

企业全球化背景下的人力资源管理策略研究

孔爱巧

山东省菏泽市曹县人力资源和社会保障局

DOI: 10.12238/ems.v6i3.7068

[摘要] 本文着重分析了全球化的定义和表现形式，并对企业全球化背景下人力资源管理的有效策略展开了相关研究，包括全球人才招聘和选拔流程、针对多元化劳动力的培训和发展计划、全球员工的薪酬和福利规划、跨不同地区的绩效管理，从而为企业的全球化发展奠定下坚实基础，使企业的战略目标得到落实，在日益激烈的行业竞争中脱颖而出。

[关键词] 全球化；人力资源管理；策略研究

Research on Human Resource Management Strategies in the Context of Enterprise Globalization

Kong Aiqiao

Human Resources and Social Security Bureau of Cao County, Heze City, Shandong Province

[Abstract] This article focuses on analyzing the definition and manifestations of globalization, and conducts relevant research on effective strategies for human resource management in the context of enterprise globalization, including global talent recruitment and selection processes, training and development plans for diversified labor, salary and benefits planning for all players, and performance management across different regions. This lays a solid foundation for the globalization development of enterprises, enables the implementation of strategic goals, and stands out in the increasingly fierce industry competition.

[Key words] globalization; Human resource management; operational research

引言：

在全球化的商业环境中，企业必须深刻认识到人力资源管理的重要性，通过加强人力资源管理，实施多样化的人力资源管理策略，进行业务扩张，提升经营绩效，培育包容性和公平文化，充分汇集员工力量，积极应对全球化的独特挑战。当全球化背景下的企业人力资源管理实践取得了显著成果，企业也将更好地履行社会责任，为社会现代化建设做出应有的贡献。

1、全球化的定义和表现形式

全球化是指全球经济、市场、文化和社会的相互联系和相互依存。在技术进步的推动下，全球化需要不断增加的货物、服务、资本、信息、技术和人员的跨境流动。其核心是消除贸易和投资壁垒，从而创建一个更加一体化和相互关联

的全球经济。全球化具有多种表现形式，包括但不限于：（1）经济全球化：经济全球化是指通过贸易自由化、外国直接投资（FDI）、外包和供应链一体化将各国经济融入全球经济体系，可用于促进资源的有效配置、专业化发展和经济规模的不断扩大^[1]。（2）技术全球化：技术全球化是指信息和通信技术（ICT）的不断进步，通过实现各国之间的即时通信、数据共享和协调，不断加速全球化，用于改变企业运营、协作和接触全球客户的方式。（3）文化全球化：文化全球化是指思想、价值观、规范和文化习俗的跨境传播。它包括在大众媒体、娱乐和全球旅行的推动下，语言、美食、音乐、电影、时尚和生活方式的传播。当社会相互作用并拥抱多样性时，文化交流范围将随之扩大，文化全球化趋势也将一片大好。

2、企业全球化背景下人力资源管理的有效策略

2.1 全球人才招聘和选拔流程

全球人才招聘和选拔流程是企业进行人力资源管理的一项有效策略。可以使企业从世界各地寻找有能力的候选人,加入企业后推动企业的转型升级、未来发展与全球化。以下是企业实施全球人才招聘和选拔的一些关键方面:(1)战略规划:招聘流程从战略性劳动力规划开始,人力资源专业人员与高级管理层合作,确定企业当前和未来的人才需求^[2]。他们分析市场趋势、业务目标和技能差距,以制定符合企业目标和增长目标的招聘策略。(2)雇主品牌:建立强大的雇主品牌可以吸引全球市场的顶尖人才。人力资源专业人员利用雇主品牌战略,包括社交媒体存在、雇主评论网站和雇主价值主张,来展示企业的文化、价值观以及职业成长和发展的机会。(3)全球人才搜寻:人力资源专业人员利用各种搜寻方法来识别和吸引全球人才,包括在线招聘网站、社交网站、专业协会、人才数据库和招聘机构。他们还积极主动地进行人才摸底和人才输送活动,为当前和未来的职位建立合格的候选人库。(4)文化意识:在招聘全球人才时,文化敏感性和意识是重要的考核标准。人力资源专业人员必须理解并尊重沟通方式、商务礼仪和工作场所规范方面的文化差异,以便有效地与来自不同文化背景的候选人进行互动。他们可以调整招聘信息和沟通策略,以适应不同地区候选人的文化偏好和期望。(5)语言能力:语言能力是全球招聘中的另一个重要考虑因素,特别是对于需要与不同国家的利益相关者频繁沟通的职位。人力资源专业人员可以通过面试、书面评估或语言能力测试来评估候选人的语言技能,以确保他们能够在多元文化环境中有效地沟通和协作。(6)评估和选拔:选拔过程也应包括评估候选人的资格、技能、经验以及对企业的文化适应性。人力资源专业人员可以结合使用面试、能力评估、案例研究、心理测试和文化契合度评估来评估候选人对职位和企业文化的适合性。

2.2 针对多元化劳动力的培训和发展计划

培训和发展计划旨在为企业员工提供有效履行职责并为企业成功做出贡献所需的技能、知识和能力。在全球背景下,员工有着不同的学习风格和偏好,需要企业提供具有包容性、文化敏感度并针对多元化员工需求量身定制的培训计划,使得培训更有意义。以下是企业制定培训和发展计划的一些关键方面:(1)需求评估:设计培训和发展计划的第一步是进行需求评估,以确定不同劳动力的技能差距、学习目标和培训需求。人力资源专业人员可以使用调查、访谈、绩效评估

和技能评估来收集员工和经理的反馈,并确定培训优先事项的优先顺序^[3]。(2)文化敏感性培训:文化敏感性培训帮助员工提高对工作场所文化差异的认识、理解和尊重。人力资源专业人员可以提供文化能力研讨会、多元化研讨会和跨文化沟通培训,以帮助员工应对文化差异、促进协作并建立包容性的工作环境。(3)语言培训:语言障碍可能会阻碍多元文化工作场所中的沟通和协作。人力资源专业人员可以提供语言培训计划,帮助员工提高企业或企业运营的特定区域常用语言的语言能力。语言培训可以增强员工与来自不同语言背景的同事、客户和合作伙伴进行有效沟通的能力。(4)领导力发展:领导力发展计划有助于培养能够有效管理多元化团队并在全球范围内推动企业成功的未来领导者。人力资源专业人员可以提供领导力培训研讨会、高管辅导和指导计划,帮助新兴领导者培养基本的领导能力,例如跨文化沟通、团队建设、解决冲突和战略思维^[5]。(5)持续学习和发展:学习和应被视为贯穿员工职业生涯的持续过程。人力资源专业人员可以鼓励员工寻求持续学习和发展机会,例如在线课程、研讨会、会议和专业认证,以跟上行业趋势、新兴技术和最佳实践,并随着时间的推移提高他们的技能和能力。(6)评估和反馈:人力资源专业人员应通过反馈调查、评估和绩效评估来评估培训和发展计划的有效性。他们应该收集参与者和利益相关者的反馈,以确定优势、劣势和需要改进的领域,并对未来的培训计划做出相应的调整。通过定期评估培训计划对员工绩效、敬业度和保留率的影响,人力资源专业人员可以确保培训与企业目标保持一致,并有助于业务成功。

2.3 全球员工的薪酬和福利规划

全球员工的薪酬和福利规划是一个复杂且多方面的过程,需要企业仔细考虑当地的市场条件、法律要求、文化规范和战略目标,在人力资源管理期间实施有效的人力资源管理,来吸引并留住人才,以扩大全球市场。以下是企业进行全球员工薪酬和福利规划的一些关键方面:(1)市场分析:全球员工薪酬福利规划的第一步是对当地市场状况进行全面分析,包括劳动力市场趋势、薪资基准、生活成本、通货膨胀率和货币汇率^[4]。人力资源专业人员可以使用市场调查、薪酬数据库和行业报告来收集有关企业运营所在的每个国家或地区的现行薪酬实践和趋势的数据。(2)本地化与全球化:人力资源专业人员必须决定是采用集中还是分散的方法来为全球员工制定薪酬和福利计划。在集中式方法中,企业建立

统一适用于所有地区的标准化薪酬和福利方案,而在分散式方法中,薪酬和福利方案根据每个国家或地区员工的特定需求和偏好量身定制。本地化和全球化之间的选择取决于企业文化、业务战略、监管要求和成本考虑等因素。(3) 遵守当地法规: 人力资源专业人员必须确保薪酬和福利待遇符合企业运营所在的每个国家或地区的当地劳动法律、法规和税务要求。这可能需要咨询法律专家或当地人力资源专业人士,以了解法律和监管环境,并确保薪酬和福利实践符合当地规范和标准。(4) 竞争定位: 人力资源专业人员应将企业的薪酬和福利待遇与每个市场竞争对手提供的薪酬和福利待遇进行比较,以确保它们保持竞争力并吸引顶尖人才。这可能涉及进行薪资调查、分析行业同行的薪酬数据以及监控薪酬趋势和实践随时间的变化。(5) 全面奖励法: 人力资源专业人员应采用全面奖励法进行薪酬和福利规划,不仅考虑基本工资,还考虑浮动工资、激励措施、奖金、福利和津贴^[5]。总体奖励方案的设计应满足员工的多样化需求和偏好,同时与企业目标保持一致。(6) 灵活的福利选择: 人力资源专业人员可以提供灵活的福利选择,以满足不同国家或地区员工的不同需求和偏好。灵活的福利计划允许员工根据个人需求和优先事项从一系列选项中进行选择,例如健康保险、退休储蓄计划、健康计划和工作与生活平衡计划。

2.4 跨不同地区的绩效管理

绩效管理是使员工绩效与企业目标相一致,旨在向员工提供反馈和指导,以促进他们的职业发展和个人成长。在全球背景下,企业必须建立跨不同地区的绩效管理系统,适应不同员工的条件、偏好与需求,充分发挥绩效管理的积极作用,成功组建一支有本领、有追求、有理想的员工队伍。以下是企业建立跨不同地区绩效管理系统的一些关键方面:(1) 目标设定和调整: 绩效管理首先要设定与企业的战略优先事项和目标相一致的明确、可衡量和可实现的目标。人力资源专业人员应与经理和员工合作,建立 SMART (具体的、可衡量的、可实现的、相关的和有时限的) 目标,以反映每个角色和职能的期望和绩效标准^[6]。(2) 绩效评估标准: 人力资源专业人员应建立一致的绩效评估标准和标准,统一适用于所有地区,同时还考虑到工作角色、职责和文化规范的本地差异。绩效评估标准可能包括工作绩效、能力评估、目标实现、客户反馈和同行评审等因素。(3) 多评估者反馈: 多评估者或 360 度反馈流程可以通过征求经理、同事、下属和其他利益相关者的反馈,对员工绩效进行更全面、更全面的评

估。人力资源专业人员可以使用多评估者反馈来确定企业内不同地区和级别的员工的优势、需要改进的领域和发展机会。

(4) 定期绩效评估: 人力资源专业人员应建立定期绩效评估周期,通常每年或半年进行一次,为员工提供有关其绩效、目标进展和发展领域的反馈。绩效审查可以通过面对面会议、虚拟讨论或促进反馈和记录的绩效管理软件平台进行。(5) 文化敏感性和适应性: 人力资源专业人员在设计和实施跨不同地区的绩效管理系统时应注意文化差异和偏好。绩效评估标准、反馈机制和绩效审查流程应具有文化敏感性,并适应当地规范和期望,以确保公平、准确和有效^[7]。(6) 技术和工具: 人力资源专业人员可以利用技术和绩效管理软件平台来简化和自动化绩效管理流程,促进持续的反馈和沟通,并跟踪绩效指标和进展情况。绩效管理工具可以为经理和员工提供实时绩效数据、目标跟踪和开发资源的访问权限,从而进一步增强管理流程的透明度。

结束语

总而言之,在全球化背景下加强企业的人力资源管理,至关重要且势在必行。这对于企业的高质量发展与可持续发展来说大有帮助,能够使企业紧跟全球化趋势,建成充满活力、更有弹性和可持续性的管理模式,确保每名员工均享受到公平公正的待遇,产生更高的工作热情,从而在各部门工作中有着出色表现,推动企业的业务扩张、创新发展和长期成功。

[参考文献]

- [1] 何静. 全球化背景下人力资源管理的创新与实践[J]. 企业改革与管理, 2023, (22): 78-80.
- [2] 巴青辉. 经济全球化背景下企业人力资源管理改革研究[J]. 商场现代化, 2023, (17): 98-100.
- [3] 邓策文. 经济全球化背景下加强企业人力资源管理的有效措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2021, (22): 105-106.
- [4] 王萍. 人力资源管理建设发展探索[J]. 环渤海经济瞭望, 2022, (03): 13-15.
- [5] 刘臻. 多样性与包容性在企业人力资源管理中的角色与影响研究[J]. 商场现代化, 2024, (07): 65-67.
- [6] 张立岗. 新形势下企业人力资源管理的创新策略分析[J]. 四川劳动保障, 2024, (03): 76-77.
- [7] 茹艺璇. 人力资源全球化中的跨文化适应性研究[J]. 现代企业文化, 2024, (01): 136-139.