

The Dilemma and Challenge Chinese Employment Relation Management Facing

—From the Historical and Comparative Perspective of HRM

Haiou Zhang

Zhijiang College, Zhejiang University of Technology, Hangzhou
Email: zhanghaiou@hotmail.com

Received: Oct. 19th, 2013; revised: Nov. 10th, 2013; accepted: Nov. 19th, 2013

Copyright © 2013 Haiou Zhang. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. In accordance of the Creative Commons Attribution License all Copyrights © 2013 are reserved for Hans and the owner of the intellectual property Haiou Zhang. All Copyright © 2013 are guarded by law and by Hans as a guardian.

Abstract: In western countries, the transformation from traditional PM to contemporary HRM underwent a long history about a century. For Chinese employment relations management at the industrial period, the foreign HRM is a model of transcending economically and socially developmental stage. According to the development of western employment management from PM to HRM, Chinese HRM is a castle in the air, lacking the foundation of management practice. At present, it is imperative for Chinese employment relations management to handle the relation between advanced theory and backward practice. While introducing advanced HRM theory and methods from developed countries, we must accelerate the HRM localization in China, build up the model of employment relations management appropriate to China.

Keywords: Employee Management; Employment Management; Employment Relation Management; Personnel Management; Human Resource Management

中国雇佣关系管理面临的困境与挑战

—从 HRM 历史与比较的视角

章海鸥

浙江工业大学之江学院, 杭州
Email: zhanghaiou@hotmail.com

收稿日期: 2013 年 10 月 19 日; 修回日期: 2013 年 11 月 10 日; 录用日期: 2013 年 11 月 19 日

摘要: 西方国家从传统人事管理向现代人力资源管理的转变经历了近一个世纪的漫长历程。对于处在工业化阶段的中国企业雇佣关系管理来说, 外来的人力资源管理是超越经济社会发展阶段的管理模式; 从西方雇佣关系管理的演进历程来看, 中国的人力资源管理是空中楼阁, 缺乏管理实践的基础。现阶段中国企业雇佣关系管理要处理好先进的理论与落后的管理实践的关系, 做好基础管理工作; 在引进 HRM 先进理论方法的同时, 加快 HRM 中国化、本土化的进程, 构建适合中国实际的雇佣关系管理模式。

关键词: 雇员管理; 雇佣管理; 雇佣关系管理; 人事管理; 人力资源管理

1. 引言

虽然，从理论界到企业界，我们已经接受了人力资源管理理论、方法、技术，我们的雇员管理职能部门也更名为人力资源部，言必称人力资源成为一种时尚。但是，在近几年，轰动全国的黑砖窑、黑煤窑事件、屡禁不止的拖欠农民工工资事件、不断曝光的血汗工厂与作坊，饱受争议的《劳动合同法》的出台及其实施，都不是孤立的案例，透过这些事件可以感受到中国企业的雇员管理、雇佣管理与 HRM 之间存在的巨大差异。中国企业雇员管理在经济社会发展阶段、劳动法律环境、企业形态、企业治理结构、雇员管理理论与实践基础、对人理念等方面与西方发达国家人力资源管理产生与传播的环境存在巨大差异，这些要素的差距决定了我们不能照搬西方现成的先进理论与方法。人力资源管理作为西方雇员管理的最新成果，并不适用于中国企业。

人力资源管理通俗一点讲就是对组织中的人的管理、雇员的管理或者劳动力管理。为了表述的规范，笔者使用雇佣关系管理(employment relation management-ERM)作为属概念，有别于被我们经常使用的 2 个种概念，人事管理(PM)和人力资源管理(HRM)。人事管理是人力资源管理之前的雇佣关系管理，人力资源管理是最新的雇佣关系管理。如果笼统地把雇佣关系管理看成是广义的人力资源管理，都叫着人力资源管理，就容易忽视传统人事管理与人力资源管理之间，外国雇佣关系管理与中国雇佣关系管理之间的本质差异，对中国的雇佣关系管理理论研究、课程教学和企业实践产生误导，不利于雇佣关系管理的中国化、本土化。

现阶段中国企业的雇佣关系管理或者雇员管理究竟是什么，是传统的人事管理，现代的人力资源管理，还是别的模式？如何认识人力资源管理在中国的适用性问题？这些问题属虽然是形而上问题，但是对于中国雇佣关系管理理论与实践来说却是一个不容回避的重大的基本问题。

2. 文献回顾及问题的提出

人力资源管理从上个世纪 80 年代中后期引入中国，迄今 20 多年过去了。回顾 HRM 在中国传播与发展的这段历程，下面三点是可以确定的。

首先，人力资源管理在中国的传播成就得到普遍

的承认。人力资源管理在中国的发展，最成功的一点就是，通过“拿来主义”，很快地普及了人力资源管理的理念和相关理论，中国学术界与管理界很快就对发达国家人力资源管理的成功经验和知识、方法达成共识^[1]。从管理语境来说，中国企业已经完全和国际接轨^[2]。

其次，用批判的态度，质疑人力资源管理在中国的适用性^[3]。西方人力资源管理理论对于我国企业的适应性成为理论和实践界一直关注的问题^[4]，我们面临的重大问题依然是探索中国式的人力资源管理模式。

第三，通过实证分析，证明人力资源管理对中国企业的效能有限，人力资源管理在中国水土不服。从实证证据上看，西方的“最佳实践”对中国企业的有效性也是有限的。尽管这些结论的不一致性可能受到各研究在抽样、工具方法选择等方面差异的影响，但总体上可以看出，中国企业人力资源管理的有效性并不能通过一套高绩效工作系统而获得稳健的解释^[5]。在几乎全盘照搬西方尤其是美国企业人力资源管理体系、方法、实务的过程中，我国企业管理的实践出现了严重的消化不良，大量貌似先进的企业人力资源管理方案从理念到实务全盘西化、原版照搬，或机械拼凑，使西方人力资源管理在中国表现出强烈的水土不服^[6]。对新潮概念和前沿技术的盲目追求并不能真正实现人力资源管理效能的提高。管理理论和方法只有和一个国家的特定经济社会发展阶段和管理背景相一致，才能取得更好的效果。中国企业管理基础设施落后导致人力资源管理效能仍然有待提高，人力资源管理对企业绩效的推动作用还是相当有限。

综上所述，一方面，西方的 HRM 在我国已经得到普及，在理论研究方面我们可以与国际接轨，另一方面，在企业雇员管理研究与实践领域，我们正面临一个困境：由于历史的原因，中国企业自身没有形成系统的雇员管理模式，在改革开放之后几乎同时接触、实践 PM 和 HRM，而由西方引入的 PM 和 HRM 在中国又严重水土不服，不能有效的应用于企业雇员管理。

本文探索的问题是：目前中国雇佣关系管理究竟面临什么样的困境？为什么人力资源管理不适用于中国企业的雇佣关系管理？以及中国雇佣关系管理

面临的挑战。

3. 在目前中国，人力资源管理是超前的雇佣关系管理模式

3.1. 中国的经济社会发展水平、现代化进程

作为资源配置形式的管理模式是与时俱进的，不同的时代、不同的经济社会发展阶段会产生与之相适应的管理模式。

经济社会发展阶段不同，其所具有的特征也不相同。在农业经济社会，经济发展的目标是生产足够的粮食，土地是制约因素；在工业经济社会，经济发展目标是生产商品，制约因素是资本；在信息经济的后工业社会，经济发展目标是创造和使用信息，以提高各种生产的效率，创造新的财富，制约因素是知识。经济社会发展阶段的不同，各种生产要素对经济社会发展的作用不同，各种生产要素在不同时代的重要性与地位也不同。在工业经济时代，人力资源还不是第一资源，资本、物质资源对经济发展起关键的决定作用。在知识经济时代，人力资源已经上升为对经济发展起决定作用的第一资源。随着经济社会的不断发展、经济制约因素的转变，管理理论与实践也是不断演化的。传统的人事管理对工人、雇员的认识反映了工业时代的对各种生产要素关系的认识，人事管理是与工业社会相适应的雇佣关系管理模式。在传统的人事管理看来，雇员是企业花钱购买的，是成本，与其他的生产要素没有质的区别。在知识经济时代、后工业社会，各种生产要素对于企业组织的重要性发生了根本的改变，人力资源取代了工业社会的物质资本，是组织竞争优势的源泉，成为企业组织的最重要的生产要素。时代的变迁凸显了人力资源在经济社会发展中的重要价值与决定性地位，使得传统人事管理不能适应新时代的雇员管理。人力资源管理是与知识经济时代相适应的雇佣关系管理模式。

在美国，人力资源管理出现并且最终取代传统人事管理的时代是 20 世纪 60~80 年代，其背景是美国及西方发达国家逐步实现工业化，进入后现代化。就美国企业当时所处的经济发展阶段而言，从 20 世纪 60 年代开始，美国正处在由工业经济向知识经济、由工业社会向信息社会的转变时期，到了 70 年代，美国已经率先完成由工业社会向信息社会、工业经济向

知识经济的转变过程^[7]。

总体而言，中国正处在第一阶段的中后期，但呈现不平衡发展态势，包括地区现代化进程不同步，现代化速度有快有慢，地区现代化水平差距比较大，地区现代化指标的表现差距比较大，地区现代化水平的地理分布不均衡等。在现代化的四个分期中(起步期、发展期、成熟期、过渡期)，2006 年中国处在第一次现代化的成熟期，北京等 4 个地区进入第一次现代化的过渡期，浙江等 7 个地区进入成熟期，湖北等 21 个地区处于发展期^[8]。中国的现代化水平决定了物质资本在生产要素中的决定性地位，也决定了雇员或劳动力对企业而言不是最重要的生产要素，人力资源不是组织的第一资源。在管理中对人性的不同假定，形成了不同的管理出发点、管理方式和手段，形成了不同的组织资源配置模式^[9]。中国经济社会发展的水平差距，人力资源在生产要素中的劣势地位，对企业组织的雇员的认识，也就决定了中国企业的雇员关系管理不是严格意义的人力资源管理。我们还必须认识到中国企业形态的多样性，中国既有传统的工业企业，也有农业经济时代的手工作坊似的生产组织。在现阶段，人力资源并没有取代土地或资本，成为最重要的经济资源。中国经济社会发展及现代化进程的现实以及与此相应的雇员管理实践同人力资源管理的理念存在明显的不适应。中国的经济社会发展阶段决定了企业的人力资源不是第一资源，企业雇员管理实践是传统的、粗放的、甚至是原始野蛮的，与人力资源管理的理念、方法、手段大相径庭。

3.2. 中国多样性的企业形态

企业形态是历史地形成的，是由经济社会发展水平，以及特定社会所有制结构等因素决定的。在西方发达国家，作为生产经营单位的企业形态演变经历了家庭 - 古典企业 - 行政性公司 - 现代企业的演变历程^[10]。在我国现阶段，与各省区市现代化进程不平衡同时并存的另一个现象是，中国企业形态的多样化。中国就像一个企业的博物馆，在这里什么样的生产力水平都有，什么样的企业都有。其具体表现在：农业经济时代的家庭作坊式的企业形态，工业经济时代的古典企业形态和行政性公司，后工业经济时代的现代企业形态在我国的市场经济舞台同台竞技。

3.3. 中国企业的治理结构

根据家族关系对企业治理结构的影响,可以把家族企业分为三种类型:1)所有权与经营权不分离,全由一个家族掌握;2)掌握着不完全的所有权却掌握主要的经营权;3)掌握部分所有权而基本不掌握经营权。欧美国家的家族企业一般都属于第三种类型,中国的家族企业大多数都属于第一种类型。中国的私营企业90%是家族企业,而家族企业的治理结构也受经济社会发展水平制约。当前我国民营企业的总体治理状况表现为^[11]:1)以封闭式产权为主,以企业主为主的家族产权结构占主导地位,企业主本人拥有资本占企业资本平均比例高达76.7%;2)主要以家族信任维系关系链条,家族治理与家族管理合一导致企业社会化、公开化程度低。经营者选择上的特殊主义原则形成了社会人力资源的进入壁垒,96%的企业主还是兼任企业的厂长或经理,仅30%的高管与主要技术人员持有股份,仅占总股本的9%;3)相当一部分的有限责任公司,是企业主在形式上的策略选择,公司董事会职能很大程度上虚化,在治理结构中不具有核心地位。企业的所有权和经营权普遍控制在由血缘、姻缘、亲缘为纽带组成的家族成员的手中。由于经营权与所有权的统一,家族企业在股权结构和资本结构、职业经理人(作为中层管理人员)的选择、激励约束机制、组织结构建设及其运行机制等方面普遍存在制约企业管理水平提高和企业健康成长的问题^[12]。

与家族企业相比较,国有企业虽然经营权与所有权实现了分离,但是,国有企业的公司治理结构离现代企业的要求尚有较大差距,存在诸多问题,比如职业经理人市场发育滞后,国有企业的经营者队伍选拔机制与激励机制不完善,产权不明晰,所有者缺位、所有者监督缺位,委托代理风险等。

无论是中国企业的多样化形态,还是中国企业的治理结构的经营权与所有权关系分合,与中国企业的管理实践是紧密联系在一起,它们决定了中国企业的管理水平落后,甚至其本身就是中国企业管理水平落后的表现。

中国经济社会发展的水平、现代化进程决定了人力资源在生产要素中与其他资源相比较的劣势地位,决定了中国管理实践的对人假设和对人理念同西方发达国家的差异,也就决定了企业员工在企业的地位

和受到的待遇。经济社会发展水平还决定了中国企业形态与治理结构的多样性,而多样化的企业形态、治理结构既影响中国企业的管理模式与发展水平,也是中国企业管理水平落后的标志与表现。这些因素的综合作用,决定了中国企业的雇佣关系管理或者雇员管理与现代人力资源管理必定相去甚远(如图1所示)。

对于处在这样一个发展阶段的中国而言,人力资源管理是超前的企业雇佣关系管理模式。

4. 人力资源管理在中国是空中楼阁

美国及西方的人力资源管理的产生或从人事管理到人力资源管理的转变是自然的渐进过程。对西方雇佣关系管理来说,人力资源管理不是无源之水、无本之木。人力资源管理是西方发达国家的雇员管理、雇佣关系管理的最新模式。此前,发达国家的雇员管理或者雇佣关系管理是冠以人事管理的传统模式。从发达国家的雇员关系管理变迁过程可以看出,最早的可以看成是像在今天的现代企业组织实践的人力资源管理职能几乎同时间出现于十九世纪末期的英国、法国、德国和美国。现代人力资源管理部门有两个早期起源,一个是十九世纪90年代开始工业/产业福利工作(industrial welfare work),另一个是某些单独的类似雇佣办公室(employment office)。历史上西方企业雇佣关系管理(employment relation management)/雇员管理(employee management)职能名称包括:福利工作(welfare work)-福利秘书(welfare secretary),雇佣管理(employment management)-雇佣办公室(employment office),人事管理或人事行政(personnel management/administration),产业关系(industrial relation)(偶尔也叫雇佣关系(employment relation),劳动力管理(labor management),产业关系部(分为劳动力关系(labor relations)(集体谈判(collective bargaining))部门与人事(雇佣)部门)。人力资源管理概念第一次出现在60年代中期的美国教科书,在接下来的15至20年,尽管人力资源管理有时反映一种人员管理职能的更时髦术语和概念,但是人事管理和人力资源管理两个概念同时存在,交替使用。到了80年代早期,人力资源管理开始沿着两条思想路线发展。第一条继承传统,认为人力资源管理和人事管理是同样学科的有很大不同的标签。第二条思想路线认为,人力资源管理代

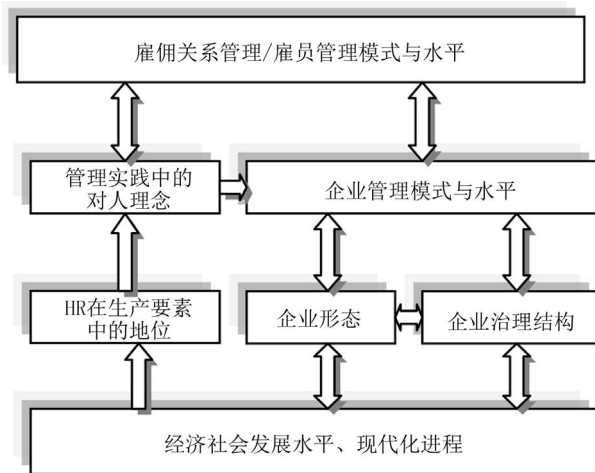


Figure 1. The external environmental factors and relation of employment relation management
图 1. 雇佣关系管理的外部影响因素及其关系

表了与传统的人事管理和产业关系存在本质差异的人员管理的新的模式和理念^[13]。

在整个雇佣关系管理的进程中，前 70 年(19 世纪 90 年代~20 世纪 60 年代)的传统人事管理是工业社会企业雇佣关系管理的通称，后 30 年(20 世纪 80~现在)的人力资源管理是对人事管理的继承与变革与发展，中间 20 年(20 世纪 60~80 年代)为人事管理到人力资源管理的过渡期。在人事管理的不同的历史时期，雇佣关系管理所面临的问题是不一样的，与之相应的人事管理职能名称也不同。在人事管理到人力资源管理进化的过程中，每一阶段的雇佣管理既为人力资源管理打下坚实的基础，也成为人力资源管理的部分职能或技术。前一阶段的管理实践是后一阶段管理实践的基础，后一阶段是对前一阶段的继承与发展(如图 2 所示)。

我们将中国企业的雇佣关系管理分为三个阶段或者时期：新中国成立前、新中国成立及计划经济时期、改革开放及转型期(如图 3 所示)。与西方的雇佣关系管理的历史比较，中国的这三个时期是没有继承与发展联系的。前一时期的实践不能构成后一阶段实践的基础，不仅如此，后一阶段的实践都是对前一阶段实践的彻底的批判与革新。相对于外来的人事管理和人力资源管理来说，中国企业的雇佣关系管理基础与积累几乎是空白。从上世纪 80 年代中后期到现在，我们也是同时使用人事管理与人力资源管理概念，但是这与西方的人事管理到人力资源管理的过渡期是

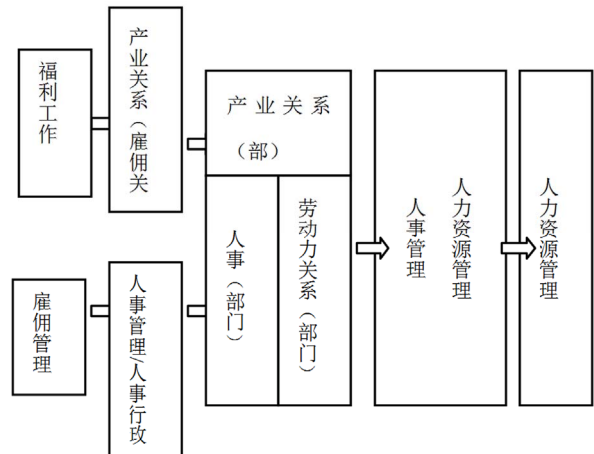


Figure 2. The historic development of employee management/employment relation management in western countries
图 2. 西方国家雇员管理/雇佣关系管理演进历程

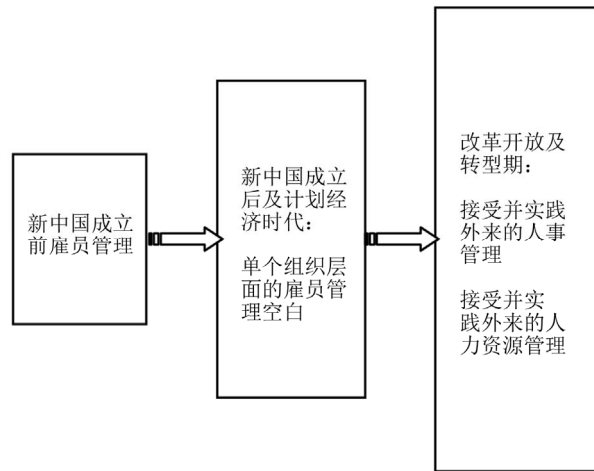


Figure 3. The historic development of employee management/employment relation management in China
图 3. 中国雇员管理/雇佣关系管理演进历程

有天壤之别的。西方的雇佣关系管理过渡期之前有 70 年的人事管理实践基础，而中国的改革开放之前的雇佣关系管理实践无益于人事管理，计划经济时代的人事管理实践不能构成现代的人事管理或人力资源管理的基础，而外来的人事管理并没有变成中国企业的管理实践，作为人力资源管理的基础。相对中国企业而言，人事管理和人力资源管理都是西方引进的管理理论和实践，与计划经济的企业管理和雇佣管理模式是不相同的，两者对中国企业实践来说，很难作新旧或传统现代的区别，不能说人事管理就是旧的或传统的，而人力资源管理就是新的或现代的。考虑到人事管理与人力资源管理之间的关系和中国企业雇员管理的实际，中国企业雇员管理主要问题是如何学习借

鉴西方管理理论, 如何把西方的管理理论、技术方法应用于中国的企业实际, 尤其重要的是, 如何在管理实践中处理人事管理和人力资源管理之间的关系。学术方面、理论研究方面引进国外理论是一回事, 实际管理中学习借鉴国外理论并且变成企业管理实践又是一回事。我们在学术研究方面与国际同步, 实现从人事管理向人力资源管理的飞跃与跨越, 并不能代表我们的企业管理实践也实现了从人事管理向人力资源管理的转变。从我国的企业管理和人事管理的发展历史和现状看, 由于受传统的计划经济体制和其它多种因素的影响, 我国的企业管理一直徘徊在低水平。与之相对应, 人事管理从理念、技术到方法也十分落后。虽然今日的企业, 言必称人力资源管理, 但在实践方面与人力资源管理或人事管理相差甚远。中国企业的雇员管理实践经历的时间短暂, 人事管理基础薄弱, 管理水平呈现不平衡的态势, 先进的管理理念、技术、方法与原始的理念、手段并存。目前的中国企业雇佣关系管理既不是严格意义的人事管理, 也不是人力资源管理。如果中国企业的雇员管理也是人力资源管理, 那么中国企业的人力资源管理是没有基础的空中楼阁。

5. 中国雇佣关系管理面临的挑战

人力资源管理是西方企业组织 100 余年雇员管理实践和理论研究的集大成。在不同的历史时期, 由于企业所面临的环境不同, 企业管理水平差异等等因素, 雇员管理模式经历了漫长的、各具特色的演变历程。在人力资源管理产生的过程中, 西方尤其是美国的经济社会发展阶段、企业雇员管理自身的发展、政府的管制及劳动立法的完善、劳资关系的变化及工会的作用、企业面临的国际国内市场竞争压力、日本企业的雇员管理实践等等因素都对雇员管理模式的变革发挥了一定的作用, 推动了由人事管理、产业关系向人力资源管理的转变过程^[14]。西方国家从传统人事管理向现代人力资源管理的转变经历了近一个世纪的漫长的阶段与过程。指望中国企业的雇员管理在较短的时间就能实现从人事管理向人力资源管理的飞跃与跨越, 是不切实际的。目前, 中国经济社会发展处于一个多元化时期, 虽然面临知识经济的挑战, 但总体上还没有完成工业化的过程。中国各个地区、各个行业发展水平差异巨大, 各种类型、不同管理水平

的企业同台竞技。对于中国的学术界与企业界来说, 我们正处在一个雇佣关系管理的起步期。中国的企业雇佣关系管理既不是传统的人事管理, 也不是现代人力资源管理, 既有人事管理的成分, 人力资源管理的成分, 也具有原始的对待农奴的成分。

究竟什么时候中国企业能够实现从传统的人事管理向人力资源管理的转变? 取决于几个关键因素的变化与发展, 比如经济社会发展的进程、实现工业化的时间, 企业形态及治理结构的变化与发展, 企业管理水平的提高, 劳动立法和雇佣关系管理的法律制度建设等等。这些因素是彼此密切相关的。只有实现了工业化, 才能凸显人力资源取代物质资本的决定性的地位, 才能实现从人事管理向人力资源管理的理念的转变。而经济社会发展、工业化的实现, 必定会促进企业形态、企业治理结构、企业管理水平、雇佣关系管理的法律制度等方面的进步与发展, 推进人事管理向人力资源管理的进化。

6. 结论

一个国家或者区域的经济社会发展水平、工业化进程、企业形态、企业治理结构与企业管理水平、企业雇佣关系管理水平是紧密联系、互相适应的, 工业化的不同阶段, 以及由此决定的企业形态、企业治理结构、企业管理水平必然决定了企业雇员管理水平及其模式。在企业管理及其雇员管理的不同发展阶段, 会有与其相适应的雇员管理模式, 超前或者落后的模式对于企业的生存和发展都是不利的。落后的企业管理、雇员管理实践会影响企业的绩效和效益, 是不言而喻的。超前的模式同样会制约企业的生存与发展。先进的理论、方法和技术应用于落后的企业实际, 会带来一系列的不适应, 而使企业的效率降低, 成本增加, 导致获利能力下降, 竞争能力下降。因此, 在企业管理实践和理论研究两方面, 我们既要防止雇员管理落后于时代及企业环境因素, 同样要防止雇员管理理论、技术、方法的运用超越发展阶段, 片面追求时尚、盲目赶时髦。

中国经济社会发展的水平决定了人力资源在生产要素中与其他资源相比较的劣势地位, 决定了中国管理实践的对人假设和对人理念同西方发达国家的差异, 也就决定了企业员工在企业的地位和受到的待遇。经济社会发展水平还决定了中国企业形态与治理

结构的多样性,而多样化的企业形态、治理结构既影响中国企业的管理模式与发展水平,也是中国企业管理水平落后的标志与表现。这些因素的综合作用,决定了中国企业的雇佣关系管理或者雇员管理与现代人力资源管理必定相去甚远。

对于处在工业化阶段的中国企业雇佣关系管理来说,人力资源管理是超前的管理模式;对于中国企业雇佣关系管理实践来说,人力资源管理是空中楼阁,缺乏管理实践的基础。

在西方人力资源管理传播与发展之初,出于对人力资源管理的批评和质疑,曾有学者把人力资源管理及其与人事管理之间的关系作了富有色彩的形象比喻,如新瓶装老酒(old wine in new bottle),披着羊皮的狼(wolf in sheep's clothing)^[15],或者将人力资源管理比喻为皇帝的新装(emperor's new clothes)的新版^[16]。传统人事管理和人力资源管理对于中国企业组织来说有四种比喻,一种比喻是学步与跑的关系。中国企业是孩子,在计划经济时代一直是政府牵着或者抱着走,还没有学过走路。西方的人事管理对于中国企业来说就是学步,人力资源管理则是跑。中国企业在转型期开始蹒跚学步搞基础管理,又要试图跑起来实践人力资源管理。第二种比喻是皇帝的新装。中国企业是皇帝,我们仿照西方人力资源管理模式,或者照着西方企业的身材为中国企业做了一套新装,只是这身衣服太大,皇帝穿着不合适。第三种比喻是借人力资源管理之名,行非人力资源管理之实,就是披着羊皮的狼。第四种比喻是中国的雇佣管理如果是人力资源管理的话,那么就是没有老酒的空瓶。

在这样的背景下,我们该做些什么?首先,借鉴西方的先进经验必须有历史的观念,认识到现阶段中国的雇佣管理还不是人力资源管理,从基础做起,不

能赶时髦,不能超越发展阶段。第二,历史地对待、还原外来的人事管理和人力资源管理之间的关系,把西方的人事管理与人力资源管理和中国的企业实际相结合,做好雇员管理的基础工作,学会走路;或者重新为中国企业量身定做一套合适的新装。

参考文献 (References)

- [1] 曹永刚 (2008) 人力资源管理应实现本土化—中国人民大学公共管理学院院长董克用教授访谈录. *人力资源*, **9**, 6-9.
- [2] 曾湘泉, 苏中兴 (2009) 改革开放 30 年回顾: 人力资源管理在中国的探索、发展和展望. *中国人才*, **3**, 10-13.
- [3] 章海鸥 (2004) 人力资源管理在中国的适用性问题探讨. *江西社会科学*, **11**, 182-186.
- [4] 赵曙明 (2009) 中国人力资源管理三十年的转变历程与展望. *南京社会科学*, **1**, 7-11.
- [5] 周禹, 曾湘泉 (2008) 人力资源管理差异化: 理论模式与中国实践. *经济与管理研究*, **10**, 54-59.
- [6] 闫继臣 (2005) 西方人力资源管理与中国企业实际的冲突与调适. *企业活力*, **3**, 42-43.
- [7] 中国现代化战略研究课题组, 中国科学院中国现代化研究中心 (2003) 中国现代化报告 2003—现代化理论、进程与展望. 北京大学出版社, 北京, 36-48.
- [8] 中国现代化战略研究课题组, 中国科学院中国现代化研究中心 (2009) 中国现代化报告 2009—文化现代化研究. 北京大学出版社, 北京, 302.
- [9] 芮明杰 (1999) 管理学—现代的观点. 上海人民出版社, 上海, 34.
- [10] 孙长坪 (2008) 论企业形态与企业分类. *学术研究*, **12**, 75-79.
- [11] 李维安等 (2009) 中国民营经济制度创新与发展. 经济科学出版社, 199.
- [12] 张余华 (2003) 中国家族企业治理结构研究. *江汉论坛*, **3**, 47-49.
- [13] Boxall, P., Purcell, J. and Wright, P. (2007) *The oxford handbook of human resource management*. Oxford University Press, Oxford, 20-42.
- [14] Clark, T. and Mallory, G. (1996) The cultural relativity of human resource management: Is there a universal model? In: T. Clark, Ed., *European Human Resource Management*, John Wiley & Sons Ltd., 3.
- [15] Legge, K. (1995) *Human resource management—Rhetorics and realities*. Macmillan Press Ltd., London, 312.
- [16] Armstrong, M. (1987) Human resource management: A case of the emperor's new clothes? *Personnel Management*, **10**, 30-35.