

<<国际企业>>

图书基本信息

书名：<<国际企业>>

13位ISBN编号：9787305069741

10位ISBN编号：7305069744

出版时间：2010-5

出版时间：南京大学出版社

作者：赵曙明

页数：335

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

美国未来学家约翰·奈斯比特在《大趋势》中曾这样告诫美国人：“我们应该记住两件最重要的事情。

第一，昨天已经过去了；第二，我们现在必须适应这个各国互相依赖的世界。

”这话是针对美国的过去和未来而言的，不过，如果换个角度，也同样适合于中国。

昨天的中国是一个经济封闭、以国内市场为主、实行高度计划经济体制的国家。

这种体制下中国经济发展的原始推动力是超强度的投资需求，而不是消费需求；是有限的、人均消费水平极低的国内市场，而不是庞大的、人均消费水平较高的国际市场。

中国的经济资源不能在全球或一定区域范围内进行最优配置：丰富的劳动力资源因僵化的旧的人事管理体制而导致巨大的浪费，充裕的世界资金因种种原因而不能进入中国市场。

战后世界经济的发展给全球所有的国家公平地提供了机会，日本抓住了，亚洲“四小龙”抓住了……遗憾的是，中国没有抓住，机会被一次又一次地错过了。

造成这种遗憾的原因何在？

除了束缚生产力发展的高度计划经济体制外，还有一个重要的根源，即内向型的、封闭的经济发展战略。

世界银行对41个发展中国家近23年来经济发展的研究结果表明，凡是走开放、外向型经济发展道路的地区和国家，在绝大多数经济发展指标上优于那些实行封闭、内向型经济发展战略的国家。

幸亏中国有一个广大的国内市场（尽管人均消费力极低），否则，经济会更加糟糕。

昨天已经过去，我们正在面对的今天的世界又是什么样呢？

<<国际企业>>

内容概要

国际人力资源管理是人力资源管理的一个新的、重要的分支，它是以经济全球化和区域经济一体化为背景，以跨国公司、全球企业的人力资源为主要研究对象，以跨文化管理为主要研究方法的一门学科。

它尚处在由不成熟到成熟的发展阶段。

因而，研究国际企业人力资源管理，对于中国企业参与经济全球化的进程，积极对外投资，开展跨国经营，更好地走向国际，具有重要的意义。

本书是在1992年出版的《国际人力资源管理》一书的基础上改写修订的。

主要研究和探讨世界各国人力资源的管理与开发，国际人力资源管理的组织基础，国际人力资源管理的方法论基础，跨国企业人力资源管理的问题等四方面内容。

书籍目录

绪论第一章 世界各国人力资源管理的发展 第一节 美国人力资源管理 第二节 欧洲人力资源管理 第三节 日本人力资源管理 第四节 中国人力资源管理 第五节 日本与美国：东西方人力资源管理比较 案例 巴普汽车部件制造公司第二章 国际人力资源开发与经济发展 第一节 人力资本理论 第二节 美国企业人力资源开发 第三节 欧洲人力资源开发与欧洲经济发展 第四节 日本人力资源开发 第五节 中国人力资源开发 案例 哈曼国际工业公司第三章 国际企业组织学习 第一节 组织学习与学习型组织 第二节 组织学习理论 第三节 国际企业跨文化组织学习 案例 海尔集团在美国第四章 人力资源系统管理与组织发展 第一节 人力资源的系统管理 第二节 组织发展的目的和方法 第三节 组织发展变革的压力与阻力 第四节 跨国企业的组织发展 案例 检测影视公司第五章 行为、动机与激励 第一节 人的动机 第二节 激励研究 第三节 综合激励模式 案例 约翰亚力山大的辞职第六章 领导 第一节 领导的含义 第二节 领导理论 第三节 研究领导的新模式理论 案例 院长的烦恼第七章 沟通 第一节 组织沟通的目的 第二节 沟通的基本过程 第三节 沟通的网络 第四节 沟通的方法 第五节 沟通的障碍 第六节 提高沟通效率 第七节 人力资源管理系统中的沟通作用 第八节 跨国企业的沟通 案例 经理的挑战第八章 群体动力 第一节 群体的基础 第二节 群体的结构与因素 第三节 群体间的行为、动力与管理 案例 小张的不理解 戴维舒斯特的奖励第九章 绩效评估 第一节 绩效评估的含义 第二节 绩效评估的目的和作用 第三节 绩效评估的基础 第四节 绩效评估的方法 案例 比尔斯通的个人目标计划 管理的困境第十章 培训 第一节 国外学者对培训的理论研究 第二节 培训的对象 第三节 培训的方法 案例 东方公司第十一章 人力资源管理的组织评估分析与控制 第一节 人力资源指数问卷调查表 第二节 组织与个人成就方式表 练习 调查研究第十二章 国际企业的发展与人力资源管理的挑战 第一节 国际企业的发展给现代组织带来的变化 第二节 国际企业的跨文化管理 第三节 国际企业的战略人力资源管理 案例 裁员的决定 张瑞敏谈海尔的跨文化管理第十三章 跨国公司人力资源管理 第一节 跨国公司的人员配备 第二节 跨国企业的人员培训与发展 第三节 跨国企业人员的薪酬待遇 第四节 中国企业跨国经营的人才问题 案例 化工总公司驻洛杉矶办事处 麦当劳的全球人力资源第十四章 金融危机下的国际企业人力资源管理 第一节 金融危机概述 第二节 金融危机对全球经济的影响 第三节 金融危机下国际企业人力资源管理 案例 危机下的跨国企业裁员主要参考文献后记

章节摘录

插图：

后记

21世纪对中国企业的发展来讲，既是一个充满机遇和希望的时代，又是一个面临激烈竞争与严峻挑战的时代。

随着全方位、多层次的对外开放，特别是中国加入WTO后，中国经济开始全面实现与国际经济接轨，国内市场与国际市场将融为一体。

一方面是市场的扩大，另一方面是竞争的增多与强化，一个全新的经营环境摆在中国企业的面前。

20世纪80年代，中国经济的对外开放是以引进外资为核心和重点，即主要是“引进来”。

20世纪90年代中国经济的对外开放则有了一个质的飞跃：它不再是单纯的“引进来”，中国企业开始“走出去”，到海外投资。

21世纪初中国的企业大踏步地向外走，大力开展跨国经营，在海外办企业，从而加快了企业国际化的进程。

2008年我国吸引外资924亿美元，对外投资已达521.50亿美元。

不论我们吸引外资，外国投资者到中国办企业、建立研发中心和工程中心；还是我们到海外投资、办企业，都有了举世瞩目的增长。

然而，企业的国际化成功与否，关键靠人。

因此，研究人的管理显得尤其重要。

人力资源管理是现代管理科学中的一个重要组成部分，在中国，它是一门新兴学科。

国际人力资源管理又是人力资源管理的一个新的、重要的分支，它是以经济全球化和区域经济一体化为背景，以跨国公司、全球企业的人力资源为主要研究对象，以跨文化管理为主要研究方法的一门学科。

它尚处在由不成熟到成熟的发展阶段。

因而，研究国际企业人力资源管理，对于中国企业参与经济全球化的进程，积极对外投资，开展跨国经营，更好地走向国际；对于中国对外开放、引进外资。

<<国际企业>>

编辑推荐

《国际企业:人力资源管理(第4版)》是商学院文库。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>