
全球投资、新技术与创新人力资源管理实践

——第十届(2020 年)企业跨国经营国际研讨会综述

蔡静雯 赵曙明 赵宜萱¹

【摘要】 南京大学商学院主办的第十届(2020 年)企业跨国经营国际研讨会,主题为“全球投资、新技术与创新人力资源管理实践研究”,重点探讨了后疫情时代全球创新型人力资源管理的发展趋势。以全球投资和新技术为背景,对企业家和国内外学者关于组织变革和企业人力资源管理的主要观点进行综述,以期为跨国公司作出适当的投资决策,并利用新技术推动人力资源管理创新提供镜鉴。

【关键词】 全球投资 新技术 跨国经营管理

【中图分类号】 F272.92 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1003-7543 (2021) 04-0146-09

当前,贸易局势的紧张局面持续增强,跨国企业所面临的贸易和投资的不确定性加剧。新冠肺炎疫情的暴发,更是加剧了全球经济发展的不确定性。在此背景下,全球投资政策环境也充满了诸多不确定性,破坏了企业原有的价值链体系和投资模式,损害了企业家和投资者的信心,这势必将影响到全球经济的可持续增长。

此外,移动互联网、物联网、大数据、区块链和人工智能等新技术正重塑着商业格局。迅速发展的新技术像一柄“双刃剑”,既打破了已有的商业体系,改变了原有的工作方式和性质,又挑战了长期以来人们关于组织运营模式、文化宗旨、领导力、员工态度和行为以及未来人力资源管理的理解。

就跨国公司而言,可以尝试抓住这些新技术带来的红利,从根本上简化、改善现有流程,创建全新的商业模式,创新产品和服务,以更好地满足当下的市场需求。在这个危险与机遇并存的时代,跨国公司应如何利用新技术,作出投资决策,并进行人力资源管理创新,是跨国公司经营管理者及研究者急需面对的难题。

为了探索上述问题的解决方法,2020 年 11 月 21 日至 22 日,在南京大学商学院召开了第十届企业跨国经营国际研讨会。自 1992 年举办以来,由南京大学人文社会科学资深教授、行知书院院长、商学院名誉院长赵曙明教授组织,三年一届的企业跨国经营国际研讨会已走过近三十载。

本届会议跨越了 16 个时区,采用线上和线下同时进行,线上人数超过 6000 人,与会者包括来自 20 个国家和地区的学者和企业家等。在当前的背景下,“企业跨国经营管理——全球投资、新技术与创新人力资源管理实践”这一会议主题,被赋予了更多的内涵。

本次研讨会由南京大学商学院主办,美国克莱蒙特研究生大学彼得·德鲁克管理学院、美国康奈尔大学约翰逊管理研究生院、美国美利坚大学科戈德商学院、美国密苏里大学圣路易斯分校全球与工商管理学院、德国哥廷根大学经济学院、澳大利亚

¹**作者简介:** 蔡静雯,南京大学商学院博士研究生;

赵曙明,南京大学资深教授、商学院名誉院长、行知书院院长、博士生导师;

赵宜萱(通信作者),南京大学商学院助理研究员。

基金项目: 国家自然科学基金重点项目“基于创新导向的中国企业人力资源管理模式研究”(71832007)

悉尼大学商学院、荷兰马斯特里赫特管理学院、韩国又松大学协办，并得到了江苏环太集团有限公司、大全集团有限公司、江苏洋河酒厂股份有限公司等多家企业的鼎力支持。

中国机械工业出版社华章公司、《改革》杂志社、江苏省广播电视总台、《扬子晚报》、新浪江苏微博、南京大学出版社等诸多媒体跟踪报道了本届会议，中国国家自然科学基金委员会管理科学部给予了资助和支持。

南京大学商学院党委书记、刘洪教授主持了 11 月 21 日的会议开幕式，南京大学商学院名誉院长、会议主席赵曙明作会议筹备报告，南京大学校长、中国科学院院士吕建教授致欢迎辞。

德国哥廷根大学经济科学学院院长 Matthias Schumann、荷兰马斯特里赫特管理学院院长 Meinhard Gans、澳大利亚悉尼商学院院长 Greg Whitwell、联合国贸发组织投资和企业司司长詹晓宁等国内外组织、高校代表于线上致辞。

诺贝尔经济学奖得主、纽约大学教授 Michael A. Spence，德国菲尼克斯电气集团首席执行官 Frank Stührenberg，第十届国际会议主席，南京大学人文社会科学资深教授、商学院名誉院长、行知书院院长赵曙明分别作了主题报告。

在 11 月 22 日的会议中，诺贝尔经济学奖得主、芝加哥大学经济学教授 James J. Heckman，诺贝尔经济学奖得主、斯坦福大学经济学教授 Alvin E. Roth，韩国 Dr. Jart+ 公司首席执行官李振旭，英国开曼群岛 Scully Royalty 有限公司董事长 Michael Smith 分别从不同角度阐述了疫情和新技术影响下企业投资、管理所面临的机遇与挑战。

此次大会向国内外专家、学者和从业者征集了学术论文，共收到了 100 余篇文章，论文研究主题包括企业创新、企业家精神、领导力、创造力、公司战略管理、公司治理、企业投资与融资、运营管理、新技术应用与人力资源管理、组织文化与传播、审计与财务等方面。

会议论文探讨了新技术的利用和投资策略，这对于中国企业管理理论的发展以及中国企业管理实践的转型都将起到积极的推动作用。现将论文中的主要观点和与会专家学者的发言、讨论情况，作如下综述。

一、行业何去何从：数字经济时代的行业发展机遇与挑战

新技术的发展，给数字经济带来了诸多战略机遇，经济的数字化、智能化大大增强，创造了大量的投资机会，正在引发新一轮的技术创新和产业变革，这将形成更多新的增长点，有效地拓展生产的可能性边界。可以预期，由数字经济开启的新一轮经济周期，将会成为后疫情时代经济复苏的引擎。

德国菲尼克斯电气集团首席执行官 Frank Stührenberg 作了题为“赋能可持续发展”的主题报告，提醒大家关注当下两大热点议题：一是在面对飞速变化的环境时，如何提高企业韧性，使组织具备灵活机动的应对能力；二是当社会、人类面临重要挑战时，企业应如何发展。Frank Stührenberg 指出，应利用技术创新保持企业韧性，用科技力量赋能全球可持续发展，为人类社会福祉的提升作出应有的贡献。

诺贝尔经济学奖得主、纽约大学教授 Michael A. Spence 在“后疫情时代世界经济发展”的主题演讲中指出了当今世界经济形势的基本面貌和未来的发展方向。他首先分析了新冠肺炎疫情对世界经济的影响，指出疫情使得数字经济极速发展，电子商务、移动支付和金融科技呈现包容性增长；与此同时，疫情也加速了全球发展的不平衡性。

他指出，数字经济端倪早现，移动互联网的发展也是由来已久，已渗透在工作、生活的各个方面。加速发展中的数字化平台，正在成为未来经济发展的重要基础。尤其是疫情过后，数字化平台的搭建和发展极大地推动了经济的复苏。很多行业已经

受到“实体商业+数字化技术”的混合模式渗透，通过数字化技术，边远地区的消费者能更便捷地获得更好的产品和服务，双赢局面得以打开。这是疫情下全球经济的乐观一面。

另一方面，疫情也在不知不觉中加剧了全球经济的分化。可以看到，疫情防控工作做得较好的亚洲地区，经济恢复得较快。Michael A. Spence 特别指出，“在全球经济转型的大背景下，中国将成为全球数字化的领导者和创新者，尤其是在电子商务领域，以及移动支付、金融科技等多个应用维度。希望这些新技术，能尽快在全球范围内得以推广和采纳，让更多的国家和民众受益。”

就行业而言，由于能突破时空的限制，远程办公、远程医疗、电子支付等行业发展势头迅猛；与之相对比的则是航空、邮轮等行业发展遭受重挫。后疫情时代，数字化公司通过无形资产创造了巨大市值，其高歌猛进的发展趋势与传统行业举步维艰的状况呈现鲜明对比。

数字平台的快速发展将成为未来经济发展的主要根基，数字化技术将得到比以往更为广泛的使用。比如，在金融领域，金融机构纷纷推出新型线上线下融合服务，使得智慧网点、虚拟银行等新业务加速落地；在工业领域，数字化转型进程不断加速，部分企业已加速应用机器人、自动化等新手段、新方式。可以预见，数字经济将持续推动产业结构优化升级，为推动经济高质量发展发挥更加重要的作用。

“我们的生活和工作，从线下搬到了线上”，Michael A. Spence 回顾了疫情带给我们的变化，从每天醒来查看疫情的实时数据、查看同乘同航是否有确诊，到日常的生鲜快递、网课辅导以及在线问诊。工作也从远程上班打卡到工作提交、线上会议、文档协同。

数字经济重构了产业生态，也影响了产业链条的变化。数字经济会对传统的劳动力密集型产业带来冲击，但同时也会给医疗、养老、娱乐、旅游、保险、金融 IT、电商、物流等行业带来爆发式增长机会。尤其是以下四个行业，影响最为明显，主要体现在：

金融行业：利用数据的方式，将新兴技术与企业相关的人、物、组织连接在数字环境中，在金融行业中实现数据交互，最终重塑企业的价值。

医疗行业：越来越多的医院正逐步构建数字化医疗体系，将新兴技术运用到智慧医院建设，通过提升患者的就医体验、临床诊疗水平、医院管理等，减少交叉就医，为患者提供更高效、更便捷的医疗服务。

教育培训行业：通过数字化的管理系统软件，为企业提供培训云平台的定制服务，帮助企业整合内部的资源，搭建共享平台，使企业大学的课程线上化。家庭网课的发展，正在迭代部分线下课程，为家长和学生的课余学习规划提供了便利，推动了教育资源的普及化。

企业经营管理：人工智能技术的出现和运用，使企业治理更加数据化、智能化、网络化、移动化，这些正在逐步通过企业的智能化云平台实现。经营与管理有望在同一平台上协同交互，从而构建企业上下游链接的智能化云平台^[1]。

Pascale Hardy 等在对 196 名在银行机构商业业务部门工作的客户关系主管的相关数据分析中发现，客户关系管理中数据信息的掌握程度，对于经验不足的新员工和资深员工的工作，都有极大的推动作用。

此外，针对经济发展的地区不平衡性，Michael A. Spence 指出，疫情使得全球供应链的本地化发展更加明显，疫情过后各个地区的经济复苏呈现不平衡性，贸易和科技的紧张局势将持续被关注。根据世界货币基金组织的预测，在世界经济逐步恢复

的过程中，不同的国家和地区呈现不同的趋势。Michael A. Spence 认为，早在疫情之前，就存在世界经济重心向亚洲偏移的趋势，而疫情又加速了这一趋势。因此，中国和亚太其他国家所达成的经济方面的协议，对于世界经济意义的重大。

同时，诺贝尔经济学奖得主、斯坦福大学经济学教授 Alvin E. Roth 在题为“疫情时代的经济——短期调整与长期变化”的报告中，以当下的美国社会为例，对新冠肺炎疫情期间的经济发展情况进行了总结，并对未来的发展作出了预测，分析了疫情下的“赢家”和“输家”。

他认为，在这场没有硝烟的战争中，拥有多个数字化产品的公司将可能成为最大的“赢家”，例如集线上购物平台、物流运输及云计算业务于一体的亚马逊、可以为企业办公提供线上办公平台并拥有强大云计算能力的微软等。疫情期间，涉及相关技术、平台的科技型公司的股价一路飙升，市值堪称“巨无霸”。

而新冠肺炎疫情也使得越来越多的业务，通过电子与数字化的形式开展，网上购物成为新的趋势。围绕网上购物，物流、电子支付等行业迅速发展，信用卡支付、旅行休闲业、航空业、邮轮行业等则可能遭受长久的影响。基于对美国的观察，Alvin E. Roth 表示，除了对部分行业引发的长期影响外，以法律事务和医疗服务为代表的部分商业模式，在疫情下也发生了一定程度的变化，这些变化可能长期存在。

除了各行各业在疫情背景下的起起落落外，人们必须认识到疫情中存在的诸多挑战，如供应链的稳健性和紧急情况下紧急资源的配置问题等。企业的关停、旅行禁令等诸多因素，使供应链面临多次中断，这使得资源的流动不够流畅，后期一些新冠疫苗即将研发成功，但如何进行全球范围的运输与配置，依然需要进行系统的研究。

二、何以赋能：创新导向下的中国企业创新人力资源管理模式研究

新技术的发展对人类的思考方式、行为动机等都会产生重要影响，所带来的生产力变化必然导致生产方式和生产关系的改变，进而引发社会价值创造、价值分配模式的变化，并影响到组织管理模式与行为方式。人才是企业创新的根基，而人才驱动是创新驱动的实质。

随着经济全球化的逐步深入以及科技的飞跃式进步，企业内外部环境发生急剧变化，人力资源管理面临前所未有的新挑战。例如，当下人工智能正在重塑企业环境，对于人力资源管理者来说，人力资源管理者可以从日常的琐碎事务中解放出来，有更多的时间和精力去关注人力资源发展战略和企业的发展。

人工智能发展是“智慧的进化”和“机器的进化”的相辅相成，如何运用人工智能等新型技术，增强管理者的决策有效性，对于管理者来说至关重要^[2]。可以看到，以移动互联网、大数据、云计算、物联网技术为支撑的共享经济已给社会生产、消费、交换等分配方式带来深刻影响，形成了宏观经济发展方式→中观企业运行方式→微观管理模式的联动反应。

南京大学刘洪教授指出，应对人工智能的发展，企业必须依靠人才、技术和创新来创造产业竞争力。新技术的应用正在摧毁处于职业阶层底部的工作机会，但新的工作机会也在增加处于顶端的工作机会；通过加强员工培训，提高他们的工作技能，阶层可以向上移动，从而跟上工资的增长^[3]。

美国美利坚大学 Chris Parker 发现，企业已经开始意识到优化人类与智能系统之间协作的价值^[4]。对企业而言，拥有一支创新型人才梯队，增强自身的竞争力，需要推行创新驱动的人力资源管理。因此，国家创新驱动战略也要求企业构建基于创新导向的人力资源管理模式。

企业的实践表明，传统人力资源管理模式对于创新的影响较为单一。中国在引入西方人力资源管理模式、理论、思想方面，

做了大量的工作。但现实中，没有放之四海而皆准的人力资源管理模式，只有对建立在一定背景基础上的人力资源管理模式进行讨论，才更具实践和指导意义。

香港中文大学刘焕晨指出，传统的人力资源管理模式对员工的激励力度低、激励方式单一，受到企业组织层级限制，容易忽视员工在精神方面的追求，从而抑制员工发挥创新性的可能^[5]。

通过对员工行为的统一化约束，如员工行为准则、职业道德、服务承诺等，可以产生一定程度的效果，并为企业带来一定的收益。然而，这也成为员工生产积极性、思维创新能力、企业向心力不强的重要原因，从长远看，势必会阻碍企业的可持续发展。

传统人力资源管理模式通常会利用员工在实际活动中的表现情况，对员工辅以奖励，以激励其创新的积极性。由于缺乏个性化的规范和激励，这种创新管理方式不能适应社会的发展需要。

赵曙明教授在《中国企业创新人力资源管理模式研究》的报告中指出，当今世界，人力资源管理已从传统的事务性人事管理转向战略性人力资源管理。众多企业在发展中已逐步形成以中国本土特色为根基、且能兼顾国际发展趋势的创新型人力资源管理模式。

这种致力于培养和服务创新型人才的人力资源管理模式，对于国家实施创新驱动发展战略和经济转型升级具有重要意义。创新型人力资源管理模式可归纳为共享型、服务型和智能型三种。

共享型人力资源管理模式对创新的影响更具灵活性，共享型人力资源管理模式支撑了平台型企业发展。具有个性化、差异化、定制化、专业化、柔性化、去中心化等特征的共享经济，给社会生产、消费、交换带来了非常深刻的影响。共享经济的组织模式比传统科层制组织更具弹性、更灵活，变化能力更强。

具体来看，企业管理的对象从以前的传统员工转变为服务的提供者，管理的职责从传统的基于岗位转变为基于任务。科技式管控整合了互联网、大数据、人工智能等现代技术，管理的关系也从普通雇佣关系中的“员工—企业”转变为“平台+个人”的半契约关系。其内涵就是将全职就业模式下的人力资源管理，向基于跨界、兼职、共享就业模式的人力资源管理倾斜、转型。

共享经济组织的结构扁平化、个性化、边界模糊、无限扩展，使人力资源真正意义上实现了自主性、灵活性和主动性，可在符合规则前提下进退自由，不断激发个人自主创新的潜能。河北工业大学刘洪波等从共享领导与心理认知的视角，收集了京津冀地区 18 所高校 89 个科研团队 463 份有效问卷，对多重中介效应进行比较，证实了共享领导对团队成员创新行为有正向影响^[6]。

服务型人力资源管理模式主要为科技型企业所用。科技型企业中正在逐步建立“三支柱”（人力资源专家中心、人力资源共享服务中心和人力资源业务合作伙伴中心）的人力资源管理模式。人力资源专家中心负责制度与标准的建立，为企业提供专业的解决方案和咨询服务；人力资源共享服务中心为企业内部提供标准化的服务，并负责集中处理、整合基础性和事务性的日常工作；人力资源业务合作伙伴中心负责日常与业务部门的密切合作，了解企业内部实际的业务需求，并提供解决方案。

通过“三支柱”的通力协作，提升人力资源管理工作的效率。服务型人力资源管理模式以“三支柱”为基础，对人力资源管理职能进行重塑，使人力资源管理的价值从原有的专业导向转为业务导向，从事务型转为战略型，这是跨时代的转变。但从国内外现有研究来看，对于“三支柱”人力资源管理模式的结构认识还不统一，理论分析总结稍显滞后。

相较于重视过程的职能化管理体系，“三支柱”人力资源管理模式更强调人力资源管理的成果与产出，即人力资源管理能

为管理层、业务团队、基层员工带来哪些管理组织、管理人员上的支持。澳门城市大学的王文迪、乔斯·阿尔维斯和王颖贵通过实证研究发现，当组织采用创新型战略人力资源管理系统时，内部化的人力资源管理系统更需要强调内部导向，鼓励员工具有创造力，坚持长期导向，具有合作精神，能勇于承担责任和风险，容忍外部环境的不确定性和模糊性，推动组织创新战略的实现^[7]。刘永强、吕文晓构建模型后，发现合适的人力资源管理实践能够提高企业的创新能力和绩效。

领导者塑造员工积极性和授权性的工作环境，可以激发员工的内在动力，提高员工的自主性。员工在工作过程中可以充分发挥自己的积极性，从而获得内心的满足、归属感和安全感，对组织的认同和情感依赖逐渐形成。通过影响企业的信任、协作和共享语言等社会氛围维度，通过影响员工的知识创造力，使“三支柱”下的人力资源实践最终通过新产品和服务的产生作用于企业绩效^[8]。

智能型人力资源管理模式很大程度上推动了制造型企业的蜕变。在产业转型升级和智能制造的行业背景下，数字化、平台化、智能化、柔性化的生产方式不断发展。一部分制造型企业开始实现研发、设计、生产、营销等资源的开放与共享，致力于打造线上线下联动、内外部协同的创新性生态系统。

从传统管理模式以手工操作式、内部控制式为特征的人力资源管理模式，转变为以平台化、智能化为特征的智能型管理模式。在制造型企业的转型蜕变中，人力资源的主体性、能动性得到了进一步的发挥，并起到了一定的支撑和推动作用。

通过梳理中国企业人力资源管理发展脉络，赵曙明教授理清了创新环境特征对中国企业人力资源管理模式发展与选择的影响脉络，归纳、总结、提炼出了移动互联网时代中国企业人力资源管理的典型模式，探究了中国人力资源管理新模式对企业创新的影响效果，最终构建起以“创新背景——中国人力资源管理创新实践——创新效果”为主线的、基于创新导向的中国企业人力资源管理模式与行为规律。

三、人力资本投资决策：深挖技能价值、关注职业教育投资

在知识经济时代，人才与创新是经济发展的核心竞争力。世界各国间的竞争已从初级的资源竞争，发展为激烈的人才竞争。诺贝尔经济学奖得主、芝加哥大学经济学教授 James J. Heckman 在主题为“中国的人力资本投资”的报告中聚焦中国对技能的投资并展开阐述，他认为现代经济的发展需要的技能是多样的，员工需要具备应对复杂问题和环境的能力。

这意味着，中国应更为关注职业技能的价值。在过去四十年，义务教育的普及为中国发展提供了巨大的中等技能劳动力，快速增加的物质资本投资又助推了教育的发展。但老龄化问题的凸显和人口红利、环境消耗、资源浪费的不可持续，决定了中国在全球竞争中的角色绝非“体力工人”和“技术工人”。要想在未来世界取得发展，就必须深刻认识到所有问题的关键核心与解决实质——人才，尤其是技术型人才，进一步培养开发中国人力资本。

人才红利是指在一个国家或地区，高素质、高技能人才在总人口中占据较大比重，通过高劳动参与率，创造出普通劳动者无法实现的高价值，并取得发展竞争优势的局面。人才红利效应能否有效发挥，取决于现有的人力资源整体素质高低、能力强弱，以及是否与经济结构转型步骤相匹配、同步，等等。

其中，职业教育作为人力资源的重要供给主体，承担着为劳动力市场培养技能型人才的重要任务。对此，他建议，中国应采取更加高效的人力资本投资策略。就教育体制而言，无论是在更高层次的教育上，还是基础教育中，中国都应当采取平等的教育政策，促进地区间均衡发展，同时改革人口流动政策，逐步改善留守儿童教育环境。

管理者应跳出应试教育的框架，不仅仅以单一的分数的论成败，要重视非学术职业技能教育。西方学界更加关注技能形成的过程探讨及其密切相关的产教制度安排，可以把技能形成的过程理解为，理清政府、教育与培训系统、雇主与劳动者之间的关

系，采用要素组合的方式，塑造出特定的技能形成体制。

德国作为第二次世界大战的战败国，曾在战争中遭受巨大损失，但如今德国经济发展水平稳居欧洲首位，为世界第四大经济体。德国制造、精工机械已成为世界品质的代名词。在全球经济形势较为低迷的大背景下，德国 GDP 仍逆势上扬，人均 GDP 超过 35000 欧元。德国在欧元区的“一枝独秀”有着诸多原因，但不断发展的德国制造业是其中全球公认的核心原因。

重视职业教育、校企紧密合作的人才培养模式，是德国技能型、应用型人才培养的有效途径。德国在具体实施过程中采取了“双元制”的模式。所谓“双元制”，就是把企业进行的职业技能和工艺知识教育与职业学校进行的专业理论和普通文化知识教育相结合，“一元”是企业，另“一元”则是职业学校。在培养模式上，学生在入学之初，就与企业签订教育合同，学生在校期间正常以“学生”身份接受系统的职业教育，在企业实践中则以“学徒”身份融入。

在这一过程中，企业与学校共同承担高等职业教育，分别负有明确的责任，为各行业培养输送专业人才，并受到行业协会以及政府主管部门的监督。德国的“双元制”职业教育，符合德国经济社会发展的需要，培养了大批制造业专业人才，为德国的经济起飞奠定了坚实基础。

与此同时，德国每年有超过 70% 的 18 岁青年，正接受着以“双元制”为核心的职教服务，在德国全部劳动力中，拥有职业劳动证书的人占 80%。而正是他们，为占德国工业总产值 80% 的制造业，提供了有力的人才支撑，为德国经济崛起提供了源源不断的人才资源保障。

此外，近年来德国政府与经济界、科学界展开横向联合，大力实施“主动创新”战略，重点资助了大批一流大学和重点科研机构，着力培育新时代的青年科学家。德国联邦和各州陆续批准了《研究和创新协定》和“顶尖科研资助项目”，为德国今后近十年的科学研究，打下了稳固的基础。

暨南大学范兆斌、陈永立基于 36 个国家 2006—2016 年数据的实证分析结果与预测高度一致，一系列稳健性测试也显著证实了在企业活动受到政策制定者高度关注的同时，全球企业家面临的宏观经济不确定性迅速上升^[9]。政府应该提供一些公共服务，帮助人们改变对不确定性的态度，并利用宏观经济波动背后的机会。

总结国外人才战略的发展历程发现，“人才红利”效应的有效发挥，不仅需要深耕本国的实情，把国内外经济社会发展的相关因素联系起来，而且需要与经济社会发展战略相协调，并随着时代的发展而与时俱进。同时，还需要借鉴、比较其他国家的人才战略，以提升战略的科学性、合理性。

现阶段，中国初级人才较多，供过于求；技术型和高层次人才供不应求，国家对义务教育、学历教育相对重视，而对企业技术工人的在职教育投入不够，基本上依靠企业自己培训。对就业人员的从业标准、技能要求，也没有强制性的法律法规来规范，以致技术工人的整体素质有待加强，制造业发展面临着技术型人才不足的困境。

伴随着市场经济的发展，面向社会需求开展教育已成为社会共识。要想彻底转变目前高校教育与职业教育的“倒挂”现象，引入社会力量是一个可以考虑的待选方案。Arboh Francisca 在回顾 100 余篇文献后，总结出在技术经济时代，员工的主动性行为对组织至关重要，这其中师徒制、真实领导和工作自主性、高绩效工作系统和社会责任人力资源管理等因素，是影响员工发挥“人才红利”效应的环境因素^[10]。

不妨率先建立国家、企业、个人三方面负担的继续教育投入机制，形成以需求为导向、继续教育和多种培训形式相结合的人才培训体系；注重选拔一批在生产一线上有经验、有潜能的技术性工人，通过岗位训练、短期进修的形式，培养一支适应工业、信息化发展需要的，具有较高技术素质的技术工人队伍；降低民办院校门槛，逐渐扭转教育体制与社会需求相脱节的尴尬

局面。

德国制造，本质是人才制造。要想打造“中国创造”，就必须改变高等教育与职业教育之间的“倒挂”现象。同时，必须清醒地认识到，仅靠一个“火车头”——单靠政府力量引进、培养高端人才，是无法满足中国未来发展的需求的。“动车组”式的动力集成——高端人才引领，高素质职业人才支撑，引导、发挥社会力量，是打赢未来“人才战争”的可持续方向。

此外，James J. Heckman 还提到，中国应该逐渐调整物质资本与人力资本的投资组合，并向人力资本投资倾斜，进行更加智慧的投资，即尽早且更加有针对性地进行教育整合投资。各地区的总投资组合也应该更加平衡，逐步完善人力资本投资政策，建立一支技能娴熟的人才队伍，为中国经济发展储备更加多元化的人才库。

四、结语与展望

在以新技术为代表的全球化、信息化的时代背景下，企业生产经营活动面临的不再是稳定的环境，复杂性、多变性和不确定性已成为企业外部竞争环境的主要特征。在竞争日益激烈的全球环境中，中国企业如何通过管理创新，提高管理现代化水平、增强国际竞争力、实现企业的可持续发展，成为当下中国管理理论和实践研究共同面临的重大课题。在这种竞争环境下，企业必须积极跟进外部环境变化，把握好、利用好新技术带来的商业模式变革，同时采取动态化的经营管理模式，这就使得现代管理学研究变得内容更加丰富、范围更加广泛、手段更加先进、方法更加科学。与会期间，各领域的专家、学者，就全球投资、企业创新与员工创造力、跨国公司的战略管理、创新人力资源管理模式等议题进行了热烈讨论，分享前沿观点，线上线下气氛活跃，思想激烈碰撞，成果显著，意义深远。大家共同认为，本届研讨会为探讨跨国企业经营理论与实践提供了平台，促进了管理学界之间的国际交流与合作，为后疫情时代全球经济的发展以及新技术推动的创新型人力资源管理，促进中国企业管理理论的发展和实践的转型升级，提供了宝贵的建议。同时，对于中国管理科学的发展也将起到重要的推动作用。与会者纷纷表示，期待下一届企业跨国经营国际研讨会的再次相聚。

参考文献:

- [1]PASCALE HARDY,et al. Identifying the drivers of cross-selling performance in banking institutions[C]. Entrepreneurship, Organizational Change and Employment Management, Nanjing University Press, 2020:251-269.
- [2]ZHAO Y X, ZHAO S M, LUAN J R. Human resource management based on AI: A conceptional model and future research [C]. Entrepreneurship, Organizational Change and Employment Management, Nanjing University Press, 2020:131-142.
- [3]LIU H. Will artificial intelligence trigger a new luddite movement?[C]. Entrepreneurship Organizational Change and Employment Management, Nanjing University Press, 2020:410-422.
- [4]CHRIS PARKER, JORGE MEJIA. Operationa transparency under system failure[C]. Entrepreneurship, Organizational Change and Employment Management, Nanjing University Press, 2020:1-5.
- [5]LIU H C, SUN H, LIU H. Enterprise change for upscale under platform economy[C]. Entrepreneurship, Organizational Change and Employment Management, Nanjing University Press, 2020:43-50.
- [6]LIU H B, GAO S Y, XING H, et al. The influence of shared leadership on team members' innovation behaviors in scientific research teams of universities[C]. Entrepreneurship, Organizational Change and Employment Management, Nanjing University Press, 2020:152-166.

[7]WENDY WANG,et al.Proactivity perspective on empowerment practices and upward voice[C].Entrepreneurship, Organizational Change and Employment Management,Nanjing University Press,2020:77-88.

[8]LIU Y Q, LV W X. A study on mechanism of work-family relations affecting employees' creativity in a boundary less context[C].Entrepreneurship, Organizational Change and Employment Management,Nanjing University Press,2020: 111-124.

[9]FAN Z B, CHENG Y. Macroeconomic uncertainty, cultural traits and entrepreneurial activities[C].Entrepreneurship, Organizational Change and Employment Management,Nanjing University Press,2020:206-219.

[10]ARBOH FRANCISCA, MA L, LIU S. Exploring the contextual antecedents of proactive behavior in organizations and impact on future directions[C]. Entrepreneurship, Organization al Change and Employment Management,Nanjing University Press,2020:303-315.