企业10家。访谈对象为这些企业的人力资源总监或人力资源经理,甚至还访谈了部分重点企业的中国区或亚洲区人力资源副总裁,获得了宝贵的调研资料。

具体而言,本次调研的美国企业26家,包括IBM、惠普、摩托罗拉、伊顿集团、百事、福特汽车、陶氏化学、铁姆肯、江森自控、BEA、EMC、谷歌、花旗银行、微软、GE医疗、汤姆逊股份北京办事处、泰科电子、强生、诺华制药、辉瑞制药、美国史赛克、美国博通、耐克、德州仪器半导体技术(上海)有限公司北京办事处、UPS以及DHL。

欧洲企业18家,包括爱立信、飞利浦、西门子、宜家家居、百安居、宝马、戴姆勒—奔驰、联合利华、英美烟草、法国检疫局、诺基亚、渣打银行、德意志银行、雪佛龙德士古中国能源公司、鲁道夫威尔德(北京)食品添加剂有限公司、吉百利、ABB以及TNT。

日本企业9家,包括富士施乐、松下、爱普生、柯达、索尼、日立电梯、三菱电机、佳能北京研究院以及SMC。

二、跨国企业组织结构的发展要求

知识经济时代、全球经济一体化以及信息网络技术的飞速发展,是组织发展变革的最重要成因。围绕以人力资本为源泉创造组织的核心竞争优势,“归核化”战略使组织重构、流程重组成为组织变化的主要途径。组织设计的创新性日益凸显,组织层级扁平化、组织边界开放化、组织模式网络化、组织形态虚拟化、组织结构多元化以及组织成员团队化已成为主流趋势,主要体现在以下几个方面。

(一) 职能中心论转向流程中心论

流程再造风靡企业界,组织设计以专业化分工为导向的理论束缚被打破,依托网络信息技术的飞速发展和有利支撑,组织从强调纵向职能的条块业务管理转向突出横向流程的跨部门业务管理,以职能化、科层制为显著特征的传统组织结构发生根本性变革,组织以业务流程为改造中心,最大限度地实现管理职能集成

化和业务流程最优化。

（二）组织层级扁平化

依靠网络信息技术的有力支撑，直接强化了企业组织中操作执行层和战略决策层之间的信息沟通，通过压缩纵向级层和增大管理幅度，大量中间管理层被压缩和取代，组织结构从传统的金字塔形向扁平网状型转变，从集权化向分权化发展，有效提高了组织的快速反应能力和速议速决的决策效率，进一步缩减了组织管理成本和信息失真率，使组织更具灵活性、适应性和创造性。

（三）组织边界开放化

以柔性组织机构替代刚性组织结构，组织边界延伸到全球范围，跨职能合作、充分自治、边界模糊、渗透性强的多功能授权团队不断增多，部门间、企业间的障碍壁垒被打破，资源、信息、文化、人员的快速交流使组织具有更强的灵活性和适应性，极大地提高了企业组织满足客户需求的应变能力和组织能力。

（四）组织形态虚拟化

企业组织之间依托网络信息技术和电子商务，实现了跨越时空的虚拟整合。“灵捷制造”成为新兴生产组织模式，组织进一步聚焦核心业务和核心功能，企业间共享规模效益和竞争优势，通过强强联合形成“我中有你，你中有我”的柔性网络形态，极大地提高了企业组织的市场反映速度和资源配置能力。

（五）组织模式网络化

组织虚拟整合的直接结果就是网络型企业的产生和发展。组织机构从纵向层次结构向网络状有机结构转变，形成具有一体化效应的虚拟组织，依靠战略联盟和业务外包整合供应链和价值链，“只求获得，不求拥有”成为普遍共识。网络化组织建立的自由灵活、高度开放的动态调适机制实现了供应链市场化和最优资源配置，最大限度实现了高效精简和快速灵活的竞争优势。

（六）组织结构多元化

企业不再只具有一种一元化组织结构，可持续性变化的弹性结构替代了原先相对固化的机械化组织结构，企业内部不同部门、不同地域、不同产品为适应组织战略和发展环境的变化，构建了不同的多元化柔性组织结构，出现多职能、跨部门的自我管理型团队，转向以市场和客户为中心的并行工作模式。

三、不同组织结构中的人力资源组织架构类型

要想了解北京地区跨国企业人力资源组织结构的特点，就需要预先了解人力资源的组织架构在不同组织结构中的基本类型，其中的劳动分工、管理制度以及管理信息的传递路径等都以哪些不同方式呈现，并着重剖析其对人力资源开发与