

高级工商管理译丛

译丛主编 李维安

HUMAN RESOURCE

人力资源管理

Human Resource Management

[澳] 休·巴克纳尔 (Hugh Bucknall) 著
[日] 大滝令治 (Reiji Ohtaki)
袁庆宏 等译



格致出版社
上海人民出版社



WILEY

高级工商管理译丛

译丛主编 李维安

HUMAN RESOURCE

人力资源管理

Human Resource Management

[澳] 休·巴克纳尔 (Hugh Bucknall) 著
[日] 大滝令治 (Reiji Ohtaki)
袁庆宏 等译

格致出版社
上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/(澳)巴克纳尔(Bucknall, H.), (日)大
滝令治著;袁庆宏等译.—上海:格致出版社:

上海人民出版社, 2008

(高级工商管理译丛/李维安主编)

书名原文: Human Resource Management

ISBN 978-7-5432-1523-8

I. 人… II. ①巴…②大…③袁… III. 劳动力资源-资
源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 136694 号

责任编辑 高 图

封面设计 钱宇辰

高级工商管理译丛

人力资源管理

[澳]休·巴克纳尔 [日]大滝令治 著

袁庆宏 等译

出 版 世纪出版集团 格致出版社
www.ewen.cc www.hibooks.cn
上海人民出版社

(200001 上海福建中路193号24层)



编辑部热线 021-63914988

市场部热线 021-63914081

发 行 世纪出版集团发行中心
印 刷 上海商务联西印刷有限公司
开 本 787×1092 毫米 1/16
印 张 11.75
插 页 1
字 数 249,000
版 次 2009 年 1 月第 1 版
印 次 2009 年 1 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-5432-1523-8/F·105
定 价 30.00 元

总译序

本套高级工商管理译丛专门以亚洲国家的企业为研究对象,通过大量的案例分析探讨了亚洲企业如何引入先进的管理工具。译丛涵盖了五个领域:供应链管理、人力资源管理、平衡计分卡、公司治理和创业管理。从微观层面的供应链管理、人力资源管理,再到企业战略层面的平衡计分卡、公司治理,最后到宏观层面的创业管理。从所涵盖的国家来看,既有已步入发达国家或地区的日本、中国香港、新加坡、韩国,也有马来西亚、印度尼西亚这样的发展中国家,还有经济蓬勃发展,被誉为“南亚象”的印度。因此,这套译丛极好地概括了 20 世纪 90 年代亚洲金融危机后亚洲各国企业在上述五个方面所获得的经验。

值得注意的一点是,这套译丛列举了大量亚洲企业案例。众所周知,案例教学在商学院的教学中占有重要的地位,但目前中国的 MBA 教学中存在一个不良的倾向,就是大量使用欧美地区企业的案例,缺乏本土企业案例。由于经济发展水平、文化背景上的差异,欧美企业案例的作用就受到了一定的影响。与之相对照,亚洲国家处在相同的发展阶段,这些国家或地区的案例对中国企业来说更具参考价值。

以印度的塔塔汽车公司为例,该公司于 2000 年推行了平衡计分卡这种战略工具,取得了卓越的成效。2008 年 3 月,该公司从福特汽车收购了英国两大汽车品牌路虎和捷豹。塔塔汽车的经验对目前在自主品牌开发上还未取得突破性进展的中国汽车行业来说,无疑具有很好的借鉴作用。

我们处在一个急速变革的全球化时代,与其他亚洲国家的企业一样,中国企业正面临越来越不确定的经营环境和更加激烈的国际竞争。中国企业不但在国内市场上要同跨国公司进行竞争,而且要走出国门参与国际竞争。中国企业常被认为只依靠低成本竞争,缺乏创新能力。中国不但要充当“世界工厂”,而且还要完成产业结构升级,培养企业的自主创新能力,提高企业跨国竞争力。供应链管理、以业绩为基础的薪酬和晋升制度、良好的公司治理、关注利益相关者和企业社会责任的战略管理工具已成

为中国企业培育核心竞争力、增强竞争优势、适应时代需要的战略选择。

在这样的背景下,学习亚洲国家在全球化竞争中获得的经验无疑可以减少犯错的概率,缩短同国际接轨的时间。

因此,对众多正在制定战略应对全球竞争,并需要管理工具来提升管理水平,提高竞争力的中国企业来说,这套译丛的出版恰逢其时。我们相信这套书对中国企业在全
球化背景下参与国际竞争大有裨益,并为我国高校 EMBA、MBA 及本科教学提供了适
宜的教学参考。

李维安

2008 年 12 月

译者序

我们处在一个急速变革的时代。随着当今世界全球化趋势日益明显,亚洲各国经济社会文化的多元化发展和社会变迁的力度不断加大,有着各式各样的经营业务的亚洲组织正面临越来越不确定的工作条件和更加激烈的海内外竞争。同时,亚洲各国情况千差万别,全球化将迫使组织采用经过重新整合的人力资源管理模式,然而,亚洲各国组织的人力资源管理却面临着一系列的挑战。

亚洲各国企业组织的传统人力资源管理模式在经营环境发生变化时,其模式也相应地在进行调整。同时,一些主要的商业咨询公司在亚洲的管理变革中已经扩大了他们的业务范围,包括为组织设计引进先进的招聘技术、绩效测评技术、薪酬技术和员工职业生涯开发技术以及应对跨文化的人力资源管理方案等方面。这些组织的人力资源管理变革力图使亚洲企业组织的生产力、竞争力和产品质量得到显著提高。大滝令治(Reiji Ohtaki)和休·巴克纳尔(Hugh Bucknall)的这本著作可以说正适合了时代的需要。综观本书,其特点具体表现为以下几个特点。

立意新。这本论述人力资源管理变革的“道”与“术”的著作,开宗明义地讨论亚洲文化,但并未显现工具与价值观的泾渭分明,而是在多个讨论组织问题的章节中处处显现作者对亚洲文化的关怀和哲学视野,本书更是给我们提供了举不胜举的例子来证明人性化的跨文化人力资源管理这一主题。以制度的设计作为解决文化问题的归宿,带动组织变革,则是本书作者对全球化组织的一系列人力资源管理的建议的理论起点。

视野广。全球化已经成为这个时代不可或缺的话题,其表现无处不在,本书的内容就是最好的证明,全球化或国际化的主题贯穿了本书的每个部分,是一个隐含的线索,连接起书中的章节。不仅介绍了日本,还有新加坡、韩国,当然少不了印度,更少不了中国。对于一个想要达到全球化的企业来说,中国市场是具有重要的战略地位的。关于中国的案例、概念和讨论在本书中占有重要位置。

内容实。管理是实践的学问。针对亚洲地区的组织人力资源管理存在的一些两难困境和热点问题,本书作者把人力资源管理理论和实践结合起来,通过具体组织的应用来解释管理理论和观点的价值,是作者丰富的管理理论和实践经验的有效体现,对于试图应用人力资源管理理论的亚洲各国人力资源管理实践者而言,这是具有指导意义的一本书。

方式活。为了帮助读者提高阅读效果,书中采用了增进阅读效果的手段,包括图表、商务提示、案例应用分析、团队讨论练习、管理谚语、来自实践的管理者坦言以及对管理困境的回应等。这些都会对读者理解和掌握书中的内容有很大的帮助。

作者开阔的视野,丰富的经验,敏锐的眼光和灵活的表达都增强了本书的学术性与可读性,也成为激励我们认真翻译该书的动力。本书实践性与理论性相互配合,具

有较强整体性,当读者开始运用本书提供的概念与原理解决组织的人力资源管理难题时,一定能真正体会到其中的乐趣。

本书的初稿翻译承担者是袁庆宏、范冠华、叶云清、曹歌和肖华明,最后由袁庆宏统校了全文。在本书的翻译中,对人名、地名和公司名称以及学术界通行的专业术语基本上按传统方式译,如有不同,则一律在译文首次出现后的括号内保留原文,以备各位读者指正。尽管有时为一个术语或公司名称的译法不惜长时间查阅相关背景资料,尽管对每个句子都力求表达出作者的本意,但译文中的不当之处还敬请各位读者多予批评。读者阅读中对于思想与探讨有什么意见和建议,也请及时反馈给我们。

2008年4月

于南开大学商学院

目录

- 第一章 导言 / 1
- 第二章 亚洲:魔力、神话,神秘而混沌 / 5
- 第三章 全球化:亚洲的人才轮盘赌 / 23
- 第四章 富国之道:价值创造的挑战 / 35
- 第五章 日本:寻找人力资源管理的新动力 / 55
- 第六章 发展中国家之路:为中国准备好人力资源管理 / 69
- 第七章 穷国之路:印度——人才圣地与人力资源管理瓶颈 / 87
- 第八章 亚洲薪酬的经济学 / 101
- 第九章 人力资源管理给 CEO 提出的问题 / 113
- 第十章 人力资源管理必问的商业问题 / 133
- 第十一章 亚洲的领导力 / 145
- 第十二章 获取虚幻的人力资源管理数字 / 159
- 本书贡献者 / 173

壹

第一章

导 言

谜一般的亚洲仍然等待着我们去解读。正如一个关于亚洲的悖论所指出的,对于普通的亚洲人和亚洲以外的世界的人来说,亚洲都是一样的神秘。就如一块巨大的“帆布”覆盖了亚洲的景致,使得试图看看亚洲真面目的想法大多无法实现。不研究组成亚洲的多姿多彩的文化,要完整定义亚洲的人力资源管理是做不到的。一个观察家曾这样形容他对亚洲的了解:“亚洲人对亚洲的了解其实与其他洲的人对亚洲的了解一样,都是一无所知”。

本书试图理解形成亚洲的人力资本背后的动力。一直以来,人力资源管理的概念在亚洲以多种方式存在着,但这仅仅是在诸多部分皆不成熟的一个概念而已,且不能

被量化。人力资源管理的影响也在很大程度上未被研究、分类和计量。我们所尝试的就是捕捉我们所经历的亚洲各个地区的人力资源管理的发展情况,它们能够为人力资源经理和商业领袖的日常管理所用。

时下正是一个重新定义亚洲经济的时刻。亚洲的大部分地区都在不久前经过了金融危机的冲击。亚洲从荣耀之巅滑落的一刻来得十分迅猛,对于外资流入的难于防范和本国在全球化进程中所出现的副作用而带来的阵痛,都是亚洲各地区在数十年来未曾感受过的。我们所选取的亚洲的人力资源管理的案例经常是亚洲的公司在全球化背景下面临的多重挑战和问题。

为了帮助亚洲人和西方人理解亚洲地区人力资源经理所面临的问题,我们写作了本书。对于试图将区内的人力资源管理视作一个“简单集合”的视角来说,亚洲各个地区不同的经济发展水平使得人力资源管理的任务构成更为复杂。本书的每一章都有关注人员与组织多样性的内容,并且为人力资源管理的实际操作提供对策和建议,以供经理人员参考。

为本书的写作做出贡献的学者既有亚洲人,又有西方人。他们在亚洲工作和生活的时间加起来已经超过了百年。他们分别在各自不同的职业舞台上,为亚洲地区的11个国家的组织工作。这种经历的多样性所产生的共鸣,也是亚洲地区的人力资源管理特色之一。

本书的主题主要体现在三个方面。这些主题,与以亚洲为基地的公司在全球化中所寻求的下一步发展息息相关。这三个主题,已被我们的专家在面向亚洲地区经理人的演讲中反复提到过,它们是:亚洲的企业如何走向世界;亚洲的人力资源管理如何做到与众不同;以及我们应当如何使我们的亚洲雇员实现更多的价值创造。

亚洲的组织所背负的压力是:如何在复杂而多变的经营环境中寻求财富的创造。我们认为,解决这一问题的关键在于董事会和人力资源管理,且并不需过于复杂化。几个需要创设的基本步骤是:第一,全面实现专业化;第二,专注于价值创造;第三,借鉴而不是整体照搬。

我们的“旅程”从对亚洲以往的文化、经济和社会价值观的考察开始,继而讨论今天为我们所熟知的亚洲的情况。作为人力资源经理,对于亚洲,他应当知道这些情况的存在及其特殊性。

随后我们探究的是全球化在亚洲的表现方式。全球化的明显表现特征之一就是工作的临时性和人才资源的流动性。在亚洲,在别国工作的人的数量要多于西方国家在别国工作的人。亚洲存在着一个流动的劳动力群体,因而人力资源管理所面临的挑战是要寻找到正确的方式去吸引、保持和发展亚洲的人才库。

相比全球化背景下的亚洲,亚洲内部还可以根据经济发展程度分为日本、韩国、新加坡和中国香港等先发展的国家和地区,这几个在第二次世界大战后崛起的经济体内积聚了相当可观的财富。此外,亚洲还分布着世界上较为贫穷的一些国家,因而在亚洲这张“大桌子”上,一边坐着日本、韩国、新加坡这些先发展的国家,以及像中国香港和中国台湾地区这样较为富裕的地区,在另一边却坐着相对后发展的一些国家,如印度、印度尼西亚、菲律宾、越南,以及介于这两组国家之间的马来西亚和泰国。

因此,在随后的第四章中,我们会聚焦上述这两组国家的组织所面临的经营问题。对于日本、韩国、中国香港地区和新加坡来说,它们的经济发展已有了相当的积累,但目前的经济状况倾向于脆弱和停滞。这些国家的普通劳工都得到了较好的薪酬福利待遇,这几个国家再也无力依靠低廉的劳动报酬去参与全球竞争。提升生产力,改革和创新是目前在这些国家的劳动市场上发掘更多价值的现代手段。

亚洲几个先发展的国家的组织和人力资源管理模式,在经过了模仿西方的最佳人力资源管理模式的时期后,还能够进行拆分设计、重组,然后逐步向世界各地推广吗?我们将会着重介绍日本、韩国和新加坡的组织,在经营环境发生变化时的一些应对方法上发生的变化,以及为什么人力资源管理需要认识组织的业务挑战,并规划将来的人力资源管理方案。

正处在经济发展上升期的相对较为后发展的几个国家,如中国、印度、印尼、泰国和菲律宾,都拥有着成本较为低廉的劳动力资源、受过良好教育的庞大劳工群体,这是这几个国家经济发展的巨大推动力。随着日本、新加坡、中国香港地区和亚洲其他地区的金融、资本和产业向这几个国家的转移,新的工作机会被不断地创造出来。这几个国家会模仿他们的富邻在30年前所采取的发展之路吗?它们应如何才能更好地以较低成本来利用好丰富的人力资源?关于中国和印度的两章将探讨这两个地区的人力资源管理的精髓。经济总量的飞跃将作为压力,全球化将迫使组织采用经过重新组合的人力资源管理模式,以服务于这些迅速增长的经济体,这些经济体有着独特的优势,例如廉价的劳动力。然而,人力资本管理却面临着一系列的挑战。

随后,呈现在读者面前的第八章所关注的是以亚洲地区的工资问题为轴心来讨论薪酬的经济学,人力资源经理需要了解薪酬的趋势,薪酬所面临的挑战是要在组织内部实现薪酬公平,以与市场的发展速率保持同步。经济模型的使用可以是一个方向,这章将说明它如何用以预测劳动力市场的需求。

接下来,我们将会带领读者进入董事会、高管人员的办公室,以及公司的人力资源管理部门。在第九章将会讨论亚洲的公司决策者所面临的“人的问题”。了解亚洲的企业集团以及为家族控制的企业是如何管理他们的人员的?我们将提供亚洲的CEO们必须面对人力资源管理问题的案例。

第十章讨论的是外部经济环境动荡时期的人力资源管理,人力资源部经理是否有责任为企业经营中的业务问题提供解答?人力资源管理专业人士必须比以往任何时候都更为有效率,人力资源管理职能将成为与高管层紧密联系的战略职能。

在第十一章中我们将考察亚洲地区的领导力模型,并给出影响领导力价值和变化的因素,以及说明怎样对领导进行有效管理,可以大大增强组织绩效。

所有的人力资源管理项目最后都必须付诸实践检验,在人力资源管理领域,是否存在一个测量这些人力资源管理项目实施后的有效程度的方法呢?在最后一章里,我们将讨论很多公司都遇到过的两难问题,即很多家公司都在人员管理项目上投入了大笔资金,但是从这些项目得到的反馈信息却少之又少。

在读过这本书以后,如果你再从事一到两个亚洲的人力资源管理项目,你会发现书中所讲正在实践中发生。我们的专家、顾问们撰写这本书的出发点并不是为了学术

研究,也不是为了想写一本风格严肃的管理学著作,而是希望通过案例来说明亚洲地区人力资源管理面临的挑战和人力资源管理在亚洲各地区所起的作用。我们希望读者通过对书中所感兴趣部分的阅读,能增进对亚洲的了解。

第二章

亚洲：魔力、神话，神秘而混沌

休·巴克纳尔 大滝令治

亚洲现行的人力资源管理模式很大程度上源于西方,就像其经济形态上的变化一样,亚洲的人力资源管理模式也会随着时间的推移而发生变化。随着跨国企业将这些模式引入到亚洲,一些相关的事情也引起了人们的关注。统一标准的人力管理程序不适合亚洲社会的多样性。虽然现在还没有确凿的证据证明有一套适合全亚洲的共同价值观可供推行,但在亚洲工人中还是出现了一些比较集中的想法,那就是他们在世界全球化的今天对他们工作的想法。人力资源管理将会顺利完成“亚洲化”模式的转变,作为亚洲管理者培养出的新兴事物,已做好了迎接来自西方人力资源管理制度的挑战,以便使自身更适合当地的需求。因此,全球化人力资源管理需要更符合日益扩大化的习俗化和地方化的理念。

古老的亚洲:在旧世界的区域化和全球化

在过去的几百年间,许多伟大的文明社会起源于亚洲也覆灭于此。一些早已消失的帝国仅以传说或历史教科书的形式存在着。兰卡苏卡王国(the Kingdom of Langkasuka)就是其中的一个例子,在它突然消失之前并未留下太多东西给后人。兰卡苏卡王国的遗址到底在哪儿仍是现代历史学争论的一个话题,现在有两种观点,一种是在马来西亚北部,另一种说法认为是在泰国境内。兰卡苏卡王国的消亡对我们来说是一个有趣的例子,它说明了一种经济或一个组织失去了存在的理由;或者一种经济力量无法与同级对手相竞争时,必然会被淘汰。对于亚洲的一些经济体制来说,目前面临一个紧迫的新局面,那就是要么在新的经济格局中重新给自己定位,要么选择逐渐消失于人们的视野中。

无独有偶,9世纪和10世纪是 Srivijayan 帝国(据说位于今天印度尼西亚的苏门答腊岛的南部)君主统治的全盛时期。在此期间,它控制着马六甲海峡与中国及印度进行海上贸易的所有航线。¹即使这样,它也未能在由于竞争造成的灾难中幸存下来,最终于1025年落入了印度泰米尔帝国(the Cholas)的手中。

“知识就是力量”这句格言一直为许多古代统治者所恪守。但是不能维持知识处于一个竞争地位是不利的,正如古代柬埔寨的高棉人(Khmers)所经历的那样。高棉人掌握了先进的自来水技术,通过灌溉工程技术,开垦出了大片的稻田,种植了大量的水稻,养活了许多劳动力,从而为吴哥窟(Angkor Wat)的强盛发展提供了保证。吴哥帝国的辉煌随着1431年泰国军队的入侵而宣告结束。至于高棉人失去了他们地位的原因众说纷纭。一种来自历史学家的观点认为,高棉人将生活中心由湄公河(Mekong River)转到内陆腹地之后,削弱了帝国在湄公河沿岸统治地位的力量。与之相似的古代占婆(Champa)王国,位于现在越南境内,在1470年被越南人并吞之前,当香料和丝绸贸易最繁荣的时期,整个国家也达到了鼎盛时代。

14世纪至18世纪的古代亚洲,是海上贸易的中心。跨过马六甲海峡,沿着印度的马拉巴尔海岸线,来自世界各地的商人在此汇聚,形成了一个健康的贸易圈。早在英国人去澳大利亚定居之前的17世纪,马佳善(Macassan)的商人从印度尼西亚的苏拉威西岛(Sulawesi)出发到澳大利亚北海岸线上的阿纳姆(Arnhem)大陆去收割海参或者海黄瓜,然后作为特色佳肴出售到中国市场。²

今天我们所熟知的全球性或区域性贸易正是起源于古代亚洲大规模的贸易形式。古代亚洲就像一块大磁铁,吸引了各种各样有前景的行业。从精明的商人到船舶制造商再到有关的海上需求供应商无不汇聚于此。今天的亚洲也同样融合了来自世界各地的技术专家和专业的管理人才。

寻找亚洲模式:为什么亚洲迷失了方向?

中国具备了在亚洲成为经济超级大国的条件,如果中国真的成为经济超级大国的

话,那我们今天所知道的人力资源管理很可能就是截然不同的模式了。在克里斯多夫·哥伦布发现新大陆之前的几十年,一位中国官员——郑和就带领了一只由 300 艘船只和 28 000 人组成的船队,踏上了为中国寻求海上贸易和货物的征程。历史学家认为郑和最远曾到达了非洲。在 1405 年到 1433 年期间,郑和统帅着当时世界上最大的船队进行了 7 次主要的远航考察,这样大规模的舰队世人在距此 500 年后才得以了解。直到第一次世界大战时西方才出现了与之匹敌的舰队。郑和的舰队包括 28 000 名水手和 300 艘船只,其中最长的船只长达 400 英尺。相比之下,哥伦布在 1492 年探险新大陆时拥有的 90 名水手和 3 艘船只,最长的也不过 85 英尺,显得稍逊一筹了。郑和的船只拥有先进的设计原理,包括平衡舵和密闭防水的舷墙,这些原理直到 350 年之后才传到欧洲。³

然而,到了 1500 年,在经过一次思想变革之后,皇族的保守学术派成功地掌控了朝廷政权,并开始了闭关锁国的政策。这一思想禁锢毒害了中国很多年。1525 年中国政府下令销毁所有远洋船只。从此,这只在 100 年前就拥有 3 500 艘船只的最伟大的海军消失了,中国也走上了一条贫穷、失败和衰退之路。⁴

《纽约时报》一名勇敢的记者尼古拉斯·克里斯托夫(Nicholas Kristof)被中国伟大时代的没落始末深深吸引,他决定找出其中的原因来解释为什么亚洲曾经的超级大国在实行了闭关锁国的政策之后,导致亚洲文明被西方文明所取代。

案例研究 Case Study

在 15 世纪到 18 世纪期间,全球性的亚洲是什么样子的?

亚洲是一块充满了魅力、神秘和混乱的陆地吗?在 1600—1800 年的大多数时间里,日本向全世界封闭自己,既不出口货物也不从其他国家进口任何东西。

到 16 世纪中期,中国从全球经济圈中撤出,实行贸易上的自我约束,可以相当清晰地看到亚洲作为一个全球化的地方融合了东方所提供的最好的物品,稀有的丝绸、陶器、纸张、银器、青铜器、外来动物、茶叶、肉豆蔻、丁香、胡椒和桂皮,所有这些物品都在各大港口交易,包括马来西亚的马六甲海峡,印度尼西亚的望加锡(Ujung Pandang),印度喀拉拉邦(Kerala)的果阿(Goa),卡利卡特(Calicut)和柯钦(Cochin)。在 14 世纪和 15 世纪大多数时间里,卡利卡特和柯钦是亚洲主要的仓库。来自威尼斯、君士坦丁堡、亚历山大、阿拉伯和爪哇岛的商人都汇集到这两个城市进行交易。

在 16 世纪到 19 世纪期间,东西方都有一些帝国兴起和衰落。土耳其帝国就是当时世界上出现的最强大的帝国之一,它的势力范围几乎遍布整个中东地区和巴尔干半岛。庞大的海上王国同样也出现在伊比利亚半岛上。葡萄牙帝国的领域曾一度扩展到印度洋上的果阿、马六甲和澳门。葡萄牙人还曾经在巴西和非洲南部有过版图。但到了 17 世纪,葡萄牙便失去了影响

力。取而代之的是西班牙人。但由于 1701—1714 年的内战,西班牙人也失去了这些地区的控制权。

在东方,印度被莫卧尔(Mughals)王朝所征服,而俄罗斯在彼得大帝的统治下也变得强盛起来。同时,中国在明朝和清朝也曾出现繁荣鼎盛的局面,而日本在几代幕府将军的统治下实现了中央集权政策的体制。

在 19 世纪,亚洲部分地区处于英国人和荷兰人控制的东印度公司的统治下。在 19 世纪早期,英国人控制了几乎整个印度。亚洲部分国家如印度、新加坡、马来西亚和印度尼西亚通过几十年的努力,重新调整了当地的经济结构,同时民族主义也随之产生。

欧洲的中心化导致了殖民主义的产生。包括葡萄牙人、荷兰人、西班牙人和英国人在亚洲许多国家实行了殖民主义统治。

到了 19 世纪,引领世界的经济由早期的自动化城市中心合作模式和土地经济转变为由西方欧洲社会经济力量主导的全球大范围的商业社会合作模式。

(资料来源: The New Context of 18th Century, <http://www.bartleby.com/667/578.html>)

克里斯多夫的船离开肯尼亚海岸向一个小岛驶去,到一个叫佩特(Pate)的地方去寻找中国船员的后代,据说这些船员是郑和强大舰队的一部分。在那他发现了一个村庄,村里的一个长者 Bwana Mkuu Al-Bauri,也是村里世代口头流传故事的继承者,告诉了他这样一个故事:

“很早很早以前,有一艘来自中国的船在这附近海岸的岩石上触礁撞毁了,船上的船员游上岸,来到了附近的一个叫做 Shanga 的村子,我们祖先曾住在那,他们亲眼目睹了整个事件。这些中国人是客人,所以我们帮助他们,给他们提供食宿。后来他们就和我们村子里的妇女结婚。虽然现在他们不住在这个村子里,但我相信你一定可以在这个岛上的其他地方找到他们的后代”。⁵

尼古拉斯·克里斯托夫写道:“我几乎想拥抱 Bwana Mkuu Al-Bauri,几个月来我一直在努力地打听一些令人费解的文件和调查报告,试图追踪一个由沉船事件而引发的古代中国人定居非洲海岸的传说。一个千年来一直难解的谜所散发出的魅力引起了我的兴趣:为什么历史上西方战胜了东方?”

实际上,为什么历史上西方战胜了东方? 克里斯多夫的结论是,郑和伟大的舰队是被一群把稳定性和秩序性看得高于一切的儒家学者所瓦解的。他们也被以郑和为代表的商人阶级所痛恨。克里斯多夫争论说,如果郑和的舰队得以继续保存,中国能够想办法提升贸易和探险的水平,那世界力量的平衡将会出现大不一样的倾斜。是不是中国得以继续它表面上的扩张,世界就会采用亚洲的人力资源管理模式呢? 我们今天看到的一个有趣的发展情况就是历史的再现:中国的商人阶级曾经被皇族的儒家学者深恶痛绝。这个新崛起的商人阶级会给世界带来一套可行的不同理念的管理模式吗?

为什么西方战胜了东方? 当我们谈论东方的时候,我们究竟指的是东方的哪一部分? 除了一些特例之外,为什么亚洲的公司不能建立起国际化的品牌呢? 亚洲的管理者又如何呢? 比起那些来自美国或欧洲的管理者,他们就是另外一种不同的类型吗? 亚洲人会思考吗? 这些问题在商人圈中经常被问及。事实上,为寻求在亚洲如何进行

人力资源和人力资本的管理而做的调查，在不理解亚洲历史的情况下是不可能完整的，亚洲原本就是中国人、日本人、朝鲜人、印度人、泰国人、越南人、柬埔寨人和来自马来群岛人的混居地，同时也是伊斯兰教、日本之神道教、佛教、印度教、基督教、道教以及其他一些宗教信仰的并存之地。

重建亚洲：充满魔力与梦幻，创造未来

亚洲文化的多元化与其多变的经济命运相匹配。在过去的数百年间，亚洲经历了一系列的发展循环周期，从贫困、绝望到富裕。针对我们的目标，将亚洲大体上分为了两大集团——包括日本、韩国、新加坡、中国台湾地区在内的比较富裕和发达的国家和地区，以及包括中国大陆、印度、马来西亚、泰国、印度尼西亚及菲律宾在内的发展中国家。亚洲包括了世界上最富有的国家（新加坡和日本）以及最贫穷的国家（印度）。

尽管遭受了一系列的挫折，如 1997 年的亚洲金融危机和地区及全球地缘政治的不利影响，亚洲仍然在世界范围内保持了最快的增长速度。在 20 世纪 80 年代和 20 世纪 90 年代早期，亚洲的日本、韩国、新加坡、中国台湾地区、马来西亚、印度尼西亚和菲律宾大量在技术和教育领域的投资推动了这些国家和地区经济的发展。亚洲经济上令人瞩目的腾飞被称作“亚洲奇迹”。而在学术界关于究竟是什么样的“亚洲价值观”支持了 20 年来亚洲一跃成为经济明星仍然有争论。

在接下来的亚洲危机中，学者们也同样热心于分析是否同样类似的亚洲价值观也与亚洲的经济危机相关。一些“亚洲病”被学者用来加以证明，如亚洲企业低下的控制管理，在亚洲部分地区企业和政府之间的过密联系，缺乏透明度以及低效率的管理结构等。尽管亚洲经济的阶段性灾难带来了削弱性的影响，但是亚洲仍有信心从烈火中崛起，像凤凰。而这已经在中国、泰国，并一定程度上在新加坡、马来西亚和韩国成为了现实。

如今的亚洲是劳动力、后勤、分配的来源，并成为跨国公司寻找更为有效的供应链模式的服务中心。作为全世界增长最快的地区之一，它对于跨国企业寻找顾客增加收入也是一个充满吸引力的市场。如果当前的人口增长趋势仍然持续的话，那么在 2050 年，亚洲的人口将占世界总人口的 60%。⁶

亚洲的未来将如何呢？它会遍布无数的大城市，也许会成为大量“灰色”人口的聚集地。根据亚洲发展银行的报告，在 2020 年，在亚洲城市中居住的人口将由目前的 38% 升至 50%。届时将会有至少 153 个人口过百万的大城市。世界上 27 个人口超过千万的城市亚洲将有 18 个。⁷ 亚洲城市的显著提升将给城市的规划者以及资源的管理者提出挑战。

根据亚洲人口统计数据，到 2020 年，亚洲将步入老龄化社会。在所调查的 13 个国家中没有一个是 25 岁以下的人口会超过 50%。这将会影响到亚洲的劳动力结构。对于产品和服务的需求而言，年轻人还是稀缺的。⁸