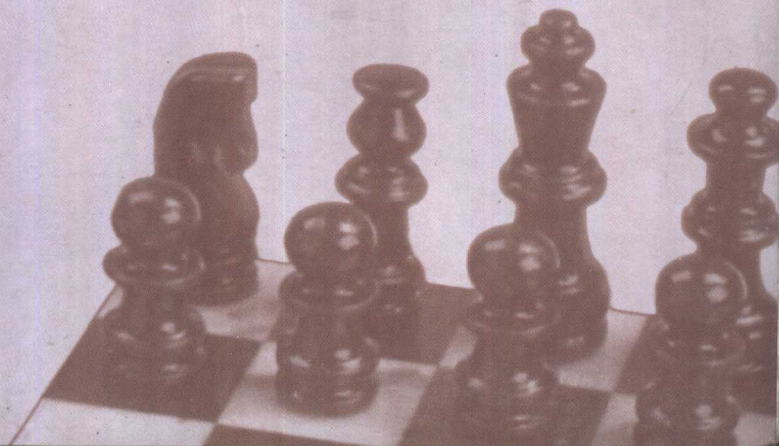




企业人力资源管理 开发 国际比较研究

赵曙明 著

人
民
出
版
社

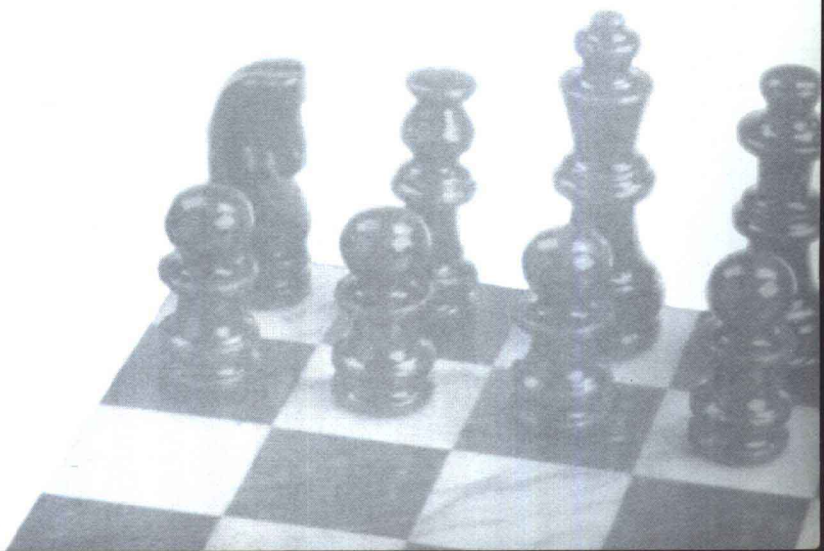




企业人力资源管理 开发 国际比较研究

赵曙明 著

人
民
出
版
社



图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理与开发国际比较研究/赵曙明著.

-北京:人民出版社,1999.11

ISBN 7-01-003014-6

I. 企…

II. 赵…

III. ①企业-劳动力资源-资源管理-对比研究

②企业-劳动力资源-资源开发-对比研究

IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 16940 号

**企业人力资源管理与开发
国际比较研究**

QIYIE RENLI ZIYUANGUANLI YU KAIFA
GOUJI BIJIAO YANJIU

赵曙明 著

人民出版社 出版发行
(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京印刷三厂印刷 新华书店经销

1999 年 11 月第 1 版 1999 年 11 月北京第 1 次印刷

开本:850 毫米×1168 毫米 1/32 印张:14.75

字数:334 千字 印数:1-3,000 册

ISBN 7-01-003014-6/F·665 定价:25.00 元

前 言

人力资源和人力资本理论的迅速发展,向人们展示出人力资源及其蕴含的资本功能,在现代经济成长中的巨大作用和潜力,并证明人力资源在一切资源要素中的核心作用和地位,证明人力资本的投入产出高于物质资本。综观全球,资源开发的重心已由物力资源开发向人力资源开发转移。随着知识经济时代的来临,“知识资本”成为创造收益的实际推动力,智力成份取代市场份额并成为衡量企业成功的重要标准。因此,在全球性知识经济中企业管理的主要职责是为新知识资本创造良好的环境并大力培育这样的环境。许多研究成果表明:企业今后能否成功,主要靠的是企业员工的知识和人力资本含量,靠的是员工所掌握的知识的的能力,一言以蔽之,靠的将是高素质的人力资源。

管理学与经济学殊途同归,得出了一致的结论——我们感到这并非巧合,而是在对现代经济与企业发展的实践所做的深刻的总结和研究中达成的共识。这种认识起初是十分肤浅的,只是建立在一些理念之上。当我们从国际国内一系列的比较研究中,特别是通过对比分析各国人力资源开发、利用、管理的理论、计划和实践,及其产生的结果,通过对比分析国内不同地区、不同行业、不同所有制和不同规模的企业人力资源的开发和实践,我们才真正认识到:有意识、有计划、有目的的,在科学指导下的,特别是在正确而有效的人力资源政策指导下的人力资源开发和利用,确实

实能给企业和国家带来经济效益和竞争优势。由此,从实践的高度更进一步证明人力资源无与伦比的价值,一个国家或一个企业的人力资源状况、人力资源开发和管理的能与水平与其经济发达程度、发展速度的正相关关系。

比较研究的最大长处在于,能十分有针对性、十分明确地揭示比较各方的差异以及造成差异的原因。我们的研究目的不仅仅是要证明人力资源或人力资本的作用,更重要的是希望在对比中,看清我国和我国的企业人力资源开发与管理的现状、优劣势、存在的问题及其原因;看清人力资源开发与管理对我国经济和各个企业的重大影响;同时看清我国企业在国际化进程中的人力资源开发与管理已显示出来的优势和潜在的问题。

在人力资源比较研究中,绝大多数采用规范研究的方法,主要原因是人力资源的实证研究难度大、花费高、时间长。但纯规范研究常常是建立在某种假设或已有的理论框架之上,容易导致某些理论推导的“游戏”,看似言之成理,令人眼花缭乱,却言过其实或言之无物,且会溶于过多的主观价值判断。实证研究则更强调客观。这种研究虽然也是在一定的理论指导之下,也采用了主观的判断分析,但这种方法更强调客观事物“是什么”,而不是“应该是什么”。在某种意义上说,“是什么”比“应该是什么”更为合理、更为真实。当然,如果我们能告诉读者某事物“是什么”,也告之“应该是什么”,则更有价值。这正是本书所追求的一种境界。显然,我们要为之付出巨大的代价,不过,我们确实做了一些极有意义的工作。

我们力图避免将实证研究庸俗而简单地做成“就事论事”。我们为本书设置了一个广阔的世界背景,提供了分析的参照物,这样有助于克服狭隘的思维和眼光所带来的片面性和局限性。本书的布局体现了这种思路。上篇从宏观的角度,介绍和探讨世界各大

洲和一部分成功企业的人力资源开发理论、人力资源开发计划、实施效果及经验教训。中篇着重探讨当前人力资源开发与管理的理论前沿问题,把世界人力资源的实践升华到理论的高度,形成具体的原则与方法。下篇专门研究中国企业人力资源开发与管理的状况。在国际对比中,再通过国内的不同地区、不同行业、不同所有制的比较,我们首次对中国企业人力资源管理状况作出了比较系统、全面的分析与评估。

本书历时5年,由于国家自然科学基金和前国家教委博士点项目的资助,特别是国家教委跨世纪优秀人才培养计划基金的资助和江苏省“333跨世纪学术、技术带头人培养工程”第一层次的支持,使笔者能够在全国范围内做大面积实证调查,能有机会多次到国外收集大量资料。今天,笔者高兴地看到对于我本人来说的一项“浩大”工程终于完成,并可将之奉献于社会,感到无限欣慰。

当然,任何一位写这样一部书的人都明白,无论作品的价值有多大,都有来自他人的贡献。本书参阅了国内外大量文献,有些在文中或通过注释进行说明并表示感谢;也有一部分难免于无意的疏忽——在此,对这些在人力资源理论方面作过巨大贡献的学者表示我的谢意。

从1991年回国后,我得到南京大学校领导、商学院的老领导以及商学院各位老师的关心和支持,给了我一个学术研究的宽松环境,使我在人力资源管理与开发研究上出了一些成果,在此表示衷心感谢。

回国后一直到现在,我每年都利用暑假去国外讲学和研究,收集大量研究资料,特别是美国南加州大学马歇尔商学院,从1996年起聘请我担任兼职教授,为我提供很好的研究条件,使我有机会进一步研究人力资源管理与开发的一些前沿课题。这里我要感谢

Dr. Dick Drobnick, Dr. Randolph Westerfield, Dr. Tom Cummings, Dr. Ravi Kumar, Dr. Tom Lin, Dr. John Windler, Dr. Jack Lewis, Dr. Stan Hille, Dr. Joel Glassman 以及 Dr. Katherine Xin 等, 他们为我的研究提供了许多帮助。

今年夏天在为此书修改定稿时, 我有机会回母校(美国加州克莱蒙特大学)向著名管理学家彼得·德鲁克教授(Professor Peter Drucker)和著名的高等教育专家杰克·舒斯特教授(Professor Jack Schuster)请教有关人力资源管理与开发、知识经济、知识型公司、知识资本等一系列学术问题。特别是近 90 岁高龄的德鲁克教授在炎热的盛夏, 专门抽空与我讨论中国企业人力资源管理与开发的问题, 令我十分感动。在此, 我对他们表示真诚的感谢!

我还要对我的一些博士和硕士研究生们表示谢意, 他们或帮我搜集资料, 或深入企业进行调研, 或进行数据分析, 或帮助起草部分初稿, 为本书作出了很大贡献。他们是: 覃友茂、沙卫平、姜进章、陈兴琳、荀厚平、沈群红、翟俊生、陈天渔、倪伟、张亚红、黄茂莉、张璐、徐俊宇和美国南加州大学 MBA 学生 Jeffrey Sleeper、丁继等。

这里我要感谢我的太太许晓梅和我的女儿赵宜萱对我工作和事业的理解和支持。

人民出版社的编审魏海源先生为此书的出版花费了许多时间和精力, 在此一并感谢。

最后, 我特别鸣谢许许多多的政府与企业界的朋友, 他们为我的研究给予了无私而宝贵的支持和资助。

赵 曙 明

1998 年 8 月于美国南加州大学

Bridge Hall 307 办公室



作者简介

赵曙明教授，1990年获美国加州克莱蒙特研究生院高等教育与人力资源管理学博士学位，同年应美国佛罗里达大西洋大学之邀作博士后研究，现任南京大学国际商学院院长、博士生导师。主要从事人力资源管理与企业跨国经营管理等方向的教学、科研、咨询工作。视野开阔，中西贯通，著述颇丰，已出版学术著作20余部，发表论文一百余篇。分别担任美国南加州大学等国外8所大学客座教授，被数家跨国公司聘为高级顾问并为多家企业提供咨询。主持了8项国家与部省级科研项目。在人力资源与跨国经营某些方面的研究填补了国内外空白。1995年被批准享受国务院特殊津贴，1996年获国家教委跨世纪优秀人才培养计划基金，1997年被评为国家“百千万人才工程”第一、二层次人选，1998年被推选为江苏省“333跨世纪学术技术带头人培养工程”第一层次对象。

目 录

前 言	(1)
-----------	-------

上篇(宏观篇) 辨异与比较

——全球人力资源开发计划与实践

导 语	(3)
1. 东亚——人力资源开发迅速发展	(5)
2. 日本——独特的人力资源开发运作机制	(13)
3. 东南亚——人力资源开发的发展与应用	(24)
4. 西欧——人力资源开发是欧洲经济统一与发展 的关键	(31)
5. 东欧——体制转换之后的人力资源开发计划	(42)
6. 美国——以人力资源开发迎接未来挑战	(50)
7. 加拿大——人力资源开发正在发生变化	(62)
8. 拉丁美洲和加勒比海地区——人力资源开发的 杠杆作用	(72)
9. 非洲——人力资源开发计划正在启动	(79)
10. 中东和北非——特殊背景下的人力资源开发	(90)
11. 南太平洋——人力资源开发生机勃勃	(98)

中篇(微观篇) 原则与方法

——国际企业人力资源开发与管理理论

导 语	(109)
12. 战略人力资源管理的理论与选择	(111)
13. 战略人力资源管理的实践——对一家公司的透析	(124)
14. 21世纪全球人力资源管理趋势	(133)
15. 人力资源的竞争战略研究	(147)
16. 跨国公司的分公司人力资源管理	(169)
17. 跨国公司高层管理人员的选拔、绩效评估及收入	(188)
18. 跨文化教育培训	(204)
19. 企业人力资源管理评估方法与功能	(219)
20. 五大跨国公司人力资源开发计划透视	(237)
21. 日本企业人力资源管理的传统与改革	(250)
22. 韩国企业人力资源管理与开发	(262)
23. 新加坡企业人力资源管理与开发	(275)
24. 台湾企业的人力资源管理与开发	(287)
25. 德国企业人力资源管理与开发	(301)
26. 美国企业人力资源管理与开发	(311)
27. 欧洲企业人力资源管理与开发的理论与实践	(325)

下篇(实践篇) 实践与思考

——中国企业人力资源开发与管理研究

导 语	(339)
28. 中国企业人力资源管理与开发——历史回顾和改革 ...	(341)
29. 中国不同所有制企业人力资源管理与开发调查研究 ...	(362)
30. 中国国有企业人力资源管理与开发制度变革的研究 ...	(381)
31. 中国国有企业人力资源管理现状调查研究	(398)
32. 中国国有企业发展与人力资本投资的关系研究	(411)
33. 中国民营企业人力资源管理与开发调查研究	(420)
34. 中国三资企业人力资源管理与开发调查研究	(432)
主要参考文献(英文)	(453)
主要参考文献(中文)	(458)

上 篇 (宏 观 篇)

辨 异 与 比 较

——全球人力资源开发计划与实践

导 语

无论是经济发达国家还是经济发展中国家,无论是大企业还是小企业,都在寻找经济生长点,都力图建立自己的竞争优势。众多的政治家、经济学家、管理学家和企业家,几乎是不约而同地、从不同的角度把目光聚焦在一点上,那就是人力资源。

凡是经济发达的国家和优秀的企业,都比较重视人力资源的开发、利用和管理,都比较清醒地认识到人力资本和人力资源管理在现代经济和现代管理中的“决定性”作用。同样,凡是比较重视人力资源的开发、利用和管理的国家,其经济也比较发达;凡是重视人力资源开发、利用和管理的企业,效率与效益都比较高。我们几乎不可想象,一个忽视人力资源的开发与管理的国家和企业能成为一个经济强国和竞争力强的企业。

人力资源的开发与管理是一项巨大的系统工程,是关系国家的百年大计。虽然也说它是每一个企业的最重要的战略目标,但是从实施人力资源开发与管理战略上看,它不是几个企业或某些企业能完成的,也不是在短期内能实现并“立竿见影”的。而是要将其作为一项国策:在社会的每一个环节得到重视,甚至从每个孩子一出生就开始抓起。只有具备了优良的人力资源,一个民族或一个企业才能立足于世界民族之林,立足于“优胜劣汰”的市场竞争之中。

从本质上说,美国、日本、德国等国之所以经济发达,首先是有

发达的人力资源。美国经济学家舒尔茨的《人力资本投资》研究报告证实:美国的经济成就与其 20 世纪上半叶在人力资本上的大量投资是密不可分的。这说明国民受教育水平是生产力高低的决定因素之一。

因而,通过人力资源的开发而建立国家和企业的竞争优势已成为一种共识。我们已经看到:美国正以人力资源开发(Human Resource Development, 缩写为 HRD)迎接未来的挑战;西欧把人力资源开发作为西欧经济统一与发展的关键;日本工商界提出人力资源开发是“国家生存的关键”;澳大利亚 1971 年召开“全国培训大会”,提出“培训与生产力状况紧密联系”,并建立了“国民培训委员会”;非洲、拉丁美洲的许多经济极端落后的国家和地区也在纷纷实施人力资源开发计划。中国也正在推行素质教育、启动“再就业工程”和各种培训计划,把中国经济改革推进到一个崭新的阶段。

1. 东亚——人力资源开发迅速发展

东亚经济迅速崛起,一度成为世界经济的热点;虽然东南亚金融危机对东亚一些国家的经济造成了严重危害,但人们对东亚的经济依然信心十足。它的巨大影响已经引起了管理者的广泛关注。人力资源开发在东亚的发展明显超过了其他地区。本章首先探讨东亚的人力资源开发的环境,然后分析该地域的许多国家和地区在经济发展中的人力资源开发实践与进展。

一、人力资源开发的经济的环境

东亚过去是一个经济快速增长的地区,拥有 20 多亿人口和飞速增长的国民生产总值。虽然 1997 年以来的东南亚金融危机对东亚经济有很大影响,但却不影响其人力资源管理和开发所具有的独特特点。我们把它划分为四个子区域,每个都有其独特的经济特点、发展水平和人力资源开发需求以及能力。

中国。中国拥有占世界 1/5 的人口数,原来是一个实行高度计划经济的国家,在技术和管理培训方面有着巨大的需求。1978 年实行改革开放,社会主义市场经济体制逐步取代计划经济。1992 年,中国民营经济的工业产出占全国工业产出的 50%。

新加坡、香港、台湾、韩国。亚洲四小龙过去以飞快的速度赶超日本和西方发达国家。人力资源开发已高度发展,有许多方面

值得借鉴。

印尼、马来西亚、菲律宾、泰国和文莱。在 90 年代,这些发展中国家在经济与人口的增长方面都非常之快。东南亚金融危机对这些国家的经济发展影响很大。重视人力资源开发对于这些国家的发展来说将是一个关键的问题。

越南、孟加拉、柬埔寨、老挝等国。这些贫穷、受过战争创伤的国家刚开始从集中控制转向市场经济。人力资源开发绝对必需,但条件非常艰苦。

二、东亚的人力资源开发计划实例

实例 1:香港银行

香港银行是世界上最大的、最成功的银行之一,拥有 16000 雇员和超过 1500 亿美元的资产,在欧、亚、北美的 55 个国家设有办事处,并利用时间差建立起一个全球性的网络,保证 24 小时信息畅通。

香港银行的成功很大程度上可归因于人力资源开发的成功,其培训部主任布拉恩·尼尔(Bryan Neal)描述员工对培训的看法时说:

我们保持安静的环境,几乎每个人都工作 12 个小时:8 小时上班,4 小时培训,全体员工对知识的渴求永不停息。我们就像一个大集体。我们在培训上的投资每年达 1 亿多美元。因为我们需要掌握更多的新技术,开拓更多、更广的市场。

香港银行人力资源开发的一个重要方面是对高层经理的培训。几百名跨国经营高层经理人员在一起集训,然后被派往世界