

<<国际人力资源管理教程>>

图书基本信息

书名：<<国际人力资源管理教程>>

13位ISBN编号：9787309073768

10位ISBN编号：7309073762

出版时间：2010-7

出版时间：复旦大学出版社

作者：薛求和，廖勇凯 著

页数：400

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>

<<国际人力资源管理教程>>

前言

国际人力资源管理可以从两个不同的视角去研究和关注，一是从人力资源管理的角度把国际人力资源管理看作其中一个重要的分支，去研究和把握国际人力资源管理的一些特殊规律和特点，二是从国际企业管理的角度把国际人力资源管理看成是管理的一个重要方面，在企业国际战略的总体框架下去制定和执行人力资源管理的策略和决策，这两个视角是相互交叉和关联的，尽管两者由于视角的不同，侧重点有一定的区别，但国际人力资源管理在两个视角相关的领域都成为热点，说明这一问题在研究层面和实践层面的重要性都在日渐显现。

、把国际人力资源管理作为人力资源管理的一个分支来加以研究，也是一个管理原理和策略的普适性和特殊性的一个例证。

当人力资源管理（选择、培训、评价、薪酬设计等）涉及跨国层面时，确实存在管理的差异性和特殊性。

这种差异性和特殊性，既可能由管理实际的对象的复杂性（东道国、母国、第三国）而引起，也可能由工作环境、文化的复杂性而引起，如在国际薪酬方面，除了薪酬系统的计算方式外，还必须考虑不同国家税收和汇率的问题。

此外，还有国家文化的差异性引起的特殊性，当某个国家所建立的管理理论和概念超越了其特殊的文化环境时，其有效性就会受到限制，因为管理概念和功能所赖以生成的基础——文化环境发生了变化。

因此研究和应用国际人力资源管理方面的特殊性就显得既必要也很重要。

把国际人力资源管理作为国际企业管理的一个重要方面来研究，也凸显出人力资源管理在整个企业国际战略制定和实施中的地位。

<<国际人力资源管理教程>>

内容概要

本书在探讨跨文化人力资源管理实践的基础上，注重分析跨国企业在实行人力资源管理时面临的选择和做出各种选择需要考虑的若干因素，特别加入了大量跨国公司在国际人力资源管理实践中发生的案例，深入探讨了全球化趋势下人力资源管理发展的新特点，体现了国际人力资源管理领域的整体现状和最新发展。

本书根据人力资源管理的“选、用、育、留”的基本原则分为五篇，按照总体篇、任用篇、发展篇、激励篇、海外人力资源管理篇展开。

本书每章均配有案例和复习思考题。

适用于人力资源管理及相关专业作为教材使用.也适合人力资源管理工作者作为参考书使用。

<<国际人力资源管理教程>>

作者简介

薛求知，比利时布鲁塞尔自由大学经济学博士，现任复旦大学管理学院副院长，复旦大学管理学院教授、博士生导师，主要研究领域为：跨国公司管理、国际商务。

曾任加拿大McMaster大学任访问学者，美国M, I, T Sloan管理学院访问教授，并先后于法国高等商学院，香港城市大学等地进行讲学。

长期从事国际企业管理、战略与营销的教学、研究与咨询工作，主持过多项国家课题的研究。

<<国际人力资源管理教程>>

书籍目录

序前言致谢一、总体篇 第一章 导论 课前案例：上海王牌公司跨国经营以人才为本 第一节 国际化对人力资源的挑战 一、国际化的趋势 二、环境不确定与文化差异提高人力资源的复杂性 第二节 国际人力资源管理的内涵 一、国际人力资源管理的多元维度 二、国际人力资源管理的内涵 三、国际人力资源管理的职能环境 第三节 国际人力资源管理与人力资源管理的差异 一、摩根观点 二、阿卡夫观点 三、道林观点 第四节 国际人力资源管理的重要性 一、国际人力资源是跨国公司网络的基础 二、国际人力资源为国际化进程的基础 三、国际人力资源是跨越国界知识传递的基础 第五节 国际人力资源管理的一般模式 一、本国中心模式 二、多中心模式 三、全球中心模式 四、混合中心模式 第六节 国际人力资源管理者能力与角色 问题讨论 课后练习 第二章 国际经营环境 课前案例：跨国公司面临的环境挑战 第一节 国际人力资源的经营环境 第二节 外部因素的影响 一、政治环境(Political Environment) 二、法律环境(Law Environment) 三、经济环境(Economic Environment) 四、社会文化(Social Culture) 五、生产技术(Technology) 第三节 公司内部因素的影响 问题讨论 课后练习2-1：分析跨国公司与本国企业的国际经营环境 课后练习2-2：国家经济发展阶段练习 第三章 跨文化冲突与机遇 课前案例：佳路公司面临跨文化沟通与管理难题 第一节 文化的含义 第二节 文化组成要素 一、具体知识要素 二、领悟性知识要素 第三节 文化对个人行为与企业的影响 一、文化对个人行为的影响 二、文化对企业的影响 第四节 文化差异在管理上的含义 一、权力取向 二、不确定取向 三、社会取向 四、目标取向 五、时间取向 第五节 跨文化管理策略与措施 一、跨文化管理策略 二、跨文化管理措施 问题讨论 个案分析 第四章 组织结构 课前案例：美芙公司在海外组织的变化 第一节 跨国公司发展的四个阶段 一、国内阶段 二、多国阶段 三、跨国阶段 四、全球阶段 第二节 跨国公司的组织结构类型与设计模式 一、初期的组织设计 二、跨国公司的结构设计 三、跨国网络式结构 第三节 全球组织设计的原则 一、协调依赖相生原则 二、全球化与本土化的平衡原则 三、文化相应性原则 四、扁平化原则 五、全球资源运筹原则 六、信息流原则 问题讨论 第五章 国际人力资源策略 课前案例：庄城公司国际人力资源本土化策略 第一节 战略性人力资源的整合 第二节 战略性国际人力资源的一致性含义 第三节 德西瑞与道林的战略性国际人力资源管理 第四节 基于资源基础观的国际人力资源战略 一、以资源基础延伸的国际人力资源 二、资源基础观的战略性人力资源三层次 三、史库乐的战略性国际人力资源管理架构 第五节 国际人力资源战略类型 一、国际人力资源战略的管理模式 二、整合一响应模式(Integration-Reaction Model) 第六节 国际人力资源战略发展路径 问题讨论 课后练习 第六章 国际人力资源控制 课前案例：尔尼达公司的人力资源控制案例 第一节 从交易成本理论解释跨国经营的障碍 第二节 从委托代理理论解释跨国经营问题 第三节 交易与代理成本及控制机制的联系 一、国际人力资源的控制机制 二、国际人力资源管理在控制方面的关键作用 第四节 国际人力资源的输入、过程与输出控制 一、输入控制 二、过程控制二、任用篇 第七章 国际管理者与外派人员 第八章 招聘与选拔 第九章 人才本土化三、发展篇 第十章 国际人力资源发展 第十一章 跨文化培训 第十二章 绩效管理四、激励篇 第十三章 国际薪酬 第十四章 劳资关系五、海外人力资源管理篇 第十五章 海外子公司人力资源管理 第十六章 中国企业国际化与外派人员管理中文书目英文书目

<<国际人力资源管理教程>>

章节摘录

国际人力资源管理与人力资源管理有所不同，但并非毫无关系。

国际人力资源管理的范围比人力资源管理要广泛，当范围提升到全球视野时，由于面对的情况与问题较为复杂，因此单靠人力资源管理不足以应对，还需以国际人力资源管理的角度来全面考虑。

当跨国公司面对东道国的不同情况时，人力资源管理的各项例行性工作还是需要进行。

与其说这两者在内容上存在不同，倒不如说两者相辅相成来达到跨国公司人力资源的目标。

在国际多元的环境下，国际人力资源管理需要对当地语言、文化、政治与法律的差异有所了解与感受（Adler, 1991），这也意味着有必要发展出不同的政策来应对不同族群以及不同文化的需要，尤其当跨国公司不断地扩张边界时，这会让母公司产生更加开阔的包容态度与弹性，以因地制宜的方式来加强各种不同人力资源必要的职能。

虽然国内的人力资源管理提供了国际人力资源管理发展的基础，但是当人力资源管理跨越国界，国内的人力资源管理有多大范围是可被转移至东道国，这在不同国家仍存有一定差异。

为满足跨国公司跨国管理的需求，国际人力资源管理成为新的发展领域，使跨国经营中不同的群体（如母国员工、东道国员工及第三国员工）在复杂多变的环境下能顺利地运作。

国际人力资源管理与人力资源管理之间存在明显差异，其差异在于前者必须克服在海外环境管理人力资源的困难，以及在国际运营上实行更有效的人力资源策略。

针对两者的差异性，学者分别提出不同的观点，说明如下。

<<国际人力资源管理教程>>

编辑推荐

时代性：全新的视野，分析了在全球化背景下.中国企业人力资源管理面临的全新挑战；同时揭示了资源配置全球化给中国企业人力资源管理带来的全新机遇；强调面对新挑战和新机遇.人力资源管理必须着力的六个方面。

创新性：既有经典架构的系统描述，又有最新成果的精要介绍，更注重分析如何将西方经典学说与东方管理理论融为一体。

创新性地分析了中国社会在转型期间，国有企业、民营企业、在华跨国企业在人力资源管理的方面呈现的独特个性，并提出了适应这些特点的因应策略。

操作性：国际热点的人力资源管理学说与中国人力资源管理的实践紧密结合.着重探讨这些理论在中国运用时的热点和难点，在具体操作时的误区和陷阱，并用心总结出具有很强指导意义的操作思路 and 新鲜经验。

<<国际人力资源管理教程>>

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>