

<<跨国公司人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<跨国公司人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787563815869

10位ISBN编号：7563815864

出版时间：2008-10

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：林新奇

页数：365

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>

<<跨国公司人力资源管理>>

前言

中国加入世界贸易组织不仅标志着我国成为当今全球最大、最具代表性的国际经济组织的成员，而且标志着我国在融入经济全球化、参与国际经济竞争方面又迈出了决定性的一步，使我国的改革开放和经济发展自此步入了一个崭新的阶段。

入世是一把双刃剑，机遇与挑战并存。

我们已经看到和将要看到的是，经济领域中的竞争会日趋激烈。

经济领域竞争的实质，是人才的竞争；而人才的培养，有赖于教育，尤其是培养高素质专业人才的高等教育。

与严酷的现实相比，我们还缺乏一大批既熟悉现代市场经济运行规律和世贸组织规则，又精通专业知识，适应国际竞争需要的高级管理人才和专业人才。

教育是当代科技生产力发展的基础，是科学技术转化为现实生产力的条件，是培养高素质人才和劳动者的根本途径，也是实现管理思想、管理模式、管理手段现代化的重要因素。

《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》指出：“当今世界，科学技术突飞猛进，知识经济已见端倪，国际竞争日趋激烈。

教育在综合国力的形成中处于基础地位，国力的强弱越来越取决于劳动者的素质，取决于各类人才的质量和数量，这对于培养和造就我国21世纪的一代新人提出了更加迫切的要求。

” 中共中央和国务院的决定为高等教育的改革与发展确定了基本目标和方向。

教材是体现教学内容的知识载体，是进行教学的基本工具，更是培养人才的重要保证。

教材质量直接关系到教育质量，教育质量又直接关系到人才质量。

因而，教材质量与人才质量密切相关。

正是由于教材质量在实施科教兴国的发展战略中具有十分重要的作用，我们在策划与组织编写这套教材的过程中倾注了大量的人力、物力和财力。

我们希望奉献给广大教师、学生、读者的是一套经得起专家论证和实践检验的经济与管理专业系列精品教材。

<<跨国公司人力资源管理>>

内容概要

本书共有10章，分别介绍和讨论跨国公司人力资源管理的研究对象、意义与方法；跨国公司的发展历程、管理特点和影响；跨国公司人力资源管理基本理念、核心价值观、文化沟通；跨国公司人力资源管理基本模式；跨国公司人力资源战略规划；跨国公司人力资源招聘与甄选；跨国公司人力资源培训与开发；跨国公司人力资源绩效考核与管理；跨国公司人力资源薪酬管理与激励；跨国公司人力资源职业生涯管理与退出机制。

同时分析并研究许多鲜活的跨国公司案例，包括2008年世界500强企业排行榜及其评价标准和诞生过程，跨国公司在中国的投资经营情况及其人力资源管理现状，中国加入WTO后企业走向世界开展跨国经营的情况及其在跨文化管理、人力资源管理方面所面临的挑战等，供读者阅读学习。

<<跨国公司人力资源管理>>

作者简介

林新奇，中国人民大学劳动人事学院教授，留日归国学者，国际经营学博士。

日本HR学会、国际Business研究学会等国际会员，企业人力资源管理师国家职业资格专家委员会委员，国际商务职业资格认证委员会及考评委员会主任委员，中国行业经济研究会特聘研究员，清华大学总裁俱乐部专家委员会委员。

1986年以来一直从事人力资源管理研究、教学咨询、培训工作，担任多家企业高级管理顾问；为国内外数十家企业提供了组织变革、人力资源战略规划、核心人力资源管理体系建设、机构调整、竞聘上岗、薪酬改革、工作分析、绩效考核与绩效管理、企业家成长历程总结、企业文化整合建设、经营管理国际化战略等咨询培训服务。

在国内外发表学术论著100多篇(部)，1994年荣获北京市第3届哲学社会科学中青年优秀成果奖。

<<跨国公司人力资源管理>>

书籍目录

第一章 跨国公司人力资源管理概述 第一节 跨国公司人力资源管理的研究对象 第二节 跨国公司人力资源管理的研究意义 第三节 跨国公司人力资源管理的研究方法第二章 跨国公司的发展历程、管理特点及其影响 第一节 跨国公司的发展历程 第二节 跨国公司的管理特点 第三节 跨国公司的重大影响第三章 跨国公司人力资源管理的基本理念 第一节 跨国公司人力资源管理的核心价值观 第二节 跨国公司人力资源管理遵循的一般原则 第三节 跨国公司人力资源管理的文化沟通第四章 跨国公司人力资源管理的基本模式 第一节 民族中心主义人力资源管理模式 第二节 地区中心主义人力资源管理模式 第三节 全球中心主义人力资源管理模式 第四节 比较与选择第五章 跨国公司人力资源战略规划 第一节 跨国公司人力资源战略规划的特点 第二节 跨国公司人力资源战略规划的内容 第三节 跨国公司人力资源战略规划的实施第六章 跨国公司人力资源招聘与甄选 第一节 跨国公司人力资源招聘与甄选的特点 第二节 跨国公司人力资源招聘与甄选的内容 第三节 跨国公司人力资源招聘与甄选的实施第七章 跨国公司人力资源培训与开发 第一节 跨国公司人力资源培训与开发的特点 第二节 跨国公司人力资源培训与开发的内容 第三节 跨国公司人力资源培训与开发的实施第八章 跨国公司人力资源绩效考核与管理 第一节 跨国公司人力资源绩效考核与管理的特点 第二节 跨国公司人力资源绩效考核与管理的内容 第三节 跨国公司人力资源绩效考核与管理的实施第九章 跨国公司人力资源薪酬管理与激励 第一节 跨国公司人力资源薪酬管理与激励的特点 第二节 跨国公司人力资源薪酬管理与激励的内容 第三节 跨国公司人力资源薪酬管理与激励的实施第十章 跨国公司人力资源职业生涯管理管理与退出机制 第一节 跨国公司人力资源职业生涯管理管理与退出机制的特点 第二节 跨国公司人力资源职业生涯管理管理与退出机制的内容 第三节 跨国公司人力资源职业生涯管理管理与退出机制的实施参考文献后记

<<跨国公司人力资源管理>>

章节摘录

二、企业愿景与战略 (一) 什么是愿景 愿景是用文字描绘个人或组织在未来5年、10年甚至更长时间内最终想成为什么样子, 其本质是对未来的一种展望。

愿景可分为个人愿景和组织愿景。

对个人来说, 愿景就是个人在脑海中所持有的意象或景象。

对于一个组织来说, 共同的愿景就是组织成员所共同持有的意象或景象。

个人愿景是组织愿景的基础, 组织愿景是个人愿景的升华。

(二) 什么是企业愿景 企业愿景即企业的共同愿景, 是组织有能力实现的梦想。

它实际上是一种意愿的表达, 概括了企业的未来奋斗方向、使命以及核心价值观。

企业愿景说明了企业存在的目的和理由, 包含了企业对世界的深刻洞察, 应具有高度的独特性、超前的前瞻性, 应准确地反映企业的核心价值。

企业愿景必须回答以下三个问题才能构成一个有效的愿景: 1. 企业存在的理由。 愿景必须表明一个企业存在的理由以及为什么要从事各种相关活动, 即我们这个企业为什么存在; 我们所作这些努力都是为了谁的利益; 我们又给这个世界带来了什么影响; 等等。

2. 企业战略。

愿景必须明确界定一项战略。

这项战略并不是简简单单的业务计划或传统的战略规划, 它必须能帮助企业建立起个性化的竞争路径标志和特征。

3. 企业价值观。

它包括为了不断向“存在的理由”靠拢和支持组织战略而体现出来的, 同时贯穿于日常行为过程中的主要观念、态度和准则。

组织的价值观是指引并保持这种行为的“定海神针”。

企业愿景一旦确定, 这个愿景便会在组织内部自上而下地传导渗透。

组织的每个子公司、部门、团队, 甚至个人, 在制定自己的愿景时, 都要以全局愿景为参考。

通过这种方式, 组织的每个成员都能将自己的行为与组织愿景、目标关联起来, 并能根据组织目标来评估自己活动的绩效。

企业愿景是企业的灵魂, 没有愿景, 企业就没有未来; 没有鼓舞人心的愿景, 企业就不会有旺盛的生命力。

特别是在企业困难时期或变革时期, 愿景能起到“指南针”和“定心丸”的作用。

它能有效地培育与鼓舞组织士气, 激发个人潜能, 增强企业生产力, 最终达到组织目标。

例如, 通用电气GE的愿景为: 在我们从事的每一个行业都成为第一名或第二名, 我们将通过革命性的变革, 使GE既具有大公司的强势又具有小公司的灵活精干。

<<跨国公司人力资源管理>>

编辑推荐

《跨国公司人力资源管理》由中国人民大学劳动人事学院林新奇教授编写，作者理论功底深厚，同时又有着丰富的企业人力资源培训经验，从而保证了《跨国公司人力资源管理》理论与实践紧密结合，有很强的实用性。

<<跨国公司人力资源管理>>

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>