

跨文化人力资源管理理论综述

王玲旦 (苏州大学)

摘要:21世纪是经济全球化的世纪,仅跨国公司的经济总量就占全球经济的40%。跨文化企业的这一比例还会更高。多元化的人力资源,多元化的国际环境,要求企业管理者在跨文化背景下具有跨文化能力,可以通过提高企业管理者的文化智商、有效配置外派人员、人才资源本土化等途径提高跨文化能力,以便克服文化差异带来的困难,使企业在跨文化背景下的国际环境中仍能保持生机活力。

关键词:跨文化 人力资源战略 人力资源管理

1 跨文化管理理论

对于跨文化管理的研究已经有了较长历史并形成了多个流派,以下三种流派对跨文化人力资源管理有较大的影响:

一是文化维度流派,研究多种文化要素以及对管理的影响。该流派的代表人物和研究成果用下表来描述。

豪斯	霍夫斯泰德	霍尔	施瓦茨	克拉科恩
以绩效为导向	长期期望和短期期望			行为导向
未来导向/人类导向		时间导向	传统	时间导向
性别平等主义	男性和女性化		仁爱主义	人性导向
权力距离	权力距离		权力和成就	
集体主义	个人主义/集体主义		安全归属	关系导向
人类本质和关系			一致性/广泛性	人类导向
风险规避	不确定性的规避	低关系环境/高关系环境	安全性	

二是个性特征流派,研究跨文化企业中个体的个性特征变量。这些变量主要有感觉、知觉、记忆偏好、思维模式、情感情绪、信仰信念等。关于个性特征的模型当前应用较多的是五大因素模型(MaCrae, 1997),该理论认为世界范围内的人个性特征可以包括五大因素——神经质、外向性、负责性、和悦性和开放性。

三是文化标准事件流派,研究跨文化企业中人员管理的各种行为以及文化冲突类型和程度。

以上成果源自文化人类学家的研究,从20世纪70年代开始,美国逐步形成了跨文化管理学,它研究的是在跨文化条件下如何克服异质文化的冲突,进行卓有成效的管理。在不同形态的文化氛围中,设计出可行的组织结构和机制,最合理的配置企业资源,特别是最大限度的挖掘和使用人力资源的潜力和价值。管理学家的研究在70年代以后开始占据主流,他们在跨文化管理方面的主要成果有:

管理心理学家阿德勒(Adler)定义了一种跨文化管理中的所谓“文化上的协调配合”的方法。即经理根据个别组织成员和当事人的文化模式而形成组织方针和办法的过程。文化上协调配合的组织所产生的管理和组织形式,超越了个别成员的文化模式。这种处理方法是承认由多种文化组成的组织中各个民族的异同点,并把这些差异看成是构思和发展一个组织的有利因素。

斯特文斯(O. T. Stevens)提出了组织隐模型理论。他认为,权利距离与中央集权相关,而不确定性避免与形式化——即对正式规则和规定的需要,将任务派给专家等有关。因此,不同的国家在其组织观念上有不同的理解,如法国的组织为“金字塔型”,德国为“润滑机器”,英国为“乡村市场”,美国处于以上三种类型的中间位置,而亚洲国家的组织是“家庭”式的。

我国俞文钊教授从管理心理学科跨文化研究的角度出发,提出了共同管理文化模式CMC。CMC指合资双方在共同利益的基础上,在共同经营管理中对双方不同的文化进行组合、协调、融合最终达成的双方成员共识的新的管理文化。CMC是一种新的跨文化管理模式,它要形成的是合资企业内部合理的企业体制和高效的运行机制。

朱药笙等采取一种比较研究的方法,在对跨文化管理的历史简要回顾的基础上,对文化问题作了较为全面地介绍,通过将不同的人从不同角度对同一问题的不同看法展示在读者面前,提出了中国企业的跨文化管理应在更高的层次和维度上全面展开。

2 跨文化人力资源管理

学者Phatak(1983)认为所谓的跨文化人力资源管理是有效的整合人力资源三大功能面及组织物质资源面的活动,而这里指的三大

功能面即是获得、配置与运用。

Brisco和Schuler将跨文化人力资源管理进行了定义:跨文化人力资源管理是关于理解、研究、应用和改革所有人力资源活动的学科。企业在全世界环境中的人力资源活动通过影响人力资源的管理过程去增强包括投资者、客户、员工、合作伙伴、供应商、环境和社会在内的股东的体验和价值。这个定义范围极广,但归根结底,这是关于人的管理如何适应文化特征的科学。

余建年提出跨文化人力资源管理是指企业在国际化经营中对来自不同文化背景,具有文化差异的人力资源管理进行获取、融合、保持、培训、开发和调整等一系列的管理活动和管理过程。并认为跨文化人力资源管理中经常表现出三种文化心态:民族中心态度、多元中心态度和全球中心态度。

就跨文化人力资源管理模式的类型而言,国内外学者对其也有不少研究。学者Perlmutter(1969)以管理导向的观点,将跨国公司跨文化人力资源管理分成了四类,即:①民族中心模式②多中心模式和③全球中心模式④地区中心主义。

Hedlund(1986)等学者认为Perlmutter等人模糊了跨国公司管理活动的内部差异。他们认为在跨国公司中,人力资源管理惯例框架由母国一致性和东道国一致性的对抗压力的相互作用形成,不同的管理受这些对抗压力的程度不同。当哪一方的压力占上风的时候人力资源管理模式就表现为倾向哪一方的模式。

赵曙明、武博从等级差别、雇用关系、人际关系、培训、管理手段、绩效评估与升迁、劳资关系、市场化、员工参与管理、招聘与引进、法律法规和薪资水平等方面对美国、日本、德国、韩国人力资源管理模式进行了比较研究。

陈凌宇、魏立群(2003)在跨国公司人力资源管理四模式理论的基础上,分析了在华跨国公司人力资源管理模式选择存在的问题,主要是欧美跨国公司在华经营过程中遇到的由于中西方文化差异而产生的经营管理的问题,最终使跨国公司更倾向于采取人力资源本地化策略,体现了人力资源本地化策略的必要性和重要性并提出改进的建议。

张芬霞分析了人力资源管理在跨国经营中角色的拓展,着重分析了文化环境、招聘与培训方式的偏好、人才评价与开发的渠道、高层管理者对人才派遣的态度等四个关键变量对跨国人力资源管理模式的影响存在差异,以及中国企业要成功进行跨国经营,需要采取哪些相应的措施。

不论在什么文化背景下,使人力资源取得最大的使用价值、发挥最大的主观能动性、培养全面发展的人才,这既是人力资源管理的目标,也是跨文化管理的根本宗旨。文化是动态可变而非一成不变的,这就是要实施跨文化管理的原因所在。在跨文化企业中,文化差异造成的摩擦和矛盾比较多,如何管理好这些不同文化背景的员工、跨文化企业内部各部门之间的沟通、不同文化背景员工之间的沟通、以及企业收购兼并中企业文化的整合等,都是跨文化人力资源管理亟待解决的问题。

总之,跨文化背景下的人力资源管理是一种全新的管理,它包含着新的理念、新的观点、新的方法、新的技巧,它是企业管理者提高管理水准的必要因素,也是企业进入国际市场成功发展的关键。

参考文献:

- [1] 亚当·斯密. 国富论[M]. 北京: 商务印书馆, 1964. 257-258.
- [2] 西奥多·W. 舒尔茨. 论人力资本投资[C]. 北京: 北京经济学院出版社, 1990.
- [3] 周其仁. 市场里的企业: 一个人力资本与非人力资本的特别合约[J]. 经济研究, 1997(6).
- [4] 冯子标, 焦斌龙. 人力资本分配论[J]. 学术月刊, 2000(3).
- [5] 余建年. 跨文化人力资源管理[M]. 武汉大学出版社, 2007.
- [6] 赵曙明. 跨国公司在华面临的挑战: 文化差异与跨文化管理[J]. 管理世界, 1997(03).