

<<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：9787309040418

10位ISBN编号：7309040414

出版时间：2004-7

出版时间：复旦大学出版社

作者：林新奇 编

页数：332

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

时间过得飞快！

从1991年12月红旗出版社正式出版《中国人民大学劳动人事学院系列教材》至今，12个年头已经过去了。

中国的政府、企业和其他非赢利组织对劳动科学，特别是对人力资源管理的认识，可以说发生了翻天覆地的变化。

当时，人力资源管理在国内还处于无人知晓的阶段。

所以，到了1993年我们首次将人事管理专业改成人力资源管理专业后，在招生时，竟发生学生家长误以为，学人力资源管理是搞计划生育的笑话。

今天，战略性人力资源管理、薪酬制度、绩效管理、E-HR、素质模型等，几乎成为媒体出现频率最高的词汇。

可以说，历史上从来没有像我国今天这样，社会各个层面的人们，特别是从事实际工作的各个组织的高级管理者，对人力资源管理理论和实践的关注达到了前所未有的程度。

加入WTO后，经济的全球化大势所趋，企业面临更加激烈的来自国内外的竞争，对人才的吸纳、维系和激励，即对人力资源管理的需求迅速上升，最终派生了对人力资源管理知识的巨大需求。

回顾10多年的教学和人才培养所走过的道路，我们对人力资源管理学科的认识也在不断提升。

从20世纪80年代起，我们大胆学习和借鉴了以美国为代表的发达市场经济国家的人力资源管理的理论、技术和方法。

当年，在赵履宽院长的领导之下，我们学院积聚了一批具有市场化和国际化意识的教师，敢于抛弃苏联劳动学科体系，大胆提出发展中国劳动力市场，积极推动运用现代人力资源管理理论、技术和方法，解决我国企业面临的“人”的实际问题的理论观点和做法。

20世纪90年代中期以后，在引进了发达国家人力资源管理理论和技术的同时，我院的一批教授，通过对国内大量企业的管理咨询，体验企业的人力资源管理和变革的活动，增加了对我国人力资源管理现实问题的理解和认识，使我院在历史上曾被称之为“以市场经济理论见长”而“实际管理操作不足”，得到了根本的弥补，并且很快成为一个新的亮点。

这为今天我们静下心来，总结我国人力资源管理实践，采集我国企业人力资源管理的案例，编写既有国外先进的理念和知识，又贴近我国企业现实的人力资源管理教科书，无疑打下了很好的基础。

今天摆在您面前的这一套人力资源管理的系列丛书，可以说是真实地反映了20世纪90年代以来，我国人力资源管理理论和实践发展的脉络，从一个侧面，展示了劳动人事学院教师们，多年来吸收和消化国外理论、技术和方法，以及实践活动探索的路径和轨迹。

如果说，本套丛书有着一些特点的话，我以为可归结为如下几点：首先是它的理论性。

管理，包括人力资源管理，常常被视为只是一套具体的技术，而缺乏理论。

无论从西方的管理思想或东方的管理学说的演变，人们常常得到的感觉是表达和说法层出不穷，而最终缺乏一致的范畴和分析的框架。

正如国外的一位学者所言，人力资源欠缺适切的核心理论。

在整个人力资源管理学科教材体系设计过程中，在强调基础学科内容的训练，强化经济学、心理学、管理学和法学等学科之间的融合的同时，从整个教材体系搭建到每一本教材内容的安排，我们都试图做出努力，尽可能地减少和避免这一不足。

在本丛书中，突出了《劳动经济学》、《组织行为学》等基础理论分量较重的教材。

其次，我们也考虑到了尽可能的向读者提供系统性的知识。

这主要体现在两个方面：一是尽最大可能从整个人力资源管理流程，如招聘、培训、薪酬和考核等所需要的教学内容出发，以更加细化的方式加以完整体现，使人力资源管理专业的学生，能全面的对人力资源管理流程中的各个环节、接点，有深入的理解、认识和把握；二是试图从理论到实践、从经济到文化、从国外到国内，给学生提供一种尽可能全面的，也是新颖的透视和观察的角度。

技术性和操作性较强也是本丛书的一个特点。

当前，人们对人力资源管理的學習热情持续升温，国内近百所院校都开设了人力资源管理专业，培养

<<国际人力资源管理>>

专业的人力资源管理学生。

有数以万计的在职人员，积极申报由国家劳动和社会保障部颁发的人力资源专业资格证书的考试。光顾各大书店，人们对现代人力资源管理知识的需求上升，我们也能不断目睹，新的人力资源管理方面的教科书应运而生，但总体而言，符合国际通行的人力资源管理理念、技术和操作规范，又能适合我国国情的教科书尚不多见。

目前已出版的教科书，明显存在着两方面的问题：一是简单拷贝国外已有的教材，其内容几乎与国外教科书完全相同，甚至所有案例都无一例外来自国外。

另外一个问题是，大量的概念和一般知识介绍有余，实际操作的技术和方法介绍不足，甚至可以说是极端缺乏。

与此相比，由于劳动人事学院教师团队，多年来企业管理咨询的实战经验的积累，为编写这种实际操作性较强的教科书打下了一定的基础，在一定程度上弥补了这些缺陷。

本套丛书，在所撰写的教材中，从技术、方法和国内所选择的案例，充分反映了我们对国际人力资源管理技术理解和运用，乃至于一些新的知识和技术的特点，这将在一定程度上，较好地满足当前人力资源管理专业人士的实际需求。

当然，我们也毫不忌讳地承认，本套丛书中的不同教材，包括一本教材中的不同章节的质量，也参差不齐。

最重要的是，一个国家的一本教材，深刻地反映了一个国家该学科领域研究的真实的水平和发展的状况。

坦率地讲，无论是经济学还是管理学，甚至是整个社会科学，国内学术界与国际学术界的学术规范和研究前沿相比，仍存在着一定的差距和不足。

一套教材不可能超越目前国内学者对人力资源管理领域现有研究状况，特别是对现有知识系统的贡献的程度。

不过，这也并不妨碍本套丛书的特点，更不能否认如下这一点：这里的大部分教材，都是我们教师群体“用心”体会、独立思考完成的成果。

成立于1983年的中国人民大学劳动人事学院，今年迎来了它成立20周年的喜庆日子。

《复旦博学—21世纪人力资源管理丛书》的出版，也是带给我院成立20周年的一份献礼。

感谢我院人力资源管理系文跃然副教授的策划，复旦出版社副总编刘子馨先生、副编审苏荣刚先生的鼎力支持。

学院老师和出版社共同努力来出版这一套教材，让我写下这一段算是“序”的文字。

我们相信，这套丛书的出版，将会推动我国人力资源管理的教学、科研及管理实践活动的健康发展。

希望如Arthur K. Yeung 和 Kenneth J. Dewoskin在“亚洲国家的人力资源管理发展”一文中所指出的那样，“展望未来，我们相信当亚洲或拉丁美洲等地区受到更多专家学者的关注之后，终将出现以亚洲或南美洲为主的人力资源理论与措施。

<<国际人力资源管理>>

内容概要

随着全球化的发展与中国加入WTO，中国企业与外国企业的交融碰撞更趋激烈，同时必然地带来人力资源管理的新挑战，新课题。

《国际人力资源管理》探讨了全球化趋势下人力资源管理发展的新特点，归纳了国际人力资源管理的若干研究模式，包括国际人力资源管理的制度比较、跨文化管理、跨国公司人力资源管理职能活动等，以问题为导向从多角度、新视角来研究国际人力资源管理问题与操作方案。

全书包括三个部分10章，即对象与方法，比较选择与沟通，职能与技术等，包括第一章全球化趋势下人力资源管理新特点、第二章国际人力资源管理研究视角与方法、第三章国际人力资源管理的模式选择、第四章国际人力资源管理的文化沟通、第五章中外合资企业的人力资源管理、第六章国际人力资源规划与招聘、第七章国际人力资源培训与开发、第八章国际人力资源的绩效考核、第九章国际人力资源的薪酬与激励、第十章国际人力资源职业生涯管理。

每章均配有案例研究和复习思考题。

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>>

作者简介

林新奇，中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系教授，战略与人力资源管理高级顾问师。1986年研究生毕业后留校任教，曾参加北京市讲师团赴基层挂职锻炼，并于1996年公派赴日本东京留学，攻读MBA和国际经营学博士学位。

他是日本组织学会，国际经营管理研究学会，中国经营管理学会等正式会员，中国社会科学院中小企业研究中心理事，劳动和社会保障部“企业人力资源管理师”国家职业资格考试专家委员会成员。

作为中国第一批开拓性人力资源管理学者，林新奇教授多年来致力于从事人力资源管理的培训教学与调查研究工作，并担任多家企业的高级管理顾问，为国内外数十家企业进行战略策划与人力资源管理方面的咨询工作。

主讲的课程包括：人力资源管理研究，管理学原理，国际人力资源管理等。

研究方向有：战略规划，核心人力资源管理体系建设，薪酬激励与绩效考核，管理国际化等。

1986年以来在国内外发表学术论著30多篇（部）。

曾荣获北京市第3届哲学社会科学中青年优秀科研成果奖。

主要近著有：《管理国际化及在亚洲移植五阶段说》（2003）；《亚洲中小企业研究与合作的新动向》（2003）；《信息革命下的企业间同盟关系》（译作，2003）；《巴纳德组织论研究》（译作，2003）；《IT产业尤其是软件开发产业之中日合资企业的发展战略与人力资源管理课题》（2002）等。

<<国际人力资源管理>>

书籍目录

第一章 全球化趋势下人力资源管理新特点第1节 全球化与国际人力资源管理第2节 人力资源管理的发展趋势和特点第3节 小结案例研究本章复习与思考题第二章 国际人力资源管理研究视角与方法第1节 制度比较视角第2节 跨文化管理视角第3节 跨国公司视角第4节 问题导向的新视角案例研究本章复习与思考题第三章 国际人力资源管理的模式选择第1节 美国人力资源管理模式第2节 欧洲人力资源管理模式第3节 日本人力资源管理模式第4节 中国人力资源管理模式第5节 比较与选择案例研究本章复习与思考题第四章 国际人力资源管理的文化沟通第1节 文化比较与沟通第2节 跨文化管理模型第3节 企业文化模式与管理特点第4节 跨文化人力资源管理案例研究本章复习与思考题第五章 中外合资企业的人力资源管理第1节 中外合资企业概况第2节 中美合资企业的人力资源管理第3节 中日合资企业的人力资源管理第4节 其他中外合资企业的人力资源管理案例研究本章复习与思考题第六章 国际人力资源规划与招聘第1节 国际人力资源规划第2节 国际人力资源招聘的特点第3节 国际人力资源招聘的操作案例研究本章复习与思考题第七章 国际人力资源培训与开发第1节 国际人力资源培训与开发的特点第2节 国际人力资源培训与开发的操作案例研究本章复习与思考题第八章 国际人力资源的绩效考核第1节 国际人力资源绩效考核的特点第2节 国际人力资源绩效考核的操作案例研究本章复习与思考题第九章 国际人力资源的薪酬与激励第1节 国际人力资源薪酬与激励的特点第2节 国际人力资源薪酬与激励的操作案例研究本章复习与思考题第十章 国际人力资源职业生涯管理第1节 国际人力资源职业生涯管理的特点第2节 国际人力资源职业生涯管理的操作案例研究本章复习与思考题参考文献后记

章节摘录

第二节 跨文化管理模型 一、威廉-大内的“Z型组织”模式 企业文化管理虽然产生于美国，但其思想根源却是在日本。

第二次世界大战以后，日本经济以惊人的速度增长，引起了美国企业界和管理学界的关注。

威廉·大内是美籍日裔学者，加利福尼亚大学管理学教授。

他从1973年开始研究日本公司的企业管理方法，认为面对日本的挑战，美国应当从日本成功的经验中吸取有益的成分。

他经过长期研究，写出了他自认为是“阐述处理日本企业管理和美国生产力中根本性问题的书”——《Z理论——美国企业界怎样迎接日本的挑战》。

一次，威廉·大内为他的两名攻读博士学位的研究生安排了一次与某公司副总经理会晤的午餐会。

这家公司是美国最受尊重的、规模最大的公司之一，它的名字经常出现在“最佳管理的十家公司”的名单里。

午餐会是为了给这两位未来的管理学家提供一个向客人提问的机会。

这位客人的地位和经验使他能够对这些问题具有独特的洞察力。

讨论了许多问题之后，这两位研究生把他们的兴趣概括在一个问题中：“据您看来，美国企业在1990年代里将要面临的关键问题是什么？”

客人的回答是：“关键问题不是技术或投资，也不是规章制度和通货膨胀，关键问题将是我们如何对这一事实做出反应——日本人比我们更懂得怎样管理企业。

” 日本在科技方面比美国差，资源贫乏，为什么经济会高速增长？

美国最终从管理学上找到了答案：日美在管理方面有很大不同——美国管理过分强调诸如技术、设备、方法、规章、组织结构、财务分析等“硬”的东西；而日本企业认为管理工作的关键是企业通过对全部员工的教育包括领导的身体力行，以身作则，树立起共同的信念、目标和价值观，产生一种“大家通力合作共赴目标”的氛围。

美国通用汽车公司的“别克”部派出一组工程师和经理前往日本，访问他们在东京的经销商。

美国的许多观察家对日本的成功虽然感到惊羨，却断定日本是一个不能向之学到多少东西的国家。

然而，“别克”访问团却做出了不同的结论。

他们认为，日本获得成功的办法也可以在密执安州弗林特市行得通，因而着手设计自己的模式。

<<国际人力资源管理>>

编辑推荐

《国际人力资源管理》是由中国最有影响和最具实力和人力资源院校，中国人民大学劳动人事学院组织编写。

一套代表中国最高水平、集理论性实践性于一身，符合中国企业特点的、全面系统介绍人力资源管理理论、技术、方法、流程和实际企业管理案例的全新、权威的教材。

<<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>