

<<国际商务>>

图书基本信息

书名：<<国际商务>>

13位ISBN编号：9787512112292

10位ISBN编号：7512112297

出版时间：2012-11

出版时间：北京交通大学出版社

作者：王建华 主编

页数：218

字数：359000

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>

## <<国际商务>>

### 内容概要

《国际商务——理论与实务（第2版）》采用理论与实务相结合的编写方法。全书内容分为三大部分：第一部分为国际商务基础理论知识，包括导论、国际贸易理论和国际商务环境；第二部分为国际商务活动，主要包括国际货物贸易、国际技术贸易、对外直接投资和国际间接投资；第三部分为国际商务管理，包括国际商务战略管理、国际市场营销、人力资源管理和国际企业财务管理。

《国际商务——理论与实务（第2版）》内容全面，通俗易懂，既可以作为经济类管理类本科生、自考生、经济管理干部的学习和培训教材，也适合所有对国际商务知识感兴趣的读者。

## <<国际商务>>

### 书籍目录

目录回到顶部

《国际商务——理论与实务（第2版）》

第1章导论

- 1.1 国际商务的概念与经营形式
- 1.2 世界经济一体化与企业国际化
- 1.3 跨国公司

本章核心概念

本章练习题

第2章国际商务环境

- 2.1 概述
- 2.2 国际商务的经济环境
- 2.3 国际商务的政治与法律环境
- 2.4 国际商务的社会文化环境
- 2.5 国际商务环境的评估

本章核心概念

本章练习题

案例分析

第3章国际货物贸易

- 3.1 国际货物贸易的主要理论
- 3.2 国际货物贸易政策
- 3.3 国际货物贸易实务

本章核心概念

本章练习题

案例分析

第4章国际服务与技术贸易

- 4.1 国际服务贸易
- 4.2 服务贸易总协定
- 4.3 国际技术贸易
- 4.4 与贸易有关的知识产权
- 4.5 国际技术贸易合同

本章核心概念

本章练习题

案例分析

第5章对外直接投资

- 5.1 对外直接投资理论
- 5.2 对外直接投资的形式
- 5.3 国际直接投资的其他方式

本章核心概念

本章练习题

案例分析

第6章国际间接投资

- 6.1 概述
- 6.2 国际股票投资
- 6.3 国际债券投资

本章核心概念

## <<国际商务>>

本章练习题

案例分析

第7章国际商务战略管理

7.1 战略管理的内容和层次

7.2 国际商务战略规划与实施

7.3 国际商务战略管理中的竞争理论

本章核心概念

本章练习题

案例分析

第8章国际市场营销

8.1 国际市场营销概述

8.2 国际市场营销产品策略

8.3 国际市场营销价格策略

8.4 国际市场分销渠道策略

8.5 国际市场营销促销策略

本章核心概念

本章练习题

案例分析

第9章国际人力资源管理

9.1 国际人力资源管理概况

9.2 国际人力资源招聘与选拔

9.3 国际人力资源培训与开发

9.4 国际人力资源绩效评估与薪酬激励

本章核心概念

本章练习题

案例分析

第10章国际财务管理

10.1 国际融资的管理

10.2 营运资金的管理

10.3 国际转移价格

10.4 国际税收的管理

本章核心概念

本章练习题

案例分析

参考文献

## 章节摘录

(1) 适应能力 对新环境的适应能力是外派人员选拔标准之一。

它包括对工作的适应能力和对社会的适应能力。

很多管理者在刚刚听说自己即将被外派时都很高兴，但是在海外工作几个月后，他们在新的文化环境中常会感到不适，将不断受到外来的文化、政治和经济方面的“冲击”。

但是随着这些管理人员继续工作，这种不适感就会慢慢减轻，他们对工作的热情也会逐渐高涨。

这是因为他们已经有了充分的思想准备，也经过了一段时间的调整和适应。

他们开始在新的文化环境中建立新的工作关系，逐渐认识新的文化环境中人们决策、提出问题和接受领导的不同方式。

与东道国这些具有不同文化背景、语言、价值观的外国人合作，外派人员必须使自己的技术或管理方法适应当地的情况，还要应付比本国更加复杂的政治、经济环境。

研究人员发现，如果在海外任职超过一年，大部分管理者都会适应这种文化变化；如果海外任职超过两年，外派管理者对工作满意的程度就会更高，而且不断提升。

另外，男性对于外部环境的变化相对会比女性适应快些。

在确定外派人员的环境适应能力时，人力资源管理者还需要考察该人员的以下方面：跨文化工作经历；海外旅行经历；外语水平；在不同的环境中，以独创的、新的角度解决问题的能力。

(2) 业务能力 母公司外派管理人员的目的就是为了能在海外实现公司的经营目的，发挥外派人员的能力，管理和规范分公司的日常运营。

海外工作与在国内工作的最大不同就是，因为距离、时间、人员和沟通的限制，管理人员无法事事向总部请示，绝大多数实际问题需要管理人员独立解决。

为了确定外派人员的独立工作能力，跨国公司就需要考察其完成特殊工作项目或任务的经历，看他们是否具备较强的技术、管理、组织协调、控制和独立决策能力，甚至于一些需要有较高个人独立性的业余爱好也被当作一个考虑因素。

.....

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>