

<<国际外派人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<国际外派人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787509605639

10位ISBN编号：7509605636

出版时间：2012-1

出版时间：经济管理出版社

作者：魏华颖 编

页数：190

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>

## <<国际外派人力资源管理>>

### 内容概要

《国际外派人力资源管理》主要针对跨国公司的国际外派人力资源这个特殊人群，从战略、招聘、绩效管理、薪酬管理、培训与开发、职业生涯管理、回任管理、权益保护等不同模块对国际外派人员管理进行了深入分析和阐述，使得现有的国际人力资源管理理论更加细化和深入。

<<国际外派人力资源管理>>

作者简介

魏华颖，首都经济贸易大学劳动经济学院讲师，人民大学在读博士，具有丰富的人力资源管理理论和实践经验，发表过多篇论文并多次参与省部级和市级课题。

## <<国际外派人力资源管理>>

### 书籍目录

#### 第一章 绪论

##### 第一节 国际外派人力资源管理概述

##### 第二节 国际外派人力资源跨文化管理

##### 思考题

##### 本章案例

#### 第二章 战略国际外派人力资源管理

##### 第一节 战略国际外派人力资源管理概述

##### 第二节 不同国际化阶段的国际外派人力资源管理战略的模式

##### 第三节 战略国际外派人力资源管理流程

##### 思考题

##### 本章案例

#### 第三章 国际外派人力资源规划与招聘

##### 第一节 国际外派人力资源规划

##### 第二节 国际外派人力资源招聘概述

##### 第三节 外派人员的选拔

##### 第四节 关于国际外派人力资源招聘的几点建议

##### 思考题

##### 本章案例

#### 第四章 国际外派人力资源绩效管理

##### 第一节 国际外派人力资源绩效管理概述

##### 第二节 国际外派人力资源绩效考核方法

##### 第三节 国际外派人力资源绩效考评途径

##### 第四节 影响国际外派人员绩效表现的因素

##### 第五节 国际外派人力资源绩效管理中易出现的问题

##### 思考题

##### 本章案例

#### 第五章 国际外派人力资源薪酬管理

##### 第一节 国际外派人力资源薪酬管理概述

##### 第二节 国际外派人力资源薪酬构成及其特点

##### 第三节 国际外派人力资源薪酬福利管理问题

##### 第四节 美国外派人员薪酬福利管理

##### 第五节 中国外派人员薪酬福利管理

##### 思考题

##### 本章案例

#### 第六章 国际外派人力资源的跨文化培训

##### 第一节 跨文化培训的概念与意义

##### 第二节 跨文化培训的需求分析

##### 第三节 跨文化培训的实施与转化

##### 第四节 跨文化培训的有效性评估

##### 思考题

##### 本章案例

#### 第七章 国际外派人力资源的职业生涯管理

##### 第一节 职业生涯与职业生涯管理

##### 第二节 职业生涯管理理论的发展

##### 第三节 国际管理者的职业生涯管理

<<国际外派人力资源管理>>

思考题

本章案例

第八章 外派人员的回任管理

第一节 外派人员回任管理概念和特点

第二节 文化休克和逆文化休克

第三节 外派人员回任的工作适应性

第四节 成功回任的管理策略

思考题

本章案例

第九章 外派劳务人员的权益保护

第一节 外派人员权益受损的基本特征

第二节 外派人员权益受损的基本类型

第三节 外派人员权益受损的基本原因

第四节 外派人员权益保护的基本措施

思考题

本章案例

主要参考文献

## <<国际外派人力资源管理>>

### 章节摘录

1.公文筐测试 公文筐测试其实是一种情景模拟测验，模拟现实中的场景，将一定数量的文件交给应聘者进行处理，并在规定时间内上交处理报告。

通过此方法可以观察应聘者在工作中遇到实际问题时的反应，以及对问题的分析、推理、解决能力。此种方法是了解应聘者计划、组织、指挥、协调、决策和沟通等能力的有效手段。

此方法有着诸多优点。

第一，此方法在选拔外派人员过程中应用起来十分灵活。

因为此方法的特点是可以根据母公司外派人员的不同目的有针对性地更换公文筐中的人物。

当外派人员是希望解决东道国公司发生的财务问题时，要应聘者完成的文件题目就可以是财务方面的问题，同样如果外派人员的目的是希望争取东道国市场份额的话，题目的侧重点又可以快速地转换为与市场策略、营销策略制定等有关的问题。

第二，由于为每一位应聘者提供的条件和需要他们去解决的问题都是一样的，所以这是一个较为公平的选拔方法，在面对同样的问题时，不同应聘者的表现便可以有一个很明显的比较。

这使得此方法的结果可以较直接快速地呈现在考评人员面前。

第三，通过此方法可以使考评人员有可能对应聘者的潜质进行预测，一方面可以帮助公司更好地判断应聘者可以担任何种职位；另一方面也可以使公司在日后有针对性地对应聘应聘者进行培训，或是帮助他（她）解决某些问题，或是帮助他（她）进一步开拓自己的职业生涯。

2.角色扮演 角色扮演是要求几个应聘者分别扮演不同的角色，在大家营造的环境中解决问题的方法，测评人员会在一旁进行观察与记录。

角色扮演的方法可以帮助测评人员较直接地观察到应聘者在处理问题时表现出的领导能力、应变能力、沟通能力、沟通能力和人际关系处理能力等。

3.无领导小组讨论 此方法现在在各种目的的招聘中均被广泛应用。

无领导小组讨论应尽量安排互不相识的应聘者在一起组成一个任务小组，每组合适的人数为6~8人，不指定任何负责人，大家地位都是平等的，要求小组对给定的任务进行讨论并在最后给出整个小组的最终意见及建议，此处制定的任务不一定和大家各自熟知的领域有关，因为此方法的最终目的不是要评判小组给出的建议是否专业，而是通过讨论的过程观察每一位应聘者的表现并知晓他们的能力、性格等信息。

有时对无领导小组讨论还会有一些特殊的要求，如禁止在讨论过程中运用投票表决的方法使小组统一意见等。

.....

<<国际外派人力资源管理>>

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>