

本丛书荣获第六届高等教育国家级教学成果奖

# 国际人力 资源管理

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

林新奇 编著

(第三版)

非  
外  
借

復旦大學 出版社

[www.fudanpress.com.cn](http://www.fudanpress.com.cn)

GUOJI RENLI ZIYUAN GUANLI GUOJI RENLI ZIYUAN GUANLI GUOJI RENLI ZIYUAN GUANLI

本丛书荣获第六届高等教育国家级教学成果奖

# 国际人力 资源管理

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

(第三版)

林新奇 编著



復旦大學出版社  
www.fudanpress.com.cn

**图书在版编目(CIP)数据**

国际人力资源管理/林新奇编著. —3版. —上海: 复旦大学出版社, 2017. 8  
(复旦博学·21世纪人力资源管理丛书)  
ISBN 978-7-309-12863-5

I. 国… II. 林… III. 跨国公司-企业管理-人力资源管理-高等学校-教材  
IV. F276.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 040702 号

**国际人力资源管理(第三版)**

林新奇 编著  
责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行  
上海市国权路 579 号 邮编: 200433

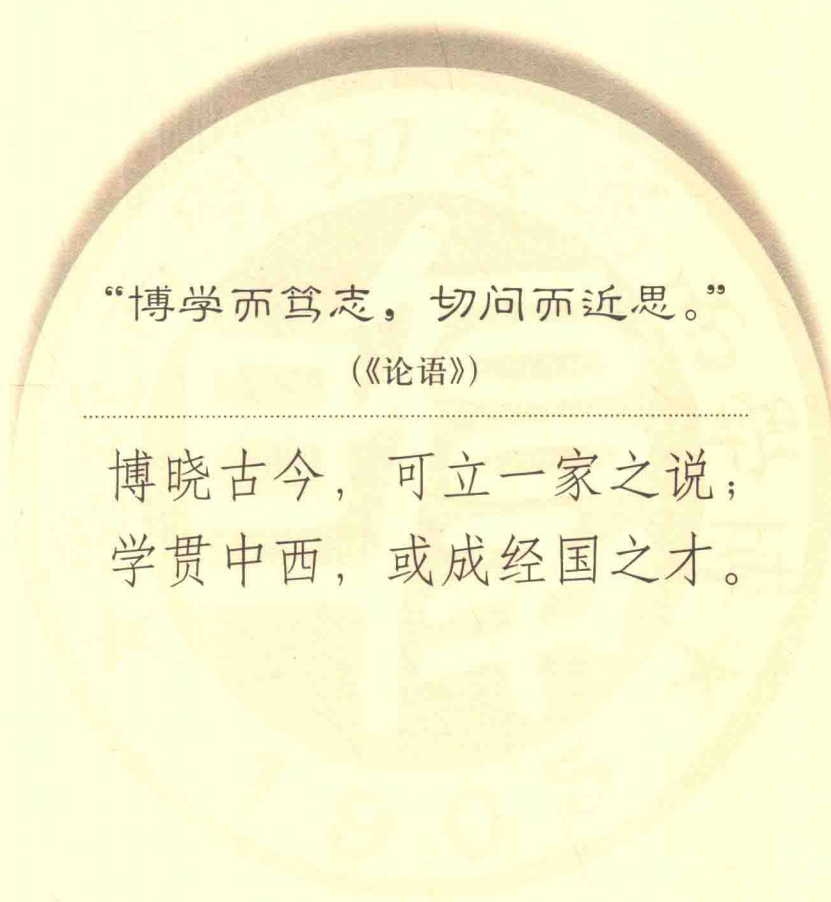
网址: fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>  
门市零售: 86-21-65642857 团体订购: 86-21-65118853  
外埠邮购: 86-21-65109143 出版部电话: 86-21-65642845  
常熟市华顺印刷有限公司

开本 787×1092 1/16 印张 23.5 字数 411 千  
2017 年 8 月第 3 版第 1 次印刷  
印数 1—4 100

ISBN 978-7-309-12863-5/F·2354  
定价: 45.00 元

---

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司出版部调换。  
版权所有 侵权必究



“博学而笃志，切问而近思。”

(《论语》)

---

博晓古今，可立一家之说；  
学贯中西，或成经国之才。

## 主编简介

林新奇，著名人力资源管理专家、国际经营学（管理学）博士、国家新世纪优秀人才，中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系教授、博士生导师，国家发展与战略研究院研究员，多年来一直从事人力资源管理研究、教学、咨询、培训工作，担任多家企事业单位高级管理顾问，具有丰富的管理咨询实践经验，长期深入企事业单位主持战略管理、绩效管理、人力资源管理、企业文化建设、管理创新与国际化等领域的研究咨询工作，帮助众多企事业单位实现管理创新与业绩提升。同时，主持了包括“863计划”在内的多项国内外人力资源管理研究课题，发表中文和英、日文学术论著100多篇（部），主要研究领域包括：绩效考核与绩效管理、战略人力资源管理、国际人力资源管理、管理学原理与实践、薪酬福利与员工激励、战略规划与企业文化等。电子邮箱：linxq@ruc.edu.cn。

## 丛书编辑委员会

**主 任** 曾湘泉

**委 员**（按姓氏笔画排序）

文跃然 孙健敏 刘子馨 刘尔铎 萧鸣政

苏荣刚 郑功成 徐惠平 彭剑锋

## 总策划

文跃然 苏荣刚

试读结束：需要全本请在线购买：[www.ertongbook.com](http://www.ertongbook.com)

## 内容提要

随着全球化与中国经济的快速发展，中国企业大踏步“走出去”，中外企业的交融碰撞更趋激烈，跨国经营与国际化成为时代的潮流，同时也带来了人力资源管理的新挑战、新课题。本书探讨了全球化背景下人力资源管理发展的新特点，归纳了国际人力资源管理的若干研究模式，包括国际人力资源管理的制度比较、跨文化管理、跨国公司人力资源管理职能活动等，提出从中国企业如何应对全球化挑战这一现实课题出发，以问题为导向，从多角度研究国际人力资源管理问题的新视角。全书共十一章，包括三个部分，即对象与方法，比较、选择与沟通，职能与技术。

本书第三版根据这些年国际人力资源管理理论与实践的发展、中国企业“走出去”的实际情况，以及相关调查研究与咨询培训成果进行了相应的修订和补充，基本体系和研究框架更加完备，理论联系实际更加紧密，突出本土化、原创性、前瞻性和操作性，适合人力资源管理、劳动经济、劳动关系、国际经贸、电子商务、企业管理、工商管理等专业作为教材使用，也适合各方面管理者特别是人力资源管理工作者作为培训教材或自学参考书使用。

# 自序

“逐梦神州出昆仑，奔流万里觅晴空。秋水长天一色幻，浪迹洋海气贯虹。”这是本人2016年所写的一首题为《长江印象》的小诗，用在比喻中国企业“走出去”的国际化进程上，似乎也十分贴切。

## 一、缘起与目的

《国际人力资源管理》是人力资源管理、工商管理、国际经贸等经济管理类专业的一门核心课程。

2002年秋季学期起，本人根据自己所编写的讲义在中国人民大学劳动人事学院面向人力资源管理专业本科生、研究生及在职研究生进修班等开设《国际人力资源管理》课程并公开讲授。这也是国内高校第一个开设《国际人力资源管理》的正规课程，影响重大。2004年本书列入“复旦博学·21世纪人力资源管理”丛书正式出版。

《国际人力资源管理》一书的研究开始于本人出国留学的1996年10月，历经多年的酝酿与准备方得编写完成。本书的观点内容、全新视角与分析框架，是本人在长期的国内外调查研究、讲课积累和管理咨询实践的基础上形成的。为此，本书的核心内容很多是本人已发表的或随后发表的一系列原创性研究成果，包括相关的学术论

文、文章、研究报告或其他书稿。

本书出版后,本人又根据社会需要从跨国公司角度编写了《跨国公司人力资源管理》一书(首都经济贸易大学出版社2008年出版,清华大学出版社2015年出版);从管理实务角度编写了《国际人力资源管理实务》一书(东北财经大学出版社2012年出版)。上述三部著作共同构成本人关于“国际人力资源管理研究”的一个完整系列和系统表达,而作为第一本出版的《国际人力资源管理》(复旦大学出版社2004年第一版)则是最为重要的,具有创新性的重大意义。

承蒙广大读者厚爱,同时更得益于中国经济的迅猛发展与中国企业大踏步“走出去”的时代潮流,本书自2004年初版发行以来,深受欢迎,一再重印,并于2011年出版了第二版。现在奉献在大家面前的是本书的第三版,也是全球化发展和中国经济、中国企业处在一个重要历史时期的一个修订版。

本次修订主要做了三方面工作:一是修订、增补了一些新的内容,二是更新了相关的数据资料,三是增加了关于国际人力资源劳动关系与法律风险防控的章节。同时,对相关文字错漏和参考文献也进行了修订。

## 二、内容与特点

本书内容包括三个部分,即对象与方法、比较选择与沟通、职能与技术等。具体分为十一章:全球化趋势下人力资源管理新特点,国际人力资源管理研究视角与方法,国际人力资源管理的模式选择,国际人力资源管理的文化沟通,中外合资企业的人力资源管理,国际人力资源规划与招聘,国际人力资源培训与开发,国际人力资源的绩效考核,国际人力资源的薪酬与激励,国际人力资源职业生涯管理,国际人力资源劳动关系管理与法律风险防控等。各章均配备了“案例研究”“相关参考资料”“复习思考题”等。

本书的主要特点有以下四个。

一是体例新颖,内容全面简洁,体系比较完善,概括提炼并涵盖了国际人力资源管理应该研究或关注的主要方面和主要内容,自成一个体系,与国内外其他相关教科书具有较大区别。本书在原创性的基本体系和研究框架下,理论与实际的联系更加紧密。

二是理论知识点简明扼要,比较系统、全面地梳理、介绍、论述了国际人力资源管理的相关研究视角、方法、理论和基本知识,探讨了全球化背景下人力资源管理发展的新特点,归纳了国际人力资源管理的若干研究模式,包括国际人力资源管理的制度



比较、跨文化管理、跨国公司人力资源管理职能活动等,提出从中国企业如何应对全球化挑战这一现实课题出发,以问题为导向,从多角度研究国际人力资源管理问题的新视角。

三是以问题为导向,理论联系实际,特别注意总结中国企业跨国经营的实际和国内外企业国际化的经验教训,配合相关的技术、流程、工具、方法的介绍,应用性、实践性强。

四是注重原创和探索,突出本土化、前瞻性。比如,独创性地提出了人力资源管理中日美比较的 HHP 模式,提出了管理国际化及在亚洲移植五阶段说,“国际化组织如何管理驻外人员”的基本原则与政策选择,对企业人力资源管理国际化问题进行了比较系统的阐述,提出了管理发展的四阶段及其主要特点、管理的加速度发展规律,经济发展方式转变与管理创新的“二十五年周期进化说”等。近十几年来的实践证明这些观点或预测是比较正确的、符合实际的。当然,有待完善之处还很多,但起码可以抛砖引玉吧。

### 三、教学建议

本书适合人力资源管理、劳动经济、劳动关系、国际经贸、电子商务、企业管理、工商管理等专业作为教材使用,也适合各方面管理者特别是人力资源管理工作者作为培训教材或自学参考书使用。

广大读者特别是高校教师或培训教师在使用本书过程中,一定要强调以问题为导向、理论联系实际,特别注意总结中国企业“走出去”的经验与教训,尽可能地吸收借鉴最新的实践进展与理论成果。同时,可以根据自己的实际情况和需要,根据现代互联网和大数据发展的最新动态,及时地引入新媒体等先进手段与方法,也可以配以其他的一些诸如模拟演练的方式方法,力求活学活用、生动活泼。

本人编写本书虽尽了一定的努力,但是限于水平和时间,错漏不当之处在所难免,为此诚恳地希望广大读者继续给予批评指正,以期使本书更趋完善,共同为中国企业的国际化发展做出贡献!

林新奇

2017年6月于北京中国人民大学

# 目录

## 1 | 自序

---

## 1 | 第一章 全球化趋势下人力资源管理的新特点

---

- 2 第一节 全球化与国际人力资源管理
  - 21 第二节 人力资源管理的发展趋势和特点
  - 40 第三节 小结
- 

- 45 案例研究：联想集团的国际化
  - 48 复习思考题
- 

## 49 | 第二章 国际人力资源管理的研究视角与方法

---

- 50 第一节 制度比较视角
  - 53 第二节 跨文化管理视角
  - 59 第三节 跨国公司视角
  - 66 第四节 问题导向的新视角
- 

- 71 案例研究：海尔的国际化之路
  - 74 复习思考题
- 

## 75 | 第三章 国际人力资源管理的模式选择

---

- 76 第一节 美国人力资源管理模式

92	第二节 欧洲人力资源管理模式
100	第三节 日本人力资源管理模式
107	第四节 中国人力资源管理模式
114	第五节 比较与选择
124	案例研究：中兴通讯的国际化战略
126	复习思考题
127	<b>第四章 国际人力资源管理的文化沟通</b>
128	第一节 文化比较与沟通
132	第二节 跨文化管理模型
141	第三节 企业文化模式与管理特点
149	第四节 跨文化人力资源管理
156	案例研究一：迪士尼乐园的跨国经营
162	案例研究二：麦当劳在中国与日本
165	复习思考题
167	<b>第五章 中外合资企业的人力资源管理</b>
168	第一节 中外合资企业概况
182	第二节 中美合资企业的人力资源管理
200	第三节 中日合资企业的人力资源管理
210	第四节 其他中外合资企业的人力资源管理
210	案例研究一：LG中国的人才策略
212	案例研究二：三星中国的人才策略
214	复习思考题
215	<b>第六章 国际人力资源规划与招聘</b>
216	第一节 国际人力资源规划
219	第二节 国际人力资源招聘的特点
225	第三节 国际人力资源招聘的操作
237	案例研究一：丰田公司的“全面招聘体系”

240 案例研究二：英特尔公司聘人

246 复习思考题

---

## 247 第七章 国际人力资源培训与开发

---

248 第一节 国际人力资源培训与开发的特点

253 第二节 国际人力资源培训与开发的操作

---

256 案例研究一：西门子公司人力资源开发战略

258 案例研究二：IBM公司的培训

261 案例研究三：松下公司的国际培训

263 案例研究四：肯德基(中国)有限公司的员工培训

267 案例研究五：海尔公司的员工培训

269 复习思考题

---

## 271 第八章 国际人力资源的绩效考核

---

272 第一节 国际人力资源绩效考核与管理

277 第二节 国际人力资源绩效考核的操作

---

285 案例研究：GE(中国)公司的考核制度

288 复习思考题

---

## 289 第九章 国际人力资源的薪酬与激励

---

290 第一节 国际人力资源薪酬与激励的特点

291 第二节 国际人力资源薪酬与激励的操作

---

300 案例研究一：IBM公司的工资管理

302 案例研究二：斯伦贝谢公司的员工激励管理

305 案例研究三：松下的“人事革命”

306 复习思考题

---

## 307 第十章 国际人力资源职业生涯管理

---

308 第一节 国际人力资源职业生涯管理的特点

312	第二节 国际人力资源职业生涯管理的操作
314	案例研究一：美国 3M 公司的职业生涯开发系统
316	案例研究二：索尼公司的内部跳槽制度
316	案例研究三：朗讯科技的招人与裁人
321	复习思考题
322	<b>第十一章 国际人力资源劳动关系管理与法律风险防控</b>
323	第一节 国际人力资源劳动关系管理
327	第二节 跨国并购中的人力资源尽职调查
331	第三节 人力资源尽职调查的程序与方法
332	第四节 人力资源尽职调查方法
336	第五节 国际人力资源管理中法律风险的防控
339	案例研究一：失败与成功的跨国企业并购案例比较
342	案例研究二：TCL 跨国并购：HR 与文化整合
353	案例研究三：富士康“十四连跳”事件
356	案例研究四：广汽本田劳资纠纷案件
358	复习思考题
359	<b>参考文献</b>
364	<b>第三版 后记</b>

# 第一章

## 全球化趋势下人力 资源管理的新特点

### 【本章内容提要】

- 全球化与国际人力资源管理的兴起
- 人力资源管理的发展趋势及特点
- 国际人力资源管理的基本概念

## 第一节 全球化与国际人力资源管理

### 一、走向全球化之路

#### 1. 数据与案例

2001年12月11日,审议批准中国加入世界贸易组织的WTO会议在卡塔尔首都多哈举行。面对这样一个历史性的时刻,与中国代表团一起坐在会场主席台前的中国加入WTO首席谈判代表龙永图,神情庄重,百感交集。

回想中国加入WTO的漫长历程,这既是中国三十几年的改革开放之路,也是世界经济快速迈向全球化之路。

据商务部统计,截至2012年4月底,全国累计批准设立外商投资企业74.5万家,实际使用外资金额1.2万亿美元。中国正在迅速地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“世界的工厂”。

当时,龙永图认为,在未来的二三十年内,中国将凭借其质优价廉的劳动力资源优势成为世界最理想的投资地。他说,“就像水总是从高处向低处流一样,外资不可能不来中国。”

最新统计显示,2015年中国已连续24年位居发展中国家和地区吸收外资的首位,并曾连续多年居全球第二位。根据联合国贸发会议最新发布的《2016年世界投资报告》,中国利用外资保持了稳定增长:2015年中国外资流入量增长了6%,达1356亿美元。2015年,中国吸收外资的全球排名为第三,居于美国和中国香港地区之后。由于中国香港地区的外资统计中包含大量的过境投资,实际规模并没有统计数字显示得那么大。因此,中国实际的全球排名是第二名,仅次于美国。中国吸引外资有望在未来几年继续保持稳定增长的势头。截至目前,全球最大的500家跨国公司中已有400多家来华投资。中国对外投资的增长同样引人注目:初步数据显示,2015年中国对外投资增长了4%,达1276亿美元。在大规模海外并购浪潮的推动下,中国已经成为部分发达国家的主要外资来源国。同时,随着“一带一路”和国际产能合作的推进,中国在发展中国家的投资也继续保持高速增长。

中国的发展是与世界经济的全球化发展密不可分的。20世纪80年代中期以来,世界经济出现三个重要的现象。

首先,是全球贸易量迅速增长。2000—2010年,全球国内生产总值平均增长

4.16%。世界贸易组织(WTO)预计2017年全球贸易量增速将升至3.6%,高于全球经济增长率(2.8%)。此外,贸易结构发生了很大的变化,服务贸易异军突起,年均增长速度达到9.3%,在全球贸易中的比重已达到了20%。

其次,是跨国金融交易急剧增加。1980年全球资本交易量仅为5万亿美元,1992年急剧上升到35万亿美元,2000年更是达到了80万亿美元。1999年底,全球48个最大的股票交易市场的市场资本总额达31.7万亿美元,首次超过了世界国民生产总值,且超过世界商品和服务贸易总值。国际投资也迅速增长,其增长速度几乎比同期世界经济增长率高一个数量级。

第三,是全球生产迅速一体化。跨国公司全球投资,在全球展开生产经营活动。1997年,跨国公司的海外直接投资及其他活动的发展,超过了世界GDP及贸易的增长速度,其海外子公司销售额的增长速度高于世界商品与服务贸易的出口速度。全球性生产系统的形成加强了全球经济的相互依赖,其影响已远远超过了国际贸易,改变了全球联系以国际贸易为主的历史。

1905年,第一家现代意义上的跨国公司诞生。瑞士人亨利·内斯特莱创办的雀巢公司同英瑞浓缩奶公司合并,把厂房开到了英国、德国、西班牙和大洋彼岸的美国。将近100年之后,雀巢公司在全球已有509家工厂,雀巢的产品几乎遍布世界的各个角落。从雀巢的发展史透射着跨国公司迅速发展的浪潮:从数量上看,1994年世界跨国公司大约4万家,它们的国外分公司约有25万家。到1999年,全球跨国公司的总数已达6.3万家,共有国外分公司70万家,创造的GDP占世界的40%,贸易占世界60%,对外直接投资占世界90%。跨国公司追逐规模效益与分工效益,推动了投资和生产从国内区域间分工向国际分工发展,在实现了销售从国内市场向国际市场扩张后,借助通信及交通的发展和各国传统经济壁垒的逐渐消除,通过资本的全球流动实现了生产、研发等职能的全球布局。这样,跨国公司形成了全球配置资源、跨国协调生产与经营活动的格局。

经济全球化促进了人力、资本、商品、服务、技术和信息实现跨国界的流动,优化了各种生产要素和资源的配置。据预测,未来企业的情况将是:一家硅谷公司,将研发外包、软件执行分包给不同组的工程师,零件承购由新加坡公司负责,产品在越南或中国组装,运送由联邦快递或优比速来进行,账务交由信用卡公司处理,广告则外包给智威汤逊公司。类似的模式将在各行各业中不断出现,Outsourcing(外包)将成为经济全球化企业经营的主流。

现在,商店里的耐克运动鞋其实并不产于美国,而是由美国或其他地方的耐克研发中心设计,在中国、越南或泰国生产;一台IBM电脑,其部件很可能来自美国、日本、



中国和新加坡。一部诺基亚手机,已经在某种意义上把世界各地的人们连在了一起。

当时,WTO会场上响起了暴风雨般的热烈掌声。龙永图和他的同事们雀跃而起。中国欢腾了。就这样,中国与世界开始了一个新的历程。

## 2. 全球化

关于“全球化”概念有许多定义。美国学者认为,“全球化是商务超出本国范围的世界性趋势。全球化意味着,整个世界经济趋向联为一体,企业可以在任何地区开展经营,与任何对手竞争,而不考虑国家界限”<sup>①</sup>。

由多国学者组成的里斯本小组认为全球化包括7方面内容,即金融与资本占有的全球化、市场与市场战略的全球化、技术和与其相联系的科研与开发以及知识的全球化(全球产业技术标准的日渐统一)、生活方式与消费模式以及文化生活的全球化、调控能力与政治控制的全球化、世界政治统一的全球化和观察与意识的全球化。

也许,我们可以把前一个定义看作是狭义的全局化概念,而把后一个看作是广义的全局化概念。一般认为,“全球化的基础和主要内容是经济全球化”。经济全球化指商品(包括服务)、信息和生产要素跨国流动,各国经济相互依存程度日益加深,世界经济越来越趋于一体化的过程和趋势。这是推动经济全球化的基本因素。但是,要指出的是,在全球化概念中,人才流动的全球化以及人力资源管理与开发的国际化必须予以高度的关注。在经济全球化的概念中,虽然包含着“信息和生产要素跨国流动”的内容,但显然并未特别地强调人力资源的重要性。

众所周知,全球化是与IT产业或知识经济的飞速发展连在一起的。IT产业或知识经济又与人力资源的发展变化密不可分。可以说,没有人才流动的全球化以及人力资源管理与开发的国际化,就没有真正意义的全球化。我们说,新经济竞争的制高点有两个:一个是技术标准——国际标准;一个是人才——国际人才。在新经济发展的过程中,最为重要的生产要素是人力资本。通过人力资本实现创新,是新经济发展的关键因素。美国由于特殊的条件,在制定标准方面具有领先的,或得天独厚的优越地位。同时,美国在人力资本方面也具有领先的条件和优势,它在全世界挑选人才,并且网罗了全世界许多的优秀人才。所以,在新经济竞争中,美国占据了优势地位。我们研究全球化,研究国际人力资源管理,不能不注意新经济优势对于全球化的影响。

<sup>①</sup> John B. Cullen, 1999, *Multinational Management: A Strategic Approach*.