

中国における人的資源管理研究の 動向と課題に関する一考察

于 曉 爽

はじめに

本稿は、中国知網（China National Knowledge Infrastructure, 略称：CNKI）に所蔵されている人的資源管理に関する論文のうち、最近約10年にわたり中国国内で刊行されたもので、「国際化」、「知識化」、「専門化」という3つのキーワードに関わるものを検索し、それに基づいて中国における人的資源管理研究の最近の動向と課題について検討したものである。「国際化」、「知識化」、「専門化」という3つのキーワードを選んだ理由は、例えば、趙曙明（趙，2009，p.9）も述べているように、それが最近の中国における人的資源管理の発展傾向を最もよく表現していると考ええるからである。

1. 中国における人的資源管理の「国際化」について

(1) 人的資源管理の「国際化」の必要性

競争が激化しているグローバル市場において、国際的競争優位を確立するためには中国企業にとって人的資源管理の「国際化」が喫緊の課題である。人的資源管理の「国際化」とは、国際的リーダーシップの育成、グローバル人材育成、企業の国際的展開と人的資源管理との効果的な融合を意味すると

考えられる。これについては、中国国内の研究者達は、下記のように述べている。

朱子君（朱，2008，p.59）は中国の“走出去”（海外への進出）戦略に基づいて、国際的人的資源管理が中国企業の「国際化」に直接影響を与えていると主張した。

趙曙明（趙，2009，p.9）は、多くの中国企業は、グローバリゼーションが進むとともに国際的リーダーシップの育成という問題に直面していると指摘している。

朱景坤（朱，2009，p.119，121）は、「国際化」の急速な進展に伴い、国際的人的資源管理が競争優位の源泉となり、グローバル人材育成への対応が企業の中核的競争力の1つとなっていると考えている。

王西文（王，2010，p.58）は、グローバル化に対応するためには、経営管理諸機能の中で特に人的資源管理のグローバル化が必要であると主張している。

趙海俊（趙，2011，p.90）は、中国のWTO加盟によって、中国民営企業における人的資源管理のグローバル化が喫緊の課題となっていると考えている。

穆丹萍（穆，2012，p.66）は、今日において、国際的マネジメントと国際的人的資源管理とのより効果的な融合が重要だと主張している。

胡東俠（胡，2014，p.59）は、製造業においてグローバル人材不足という人的資源管理における特に人材調達の問題が顕在化し始めていると示唆している。

以上紹介した研究者たちが共通して主張していることは、中国企業が国際的競争優位を獲得するためには、人的資源管理の「国際化」が喫緊の課題であるということである。過渡期経済にある中国において、いかに人的資源管理の「国際化」が実現されていくべきかについては、いくつかの要因が考えられる。

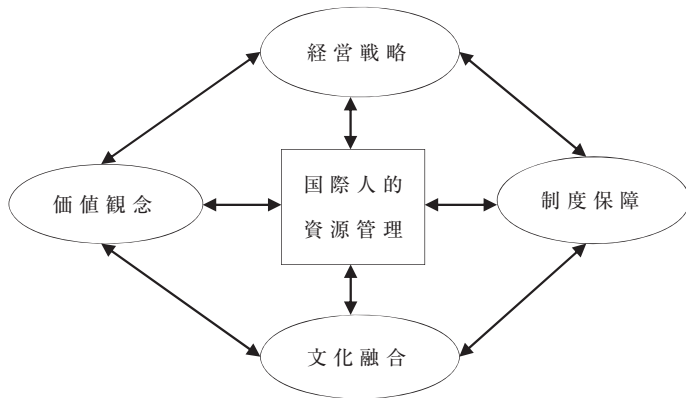
(2) 人的資源管理の「国際化」に影響を及ぼす要因

人的資源管理の「国際化」を推進するためには、経営戦略、人事部門の役割などの内的要因は重要である一方、発展途上国の中国において、社会制度の改善、異文化理解などの外的要因も重視されるべきである。例えば、陳寰と史瑤は次のように述べている。

陳寰（陳，2011，p.100）は、人的資源管理の「国際化」を制約する要因には、内的要因と外的要因という二つの決定的な要因があると結論づけている。

張婧ら（張ら，2015，p.29）は、文化の違いが人的資源管理の「国際化」に影響を及ぼしていることを指摘し、異文化理解に基づく新たな国際人的資源管理モデルの創出が必要であると指摘している。（図1，ご参照）

図1 異文化に基づく国際人的資源管理モデル



出所：張婧・王丹・吳華 [2015年12月]「打造跨文化人力资源管理能力——以阿里巴巴为例」『中国人力资源开发』中国人力资源开发研究会，p.29，図2を参考した。

それでは、中国において、人的資源管理の「国際化」を実現するためには、どのような方策が適切であろうか。

(3) 人的資源管理「国際化」のための方策

上記したように、過渡期経済である中国において、人的資源管理の「国際化」を実現するためには、組織の内的要因と外的要因という両面から問題に取り組む必要がある。このようなアプローチからの研究としては、以下の諸論考が挙げられる。

張建文（張，2008，p.1，p.3）は、グローバル人材を確保するためには、新たな募集機関を設立し、募集方法を改善することが最も重要だと述べている。

詹福瑞（詹，2008，p.49）は、人的資源の現地化と「国際化」を効果的に融合することが必要だと提案している。

林枚（林，2008，p.105）は、グローバルビジネスにより良く適応するためには、中国中小企業の人的資源管理「国際化」の対策について、トップマネジメント、人事部門、ラインマネジャーが人的資源管理対策を連携して協同的に取り組むべきだと述べている。

趙曙明（趙，2009，p.9）は、グローバリゼーションの下での激しい競争において、組織の競争力の基本は、物質的および精神的インセンティブを通じてグローバル人材を確保することにあると述べている。また、グローバル人材を確保するためには、国際的募集ネットワークの構築、グローバル人材育成プログラムおよび体系的な教育訓練が必要だと述べている。同時に、趙曙明は必要に応じて短期的に優秀なグローバル人材を雇用することも必要だと考えている。

李云（李，2010，p.175）は、国際的な人的資源管理を改善するために、合理的な雇用システムの完備と、教育訓練の強化の重要性を示唆した。さら

に、潜在的能力を持つ従業員を獲得できるよう、国内だけではなく海外の大学向けに募集・採用活動を行ったり、海外研修を実施することも必要だと主張した。

陳寰（陳，2011，p.100）は、国際的人的資源管理に対応するために、経営戦略，組織構造，企業業績の3つの関係をバランスよく調整できるよう，高レベルの従業員開発と組織管理との間の整合を改善すべきであると主張した。

李桂華（李，2011，p.6）は、「国際化」とローカリゼーションの統合を実現するために、調和的企業文化を構築すべきだと提案している。調和的企業文化を構築することの前提は、企業のローカリゼーションの特徴と国際的優位性をもたらす特徴とを調和させ、企業の現実的な状況に合わせて企業の人的資源管理の「国際化」を促進することだと述べている。

王剣（王，2012，p.25）は、人的資源管理の「国際化」を実現するためには、従業員の能力の徹底的な開発，組織の管理と統制のモデル，コアの才能を刺激するための多面的な手段が必要だと提案している。

唐代治（唐，2013，p.112）は、戦略的人的資源管理の「国際化」を推進するために、人事部門の戦略的役割の強化，人材管理システムの確立，中長期的人的資源開発を重視すること，「国際化」に対応する雇用制度の模索，海外人材を活用するための異文化経営などの必要性を主張した。

楊潔（楊，2013，p.247）は、組織発展における継続的にグローバル人材を育成することの重要性を主張した。

任海芳（任，2013，p.2013）は、中国企業の今後の「国際化」を展望する上で、人的資源管理における人事管理の役割の再評価，戦略的人的資源管理「国際化」システムの構築，グローバル人材の育成の強化，グローバル経営における異文化理解の重要性を強調している。

潘攀（潘，2013，p.89）は、組織成果に対する人的資源管理の役割という

点で、募集、採用、選考というプロセスに勝るとも劣らない人材配置というプロセスの重要性の認識に基づいて、人的資源管理の主体が国家からグローバル企業に移行すべきと提案した。また、企業の人的資源管理を発展させる過程で、組織創造性と柔軟性を創出できるよう、外国の企業経営者を雇用することが必要であると主張された。

李玉保（李，2013，p.244，p.246）は、国際教育の重要な基盤の一つとして、大学が国際協力およびグローバル人材育成に力を入れるべきだと提唱している。

何勤ら（何ら，2013，p.109）はグローバル人材育成における国際的カリキュラムシステムの確立の必要性を示唆した。

岳斌（岳，2014，p.107）は、人的資源管理の「国際化」のための効果的な措置は、従業員の募集採用にあると述べている。

以上紹介した研究者たちが等しく提案していることは、中国において、人的資源管理の「国際化」を推進するためには、トップマネジメント、人事部門、ラインマネジャーが連携して合理的な人的資源管理システムを構築すること、つまり、グローバル人材を確保するための国際的募集チャンネルの構築に始まって、体系的教育訓練の実施およびグローバル経営における異文化理解に至るまでの方策が実行されるべきということである。さらに、中国企業において、グローバル人材を定着させるためかつ仕事へのモチベーションを向上させるため、合理的な報酬システムの構築、法定福利厚生および法定外福利厚生の充実も今後において重視されるであろう。

2. 中国人的資源管理の「知識化」に関する先行研究

(1) 人的資源管理の「知識化」の必要性について

上述したように、人的資源管理の「国際化」を実現するためには、グローバル人材の確保、従業員能力の徹底的な開発がとても重要である。それとともに、中国企業において解決すべき課題として近年浮上していることは、人材不足、リーダーシップの欠如、人的資源管理の「知識化」という問題も注目されている。

盛愛云（盛，2008，p.129）は、科学技術のますますの発展につれて人材に要求される知識が高度化することが、人材供給のネックになっていると述べている。つまり、人材不足問題が中国国有企業のさらなる発展を阻む障碍になっており、人材供給を増大させ不足を解消するためには人的資源管理の「知識化」が不可欠だと指摘している。

孫懷平（孫，2008，p.127）は、今日、世界経済の主な特徴がグローバリゼーションおよび「知識化」であり、このような特徴に企業が対応するためには人的資源管理を通じて人材が「知識」を創出することを促すための具体的な方策を導入する必要があると述べている。

蔡翔（蔡，2008，p.16）は、競争優位の源泉である人的資源の知識ストックおよび人材育成が人的資源開発の主流だと主張している。

高峰（高，2008，p.261）は、世界全体の市場を舞台としたグローバル競争が激化するとともに、中国経済も新たな段階に入っており、経済のグローバル化、人的資源の「知識化」、情報のネットワークが中国経済の新たな特徴となったため、人的資源「知識化」と企業戦略の整合がますます重視されると述べている。

江丰沛ら（江ら，2008，pp.13-14）は、知識経済の今日において、持続的に学習することが組織の中核的な競争力につながると提唱している。

湯有国（湯，2009，p.46）は，グローバル競争の時代において，イノベーションが競争優位を達成する上での根本的な課題であり，この課題を克服し持続的な組織発展を実現する上で人的資源管理を通じての人材の「知識化」が鍵となると主張している。

趙曙明（趙，2009，p.9，2013，p.24）は，中国の経済は変革に直面しており，イノベーションが今後の経済の盛衰を左右するため，人的資源の「知識化」が中国的人資源管理の発展方向であるべきと論じた。

褚麗娜（褚，2014，p.147）は，人的資源管理が中国の経済発展において重要な役割を果たしており，したがって経済のグローバリゼーションと人的資源の「知識化」という経済発展の条件の変化に合わせて，中国の人的資源管理制度も改善される必要があると主張している。

したがって，人的資源管理を通じて人材の「知識化」を実現することは，中国的人資源管理について，「国際化」に続く二つ目の発展動向だと考えられる。

（2）人的資源管理の「知識化」のための方策

以下の諸研究中国においては，中国において人的資源管理の「知識化」を促進する方策として，学習組織の構築の強化，情報ネットワークの活用，教育訓練の改善，などが提案されている。

盛愛云（盛，2008，p.129）は，経済の市場化，「知識化」，グローバル化という中国経済の大きな変化の中で企業が持続可能な発展を実現する上では，高度人材の流出を防ぐとともに，戦略的人的資源を新たに獲得するために，教育訓練にこれまで以上に注力することが重要であると述べている。

江丰沛（江，2008，p.13）は，知識経済に効果的に対応するために，知識の伝授，承継，創出を重視する人的資源管理の新しいモデルのもとで人的資源管理を行うべきと主張している。

湯有国（湯，2009，p.46）は、人的資源管理の制度モデルを変える必要があると強調している。つまり、知識を企業の資本の重要な部分とみなし、学習組織の構築を強化し、情報ネットワークを利用することにより世界中の新しい知識を獲得し、蓄積し、従業員の「知識化」を向上させることを可能にするような人的資源管理の新たな制度モデルの構築を主張している。

趙曙明（趙，2009，p.9，2013，p.24）は、一般従業員のロールモデルとなるような管理者の育成こそが、中国人的資源管理の「知識化」の鍵であると主張している。

このような研究状況から分かることは、中国において人的資源管理の「知識化」が、今後ますます注目されることが予想される一方、いまだに先行研究が比較的少ないことである。中国企業が国際的競争優位を獲得するためには、人材育成システムの完備、人材育成を進めるうえで、リーダーシップの開発かをさらに研究されるべきであろう。

3. 中国人的資源管理の「専門化」に関する先行研究

(1) 中国人的資源管理の「専門化」の必要性

上記のように、中国企業がグローバル市場で勝ち抜くためには、人的資源管理の「国際化」、 「知識化」が今後ますます注目されると考えられる。それとともに、人的資源管理の「専門化」が、中国人的資源管理の三つ目の発展傾向だと考えられる。

温軍（温，2008，p.59）は、経済グローバル化の進展に伴い、人材が最も重要な資源となり、激しいグローバル市場競争において優位に立つためには、国による専門化的人的資源チームの構築が不可欠であると述べている。

席酉民（席，2009，p.74）は、中国の市場経済発展に応じて、経営者を選

考する際の職能要件を高くする必要があると述べている。

王旭ら（王旭ら，2009，p.135）は，中国の農村において NGO をめぐる外部環境が人的資本の発展を制限しており，農村における NGO の発展のための制度整備を強化し，人的資源管理の専門化を効果的に推進することが必要だと主張している。

黄璐（黄，2010，p.93）は，現在，人的資源管理のアウトソーシングがますます広範的に行われ，それによって，人的資源管理のコストを効果的に削減し，より専門的な優れた外部の人的資源を活用し，人的資源管理の専門化を期待できることを示唆した。

方振邦（方，2011，p.4）は，人的資源管理の「専門化」を促進する上でリーダーシップという問題が依然として存在しており，また，組織文化，意思決定，教育訓練などの面においても問題があるので，国際的外部環境に適応していくためには，経営者達の行動革新を確保する必要があると主張している。

陶宇（陶，2013，p.101，p.103）は，経済のグローバル化に伴い，企業内の専門家が不足しており，募集要件の専門化レベルを上げる必要があると提案している。

このように，市場経済の発展に応じて，中国企業においては，専門的人材不足，リーダーシップなどが緊急に解決されるべき課題であると考えられる。

(2) 人的資源管理「専門化」の発展に関する問題

中国において，人的資源管理「専門化」を推進する上で，どのような問題が注意されるべきであろうか。

張敬徳ら（張敬徳ら，2012，p.15，p.17）は，「専門化」が人的資源管理に要請されてはいるが，人的資源管理の発展プロセスは組織環境に制約されているので，当面は過度的に専門化を追求することを避けるべきだと主張し

ている。

于米（于，2012，p.25）は、「専門化」は、人的資源の「専門化」、理念の「専門化」、システムの「専門化」という三つの側面を含んでおり、過度的には人的資源管理の「専門化」を追求することではなく、これらの三つの側面を調和的に求める必要があると述べている。

趙霞ら（趙ら，2012，p.20）は、人的資源管理「専門化」プロセスにおいて、形式の重視、企業相違点の無視、「専門化」の実施体制の不完全等のような問題が存在していると示唆している。

栄鵬飛ら（栄ら2012，p.68-69）は、中小企業および零細企業において、部門にわたってジェネラリスト人材育成について消極的であると指摘している。

このように、中国人的資源管理の「専門化」については、「専門化」実施体制の不完全、形式の偏重、過度的な追求、人材育成に対する消極的な姿勢などの問題が度々指摘されてきている。このような問題を解決するために、いかなる措置が考えられるべきであろうか。次に、このような問題に関するいくつかの先行研究を紹介してみたい。

(3) 人的資源管理「専門化」のための方策

中国人的資源管理の「専門化」を実現するためには、どのように対応すべきであろうか。中国国内の研究者達が提案している方策として以下のようなものがある。

李艶（李，2008，p.2）は、人的資源管理「専門化」における教育訓練のプログラムを作成することの重要性を強調している。

陳智高（陳，2010，p.164，p167）は、インターネット募集を通じて、雇用システムの「専門化」が実現できるかもしれないと述べた。

林梓銘（林，2011，p.97）は、人的資源管理のアウトソーシングは、人的

資源管理を専門化する上での一つの方法であると提唱した。

陳淑妮（陳，2011，p.47）は，低コストかつ高効率の利点を備えた新しいモデルとしてのヒューマン・リソース・シェアリングサービスセンター（人力资源共享服务中心）が，企業にプロフェッショナルな人材を提供できると述べた。

易麗麗（易，2011，p.93）は，人的資源管理の「専門化」を推進するためには，米国における人的資源管理「専門化」の理論を学ぶ必要があると示唆している。

顧国愛（顧，2012，p.4）は，物流産業において，主に経営コンセプト，経営システム，雇用メカニズム，インセンティブメカニズム，企業文化を通じて，人的資源管理の「専門化」を実現できると提案した。

張敬徳（張，2012，p.15，p.18）は，人的資源管理の「専門化」が単に模倣とコピーによってではなく，あらゆる問題を考慮し，資源を十分に活用し，専門的なツールを開発し，それを合理的に使用することが大切だと述べている。

李敏（李，2013，p.127）は，「専門化」と能力の間に緊密な関係があると提唱し，人的資源管理の「専門化」を実現するためにその能力を養成する必要があると示唆している。

劉昕ら（劉昕ら，2014，pp.72-73）は，中国の中小企業における人的資源管理の「専門化」のレベルが低く，政府による支援が必要であり，米国における実践的な経験を活かしながら中国の現状に応じて，人的資源管理の「専門化」を強化すべきだと提案している。

このように，中国における人的資源管理の「専門化」を実現するための方策として，政府による支援，先進国における経験の有効な活用，雇用システムの改善，人材育成プログラムの構築，などが提案されている。しかしながら，人的資源管理の発展プロセスにおいて，具体的にいかにこのような措置

が実行されるべきかについては、ほとんど言及されておらず、今後より深く探求されるべきであろう。

結びにかえて

以上、「国際化」、「知識化」、「専門化」という3つの側面から、過去約10年間に中国国内において刊行された中国人的資源管理に関する先行研究を整理してみた。研究内容および研究方法について様々な問題が存在し、さらに考察が深められるべきと考える。例えば、人的資源管理の「知識化」に関する先行研究は比較的少なく、さらに研究する必要があると考える。

また、人的資源管理「国際化」、「知識化」、「専門化」に関する相互関係の分析が欠けていると考える。今後、具体的に「国際化」、「知識化」、「専門化」が人的資源管理に及ぼす影響をさらに研究すべきであろう。

そして、人的資源管理の「国際化」、「知識化」、「専門化」の必要性を分析する際、組織の外部環境および内部環境の視点から分析することだけでなく、いかにそれらが組織の競争優位に影響を及ぼしているかを考察する必要がある。

さらに、人的資源管理の「国際化」、「知識化」、「専門化」の影響要因および発展プロセスにおける問題についての研究はいまだに少なく、今後より深く研究すべきであろう。中国経済は依然として過渡期経済であり、「一帯一路」という国家レベルの構想において、いかに人的資源管理の発展を位置付けるかも、今後の研究課題だと考えられる。人的資源管理の「国際化」とローカリゼーションの統合および人的資源管理の専門化と職務化を有効的に統合することも重要だと考えられる。

要する、王暖（王，2018，p.7）も述べているように、日本、アメリカなどの先進国と比べ、中国における人的資源管理の発展は依然として遅れてお

り、中国国内における人的資源管理に関する研究もまだ先進国における研究の紹介と咀嚼の段階であり、中国の独特の経済的・社会的・文化的な条件を踏まえた上での独創的な人的資源管理理論を提唱するまでには至っていない。遠回りではあっても、先進国である日本、アメリカの人的資源管理の理論および実践的な経験を差し当たりは学習し、研究内容および研究方法についてより体系的に考察すべきであろう。

参考文献

- 1) 蔡翔・张光萍・赵君 [2008年4月]「人力资源管理的最新趋势」『商业研究』桂林电子科技大学, pp.16-18.
- 2) 陈寰 [2011年09月]「企业国际化经营与战略性人力资源管理」『中国商贸』中国商业联合会, pp.100-101.
- 3) 陈淑妮・谭婷・崔嵩也 [2011年11月]「共享服务中心：专业化人力资源管理新模式——以Z公司为例」『中国人力资源开发』中国人力资源开发杂志社, pp.47-51.
- 4) 陈智高・李娜 [2010年4月]「基于B/S架构的人才招聘选拔GDSS设计与实现」『系统管理学报』华东理工大学商学院, pp.164-169.
- 5) 褚丽娜 [2014年2月]「浅谈人力资源档案管理模式」『兰台世界』辽宁省档案局(馆), 辽宁省档案学会 p.147.
- 6) 方振邦・金洙成 [2011年3月]「关于提升地方政府中层管理者领导力的几点思考」『云南行政学院学报』云南行政学院, pp.4-6.
- 7) 高峰 [2008年12月]「高峰新经济时代人力资源管理创新在经济增长中的作用」『云南社会科学』云南省社会科学院, pp.261-262.
- 8) 高文书 [2018年11月]「“一带一路”建设与中国人力资源国际化」『广东社会科学』广东社会科学院, pp.27-36.
- 9) 顾国爱 [2012年8月]「中小物流企业专业化人力资源缺失原因及对策研究」『物流技术』《中国学术期刊(光盘版)》电子杂志社有限公司, pp.4-6.
- 10) 黄璐 [2010年4月]「解析企业人力资源管理的新趋势——人事外包」『人口与经济』首都经济贸易大学, pp.93-94.
- 11) 何勤・陶秋燕 [2013年1月]「融合式国际化人才培养方案与体系研究——以国际商务专业为例」『继续教育研究』北京联合大学管理学院, pp.109-110.
- 12) 胡东侠 [2014年6月]「制造业企业不能漠视人力资源管理」『浙江经济』浙江省经济信息中心, p.59.
- 13) 江丰沛・许春燕 [2008年4月]「组织知识化与人力资源柔性管理模式探析」『中国成人教育』中国成人教育协会, pp.13-14.
- 14) 李艳 [2008年5月]「企业员工培训费用分担机制探讨」『消费导刊』中国轻工业联合会, p.2.

- 15) 李桂华 [2011 年 12 月]「和谐管理：中国特色的企业人力资源管理模式」『中国流通经济』北京物资学院, p.6.
- 16) 李敏 [2014 年 12 月]「高职电子商务专业特色的培育研究与实践」『中国成人教育』中国成人教育协会, pp.127-129.
- 17) 李鹏飞·席西民·韩巍 [2012 年 1 月]「和谐管理理论视角下战略领导力分析」『管理学报』华中科技大学, pp.1-11.
- 18) 李玉保·谢丽惠 [2013 年 10 月]「中外合作办学模式：实践反思与路径选择」『江西社会科学』江西省社会科学院, pp.244-248.
- 19) 李云 [2010 年 12 月]「古代寓言对人力资源管理的启示」『现代商业』陕西理工学院, pp.175-176.
- 20) 林枚·闵锐 [2008 年 3 月]「我国中小企业国际化人力资源管理模式探讨」『经济问题探索』云南省发展和改革委员会, pp.105-109.
- 21) 林新奇·王富祥 [2017 年 2 月]「中国企业“走出去”的人力资源风险及其预警机制」『中国人力资源开发』中国人力资源开发杂志社, pp.145-153.
- 22) 林梓铭 [2011 年 9 月]「浅析中小企业人力资源外包风险及应对策略」『中国商贸』 pp.97-98.
- 23) 刘昕·石乐义 [2014 年 1 月]「“云模式”IT 专业校企合作人才培养模式探索」『职教论坛』江西科技师范大学, pp.72-74.
- 24) 穆丹萍 [2012 年 12 月]「我国建筑企业“走出去”的人才战略」『国际经济合作』中华人民共和国商务, pp.66-67.
- 25) 潘攀 [2013 年 10 月]「跨国公司人力资源配置的思考」『企业研究』中国第一汽车集团公司, pp.89-90.
- 26) 荣鹏飞·葛玉辉·李良容 [2012 年 5 月]「小微企业的人力资源管理问题及对策研究——以张家港某猎头公司为例」『中国人力资源开发』中国人力资源开发杂志社, pp.36-39.
- 27) 荣鹏飞·葛玉辉 [2012 年 2 月]「复杂环境中企业团队模式的构建」『中国人力资源开发』中国人力资源开发杂志社, pp.68-71.
- 28) 任海芳 [2013 年 10 月]「煤炭企业应对国际化战略的人力资源管理研究」『现代商业』冀中能源股份有限公司邢台矿, p.82.
- 29) 史瑶·王昱丹 [2013 年 8 月]「浅谈跨文化人力资源管理问题及对策」『商场现代化』中商科学技术信息研究所, p.151.
- 30) 孙怀平·杨东涛 [2008 年 5 月]「基于当代社会基本特点的人力资源管理价值取向探析」『生产力研究』山西社会科学报刊社, pp.127-128.
- 31) 盛爱云 [2008 年 7 月]「国有企业人力资源管理问题, 趋势及对策分析」『江苏商论』江苏省商业经济学会, pp.135-136.
- 32) 盛爱云 [2008 年 5 月]「对企业人力资源资本化的再认识」『江苏商论』江苏省商业经济学会, pp.129-130.
- 33) 唐代治 [2013 年 7 月]「我国石油企业战略人力资源管理国际化分析」『油气田地面工程』大庆油田有限责任公司, pp.112-113.
- 34) 唐代治·张在旭 [2013 年 7 月]「战略人力资源管理与跨国石油企业核心竞争力的关系——基于 17 家跨国石油企业数据的实证分析」『未来与发展』中国未来研究会, pp.60-66.

- 35) 汤有国[2009年8月]「新经济时代企业人力资源管理的创新与发展」『领导科学』河南省社会科学界联合会, pp.46-48.
- 36) 陶宇[2013年3月]「人力资源管理团队绩效评价与对策——基于人力资源审核模型」『企业经济』江西省社会科学院, pp.101-104.
- 37) 王剑[2012年3月]「世界名企如何开发国际化人才——知名宇航企业的实践」『中国人才』中国人事报刊社, p.25.
- 38) 王暖[2018年3月]「对中国人力资源管理发展方向研究的述评」『西藏科技』西藏自治区科技信息研究所, pp.3-7.
- 39) 王西文[2010年2月]「企业战略性人力资源管理基础内容研究」『商业时代』中国商业经济学会, pp.55-59.
- 40) 王旭·汤伟伟[2009年6月]「基于胜任力的企业培训方法研究」『现代商贸工业』中国商办工业杂志社, pp.135-136.
- 41) 温军[2008年3月]「人力资源管理的理念与手段」『新闻爱好者』河南日报报业集团, p.59.
- 42) 谢兆建·高峰[2007年8月]「知识型员工的激励管理」『现代商贸工业』中国商办工业杂志社, pp.82-83.
- 43) 席西民[2009年9月]「未来的领导该怎样做」『人力资源管理』内蒙古日报社, p.74.
- 44) 席西民·尚玉钊·井辉·韩巍[2009年1月]「和谐管理理论及其应用思考」『管理学报』华中科技大学, pp.12-18.
- 45) 杨洁[2013年3月]「国际化石油企业人力资源管理模式的创新」『现代商业』中华全国商业信息中心, p.247.
- 46) 易丽丽[2011年12月]「美国政府责任署人力资源管理改革与创新」『中国行政管理』中国行政管理学会, pp.92-95.
- 47) 于米[2012年7月]「人力资源管理专业化“专业”了吗」『中国人力资源开发』中国人力资源开发研究会, pp.25-28.
- 48) 岳斌[2014年6月]「国有企业管理创新的对策」『中外企业家』黑龙江省报刊出版有限公司, pp.107-109.
- 49) 詹福瑞·袁彪·刘博涵[2008年8月]「国家图书馆人力资源开发与管理」『国家图书馆学刊』国家图书馆, pp.49-53.
- 50) 张建文[2008年1月]「国有企业在国际化经营中的人力资源战略初探」『水力发电』国家水电工程顾问集团公司, pp.1-4.
- 51) 张敬德·张国梁·贾志敏·侯二秀[2012年7月]「企业人力资源管理专业化:理论,实践和误区」『中国人力资源开发』中国人力资源开发研究会, pp.15-19.
- 52) 张君·孙健敏[2017年12月]「“走出去”战略下我国企业人力资源管理面临的挑战」『现代管理科学』江苏省技术经济与管理现代化研究会, pp.94-96.
- 53) 张婧·王丹·吴华[2015年12月]「打造跨文化人力资源管理能力——以阿里巴巴为例」『中国人力资源开发』中国人力资源开发研究会, pp.25-30.
- 54) 张庆红·李朋波[2015年12月]「国际人力资源管理的研究现状,现实驱动与关键问题分析」『中国人力资源开发』中国人力资源开发研究会, pp.6-11.
- 55) 赵海俊[2011年7月]「论加强管理提高民营企业核心竞争力」『中国商贸』中国商业联合会, pp.90-91.

- 56) 赵曙明 [2013 年 11 月]「赵曙明：为未来，培养领导力」『中国人力资源开发』南京大学，pp.23-24.
- 57) 赵曙明 [2012 年 3 月]「中，美，欧企业人力资源管理差异与中国本土企业人力资源管理应用研究」『管理学报』华中科技大学，pp.380-387.
- 58) 赵曙明 [2009 年 1 月]「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』南京市社会科学界联合会，pp.7-11.
- 59) 赵霞·鲁彦平 [2012 年 7 月]「人力资源管理专业化工具：悖论与出路」『中国人力资源开发』中国人力资源开发研究会，pp.20-24.
- 60) 朱景坤 [2009 年 7 月]「核心竞争力视角下的高校教师人力资源管理创新」『江苏师范大学学报』江苏师范大学，pp.119-123.
- 61) 朱子君 [2008 年 12 月]「论我国国际化人力资源管理中选派框架的构建」『河北大学学报』河北大学，pp.59-67.