

# 国内学者对企业人力资源管理的比较研究

赵步同<sup>1,2</sup>, 曹家和<sup>1</sup>, 彭纪生<sup>3</sup>

(1.河海大学 商学院, 江苏 南京 210098; 2.江苏技术师范学院 经济管理学院, 江苏 常州 213001;  
3.南京大学 商学院, 江苏 南京 210093)

摘 要: 首先, 对国内学者从不同国家、不同行业、不同发展阶段、不同所有制企业的人力资源管理比较研究的文献进行了综述; 然后, 对其比较方法和结论进行了评析; 最后, 展望了人力资源管理研究的发展方向。

关键词: 国内学者; 人力资源管理; 比较研究

中图分类号: F240

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2008)03-0169-04

随着新经济的临近, 人力资源开发与管理在社会发展和企业经营中的重要作用日益凸显出来, 凡是经济发达的国家和优秀企业都比较重视人力资源的开发、利用和管理, 这已是不争的事实。自从人力资源管理理论和实践进入我国以后, 国内许多专家、学者、人力资源管理工作者对人力资源管理理论和实践, 都进行了有益的探索和研究。然而, 颇具“个性化”的人力资源管理措施和方案, 有被许多企业“标准化”的趋势, 而且有被滥用的迹象。究其原因, 对人力资源管理的研究缺乏比较与分析。其实, 影响企业人力资源管理模式的因素很多, 如人力资源角色与竞争、文化因素、企业结构、制度因素<sup>[1]</sup>等。因此, 从不同视角对企业人力资源管理的比较研究亟待深入, 只有比较才能发现差异和产生差异的原因, 也才能开发符合本企业的人力资源管理的体系。基于此, 本文对国内学者从不同国家、不同行业、不同阶段、不同所有制企业人力资源管理比较研究的文献作一综述, 并对其比较方法和结论进行评析。

## 1 不同国家之间企业人力资源管理的比较

人力资源管理最初是从西方发达国家开始的, 因此国家层面的企业人力资源管理研究较多, 且多数集中在发达国家。赵曙明<sup>[2]</sup>在《企业人力资源管理与开发国际比较研究》中, 阐述了日、韩、新、德、美、台、欧等各国(或地区)的企业人力资源管理与开发的特点。日本以“和”为主的企业文化催生着以人为本的团队精神, 实施参与管理、终身雇佣制、年功序列制的人力资源管理的相关措施; 由于受日美两国的影响较深, 韩国企业的人力资源管理走的是“法治”加“人治”的道路; 东方式的、充满人情味的管理在新加

坡企业的人力资源管理中得到了很好的体现; 在德国, 贯穿企业人力资源的一个重要思想是重视人性管理、尊重员工自身价值、给予员工参与管理的权力、强调个人与企业整体的配合; 美国企业文化是人力资源管理的精华和组成部分, 崇尚个人主义、自由主义为其特征; 台湾企业大量移植了欧美和日本的人本主义管理方法, 并参考了台湾特色加以运用, 如目标管理、人因工程、质量圈、员工授权计划等; 欧洲人力资源管理体现了多元、包容、社会平衡和社会伙伴的思想, 如集体协议、职工参与、参股、利润共享等。上述各国人力资源管理的特征与该国的历史背景密切相关, 国内学者有关人力资源管理比较研究也集中在上述几个国家之间。赵曙明、武博<sup>[3]</sup>对美日德韩4国人力资源管理进行了比较, 从等级差别、雇佣关系、人际关系、培训、管理手段、绩效评估与升迁、劳资关系、招聘与引进、法律规范、薪资水准等比较中发现差异, 产生差异的原因和基础是因为各国的历史背景不同、文化价值(价值标准、历史传统、基本观念、道德规范、生活信念、习惯作风等)约束条件明显差异。谢祥顶、吴珏<sup>[4]</sup>对中西方人力资源管理的思想与实践进行了比较, 他们认为西方人力资源管理的鲜明特点是: 劳资关系的对抗性、市场调节人力资源分配、人力资源管理的高度制度化、人才提升的跳跃性、工资刚性等。从中西方的哲学基础、社会形态、分析和思维特点等角度进行了原因分析, 前者以“仁”与“和”强调和谐、产生于小农经济为主, 后者以系统思维、讲究科学、以工业经济为主。

有些学者通过案例分析比较不同国家的人力资源管理实践。孙健、王丹、崔柏烈<sup>[5]</sup>以中(海尔)韩(LG)两国大型跨国公司的人力资源管理实践为案例进行分析, 受儒家传

收稿日期: 2007-08-16

作者简介: 赵步同(1967~), 男, 江苏兴化人, 河海大学商学院博士研究生, 江苏技术师范学院经济管理学院讲师, 研究方向为人力资源管理; 曹家和(1948~), 男, 上海人, 河海大学商学院教授、博士生导师, 研究方向为金融工程、人力资源管理; 彭纪生(1957~), 男, 江苏南通人, 博士, 南京大学商学院教授、博士生导师, 研究方向为人力资源管理、技术创新与管理。

统、价值观念和行为准则的影响,以及不同民族不同的思想观念和行为习惯,需要有不同的管理方式。案例研究发现,海尔和LG的人力资源管理是与其各自的发展阶段和国际化战略相匹配的,它们立足国情和企业实际情况,建立以人为本的严格、科学的人事管理制度,跨国公司在不同时间、不同条件下科学建立自己的人力资源管理体系,为促进员工积极性、主动性和创造性的发挥提供了成功经验。张金娟<sup>[6]</sup>比较了在天津的两家大型跨国公司,即摩托罗拉和LG,由于两家企业的母公司的背景不一样,其人力资源管理的措施存在差别,前者重视对员工的培训、制定科学的绩效评估、培养归属感并尊重员工,而后者则注重员工的思想道德素质、以网络式培训为主并着重培训领导型人才、重视企业文化氛围的营造。郭朝晖<sup>[7]</sup>对国美和沃尔玛的人力资源管理进行了比较,发现两者在重视员工与重视业务、人治与法治、集权与授权、官僚与民主等方面有明显区别。

从不同国家层面的人力资源管理与开发的比较分析中看出,文化背景、历史形成、法律法规、风俗习惯等都是造成人力资源管理差异的主要原因。然而,现有国家层面人力资源管理比较的文献中,不同国家制度因素、人力资源角色与竞争对人力资源管理的影响比较研究不多。此外,个案研究的结论有待进一步论证,才能加以推广。

## 2 不同行业之间企业人力资源管理的比较

不同行业其人力资源的构成有明显差异,人力资源开发与管理的侧重点也有所差别。赵步同、孙文祥、彭纪生<sup>[8]</sup>通过实证的方法比较了电子、机械、纺织、重工业、医药、新材料五大行业在员工聘任、培训、绩效考核、薪酬体系、人力资源管理制度建设、管理绩效等方面的差异,差异产生的原因是不同行业员工的性别构成、技能状况、人力资源供求状态、行业与产品要求、发展历史等均不一样,从而直接导致人力资源管理的差异,最终得出了不同行业人力资源管理的方案应该有所不同的结论。周建国、郑海涛<sup>[9]</sup>比较了公共部门与私人部门的人力资源管理的差异。在价值取向上,存在着政治与经济、稳定与效率、外部需要与内在需要的侧重点不一样;在法律规范上,前者更重视行政公平执行,后者有时不太规范;在对员工能力与性格特征的要求上,公共部门强调的是忠诚、责任心和道德素养、能力素质,而私人部门重视专业能力;在员工的受雇上,公共部门重视引用与组织推荐,私人部门关注人才开发和个人应聘入职。还有许多学者分别根据行业的发展和特征分别论述了本行业人力资源管理的一些特征,如电力企业、房地产企业、机械行业、IT行业等。

由于行业和产品要求不一样,工作的操作规程也不一样,人力资源开发与管理的重点就不一样。已有的文献分析了部分行业的差异,提出了不同行业人力资源开发与管

理要有“个性化”的要求,但是对行业缺乏系统的分类,而且行业人力资源管理与开发的特征不明显。

## 3 不同发展阶段企业人力资源管理的比较

企业在不同的发展阶段其发展战略不一样,与之相匹配的人力资源管理也应该有所差别。刘洪、赵曙明<sup>[10]</sup>分析了不同发展阶段中企业人力资源管理的行为(见表1)。

表1 企业不同发展阶段的人力资源管理与开发

企业发展阶段	人力资源管理与开发				
	人才测评方面	招聘与解雇	培训	业绩考评	薪酬与激励
初期	注重围绕产品和服务的能力评价	人员的基础知识、人际关系能力和责任心	因资金不足,培训不多	考核的重点是产品数量和质量	工资和提拔制度
中期	注重组织管理能力、市场营销能力和战略思考能力的评价	增进企业的知识和提高企业的效率和工作是否具有可替代性	开展员工的各种培训	生产效率和效益	个别奖金、利润分享和股票期权
后期	注重战略管理能力、协调能力及包括企业家、经理和管理者各个方面的综合评价	组织的稳定性和对企业未来的贡献能力以及企业对其依赖性大小	因资金短缺,再次产生培训需求与供给的矛盾	创造价值 and 综合效益是业绩考核的重点	团队奖金

黄英忠、庄美娟、赵铭崇<sup>[11]</sup>研究了企业成长阶段与人力资源管理措施的契合情况,运用案例研究方法,把企业分为5个阶段,从单一的小企业到跨国大企业,人力资源管理经历了从“人管人”到“文化管人”的转变(见表2)。

表2 企业成长阶段与人力资源管理契合情况

企业发展阶段	企业的特征	与之相契合的人力资源管理行为
单一企业期	规模小,由业主负责策划和监督部属,并执行每天的例行业务	着重于人员招募、甄选、任用、薪资架构及其它影响员工效率的人事行政工作
当家企业期	市场率逐渐提高,员工逐渐增加,业务部门逐渐增多	着重于培训员工、加强其专业知识与技能,建立组织赖以竞争的核心能力
相关企业期	公司透过并购与公司产品或市场有关者,进行垂直或水平整合方式	着重绩效管理、员工沟通、整合人力资源管理制,特别是薪资奖金福利制度
集团企业期	透过持股方式以控制其它公司经营,其与相关企业期所不同的是合并的对象通常是不甚相关的企业	着重组织沟通、重塑组织文化,进行薪资制度、绩效管理制度及其它人力资源管理制度的整合
多国企业期	指公司的营运跨越国家界线,而在2个或2个以上国家从事制造或销售之营业活动	塑造弹性的组织文化,移植母公司的技术与管理制度

尽管前者根据产品和业务的要求对企业发展阶段进行了划分,后者依据发展规模对企业发展阶段进行了划分,但均隐含着一个原则:人力资源管理服务于企业的战

略目标,企业的生命周期是影响人力资源管理模式的重要因素之一。既有的国内文献根据企业的不同发展阶段,分析了人力资源管理措施的侧重点,把人力资源管理从行政人事阶段逐步提升到战略阶段。然而,上述的分析仅考虑到企业处于不同发展阶段,其产品规模和市场份额的扩大所带来的人力资源管理的变化,其实际业务发生变化的同时,员工数量、员工技能、心理需求、正式与非正式组织也悄然发生变化,这理应成为我们分析不同发展阶段人力资源管理差异的重中之重。

#### 4 不同所有制企业人力资源管理的比较

国内许多学者对不同所有制企业的人力资源管理进行了比较,分别从管理模式和特征、管理绩效、价值观和领导风格、组织结构等方面进行了比较。张一弛<sup>[12]</sup>认为,企业采用的人力资源管理模式与企业的特征有关。把人力资源管理模式分为降低成本导向的控制型和提高员工承诺导向的承诺型两种模式,并且认为传统国有企业将主要采用降低成本导向的控制型人力资源管理模式,外资企业将主要采用提高员工承诺导向的承诺型人力资源管理模式,而民营企业的人力资源管理模式将介于两者之间,表现出过渡性的特征。肖鸣政<sup>[13]</sup>阐述了不同所有制企业人力资源管理的一般特征,他认为影响企业人力资源管理模式的因素有企业战略、所有权、生命周期、信息结构、规模、文化、行业特征、劳动力市场、法律等,其中所有权是影响人力资源管理的一个重要因素。由于国有企业和非国有企业面临的制度环境的强弱不一,根据制度经济学的理论,制度的干预会影响人力资源管理的实践,因此国有企业和非国有企业的人力资源管理模式也会有所区别。与非国有企业相比,国有企业将会采用更多的内部化的人力资源管理模式,比如,在晋升方面,国有企业主要是依赖企业的内部劳动力市场。普遍认为,所有制是影响人力资源管理的一个重要因素,不同所有制的企业其人力资源管理特征有明显的差异。王重鸣<sup>[14]</sup>认为,不同性质的企业有不同的战略重点,不同的战略方向就会有不同的人力资源管理措施。他通过对浙江30家不同所有制的企业(包括国有、合资、乡镇)的调研与分析后认为,国有企业由于历史比较悠久,设备比较陈旧,员工长期受计划经济的熏陶,在管理观念上适应市场经济还需要一段时间,同时,由于企业的技术力量比较扎实,基础比较雄厚,但缺乏有效的组织创新与开发,因而,国有企业比较倾向于革新战略;合资企业由于建厂时间不长,设备比较新,但经营环境不很理想,缺乏一批有能力且忠诚的中层管理人员,因而倾向于质量驱动战略;乡镇企业由于员工的整体素质和产品技术含量低,但利用“船小好调头”等优势,也占有一席之地,相对倾向于费用成本驱动战略。企业的经营战略不同,员工的行为要求不一样,人力资源管理的模式与侧重点不同(见表3)。

表3

企业性质	战略重点	员工行为要求	人力资源管理政策
国有企业	革新战略	创造性行为,长期定向的行为,职员之间相互合作,中等程度关心产品质量和结果	重视员工之间合作和协调,重视技术交流,绩效评价以部门考核为主,强调企业内部平等,工资组成部分较多但偏低,调动方便,较好的技术基础、广泛培训
合资企业	质量战略	可重复的标准化操作,中期定向的行为,高度关心质量,过度关心数量和结果,重视组织目标实现	相对固定明确的工作说明,参与工作设计和工作任务决策,个人和部门相结合的结果,定向的绩效评价,平等的待遇和良好的福利,良好的培训
民营企业	费用成本战略	简单的操作,短期定向的行为,高度重视数量和结果	固定且明确的工作要求,鼓励专业化技术和高效率,短期结果导向的绩效评价,报酬与绩效密切结合,最低限度的培训员工

由于所有制不一样,管理模式不一样,权力又影响着资源的配置,其管理的效果也不一样,许多学者分析了不同所有制企业的人力资源管理的绩效。

赵曙明<sup>[15]</sup>利用人力资源指数分析法,对中国企业现有的人力资源开发与管理模式进行了系统而客观的综合评价。结果表明,三资企业和民营企业的人力资源管理的绩效优于国有企业。这是因为中国国有企业长期的生产导向型的经营思想和固化的管理模式,导致其人力资源管理与开发的滞后性,而三资企业采用了不同于中国企业传统管理模式的结果。民营企业一方面源于其多数是在国有企业的背景下产生的,其管理模式对国有企业有着必然的模仿效应;另一方面,民营企业的管理方法与管理手段具有较强的灵活性,使其能够较快地吸收和使用先进的人力资源管理经验,较之国有企业僵化的管理模式,民营企业表现出了较好的人力资源管理与开发绩效,但民营企业现阶段管理上的非规范性,又在一定程度上削弱了它的管理绩效。赵曙明<sup>[16]</sup>认为,三资企业人力资源状况正处在上升状态,明显优于国有企业与民营企业,其原因有以下几点:三资企业有一套适合市场经济的人力资源管理体系,有较好的组织与工作环境 and 较为宽松的管理方式,以及明显优于国有企业与民营企业的工资水平,所以吸引了大量原国有企业优秀的技术、管理人员和技工,有较先进的人力资源管理理念和方式。肖霞<sup>[17]</sup>采用实证的方法比较了不同性质企业的人力资源管理现代化水平,他认为现代化管理水平分为人力资源管理战略性评价指标和实践性评价指标两大类,前者又可细分为企业战略清晰度、理解工作及对战略目标的贡献、人事主管是企业高管并参与制订企业发展战略、人事专员是管理专家、单位对员工关心并尊重价值和创造力、变革能力、人本思想的贯彻、商业伦理的体现、社会责任感9个方面;后者可细分为人力资源规划、工作分析与工作设计、人员选拔与配置、人员培训与开发、绩效管理、薪酬与福利、员工关系7个方面。研究结果表明,人力资源管理现代化水平从高到低依次是三资企业、股份公司、国企、民营。蒋永康、李光久<sup>[18]</sup>采用实证的方式对不同所有制企业绩效进行了比较,选择比较了6个指标,即科技人员



的比例、销售收入、全员劳动生产率、人均利润、流动资产周转率、销售利润率。结果表明,国有企业绩效较差,究其原因:一是计划经济思想的影响;二是企业所有权的缺陷,国有企业名义上国家是出资者,实际上是没有人对国有资产负责的,造成“所有者缺位”。

有的学者从不同所有制企业员工的价值观、工作方式、组织结构上进行了比较研究。王萍、宋合义<sup>[19]</sup>分析了不同所有制企业高层管理者的差异,国有企业高层管理者有“行政官员”味道,缺乏市场经济条件下的运作经验,而民营企业的领导者从企业创业时期就开始与企业共成长,经历了风风雨雨,对市场很敏感;外资企业机构设置较好、具有高品质的企业文化和较高的管理素质。另外,高层管理者在对中层管理者的信任与支持上,外资企业明显好于民营企业,因为产权的私有,民营企业主很难信任非亲属关系中的中层管理者,人才缺乏信任和支持,很难有更多的发展机会。秦启文、谭小宏<sup>[20]</sup>对国有企业和民营企业员工工作价值观进行了比较,国有企业员工更看重舒适与安全,这可能是受到计划经济体制的影响;而民营企业员工更看重自身能力的提高和才能的发挥,这可能是因为民营企业中工作流动性大,如果员工不能适应企业发展的需要就会被淘汰。胡建新、莫希·巴奈<sup>[21]</sup>研究了国有企业和中外合资企业中的领导风格差异,中国国有企业倾向于一种任务导向,或工作导向的领导风格,而中外合资企业则侧重于员工导向的领导风格。王萍、宋合义(2003)<sup>[22]</sup>研究了不同所有制企业组织结构的差异,他们认为,国有企业一直沿用的是高度集权的“直线职能制”。民营企业基本上采取个人业主制,原因在于企业规模小,更容易控制。外资企业在我国以公司制的组织形式存在,它们一方面引进先进的技术、设备,另一方面也采用了国外先进的现代企业管理机制,致使企业内部管理制度健全、科学,当然文化差异却是一项大问题。

不同所有制人力资源管理的比较研究主要集中在宏观层面,在操作层面研究得不多,即使有些比较研究也不全面、欠深入;王重鸣的案例研究因为样本小而导致结论有待进一步证实,在不同所有制企业绩效研究中,衡量指标大部分是定性的,定量指标不多,而且人力资源管理与其绩效之间的逻辑关系有待进一步验证。

## 5 评析与展望

从以上国内学者对企业人力资源管理的比较研究综述中可以发现,人力资源管理比较的内容很广,可以从不同国家、不同行业、不同发展阶段、不同所有制等角度进行企业人力资源管理的比较研究,比较的内容可以是人力资源管理的模式、特点、行为、绩效等。然而从现有的文献中,不难发现研究的不足:重视企业人力资源管理的实践比较,忽视企业人力资源管理理论基础的比较;现有研究中研究对象显得片面、零碎,有时仅局限在一个或几个企业之间,这样得出的结论让人质疑,研究方法上缺乏严密

的逻辑论证体系和主观手段的相对不足;现有的比较研究中,企业人力资源管理差异的区分度不高,不能全面厘清比较对象的相同和相异之处。

随着经济全球化和网络时代的到来,企业人力资源管理的比较研究将更加深入。有理由预测,企业人力资源管理的比较研究将向以下方面发展:在企业内部各个部门、各个员工之间的人力资源管理的差异将会更加明显,如研发部门、营销部门、生产部门的人力资源管理应该有明显的区别,这些将成为我们比较的一个重要视角。随着全球经济一体化的加速,跨国公司、母公司、本土企业的人力资源管理比较应该成为我们关注的一个重点,应该充分考虑到跨国公司人力资源管理在科学化和本土化之间寻求平衡。由于影响企业人力资源管理的外部因素很多,因而对其进行比较时应该严格控制外控变量,确保其比较的科学性和真实性。知识经济时代,在知识密集型、技术密集型、劳动密集型企业人力资源管理比较中,知识密集型企业的人力资源管理将逐步成为我们关注的焦点。

### 参考文献:

- [1] Jean-Marie Hiltrop, Charles Despres, Paul Sparrow. The Changing Role of HR Managers in Europe [J]. *European Management Journal*, 1995(1): 25-34.
- [2] 赵曙明. 企业人力资源管理与国际比较研究 [M]. 北京: 人民出版社, 1999: 262-338.
- [3] 赵曙明, 武博. 美日德韩人力资源管理发展与模式比较 [J]. *外国经济与管理*, 2002(11): 31-36.
- [4] 谢祥顶, 吴珏. 中西人力资源管理思想与实践的比较研究 [J]. *当代经理人*, 2006(17): 97-99.
- [5] 孙健, 王丹, 崔柏烈. 中韩大型跨国公司人力资源管理比较——以海尔和LG为例的研究 [J]. *太平洋学报*, 2004(7): 32-39.
- [6] 张金娟. 摩托罗拉与LG人力资源管理特色比较及启示 [J]. *现代企业*, 2003(12): 26-27.
- [7] 郭朝晖. 国美与沃尔玛 人力资源管理的五大差距 [J]. *人力资源开发*, 2005(12): 55-56.
- [8] 赵步同, 孙文祥, 彭纪生. 人力资源管理行业差异的实证研究 [J]. *中国人力资源开发*, 2006(4): 35-41.
- [9] 周建国, 郑海涛. 论公共部门与私人部门人力资源管理之差异 [J]. *江海学刊*, 2003(5): 99-103.
- [10] 刘洪, 赵曙明. 企业的发展演化与人力资源管理 [J]. *南开管理评论*, 2002(2): 30-34.
- [11] 黄英忠, 美娟, 铭崇. 企业成长阶段与人力资源管理措施契合之研究 [A]. 刘军, 苏方国. *中国人力资源管理前沿* [C]. 北京: 中国经济出版社, 2006: 26-42.
- [12] 张一弛. 我国企业人力资源管理模式与所有制类型之间的关系研究 [J]. *中国工业经济*, 2004(9): 87.
- [13] 肖鸣政. 人力资源管理模式及其选择因素分析 [J]. *中国人民大学学报*, 2006(5): 138.
- [14] 王重鸣. 合资企业之人力资源管理模式及发展策略 [A]. 郑伯坝, 黄国隆, 郭建志. *海峡两岸之人力资源管理* [C]. 香

# 过程绩效——R&D团队管理的新视角

蔡厚清, 朱其权

(三峡大学 经济与管理学院, 湖北 宜昌 443002)

摘 要: 首先探讨了过程和团队R&D过程的内涵, 阐述了传统绩效理论之于R&D团队过程管理的局限性, 然后从R&D团队成员相互作用的角度, 提出了R&D团队过程绩效这一新的团队绩效理念。

关键词: R&D团队; 过程管理; 团队绩效; 过程绩效

中图分类号: C939: G311

文献标识码: A

文章编号: 1001- 7348(2008) 03- 0173- 03

## 0 引言

由于市场环境的剧烈变化, 靠抓住一个产品、一个机遇和模仿跟随策略获取高额利润的时代已经过去, 许多企业的管理瓶颈也由生产运作、营销转到了研发, 于是许多企业纷纷加大R&D投入、扩充R&D队伍、组建研发团队, 以突破这一瓶颈。然而, 据美国著名的调查机构Standish Group对17 000个由研发团队承担的项目调查显示, 这些项目中31%的在中途被迫取消, 53%严重超支且仅实现预期功能的74%。为什么增加了大量研发经费的投入, 研发成果却不尽如人意? 为什么人们热切期望的团队“协同效

应”没有发挥其应有的作用, 反而出现“反协同效应”现象? 正所谓“冰冻三尺非一日之寒”, R&D团队的R&D工作往往有个漫长的过程, R&D项目周期短则数月, 长则数年之久, 在这么长的项目周期内, 如果不对过程中的绩效进行监控, 极有可能使项目失控。因此, 对R&D过程中的绩效进行重新认识和界定, 对改进R&D团队管理方法、确保R&D团队平稳高效运行, 具有重大现实意义。

## 1 团队R&D过程

作为学术探讨, 过程首先是一个哲学概念。马克思主义哲学认为, 世界是绝对运动的物质世界, 世界万物无时

港: 远流出版事业股份有限公司, 2000: 39-57.

[15] 赵曙明. 企业人力资源管理及开发国际比较研究[M]. 北京: 人民出版社, 1999: 363.

[16] 赵曙明. 中国三资企业人力资源管理战略研究[J]. 外国经济与管理, 1998(9): 3-6.

[17] 肖霞. 我国企业人力资源管理现代化水平的实证研究[J]. 经济与管理研究, 2005(4): 50.

[18] 蒋永康, 李光久. 不同所有制企业绩效比较实证分析及其对策建议[J]. 数理统计与管理, 2006(1): 65.

[19] 王萍, 宋合义. 不同所有制企业高层管理者的差异研究[J]. 西安科技学院学报, 2004(3): 128.

[20] 秦启文, 谭小宏. 国有企业与民营企业员工工作价值观的比较研究[J]. 心理科学, 2006(29): 440-442.

[22] 胡建新, [美] 莫希·巴奈. 中国国有企业和中外合资企业中的领导风格及差异[J]. 南开管理评论, 2002(6): 13.

[22] 王萍, 宋合义. 不同所有制企业组织结构的差异研究[J]. 系统工程理论与实践, 2003(8): 99.

(责任编辑: 赵贤瑶)

## Literature Review on Comparative Study of Human Resource Management in China

Abstract: Firstly, the paper reviews the comparative study of human resource management from different countries, different industry, different developing stage, different ownership in China. Secondly, it comments the method and result of comparative study. Finally, the paper looks forwards the comparative study's developing future of human resource management.

Key Words: China; Human Resource Management; Comparative Study

收稿日期: 2006- 11- 13

作者简介: 蔡厚清(1964-), 男, 湖北宜都人, 三峡大学经济与管理学院副教授, 研究方向为企业人力资源管理; 朱其权(1982-), 男, 安徽泗县人, 三峡大学经济与管理学院2004级硕士研究生, 研究方向为团队绩效管理。