

国际商务 人力资源管理

WTO 国际商务英汉双语丛书

W

高其勋 许良 编著

Human
Resource in
International
Business

T



4:F276.7



辽宁教育出版社

1-1319.4-(2)6.7

WTO 国际商务英汉双语丛书

G26

International Business English-Chinese Series

国际商务人力资源管理

*Human Resource Management in
International Business*

高其勋 许 良 编著

辽宁教育出版社

2001年·沈阳

图书在版编目 (CIP) 数据

国际商务人力资源管理/高其勋编著. - 沈阳: 辽宁教育出版社, 2001.4

(WTO 国际商务英汉双语丛书)

ISBN 7-5382-6001-3

I. 国… II. 高… III. 英语-对照读物, 国际贸易-英、汉 IV. H319.4: F

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 09703 号

辽宁教育出版社出版、发行

(沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮政编码 110003)

沈阳新华印刷厂印刷

开本: 890 毫米 × 1092 毫米 1/32 字数: 170 千字 印张: 8

印数: 1—6,000 册

2001 年 4 月第 1 版

2001 年 4 月第 1 次印刷

责任编辑: 龚新贵 郎 冰

责任校对: 刘 琛

装帧设计: 吴光前

版式设计: 赵怡轩

定价: 13.30 元

《WTO 国际商务英汉双语丛书》编委名单

顾问	于光远				
丛书总策划	龚新贵	郭锴权			
主编	俞晓群	王正元	龚新贵		
编委	(按姓氏笔画排列)				
	丁 棣	王正元	宁 俊	朱曼华	
	吴 琼	范 岳	郎 冰	俞晓群	
	柯隶衡	郭锴权			
文字终审	王正元	郎 冰			
责任编辑	龚新贵	郎 冰			
装帧设计	吴光前				

《WTO 国际商务英汉双语丛书》总序*

于光远

中国加入 WTO 不仅是中国的需要，也是世界上其他国家的需要。

“中国在国际贸易中的份额不断增加，地位持续上升，已成为全球举足轻重的贸易大国。世界贸易组织如无中国参加，就失去其普遍性。它接纳中国是全球一体化的必然。”联合国副秘书长金永健先生是这样评价中国参加 WTO 的重要性的必然性的。

加入 WTO，就要在我国普及 WTO 知识，包括普及 WTO 英语知识，使学习研究世界贸易专业的大学生、研究生、政府公务员、企业界人士，乃至各行各业人士都能熟悉 WTO。

因此，辽宁教育出版社出版《WTO 国际商务英汉双语丛书》是一项很有意义的事。我国从事商业领域，包括外贸、金融、商务、法律、海关、银行、会计等部门的专业人士和从业人员，都能从这套丛书中受益。

所以，我很高兴在这套丛书付梓的时候，为它写这样一篇总序。



2000 年 12 月 25 日于北京

* 于光远，中国社会科学院首任副院长，我国著名的经济学家和哲学家。

前 言

21 世纪的大门已经开启，在跨入这个新世纪的时刻，中国企业面临着更加严峻的挑战，期望着更加美好的前景。

面对加入 WTO 和经济全球化，企业须完成从“引进来”到“走出去”的跨越，开展更广泛的国际合作和跨国经营活动，在激烈的市场竞争中谋求更大的生存空间。因此，我们需要对国际商务中的很多知识作进一步的学习。本书试图从人力资源开发与管理的角度出发，向有一定英语基础的读者介绍人力资源方面的一些基本知识和一般公司在开展国际化经营中的一些做法。目的是使读者在学习人力资源管理理论和商务知识的过程中，既可以提高自己的英语水平，又能对国际商务人力资源管理有一个较为全面和深入的了解。

经过几个月的紧张工作，本书终于和大家见面了。由于编写时间较短，加之作者水平有限，纰漏之处在所难免，恳请有关专家、学者和广大读者不吝指正。

在本书写作过程中，作者参阅了大量的外文资料，恕不一一列出，在此谨向原著作者致以衷心的感谢。另外，燕山大学经济管理学院研究生王忠才、马丽、李耘涛和张俊峰同学，以及辽宁教育出版社编辑郎冰先生在本书编写期间提供了不少的帮助，在此一并表示谢意。

高其勋 许 良

2001 年 1 月

目 录

CONTENTS

Chapter One: Human Resource Management in International Business 国际商务的人力资源管理

1.1	The Internationalization of Business	1
	经营的国际化	
1.1.1	The Growth of International Business	1
	国际经营的增长	
1.1.2	HR and International Business	2
	人力资源与国际化经营	
1.1.3	How Intercountry Differences Affect HRM	3
	国家差异对人力资源管理的影响	
1.2	Improving International Assignments Through Selection	9
	通过选拔改进国际委派	
1.2.1	Why International Assignments Fail	9
	国际委派失败的原因	
1.2.2	International Staffing: Sources of Managers	11
	国际职员: 管理者来源	
1.2.3	International Staffing Policy	12
	国际职员政策	
1.2.4	Selecting International Managers	14
	国际管理者的选拔	
1.3	Training and Maintaining International Employees	16

培训和留住外派人员	
1.3.1	Orienting and Training Employees for International Assignments16 外派人员的定位和培训
1.3.2	International Compensation18 外派人员的报酬
1.3.3	Performance Appraisal of International Managers22 国际管理者的绩效评估
参考译文24	

Chapter Two: The Strategic Role of Human Resource Management 人力资源的战略作用

2.1	Human Resource Management at Work38 工作中的人力资源管理
2.1.1	What Is Human Resource Management38 什么是人力资源管理
2.1.2	Why Is HR Management Important to All Managers40 为什么人力资源管理对所有管理者都是很重要的
2.2	Line and Staff Aspects of HRM42 直线管理与职能管理中的人力资源管理
2.2.1	Line versus Staff Authority42 直线职权和职能(参谋)职权
2.2.2	Line Managers' Human Resource Management Responsibilities43 直线管理人员在人力资源管理方面的职责
2.2.3	Human Resource Department's HR Management Responsibilities44

	人力资源部门管理人员的职责	
2.2.4	Cooperative Line and Staff Human Resource Management: An Example	46
	直线和职能人力资源管理功能的协调	
2.3	The Changing Environment of Human Resource Management	50
	变化中的人力资源管理环境	
2.3.1	Work Force Diversity	50
	劳动力多元化	
2.3.2	Technological Trends	54
	技术发展的趋势	
2.3.3	Globalization	56
	全球化趋势	
2.3.4	Trends in the Nature of Work	58
	工作性质变化的趋势	
2.4	Tomorrow's HR	61
	未来的人力资源发展趋势	
参考译文		65

Chapter Three: Job Analysis

工作分析

3.1	The Nature of Job Analysis	82
	工作分析的性质	
3.1.1	Job Analysis Defined	82
	工作分析的定义	
3.1.2	Uses of Job Analysis Information	83
	工作分析信息的使用	
3.1.3	Steps in Job Analysis	86
	工作分析的步骤	

3.2	Writing Job Descriptions	88
	工作说明书的编写	
3.2.1	Job Identification	90
	工作标识	
3.2.2	Job Summary	91
	工作概述	
3.2.3	Relationships	92
	工作关联	
3.2.4	Responsibilities and Duties	93
	职责和任务	
3.2.5	Authority	94
	任职者的权限	
3.2.6	Standards of Performance	95
	绩效标准	
3.2.7	Working Conditions and Physical Environment	96
	工作条件和物理环境	
3.2.8	Job Description Guidelines	96
	编写工作说明书的注意事项	
3.3	Writing Job Specification	97
	工作规范的编写	
3.3.1	Specifications for Trained versus Untrained Personnel	97
	为培训过的员工和未培训过的员工编写工作规范	
3.3.2	Job Specifications Based on Judgment	99
	基本判断的工作规范	
3.3.3	Job Specifications Based on Statistical Analysis	100
	基本统计分析的工作规范	
参考译文		100

**Chapter Four: Human Resource Planning
and Recruiting**
人力资源计划和招聘

4.1	The HR Planning Process	113
	人力资源计划过程	
4.1.1	Situation Analysis and Environmental Scanning	113
	形式分析和环境研究	
4.1.2	Forecasting Demand for Employees	114
	员工需求预测	
4.1.3	Analyzing the Current Supply of Employees	115
	现有雇员供给分析	
4.1.4	Action Decisions in Human Resource Planning	118
	人力资源计划的决策	
4.2	The Recruitment and Selection Process	121
	招聘和选拔过程	
4.2.1	Employment Planning and Forecasting	122
	招聘计划和预测	
4.2.2	Factors in Forecasting Personnel Needs	124
	人员需求预测中应考虑的因素	
4.2.3	Using Computers to Forecast Personnel Requirements	128
	用计算机预测员工需求量	
4.2.4	Managerial Judgment	129
	管理人员的判断	
4.3	Promotion from Within	130
	内部晋升	
4.4	Forecasting the Supply of Outside Candidates	132

外部候选人供给预测	
4.4.1	General Economic Conditions132 总的经济状况
4.4.2	Local Market Conditions133 当地市场状况
4.4.3	Occupational Market Conditions133 就业市场状况
4.5	Recruiting on the Internet134 网上招聘
参考译文.....136	

Chapter Five: Training

培训

5.1	The Training Process151 培训的过程
5.1.1	Introduction: Training and Responsiveness151 导言: 培训和响应
5.1.2	The Five-step Training and Development Process153 培训和开发过程的五个步骤
5.1.3	Training and Learning155 培训和学习
5.2	Training Needs Analysis156 培训需求分析
5.2.1	Task Analysis: Assessing the Training Needs of New Em- ployees158 任务分析: 评估新员工的培训需求
5.2.2	Performance Analysis: Determining the Training Needs of Current Employees159

	工作绩效分析: 确定在岗员工的培训需求	
5. 2. 3	Setting Training Objectives	160
	设定培训目标	
5. 3	Training Techniques	160
	培训方法	
5. 3. 1	On-the-Job Training	161
	在职培训	
5. 3. 2	Job Instruction Training	162
	工作指导培训	
5. 3. 3	Lectures	162
	讲座	
5. 3. 4	Audiovisual Techniques	164
	视听技术	
5. 3. 5	Programmed Learning	165
	程序化教学	
5. 3. 6	Training for International Business	166
	国际经营的培训	
5. 4	Training in Global HRM	168
	全球人力资源管理中的培训	
5. 5	Training via the Internet	170
	通过互连网培训	
参考译文		171

Chapter Six: Developing Manager

管理人员的开发

6. 1	Nature and Purpose of Management Development	185
	管理人员开发的性质和目的	
6. 2	Managerial On-the-Job Training	188

管理人员的在职培训	
6. 2. 1	Job Rotation188 工作轮换
6. 2. 2	Coaching/Understudy Approach189 辅导/实习方法
6. 2. 3	Junior Boards190 初级董事会
6. 2. 4	Action Learning191 行动学习
6. 3	Off-the-Job Management Development Techniques192 管理人员离职开发的方法
6. 3. 1	The Case Study Method192 案例研究方法
6. 3. 2	Management Games195 管理竞赛
6. 3. 3	Outside Seminars196 企业外研修班
6. 3. 4	Executive Development in Global Companies199 跨国企业的管理开发
参考译文	202

Chapter Seven: Performance Evaluating

绩效评价

7. 1	Why Should You Appraise Performance213 为什么要进行绩效评价
7. 1. 1	The Supervisor's Role in Appraisal213 主管人员在评价中的作用
7. 1. 2	Steps in Appraising Performance214

	绩效评价的步骤	
7.1.3	Performance Appraisal Problems	214
	绩效评价可能遇到的问题	
7.2	Selected Evaluation Techniques	216
	评价方法的选择	
7.2.1	Individual Evaluation Methods	216
	个体评价方法	
7.2.2	Multiple-Person Evaluation Methods	223
	群体评价法	
7.2.3	Management by Objectives	226
	目标管理	
7.2.4	Which Techniques to Use	227
	使用哪一种方法	
参考译文		228

Chapter One: Human Resource Management in International Business

1.1 *The Internationalization of Business*

1.1.1 The Growth of International Business

You don't have to look very far to see how important international business is to companies here and abroad. In the United States, exports are expected to rise over 74% during the 1990s, a rate of growth that's over twice that of any other component of the gross national product.

This rapid export growth reflects the fact that more U. S. -based companies are focusing their marketing efforts not just here but also abroad. Huge global companies like Procter & Gamble, IBM, and Citibank have long and extensive overseas operations, of course. But with the European Market Unification that occurred in 1992, the opening of Eastern Europe, and the rapid development of demand in other areas of the world, more and more companies are finding their success depends on their ability to market and manage overseas. And, of course, to foreign companies like Toyota, the United States is "overseas", and tens of thousands of foreign firms already have thriving operations on (and beyond) U. S. shores.

As a result of this internationalization, companies must increasingly be managed globally, but globalization confronts managers with some Herculean challenges. Market, product, and production plans must be coordinated on a world-

wide basis, for instance, and organization structures capable of balancing centralized home-office control with adequate local autonomy must be created. We'll see in this chapter that some of the most pressing challenges concern globalization's impact on an employer's HR management system, and specifically the techniques used to recruit, select, train, compensate, and maintain the quality of work-life of employees who are based abroad.

解说

Citibank 花旗银行(美国)

on(and beyond)U. S. 美国各地或译为:美国沿海和内地
home-office 总部

quality of worklife 工作生活质量。这里的“生活”是“活动”的意思,不是日常的“生活”。

international business 国际化经营

employer 雇主,老板,企业主(企业当局)

Procter & Gamble(P&G) 宝洁(公司)

1. 1. 2 HR and International Business

Consistent with these international business options, international HR management takes several forms. First, it can mean formulating and implementing HR policies and activities in the home-office headquarters of multinational companies like Coca-Cola and IBM. HR responsibilities include selecting, training, and transferring parent-company personnel abroad, and formulating HR policies for the firm as a whole and for its foreign operations. Some firms just apply parentcountry HR policies to subsidiaries abroad but most adapt their home-office HR practices to those com-