بررسی روش های بین‌المللی مدیریت منابع انسانی، در موسسات کوچک و متوسط چینی

مارگرت اس میت چل و یان گائو

چکیده:

موسسات با مقیاس کوچک و متوسط چینی (SMES)، در نتیجه پیشرفت و اصطلاحات رویداد، در چین، به یک نیروی کلیدی در اقتصاد ملی آن تبدیل شوند. زمانیکه SMES چینی. درصدد اجرای عملیات تجاری فراملیتی برآمدند، مدیریت منابع انسانی (HRM) تأثیر مستقیمی رام رقابت این شرکت ها، بویژه در عرصه بین المللی وارد ساخت. این مقاله، با تکیه بر تئوری های HRM بین‌المللی، ادغام آن با وضعیت فعلی مدیریت مناسب انسانی SMES چین و نیز با توجه به تاثیر الگوهای توسعه فراملیتی SMEO پیرامون HRM ، به بررسی روش های بین المللی مدیریت منابع انسانی در موسسات با مقیاس کوچک متوسط چینی می پردازد هدف از اجزای این بررسی، ارتقای سطح HRM ، تقویت توانایی ها و دستیابی به پیشرفت بهتر و سریع تر در این طیف از شرکت هاست SMES چنینی، همزمان با وقوع اصطلاحات در چین، به سرعت توسعه یافته و به یک نیروی محوری در توسعه اقتصاد ملی چین تبدیل شدند. بر طبق آمارهای مربوطه، SMES چینی در انتهای سال ۲۰۰۵ ، ۹۹/۳ درصد از کل تعداد موسسات چینی، ۵۵/۶ درصد از GDP چین، ۷۴/۴٪ ارزش افزوده چین، ۵۸/۹ درصد از فروش جامع و ۴۶/۲ درصد از عواید مالیاتی را به خود اختصاص دادند. در این اثناف ۷۵٪ از مشاغل نیز از سوی SMES چینی فراهم شدند. امروزه همگام با جهانی شدن اقتصادی، عملیات تجاری فراملیتی در موسسات چینی، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت و SMES چینی، به منظور پیشرفت بیشتر، از یک فرصت استراتژیک، در اجرای پروسه های تجاری برخوردار شدند. HRM دقیقاً در ارتباط با توسعه مستمر فعالیت های تجاری در سطح فراملیتی است. نیاز به توسعه روش های بین المللی HRM منطبق با استراتژی های شغلی موردنیاز در رقابت بویژه در یک محیط جهانی، چالش عمده ای است که اکثر SEMS با آن مواجه هستند. با این همه برخی از مسائل در HRMموسسات با مقیاس میانگین و متوسط چینی به چشم می خورد که رفته رفته به موانع جهانی شدن SMES چینی تبدیل شده اند. این مقاله، با تکیه بر تئوری های HRM بین المللی، ادغام آن با وضعیت فعلی مدیریت منابع انسانی SEMS چینی و تأثیر الگوی پیشرفت فرامیلیتی SMES برHRM به بررسی این قبیل از موسسات می پردازد.

هدف از اجرای این بررسی، دستیابی به فاکتورهای سازنده در ارتقای سطح HRM در MES چینی، تقویت این موسسات و کمک به آنها در دستیابی به توسعه سریع و بهتر است.

لغات معکوس: موسسات (SMES) با مقیاس کوچک متوسط چینی؛ مدیریت منابع انسانی (HRM) در چین.