

69260108 中



国际企业管理丛书

赵曙明 主编

国际企业：人力资源管理

赵曙明 著

C012907

财经大学图书馆藏书章

登录号 471373

分类号 F276.7/73

南京大学出版社

国际企业：人力资源管理

赵曙明 著

*

南京大学出版社出版

(南京大学校内 邮政编码:210093)

江苏省新华书店发行 丹阳教育印刷厂印刷

*

开本 850×1168 1/32 印张 11.5 字数 288 千
1998 年 8 月第 1 版 1999 年 5 月第 2 次印刷

印数 3001—8000

ISBN 7-305-02668-9/D·377

定价 14.80 元

(南大版图书若有印、装错误可向承印厂退换)

商学院文库编委会

主任委员 洪银兴 赵曙明

副主任委员 刘厚俊

委员(按姓氏笔画排序)

刘志彪 刘厚俊 陈传明

陆正飞 张二震 周三多

范从来 洪银兴 赵曙明

裴 平

序

美国未来学家约翰·奈斯比特在《大趋势》中，曾这样告诫美国人：“我们应该记住两件最重要的事情。第一，昨天已经过去了；第二，我们现在必须适应这个各国互相依赖的世界。我们当中有些人认为这些观念很难接受。”这话是针对美国的过去和未来而言的，不过，如果换个角度，也同样适合于中国。

“昨天”是什么？“昨天”的中国是一个经济封闭，以国内市场为主，实行计划经济体制的国家。这种体制下中国经济的原始推动力是超强度的投资需求，而不是消费需求；是人均消费力极度低下情况下的国内市场，而不是庞大的、人均消费水平较高的国际市场。经济资源不能在全球或数国范围内进行最优配置：中国丰富的劳动力资源因难以流动而导致浪费，充足的世界资金因锁国而不能流进中国。战后世界的发展一次又一次给所有在这个地球上的国家公平地提供了机会，日本抓住了，亚洲“四小龙”抓住了……遗憾的是，中国没有抓住，错过了一次又一次的机会。

原因何在呢？除了束缚生产力的经济体制外，还有一个重要的根源，即内向型的、封闭的经济发展战略。世界银行对41个发展中国家（占发展中国家1985年国内总产出的66.5%）23年经济发展的研究结果表明，凡是走开放、外向发展道路国家和地区，在绝大多数指标上优于那些封闭、内向经济的国家。中国选择了后者，

幸亏中国有一个广大的国内市场(尽管人均消费力极低),否则,经济会更加糟糕。

好在昨天已经过去,我们正在面对今天。今天是什么样的呢?首先是世界性的市场。这种市场甚至早在一百多年前就已形成。其次是生产,包括生产要素的均衡、生产技术的进步、生产方法和手段的借鉴,全部越过了国家和地区的界限,纳入了世界性的活动范围。特别是第二次世界大战以后,科学技术的飞速发展,使我们本来就相互依赖的关系变得更加紧密。如果说,在社会化大生产中,没有一个人敢声称,某件产品全部由他一个人制造,那么,在国际分工越来越细的情况下,恐怕也很难有一个国家断言,某件产品从原料供给一直到产品销售全部在一个国家内进行。世界经济的一体化进程以及区域经济集团化,都是今天我们这个地球上经济发展的最重要的特征。

不同国家之间商品的交换和流动,即贸易,曾经是世界经济关联的主要手段。但是,它已经被跨国企业所替代。经济国际化是当今世界经济发展的特征,发达国家无不以世界市场作为自己发展经济的舞台,能否实现经济国际化,直接决定了一国经济发展的潜力和后劲。而企业的跨国经营则是经济国际化的基本途径之一。企业的跨国经营,不仅可以利用国际分工,引进外资、技术、人才和管理,同时又可以进入国际市场,实现生产要素的双向流动。在南京大学1992年企业跨国经营国际学术研讨会上,联合国经济和社会发展部跨国公司和管理中心主任哈姆丹·本耐沙指出:“今天,跨国公司已经在世界经济舞台上扮演了一个极其重要的角色。这些跨国公司决定着国际经济关系,推动着全球化的进程,它们还对贸易、技术和资金的流动起着越来越大的决定作用。它们的活动对世界经济有着举足轻重的影响。”

统计数据也证明了上述观点。据《联合国1992年度世界投资情况报告——跨国公司是经济增长的动力》,截止1990年,跨国公

司的总数已超过 3.5 万家,其子公司已达到 15 万个。伴随着跨国公司数量激增而来的,则是 80 年代后半期外国直接投资的大幅度增长。目前全世界外资总额已达 1.7 万亿美元,而 1990 年一年就达到 2250 亿美元。跨国公司的国外子公司的全球销售额约为 4.4 万亿美元,这一数字大大超过包括跨国公司内部贸易在内的世界出口总额 2.5 万亿美元。

改革开放的中国已经参与世界跨国公司发展的潮流。在 80 年代,中国是发展中国家中仅次于新加坡、墨西哥和巴西的外国直接投资的第四大接收国。1991 年则是发展中国家中外国投资的最大接收国。同时,中国自己也成为相当大的海外投资者。截止 1992 年底,中国在海外开办的合资、独资、合作企业达 4117 家。中国的跨国企业,如中国化工进出口总公司、首都钢铁公司等,已成为具有相当规模的经济实体,它们在发展中国家和欧美等发达国家拥有一定规模的资产。这些公司正在迅速学会如何在全球性的经济竞争中取胜,同时确保获得市场、信息和技术。

但是,中国的跨国公司还处于初级发展阶段。跨国公司数量少,平均规模小,经济效益较差,缺乏跨国型的经营管理人才,这些都严重地阻碍中国跨国公司的发展进程。即使是联合国也注意到这些问题。10 多年来,联合国跨国公司中心始终寻求在两个主要方面向中国提供帮助,一个是制定吸引外国直接投资的法律框架,另一个更重要的是,开发中国的跨国经营人力资源。联合国跨国公司中心制定了中国管理人员培训计划,该计划为在跨国公司工作的合格的中方经理提供半年到一年的在职培训。但是,我们也必须看到,能够到联合国受训的人员不可能很多,而且费用昂贵,远远不能满足中国迫切的跨国经营的需要。更何况一年半载恐怕难以使长期囿于国内市场观念的经理们一下子变成能适应世界经济竞争的企业家。

十年树木、百年树人。在中国目前这种状况下,必须从大学开

始,有计划、有系统地培养出一大批各种层次的跨国经营人才。要做到这一点,就必须有一套比较完整、系统的,理论联系实际,符合中国国情的国际企业管理丛书。幸运的是,南京大学国际商学院的中青年专家学者勇敢地承担了这项任务,撰写了这套《国际企业管理丛书》。这套丛书总共分八册,它们是《国际企业经营管理总论》、《国际企业:环境、组织、战略》、《国际企业:金融、财会、税收》、《国际企业:营销、广告、公关》、《国际企业:人力资源管理》、《国际企业:跨文化管理》、《国际企业:风险管理》、《国际企业:各国交易规则与惯例》。总体上说,这套丛书有下列几个特点:

1. 内容丰富,覆盖面大。该丛书包括环境、组织、战略、金融、财会、税收、营销、广告、公关、人力资源、文化、风险、各国交易规则与惯例,几乎囊括了国际企业管理的所有内容。

2. 新颖而不陈旧。本套丛书主编赵曙明教授在美国获得管理学博士学位后,曾在美国专门从事“国际企业管理”博士后研究,并先后赴美、加、澳、日、德、荷、英等国从事跨国公司的研究,被数所名牌大学聘为客座教授,在国际企业管理的理论和实践方面有精深的造诣。其他一些作者,致力于海外投资、跨国公司、三资企业研究有较长时间,有的到日本、美国、法国等国进行过专题考察,有的在港澳地区接受过这方面完整的教育。知识结构比较新,再加上参阅、吸收了当今世界上最新研究成果,使得这套丛书比较客观地反映了目前国际企业管理的最新发展水平和状况。

3. 理论联系实际,并且能适应各层次不同水平读者的需要。中国有句古语:学以致用。本套丛书既适合于做大专院校工商管理专业的教材,也可以作为到海外办企业的广大经理和管理者自学参考之用。同时,国际企业管理方面的研究者和广大的经济管理干部也可从中获益。

此外,该丛书体系合理科学,理论有深度。书中的案例既和理论论述结合得很好,又生动活泼。通过学习理论、分析案例,可以提

高读者分析和解决问题的能力。作为管理学界第一套比较全面、完整地介绍国际企业管理的丛书,值得我们一读。尤其是作者们筚路蓝缕,辛苦耕耘,更是功不可没。

能有机会为《国际企业管理丛书》作序,我感到非常荣幸。本套丛书的主编赵曙明教授是我在中国的老朋友。80年代中期我在密苏里——哥伦比亚大学担任商学院院长,是他与我探讨联合培养中国工商管理硕士班,后来我们成功地在南京大学国际商学院合作培养了30名中国工商管理硕士(MBA)。1990年他应邀来佛罗里达大西洋大学商学院做博士后研究,并兼任客座教授,他那刻苦钻研、严谨治学的精神值得我们美国学者学习。1992年他又倡导由南京大学与佛罗里达大西洋大学召开“企业跨国经营国际学术研讨会”,此次会议开得很成功。双方还合作培养中美经济管理人员。不论他在美国,还是在中国,我都钦佩地看到他作为教师、研究者以及管理者所显示的学术水平和组织管理才能,他在国际企业管理研究方面很有造诣。他主编的这套丛书体系全面,内容新颖,既有理论水平,又有很高的实用价值。

中国古人云:开卷有益。作为一位美国大学商学院的院长和企业管理学教授,我希望广大读者能从这套丛书学到知识。但我更希望以这套丛书为起点,中国管理学界编写出更多更好的著作来,为中国企业国际化作出贡献。

美国佛罗里达大西洋大学
商学院院长、教授

斯坦利·希利

(Stanley J. Hille)

1993年1月于美国佛州

前 言

90年代对中国企业的发展来讲,既是一个充满机遇和希望的时代,又是一个面临激烈竞争与严峻挑战的时代。随着全方位、多层次的对外开放,特别是中国关贸总协定缔约国地位的恢复,中国经济开始全面实现与国际经济接轨,国内市场与国际市场将融为一体。一方面是市场的扩大,另一方面是竞争的增多与强化,一个全新的经营环境摆在中国企业的面前。80年代,中国经济的对外开放是以引进外资为核心和重点,即主要是“引进来”。90年代中国经济的对外开放则有了一个质的飞跃:它不再是单纯的“引进来”,中国企业要大踏步地“走出去”,大力开展跨国经营,在海外办企业,从而加快了企业国际化的进程。

企业跨国经营是国际经济一体化的必然结果,也是中国经济和企业今后争取更大发展的必由之路。纵观发达国家和一些新兴工业化国家与地区的企业,甚至包括某些发展中国家的企业,无不把开展跨国经营作为自己求生存、求发展的重要战略。而这些国家经济的进一步发展往往也正是通过大力推动企业跨国经营来实现的。

毫无疑问,在开展跨国经营方面,我们的企业是后来者、落后者。由于长期的对外封闭,使得我们的企业既缺少跨国经营的实践经验,又缺乏相应的理论知识,对国际市场看不清,摸不透,把握不

住，往往虽有凌云壮志，却步履维艰，难以一展雄姿。在有关跨国经营的研究与教学方面，我们同样是落后的，远远不能满足对外开放实践的需要。

为了促进我国企业开展跨国经营，推动我国学术界加强对企业跨国经营理论的研究，同时也为了满足高等院校国际企业管理专业本科生、硕士生的教学需要，我们经过多年的不懈努力，撰写了这套《国际企业管理丛书》。在撰写这套丛书时，我们力求使它具有以下四个方面的特点：第一，全面系统的理论阐述。世界各国有关国际企业管理的理论研究已有多年的历史，产生了许多国际企业管理的理论和学说。系统地介绍这些理论和学说并加以深入的剖析，有助于读者从理论上认识和把握国际企业经营管理的条件和动机，从而有助于认识和理解在上述条件和动机的支配影响下，企业开展国际化经营的一系列具体行为。第二，详尽的实务介绍。掌握理论是重要的，但对企业来说，掌握有关国际企业管理的实务知识更为重要，而从高等院校的教学与研究的角度来看，也需要由过去的“务虚”走向“务实”。因此，本丛书除首册《国际企业经营总论》外，其余七册书在介绍相关理论知识的基础上，着重介绍国际企业管理所涉及到的各方面的实务知识，如环境、组织、战略、金融、财会、税收、营销、广告、公关、人力资源、文化、风险、各国交易规则与惯例等内容。第三，从我国企业的需要出发。在本丛书中，无论是理论的阐述，还是实务知识的介绍，其着眼点都在“中国企业如何开展国际化经营”上，这与一般的企业管理理论或实务知识的介绍是不同的。第四，配有大量的案例，理论联系实际。本丛书在阐述国际企业管理理论和介绍实务知识的同时，附有众多生动而具有代表性的案例，以帮助读者消化所学知识，提高分析和解决问题的能力。

企业国际化经营是一个内容极为广泛、丰富的课题，而对刚刚从事这一课题研究与实践的我国学术界和企业界来说，要交出出

色的答卷,不仅需要辛勤的努力,同时又需要较长的时间。在本书的撰写中,我们虽然尽了很大努力,但因受资料和自身水平的限制,仍有许多不尽人意之处,敬请读者谅解和指正。

在本丛书的写作过程中,我们得到国内外许多专家的指点,参考了国内外许多著作和论文,在此特向有关人士致谢。作者谨在此首先感谢本丛书的顾问周三多教授。1990年当我在美从事博士后研究并担任客座教授时,是他给我来信,提出撰写“国际企业管理”一书的设想,因此,我在美即开始撰写《国际企业经营总论》一书。回国后,我着手组建撰写丛书的班子,提出撰写丛书的设想和大纲。

作者还要感谢美国佛罗里达大西洋大学工商管理学院院长、教授斯坦利·希利(Stanley J. Hille)博士在百忙中为丛书写序。对南京大学出版社社长时惠荣同志、总编辑任天石同志和花建民编辑对这套丛书的编辑出版所给予的支持和帮助表示衷心的感谢。

最后,作者还要感谢毛智勇、朱农飞、张燕、戴红云、陈蔓生等研究生帮助查阅资料、整理部分案例。

我们很高兴地推出此丛书,如果本丛书能对我国进行国际企业管理的研究与实践作出一点贡献的话,我们将感到十分的欣慰。

赵曙明

1993年4月

目 录

| | |
|-----------------------|----|
| 绪 论 | 1 |
| 第一章 世界各国人力资源管理的发展 | 7 |
| 第一节 日本人力资源管理 | 7 |
| 第二节 美国人力资源管理 | 12 |
| 第三节 中国人力资源管理 | 19 |
| 第四节 美国管理界对日本管理的 分析 | 22 |
| 案 例 巴普汽车零部件制造公司 | 25 |
| 第二章 人力资源开发与经济发展 | 32 |
| 第一节 人力资本理论 | 33 |
| 第二节 美国人力资源开发 | 40 |
| 第三节 日本人力资源开发 | 43 |
| 第四节 中国人力资源开发 | 47 |
| 案 例 哈曼国际工业公司 | 54 |
| 第三章 人力资源系统管理与组织发展 | 62 |
| 第一节 人力资源的系统管理 | 62 |
| 第二节 组织发展的目的和方法 | 66 |
| 第三节 组织发展变革的压力与阻力 | 78 |
| 第四节 跨国企业的组织发展 | 82 |

| | |
|------------------------------|-----|
| 案 例 检测影视公司 | 85 |
| 第四章 了解人的行为动机,激发人力 | |
| 资源的潜能 | 106 |
| 第一节 人的动机 | 106 |
| 第二节 激励研究 | 121 |
| 第三节 综合激励模式 | 127 |
| 案 例 约翰·亚力山大的辞职 | 130 |
| 第五章 领 导 | 132 |
| 第一节 领导的含义 | 133 |
| 第二节 领导理论 | 135 |
| 第三节 研究领导的新模式理论 | 147 |
| 案 例 院长的烦恼 | 161 |
| 第六章 沟 通 | 163 |
| 第一节 组织沟通的目的 | 164 |
| 第二节 沟通的基本过程 | 166 |
| 第三节 沟通的网络 | 169 |
| 第四节 沟通的方法 | 175 |
| 第五节 沟通的障碍 | 180 |
| 第六节 克服障碍,提高沟通效率 | 181 |
| 第七节 人力资源管理系统中的 沟通作用 | 183 |
| 第八节 跨国企业的沟通 | 184 |
| 案 例 经理的挑战 | 189 |
| 第七章 群体动力 | 191 |
| 第一节 群体的基础 | 192 |
| 第二节 群体的结构与因素 | 197 |
| 第三节 群体间的行为、动力与管理 | 204 |
| 案 例 小张的不理解 | 208 |

| | | |
|------|---------------------|-----|
| | 戴维·舒斯特的奖励····· | 209 |
| 第八章 | 绩效评估····· | 212 |
| | 第一节 绩效评估的含义····· | 212 |
| | 第二节 绩效评估的目的和作用····· | 214 |
| | 第三节 绩效评估的基础····· | 217 |
| | 第四节 绩效评估的方法····· | 222 |
| | 案 例 比尔·斯通的个人目标计划·· | 233 |
| | 管理的困境····· | 234 |
| 第九章 | 人才培养····· | 236 |
| | 第一节 国外学者对人才培养的理论 | |
| | 研究····· | 236 |
| | 第二节 培训的对象····· | 241 |
| | 第三节 培训的方法····· | 245 |
| | 案 例 东方公司····· | 250 |
| 第十章 | 人力资源管理的组织评估分析与 | |
| | 控制····· | 254 |
| | 第一节 人力资源指数问卷表····· | 256 |
| | 第二节 组织与个人成就方式表····· | 263 |
| | 练 习····· | 271 |
| 第十一章 | 国际企业的现实与人力资源管 | |
| | 理的挑战····· | 295 |
| | 第一节 国际企业的发展给现代组织 | |
| | 带来的变化····· | 296 |
| | 第二节 国际企业的跨文化管理····· | 302 |
| | 案 例 裁员的决定····· | 315 |
| 第十二章 | 国际企业的人力资源管理····· | 317 |
| | 第一节 国际企业中的人员配备····· | 318 |
| | 第二节 跨国企业的人员培训与发展·· | 326 |

| | | |
|----------------|--------------------|-----|
| 第三节 | 跨国企业人员的工资待遇····· | 330 |
| 第四节 | 我国企业跨国经营的人才问题····· | 334 |
| 案 例 | 化工总公司驻洛杉矶办事处····· | 340 |
| 主要参考书目与文献····· | | 342 |
| 后 记····· | | 349 |

绪 论

我们正处在一个世纪之交的伟大而关键的年代。

即将到来的 21 世纪,在向人类展现出迷人前景的同时,又向人类提出了非常严峻的挑战。未来学家们一再预言:未来的 21 世纪,将是一个高度合作又高度竞争的新时代。未来的国际竞争,主要是科学技术的竞争和人才的竞争。谁能拥有具有高度竞争能力的一大批人才,谁就能掌握未来国际竞争的主动权。

为此,在新的世纪即将到来的时候,世界各国都在加紧和加快人力资源的教育、培养、储备和开发。

马克思主义认为,人力资源是所有资源中最宝贵的资源,人是生产力诸因素中最积极、最活跃的因素,组织的各项生产活动和管理工作都是靠人去完成。因此,把人的潜力充分挖掘出来,把人力资源充分开发出来,是办好任何企事业单位的首要任务。

总之,人才是建国立业之本,治国安邦之本,没有大批人才,社会生产力就得不到充分发展,振兴中华,实现四化就只能是一句空话。因此,我们寄希望并致力于教育,为祖国的未来培养更多更好的人才;同时也寄希望于全社会,为人才的成长创造一个生动活泼的良好环境。