

人力资源发展



跨文化学通论

陆红军 主编

百家出版社

(沪)新登字 120 号

人力资源发展跨文化学通论

陆红军 主编

百家出版社出版发行

(上海绍兴路 5 号)

常熟市印刷二厂印刷

开本 787×1092 1/32 印张 10.75 字数 233000

1991 年 10 月第 1 版 1991 年 10 月第 1 次印刷

印数: 1—1000 册

ISBN7-80576-242-2/C·07

定价: 6.00 元

尊重人才

开发人才

袁克勤

提高人才素质促进
改革开放

王世华

人員測評是一門科學，要
發掘我國的人才資源，必須
選用和推廣這門科學。

馬洪

利用人材，开发人才，是至
关重要的问题。

薛暮桥

前 言

未来学家预测：2000年，将展开一个更富有挑战性的时代。一方面，全球经济在改革和开放的潮流中日趋一体化，甚至人们的吃、穿、用也将打破国界而不分彼此。然而，另一方面，民族文化的弘扬和个性的发展，又使各国和各民族对自己独特的文化倍加珍视。这似乎是一对康德式的不易相容的两难判断。但智者不难从中窥见大有作为的天地。这天地正是：跨文化研究。

无论肤色和社会制度的区别多么悬殊，有一点却是人们的共识：人类产生伊始，这世界中，人是中心。人是创造的源泉。人力资源堪称无价之宝。一切管理，归根到底，核心都在人的管理和人发展。毫无疑义，跨文化研究也得把落脚点置于以人为中心和人的发展上。因此，人力资源发展跨文化学的研究，不能不是一切有识之士十分关切和非常注目的领域。

同任何新兴学科兴起一样，人力资源发展跨文化学也要经历一个从呀呀学语到宏篇巨著的过程。刚刚起步不久的人力资源发展跨文化学，已有一支跨学科、跨国界而同心协力研究的专业队伍，这是这门学科颇具生命力的显示。举步之始，专题性考察往往是专家们熟悉而谨慎的路子。这些探索因重视不同国家、不同民族、不同地区和不同组织的特色而各具特色。但汇集在一起，则构筑起初具雏形的框架。在短短二三年间，一个新学科有如此进展，应该令人刮目相看。摆在我们面前的这本《人力资源发展跨文化学通论》，正是这一颗新星，并不耀眼，却前途无量。

我们奉献这本论著,目的在于:为未涉这一领域的有待于开辟一个新视野,为浅涉这一园地的专家学者提供一份可资选择的菜单,也为有志于这块处女地的人力资源开发者展示一块路标。壮大研究队伍显然是当务之急。所以,比较而言,这本编著更垂爱于有志者,更偏重于培训之用。

这本论著所汇集的论文是从400多篇论文中精选出来的。大多选自:1988年10月在上海召开的第一届国际人力资源发展与评价中心学术会议论文集,1990年4月在上海-昆明召开的中国国际人力资源发展跨文化研究协会90年会论文集。作者来自中国、美国、加拿大、日本、澳大利亚、新加坡、新西兰、英国等国。多数作为联合国开发计划署同中国政府合作的援华项目专家来中国服务。他们原来关注的专业领域十分广泛,包括社会学、心理学、经济学、管理学、教育学、创造学、未来学、人事学等。绝大部分论文除在这两次国际性学术会议上内部交流外,尚属首次公开。在不损害原著的前提下,为适应这本论著的主旨,经征得作者同意,编者对部分论文作了局部删节和变动。

艾伯特基金会及其上海办公室主任KLAUS FUNKEN博士给予这本论著以热情的支持和帮助,我们衷心致谢。百家出版社对本书的出版十分重视,促使本书能早日问世,在此一并致谢。我们还怀着十分崇敬的心情,向本节的作者们致意,正是他们的开拓性努力,给本书注入了如此丰富和新颖的内容。

我们有理由期待:不久的将来,将有更多更富有智慧的人力资源发展研究者踏在本书的框架基础上,作出卓越的努力,而这也正是我们发自内心的愿望。

编者

1991.2

目 录

人力资源发展跨文化学概论	陆红军 高欣[中国] (1)
人力资源的特殊属性和作用	西奥多·W·舒尔兹[美国] (8)
第三世界的集体思考:人力资源开发与发展战略	陆红军[中国] (11)
美洲银行的人才开发	罗伯特·贝克[美国] (20)
当代中国人力资源发展与评价中心	陆红军[中国] (50)
为技术进步和新的世界竞争开发人力资源	莲恩·爱伦·勃顿[加拿大] (56)
满足中国的管理需要(1990—2050)	弗兰克·费瑟[加拿大] (71)
为未来的十年培养高级经理和总经理	莫里斯·F·杜布拉斯[加拿大] (81)
幼儿的创造力开发	小林由树子[日本] (98)
女经理——增添人才资源活力的方法	小松满贵子[日本] (106)
新加坡的人力资源开发	林崇椰[新加坡] (115)

北美人力资源发展和职业培训	霍华德·E·米切尔[美国] (122)
不同文化背景合资企业的人员配置	卡尔·F·普莱斯 丹尼尔·E·路普顿 撒拉·亨利[美国] (130)
高级管理决策中的真伪现象	弗莱克·A·海勒[英国] (147)
人力资源开发和政府机构改革: 澳大利亚的经验	约翰·迪克逊 加什·哈丁[澳大利亚] (159)
上海人力资源开发的战略转移	石 涛[中国] (172)
外向型经济战略中的人才交流	吴季松[中国] (178)
情景模拟技术在管理干部选拔中的比较研究	陆红军[中国] (182)
人员测评工程系统软件包及其应用	陆红军 吴 叶 朱 坚 马永生[中国] (196)
投资于人: 低收入国家的教育	西奥多·W·舒尔兹[美国] (212)
宁波的人力资源交流环	陆友全[中国] (221)
人力资源管理模式和上海施乐的“三个第一”	徐德良[中国] (229)
不同文化背景下的企业管理文化	余 政[中国] (238)
产品发展与人才开发	潘钟林[中国] (245)
制定一个有效的管理升级的计划	哈罗德·M·豪洛韦兹[美国] (253)

加拿大和中国的人力资源培训	彼得·E·赖森 [加拿大] (257)
提高驻外管理人员或技术顾问的作用	布鲁斯·W·史丹宁 [新西兰] (267)
流动劳动力培训的跨文化探讨	曾聚廉 [美国] (275)
人力资源开发——能够做到吗?	查尔斯·迪里德 [美国] (281)
跨文化市场销售培训	保尔·克罗西欧 [澳大利亚] (293)
从体育运动谈中外合资的企业文化	刘念恕 [中国] (304)
工作中心考核	上海真空电子器件股份有限公司 [中国] (313)

人力资源发展跨文化学概论

[中国] 陆红军 高欣

人,是万物之灵。——这是一个古老的命题。

人力资源,是无价之宝。——这是一个现代的命题。

在跨文化背景下发展人力资源。——则是一个崭新的课题。

近年来,一门新学科,人力资源发展跨文化学正在悄然兴起。它试图直面那个崭新的课题,突破泛泛鸿论,用自己的独特实践来作出各具特色的回答。

—

风起于青萍之末。任何一门新学科,都是适应社会发展的需要,并继承一定的理论基础和总结新开拓的实践经验,进行综合和创新的产物。人力资源发展跨文化学也不例外。

众所周知,随着现代生产的迅速发展和高技术的异军崛起,有识之士纷纷断言:人是创造发明的源泉;人力开发是成功的核心;现代化最终是人的现代化。在经营管理界,企业家们也已形成了崭新的共识:企业的核心是人的管理;人的管理关键是激励。显然,人力资源开发已被置于经济和社会发展的首要战略地位。人力资源既是经济和社会发

展的动力，也是其发展的目标。这正是人力资源发展跨文化学的思想背景。

在重视人力资源开发的背景下，涌现出许多新学科，人才学、人才预测学、人才管理学、人才心理学等。然而，真正对人力资源发展起直接作用的，还是继续教育工程和人员测评工程等学科。继续教育着眼于人力资源开发，而人员测评则侧重于人力资源评价。发展是评价的基础，评价是发展的前提。作为教育和培训，通常是撇开文化差异而施行，但人员测评却十分注重于跨越文化来提供可资比较的标准。于是，一门新学科——人员测评工程在我国脱颖而出。评价中心技术被引进，并在几百万人范围内推广。这就为人力资源发展提供了跨文化研究的重点。

深层的动力来自当今世界的发展趋势。当今世界，和平和发展是人们最为关切的问题。和平，归根到底是为了发展。追求发展已成为跨世纪的目标。而一切发展，其核心还在人力资源的发展。为了发展，改革和开放蔚成大潮。显而易见，发展还是一个跨越文化的目标。在我国，改革和开放奏出最强音呼唤着外向型人才。国际上，本世纪九十年代至下一世纪，世界经济的多元化、区域化趋势，必然导致国际社会对劳动力资源，尤其是高技术人力资源的激烈竞争。随着资本、技术和人才在东西方各国之间移动频率的加快，人力资源发展跨文化学顺社会需要应运而生，已成题中之义。

同时代趋势相顺应，文化热悄然兴起。一方面，人们醉心于建设各具特色的文化区：社区文化、企业文化、家庭文化等。另一方面，人们也在探寻不同国家、地区与民族的文化差异，深究文化比较的技术、方法、手段，从跨文化角度审视人力资源发展，为这个渊源流长的课题注入了一股新的活力。

二

人力资源发展跨文化学是研究人力资源管理、开发、评价的文化差异和文化融合及其规律的科学。这是一门新兴的人力资源学科，是一门关于人力资源发展的综合性学科。

目前，这门新学科以研究不同文化背景下人力资源的管理、开发、评价模式的特点和移植为主要内容。它包括文化和人力资源发展关系的基础性理论研究；当代工业文化的特点和发展趋势；人力资源发展的文化类型及层次；不同文化背景下人力资源发展特点和发展趋势的比较研究；先进技术转移过程中的组织设计和人力资源管理模式的可行性和有效性；不同文化的人力资源管理方法移植时的组织设计和人员配置；不同文化的人力资源发展的评价模式的比较、移植；不同文化的人力资源开发模式的比较和移植；不同文化背景下人力资源发展模式在移植中社会心理相容性的诊断和处理；跨国公司和合资企业的员工培训和人事管理发展模式，等等。

广义的管理涉及人、财、物、信息。但真正具有浓郁文化色彩的管理领域唯有人。而人，又是一切管理的核心所在。基于此，人力资源跨文化学赖以建立的基本原理则是：文化的差异性、开放性、进化性和人力资源的主体性、群体性、发展性。文化的差异性指不同文化因历史承袭所形成的不同特征，含广泛反映在思维模式、价值观念、生活模式等领域的因素。文化的开放性指任何文化都具有融合客体全异的文化的趋向，它表明不同文化之间除了差异之外，还有同一的一面。文化的进化性指任何文化都因社会经济、技术的发展而不断发展。文化这三性，实际上是文化的存在和发展的机制。人

力资源的主体性是指人力资源属于劳动者自身所有，这是区别于其他任何资源的根本特征。人力资源的群体性则指人力资源在客观世界中产生作用的基本形式。人力资源的发展性表明人力资源具有巨大潜力和可塑性、适应性。人力资源这三性、实际上是人力资源发生作用的机制。在当今开放型的国际社会中，文化包含主体文化和客体文化。一个具有独立消化能力的民族，应当在保持自身民族优秀文化(即主体文化)的同时，吸收外部文化(即客体文化)的精华，广采众长，为我所用，使主体文化与客体文化相得益彰。文化三性和人力资源三性具有相通的契机，这就是文化的开放性和人力资源的发展性。正是这一契机，为人力资源跨文化发展提供了结合点。

常用的人力资源跨文化研究的方法和技术有：文献调查法，通过宏观的、广泛的文献调查，概括不同文化人力资源管理、开发、评价模式及其背景和来龙去脉。现场调查法，通过微观的具体的典型的现场调查，形成不同文化人力资源管理、开发、评价模式的案例。比较法，是在文献调查法和现场调查法基础上，概括不同文化背景下人力资源管理、开发、评价模式的特点和机制。移植设计法，用于将某一文化母体的人力资源管理、开发、评价模式，移植到另一文化本体时，结合移植本体的特点，进行组织文化处理，设计出可靠的方案来。用移植设计法设计的方案称为试验模式(内涵文化因素)，将试验模式投入试验，即模式试验法。对试验模式运用效果进行测量和评定，则是测评法。测评时使用的数字公式和相关程序、表式，统称测评模型。模式是定性的，有文化个性，而模型则是定量的，具有通用性。

诚如我们在本文开头已点明的，人力资源发展跨文化学

用“自己的独特实践来作出各具特色的回答”，这门学科的首要特点在于应用性。如为我国改革开放需要，设计培养外向型人才的课程培训和培训方式，设计三资企业人力资源开发的组织及人员配置和培训模式、设计高科技园区或经济技术开发区的人力资源管理体制和选拔考评、培训模式等。这门学科第二个特点不言而喻，即跨文化性。不仅宏观研究不同类别国家、民族的人力资源管理、开发、评价模式，而且研究不同地区、不同所有制条件下的企事业单位的人力资源管理、开发、评价模式，前者基于国家、民族文化角度，后者立足于地区、企业文化。但无论在何种类别和层次上，都注重不同文化的比较和移植，因而，跨文化性是一大特点。跨文化性和应用性紧密结合，使这门学科同一般文化比较研究截然不同，后者基本上是停留在认识辨别阶段，而人力资源跨文化学原则上注重应用、实践。

作为一门新学科，人力资源发展跨文化学方法借鉴哲学、社会学、人事学、管理学、行为科学、社会心理学、人才学、人事学、人员测评工程、继续教育工程、系统工程、计算机科学、模糊数学等学科的知识和技术，使其必然具有综合性和跨学科性。但这也是许多新学科的共同点，并非人力资源发展跨文化学所独具。

三

人力资源发展跨文化学是一门年青的发展中的学科。它直接发源于八十年代。中国最早的研究者和倡导人在上海。这是我国改革开放在全世界规模宏大又进展顺利的产物。它拓宽了人才概念，将人口中一切从事社会经济、技术、文化发展

的人员全部纳入开发范围,并把人力当作一种资源来看待,已具有了广阔的视野,而且又将人力资源置于冲破文化差异界领域的深层结构中,给中国人力资源发展注入了一股新的活力。因此,它在兴起后不久,即为国际人力资源学术界所瞩目。

1988年10月,在上海召开了第一届国际人力资源发展与评价中心学术会议,这次会议以评价中心为主题,交流了国际人力资源发展的最新经验和理论。苏、美、日、英、加拿大、新加坡、秘鲁、中国等国家270名专家、学者、企业家、政府官员参加。联合国开发计划署(UNDP)和国际劳工组织(ILO)官员出席致词。人力资本学说创始人、诺贝尔经济奖获得者舒尔兹教授向大会提交了《人力资本和中国的劳动生产率》为题的论文。人员测评工程创立者陆红军在大会上作了题为《国际人力资源发展与评价现状、趋势和对策》的学术报告。大会出版了会议论文集。中国人力资源开发和测评工程引起各界学者的强烈兴趣和钦佩。正是在这次会议上,各国代表一致发起建立国际人力资源发展跨文化研究协会(IHRD)。协会不久即获得国家人事部和民政部支持,开始更广泛的人力资源发展跨文化研究和咨询。1990年,协会在上海召开了以人力资源发展与培训为主题的年会,集中交流了各国培训人力资源的经验和理论,有8个国家255名专家、学者、企业家、政府官员参加了会议。大会编印了会议论文集。协会成立后,曾对国营大中型企业、三资企业的人力资源发展作过广泛的调查,并形成了一些案例,通过邀请外国专家讲学和编译等方式,引进国际人力资源发展跨文化研究的成果,还对一些三资企业的人力资源管理、评价、开发模式进行过设计或咨询。目前,协会正和有关部门专家与研究者对上海浦东这个中国最大的开发区的人力资源管理和开发进行研究和设计。