

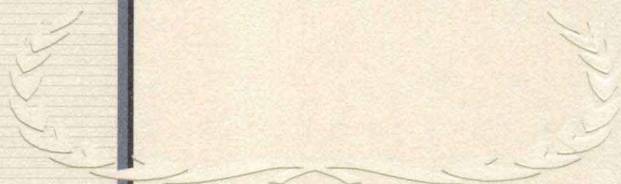
当代中国管理学家文库

郑君

卷

中国企业的人力资源管理

全球视野与本土经验



DANGDAI

ZHONGGUO

GUANLIXUEJIA

WENKU



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

当代中国管理学家文库



中国企业的人力资源管理
全球视野与本土经验



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP) 数据

中国企业的人力资源管理：全球视野与本土经验 / 赵曙明
著. —北京：北京师范大学出版社，2011.4

(当代中国管理学家文库)

ISBN 978-7-303-11784-0

I. ①中… II. ①赵… III. ①企业管理—劳动力资源—
资源管理—研究—中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 225819 号

营销中心电话	010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网	http://gaojiao.bnup.com.cn
电子邮箱	beishida168@126.com

ZHONG GUO QI YE DE REN LI ZI YUAN GUAN LI

出版发行：北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街19号

邮政编码：100875

印 刷：北京联兴盛业印刷股份有限公司

经 销：全国新华书店

开 本：155 mm × 235 mm

印 张：35.75

字 数：550 千字

版 次：2011 年 4 月第 1 版

印 次：2011 年 4 月第 1 次印刷

定 价：55.00 元

策划编辑：马洪立 责任编辑：高 玲

美术编辑：毛 佳 装帧设计：毛 佳

责任校对：李 菡 责任印制：李 喆

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话：010-58800697

北京读者服务部电话：010-58808104

外埠邮购电话：010-58808083

本书如有印装质量问题，请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话：010-58800825

序

改革开放以来，中国的企业进入了一个充满机遇和希望的时代，同时也面临着激烈的竞争与严峻的挑战。随着全方位、多层次的对外开放，特别是在加入 WTO 以后，中国经济开始全面实现与国际经济的接轨，国内市场与国际市场融为一体，一个全新的经营环境摆在中国企业的面前，由此也推动了中国管理学理论研究的发展，本学科也取得了丰硕的研究成果。

本书按照由宏观到微观、从广度到深度的逻辑顺序，围绕国际化经营与跨文化管理研究、中国人力资源管理研究、中国管理者的胜任素质研究以及中国管理未来研究的使命和亟待解决的前沿问题等四大主题篇章，对多年的研究成果进行了一个系统的回顾和总结。

第一篇章的主题是“国际企业经营与跨文化管理研究”。随着经济全球化进程的不断加快，越来越多的企业从事跨国经营活动，甚至进行全球经营。相应的，对于国际企业管理的研究也成为管理学的一个热门领域。改革开放以来，特别是 1992 年党的十四大召开以后，中国开始实行社会主义市场经济模式，与国际接轨的步伐越来越

越快，而企业对于吸收国外先进管理经验，推动企业国际化进程的需要也越来越迫切。本篇章是关于美国、韩国、日本、新加坡、德国等发达国家以及中国港台地区的企业经营理论与经验，站在战略高度总结了这些发达国家以及中国港台地区企业人力资源管理的有效实践经验，以期对中国企业从事跨国经营和跨文化管理提供一些理论指导。

第二篇章的主题是“人力资源管理研究”。20世纪90年代以来，我国企业已经开始从传统的人事管理阶段逐步过渡到人力资源管理阶段，真正开始发挥“人才”的作用。而进入21世纪，中国已经把作为国家竞争力主要来源的人力资源上升至国家战略层面的高度。经济的全球化、社会的知识化、复杂化和环境的不确定性对中国人力资源管理提出了新的挑战。本篇章通过大量的实地调研，深入探讨了中国经济转型过程中不同所有制类型、不同地域、不同行业的企业人力资源管理研究与实践所面临的挑战，提出了中国未来人力资源管理亟待关注的问题，为创建适合中国转型经济特点和发展趋势的“本土化”人力资源管理理论和方法进行了系统的学理性思考。

第三篇章的主题是“中国管理者胜任素质研究”。西方学者早在20世纪中期就开始对企业经营者胜任力及测评理论进行了系统的研究，并取得了重大进展，而中国有关管理者的职业化及管理者的胜任素质问题，无论是理论研究还是实践活动，都还处于初始阶段。本篇章以管理者职业化的胜任素质为核心，从宏观和微观、理论和实证的角度出发，系统而全面地对我国管理者职业化和管理者职业化胜任素质的理论和实践问题进行了实证研究和经验探讨。这些研究成果对于完善中国企业人才选拔机制，推动管理者的职业化进程，都具有非常重要的参考价值和理论指导意义。

第四篇章的主题是“中国管理前沿问题研究”。科学研究的目的是更好地预测未来，为实践提供科学的指导，因此，本部分笔者着眼于未来的管理研究和实践，从社会责任、工作与家庭的平衡、创建和谐劳动关系、创建全球学习型社会和绿色企业等方面探讨了管理学研究的前沿和热点问题，希望能够为广大的学者在中国管理学未来研究的不懈探索中起到抛砖引玉的作用。

受北京师范大学出版社之邀，我担任了“当代中国管理学家文库”中

本卷次的主编。我希望本书的出版能够对我国管理学理论研究和企业管理实践活动有所裨益，从而能够更好地推动中国管理学事业的发展，而这也正是我多年来孜孜以求的目标。



记于南京江宁寓所

目 录



第一篇 国际企业经营与跨文化管理研究

欧洲统一大市场与中国企业的跨国经营战略 对策 / 3

- 一、欧洲共同体统一大市场对中国企业跨国经营的影响/4
- 二、中国企业跨国经营的战略对策/6

企业国际化发展对中国经济的影响及中国企业的对策 / 10

- 一、企业国际化对中国经济的六大影响/11
- 二、面临的问题及对策/16

中国企业国际化的战略思考 / 20

- 一、中国企业国际化的基本势态/21
- 二、企业国际化的国际经验/23
- 三、对目前中国企业国际化的建议/26

· 美国企业的人力资源管理与开发 / 29

- 一、职工的培训与教育/29
- 二、创新改革中的工资制度/32

三、对经理阶层的特殊管理方式/35

四、企业文化是美国企业人力资源管理的精华和组成部分/37

日本企业人力资源管理的传统与改革 / 40

一、企业文化对日本企业传统人力资源管理的影响/40

二、日本企业人力资源管理的模式与改革因素/44

三、日本企业人力资源管理的改革/46

中国台湾企业的人力资源管理与开发 / 49

一、中国台湾企业在人力资源管理上的演变/49

二、当前中国台湾企业人力资源管理面临的新挑战/51

三、目前中国台湾企业人力资源管理的特色/53

韩国企业人力资源管理与开发 / 59

一、韩国企业人力资源管理制度/59

二、韩国企业人力资源管理与开发的实践/62

新加坡企业人力资源管理与开发 / 68

一、人力资源管理与开发的基本策略/68

二、人力资源的管理与开发措施/69

三、新加坡企业人力资源管理与开发的经验/73

德国企业的人力资源管理与开发 / 77

一、德国企业的雇佣制度/77

二、德国企业的劳资协调体制/79

三、德国企业的职业培训制度/82

欧洲人力资源管理研究 / 85

- 一、欧洲人力资源管理的共性特点/86
- 二、欧洲人力资源管理的个性特点/88
- 三、欧洲人力资源管理的发展趋势/90

美国、日本、中国台湾和韩国企业跨国(地区)经营的比较 / 94

- 一、美、日企业跨国经营战略与模式比较/94
- 二、中国台湾、韩国跨地区经营战略模式比较/97
- 三、对中国跨国经营的启示/99

中、美、日、欧企业文化比较及跨文化管理 / 102

- 一、不同的企业文化特征/102
- 二、跨国企业的跨文化管理/106

21 世纪全球企业的人力资源管理战略 / 108

- 一、转换企业思维方式, 培养和加强全球观念/109
- 二、培育和加强团队精神, 建立全球性的战略协调机制/109
- 三、加强全球范围内的有效沟通, 整合和共享组织信息与知识/110
- 四、变革人才的管理与开发机制, 推动企业柔性战略的实施/110
- 五、变革企业人力资源管理体系, 提高业务单位对全球绩效的贡献/111
- 六、建立新的激励机制, 提高员工的忠诚度和共享组织知识/111
- 七、强化制度安排和跨文化培训, 增强全球企业内部的相互信任/112

跨国公司在中国面临的挑战：文化差异与跨文化管理 / 113

- 一、文化差异问题的提出/113
- 二、文化差异的解决：培训的作用/119

跨国公司组织文化与人力资源管理协同研究：知识创新视角 / 124

- 一、文化的界定与组织文化的研究视角/124
- 二、影响知识创新的文化因素及协同性对策/126
- 三、知识传递刚性及其超载：组织一体化文化的塑造/135
- 四、结 论/137

跨国公司工效学：跨国公司人力资源管理新学派 / 138

- 一、导论：跨国战略/138
- 二、跨国战略对宏观人力资源问题的一些启示/141
- 三、跨国公司中的角色/146
- 四、结 语/150

中国企业跨国并购中的文化差异整合策略 / 152

- 一、中国企业跨国并购的现状与特点/152
- 二、文献回顾/155
- 三、中国企业跨国并购中面临的文化差异挑战/159
- 四、跨国并购中的文化差异整合策略/163

国际企业人力资源管理研究述评 / 168

- 一、战略性国际人力资源管理理论/169
- 二、跨文化背景下的国际企业人力资源管理/175
- 三、结束语/180

第二篇 人力资源管理研究

中国企业人力资源管理与开发 / 185

- 一、中国企业人事管理制度的沿革/185
- 二、中国企业的劳动人事制度改革历程/186
- 三、中国劳动者素质的变化与特点/187
- 四、中国企业的人力资源管理/189

战略人力资源管理 / 192

- 一、发展/195
- 二、扩张/197
- 三、生产力/199
- 四、转 向/200

国有企业发展与人力资本投资的关系 / 203

- 一、中国国有企业人力资本状况/203
- 二、人力资本与企业效益/206
- 三、国有企业人力资本空虚不足的主要原因分析/207
- 四、重视人力资本投资，振兴国有企业/209

中国三种不同所有制企业的人力资源管理 / 211

- 一、研究方法与分析工具/211
- 二、实证分析/212
- 三、结论与建议/218

中国“三资”企业人力资源管理战略研究 / 221

- 一、引 言/221

二、研究方法与分析工具/222

三、实证分析/222

四、结论与建议/229

复杂环境下战略人力资源管理的选择原理和方法 / 232

一、引言/232

二、基于概念系统的复杂性环境向量分析/233

三、复杂性环境下战略人力资源管理的选择方法/234

四、结论/240

中国企业员工个人与组织成就方式调查报告 / 241

一、引言/241

二、模型与理论假设/243

三、调查的案例企业/248

四、调查的结果与分析/249

五、主要结论和有待分析的问题/255

企业的发展演化与人力资源管理 / 258

一、引言/258

二、企业发展演化的一般规律/259

三、人力资源管理与企业的发展演化/263

四、结束语/268

高参与工作系统与企业绩效：人力资本专用性和环境动态性的影响 / 270

一、问题的提出/270

二、理论综述与假设提出/272

三、数据和方法/278

四、分析与结果/281

五、讨 论/285

六、结 论/287

系统化人力资源实践与企业竞争优势/ 289

一、人力资源是企业持续竞争优势的源泉吗/289

二、系统化人力资源实践/292

三、系统化人力资源实践如何赢得企业竞争优势/293

企业集团成长与人力资源管理的关系/ 297

一、引 言/297

二、企业成长与人力资源管理的一般特征/298

三、企业集团成长与人力资源管理的关系研究/304

四、企业集团多元化发展阶段/304

五、结 论/307

中国企业集团人力资源管理现状调查研究(一): 调查方案设计、人力资源管理政策分析 308

一、调查样本选择和问卷设计/308

二、中国企业集团人力资源管理政策体系与制度建设/309

三、人力资源的招聘渠道和甄选方式呈多样化趋势/312

四、结 论/315

中国企业集团人力资源管理现状调查研究(二): 人力资源培训与开发、绩效考核体系分析 316

一、企业集团人力资源培训和开发情况/316

二、企业集团的绩效考核体系/319

三、结 论/321

**中国企业集团人力资源管理现状调查研究(三):
薪酬制度与劳资关系** / 322

一、企业集团的劳资关系状况/322

二、企业集团的工资分配制度/324

**中国企业集团人力资源管理现状调查研究(四):
人力资源管理部门的影响和权力分析** / 326

一、企业集团人力资源管理部门的影响和权力/326

二、目前企业集团人力资源管理的问题与规划/329

三、结论与展望/330

企业信息结构、人力资本专用性与人力资源管理模式的选择 / 333

一、问题的提出/333

二、企业的纵向信息结构和横向信息结构/335

三、企业信息结构、人力资本专用性和人力资源管理模式的
匹配关系/337

四、影响企业人力资源管理模式选择的因素分析/342

五、结 论/343

人力资源管理理论研究现状 / 345

一、人力资源管理研究的分类/346

二、当前人力资源管理研究的三个重要领域/346

三、结束语/354

企业创新战略、人力资源管理与绩效关系 / 356

一、企业创新战略与 HRM 变革的背景/357

二、从要素观与过程观视角看企业创新与 HRM 的关系/358

三、企业创新与 HRM 战略的整合模型/363

四、创新战略、HRM 与绩效关系的实证研究/367

五、小结与未来研究方向/370

中国“三资”企业劳资关系的权力结构 / 371

一、中国“三资”企业劳资双方的权力基础/371

二、“三资”企业劳资关系权力结构失衡的结果/374

三、达成中国“三资”企业劳资关系权力结构均衡的途径/376

美国、德国、日本劳资关系管理比较 / 379

一、美、德、日劳资关系的特点和主要参与者/380

二、美、德、日的劳资关系立法/383

三、美、德、日的集体谈判制度/384

四、比较分析及对中国的启示/387

五、结束语/389

企业社会责任的要素、模式与战略最新研究述评 / 391

一、CSR 的要素构成/392

二、CSR 模式/396

三、对战略性 CSR 的思考/401

四、研究启示/404

点击中国人力资源管理研究关键词 / 406

一、回顾 2006 年/406

二、展望未来十年/411

中国人力资源管理三十年的转变历程与展望 / 416

一、中国人力资源管理发展历程/416

二、转型经济下人力资源管理面临的挑战/420

三、中国人力资源管理未来展望/422

第三篇 中国管理者胜任素质研究

建立现代大学制度的重要之举：深化中国高校人事制度改革的政策建议 / 427

- 一、人事制度改革是建立现代大学制度的瓶颈所在/427
- 二、深化人事制度改革、建立现代大学制度的新思路/430
- 三、深化高校人事制度改革的关键是实行科学管理/438

人力资源经理职业化的发展 / 441

- 一、人力资源经理职业化及其相关理论/442
- 二、人力资源管理职业化的表现/445
- 三、发达国家的人力资源管理者职业资格认证制度/448
- 四、职业化对人力资源管理者要求/450

企业管理者的任职素质 / 453

- 一、引言/453
- 二、研究方法/454
- 三、结果与分析/456
- 四、讨论/458
- 五、结论/460

企业经营者胜任力及测评理论 / 461

- 一、胜任力理论研究的起源及发展/462
- 二、胜任力研究的主要理论流派/465
- 三、国内外胜任力测评的应用及发展/467
- 四、组织内部胜任力管理体系及测评方法研究/470
- 五、小结与展望/474

基于情境分析的未来人力资源经理胜任力 / 477

- 一、引言/477
- 二、基于情境分析法的未来胜任力研究/479
- 三、基于情境分析的未来胜任力研究过程/480
- 四、研究结论与讨论/495

中国国内胜任特征研究之元分析 / 498

- 一、研究范围/498
- 二、中国国内胜任特征研究整体回顾/499
- 三、中国国内胜任特征研究状况分析/500
- 四、中国国内胜任特征研究取得的成绩和不足/505
- 五、未来研究的方向/509

知识、见识和胆识：转型经济下学习型管理者的培育 / 510

- 一、知识、见识和胆识/511
- 二、转型经济下对管理者知识、见识和胆识的要求/514
- 三、转型经济下学习型管理者的培育/515
- 四、结论/520

第四篇 中国管理前沿问题研究

发扬中国管理研究中的奥林匹克精神 / 525

社会责任还是个人责任 / 528

金融危机下的机会：创造新知识 / 531