

外商投资企业 人力资源管理概论

程宝书 周皆明 主编

上海三联书店

外商投资企业人力资源管理概论

程宝书 周皆明 主编

上海三联书店

(沪)新登字117号

责任编辑 蒋安立
封面设计 许明耀

外商投资企业人力资源管理概论

程宝书 周皆明 主编

生活·读书·新知
三联书店上海分店出版
上海绍兴路5号

新华书店上海发行所发行
江苏省金坛市教学印刷厂印刷
1993年12月第1版
1993年12月第1次印刷
开本:850×1166 1/32
印张:9.5插页: 字数: 210000
印数:1—3500

ISBN 7-5426-0731-6/F·188

定价:9.20元

加强人力资源管理研究
优化外商投资环境

趙啓正

九三·六廿四

内 容 提 要

外商投资企业人力资源管理是当代世界经济发展新格局下崛起的一门新兴学科。本书内容包括外商投资企业的组织结构、人力资源管理的基础体制和人力需求预测、外商投资企业中职工的招聘录用、考绩奖惩、工资福利和培训工作等,并详细介绍电子计算机在外商投资企业人力资源管理中的应用。全书以外商投资企业人力资源管理的实务操作为主,从理论与实践的结合上加以阐述,具有较强的学术性、知识性、政策性和实用性。

前 言

改革开放,给中国的企业带来了巨大的生机。遍布全国的外商投资企业是当今中国企业与经济发展的热点,它的独特的管理方法,已愈来愈显示其成功之道。特别是它的人力资源管理更是独树一帜。因此,及时地研究它,总结它,对每一个人力资源管理工作者来说,定会大有裨益。

为此,我们相约了一些对这个问题有兴趣的人士,编写了这样一本书,供外商投资企业的人力资源管理工作者和其它各部门的管理者参考。当然,由于这方面资料的短缺、研究的不深、时间的仓促,衷心地希望得到大家的指正。

参加本书编写的有程宝书(第一、三章及第四章第一至四节与第六节),刘晔萍(第四章第五节),范徵(第二章),周茂生(第五、八章),庄仁甫、范徵、江山(第七章),朱旗(第八章),何礼义(第九章),陈必吾(中文参考书目),许洁(英文参考书目),陈惟、范徵(人力资源管理英汉词汇表)。另外,朱石明、朱达明对本书编撰提出了建设性的意见;楼丽莎、高云霞、袁继达等参加了部分章节的资料搜集与讨论。全书由主编程宝书周皆明定提纲、定体例和统稿定稿。

特别要提到的是上海市副市长赵启正为本书题词。严军、张志国、林耀琛、朱国安、陈少能、李汉平、袁心、朱锦华、凌德铭、于勇、金雁飞、程惠民、盛越岗、陆瑞清、庄月琴、穆卫因、陈先通、陈秋江、陈明石、施祝华、张大权、倪玲等、以及上海三联书店、中英合资上海时文电脑应用开发有限公司、上海合成洗涤剂厂均为本书的出版、发行提供了诸多帮助、支持,在此,一并表示谢意。

程宝书 周皆明
一九九三年十二月

目 录

前言	(1)
第一章 引言	(1)
第一节 外商投资企业人力资源管理的崛起	(1)
第二节 人力资源管理的地位、目标和职能	(8)
第三节 外商投资企业人力资源管理的特点	(15)
第二章 外商投资企业的组织体制结构	(26)
第一节 组织体制结构的基本理论	(26)
第二节 外商投资企业组织体制结构的模式	(30)
第三节 组织体制结构的运行职责权的配置	(43)
第三章 外商投资企业人力资源管理的基础体制	(50)
第一节 工作分析制	(50)
第二节 工作设计制	(58)
第三节 职位分类制	(69)
第四节 工作评价制	(82)
第四章 外商投资企业的人力需求预测	(95)
第一节 人力需求预测的战略价值	(95)
第二节 人力需求预测的准备	(97)
第三节 预测信息的采集与处理	(101)
第四节 企业人力需求预测的基本任务	(104)
第五节 企业人力需求预测的方法	(113)
第六节 预测结果的评估	(117)
第五章 外商投资企业职工的任用和仲裁	(120)

第一节	招聘录用特点、原则和程序	(120)
第二节	招聘的简章设计和考试方法	(127)
第三节	签订劳动合同	(133)
第四节	辞职与辞退	(138)
第五节	人事争议仲裁	(144)
第六章	外商投资企业的人员考绩	(150)
第一节	考绩的意义和原则	(150)
第二节	考绩的科学方法	(153)
第三节	考绩的误差及其纠正	(174)
第四节	奖惩	(175)
第七章	外商投资企业工资、保险和福利	(178)
第一节	工资职能和工资分配原则	(178)
第二节	工资分配的基本模式	(181)
第三节	社会保险	(188)
第四节	职工福利	(194)
第五节	劳动保护	(198)
第八章	外商投资企业的职工培训	(200)
第一节	培训的管理工作	(200)
第二节	培训的种类和方法	(205)
第三节	培训工作的基本程序	(214)
第九章	电子计算机在外商投资企业人力资源管理中 的应用	(224)
第一节	概论	(224)
第二节	计算机人力资源管理信息系统	(228)
第三节	计算机人力资源管理软件的研制	(240)
第四节	需要注意的几个问题	(249)
附录：中文参考书目		(253)

英文参考书目	(261)
人力资源管理英汉词汇表	(264)

第一章 引言

不言而喻,任何新学科的问世,除受到来自庞大学科群内部相关学科的理论与方法、技术的扩教、支撑、协调和促进外,还必然受到发端于外部环境中社会实践活动的需要、制动、导向和影响。外商投资企业人力资源管理虽然是一门尚处于草创时期的新兴学科,自然也不能违背这个共同规律。然而,仔细推敲,又不难发现,制约这门新兴学科发展的外部环境并不简单,它是一个有层次结构的复杂系统。以人力资源管理为中心,直接影响它的是范围较小、作用力较大的外商投资企业层,再外面一层是范围较大、要素更为复杂的世界经济。认清这两个层面对人力资源管理的影响,对于正确理解外商投资企业人力资源管理的产生、发展及功能特征,是至关重要的。

第一节 外商投资企业人力资源管理的崛起

一、当代世界经济发展的新格局

人类社会自从结束以自然经济为主的格局以来,便开始逐步迈向以商品经济为主要特征的多样的、开放的、动态的世界经济新时代。

如果说以蒸汽机为标志的第一次工业革命催生了世界经济,以电气应用为标志的第二次工业革命巩固和发展了世界经济,那

么以电子、核能为代表的第三次工业革命和微电子、新材料、生物工程等为代表的新技术革命则导致各国经济的更加相互依存、相互制约。这是因为当代的新技术革命极大地推动了社会生产力的发展,促成了一大批以高科技为先导的新兴产业,带来了产业结构的变化。和传统产业相比,现代新兴产业从原材料供应、产品设计、研制加工到销售等方面都不可能在闭关锁国的状况下孤立地进行,而需若干国家的资源和技术的配合与合作。这种态势自然加强了世界各国在经济上相互依赖的广度和深度。从广度看,相互依赖关系已渗透到包括发达国家之间、发展中国家之间、发达国家与发展中国家之间,以及发达国家与中等发达国家和地区之间的世界各国、各地区。从深度看,相互依赖关系也已渗透到各国的每个经济部门和各个工矿企业,渗透到各种产品的原料和零部件的供应领域。当然,由于利益的驱动,各国经济之间的竞争、矛盾、斗争自然也难以避免地经常发生。

一般说来,在世界经济发展的初级阶段,是以商品交换为基础的,其特征是商品国际化。到了19世纪末和20世纪初,世界经济发展到了以资本输出为基础,其特征是资本国际化。第二次世界大战以来,世界经济进入以其生产要素具有优势进行相互协作生产为基础的阶段,其特征是生产国际化。这一切意味着,当代世界经济的新格局是各国不仅在商品占有和资金流通方面实行国际化,而且在工农业生产和第三产业的各个部门诸如文化、教育、金融、信息、房地产等各个领域亦开始国际化。

二、国际分工与合作的新阶段

当代世界经济相互依存的内容,十分丰富,十分复杂,首先表现在以科技为先导的社会生产力的发展引起社会生产专业化的发展,社会劳动分工向更高、更深、更广的领域展开。现今的社会劳动分工,一是表现在世界各国内部的产业、行业、部门岗位的分工;二

是在国际关系中鉴于各国各地区不同的经济基础,不同的发展水平,不同的发展战略,不同的利益需要等因素,促使社会分工的范围不断扩大,内容不断细化,致使社会分工超越了民族、国家和地区界限而形成了国际分工,同时还应该看到现今的国际分工已不局限于少数国家和少数地区,而是遍及世界范围,类型呈多样化。择其主要的有:1.垂直型国际分工,一般是指发达国家与发展中国家之间的国际分工;2.水平型国际分工,主要是指发达国家之间在工业产品生产上的分工;3.混合型国际分工,是指一个国家在国际分工体系中既有垂直型的分工也有水平型的分工。还需要指出的是,现有的国际分工具有两重性,一方面具有剥削性、不平等性;另一方面,由于世界各国在经济、文化、技术、资源上各有所长,各有所短,参加国际分工就可以取长补短,相互推动,从而促进社会生产力水平的迅速提高。

其次,各国经济相互依存的另一个主要表现是国际间各生产要素的相互配置和合作。各个国家的企业都以其占有优势的生产要素(包括资源、资本、劳动力、技术、设备和管理技能等)相互间进行某种形式的合作,根据一定的协议章程和合同分担一定的风险和义务,分享彼此合作的成果。回顾历史,早在十月革命以后,原苏联就曾采用过租赁制和合资企业等进行了国与国间的经济合作。但是,以往的这种合作,大多数是局部的、短时的经济合作。真正意义上的、世界范围的经济合作,作为一种体系出现,在国际经济生活中则是第二次世界大战以后,尤其是60年代以来的事情。

自60年代开始,国际分工与合作迈入了新阶段。随着科学技术的进步和社会生产力的不断发展,国际分工不断向深度和广度发展,现代化大生产对资源、技术、市场的要求又驱使一些企业进行国际间联合。当今世界各国虽然在商品贸易上存在不同程度的保护主义,以期在争夺世界市场的激烈竞争中获利,但是,在资金、技

术、劳务等方面都有一定的自由流通渠道,并得到某些鼓励,这便为国际经济合作提供了有利条件,使近几十年来,国际经济合作得到长足进步,方式亦日益增多。从大类来说,主要有国际直接投资、国际技术转让、国际资金借贷、国际劳务合作、国际租赁、国际间合作研究与发展、国际咨询等,而每个大类又可分出若干小类,如国际直接投资就可分为合资、独资、合作经营和三条一补等。

在国际经济合作中,各国的作法并非一致,获利亦不尽相同。东道国企业主要是为获取国外的资金,取得先进的技术设备和先进的管理方法、扩大产品出口等,而外国投资者则希望通过经济合作开拓市场、取得稳定的原料供应、获得廉价的劳动力、得到税收上的优惠、分散投资风险等。各国根据以上新情况,相应调整和改变了对外经济政策和方针,有的还制定了全面发展对外经济合作的战略和战术、政策和体制,致使国际经济合作得到空前的发展,遍布全球的跨国公司至今已达2万余家,拥有10万子公司,国际劳务大军已趋2000至3000万人,贸易额已约占世界贸易总额的三分之一,且还在高速度地迅速增长。

三、外商投资企业的蓬勃兴起

历史的经验使我们深刻认识到,社会主义的根本任务是解放生产力、发展经济、消灭贫穷,而在占有较大比重的个体小生产自然经济基础上和实行高度集中的计划经济体制下要实现这个根本任务是绝对办不到的。

当前唯一的出路是充分发展社会主义市场经济。环视当今的世界经济格局,我们会发现任何一个国家要发展商品经济都离不开国际市场的大环境。过去在对外关系上,由于长期处于闭关自守的格局,对外经济始终局限在互通有无的很小范围内,这种状况使我国和世界经济的联系几乎被切断,利用发达国家的资金、技术、经验的机会大大减少,与发达国家的差距也就越拉越大。严酷的现

实告诉人们:在发展商品经济大潮的环境下,要改变自身经济的落后状况,迈入现代经济大国的行列,必须是也只能是实行对外开放政策,才能使我国的经济同世界经济建立广泛的联系,抓住世界科技革命浪潮和世界商品经济发展大趋势的挑战所给予的机遇,通过引进资金、技术和管理经验,加快国内经济的发展速度,增强跻身世界市场的能力,为中国进入日益一体化的世界经济市场创造条件,为中国赶上世界发达国家打下坚实的经济基础。

当前,世界经济的发展为我国提供了一个有利的机遇。国际资本严重过剩,资金流动逐渐增强,国际市场更趋活跃,这一切为我们更好地利用外资创造了有利条件。同时在国内,我国又具有吸收国际资本的条件,如沿海地区,劳动力费用低廉,素质比较好,交通方便,基础设施也较好,科技开发能力亦较强,只要我们工作做得好,依靠这些有利条件,是完全可以大批外资吸引过来的。

国际资本的流动方式多种多样,有直接投资、国际银行贷款、国际债券投资等。其中直接投资是国际间长期资本流动的一种方式。直接投资是一国的经济组织直接地在别国采用多种形式,对工矿、商业、金融、服务等企业投资及利用再投资,并取得该企业的部分或全部管理控制权。直接投资的主要特点是一揽子提供资金、技术和管理经验,这对缺乏资金和技术的接受投资的不发达国家,在恰当的政策指导下具有推进经济发展的作用。如拉丁美洲的智利,阿根廷、哥伦比亚、巴西、墨西哥等,东南亚的新加坡、菲律宾、马来西亚等国的经济发展无一不是与接受了美、英、法、日本及原联邦德国的直接投资有关。我国自实行对外开放政策以来,借鉴国际经验,也把吸收外商直接投资作为利用外资、引进先进技术的重要方式之一,现已创办了一大批中外合资经营、中外合作经营和全部外资独资经营的外商投资企业。预计随着改革开放政策的进一步贯彻,外商直接投资的企业还会得到更大的发展。

四、外商投资企业人力资源管理的崛起

面对世界科技革命浪潮的冲击和世界市场商品经济的激烈竞争,管理思想正在经历着一场意义深远的革命。本世纪70年代以来,不少国家的众多企业都为如何才能摆脱生产率下降和经济滑坡的困境而殚思极虑。制约企业生产经营发展的是资金、技术和人力(劳动力)三大要素。以往100多年中人们曾经运用过资金和技术设备更新这两个要素来使企业摆脱困境并且也已取得过一定的成效。但是,时至今日,期望再通过资金和技术设备这两个要素来提高劳动生产率和增强参与市场竞争的能力,其回旋的余地已经很小。当研究视角转向人力因素时,发现人力资源潜力很大,是一个尚未得到充分开发而又能在一定条件下能够不断开发的无穷的资源宝库。一个企业的主管一旦认识到并能正确地处理这个问题,就能使企业的发展获得取之不尽的动力,在企业的发展道路上扫除种种艰难险阻,使企业管理在高科技革命的条件下取得重大突破。

然而,无数成功事实表明,要想富有成效地实现上述目标,因循守旧地照搬老一套陈旧的人事管理模式是不行的,必须立即更新观念,改革体制,创建以开发人力潜能为重点的人力资源管理新模式。人力资源管理,是指由一定管理主体为实现人力扩大再生产和合理分配使用人力而进行人力生产、开发、配置、使用诸环节的总和。人力资源在社会活动中具有主体性的作用,因而人力资源管理在各项管理活动中居于关键地位。人力资源管理渗透于社会各领域,具有较大的复杂性。且因管理范围不同可分为对于全社会人力资源管理的宏观人力资源管理,对于企业、事业单位人力资源管理的微观人力资源管理。人力资源管理的内容相当丰富,概括地说,主要有五个方面:

第一,确定以人力为中心的管理思想。把人看作活生生的、有理想、有需要、有情绪、有性格、期望关心、理解、尊重,实现自身价

值的人。为此,人力资源管理部门要富有人情味,且重视感情投资。

第二,树立动态系统的观点从事人力资源管理。对影响组织成员的相互关联过程加以全面思考和系统控制。对影响职工的心理行为需作精细分析后,运用目标管理方法导向职工使之为实现企业目标作出贡献,并主动地创设条件激励职工的积极性。

第三,扩大加深人力管理的内容。人力资源管理部门不仅要从事与职工直接相关的招聘、录用、培训、绩效评估等,而且需从深一层次上注入新的内容,如关心职工的价值观念,与凝聚力、安全感相关的职工家庭经济生活,协调工作与家庭生活平衡等。

第四,提高人力资源管理部门的地位与作用。改变传统人事管理缺乏独立性的附庸地位。建立比较健全的人力资源管理部门其中包括负责各种专门问题的社会学家、心理学家、劳动经济学家、计算机专家等,享有专门分管的领域和独立做出决定的权限。在企业内部,人力资源部门与其它部门平等相处,取得直属主管(如副总裁)的领导,参与组织总战略的制定等都是提高人力资源管理地位,发挥人力资源管理部门作用的一些有效措施。

第五,加强现代科技信息和管理手段的运用,使企业的人力资源管理科学化、现代化、法制化、民主化、高效化。

总之,任何一个企业如能深谙上述人力资源管理的思想精髓,并灵活地加以运用,就能提高企业职工的主观性、积极性和创造性,并能增强企业的凝聚力、适应环境的应变力和参与市场角逐的竞争力,进而为企业顺利发展创造有利条件。

顺应这股人力资源管理的发展潮流,一批活跃于国际间经济合作的外商投资企业的企业家们明智地决断,为了增强在世界经济激烈竞争中的有利地位,获得更多的效益,便先后在组织上将人事部改为人力资源部,在实践上毅然地运用人力资源管理理论与方法,指导企业的各项人力管理活动,富有成效地全面开发企业的

人力资源潜力,从而提高企业的劳动生产率和社会经济效益提供了根本保证。至此,一个人力资源管理的新分支——外商投资企业人力资源管理终于崛起在世界经济活动的大舞台上。

第二节 人力资源管理的地位、目标和职能

一、人力资源是第一资源

资源是一个复杂的系统,种类多,层次多,功能多,模式多。从基本属性分类,如企业的资源就有人力、资金、设备、厂房、技术、信息、时间、空间等等。但归纳起来,基本是两大类,一类是人力资源,一类是物力资源。企业的生存和发展,企业之所以体现为现实的生产力,能为社会创造丰富的财富,正是靠了这两种资源的相互综合作用。正如马克思所说:“不论生产的社会形式如何,劳动者和生产资料始终是生产的因素,……凡要进行生产就必须使它们结合起来。”这是人类社会历史上第一次用科学的语言明白地揭示了要充分发挥现实生产力就必须使人力资源和物力资源两者很好地结合起来的普遍真理。自然这种结合并非不分主次的平均主义结合。人是活的、主动的,物是死的、被动的,物的开发和利用无例外地要靠人去发现、认识、设计、运用或创造。至于在生产力和科学技术高速发展的今天,如果不提高人的主动性、积极性和创造性去设计、去制造,即使原材料和机器设备等生产资料再好,来自外商系统的新技术信息再多,也无法创造出足以在激烈竞争中获胜的优质产品。这一切足以说明在社会生产过程中,人力资源是起决定作用的资源,是第一资源。

近几年来,经济学拓宽了研究领域,取得了新的成果。诺贝尔奖金获得者、美国经济学家舒尔兹在本世纪50年代创建的、在60年