

<<国际人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<国际人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787300112220

10位ISBN编号：7300112226

出版时间：2010-1

出版时间：中国人民大学

作者：彼得·J·道林//玛丽昂·费斯廷//艾伦·D·恩格尔|译者:赵曙明//程德俊

页数：307

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>>

前言

随着我国加入WTO,越来越多的国内企业参与到国际竞争中来,用国际上通用的语言思考、工作、交流的能力也越来越受到重视。

这样一种能力也成为我国各类人才参与竞争的一种有效工具。

国家教育机构、各类院校以及一些主要的教材出版单位一直在思考,如何顺应这一发展潮流,推动各层次人员通过学习来获取这种能力。

双语教学就是这种背景下的一种尝试。

双语教学在我国主要指汉语和国际通用的英语教学。

事实上,双语教学在我国教育界已经不是一个陌生的词汇了,以双语教学为主的科研课题也已列入国家“十五”规划的重点课题。

但从另一方面来看,双语教学从其诞生的那天起就被包围在人们的赞成与反对声中。

如今,依然是有人赞成有人反对,但不论是赞成居多还是反对占上,双语教学的规模和影响都在原有的基础上不断扩大,且呈大发展之势。

一些率先进行双语教学的院校在实践中积累了经验,不断加以改进;一些待进入者也在模仿中学习,并静待时机成熟时加入这一行列。

由于我国长期缺乏讲第二语言(包括英语)的环境,开展双语教学面临特殊的困难,因此,选用合适的教材就成为双语教学成功与否的一个重要问题。

我们认为,双语教学从一开始就应该使用原版的各类学科的教材,而不是由本土教师自编的教材,从而可以避免中国式英语问题,保证语言的原汁原味。

各院校除应执行国家颁布的教学大纲和课程标准外,还应根据双语教学的特点和需要,适当调整教学课时的设置,合理选择优秀的、合适的双语教材。

顺应这样一种大的教育发展趋势,中国人民大学出版社同众多国际知名的出版机构,如培生教育出版集团、麦格劳-希尔公司、圣智学习出版公司等合作,遴选了一批国外最优秀的经济管理类原版教材,涵盖经管类核心课程及各专业主干课程;同时,根据教育部对双语教学教材篇幅合理、定价低的要求,我们广泛听取了有着丰富的双语教学一线经验的教师的建议和意见,对原版教材进行了适当的改编,删减了一些不适合我国国情和不适合教学的内容。

本套教材尤其突出了以下一些特点:

- 保持英文原版教材的特色。

本套双语教材根据国内教学实际需要,对原书进行了一定的改编,主要是删减了一些不适合教学以及不符合我国国情的内容,但在体系结构和内容特色方面都保持了原版教材的风貌。

专家们的认真改编和审定,使本套教材既保持了学术上的完整性,又贴近中国实际;既方便教师教学,又方便学生理解和掌握。

- 突出管理类专业教材的实用性。

本套教材既强调学术的基础性,又兼顾应用的广泛性;既侧重让学生掌握基本的理论知识、专业术语和专业表达方式,又考虑到教材和管理实践的紧密结合,有助于学生形成专业的思维能力,培养实际的管理技能。

- 体系经过精心组织。

本套教材在体系架构上充分考虑到当前我国在本科教育阶段推广双语教学的进度安排,首先针对那些课程内容国际化程度较高的学科进行双语教材开发,在其专业模块内精心选择各专业教材。

这种安排既有利于我国教师摸索双语教学的经验,使得双语教学贴近现实教学的需要;也有利于我们收集关于双语教学教材的建议,更好地推出后续的双语教材及教辅材料。

<<国际人力资源管理>>

内容概要

彼得·道林教授领衔编著的《国际人力资源管理》是国际通行的一本国际人力资源管理教材，其翻译版自2001年在国内出版以来，对我国国际企业人力资源管理的教学起到了很好的推动作用。

该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。

第5版是最新版，特别加入了更多最新的理论研究内容和企业实践中发生的案例，体现了国际人力资源管理领域的整体现状和最新发展。

《国际人力资源管理(第5版)》是该书第5版的英文版。

考虑到国内双语教学的实际需要，改编者对原著作了适当的删减，着重删除了一些在国内通常不会讲授的内容，减少了篇幅。

《国际人力资源管理(第5版)》非常适合用作“国际人力资源管理”课程双语教学的教材，也可供广大从事人力资源相关工作的业界人士阅读参考。

<<国际人力资源管理>>

作者简介

彼得·J·道林 (Peter J. Dowling)，澳大利亚LaTrobe大学人力资源管理教授，国际管理学者协会联盟 (IFSAM) 主席，澳大利亚与新西兰国际商务学会副主席，澳大利亚人力资源研究院终身会员。曾执教于澳大利亚的墨尔本大学、莫纳什大学、塔斯马尼亚大学和新西兰的惠灵顿维多利亚大学，并担任美国康奈尔大学和密歇根州立大学的客座教授。

独立发表或与他人合作发表70余篇文章。

担任International Journal of Human Resource, Journal of World Business, Management International Review等多家杂志编委。

赵曙明，南京大学教授、博士生导师，商学院院长。

拥有美国加州克莱蒙特研究生大学管理学博士学位，以及美国Seton Hill大学名誉博士学位。

企业管理国家重点学科学术带头人，江苏省“333工程”首席科学家，享受政府特殊津贴。

入选国家“百千万人才工程”（第一、第二层次），教育部“跨世纪优秀人才培养计划”。

目前主持国家自然科学基金重点项目。

曾获教育部哲学社会科学优秀成果一等奖、江苏省哲学社会科学优秀成果一等奖，以及美国密苏里大学校长最高特别奖章。

程德俊，南京大学商学院人力资源管理系副教授，2008-2009年度美国康奈尔大学产业与劳动关系学院访问学者。

主要从事高参与工作系统，谈判与冲突管理、团队过程、行为决策等领域的研究和教学工作。

目前主持国家自然科学基金课题、教育部人文社会科学研究基金课题和南京大学人文社会科学重点研究基地课题各一项。

<<国际人力资源管理>>

书籍目录

第1章 导论：国际人力资源管理的背景第2章 组织背景第3章 国际人员配置第4章 国际招聘与甄选第5章 国际培训与开发第6章 绩效管理第7章 国际薪酬第8章 归国与职业生涯问题第9章 国际劳资关系第10章 东道国背景下的国际人力资源管理第11章 国际人力资源管理趋势：未来的复杂性、挑战和选择案例附录

章节摘录

dispersed innovative processes, creating a business plan to convert these innovations into viable services or products. Finally, a third set of units are responsible for marketing and producing adaptations of these products and services for a range of customers around the world. The metanational system is described as: a global tournament played at three levels. It is a race to identify and access new technologies and market trends ahead of the competition, a race to turn this dispersed knowledge into innovative products and services, and a race to scale and exploit these innovations in markets around the world. The place of the HR function in structural forms As we point out in our treatment of the various forms, there has been little direct investigation into how the HR function develops in response to structural changes as a consequence of international growth. An exception is a study of the changing role of the corporate HR function in 30 UK firms.³¹ The authors, Scullion and Starkey, found three distinct groups that they describe as follows:

Centralized HR companies, characterized by large, well-resourced HR departments responsible for a wide range of functions. The key role for corporate HR was to establish and maintain control over world-wide top level management positions, such as divisional and subsidiary managers, so that strategic staffing was under central control. Companies in this group operated within product-based or matrix structures.

Decentralized HR companies, characterized by devolving the HR responsibilities to a small group who confined their role to senior management at corporate HQ. This was consistent with the decentralized approach of other functions. Companies within this group operated within product or regional-based structures, with only one reporting using a matrix.

Transition companies, characterized by medium-sized corporate HR departments staffed by a relatively small group at corporate HQ. They operated in a decentralized, product-based structure, though again one company reported using a matrix structure.

Scullion and Starkey note that the varied roles of corporate HR within these three groups impacted upon the way in which activities such as training and performance appraisal were handled, and the ability of corporate HR to plan for staff movements throughout the worldwide operations. Different countries take different oaths

The above discussion takes a generalist view of the growth of the internationalizing firm through the various stages to multinational status, and the correspondent organizational structures. However, it is important to note a cultural element. If, as Stopford and Wells, state, MNEs may develop global capabilities by an emphasis on product diversity, leading to worldwide product division structures, or alternately, by an emphasis on cultural responsiveness, leading to regional or area division structures, the question arises as to what role does the cultural origin of the multinational play in the path to globalization?

See Figure 2-9 for a presentation of this issue.

<<国际人力资源管理>>

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>