

2009 年度博士学位論文(要旨)

在中日系企業の人材育成に関する研究

指導 金山 権 教授

国際学研究科
国際関係専攻
20542104
田 園

目 次

図表目次

序 章 研究課題と分析視角

- 1 研究目的
- 2 先行研究
- 3 研究方法と分析枠組
- 4 論文構成

第 I 部 人材育成に関する理論的検討——企業内教育訓練を中心に

第 1 章 理論的アプローチ

第 1 節 人材育成の理論的な裏付け

はじめに

- 1.1 人材育成に関する理論
- 1.2 まとめ

第 2 節 人的資源管理における人材育成の位置付け

はじめに

- 2.1 労務管理から人的資源管理への変遷
 - 2.1.1 労務管理から人事管理または人事労務管理へ
 - 2.1.2 人的資源管理へ
- 2.2 労務管理から人的資源管理への変遷の理論的基礎
 - 2.2.1 能率の理論——伝統的管理論
 - 2.2.2 人間の理論——人間関係論及び組織行動理論
- 2.3 人材育成の位置付け
- 2.4 まとめ

第 2 章 在中日系企業に関する従来の諸研究——文献サーベイを中心に

第 1 節 日本企業の現地経営にかかわる既存研究と考察視点

はじめに

- 1.1 本国の視点から
 - 1.1.1 企業の発展理論
 - 1.1.2 経営資源ベース理論
 - 1.1.3 知的熟練論
- 1.2 海外進出先の視点から

- 1.2.1 日本的生産システムの適用と適応論
- 1.2.2 「○ □」の組織理論
- 1.3 国際的な視点から
 - 1.3.1 国際人的資源管理モデル
 - 1.3.2 多国籍内部労働市場理論
 - 1.3.3 日本企業のグローバル統合・現地適応論
- 1.4 まとめ

第2節 統計的データに基づく公的機関による研究

はじめに

- 2.1 各調査の調査概要と結果
 - 2.1.1 日本労働政策研究・研修機構(2006.10)の調査
 - 2.1.2 日中投資促進機構(2007.5)の調査
 - 2.1.3 日本貿易振興機構(2009.4)の調査
 - 2.1.4 日本在外企業協会(2009.5)の調査
- 2.2 まとめ——在中日系企業の実態と存在している問題点の時系列的変化

第3節 日中両国の個人研究者による研究

はじめに

- 3.1 日中両国の代表的な研究者による主張
 - 3.1.1 日本側
 - 1 日本型経営の国際移転をめぐって
 - 2 グローバル人材の活用をめぐって
 - 3 国際比較の視点から
 - 4 その他
 - 3.1.2 中国側
 - 1 日本型経営の国際移転をめぐって
 - 2 現地の視点から
 - 3 国際比較の視点から
 - 4 その他
- 3.2 まとめ

第4節 本研究のフレームワーク

- 4.1 先行研究による示唆
 - 4.1.1 研究視点について
 - 4.1.2 研究方法について
- 4.2 本研究のフレームワーク

- 4.2.1 本研究の視点
- 4.2.2 本研究の方法
- 4.2.3 本研究の内容

第3章 日系企業の人材育成

第1節 企業内教育訓練の枠組み

はじめに

- 1.1 本研究における企業内教育訓練の定義
- 1.2 企業内教育訓練の体系
- 1.3 まとめ

第2節 企業内教育訓練の方法と特徴

はじめに

- 2.1 OJT(On the Job Training)
- 2.2 Off-JT(Off the Job Training)
- 2.3 自己啓発(Self Development)
- 2.4 まとめ

第3節 企業内教育訓練体系の構築

はじめに

- 3.1 教育ニーズの把握
- 3.2 教育の実施
- 3.3 教育の評価
- 3.4 留意点
- 3.5 まとめ

第4章 人材育成の国際比較

第1節 ドイツにおける人材育成

はじめに

- 1.1 ドイツの労働事情について
- 1.2 ドイツの職業教育訓練制度
 - 1.2.1 若年者向けの職業教育訓練
 - 1.2.2 成人向けの継続教育訓練
- 1.3 ドイツの職業養成訓練——デュアルシステム
- 1.4 まとめ

第2節 日本における人材育成

はじめに

2.1 日本の労働事情について

2.2 日本における企業内教育訓練の歴史の変遷——戦後を中心に

2.2.1 企業内教育訓練の歴史の変遷——戦後から2000年代まで

2.2.2 企業内教育訓練の新たな動向

2.3 日本における企業内教育訓練の現状と課題——最近の実態調査から探る

2.3.1 企業内教育訓練の現状——平成20年度の調査結果を踏まえて

2.3.2 企業内教育訓練の課題

2.4 まとめ

第3節 中国における人材育成

はじめに

3.1 中国の労働事情について

3.2 中国における企業教育訓練の歴史的發展段階

3.2.1 企業教育訓練の歴史的發展段階

3.2.2 企業教育訓練の方法

3.3 中国における企業教育訓練の需要状況

3.4 中国における企業教育訓練の現状

3.4.1 調査結果のまとめ

3.4.2 中国における企業外教育訓練市場の發展状況

3.5 まとめ

第4節 国際比較を通じて中国に与える示唆

はじめに

4.1 日本とドイツの比較

4.1.1 第1節と第2節の考察から

4.1.2 教育訓練費用の使用

4.1.3 国際的調査を通じて

4.2 中国に与える示唆

4.2.1 日本から

4.2.2 ドイツから

4.3 まとめ

第Ⅱ部 在中日系企業の人材育成に関する事例研究

第5章 日本企業の中国進出

第1節 日本企業の対中進出の変遷

はじめに

- 1.1 中国進出外資系企業の投資形態
 - 1.1.1 中国進出外資系企業の投資形態
 - 1.1.2 進出外資系企業投資形態の比較
- 1.2 日本企業のグローバル展開の系譜
- 1.3 日本企業の対中進出の変遷
- 1.4 まとめ

第2節 日本の対中進出の状況

はじめに

- 2.1 日本企業の対中進出状況
 - 2.1.1 地域別現地法人数の推移
 - 2.1.2 進出地域
- 2.2 日本企業の対中進出の問題点
 - 2.1.1 日系企業に人気がない現状
 - 1 「中国大学生からみる最も優れている企業」調査
 - 2 「日系企業イメージ調査 in 中国」調査
 - 2.1.2 日系企業の問題点
- 2.3 今後の日本対中進出
- 2.4 まとめ
 - 2.4.1 進出状況
 - 2.4.2 問題点
 - 1 確認されたこと
 - 2 問題点が生じた原因——欧米企業との比較
 - 3 改善策として
 - 2.4.3 今後の事業展開

第6章 事例研究——トヨタ本社と中国現地会社との比較を踏まえて

第1節 中国におけるトヨタの事業展開

はじめに

- 1.1 中国自動車産業発展の概観
- 1.2 トヨタの進出背景と動機
- 1.3 まとめ

第2節 トヨタ自動車株式会社における人材育成

はじめに

2.1 トヨタに関する従来の研究

2.2 トヨタの人材育成

2.2.1 トヨタの企業内教育訓練

2.2.2 トヨタのグローバル人材育成

1 公式的な側面である制度の統合

2 非公式的な側面である規範の統合

2.3 まとめ

第3節 天津一汽豊田汽車有限公司における人材育成

はじめに

3.1 天津一汽豊田の人材育成

3.1.1 会社の概要

3.1.2 企業の経営理念

3.1.3 企業内教育訓練

1 担当部署

2 育成方法

3.2 まとめ

第4節 比較を通じて得た示唆

4.1 両者の比較

4.2 得た示唆

第7章 在中日系企業の人材育成への考察

1 経営理念の重要性

2 人材育成の実施

3 問題点を解決するため

4 在中日系企業の人材育成のあり方

終章 総括と今後の課題

1 総括

2 今後の課題

付録

参考文献

謝辞

要 旨

1. 研究背景と研究目的

本研究の背景として、ヒト・モノ・カネ・情報といった経営要素の中で、人を育てることこそ、企業の発展する道に違いないことが、いうまでもなく、これまで認識されてきた。中国は日本企業が海外に事業を展開する際に、最も重要な対象の一つであるため、日本企業にとっての位置付けも、最初の貿易拠点から、製造拠点へ、そして経営拠点到に転換されつつある。そこで、従来は、技能やノウハウを習得させるなどの労務関係が中心であったが、現在では、日系企業にとって、今後とも中国市場で引き続き発展していくためには、高度な知識・スキルを持つ優秀な人材を育成する体制を構築していくことが重要な経営課題となる。これまで、中国に進出する日本企業は、日本国内で蓄積した優れたノウハウを用いて、ブルーカラー層に対する人事労務管理上の課題にスムーズに対応してきた一方、ホワイトカラー層をはじめ、中国現地の優秀な人材の採用・育成・確保、また育成後の転職リスクに直面しているなどの課題が、まだ数多く残っている。

本研究は、既存研究である技術移転を中心とする日本型経営資源の国際移転と異なり、人的資源管理の一環である人材育成の日本型経営資源の国際移転の視点から、ホワイトカラー層の企業内教育訓練に注目し、理論的検討・詳細な国際比較を踏まえたうえで、日本本社と中国現地会社の事例を分析し、そのうえ、日系企業の人材育成のあり方を論じたものである。

2. 先行研究のまとめと本研究の創造性

これまで行われてきた先行研究のレビューは、主に人材育成に関するもの、在中日系企業の人材育成に関するもの、といった2つの視点から議論をなされてきた。これらの先行研究は筆者に多くの示唆を与えた。すなわち、①国際人的資源管理の視点から、本社の人的資源管理施策が強調された。②技術移転及び人的資源管理移転の視点から、中国現地での適用適応の度合いが明らかにされた。また、統計数値を用いた全体の分析によって、在中日系企業の全体像が明らかにされた。

一方、以下の不足点をも感じた。①日本型経営資源の中国への移転に関して、技術移転のほかに、人的資源移転の視点から、電子・電気産業に着目された一方、電気機器に続き、2000年に入ってから、その進出が本格的に行われてきた自動車産業の事例に触れるケースがまだ少ないようである。②ホワイトカラー層を対象に、人的資源管理の一環である企業内教育訓練を中心とする人材育成を、グローバル統合と現地適応の視点から検討するのがまだ足りないようである。③在中日系企業が直面している問題点を解決するための改善策が求められている。

そこで、本研究の創造性とは、既存研究の成果を批判的に継承しつつ、研究対象として、既存研究である在中日系企業の人的資源管理の全般移転が課題とされたのに対して、更なる細かく、人的資源管理の一環である企業内教育訓練を中心とする人材育成を抽出し、追

究したことである。それから、単なる現地の視点から人材育成を強調するだけではなく、グローバル統合と現地適応といった2つの側面から考察したことである。

そのため、①人材育成の理論的裏付け及び日系企業の人材育成に関する諸研究を理論的、かつ実証的に論じた先行研究のサーベイを行った。②国際比較を通じて、これまで明かされていなかった中国の企業内教育訓練を考察し、詳細な試論を展開した。③日本の公的機関により発表された最新のデータを用いて、日系企業が中国に進出する状況を明らかにした。④事例分析を行った。そして、以上の4点を総合的に捉え、在中日系企業の人材育成のあり方を考察した。

3. 研究方法

研究方法として、理論的検討、国際比較及び事例研究を用いた。

まず、人材育成は理論的な裏付けが必要である。資料に当たって調べることの必要性を念頭に置き、できるだけ原典に基づくようにした。

国際比較の部分では、各国の差異を記述することにした。公的機関の調査報告書に限定し、ドイツ・日本・中国をマクロ的に比較した。とりわけ、日本と中国の人材育成を一時点の現象として捉えないことにし、歴史的要素を配慮しながら、時系列でのつながりを重視した。

事例研究の部分では、公開資料、インタビュー調査の記録、社内資料の3つの方法によりデータを収集した。

インタビュー調査に関して、二種類の質問表を用意した。質問票は、日本企業の本社を対象とする部分Aと、日本企業の中国現地法人を対象とする部分Bの二部より構成される。調査票Aは本社の海外窓口担当者に、調査票Bは現地法人責任者に記入をいただいた。筆者は、トヨタと中国現地会社及び関連会社を対象に、2005年4月から2009年1月にかけて、計6回のインタビュー調査を行った。各調査実施以降の補足質問や詳細確認などは人事担当者よりメール、電話で回答を得た。

4. 各章の概要

各章の概要は以下のようなものである。

序章では、研究課題を明らかにし、先行研究を踏まえたうえで、分析視角を提示した。

第I部「人材育成に関する理論的検討」では、後続第IIの事例研究の部分に先立ち、人材育成に関する理論的検討を行った。

第1章の「人材育成に関する理論的アプローチ」においては、第1節では、問題意識に則りながら、改めて、人材育成に関する主な理論の原典に立ち返り、詳細な記述を引用した。続く第2節では、人的資源管理における人材育成の位置付けを明らかにした。第1章では、人材育成の理論的な裏付けは、時代とともに、その変化が現れた。テイラーの科学的管理より、むしろ、マズローの欲求段階説、ハーズバーグの動機づけ・衛生理論が人材育成を行う際に、重視されるようになったということがわかった。

第2章の「在中日系企業に関する従来の諸研究」は、文献サーベイを中心に、中国に進出している日系企業の実態及びその背景事情について分析した。具体的には、①日本企業の現地経営にかかわる既存研究と考察視点を明らかにしたうえで、日本側の代表的な公的機関によって過去に実施された調査を挙げた。一つの調査結果のみ頼らずに、複数の結果を総合的に見ることにした。②日中両国の研究者による調査結果に基づき、中国に進出している日系企業の実態と存在している問題点の時系列的変化を可能な限り客観的に把握した。留意すべきは、日本側だけではなく、とりわけ日中両国の事情に両方とも詳しい研究者の視点を取上げた。その上、本研究のフレームワークを提示した。すなわち、企業内教育訓練に焦点を当て、ホワイトカラー層の本社従業員と現地従業員を分析対象に、国際移転及びグローバル統合・現地適応の視点から、在中日系企業の人材育成を分析した。

第3章の「日系企業の人材育成」は、企業内教育訓練を中心に、日系企業の人材育成を考察した。第1節では、本研究における企業内教育訓練の定義及び企業内教育訓練体系の構築といった2つの側面から記述した。続く第2節では、企業内教育訓練の方法と特徴を明らかにした。第3節では、その体系の構築を考察した。この章においては、以下のことがわかった。日本においては、企業内教育訓練は、基本的にはOJT、Off-JT、自己啓発からなる。OJTが中心とされ、Off-JTは、階層別と職能別に分かれ、補助的な役割を果たしている。そして、自己啓発も不可欠である。とりわけ、日本の企業内教育訓練においては、管理職に問題解決能力が求められていることがわかった。

第4章の人材育成の国際比較の部分では、日本と中国の人材育成を一時点の現象として捉えないことにし、歴史的要素を配慮しながら、時系列でのつながりを考察した。また、日本、中国だけではなく、ドイツをも視野に入れて、マクロ的に比較した。日本、ドイツの人材育成制度への認識のもと、途上国である中国が自国の人材育成制度の構築に際して、両国からのアドバイスを求めている。日本・ドイツ企業と比べ、だいぶ遅れた人材育成に取り組んだ中国企業は、いろいろと教訓を学べるのであろう。

そのため、第1節では、主に先行研究の文献整理を中心に、ドイツの労働事情を簡単に触れたうえで、デュアルシステムをはじめとする職業教育訓練制度に焦点を当てて述べた。

第2節の「日本における人材育成」では、企業内教育という視点から、まず、日本の労働事情を簡単に触れた。次いで、戦後、日本における企業内教育の歴史的変遷を概観した上で、最近新たな動きをも取り上げた。それから、日本の公的機関による例年の調査結果を用いて、企業内教育の現状を明らかにし、そのトレンドを踏まえながら、存在している問題点を分析し、今後の課題について述べた。

第3節では、先進国と比較すれば、教育訓練の歴史がまだそれほど長くないにもかかわらず、人材育成への関心がかつてないほど高まっている中国の人材育成を検討した。とりわけ、これまで、明かされていなかった中国の企業教育訓練の歴史的展開を筆者なりに4つの時期に分け、その対象と手法の変遷を考察し、さらに今日、存在している問題点を分析した。

第4節では、国際比較を通じて中国に与える示唆とは、中国の企業教育訓練を構築する

際に、短期的には、OJT、OFF-JT、自己啓発といった3つの体系が効果的に連動する形で展開される日本の企業内教育訓練が参考に値する。また、長期的には、資格制度をはじめとする企業間に通用するドイツの経験を借りるべきだと主張した。

第Ⅱ部「在中日系企業の人材育成に関する事例研究」においては、前続第Ⅰの理論的検討の部分に続き、人材育成に関する事例研究を行った。

事例研究の部分で、トヨタ自動車株式会社を取上げる理由として、①企業内教育訓練を調べる際にして、対象として選ぶ企業は、企業内教育訓練を重視し、人材育成施策を積極的に実施してきた企業がふさわしい。トヨタはこれに該当すると思われる企業の1つである。②トヨタは、海外拠点数および海外での売上高比率において、日本国内のメーカーの中で、上位に位置し、グローバル規模での事業展開に積極的に取り組んでいることから、グローバル人材育成体制を確立している。③早い時期に中国に進出を果たしたパナソニックグループと比較した結果、トヨタは、地域統括会社を設置していないため、現地適応の傾向が強いと考えられる。そこで、中国に進出する日系企業の人材育成の全体像より、事業の展開が遅れたとしても、着実に成長していくトヨタの事例分析を通じて、人材育成の実態をより鮮明に把握しやすくなり、在中日系企業の人材育成のあり方に示唆を与えられるのではないかと考えておる。

第5章は、まず日本企業の対中進出の変遷を概観し、存在している問題点を検証した。

第6章は、中国に進出しているトヨタの人材育成はどのように行われているかという問題を、トヨタ本社と中国現地合弁会社である天津一汽豊田汽車有限公司のホワイトカラー層における企業内教育訓練の比較研究を通じて検討した。

理論的検討の部分と結びつけながら、2つの視点、すなわち、①経営資源の国際移転の視点から、本社の経営慣行が現地にどの程度移転されているかを明らかにした。②グローバル統合—現地適応の視点から、トヨタ本社を対象に、公式的な側面である制度の統合、非公式的な側面である規範の統合からアプローチし、現地適応については、天津一汽豊田を対象に、現地従業員の人材育成の諸実施政策を考察した。

考察を通じて、得た結論を以下の通りである。

まず、日本型経営資源の国際移転の視点から、トヨタ本社、天津一汽豊田を対象に、人材育成の具体的な実施策を比較することによって、その移転度合いがわかった。人材育成の具体的な実施策の特徴として、共通しているのは、以下の点を指摘することができる。①人材育成の基本はあくまで職場にある。すなわち、日々の業務を通じて、上司や先輩から指導を受け、または部下や後輩を指導するOJTが何より重要である。②問題解決能力が要求される。従業員が問題解決を実践し、その過程で上司・先輩によって指導され、その繰り返しの中で、トヨタウェイが具体化されるようになる。このように、トヨタ本社で蓄積された人材育成資源を動員し、天津一汽豊田での仕事や職務に関する基礎的な教育訓練の定着化を図ることが強調され、いわゆる人材育成の基盤はある程度整備され、より有能な現地人材の育成に力を入れるようになった。したがって、トヨタ本社の企業内教育訓練に関するノウハウを移転し、現地従業員及び管理者を育成することが主な目標となる。ま

た、問題解決資源が移転され、より高度の品質管理技法を導入することで、組織内の学習能力を高められた。とりわけ、問題解決に関わる資源が、天津一汽豊田に最終的に導入され、組み込まれることによって初めて、現地での競争優位が確立されることになるといえるのだろう。

次に、グローバル統合と現地適応の視点から、トヨタのグローバル人材育成について、公式的な側面である制度の統合といった目に見えるハードの部分がある。特に、トヨタウェイによって、共有すべき暗黙の価値観が明示知化された。一方、非公式的な側面である規範の統合として、トヨタの企業理念を含めた目に見えないソフトの部分がある。

現地適応として、全体的には、人材育成関連の経営慣行が大いに歓迎されていることがわかった。天津一汽豊田は積極的な人材育成政策を通じて、優れたトヨタ本社の管理手法の理解と習得を図っただけではなく、現段階では、現地の従業員の自らの能力・スキル、職務遂行能力の向上に効果的な手段となった。それから、日本本社の経営スタイルを重視している一方、中国の習慣に応じて努力を行っている。また、トヨタ本社の管理手法の応用程度は企業の操業年数、規模、業務内容に関わる。企業の操業年数が長いほど、企業規模が大きくなるほど、業務内容が現地に依存しているほど、現地諸条件を配慮した独自の人材育成方法が現れると考えられる。

以上の分析を通じて、天津一汽豊田に関して、筆者なりに改善すべきところを提言した。①管理職については、大卒比率を高めて、中間管理職の基礎を拡大する必要がある。②階層別教育において、主管、主任クラスを対象にする昇進後の訓練を昇進する前にすれば、より従業員に動機を付けることができる。③日本への派遣研修はこれまで定期的に行われ、従業員の励みとなり、日本の管理手法を理解させた上で、非常に効果が高いと評価されているが、かかるコストが高いため、長期的には、現地での育成方法に力を入れるべきである。④OJTとOff-JTを重視・活用すると同時に、自己啓発への移行も必要がある。

以上のように、理論的検討及び事例研究を通じて、在中日系企業の人材育成のあり方をも考えた。すなわち、①人材を育成する際に、企業理念の明示が重要な役割を果たしている。本社が重視する価値、社会的存在意義、従業員との関係などを企業理念・行動基準として明文化することによって、現地社員に企業理念・行動基準の考え方の共有を促せば、企業への一体感の強化につながる。②本社グローバル統合と現地適応と両方とも不可欠である。人材育成体系は段階的形成する視点からみれば、定着化を経てから、次の段階の学習能力の強化へと進めていることは、現地従業員のモチベーション、職務遂行能力・スキルの向上といった効果をもたらすと同時に、現地諸条件を配慮した独自の人材育成方法が現れてくると推測できる。③人材育成を行う際に、動機づけ要因の活用が重要であり、キャリア・パスとつながれば、より良い効果を得られる。

5.研究成果及び今後の課題

研究成果として、①人材育成の理論的裏づけ及び日系企業の人材育成に関する諸研究を理論的、かつ実証的に論じた先行研究のサーベイに力を入れて整理した。②国際比較を通

じて、ドイツ、とりわけ日本及び中国の企業教育訓練の歴史的変遷を踏まえ、詳細な試論を展開していた。特にこれまで明かされていなかった中国の企業教育訓練現状を明らかにした。③日本の公的機関により発表された最新のデータを用いて、日系企業が中国に進出する状況及び問題点を検証した。④事例分析を通じて、職務を基軸にしたグローバル統合と現地適応の両立、国境を越えた規範の統合の強化及びグローバル人事育成制度の構築を通じた制度の統合の実現を論じた、といった4点を総合的に捉え、在中日系企業の人材育成のあり方を考察した。

一方、本研究には、まだまだ研究・検証、検討の必要のある部分、残された課題が数多くある。

まず、研究方法として、アンケート調査をはじめとする計量的分析を行い、結論の普遍性を検証することが必要である。それから、事例研究で取上げたトヨタの規範の統合と制度の統合の連動性を掘り下げて研究すると同時に、事業の拡大に伴って現地企業の変化を注目しながら、また各現地会社の間、同産業の企業との相違点を考察する必要がある。また、人的資源管理の一環である企業内教育訓練を、処遇や評価などの人的資源管理のほかの諸機能との連動性を考察する必要がある。さらに、モチベーションの引き上げに重要な働きをする動機づけ要因を人材育成の中にさらに明示的に取組み、企業内教育訓練を通じて、従業員のスキル・知識をアップさせる段階にとどまらず、学習型組織のメカニズムの構築に向けて、引き続き探求する必要がある。

上記の課題を念頭に置きながら、今後ともこの研究を丹念に行い、その解明に取り組んでいきたい。

参考文献

★日本語文献(五十音順)

(書籍)

- 愛知トヨタ自動車株式会社社史編纂室編集(1967)『愛知トヨタ 25 年史』愛知トヨタ自動車。
浅生卯一・猿田正機・野原光・藤田栄史・山下東彦(1999)『社会環境の変化と自動車生産システム』法律文化社。
安室憲一(1992)『グローバル経営論』千倉書房。
安保哲夫編(1988)『日本企業のアメリカ現地生産——自動車・電機：日本の経営「適用」と「適応」』東洋経済新報社。
安保哲夫編著(1994)『日本的経営・生産システムとアメリカ』ミネルヴァ書房。
池本清・上野明・安室憲一(1981)『日本企業の多国籍企業的展開——海外直接投資の進展』有斐閣。
井沢良智・八杉哲編著(2003)『経営グローバル化の課題と展望——何が問題で、どう拓くか』創成社。
石井脩二編著(2003)『知識創造型の人材育成』中央経済社。
石田英夫(1985)『日本企業の国際人事管理』日本労働協会。
石田英夫(1999)『国際経営とホワイトカラー』中央経済社。
石田英夫・梅沢隆・永野仁・蔡苙錫・石川淳(2002)『MBA 人材マネジメント』中央経済社。
板垣博編著(1997)『日本的経営・生産システムと東アジア』ミネルヴァ書房。
市村真一編著(1980)『日本企業インアジア』東洋経済新報社。
市村真一編著(1988)『アジアに根づく日本的経営』東洋経済新報社。
市村真一編著(1998)『中国からみた日本的経営』東洋経済新報社。
伊藤欽次(2007)『トヨタの品格』洋泉社。
稲村毅・仲田正機編『転換期の経営学』中央経済社。
今井賢一・小宮隆太郎編(1989)『日本の企業』東京大学出版会。
岩出博(1989)『アメリカ労務管理論史』三嶺書房。
岩出博(1998)『これからの人事労務管理』泉文堂。
岩出博(2002)『戦略的資源管理論の実相——アメリカ SHRM 論研究ノート』泉文堂。
上田吉一訳(1964)『完全なる人間』誠信書房。
占部都美(1984)『経営管理論』白桃書房。
江夏健一(1984)『多国籍企業要論』文眞堂。
エルトン・メイヨー著/村本栄一訳(1967)『新訳産業文明における人間問題：ホーソン実験とその展開』日本能率協会。
大野耐一(1978)『トヨタ生産方式』ダイヤモンド社。
岡清彦(2007)『トヨタ——世界の光と影』いそっぷ社。
奥林康司編著(2003)『入門人的資源管理』中央経済社。
苧谷秀信(2001)『ドイツの労働』日本労働研究機構。
小山田英一・服部治・梶原豊(1997)『経営人材形成史』中央経済社。
郝燕書(1999)『中国の経済発展と日本的生産システム：テレビ産業における技術移転と形成』ミネルヴァ書房。
梶尾豊(1996)『人材開発論』白桃書房。
門田安弘著(1985)『トヨタシステム』講談社。
門田安弘編著(1983)『トヨタ生産方式の新展開』日本能率協会。
金山権(2000)『現代中国企業の経営管理』同友館。
鎌田慧(1973)『自動車絶望工場』徳間書店。

- 菊池敏夫(2006)『現代経営学(4訂版)』税務経理協会。
- 木村保茂・永田萬享(2005)『転換期の人材育成システム』学文社。
- 桐村晋次(2005)『人材育成の進め方(第3版)』日本経済新聞社。
- 小池和男(1994)『日本の雇用システム——その普遍性と強み』東洋経済新報社。
- 小池和男(1999)『仕事の経済学(第2版)』東洋経済新報社。
- 小池和男・猪木武徳編(1987)『人材形成の国際比較：東南アジアと日本』東洋経済新報社。
- 小池和男・猪木武徳編著(2002)『ホワイトカラーの人材形成：日米英独の比較』東洋経済新報社。
- 今野浩一郎・佐藤博樹(2002)『人事管理入門』日本経済新聞社。
- 佐久間賢(1993)『現地経営の条件』日本経済新聞社。
- 佐護譽(2003)『人的資源管理概論』文眞堂。
- 佐藤憲正編著(2005)『国際経営論：グローバル化時代とニューアジア経営の展望』学文社。
- 柴川林也編著(1997)『企業行動の国際比較』中央経済社。
- 徐方啓(2006)『日中企業の経営比較』ナカニシヤ出版。
- 白木三秀(1995)『日本企業の国際人的資源管理』日本労働研究機構。
- 白木三秀(1999)『アジアの国際人的資源管理』社会経済生産性本部生産性労働情報センター。
- 白木三秀編著(2005)『チャイナ・シフトの人的資源管理』白桃書房。
- 白木三秀(2006)『国際人的資源管理の比較分析：「多国籍内部労働市場」の視点から』有斐閣。
- 新郷重夫(1980)『トヨタ生産方式のIE的考察』日刊工業新聞社。
- 新郷重夫(1987)『ノン・ストップ生産方式への展開』日本能率協会。
- 鈴木典比古(1993)『日本企業の人的資源開発』文眞堂。
- 鈴木康司(2005)『中国・アジア進出企業のための人材マネジメント』日本経済新聞社。
- 鈴木好和(2003)『人的資源管理論』創成社。
- 高梨昌(1987)『臨教審と生涯学習』エイデル研究所。
- 高橋由明編著(1996)『教育訓練の日・独・韓比較』中央大学出版部。
- 竹内実・矢吹晋編(1996)『中国情報用語辞典』蒼蒼社。
- 武部昇・青沼浄・佐藤知子訳(1973)『多国籍企業と国際開発(国連事業報告)』国際開発ジャーナル社。
- 田中利佳(2005)『日系多国籍企業における企業内教育——海外派遣者事前研修の研究』創成社。
- 中央大学企業研究所編(1989)『ME技術革新と経営管理——日・西独・英にみる工作機械企業の国際比較』中央大学企業出版部。
- 中華人民共和国国家統計局編(2008)『2008中国統計年鑑』中国統計出版社。
- 中国国家統計局(2008)『中国貿易外経統計年鑑2008』中国統計出版社。
- 中国通信社(2006.4.6)『日刊中国通信』中国通信社。
- 張晟(2005)『中国人をやる気にさせる人材マネジメント』ダイヤモンド社。
- 趙曉霞(2002)『中国における日系企業の人的資源管理についての分析』白桃書房。
- 津田真澁(1977)『人事労務管理の思想』有斐閣。
- 董光哲(2007)『経営資源の国際移転：日本型経営資源の中国への移転の研究』文眞堂。
- トヨタ自動車工業株式会社社史編集委員会編(1967)『トヨタ自動車30年史』トヨタ自動車工業。
- 21世紀中国総研編(2007)『中国進出企業一覧：上場会社篇(2007-2008年版)』蒼蒼社。
- 日本イーラーニングコンソシアム編(2008)『eラーニング白書2008/2009年版』東京電機大学出版局。
- 日本経営協会(2008)『人材白書2009』社団法人日本経営協会。
- 日本経営者団体連盟(1995)『新時代の「新日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』日本経営者団体連盟。
- 日本厚生労働省大臣官房国際課(2006)『2004-2005年海外情勢報告』TKC出版。

- 日本厚生労働省編(2009)『世界の厚生労働2009』TKC出版。
- 日本厚生労働省編(2009)『平成21年版労働経済白書』日経印刷株式会社。
- 日本在外企業協会(2003)『海外派遣者ガイドブック：中国(WTO加盟後の労働事情)編』日本在外企業協会。
- 日本内閣府経済財政分析統括官付海外担当編(2007)『月刊海外経済データ』ダイワ。
- 日本貿易振興機構(1997)『中国の労務管理』ジェトロ。
- 日本貿易振興機構編著(2004)『中国市場に挑む日系企業：その戦略と課題を探る』ジェトロ。
- 日本貿易振興機構(2004)『中国進出日系企業の実態と地域別投資環境満足度評価』ジェトロ。
- 日本貿易振興機構(2005)『中国進出企業の人材活用と人事戦略』ジェトロ。
- 日本貿易振興機構海外調査部(2006)『米国企業の対中国経営戦略』ジェトロ。
- 日本労働研究機構(1987)『中国の労働事情：対外開放政策と日系企業』日本労働協会。
- 日本労働研究機構編(1998)『企業内における教育訓練経歴と研修ニーズ：大企業の事務・技術系社員を中心に』日本労働研究機構。
- 日本労働研究機構(2001)『雇用創出とリストラの時系列的分析——失われた10年で日本企業は何をしてきたか』日本労働研究機構。
- 根本孝(1988)『外資系企業の人的資源管理』創成社。
- 馬成三(2000)『中国進出企業の労働問題——日米欧企業の比較による検証』ジェトロ。
- 林克明・渡邊正裕(2007)『トヨタの闇』ビジネス社。
- 平澤勝彦・守屋貴司編著(2001)『国際人事管理の根本問題』八千代出版。
- 藤本昭編著(1994)『中国——市場経済への転換』日本貿易振興会。
- 藤本隆宏(1997)『生産システムの進化論——トヨタ自動車にみる組織能力と創発プロセス』有斐閣。
- 藤本隆宏(2003)『能力構築競争』中公新書。
- 藤本隆宏(2004)『日本のもの造り哲学』日本経済新聞社。
- フランク・ゴープル著・小口忠彦監訳(1972)『マズローの心理学』産業能率短期大学出版社。
- ヘイコンサルティンググループ編著(2007)『グローバル人事：課題と現実：先進企業に学ぶ具体策』日本経団連出版。
- 真鍋一史(2003)『国際比較調査の方法と解析』慶應義塾大学出版社。
- 三菱総合研究所経済・経営本部経営開発部編著(1992)『日本企業のグローバル戦略：「海外事業」転換期の課題とシナリオ』ダイヤモンド社。
- 森五郎編(1989)『労務管理論』有斐閣。
- 森五郎監修(1995)『人事労務管理』泉文堂。
- 森五郎編著(1995)『現代日本の人事労務管理』有斐閣。
- 守島基博(2004)『人材マネジメント入門』日本経済新聞社。
- 守島基博(2007)『人材マネジメント入門』日経文庫。
- 山口博幸(1992)『戦略的人間管理の組織論的研究』信山社。
- 横山正博(2005)『人的資源理論の基礎と展開』中央経済社。
- 吉原英樹(1979)『多国籍企業論』白桃書房。
- 吉原英樹(1989)『現地人社長と内なる国際化』東洋経済新報社。
- 労務行政研究所編(2008)『これからの人材育成研究』労務行政。
- A. H. マズロー/上田吉一訳(1973)『人間性の最高価値』誠信書房。
- F. J. レスリスバーガー{ほか}共著/磯貝憲一{ほか}共訳(1965)『生産者集団の行動と心理：モチベーション・生産性・満足度』白桃書房。
- FOURIN(2004)『中国自動車産業2004/2005』FOURIN社。

(論文)

- 池内秀己(2009)「日本的経営は変容したか——原理・構造・制度」『経営行動研究年報』第18号、経営行動研究学会、pp. 10-16。
- 石井脩二(1999)「人的資源管理の課題と内容」『産研論集』第21号、関西学院大学産業研究所、pp. 37-53。
- 稲川文夫(2004)「職業教育訓練の国別比較」『グローバル人づくり』22(4)、海外職業訓練協会、pp. 17-25。
- 井原久光・鶴岡公幸(2001)「コーポレート・ユニバーシティ」『長野大学紀要』第23巻第1号、通巻第86号、長野大学産業社会学部、pp. 22-41。
- 岩田一哲(2006)「戦略的人的資源管理のプロセス論的評価に向けて」『高松大学紀要』第45号、高松大学、pp. 33-49。
- 岩出博(1981)「現代アメリカ労務管理論における『人的資源アプローチ』の研究」『経済集志』第51巻第3号、日本大学経済学研究会、pp. 282-286。
- 岩出博(2002)「戦略的人的資源管理の理論的基礎」『経済集志』第71巻第4号、財団法人学会誌刊行センター、pp. 87-101。
- 大川裕行(2001)「アウトソーシング概念の生成」『経営研究』第3号、愛知学泉大学経営研究所、pp. 13-27。
- 大嶋淳俊(2009)『『コーポレート・ユニバーシティ論』序説』『季刊 政策・経営研究』Vol. 2、三菱UFJリサーチ&コンサルティング、pp. 149-163。
- 大庭篤夫(1983)「環境変化への企業の適応行動」『桜美林エコノミックス』(13)、桜美林大学経済学部、pp. 61-75。
- 大庭篤夫(1986)「イノベーション生起の条件」『桜美林エコノミックス』(15)、桜美林大学経済学部、pp. 61-72。
- 大庭篤夫(1997)「企業環境変化と経営理念」『桜美林エコノミックス』(37)、桜美林大学経済学部、pp. 49-62。
- 大庭篤夫(1998)「日本企業をめぐる環境変化」『桜美林大学産業研究所年報』(15・16)、桜美林大学産業研究所、pp. 99-115。
- 大庭篤夫(2001)「新資本主義に日本的経営システムは収斂するか」『桜美林エコノミックス』(45)、桜美林大学経済学部、pp. 7-20。
- 岡田行正(2002)「人的資源管理の生成と理論的基礎要因」『季刊北海学園大学経済論集』第49巻第4号、北海学園大学経済学会、pp. 239-254。
- 郝燕書(1994)「韓国・台湾における日本型生産システム：日系自動車・電機工場の『適用』と『適応』(4)」『社会科学研究』45(6)、東京大学社会科学研究所、pp. 99-148。
- 郝燕書(2000a)「中国電子産業の発展と日本企業の国際化」明治大学経営学研究所『経営論集』47(1)、(154)、明治大学経営学研究所、pp. 33-62。
- 郝燕書(2000b)「中国経済発展と日本の生産システム——テレビ産業における技術移転と形成」『明治大学社会科学研究所紀要』39(1)、(53)、明治大学社会科学研究所、pp. 317-323。
- 郝燕書(2006)「異文化経営におけるトップマネジメントの役割——日系企業の人材育成の事例を中心に」『経営論集』第53巻第3号、明治大学経営学研究所、pp. 129-151。
- 加藤恭子(2001)「日米における人事労務管理研究の現状——人的資源管理と戦略的人的資源管理の考察を通じて」『産業・組織心理学研究』第14巻第1号、産業組織心理学会、pp. 45-56。
- 金山権(1995)「中国における外国投資の分析：投資形態の多様性」『日本経営教育学会全国研究大会研究報告集』(31)、Nippon Academy of Management Education、pp. 17-21。
- 金山権(1996)「対中直接投資の経済効果および問題の分析」『桜美林エコノミックス』(35)、桜美林大学経済学部、pp. 57-72。

- 金山権(1997)「中国進出日系企業の現状と労使関係問題の分析」『桜美林エコノミックス』(38)、桜美林大学経済学部、pp. 25-42。
- 金山権(1998)「中国における労使関係の現状分析——市場経済下の労働組合の地位と職能転換の課題」『桜美林大学産業研究所年報』(15・16)、桜美林大学産業研究所、pp. 19-33。
- 菊池敏夫(1977)「企業組織の変動と環境要因」『組織科学』11(4)、白桃書房、pp. 23-32。
- 菊池敏夫(1995)「東アジアにおける企業の経営管理」『日本大学経済学部産業経営研究』37、日本大学、pp. 2-24。
- 菊池敏夫(1996a)「東アジアにおける企業行動の分析」『日本大学経済学部産業経営研究』18、日本大学、pp. 1-9。
- 菊池敏夫(1996b)「現代経営問題の分析と展望」『国際商業』29(7)、国際商業出版、pp. 146-148。
- 菊池敏夫(1999)「経営行動と自己規制力——経営学の分化と統合の視点から」『経済集志』68(4)、日本大学経済学研究会、pp. 467-470。
- 北村俊男(2004)「これからの海外進出企業環境と国際人づくり」『グローバル人づくり』第82号、Vol. 21, No. 4、財団法人海外職業訓練協会、pp. 21-27。
- 木村三千世(2008)「職業能力開発制度に関する課題」『四天王寺大学紀要』第46号、四天王寺大学、pp. 53-72。
- 九門崇(2005)「中国における日系企業のブランドイメージ」『日本貿易会月報』2005年7・8合併号、No. 628、日本貿易会、pp. 36-39。
- 黒田兼一(2006)「人事労務管理の新展開——ヒューマン・リソース・マネジメントをどうみるか」『立命館経営学』第44巻第5号、立命館大学経営学会、pp. 1-11。
- 小池和男(2000)「職場の人材開発」『社会科学研究』第52巻第1号、東京大学社会科学研究所、pp. 3-23。
- 江春華(2003)「人的資源管理の生成と日本的経営」新潟大学大学院現代社会文化研究科『現代社会文化研究』第26号、新潟大学大学院現代社会文化研究科紀要編集委員会、pp. 129-146。
- 胡桂蘭(2001a)「異文化融合を経る在中日系企業の人材育成——松下電器の事例を中心に」『中京経営紀要』(1)、中京大学大学院経営学研究科、pp. 95-107。
- 胡桂蘭(2001b)「在中日系企業の成功要因：経営理念の確立と人的資源の活性化こそ成功のカギ(経営学部創設10周年記念号)」『中京経営研究』11(1)、中京大学、pp. 247-265。
- 胡桂蘭(2002)「中国人の職業観と日本的経営に対する評価：アンケート調査分析」『中京経営紀要』(2)、中京大学、pp. 141-169。
- 胡桂蘭・古田秋太郎(2002)「在中日系企業中国人社員の職業観と日本企業文化に対する評価：アンケート調査(市川繁先生退職記念号)」『中京経営研究』11(2)、中京大学、pp. 291-315。
- 小杉俊哉(2004)「7つの目的を軸としたコーポレート・ユニバーシティの分類」『人材教育』No. 2、Vol. 182、JMAM 人材教育、pp. 24-26。
- 古林恒雄(2007)「中国『労働契約法』と企業の対応」『月刊 グローバル経営』2007年10月号、No. 309、日本在外企業協会、pp. 8-11。
- 逆瀬川潔(2000)「ドイツの職業訓練——デュアルシステムについて」『帝京経済学研究』第34巻第1号、帝京大学経済学会、pp. 65-87。
- 佐藤憲正(1993)「The Management of Human Resource and Culture in Multinational Enterprises (MNEs)」『桜美林大学国際文化研究』(14)、財団法人学会誌刊行センター、pp. 71-102。
- 佐藤憲正(1979)「多国籍企業研究」『桜美林エコノミックス』(8)、桜美林大学経済学部、pp. 103-124。
- 佐藤憲正(1987)「国際化時代における経営管理——企業組織環境の激変に対する社会工学的アプローチ」『桜美林エコノミックス』(19)、桜美林大学経済学部、pp. 67-85。
- 佐藤憲正(2002)「情報リテラシーと経営文化」『経営行動研究年報』(11)、経営行動研究学会、pp. 96-100。
- 茂垣広志(1994)「国際人的資源管理の基本的視座と本社志向的エキスパトリエイト」『横浜経営研究』

- 第 15 卷第 2 号、横浜国立大学経営学部、pp. 140-152。
- 周佐喜和(1988)「グローバル戦略の展開と経営資源の相互利用」『組織科学』Vol. 22、No. 1、白桃書房、pp. 72-82。
- 周宝玲(2000)「中国における日系企業の異文化コミュニケーション」『立命館経営学』39(1)、(225)、立命館大学経営学会、pp. 265-298。
- 周宝玲(2001a)「中国における日系独資企業の現地経営——A 社の事例研究を中心に」『立命館経営学』39(5)、(229)、立命館大学経営学会、pp. 63-85。
- 周宝玲(2001b)「中国における日系合弁企業の現地経営——B 社の事例研究を中心に」『立命館経営学』40(3)、(233)、立命館大学経営学会、pp. 45-71。
- 周宝玲(2003)「中日間の異文化経営と異文化コミュニケーション」『立命館経営学』42(3)、(245)、立命館大学経営学会、pp. 151-178。
- 周宝玲(2006a)「中国企業 TCL 社の経営戦略と人材マネジメント」『社会システム研究』12、立命館大学、pp. 75-94。
- 周宝玲(2006b)「中国企業の経営戦略と人材マネジメント——長虹の事例研究」『立命館経営学』45(4)、(264)、立命館大学経営学会、pp. 177-193。
- 徐向東(2003)「中国における職業資格制度の確立と技能労働者の人材育成」『月刊経営労働』38(2)、経営労働協会、pp. 13-16。
- 徐向東(2004)「中国の成果主義型的人資源管理と日系企業の課題：急がれる戦略人材マネジメントの構築」『Business research』(964)、企業研究会、pp. 74-82。
- 鈴木岩行(1993)「日本企業の海外直接投資に関する一考察——日中合弁企業の事例を中心として」『和光経済』25(3)、和光大学社会経済研究所、pp. 109-130。
- 鈴木岩行(1995)「中国における日系企業の経営管理」『和光経済』28(1)、和光大学社会経済研究所、pp. 43-53。
- 鈴木岩行(1999a)「中国における日系企業の経営の現状」『国際金融』(1029)、外国為替貿易研究会、pp. 32-38。
- 鈴木岩行(1999b)「中国における日系企業の評価について」『和光経済』32(1)、和光大学社会経済研究所、pp. 23-32。
- 鈴木岩行(2000)「日系多国籍企業の評価について——中国を例にして(第 39 回日本貿易学会全国大会研究報告)」『日本貿易学会年報』(37)、日本貿易学会、pp. 48-53。
- 鈴木岩行(2001a)「日本企業のアジアにおける人的資源管理」『産業経営』(31)、産業経営研究所、pp. 71-94。
- 鈴木岩行(2001b)「アジア NIES における日系企業の経営管理(第 40 回日本貿易学会全国大会研究報告)」『日本貿易学会年報』(38)、日本貿易学会、pp. 54-59。
- 鈴木岩行(2001c)「ASEAN5 ャ国における日系企業の経営管理：人材開発を中心に(経営学の世紀：経営学 100 年の回顧と展望)」『経営学論集』第 71 集、日本経営学会、pp. 91-97。
- 鈴木岩行(2002)「台湾・香港・韓国における日系企業の経営管理」『和光経済』34(1)、和光大学社会経済研究所、pp. 61-120。
- 鈴木岩行(2003)「中国内陸部における日系企業の経営管理システムについての調査研究——沿海部大都市の日系企業との比較を通して」『和光経済』32(2・3)、和光大学社会経済研究所、pp. 89-153。
- 鈴木岩行(2004a)「中国企業と在中国日系企業との人材育成の比較研究」『和光経済』36(2)、和光大学社会経済研究所、pp. 17-33。
- 鈴木岩行(2004b)「アジア日系企業における人材育成：在中国日系企業のコア人材育成を中心に(グローバル化と現代企業経営)」『経営学論集』第 74 集、日本経営学会、pp. 98-99。
- 鈴木岩行(2007a)「中国における日系企業の人的資源管理(第 46 回日本貿易学会全国大会研究報告)」『日本貿易学会年報』(44)、日本貿易学会、pp. 63-70。

- 鈴木岩行(2007b)「香港・台湾・韓国における日系企業のコア人材育成——在中国日系企業との比較を中心に」『和光経済』39(3)、和光大学社会経済研究所、pp. 105-132。
- 鈴木岩行(2008)「ベトナム・フィリピン・インドネシアにおける日系企業のコア人材育成——在中国日系企業との比較を中心に」『和光経済』40(2・3)、和光大学社会経済研究所、pp. 49-87。
- 鈴木岩行・谷内篤博・金山権・水口哲樹(1997)「中国進出日本企業における経営システムに関する調査研究」『日本経営教育学会全国研究大会研究報告集』(36)、日本経営教育学会、pp. 108-112。
- 鈴木岩行・張英莉(2006)「在中国日系企業における中国人ホワイトカラーの人的資源管理」『和光経済』38(3)、和光大学社会経済研究所、pp. 35-55。
- 鈴木岩行・張英莉(2007)「中国企業における人的資源管理——日系・米国系・台湾系・韓国系企業との比較を中心に」『和光経済』39(1・2)、和光大学社会経済研究所、pp. 23-44。
- 鈴木岩行・張喬森・黄八洙[他](2005)「中国における外資系企業のコア人材育成——日系企業と米国・台湾・韓国系企業との比較を中心に」『和光経済』37(3)、和光大学社会経済研究所、pp. 77-117。
- 鈴木岩行・黄八洙(2007)「中国における日系企業と韓国系企業との人材育成の比較研究」『東西南北』2007、和光大学総合文化研究所、pp. 286-296。
- 田口晶子(2002)「ドイツにおける人材育成・職業教育訓練・再教育政策の展開について」『月刊自治研』第44巻、自治研中央推進委員会、pp. 69-74。
- 田口晶子(2003)「ドイツの職業訓練の現状と課題」『世界の労働』第53巻第10号、日本ILO協会、pp. 18-25。
- 田口智子(2007)「ドイツにおける職業訓練の機能体系」『生涯学習研究と実践』第10号、浅井学園大学生涯学習研究所研究紀要、pp. 215-225。
- 竹内規彦(2000)「日本企業における人的資源管理システムの国際移転戦略に関する実証的研究——中国及び台湾進出日系企業の事例」『経営行動科学』第14巻第1号、経営行動科学学会、pp. 1-13。
- 竹内ひとみ(2003)「ドイツにおける職業訓練システムと失業者に対する職業訓練対策」『日本労働研究雑誌』第45巻第5号、日本労働研究機構、pp. 55-60。
- 谷内篤博(2002)「企業内教育の現状と今後の展望」『経営論集』第12巻第1号、文京学院大学経営学部、pp. 61-76。
- 張英莉(2007)「在中日系企業の人材マネジメント——現状・問題点・課題」『埼玉学園大学紀要』No. 7、埼玉学園大学経営学部、pp. 77-88。
- 趙曉霞訳(1996)「中日人的資源開発の比較研究」『日中公務員制度及び人力資源開発に関する共同研究』高千穂商科大学。
- 沈瑛(2005)「中国国有企業における人事管理に関する一考察——採用管理、賃金管理、教育訓練管理を中心に」『政治学研究論集』第22号、明治大学大学院政治経済学研究科、pp. 191-211。
- 沈瑛(2006)「中国国有企業における人事管理制度の現状と課題」『政治学研究論集』第23号、明治大学大学院政治経済学研究科、pp. 173-193。
- 田園(2005)「トヨタの経営革新」『桜美林国際学論集』第10号、桜美林大学、pp. 117-132。
- 田園(2006)「中国の自動車産業政策に関する一研究」『桜美林国際学論集』第11号、桜美林大学、pp. 53-67。
- 田園(2007)「中国の自動車産業に関する研究——第一汽車の経営行動を中心に」『2007年経営行動研究年報』第16号、経営行動研究学会、pp. 68-72。
- 田園(2008)「在中日系企業の人材育成についての研究」日中関係学会編『日中関係の新しい地平』桜美林大学北東アジア総合研究所、pp. 9-23。
- 田園(2009)「トヨタの人材育成——本社と中国現地会社との比較を踏まえて」『経済社会学会第44回全国大会研究発表要旨集』経済社会学会、pp. 58-59。
- 中井壽(2001)「日本企業とグローバル人材育成・活用——成果を出すための本社の役割」『中京経営研究』Vol. 10、No. 2、中京大学経営学会、pp. 141-156。

- 西原博之(1998)「在中日系企業における人的資源管理とその課題——中国人ホワイトカラー従業員と日本人派遣社員における認識ギャップの定性要因からの分析」『組織行動研究』No. 28、慶應義塾大学産業研究所、p. 97-109。
- 日本ブランド戦略研究所(2008)「日系企業イメージ調査 in 中国」ダイヤモンド社(2008. 9. 6)『週刊ダイヤモンド』96巻34号、通号4243、ダイヤモンド社、pp. 125-132。
- 根元孝(1999)「グローバル人材活用の新展開」『経営論集』第46巻第3・4合併号、明治大学経営学研究所、pp. 1-12。
- 根元孝(2000)「コーポレート・ユニバーシティとグローバル人材育成の動向」『グローバル経営』No. 10、Vol. 232、日本在外企業協会、pp. 26-30。
- 根元孝(2005)「学習する組織作りとeラーニング」『人材教育』No. 2、Vol. 194、JMAM 人材教育、p. 22。
- 野中郁次郎(1996)「日本的経営の再評価——秩序とカオスの第三領域」『ビジネスレビュー』Vol. 44、No. 2、財団法人学会誌刊行センター、pp. 1-12。
- 馬成三(1997)「求められる対中進出企業の現地人材確保(特集：中国の労働事情と外資系企業における労務問題)」『日中経協ジャーナル』(42)、日中投資促進機構、pp. 17-23。
- 馬成三(1997)「対中進出日米欧企業の労働問題の比較」『journal』45(6)、JMEA、pp. 48-56。
- 長谷川廣(1998)「人的資源管理の特質」奈良産業大学『産業と経済』第12巻第3・4号、奈良産業大学経済学会、pp. 11-19。
- 長谷川廣(1999)「人的資源管理と『労働の人間化』」『産研論集』第21号、札幌大学経営学部附属産業経営研究所、pp. 17-21。
- 長谷川廣(2003)「戦後日本の労務管理の歩みと特徴——日本的労務管理の『アメリカ化』をめぐる」『名城論叢』第3巻第4号、名城大学経済・経営学会、pp. 1-16。
- 花岡正夫・ダレン・マクドナルド(1998)「HRM 概念に関する一考察——PM から HRM への転換」『大東文化大学経済論集』第73巻第6号、大東文化大学経済学会、pp. 83-100。
- 花田光世(2000)「コーポレート・ユニバーシティとは何か」『人材教育』No. 9、Vol. 141、日本能率協会マネジメントセンター、pp. 14-17。
- 古沢昌之(2000a)「中国の労働事情と労使関係：日本企業の課題」『マネジメント・レビュー』(5)、関西学院大学、pp. 221-244。
- 古沢昌之(2000b)「中国の『地域格差』に関する考察：労使関係面を中心に」『関西学院商学研究』(47)、関西学院大学、pp. 103-134。
- 古沢昌之(2001)「中国における『能力主義・成果主義』人事の進展：その実態と日系企業の課題」『関西学院商学研究』(48)、関西学院大学、pp. 87-122。
- 古沢昌之(2002)「中国の人事・雇用革命(特集 情報化・グローバル化と企業の雇用管理——『ホワイトカラーのキャリア形成と格付け研究会』報告 4)」『Int' lecowk』57(1)、(916)、国際経済労働研究所、pp. 17-26。
- 古沢昌之(2003)「在中国日系企業における人的資源管理の変革」『大阪商業大学論集』(127)、大阪商業大学商経学会、pp. 281-304。
- 古沢昌之(2004a)「日本企業の国際人的資源管理の課題——『統合—現地適応』の議論にもとづいて」『大阪商業大学論集』(131)、大阪商業大学商経学会、pp. 149-173。
- 古沢昌之(2004b)「多国籍企業における『社会化』に関する考察——『統合—現地適応』の両立に向けて」『大阪商業大学論集』(133)、大阪商業大学商経学会、pp. 173-197。
- 古沢昌之(2004c)「国際人的資源管理の『グローバル統合』に関する考察——日本企業の課題」『龍谷大学経営学論集』第44巻第3号、龍谷大学、pp. 45-57。
- 古沢昌之(2005a)「日本企業の国際人的資源管理における『第二のグラス・シーリング』——『世界的学習能力』構築に向けての課題」『大阪商業大学論集』1(1)、大阪商業大学商経学会、pp. 75-90。
- 古沢昌之(2005b)「日本企業における国際人的資源管理の変革——『統合—現地適応』の両立に向け

- て『国際ビジネス研究会年報』第11号、国際ビジネス研究会、pp.13-27。
- 古沢昌之(2006)「日本企業における『現地化問題』の再考——『メタナショナル企業』モデルの視点から」『大阪商業大学論集』1(3)、大阪商業大学商経学会、pp.109-123。
- 古沢昌之(2007)「多国籍企業における『調整メカニズム』に関する一考察」『大阪商業大学論集』3(1)、大阪商業大学商経学会、pp.77-96。
- 古沢昌之(2009)「中国人事労務管理研究の視座——『現地適応—グローバル統合』論にもとづいて(特集：中国の経済・社会政策と東アジア——近年の動向を中心に)」『Int'l ecowk』64(3)、(988)、国際経済労働研究所、pp.7-13。
- 古田秋太郎(2001)「ヒトの現地化と販売力の強化——在中日系企業の緊急課題」『中小企業研究』(23)、中京大学中小企業研究所、pp.39-44。
- 古田秋太郎(2002)「在中日系企業の中国国内市場販売政策」『中小企業研究』(24)、中京大学中小企業研究所、pp.59-66。
- 古田秋太郎(2003a)「日本企業の新中国事業戦略と経営現地化：アンケート調査分析(浦野晴夫先生退職記念号)」『中京経営研究』13(1)、中京大学、pp.45-62。
- 古田秋太郎(2003b)「中国における日系企業の人事処遇制度改革」『中京企業研究』(25)、中京大学企業研究所、pp.159-173。
- 古田秋太郎(2004a)「信頼関係・責任感・モニター制度こそ、中国人総経理実現の3つのキーワード：在中日系企業中国人総経理へのインタビュー調査」『中京経営研究』14(1)、中京大学、pp.65-83。
- 古田秋太郎(2004b)「在中日系企業における中国人総経理登用のカギ」『中京企業研究』(26)、中京大学企業研究所、pp.73-80。
- 古田秋太郎(2005)「在中日系企業における中国人総経理に関するアンケート調査」『中京経営研究』14(2)、中京大学、pp.31-41。
- 古田秋太郎(2007)「中国労働法改正の影響について」『中京経営研究』17(1)、中京大学経営学会、pp.45-51。
- 古田秋太郎・胡桂蘭(2001a)「松下電器の中国における人材育成：インタビュー調査」『中京経営研究』10(2)、中京大学、pp.15-37。
- 古田秋太郎・胡桂蘭(2001b)「在中日系企業の経営現地化：上海地区で活動する日系企業インタビュー調査(経営学部創設10周年記念号)」11(1)、『中京経営研究』中京大学、pp.75-103。
- 古田秋太郎・胡桂蘭(2002)「中国における好業績外資系企業インタビュー調査(市川繁先生退職記念号)」『中京経営研究』11(2)、中京大学、pp.103-124。
- 古田秋太郎・胡桂蘭(2003a)「在中日系企業の中国国内市場販売に関するインタビュー調査(浦野晴夫先生退職記念号)」『中京経営研究』13(1)、中京大学、pp.237-257。
- 古田秋太郎・胡桂蘭(2003b)「中国における好業績日系企業インタビュー調査：人事・労務管理を中心にして(浦野晴夫先生退職記念号)」『中京経営研究』13(1)、中京大学、pp.195-236。
- 古田秋太郎・胡桂蘭(2004a)「世界最先端をゆく蘇州工業園区」『中京経営研究』13(2)、中京大学、pp.197-203。
- 古田秋太郎・胡桂蘭(2004b)「日本企業の中国進出ラッシュの中での経営現地化の最新状況：インタビュー調査」『中京経営研究』13(2)、中京大学、pp.205-225。
- 古田秋太郎・中村雅章・吉田康英(2006)「日本企業の新中国事業戦略——インタビュー調査」『中京企業研究』(28)、中京大学企業研究所、pp.231-250。
- 古田秋太郎・中村雅章(2007)「中国進出日系企業の事業戦略——企業経営者インタビュー」『中京企業研究』(29)、中京大学企業研究所、pp.93-115。
- 古田秋太郎・中村雅章・吉田康英(2008)「2008年1月1日の衝撃——中国2大経営関連法改正の影響に関するヒアリング調査」『中京企業研究』(30)、中京大学企業研究所、pp.73-84。
- 李佳雲(1997)「中国における企業経営の近代化——人的資源管理を中心に」『経営学研究論集』第6

号、明治大学院、pp. 169-186。

李新建(2007)「日本製造企業の中国事業展開の新段階——生産拠点から全面的な経営拠点へ」『東洋学園大学紀要』Vol. 15、東洋学園大学、pp. 195-210。

渡邊輝幸・出水力(2007)「日本型経営・生産システムの適用・適応度分析——中国におけるホンダおよび関連企業の日本化」『大阪産業大学経営論集』Vol. 8、No2、大阪産業大学学会、pp. 169-189。

(報告書)

小池和男(1997)「国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム(事例調査編)」No. 95、日本労働研究機構。

小池和男(1998)「国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム(アンケート調査編)」No. 101、日本労働研究機構。

国際協力銀行(2008. 5)「中国投資環境シリーズ(総論編)」。

国際協力銀行(2008. 11)「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」(第20回)。

中国上海交大正源・日本能率協会(2005. 3)「在中日系企業における給料と待遇に関する調査」(上海地域)。

ドイツ連邦教育研究省(1997. 4)「ドイツのデュアルシステムによる職業教育」。

トヨタ自動車株式会社(1998-2009)「Sustainability Report」。

トヨタ自動車株式会社(2003-2009)「アニュアルレポート」。

トヨタ自動車株式会社「トヨタの概況2009」。

日経アジア社・日経リサーチ(2007)「在アジア日系企業における現地スタッフの給料と待遇に関する調査(中国編)」。

日経アジア社・日経リサーチ(2009)「在アジア日系企業における現地スタッフの給料と待遇に関する調査(中国編)」。

日中投資促進機構「日系企業アンケート調査」、1990年-2006年計9回実施調査報告書。

日本経済団体連合会(2008. 2)「2007年度・新卒者採用に関するアンケート調査」。

日本機械工業連合会・政策科学研究所(2008. 3)「平成19年度ものづくり人材育成のためのデュアルシステムに関する調査研究報告書」。

日本厚生労働省(2009. 6)「平成20年度能力開発基本調査」。

日本在外企業協会「海外現地法人の社長アンケート調査」、1996年・1998年・2000年・2002年・2008年実施調査、各報告書。

日本能率協会(2008. 11)「2008年度(第30回)当面する企業経営課題に関する調査」。

日本貿易振興機構「在アジア日系企業の経営実態——中国・香港・台湾・韓国編」、2005年・2006年・2007年・2008年実施調査、各報告書。

日本文部科学省(2008. 3)「平成20年版教育指標の国際比較」。

日本労働研究機構(1998)「中国レポート①日系企業の経営と雇用管理——海外調査シリーズNo. 40」。

日本労働研究機構(2000. 3)「ドイツの職業訓練——公共職業訓練の国際比較」No. 103。

日本労働政策研究・研修機構(2007. 4)「教育訓練サービス市場の現状と課題」No. 80。

日本労働政策研究・研修機構(2007. 7)「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」No. 38。

日本労働政策研究・研修機構「日系グローバル企業の人材マネジメント調査」、1999年・2001年・2003年・2005年実施調査、各報告書。

日本労働政策研究・研修機構編(2007)「労働政策研究報告書」No. 80。

日本経済産業省「海外事業活動基本調査」第28回-第37回。

日本経済団体連合会(2006. 5)「日本企業の中国におけるホワイトカラー人材戦略——優秀人材の確保と定着こそが成功の鍵」。

★英語文献(アルファベット順)

(書籍)

- Abraham Harold Maslow (1970) *Motivation and Personality (Second Edition)*. New York:Harper & Row. (A.H. マズロー/小口忠彦監訳(1971)『人間性の心理学』産業能率短期大学出版部)。
- Baird S. (1992) *Managing Human Resource*, Richard Irwin Inc.
- Brewster, C., S, Tyson (1991) *International Comparisons in Human Resource Management*, Pitman.
- Buckley, P. & M. Casson (1991) *The Future of the Multinational Enterprise*, McMillan.
- Darius Mehri (2005) *NOTES FROM TOYOTA-LAND*, Cornell University Press.
- Douglas Murray McGregor (1960) *The Human Side of Enterprise* New York:McGraw-Hill. (ダグラス・マグレガー著/高橋達男訳(1970)『企業の人間的側面：統合と自己統制による経営(新版・新訳)』産業能率短期大学)。
- Dowling, P., D., Welch, R., Schuler (1998) *International Human Resource Management*, Thomson Learning.
- Evans, P. (2002) *The Global Challenge: International Human Resource Management*, McGraw-Hill.
- Ferris, G. R. et. al. ed. (1995) *Handbook of Human Resource Management*, Blackwell.
- Frederick Winslow Taylor (1911), *The Principles of Scientific Management* New York: Harper. (F.W. テイラー著/上野陽一訳編(1969)『科学的管理法』産業能率短期大学出版部)。
- Gary S. Becker (1975) *Human Capital*, Columbia University Press.
- Ghoshal・Bartlett (1989) *Managing Across Borders: The Transnational Solution*, Harvard University Press.
- Heenan, D. A., H. V. Perlmutter (1979) *Multinational Organization Development*, Addison-Welsley. (D.A. ヒーナン, H.V. パールミュッター著/有沢孝義・重里俊行訳(1982)『多国籍企業：国際化のための組織開発』文眞堂)。
- Herzberg Frederick (1966) *Work and the nature of man* Cleveland:World Pub.Co. (フレデリック・ハーズバーグ著/北野利信訳(1968)『仕事と人間性：動機づけ—衛生理論の新展開』東洋経済新報社)。
- Hofstede, G. (1991) *Culture and Organization*, McGraw-Hill.
- James P. Womack, Daniel Roos, Daniel Jones (1990) *THE MACHINE THAT CHANGED THE WORLD*, Rawson Associates. (ジェームズ・P・ウォマック, ダニエル・ルース, ダニエル・T・ジョーンズ(1990)『リーン生産方式が世界の自動車産業をこう変える』経済界)。
- Jeffrey K. liker, W. Mark Fruin, Paul S. Adler (1999) *REMADE IN AMERICA*, Oxford University Press. (ジェフリー・K・ライカー, W. マーク・フルーイン, ポール・S・アドラー編著(2005)『リメイド・イン・アメリカ』中央大学出版部)。
- Jeffrey K. liker (2004) *THE TOYOTA WAY*, McGraw-Hill. (ジェフリー・K・ライカー(2004)『ザ・トヨタウェイ(上)・(下)』日系BP社)。
- M. L. Detouzos, R. K. Lester and R. M. Solow (1989) *Made in America*, Harper Perennial, New York. (マイケル・L・ダートウズスほか著・依田直也訳(1990)『Made in America—アメリカ再生のための米日欧産業比較』草思社)。
- Mike Parker, Jane Slaughter (1988) *Choosing Sides : Union and the Team Concept*, A labor Notes Book. (マイク・パーカー、ジェイン・スローター編著(1995)『米国自動車工場の変貌——「ストレスによる管理」と労働者』緑風出版)。
- Porter, M. E. (1980) *Competitive Strategy*, New York: Free Press.
- Senge, P. M. (1990) *The fifth discipline*. New York: Doubleday.
- Storey, J. (1992) *Developments in the Management of Human Resource*, Blackwell.
- Sumantra Ghoshal, Christopher A. Bartlett (1997) *The Individualized Corporation:A*

- Fundamentally New Approach to Management*. HarperBusiness. (スマントラ・ゴシヤール、クリストファー・A. バートレット著/グロービス・マネジメント・インスティテュート訳(1999)『個を活かす企業：自己変革を続ける組織の条件』ダイヤモンド社)。
- Sumantra Ghoshal, Christopher A. Bartlett (1989) *Managing Across Borders: The Transnational Solution*, Harvard Business School Press, U.S.
- Takamiya, Makoto (1979) “Japanese Multinationals in Europe: Internal Operations and Their Public Policy Implication,” Discussion Paper, *International Institute of Management*, Berlin. (岡本康雄訳「ヨーロッパにおける日本の多国籍企業——その活動と公共政策に対する含意」高宮晋編(1981)『多国籍企業と経営の国際比較』第7章、同文館、pp.145-172)。
- Terry L. Besser (1996) *TEAM TOYOTA : Transplanting the Toyota culture to the Camry Plant Kentucky*, New York : State University of New York Press. (T・L・ベッサー(1999)『トヨタの米国工場経営』北海道大学図書刊行会)。
- White, Michael and Malcolm Trevor (1983) *Under Japanese Management: The Experience of British Workers*, London : Heinemann. (猪原英雄訳(1986)『ジャパニーズ・カンパニー——外国人労働者がみた日本式経営』光文社)。
- Yamashita, S. (1991) *Transfer of Japanese technology and management to the ASEAN countries*. Tokyo: University of Tokyo Press.
- Yin, Robert K. (1994) *Case Study Research: Design and Methods*, Second Edition, Sage Publications Ins. (近藤公彦(1996)『ケース・スタディの方法(第2版)』千倉書房)。
- Yoshino, Michael Y. (1976) *Japan's Multinational Enterprises*, Cambridge: Harvard University Press. (石川博友訳(1979)『日本の多国籍企業——政界市場に生き残れるか』ダイヤモンド社)。

(論文)

- Barney, J. & Wright, P. (1998) “On becoming a strategic partner; The role of human resources in gaining a competitive advantage,” *Human Resource Management*, 37(1):pp.31-46.
- Barney, J. B. (1991) “Firm Resources and Sustained Competitive Advantage,” *Journal of Management*, 17(1): pp.99-120.
- Cole, R.E. (1994) “Different quality paradigms and their implications for organizational learning,” In M. Aoki & R. Dore (eds.) *The Japanese firm: The sources of competitive strength*: pp.66-83.
- Cole, R.E. (1999) “The new quality model,” *Managing quality fads: How American business learned to play the quality game*: pp.18-45.
- Fladmoe-Lindquist, K. & Tallman, S. (1994) “Resource-based strategy and competitive advantage among multinationals,” In P. Shrivastava, A. Huff, & J. Dutton (eds.) *Advances in strategic management*, 10A: pp.45-72.
- Laurant, A. (1983) “The Conceptual Diversity of Western Conceptions of Management,” *International Studies of Management and Organization*, Vol.13, No.1-2, pp.75-96.
- Lykken, D. (1968) “Statistical Significance in Psychological Research,” *Psychological Bulletin*, 70, pp.151-159.
- Miles R.E. (1965) “Human Relations or Human Resources?” *Harvard Business Review*, Vol. 43, pp.150-152.
- Morgan, P. V. (1986) “International Human Resource Management: Fact or Fiction,” *Personnel Administrator*, Vol.31(9).
- Olalla, M. F. (1999), “Resource-based theory and human resources,” *International Advances in Economic Research*, 5(1): pp.84-93.

- Rosenzweig, P. M. & Singh, J.V. (1991) "Organizational environment and the multinational enterprise," *Academy of Management Review*, 16(2): pp.340-361.
- Schuler, R., Dowling, P., & De Cieri, H. (1993) "An integrative framework of strategic international human resource management," *International Journal of Human Resource Management*, 1: pp.717-764.
- Taylor, S., Beechler, S., & Napier, N. (1996) "Toward an integrative model of strategic international human resource management," *Academy of Management Review*, 21(4): pp. 959-985.
- Thurkey, Kenneth E. (1985) "How Transferable is the Japanese Industrial Relations System? Some Implications of a Study of Industrial Relations and Personnel Policies of Japanese Firms in Western Europe," *Proceedings of the International Industrial Relations Association*, 6th World Congress, 28-31 March 1983, Kyoto, Japan, Vol. V, pp.116-131.
- Wernerfelt, B. (1984) "A Resource-Based View of the Firm," *Strategic Management Journal*, 5: pp.171-180.

★中国語文献(アルファベット順)

(書籍)

- 譚新民・余炬文・朱莉(2005)『員工培訓成本收益分析』廣東省出版集團。
- 譚新民主編(2005)『人力資源管理概論』清華大學出版社。
- 大衛・威坦等著/王壘譯(2004)『管理技能開發』清華大學出版社。
- 郭京生・潘立編著(2007)『人員培訓實務手冊』機械工業出版社。
- 郭京生・張立新(2003)『人員育成訓練實務手冊』機械工業出版社。
- 何國玉(2004)『人力資源管理案例集』中國人民大學出版社。
- 傑克・菲利普斯/李元明など訳(2001)『育成訓練評估与衡量方法手冊』南開大學出版社。
- 孔傑・王洪偉(2003)『2003年度中國企業最佳案例——人力資源』商務印書館。
- 雷蒙德・A・諾伊/徐芳訳(2001)『雇員育成訓練与開發』中國人民大學出版社。
- 李德偉主編(2006)『人力資源培訓与開發技術』科學技術文獻出版社。
- 李桂華(2005)『人力資源管理』中國金融出版社。
- 李嘯尘(2004)『新人力資源管理』石油工業出版社。
- 勞倫斯・S・克雷曼/孫非訳(2003)『人力資源管理：獲取競爭優勢的工具』機械工業出版社。
- 馬建新(2004)『人力資源管理与開發』石油工業出版社。
- 歐陽潔・董國峰(2004)『員工培訓』清華大學出版社。
- 彭劍鋒(2005)『人力資源管理概論』復旦大學出版社。
- 孫健(2004)『學習型員工的培育』企業管理出版社。
- 王國慶(2006)『最新汽車企業人力資源工作創新管理百科全書』中國科學教育出版社。
- 王璞(2005)『人力資源管理諮詢實務』機械工業出版社。
- 謝晉宇(2005)『人力資源開發概論』清華大學出版社。
- 徐芳(2005)『育成訓練与開發理論及技術』復旦大學出版社。
- 徐慶文・斐春霞(2003)『育成訓練与開發』山東人民出版社。
- 楊柳(2005)『豐田汽車攻略』南方日報出版社。
- 楊生斌主編・肖平・高愷元副主編(2006)『育成訓練与開發』西安交通大學出版社。
- 姚華(2005)『新時期人力資源管理方法与國際通用文本』中國科技文化出版社。
- 于桂蘭等(2004)『人力資源管理』清華大學出版社。
- 張德(2004)『人力資源開發与管理』清華大學出版社。
- 張声雄(2002)『如何創建學習型組織』中國社會科學出版社。

- 張岩松・李健(2005)『人力資源管理案例精選精析』經濟管理出版社。
章哲(2003)『職業經理十項管理訓練』中國社會科學出版社。
趙光忠(2002)『企業文化與學習型組織策劃』中國經濟出版社。
鄭曉明(2005)『人力資源管理導論』機械工業出版社。
周昌湘(2003)『非人力資源經理的人力資源管理——部門經理人事管理技能訓練』北京大學出版社。
周志忍主編(1999)『現代培訓評估』中國人事出版社。
清華大學繼續教育學院企業遠程培訓中心(2007)『企業培訓手冊』機械工業出版社。

(學位論文)

- 閔濤(2005)「跨國公司內部知識轉移過程與影響因素的實證研究」
何輝(2008)「企業育成訓練風險管理研究」
何品超(2002)「日本大型製造業企業的人員教育」
何艷禧(2003)「企業人力資源培訓——論培訓的理論、原則、問題及處理對策」
黃靜(2005)「我國企業育成訓練需求分析研究及模型構建：A 公司育成訓練需求分析實證研究」
黃靜(2005)「我國企業培訓需求分析研究及模型構建」
蔣敏鳳(2006)「論企業集團母子公司人事管理控制模式的選擇」
凌國良(2005)「關於豐田生產方式的形成過程及在中國企業的應用研究」
劉莉莉(2002)「企業文化視野下的員工培訓比較研究」
李穎(2006)「我國企業培訓現狀、問題及對策研究」
潘晨光(2002)「日本企業人研究」
喬忘林(2007)「行為經濟學視角下的企業育成訓練投資：理論與經驗研究」
喬忘林(2007)「行為經濟學視角下的企業培訓投資：理論與經驗研究」
邱諾(2007)「Y 公司的育成訓練體系研究」
王浩潔(2005)「現代企業育成訓練的中西比較分析」
謝仁鋒(2006)「基於績效目標的企業培訓體系研究」
許峻