

THE INTERNATIONAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Core Editor Yongguo Zhu
China Personnel Publishing House

国际人力资源管理

◆ 主编 朱勇国

中国人事出版社

THE INTERNATIONAL
HUMAN
RESOURCES MANAGEMENT

Core Editor Yongguo Zhu

China Personnel Publishing House

国际人力资源管理

主编 朱勇国

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

国际人力资源管理 / 朱勇国主编. — 北京: 中国人事出版社, 2006.6
ISBN 7-80189-527-4

I. 国… II. 朱… III. 企业管理—劳动力资源—资源管理—世界 IV. F279.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 070514 号

国际人力资源管理

责任编辑 姚松柳

装帧设计 陈飞燕

出 版 中国人事出版社

地 址 北京市朝阳区育慧里 5 号

邮政编码 100101

经 销 全国新华书店

印 刷 香河县闻泰印刷包装有限公司

版 次 2006 年 6 月第 1 版

印 次 2006 年 6 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1203 毫米 1/16

印 张 40.75

印 数 1-3750 册

字 数 1596 千字

定 价 150.00 元



主 编 简 介

朱勇国，首都经贸大学劳动经济学院人力资源管理系主任，人事部人事考试中心人力资源管理专业专家组组长，中国人力资源开发研究会理事，北京市行为科学研究会理事，北京市人事局高级职称评审委员会专家，劳动与社会保障部“经济专业技术资格考试”专家组成员。1987年在首都经贸大学劳动经济学院攻读硕士学位，2005年在华中科技大学经济学院攻读经济学博士学位。编译出版了国内第一部职务分析专著《工作分析的理论与应用》，主编《劳动与人力资源管理》等多部著作，在中国改革报等报刊上发表多篇学术论文，共发表科研成果近200万字。主要研究方向为企业人力资源管理。主要讲授的课程有：人力资源战略、工作岗位分析，薪酬管理、绩效管理、企业战略管理、流程再造等。

十年来，先后担任多家国内知名咨询公司（中新人才产业有限公司、世纪汇杰管理咨询公司、德威乐普企业管理顾问公司）的顾问师，被数家大型企业（中石化股份公司、中国建筑材料集团公司、中国运载火箭技术研究院、中央电视台、北京人民广播电台、深圳广播电影电视集团、北京出版社出版集团、中国航空油料总公司、中国图书进出口总公司、中国税务报社、中远物流公司、清华紫光集团、世纪中天股份公司、江中制药集团公司、北辰置地公司、双鹤药业股份公司、中建一局集团公司等）聘为咨询顾问，主持了几十家上市公司、企业集团、国有企业、民营企业和事业单位的组织与人力资源体系的设计。

《国际人力资源管理》编辑委员会

■ 顾问：杨体仁

主 编：朱勇国

副主编：丁雪峰

■ 编 委：（以姓氏笔画为序）

孔涇源 王守志 王明基

王武龙 王鲁捷 田万生

由红军 石 伟 刘 昕

陈 军 陈学义 张智勇

林泽炎 林新奇 岳经纶

徐振斌 郭 鑫 戴桂英

内 容 提 要

随着中国融入世界经济，中国企业逐步走向世界，中国企业与国外企业的交融碰撞日趋激烈，人力资源管理遇到了前所未有的新的挑战。本书从经济的全球化对人力资源管理的影响为切入点，以问题为导向，以战略为核心，全面、系统和透彻地阐述了现代人力资源管理的观念、理论、流程、模式和技术，探讨中国企业在国际化背景下，面对快速变化的竞争环境，获取竞争优势的人力资源策略。

全书共五篇 22 章，分别论述了经济全球化对人力资源管理的影响和国际人力资源管理的基本理论；包括组织行为学、人力资源管理经济学以及劳动关系学等现代人力资源管理的基础理论；人力资源战略、规划和信息系统、组织设计与工作设计、工作分析、招聘与甄选、流动管理等人力资源配置的相关理论和技术；员工及管理人员能力开发、绩效管理、薪酬管理等人力资源开发的理论与方法；国际化背景下的人力资源管理面临的法律环境和国际人力资源管理实务。

本书最大的特点在于全面反映了国际化背景下企业人力资源管理的最新研究成果和管理经验，既涵盖了战略人力资源管理理论的论述，又包括了企业文化模式的比较、跨文化的人力资源管理以及世界各国人力资源管理模式比较的理论和知识，还介绍了世界各国劳动法律制度和国际劳工公约的知识。全书从理论到实践，国际到国内，内容新颖，知识系统全面，语言通俗易懂，应用操作性强，可以对企业的经营者和人力资源管理者的实际操作提供理论和实践的指导。

传播全球化人力资源管理理念，培养国际化人力资源专家是本书内容的宗旨。这部书在为中国人力资源开发和管理水平的不断提升做出应有贡献的同时，亦可成为全国各经济管理院校管理专业的广大教师、本科生、研究生、MBA 和 EMBA 教学，各类企事业单位管理人员的培训，人力资源管理专家以及对人力资源问题感兴趣的各界人士的必读参考书和良师益友。

前 言

21 世纪是世界经济一体化的世纪。21 世纪也是人力资本制胜的世纪!

随着 2001 年 12 月中国正式加入世界贸易组织,中国这个巨大的经济体已融入世界经济。中国企业与国外企业的交融碰撞日趋激烈,人力资源管理遇到了前所未有的新的挑战。经济的全球化促进了人力、资本、商品、服务、技术和信息的跨国际流动,优化了各种生产要素、资源的配置。在新的竞争环境下,许多企业不得不采用全球战略、柔性战略、联盟战略、合作战略等新战略来建立和维持企业的动态核心能力,以适应经济全球化的竞争环境。而没有人才流动的全球化和人力资源管理的国际化,就没有真正意义上的经济全球化。面对新的发展机遇,中国企业该如何通过人力资本实现创新,这是新经济发展的关键因素。

时代呼唤能够在国际市场上搏击的中国企业,时代呼唤谙熟国际市场规则的 HR 职业经理人。

《国际人力资源管理》一书从经济全球化对人力资源管理的影响为切入点,以战略性的人力资源管理为核心,系统阐述了现代人力资源管理的观念、理论、流程、模式和技术,探讨了中国企业在国际化背景下,面对快速变化的竞争环境,获取竞争优势的人力资源策略。

1. 经济全球化对中国企业管理和人力资源管理的影响

■ 中国已经成为世界经济全球化的重要组成部分

作为世界多极化发展中的重要一极,中国的发展是与世界经济的全球化发展密不可分的。改革开放以来,中国顺应经济全球化趋势,不断扩大对外开放和深化市场经济体制改革。“中国正式加入世界贸易组织四年多来,中国政府清理、修订和完善了 3000 多个法律法规和部门规章,形成了符合世贸组织规则的涉外经贸法律体系。”^①“截至 2005 年 11 月底,全国共批准外商投资企业 548620 家,合同外资金额 12638.21 亿美元,实际使用外资金额 6152.28 亿美元。”^②“在这些外商投资企业中,世界 500 强企业已有 450 家在华进行了投资,占世界 500 强企业的 90%,500 强企业在我国设立各种分支机构超过 3000 家。中国已经成为世界制造业加工和产品出口的一个重要基地,即所谓的‘世界工厂’。”^③中国进出口贸易也实现了历史性飞跃。“2005 年,全年进出口总额达 14221.2 亿美元,比上年增长 23.2%,比‘九五’期末的 2000 年增长了 2 倍。”^④“在外商涌入中国的同时,中国企业在全球化浪潮中也不甘落后,越来越多的企业走出国门,走向国际。2005 年经核准和备案设立的境外中资企业共计 1067 家,中方协议投资额 69.54 亿美元,同比增长 87.3%。”^⑤

■ 通过创新,推动有实力的企业“走出去”是中国政府确立的重大政策目标

经济全球化客观上要求各国的优势企业走出国门,更好地参与全球资源优化配置。推动本国企业参与国际竞争,培育本国大型跨国集团,已经成为当今世界各国提升国际分工地位的重要手段。推动有实力的企业“走出去”是中国政府确立的重大政策目标。中国的企业通过发挥自己的优势,走出国门,主动参与各种形式的国际经济技术合作,对于促进世界经济持续稳定增长,推动经济全球化朝着更有利于实现共同繁荣的方向发展,必将做出重要贡献。

通过吸引外商投资,营造开放的竞争环境,国内企业在学习和借鉴外国企业先进的经营管理模式中,增强了竞争实力。同时,通过开展跨国经营,一大批中国企业在激烈的国际竞争中发展壮大。如海尔、联想、TCL、华为等一些优势企业加快了海外投资的步伐,在国际市场上崭露头角,成为开展国际经济合作最为活跃的力量,具备了跨国公司的雏形。但是从总体上看,我国企业的跨国经营和国际化管理仍处于起步阶段。这除了与中国经济实力在世界经济格局中所占的分量有关外,还与中国企业的管理水平,特别是管理的国际化水平,有着密切的关系。

在 2006 年的全国人大和政协两会上,我国政府在“十一五”规划中明确提出了要建设“创新型”国家;要把提高自主创新能力作为调整经济结构、转变经济增长方式的中心环节。同时,也把形成一批拥有自主知识产权和知名品牌、国际竞争力较强的优势企业,作为“十一五”时期经济社会发展的重要目标,这是根据我国经济社会发展的阶段性特征提出的一项新的重要任务,也是一个指导性很强的方针,吹响了国内企业“走出去”参与国际化

① 商务部副部长安民:《在经济全球化中实现共同发展》(此文为作者于 2005 年 5 月 23 日在第二届中国企业“走出去”国际论坛上的演讲摘要)

② 《2005 中国最具影响跨国企业花落谁家》,第一财经日报,2005 年 12 月 27 日

③ 《世界 500 强企业在中国投资及经营现状》,时事资料手册,2006 年第 1 期

④ 《中国对外贸易形势报告(2006 年春季)》商务部综合司

⑤ 《世界经济格局中的中国:2005 发展论坛主题报告》国务院发展研究中心

竞争的嘹亮号角。

■ 管理的科学化和国际化是中国企业成长的必经之路

随着中国经济的发展,中国的管理开始融入国际化的时代潮流。不可否认,在改革开放的二十几年中,中国的管理水平有了很大的提高,但这种提高是很有限的。从国际竞争力的角度而言,中国的管理无论从机制上还是从文化上,都需要进行全面、深刻的改革。而在这方面,中国的管理正经历着一个急剧整合与提升的改革过程。

一个国家的国际竞争力,从一定程度上,可以反映出这个国家的管理水平。目前,中国的管理水平在世界上所处的位置,可以通过中国在国际竞争力排行榜中的位置体现出来。瑞士洛桑国际管理学院(IMD)所做的国际竞争力评价指标,是比较权威的国际竞争力评价指标之一,每年公布一次,受到各国政府的关注。根据国际竞争力排行榜,中国的国际竞争力在世界排名情况是:1994年为第34位,1995年为第31位,1996年为第26位,1997年为第27位,1998年为第24位,1999年为第29位,2000年为第31位,2001年为第33位,2005年为31位。由此可见,这一排名在1998年以前“稳中有升、升幅有限”;1998年以后呈“逐步成下降趋势”。我国的国际竞争力仍处于较低水平,需要大力提高管理水平。特别需要指出的是,在企业效益竞争力方面,中国从1998年以来排名连续7年呈下降趋势。在今后的改革中,如何改善企业管理,提高企业效益是中国亟须解决的重要课题。

对于管理的科学化和国际化,有很多不同的认识和观点。

有人认为管理国际化就是引进国际管理模式(包括制度、程序、方法、技术等等)。比如华为公司以IBM为蓝本,提出“先僵化,再固化,后优化”的管理国际化战略,全面引进国际先进管理模式。很多企业高价聘请管理咨询公司做诊断,流程再造,全面质量管理体系,ERP,六西格玛(6 σ)或其他一些新的管理技术。

也有人认为管理的国际化不是管理模式的国际化,而是人的国际化。那么人的国际化又是什么呢?他们认为主要有三条:第一,把人变成企业有价值的资产,使人能够成为新的资源;第二,员工的创新是企业最有价值的资产;第三,管理的本质不在于控制员工的行为,而在于给员工提供创新的空间。此外,“企业每一个人应该在开放的系统中创新”。

还有的人认为,只要模仿美国企业管理去做,那就是管理国际化。于是热衷于推销美国的管理学著作和案例,生吞活剥美国式跨国企业管理的经验和做法,快速地引进美国式的MBA制度和办法,以致出现了美国式管理理论与中国式管理实践相互吸引又相互摩擦和排斥的所谓“两张皮”现象。

上述种种观点和做法都有一定的道理,但是,也都存在片面性。比如说管理模式,并不存在一种国际标准模式;相反,国际上流行的管理模式数不胜数,而且每天都在变。你用了某一个先进国家或企业的某一种管理模式,那只是一种手段,并不说明你的管理就是国际化了。但是,若是把管理国际化定为人的国际化,完全摆脱了对先进管理模式和制度的引进与借鉴,那也容易走向否定先进管理模式和制度的另一个极端。

其实,管理的国际化与其说是一种管理模式的引进和消化,或是一种文化的开放和融合即人的国际化,毋宁说是一个有关管理的不断整合提升与动态的进化过程。中国企业若想真正参与国际竞争必须实现管理的科学化和国际化创新,在比较研究的基础上,通过多方面的借鉴与吸收,创立自己的管理理论和实践。

2. 经济的全球化对人力资源的开发和管理提出新的挑战

■ 人力资源管理环境变化的挑战

经济全球化要求企业的经营活动扩大到世界领域,企业需要在世界不同国家建立大量的子公司,组织必须面对来自不同文化背景的员工。在这一背景下,企业的人力资源管理活动与其国内经营的情况大不相同。一方面,对复杂性、经营风险和不确定性不断加剧的环境,企业需要执行更多的管理职能,而同一管理职能多样性与复杂性的加剧,使得企业管理受到更大的外部制约。企业必须对当地政府、劳动者和公众舆论更为关注,并针对当地环境调整管理思想和实践,提供差异化的人力资源管理。这就要求组织对人力资源管理的职能进行再造以适应复杂多变的国际竞争环境,并且采用全球观念和新的政策来解决经济全球化背景下所面临的特有的人力资源管理问题,同时也使得组织不得不在人力资源管理战略、管理观念和方式等方面慎重考虑,通过发挥管理职能来克服环境中的不确定因素并保持企业的竞争优势,最大限度地保证组织的生存、竞争和发展。另一方面,由于所面对的多样性的文化和地理范围的不断扩大,使得企业能有机会通过有效的人力资源管理获得利益,并形成企业长期增长的基础。国际化企业可利用多种文化和视角,加强其内部的创造性和创新精神;对外国消费者更为关注,更易理解客户的特殊要求;从全球范围吸纳最优秀的人员;企业得以在全球范围寻求最佳经营机会;创造“超级组织文化”,包容各文化中的精华部分,并在此基础上形成一个统一的、卓越的文化;在企业中形成更大的灵活性,适应各种不同的经营环境并及时做出必要调整。而企业这些长期优势的形成,正是由人力资源管理水平决定的,可以说,企业的战略性人力资源管理政策及水平,将最终决定其能否真正有效实现经营突破和国际化经营目标的达成。

■ 人力资源管理职能范围变化的挑战

随着经济全球化趋势的进一步加快和新技术的应用,更多的国际性企业(跨国公司)出现。跨国公司规模的扩大以及公司之间合并、兼并、破产更频繁地发生,导致了人力资源管理对象和范围的扩大。例如,对成长中的企业来讲,其经营业务的国界已变得越来越模糊。在经济全球化的背景下,招聘也突破了国界,在世界范围内进行人

才的招募活动。而对那些兼并破产的企业来讲,如何进行裁员管理、如何进行劳动关系管理等,也成为人力资源管理的新话题。又如,企业经营战略和发展的变化对人员素质提出更高的要求,因此,要以全球的视角来组织培训。更重要的是,随着驻外人员的出现和扩大,如何对驻外人员进行管理,业已成为经济全球化背景下人力资源管理的一项重要课题。

■ 知识经济时代对知识员工开发和管理的挑战

世界经济一体化带来的表现之一是知识经济时代的到来。据有关资料统计与预测,20世纪初,体力员工与知识员工的比例关系为9:1;20世纪中叶为6:4;20世纪末为3:7;到2010年体力员工与知识员工比例关系将成为2:8^①。按照当代管理学大师彼得·德鲁克的定义,知识员工是指掌握和运用符号及概念、利用知识或信息进行工作的人。主要用“头脑”进行工作的知识员工,其受教育程度、需求结构、工作期望、价值观念、行为能力等,都不同于主要依靠“肌肉”进行劳动的体力员工。这就对传统的人力资源管理理念提出了创新的要求。在知识经济时代,知识是支配劳动、土地和资本等生产要素的核心力量。知识型员工作为知识的主要载体,必然也处于某种支配地位。从这个角度而言,正是知识和人才构成了国家和社会发展的核心竞争力,由此产生了人本管理的理念,知识成为一国的国际竞争力。人才强国概念的提出,正是基于对这一点的认识。

■ 人力资源管理理论和方法革新的挑战

企业经营国际化,不仅提高了对企业管理水平的要求,也带来了管理理论和管理方法的革命。跨国公司在不同国家的运行,带来了企业人力资源多文化的融合和冲突。再著名的跨国公司,面对全球化的经营,无法使用单一的管理模式,必须实现管理制度和管理人才本土化。因此,人力资源管理的国际化与本土化相结合的要求,就成为人力资源管理不同于其他管理领域的重要特征。因此对各类企业来说,借鉴各国人力资源管理先进而成功的经验也就成为必然。由于人力资源管理具有强烈的文化特质,即人性化与个性化的特点,所以,任何一个国家的人力资源管理制度和方法,都不能直接在另一国照搬照套,这就需要相互比较和借鉴,需要相互取长补短。

面对国内国际咄咄逼人的竞争态势,我国人力资源管理面临着普及和提高的双重任务。为了应对这一挑战,我们认为核心的任务首先是普及人力资源管理的理念和知识,其次是建设一支专业化的,国际化的人力资源管理队伍。

国际人力资源作为管理学的一个分支,必须从理论上对一般人力资源管理加以补充和完善,打通各个不同国家、各种不同制度和不同文化背景下的人力资源管理之间的隔阂与障碍,实现全球化条件下人力资源管理信息的共享,以及价值理念与操作技术的相互融合与促进。

国际人力资源管理的实践是帮助企业管理者在跨国经营的条件下,克服异质文化的冲突,在不同文化、不同价值观的背景下,实现国际人力资源的有效管理,并且通过在不同情形中设计出切实可行的组织结构和人力资源管理机制,最合理地配置国际人力资源,最大限度地挖掘和利用国际人力资源潜能,实现全球化条件下的企业管理综合效益的最大化。

3. 全书的内容构成

全书共分V篇22章。第I篇包括1、2、3、4四章,主要介绍了经济全球化对人力资源管理的影响,国际人力资源管理、跨文化沟通涉及的基本概念和理论。第II篇包括5、6、7三章,主要介绍了现代人力资源管理的基础理论知识,包括组织行为学、人力资源管理经济学以及劳动关系学的基本理论。第III篇包括8、9、10、11、12、13六章,主要讨论了人力资源管理的相关理论和技术,包括人力资源战略的制定,人力资源规划和信息系统,组织设计与工作设计,工作分析,招聘与甄选,流动管理等内容。第IV篇包括14、15、16、17、18五章,讨论了人力资源开发的理论与方法,包括员工的开发,学习型组织的理论与建设,管理人员能力的开发,绩效的管理,薪酬管理。第V篇包括19、20、21、22四章,探讨了在国际化背景下的人力资源管理面临的法律环境和国际人力资源管理实务,包括国际劳动立法的知识、中国劳动关系管理的现状、国际人力资源的规划,招募与选拔,流动管理,人力资源开发。

22章内容采用统一的编写体例,每一章都由【学习目标】、【考试大纲】、【篇首案例】、【理论知识】(包括【专栏】和【相关图表】)、【本章小结】、【关键词】、【本章习题】、【应用案例】、【参考文献】共9个部分组成。

每一章的篇首为【学习目标】、【考试大纲】、【篇首案例】。【学习目标】是介绍本章应当掌握的内容要点,【考试大纲】是从考试要求的角度阐述本章应重点掌握、熟悉和了解的内容,【篇首案例】是为引导本章学习而专门设计的导入内容的“情景案例”。

每一章的【理论知识】是该章的正文和主要内容部分。在【理论知识】介绍中,穿插有【专栏】和【相关图表】。【理论知识】是各章内容中最重要的部分,它包括理论、概念、方法、流程等,而【专栏】介绍的是与本部分理论知识相关的观点、途径、措施。【相关图表】是本部分理论内容涉及到的比较、步骤、框架等数据。

^① 吴志华:《多视角时代背景下的人力资源管理》,《中国人才》,2003年

每一章的篇尾有【本章小结】、【关键词】、【本章习题】、【应用案例】、【参考文献】。【本章小结】是对本章关键知识的概括，【关键词】是本章内容涉及的关键概念的中英文对照，【本章习题】是按照规范考试题型的要求而设计的本章习题，【应用案例】是让读者结合本章内容的学习而思考的实际案例背景，案例后都有相关讨论题，是考查学生掌握和运用知识能力，进行案例教学的应用题。最后附有与本章内容相关的【参考文献】。

4. 本书主要作者介绍

王守志：硕士生导师，首都经济贸易大学劳动与人力资源研究室主任，中国人力资源开发研究会劳动关系研究会副秘书长、北京市劳动与社会保障学会副秘书长、北京市法学会理事。主要研究方向是劳动经济与劳动关系。曾经参加了两项国家社科基金课题，主持或参与了四项北京市社科规划研究课题，获得中共北京市委、市政府、国家劳动和社会保障部的奖励。主编的学术著作《劳动就业原理》、《现代劳动经济学》和《劳动就业与劳动合同》等。

石伟：博士，中国人民大学劳动人事学院副教授，美国管理学会会员亚洲管理学会会员，中国企业国际研究会创始会员。主要研究方向：心理测试，企业文化，团队建设，工作分析与工作评价，绩效考核。出版学术专著《时间管理》和《组织文化》；译著《整体性人力资源管理》。

刘昕：中国首位劳动经济学博士，硕士生导师，现任中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所副教授，中国人民大学人力资源开发与管理研究中心副主任，美国薪酬管理学会签约讲师，中国企业家联合会和中国企业家调查系统特聘教授，中国人民大学MPA研究生班人力资源管理课程主讲教授，国家人事部经济技术职称人力资源管理专业专家组成员。中央电视台、中国人民银行等多家企事业单位的人力资源管理顾问。出版的学术专著《现代企业员工关系管理体系的制度分析》、《薪酬福利管理》；译著《领导：世界顶级CEO的智慧》、《薪酬管理》、《人力资源管理：赢得竞争优势》、《人事管理经济学》、《现代劳动经济学》和《人力资源管理》。

林新奇：中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系教授，战略与人力资源管理高级顾问师。1986年研究生毕业后留校，1996年公派日本东京留学，获国际经营学博士学位。他是日本组织学会，国际经营管理学会，中国经营管理学会正式会员，中国中小企业研究中心理事，劳动与社会保障部“企业人力资源管理师”国家职业资格考试专家委员会成员。主要近著有：《管理国际化及在亚洲移植五阶段说》（2003），《亚洲中小企业研究与合作的新动向》（2003），《信息革命下的企业间同盟关系》（译作，2003），《巴纳德组织论研究》（译作，2003），《IT产业尤其是软件开发产业之中日合资企业的发展战略与人力资源管理课题》（2002）等。

丁雪峰：法学硕士。现任北京爱普惠管理咨询公司董事、总经理，注册国际人力资源管理办公室执行主任，人事部中国人才研究会经济人才专业委员会副秘书长，国务院西部办中国西部人才开发基金会筹备组成员。主要代表作有：《招聘经理如何规避应聘高手陷阱》、《企业招聘的流程管理》、《人才共享是解决地方人才匮乏的有效之路》、《效益从何而来？》。

参与本书编写的还有（按姓氏笔画为序）田万生、王洪波、邓洁、边建辉、冯翠玲、刘霞、吴铮、汪翔红、李佳琛、何茜、何波、张丽、张婷、张洪玮、汤振伟、周硕、周皓、费爱菊、郑萍、侯瑞芳、徐凤、章哲、黄文娟、常娜、秦楠、崔冰、谢强。

5. 致谢

为了本书的出版，我们成立了由国务院发展研究中心、国家发展改革委员会、北大案例管理研究中心、国际人力资源管理协会、CHRP Phenix Management Intl, Inc.、中国人才研究会、人事部全国人才流动中心、北京大学、中国人民大学、首都经济贸易大学、香港城市大学、香港人力资源管理学会等单位的专家学者组成的编辑委员会；许多海外学者和国内管理学界著名的专家参与了本书的论证和审定；本书的责任编辑姚松柳先生为此书的编辑出版付出了很多的心血；在此，谨向他们致以崇高的敬意并表示衷心的感谢！

我们要特别感谢那些付出了宝贵的时间来讨论和编审本书的专家们，他们对大纲和手稿进行讨论和审阅的过程中所提出的富有帮助的评论和建议极大地影响了本书。他们是：杨体仁，中国人民大学教授；林泽炎，国务院发展研究中心企业研究所人力资源研究室主任；戴桂英，国务院西部办人才法规组组长；王武龙，全国政协委员、中国西部人才开发基金会理事长。孔泾源，国家发展和改革委员会就业和收入分配司司长；王磊，北京大学心理学系教授；侯玉波，北京大学人格与社会心理学研究中心秘书长；王鲁捷，南京航空航天大学人力资源研究所所长；王明基，天津行政学院副院长；田万生，中国青年政治学院心理研究所所长；徐振斌，国家发改委薪酬设计中心主任；陈军，人事部全国人才流动中心副主任；柏澜，北京市劳动社会保障局劳动工资处处长；由红军，湖南省领导人才资源开发中心主任；陈学义，香港城市大学公共及社会行政学系教授；岳经纶，香港城市大学国际公共管理培训中心副主任；爱道伦（J. Allen Droan），加拿大人力资源职业信息管理协会主席（President of Canadian Association of Human Resources Systems Professionals）；郭鑫，美世咨询（Mercer Consulting）公司大中华区总裁。另外，本书的许多观点、数据及案例参阅、引用了相关期刊、图书及网站的资料。本书在【参考文献】部分注明了可以找到的所有资料的作者和出处，在此，衷心感谢这些文献资料的作者。

我们还要感谢那些为注册国际人力资源管理师进行不懈推广的先生/女士，他们是：王秋明，中国铁路工程总

公司干部部部长；何汉欣，中远物流公司人力资源总经理；赵雁鸣，北新建材集团副总经理；张雪梅，搜狐公司人力资源总监；张昊，国利能源投资公司人事部经理；薛向群，一汽解放汽车有限公司人事部部长；夏勇，Mercer Human Resource Consulting 大中华区运营总监；邹鉴明，江苏广播电视大学张家港学院院长；梁军疆，新疆现代人力资源研修学院院长；王伟，天津联合先锋科教（集团）公司董事长；李增利，陕西英豪人力资源有限公司董事长；朱向雷，沈阳海外人才交流协会秘书长；王彦超，大连沃顿管理咨询有限公司总经理；李浩，湖北省武汉人才市场主任；于红晖，广西南宁人才市场培训中心经理；李天明，云南浩宏物流集团董事长；姚茂荣，天津海油人力资源服务公司经理；华峰，内蒙古自治区党校培训中心主任；何文强，吉林省旭翔商务有限公司总经理；张自强，广东惠州学院院长，广东爱普惠管理咨询有限公司总经理；邵显彬，中国招生考试在线总经理；张宇，注册国际人力资源管理办公室副主任。

传播全球化人力资源管理理念，培养国际化人力资源专家是我们一贯的宗旨。期望本书在为中国人力资源开发和管理水平的不断提升做出应有贡献的同时，亦可成为从事人力资源管理的学习、研究、教学和实际工作者，以及对人力资源管理科学感兴趣者的良师益友。



2006年5月

目 录

第 I 篇 国际人力资源管理概述	1
第一章 经济全球化背景下的人力资源管理	3
第一节 经济全球化与国际人力资源管理	4
第二节 跨国公司与国际人力资源管理	12
第三节 国际人力资源管理研究的不同视角	15
第四节 中国企业的挑战与课题	20
第二章 人力资源管理的发展与特点	29
第一节 人力资源管理及相关概念	30
第二节 人力资源职能部门管理	36
第三节 战略性人力资源管理	45
第四节 人力资源管理的战略性视角	52
第三章 各国人力资源管理模式	61
第一节 美国人力资源管理模式	61
第二节 欧洲人力资源管理模式	66
第三节 日本人力资源管理模式	71
第四节 韩国人力资源管理模式	75
第五节 中国人力资源管理模式	77
第六节 国际人力资源管理模式的融合	78
第四章 国际人力资源管理的跨文化沟通	85
第一节 文化比较与沟通	86
第二节 跨文化沟通模型	91
第三节 企业文化模式与管理特点	96
第四节 跨文化人力资源管理	100
第 II 篇 人力资源管理基础	111
第五章 组织行为与组织文化	113
第一节 人格与个体差异	114
第二节 激励理论	122
第三节 群体心理	129
第四节 领导与风格理论	138
第五节 心理测验	145
第六节 组织的变革与发展	151



第六章 人力资源管理经济学	164
第一节 雇用决策	165
第二节 工资与福利决策	173
第三节 人力资本投资与培训	180
第四节 绩效管理与晋升激励	183
第七章 劳动关系	194
第一节 劳动关系的内容与结构	194
第二节 劳动法律关系	198
第三节 劳动关系运行的外部环境	199
第四节 劳动关系的类型	201
第Ⅲ篇 人力资源的配置	213
第八章 人力资源战略	215
第一节 人力资源管理面临的挑战	216
第二节 制定人力资源战略	226
第九章 人力资源规划和信息系统	241
第一节 人力资源规划	242
第二节 人力资源成本	250
第三节 人力资源信息系统	255
第十章 组织设计与工作设计	266
第一节 组织设计与组织管理	267
第二节 工作设计	283
第十一章 工作分析	291
第一节 工作分析概述	291
第二节 工作信息的收集方法	293
第三节 工作分析的操作流程	315
第四节 工作分析的成果	318
第五节 工作分析的应用	330
第十二章 招聘与甄选	339
第一节 招聘概述	339
第二节 招聘的基本流程	341
第三节 招聘的方式	345
第四节 人员测评与甄选	348
第五节 员工录用与配置	358
第十三章 流动管理	366
第一节 流动管理概述	366

第二节 员工关系管理	371
第三节 福利计划	377
第四节 健康、安全与压力管理	381
第IV篇 人力资源开发	391
第十四章 开发雇员的能力	393
第一节 职业生涯管理	393
第二节 个人发展计划	400
第三节 培训与教育	402
第四节 学习型组织	409
第十五章 开发有效的管理者	418
第一节 确定管理人员的开发需求	419
第二节 管理人才盘存	422
第三节 评价管理人员的能力开发需求	423
第四节 接班与开发计划	425
第十六章 绩效管理	433
第一节 绩效与绩效管理	434
第二节 绩效计划	438
第三节 绩效考核	440
第四节 绩效结果的反馈与改进	446
第十七章 薪酬管理概论与基本薪酬	460
第一节 薪酬的构成及其功能	461
第二节 战略性薪酬管理	463
第三节 职位薪酬体系	468
第四节 技能薪酬	475
第五节 薪酬水平	482
第六节 薪酬结构	488
第十八章 浮动薪酬与福利	503
第一节 绩效与薪酬挂钩的各种方法	503
第二节 特殊绩效认可计划	509
第三节 员工福利	512
第四节 各种特殊员工的薪酬管理	521
第V篇 国际人力资源管理实务	535
第十九章 劳动法与国际劳动立法	537
第一节 劳动法律渊源	538
第二节 国际劳动立法	540

第三节	国际劳工公约的分类和内容	542
第四节	其他国家的劳动法律制度	546
第二十章	中国劳动关系管理	558
第一节	我国劳动关系的转变	559
第二节	劳动合同制度	561
第三节	集体合同制度	565
第四节	企业内部劳动管理规则	568
第五节	民主管理制度	569
第六节	职业安全卫生管理	571
第七节	劳动争议处理制度	574
第二十一章	国际化背景下的人力资源配置	581
第一节	国际人力资源的规划	581
第二节	国际人力资源的招募与选拔	585
第三节	国际雇员的流动管理	592
第二十二章	国际化背景下的人力资源开发	603
第一节	国际人力资源培训与开发	604
第二节	国际人力资源的绩效考核	607
第三节	国际人力资源的薪酬与激励	610
第四节	国际人力资源职业生涯管理	612
附录	各章习题答案	621
	附记	638
	认证项目介绍	640

第 I 篇

国际人力资源管理概述

- 第一章 全球化背景下的人力资源管理
- 第二章 人力资源管理的发展与特点
- 第三章 各国人力资源管理模式
- 第四章 国际人力资源管理的跨文化沟通