

从企业跨国人才的培养看世界和谐文化的新理念

文/倪秀杰

在企业人财物诸多要素、产供销诸多环节中，人是关键因素，处于核心位置。现在企业的一切竞争，归根结底是人的竞争。企业不仅是经济场所，更重要的，它是员工实现价值、扬个性、成就自我、发展潜能의 共同群体。企业要调动员工工作的积极性和智慧潜能，焕发他们的工作热情和创造精神，就必须合理开发企业中客观蕴藏的“精神资源”。通过改革工作机制，使人们主动地发挥自己的创造潜能，尤其是当自己的权益、义务与其所从事的职业的变化、兼顾等途径相联系，并获得理想效果时，这种发挥往往能达到最佳境地和最大限度。随着新技术革命的蓬勃发展，知识经济的兴起，工业民主主义思潮和企业管理研究的深化，国外的绩优企业越来越注重企业员工“精神资源”，把“精神资源”的开发利用作为增强企业凝聚力、竞争力的利器。在管理过程中只有加强对人性认识的深化及其对企业重新认证的管理哲学相关性的认识，才能更加深刻的展现企业的人性面和精神面，从而达到企业与人和谐发展的最佳境地。跨国人才的培养可采取如下模式：

一 职业生涯管理 (Career Management)

这是美国近十几年来从人力资源管理理论与实践发展中发展起来的新学科。所谓生涯，根据美国组织行为专家道格拉斯·霍尔 (Douglas T. Hall) 的观点，是指一个人一生工作经历中所包括的一系列活动和行为。组织生涯发展是组织生涯管理和个人生涯计划活动相结合所产生的结果。将个人的生涯计划和组织的生涯管理两者结合起来，通过组织内生涯发展系统以达到组织人力资源需求与个人生涯需求之间的平衡，创造一个高效率的工作环境。职业生涯管理是企业为实现每位员工自主开发精神资源的有效管理方式，它能有效抑制企业与员工个体在目标整合上的偏差，并避免由此所造成的员工工作的主动性、积极性等因素的丧失。

二 素质训练 (Quality Cultivation)

这代表着西方企业培训的又一全新理念。近年来西方企业培训的重大变化是重在培训员工的素质，是对员工的敬业精神、毅力品格、工作态度进行培训，即培训的重点是人，而不是技术。这种管理思想认为，企业的经营靠的是人，如果人的素质不高，再高的技术也不能发挥出竞争性作用来，所以最重要的培训是人的素质的培训，如让员工能适应企业最艰苦的竞争的需要等。与此同时，西方企业普遍实行工作扩大化 (job enlargement)，工作丰富化 (job enrichment)，工作岗位轮换化 (Job rotation)。员工看到了自我发展的可能性，从而能不断提高其生产积极性、创造性。

三 学习型组织 (Learning Organization)

这是美国麻省理工学院教授彼得·圣吉 (Peter M. Senge) 在其被喻为“管理圣经”的名著——《第五项修练——学习性组织的艺术与实务》(The Fifth Discipline—The Art and Practice of the Learning Organization) 中所提出的一个开创性的概念，他把艰深的系统动力学简化成人人易学的系统思考，试图教人学会整体性的全新思考方式，进而提升人类组织整体运作的“群体智力”，特别为企业如何不断突破自我提供了崭新的思维方式。眼光面向未来的企业应使员工不断地去学习，而且还应帮助员工建立长期的旨在使其发挥最高水平的核心技能。这也是企业实现能量转换所必须的。一个不注重学习的企业，就会形成安于现状而无创新管理，从而影响到企业的生存和发展。尤其是随着经济全球化的进一步发展，英语已成为一种世界通用性语言，在企业竞争中发挥着越来越大的作用。企业要与世界经济接轨并能迅速发展、提高企业跨文化的沟通和经营成效、增强企业在国际市场中的竞争力，就必须加强对企业人才英语培训力度。企业跨国人才英语培训方式可为：

1. 口语表达训练：口语是合作和交流的基础，口语练习主要培养企业人才的语言技能和沟通的技巧。既消除心理畏惧，增强信心和勇气；又熟悉日常交际中的表达方式，了解交际的原则，提高交际能力。
2. 专业英语培训：专业技术英语具有鲜明的专业特征和实用性，是企业人才在本行业使用的符合国际惯例的英语标准用语或行话，是遵循国际惯例、商业合同书的主导语言，并且具有较强的法律效力。因此，各类企业的人才都必须掌握本行业的专业技术英语，以便作为交流的工具，更好地从事商务谈判、合作等业务。
3. 跨国文化教育：企业人才英语培训中加强最基本的跨文化教育。准确把握本国与异国的文化差异，并设法使这些差异在语言传译过程中消失，并在译入语中找到准确的词语，使异国文化在译入语中准确地再现。真正顺利有效地实现跨文化的交流与沟通，有利于企业人才文化素质的整体提

高，以及企业跨文化的沟通和经营成效的提高。

总之，不同地区、不同民族的人类在地球村里对于文化的形成原因、创作方式、欣赏形式、传播习惯、审美标准等都持有不同观点，但是全球化时代的人们对文化的多样性与和谐性也有了新的要求，既希望它更加绚丽多彩，又盼望不同地区和民族之间的相互认可与互相欣赏。人们可以通过合作、交流的形式加深相互的了解，既尊重人类文化遗产，促进东西方文化共存；又承认东西方的文化差异，建立新型的世界和谐文化理念。（作者单位：吉林化工学院）

相关链接

美国对中国农产品实施技术性贸易壁垒问题分析
论出口特色农产品的效应分析
浅析河北企业的国际化经营
技术创新与国际贸易核心竞争力
中日经贸合作的双边贸易问题分析
跨国企业转移定价成本加成法之研究
我国中小企业对外直接投资区位选择分析
剖析在华外商投资企业内部交易转移利润
SA8000对我国中小出口企业的影响及其对策
齐齐哈尔市对俄经贸科技合作的影响因素分析
从企业跨国人才的培养看世界和谐文化的新理念
论国际食品安全管理体系（ISO22000族标准）对我国经济的挑战及对策

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心