



【企业国际化管理丛书】

ENTERPRISE INTERNATIONALIZED MANAGEMENT SERIES

企业 人力资源国际化管理系统

全球500强企业联手推荐:

中国企业国际化课题组 著

加入WTO之后,企业的国际化趋势给中国企业管理提出了新的要求。《企业国际化管理丛书》从实战出发,为中国企业增强核心竞争力、走国际化道路提供了切实的解决方案。

——微软(中国)有限公司

了解并掌握国际上先进的管理理念和方法,必将帮助加入WTO之后的中国企业增强自身的竞争力,从而在未来的全球性市场竞争中立于不败之地。

——IBM(中国)有限公司

适应国际规则惯例,提升企业管理水平,培育核心竞争力,全面融入国际经济。

——诺基亚(中国)投资有限公司总裁 康宇博



中国财经出版社

● 企业人力资源国际化管理丛书

企业人力资源国际化管理系统

中国企业国际化管理课题组 著

中国财政经济出版社

1
A

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源国际化管理系统/中国企业国际化管理课题组著.
—北京:中国财政经济出版社,2002.4
(企业人力资源国际化管理丛书)
ISBN 7-5005-5725-6

I.企… II.中… III.企业管理:人事管理
IV.F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 023210 号

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://www.cfeph.com>

E-mail: cfeph@dre.gov.cn

(版权所有 翻印必究)

社址:北京海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码:100036

发行处电话:88190406 财经书店电话:64033436

北京市朝阳区京东印刷厂印刷 各地新华书店经销

787×1092 毫米 16 开 150 印张 2534.4 千字

2002 年 5 月第 1 版 2002 年 5 月北京第 1 次印刷

印数:1—10000 定价:315.00 元(7 分册)

ISBN 7-5005-5725-6/F·5034

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

在国民经济发展日益国际化的
大背景下，国际化经营能力是
中国企业普遍存在的一个薄弱环
节，这就急切地需要学习和实践。
《企业国际化管理丛书》的出版适
时为这种紧迫的需求全方位地提
供了一套实用指南。

国家经贸委企业改革司司长

邵宇

《企业国际化管理丛书》注重
经济管理理论的实用化和企业实
践的可操作性，尤其在国际化经
营管理方面，为企业提供了一套
较为实用的参考工具。它的出版
是中国企业界的一个福音。

国家经贸委中小企业司司长

卫东

中国企业国际化管理课题组

研 究 人 员

课题总监：王荣奎 R. W. Reagan (美)

课题主持：宋新力 吴 华 沐 西 侯忠义 张春蓉
王紫微 刘 屹 方 轶 林家昌 (港)

H. Ferdinand (美) H. Thatcher (美) E. Dorothy (美)
T. Wolfgang (美) P. Cooley (英) E. Kästner (德)

人力资源课题主持：沐 西 H. Ferdinand (美)

人力资源课题研究：

沐 西 罗黎敏 郭 娟 邹 赢 王述飞
王兰会 原二军 丁志可 段呈伟 孙成毅
孙 华 徐玉梅 周 莹 刘 纲 张 琳
陈玉鹏 史传发 赵 嘉
杜德飛 (港) 陳 風 (港) 朱偉昭 (台)

H. Ferdinand (美) Q. Edith (美) M. Harvey (美)
S. Wendy (美) C. Doreen (美) P. Larkin (美)
T. Millicent (加) A. Ebenenezzer (英) S. Paris (法)
S. D. Leblanc (法) M. Eisenbarth (德) 佐藤直樹 (日)
渡邊幸子 (日) 金勛洙 (韩)

总 序

2001年12月,中国加入世贸组织(WTO)法律文件开始生效,中国成为世贸组织的正式成员。中国加入世贸组织,标志着中国的对外开放进入了一个新阶段,具有历史性的重大意义。中国企业参与国际竞争也步入新时期。机遇与挑战并存,企业必须抓住机遇,应对挑战,在改革中求发展,在竞争中壮大。

加入世贸组织后,我国企业的发展趋势应是建立现代企业的国际化经营管理。这是在经济全球化背景下,企业生存、发展的必然选择。这就要求企业在参与国际竞争中,建立全球观念,迅速、准确地掌握国际市场最新信息,从而做出快速决策,制定战略和行动纲领。同时,企业的国际化管理也意味着可以进入更广大的国际市场,合理地配置资源,广泛地利用国际资金和人才,获得最新的科学技术。显然,国际化管理给企业提出了更高的要求。

总之,在中国加入世贸组织之后,在经济全球化的大背景下,中国企业必将面临更多的外国企业的竞争。中国企业加快自身的改革,走国际化经营管理之路,将成为紧迫的任务。

经过二十多年的改革与发展,中国企业在开拓国际化管理上已具备了一定的基础条件。虽然在整体的实力和技术上并不领先,





但我国也已有一些具备国际竞争优势的产业、行业和企业。同时，良好的国内经济环境也为中国企业实施国际化管理提供了条件。未来十年，中国经济将进入新一轮增长期，对企业发展和加快国际化管理，提供了有利的条件。

但是，也要清醒地看到，中国企业的国际化管理尚处于初级阶段，总体水平不高，普遍存在几方面的问题，如：（1）大多数企业规模不大，实力不强；（2）人力资源的国际化管理水平不高；（3）对企业国际化经营管理的相关法律法规不完善，还有不必要的行政干预；（4）金融服务滞后，缺乏宽松的融资环境。

面对中国加入世贸组织的新形势和经济全球化浪潮，中国企业必须审时度势，加快改革创新，全方位提高自身素质，为企业进行国际化管理创造条件。

一、抓住加入世贸组织和经济全球化的机遇，树立国际化管理的观念。

企业首先要培养全球战略意识。没有经济全球化的观念，就不会有全球化的行动，要善于从经济全球化的经营角度，优化资源配置，开拓资本运作渠道，建立全球客户网络，提高管理水平。

二、发挥比较优势，培育核心竞争力。

发展具有比较优势产业，是我国企业国际化经营的重要战略。与此同时，还要培育竞争优势。只有把两方面的优势结合起来，才能构成企业完整的国际核心竞争力的框架。

三、规范管理体系，开拓全球市场。

为了进入国际市场，必须根据市场要求，调整企业的产品结构，使产品达到国际质量标准，对企业要有更高的技术和质量管理要求。企业内部组织也必须向运作严谨、管理有序的跨国公司发展，适应国际竞争的要求。

四、善于与跨国公司合作，取长补短。

跨国公司在国际化经营管理方面有很多成熟的经验，可以借



鉴。中国企业加强与跨国公司合作,有利于取长补短,提升国际化经营管理的水平。

五、培养人才,完善人才管理。

人才不足是中国企业扩大国际化经营规模、提高国际化管理水平的主要制约因素。发展国际化经营管理,不仅需要金融、法律、财务、技术、营销等方面的专业人才,更需要有战略思想和熟悉现代企业管理的经理人才。加强人才的管理、选拔、培训,是企业国际化管理的重要工作。

中国企业国际化管理课题组,集合多方面专长,以推动中国企业国际化竞争力的提升和专业国际化经营人才的成长为使命,成功编写了《企业国际化管理丛书》。本《丛书》从中国企业国际化管理的需要出发,结合中国企业经营管理的深刻变革和发展趋势,较为科学地引入了西方先进的企业管理理念、经验和方法,并结合中国企业的实际,从系统、模式、方法、制度、文案、表格、案例七个方面入手,系统阐述了现代国际化企业营销、财务、人力资源、组织、企划、生产运作、行政办公、公共关系、资本运营、创新开发、战略等专题,为中国企业提供了一套现实所需的国际化管理参考方案,是很有价值的。

借此《丛书》出版之机,祝中国企业在全球市场竞争中取得成功,祝愿中华民族在经济全球化的浪潮中迎来伟大的复兴。

中国第一任 WTO 首席谈判代表
中华人民共和国外经贸部原副部长

2002 年 3 月



目 录

·第一章 企业人力资源国际化管理导论·

- 一、企业国际化管理的必然趋势 (3)
- 二、人力资源国际化管理的基本特性 (4)
- 三、中国企业人力资源管理的现状分析 (6)
- 四、中国企业人力资源国际化管理的转型策略 (8)

·第二章 人力资源国际化管理原则与系统构成·

- 第一节 人力资源管理的原理与原则 (13)
 - 一、人力资源管理的原理 (13)
 - 二、人力资源管理的原则 (19)
- 第二节 人力资源国际化管理系统的原则 (23)
 - 一、文化差异原则 (24)
 - 二、科村圆桌原则 (25)
 - 三、人才相对原则 (25)
 - 四、本土化原则 (27)
 - 五、薪酬灵活原则 (28)
 - 六、利益一致原则 (28)
- 第三节 人力资源国际化管理的系统构成 (29)
 - 一、人力资源国际化管理系统理论模型 (29)
 - 二、人力资源国际化管理系统操作模型 (31)

·第三章 人力资源国际化规划系统·

- 第一节 人力资源国际化规划系统基础 (37)
 - 一、人力资源国际化规划系统的目标 (37)
 - 二、人力资源国际化规划系统的内容 (39)

三、人力资源国际化规划系统的层次	(41)
四、人力资源国际化规划系统的作用	(43)
第二节 企业国际化的人力资源预测	(45)
一、人力资源需求预测	(46)
二、人力资源供给预测	(49)
第三节 企业国际化的人力资源投资	(53)
一、人力资源投资系统的理论基础	(54)
二、人力资源投资的内容	(55)
三、人力资源投资的需求	(56)
四、人力资源投资的环境	(58)
五、人力资源投资的方向与形式	(60)
六、人力资源国际化投资规划程序	(62)
第四节 企业国际化的人力资源控制	(64)
一、人力资源规划的资本控制	(64)
二、人力资源规划的执行控制	(68)

·第四章 人力资源国际化吸收系统·

第一节 人力资源国际化吸收系统基础	(73)
一、人力资源国际化吸收的涵义	(73)
二、人力资源国际化吸收的作用	(73)
三、人力资源国际化吸收的环境	(75)
四、人力资源国际化吸收的来源	(77)
五、人力资源国际化吸收的程序	(80)
第二节 企业国际化的人员招募	(82)
一、人员招募的前提	(83)
二、人员招募的基础	(84)
三、人员招募的形式	(87)
四、人员招募软件	(92)
第三节 企业国际化的人员甄选	(94)
一、人员甄选的标准	(94)
二、人员测试	(100)
第四节 企业国际化的人员录用	(108)



一、人员录用的特点	(108)
二、影响人员录用的因素	(108)
三、人员录用的准则	(110)
四、人员录用的程序	(111)
五、新员工就位	(114)

·第五章 人力资源国际化发展系统·

第一节 人力资源国际化发展系统基础	(119)
一、人力资源国际化发展的理论基础	(119)
二、人力资源国际化发展系统的客体	(121)
三、人力资源国际化发展系统的构建理念	(122)
第二节 企业国际化的员工培训	(124)
一、员工培训的对象	(124)
二、员工培训的内容	(126)
三、员工培训的形式	(127)
四、员工培训的步骤	(129)
五、跨国公司的员工培训	(129)
第三节 企业国际化的员工晋升	(132)
一、员工晋升的种类	(132)
二、员工晋升的决策	(134)
三、员工晋升的程序	(136)
第四节 企业国际化的员工职业发展	(136)
一、职业发展理论	(136)
二、职业计划	(139)
三、职业开发	(142)
第五节 企业国际化的人员流动	(145)
一、人员流动的类型	(145)
二、人员流动的影响因素	(147)
三、人员流动的作用	(149)
四、人员流动的管理	(150)

·第六章 人力资源国际化考评系统·

第一节 人力资源国际化考评系统基础	(155)
一、员工考评的功能	(155)
二、员工考评的内容与分类	(156)
三、员工考评的方法	(158)
四、员工考评的误差分析	(160)
第二节 企业国际化的员工素质测评	(163)
一、员工素质测评的特点	(163)
二、员工素质测评的分类	(165)
三、员工素质测评的指标体系	(166)
四、员工素质测评的程序	(169)
五、员工素质测评的意义	(171)
第三节 企业国际化的员工绩效考评	(172)
一、绩效考评概述	(172)
二、绩效考评的要求	(175)
三、绩效考评的评价流程	(178)
四、绩效考评的方法	(180)
五、绩效考评的全球化发展趋势	(187)
第四节 企业国际化的职位考评	(188)
一、职位考评的涵义	(188)
二、职位考评的构成	(189)
三、职位考评的指标体系	(190)
四、职位考评的标准	(192)
五、职位考评的方法	(194)
第五节 企业国际化的奖惩运用	(195)
一、奖惩的种类	(196)
二、奖励技术	(196)
三、惩罚技术	(198)
四、奖惩的综合运用	(199)





·第七章 人力资源国际化激励系统·

第一节 人力资源国际化激励系统基础	(207)
一、员工激励的目的	(207)
二、员工激励的理论基础	(208)
三、员工激励模型	(213)
四、员工激励方法	(215)
五、国际化企业的激励计划	(216)
第二节 企业国际化的薪酬管理	(221)
一、薪酬水平的影响因素	(222)
二、薪酬管理的政策	(223)
三、薪酬管理的内容	(224)
四、薪酬结构的全球化趋势	(226)
第三节 企业国际化的福利管理	(228)
一、福利的重要性	(228)
二、影响福利的因素	(229)
三、福利类型	(230)
四、福利管理	(231)
五、跨国企业的福利政策	(233)

·第八章 人力资源国际化文化运营系统·

第一节 人力资源国际化文化运营系统基础	(237)
一、企业文化的涵义	(237)
二、企业文化的类型	(238)
三、企业文化的结构	(240)
四、企业文化的特征	(244)
五、企业文化的影响因素	(245)
第二节 企业国际化的文化建设	(248)
一、企业文化建设的策略	(248)
二、企业文化建设的途径与方法	(250)
三、企业文化建设的心理机制	(252)
四、企业文化的创新	(254)



第三节 企业国际化的文化管理	(257)
一、文化管理的涵义	(257)
二、文化管理的步骤与文化转变	(258)
三、文化管理的关键点	(259)
第四节 企业国际化的跨文化管理	(262)
一、跨文化管理的提出	(262)
二、文化差异的识别维度	(263)
三、跨文化管理的特征	(265)
四、跨文化管理的策略	(266)
·第九章 人力资源国际化管理系统的发展·	
第一节 跨国企业人力资源管理的发展	(271)
一、跨国企业人力资源管理的特点	(271)
二、跨国企业人力资源管理发展的影响因素	(272)
三、跨国企业人力资源管理的战略发展	(273)
四、跨国企业人力资源管理发展的理论模型	(275)
第二节 人力资源国际化管理系统的发展趋势	(277)
一、互联网与人力资源国际化管理系统	(277)
二、企业形式的变化与人力资源国际化管理系统	(280)
三、企业发展战略与人力资源国际化管理系统	(283)
主要外文参考文献	(286)
《企业国际化管理丛书》总书目	(292)

1

章

企业人力资源国际化管理导论

- 企业国际化管理的必然趋势
- 人力资源国际化管理的基本特性
- 中国企业人力资源管理的现状分析
- 中国企业人力资源管理的转型策略

