

图书基本信息

书名：<<在华合资企业核心员工跨文化管理研究>>

13位ISBN编号：9787509616819

10位ISBN编号：7509616816

出版时间：2011-12

出版时间：经济管理出版社

作者：张广宁

页数：186

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>

内容概要

《中国管理创新前沿系列（第2辑）：在华合资企业核心员工跨文化管理研究》对中外合资企业在我国发展的基本情况及其管理现状进行了深入剖析，同时以国内外专家在此方面的研究为理论基础，找出了合资企业因跨文化问题而产生的管理困惑根源，并全面阐述了中外合资企业核心人才因文化差异而带来的管理问题，据此建立相关研究模型。

《中国管理创新前沿系列（第2辑）：在华合资企业核心员工跨文化管理研究》采用的研究方法为文化差异人力资源管理实践研究，并通过调查问卷对十家中外合资企业进行了调查。同时，以相关问题统计的数据为基础，运用统计软件进行分析，进而构建了TCHRM企业核心人才管理模型，即解决跨文化问题—建立统一的企业管理制度—从而建立统一的合资企业文化，对核心人才进行有效而合理的配置。

作者简介

张广宁，辽宁省沈阳市人。

2008年5月毕业于辽宁大学工商管理学院企业管理专业，获企业管理学博士学位。

现为辽宁大学商学院工商管理系教师，授课注重理论联系实际，方式灵活，深受学生好评。

主讲课程：《组织行为学》、《人力资源管理》、《管理学》、《管理沟通》、《人事测评理论与方法》、《商务英语》等。

研究方向：组织行为、人力资源管理、心理学。

发表国家级CSSCI来源期刊论文及省级论文8篇，翻译《人力资源管理》译著1部，作为第一负责人主持省级科研项目及辽宁大学“211工程”三期项目3项，参与国家级及省级科研项目4项，参编国家级精品课程配套教材《管理学》1部。

书籍目录

第一章 绪论

第一节 问题提出及研究价值

- 一、问题研究背景
- 二、问题研究意义

第二节 文献综述

- 一、国外学者的理论研究综述
- 二、国内学者的理论研究综述

第三节 研究方法、创新要点及结构安排

- 一、研究方法
- 二、创新要点
- 三、研究框架及章节安排

第二章 合资企业核心员工跨文化管理特征

第一节 合资企业的概念界定、主要形式及其演进和现状

- 一、合资企业的概念界定及主要形式
- 二、合资企业在中国的发展阶段
- 三、合资企业的发展状况及对中国的影响

第二节 核心员工管理特征

- 一、核心员工的含义
- 二、核心员工的构成及特征
- 三、核心员工的作用及管理现状

第三节 跨文化管理概述

- 一、跨文化管理的概念
- 二、跨文化管理的发展
- 三、中外合资企业进行跨文化管理的必要性

第四节 合资企业核心员工管理面临的文化差异特征

- 一、文化及文化差异比较(以中、美、日为例)
- 二、企业文化的层面及在管理中的体现
- 三、合资企业的文化特征

第三章 合资企业核心员工跨文化管理问题的三维分析框架

第一节 霍夫斯坦德的民族文化维度理论评析

- 一、霍夫斯坦德民族文化维度理论
- 二、霍氏理论适用性及局限性评析

第二节 组织承诺理论及其评析

- 一、组织承诺概念的演进
- 二、组织承诺的理论模式
- 三、组织承诺理论对企业核心员工管理的意义

第三节 X效率理论及其意义

- 一、X效率理论的基本内涵
- 二、X效率理论对核心员工人力资源管理的意义

第四节 合资企业核心员工跨文化管理问题的三维分析框架构建

- 一、三维分析框架的形成
- 二、三维分析框架的特点

第四章 基于4Px活动的跨文化管理问题分析

第一节 合资企业核心员工文化差异和文化冲突调查

- 一、调查研究背景及调查结果统计

二、合资企业核心员工跨文化管理调查结果

第二节 合资企业核心员工跨文化4Ps管理活动分析

一、合资企业核心员工招聘录用POSITION管理活动

二、合资企业核心员工培训开发PROMOTION管理活动

三、合资企业核心员工薪酬PAYMENT管理活动

四、合资企业核心员工绩效考评PERFORMANCE管理活动

第三节 合资企业核心员工面临的跨文化管理问题

一、合资企业的文化差异表现

.....

第五章 合资企业核心员工TCHRM跨文化管理模型设计

第六章 合资企业核心员工TCHRM跨文化管理模型检验与实施

第七章 结论与展望

参考文献

章节摘录

第三，英雄主义。

美国文化价值公认英雄永远是个人主义的代表。

在美国人心目中崇拜的英雄是可以白手起家、独立创业的人，因为他们这个国家就是依靠众多先驱者们承担着各种不确定性和风险，一寸寸土地开拓出来的。

因此，这些素质就是美国英雄必备的，美国的文化价值观和社会取向要求个人在社会生活中充分实现自我价值，这种观点也为美国大企业造就了各类开拓型英雄的出现，他们成为企业发展的真正的要素。

第四，能力主义。

美国精神的另一种体现在于其追求卓越的特性。

在于不断地强调人们过去的奋斗和自我价值的实现。

在美国鼓励个人能力充分发挥的环境下，企业对员工工作绩效的评估自然坚持能力导向原则。

这种以能力和实绩作为重点考察对象的方法使员工的个人才能和创造力都得到了充分的发挥。

对职工采取能力论成败，并且是以个人能力间的差别价值为前提的，并把考核结果与薪酬挂钩，一般都坚持“以投入定产出”的原则，依靠其工作行为与能力水平对职工进行考核和晋升并拉开档次。

第五，追求民主与平等。

从1776年美国颁布的《独立宣言》、1791年的《权利法案》以及1862年的《解放黑人奴隶宣言》等中可以看出美国人有追求民主自由的传统。

美国人的生活和思维的每一个角落都渗透着平等的思想。

这种对人对物平等的态度和观念，以及控制自我努力生活的精神和面貌，都是美国文化价值观的主基调。

个人对国家团体是分子对全体的关系，个人则是全体中独立的分子，这种个人主义中的平等观念把同一群体中的各个成员看做是地位对等权利均等的，个人不能侵犯全体的权利，全体也不能侵犯个人的权利。

由于个人主义中自我保护意识的影响，美国公民具有很强的宪法观念，这种共同明确的关系成为人与人之间客观的、没有感情色彩的纽带。

第六，勇于创新。

勇敢地接受挑战，无论成功或者失败都由个人承担是美国传统文化价值观的另一个特点。

他们这种崇尚拼搏和挑战、不畏困难勇于开拓的精神使他们怀有即使遭受挫折也比苟且偷安强。

美国企业文化中允许失败，但不允许不创新的精神，使美国企业尤其注重对创新型人才的培养，着重扶植那些对企业的科技进步和技术创新极为有利的，并能够坚持自己的理想又善于实现理想的创造性人才。

企业也会出台各种政策敦促他们去不断地创新、突破、开拓。

.....

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>