

<<2006跨国公司中国报告>>

图书基本信息

书名：<<2006跨国公司中国报告>>

13位ISBN编号：9787501770274

10位ISBN编号：7501770271

出版时间：2006-1

出版时间：中国经济

作者：王志乐

页数：608

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>

## <<2006跨国公司中国报告>>

### 内容概要

在本书总报告中我们总结了跨国公司在中国强化公司责任的措施并且对于跨国公司在中国强化公司责任的做法及其取得的成绩给予了充分肯定。

我们的目的，一方面是促进跨国公司在中国进一步强化公司责任，发挥示范作用；另一方面是促进中国企业感受和理解跨国公司新的竞争规则，尽快提升自己的软竞争力。

基于此，我们把2006年跨国公司中国报告的主题确定为“新时期新贡献——跨国公司强化公司责任的潮流在中国的新发展”。

令人高兴的是，本书搜寻了27个公司案例报告，7个专题研究报告，4个行业报告以及4个地区报告。这些报告给读者提供了大量的信息和可供参考的意见。

本书附录又一次更新了500大公司在华投资的资料，对于研究者有着很好的参考价值。

<<2006跨国公司中国报告>>

作者简介

王志乐，本书主编，撰写本书总报告，商务部研究院跨国公司研究中心主任，北京新世纪跨国公司研究所所长。

何曼青，本书副主编，商务部研究院跨国公司研究中心副主任，经济学博士编写部分地区报告和公司推荐报告。

## <<2006跨国公司中国报告>>

### 书籍目录

前言第一部分 总报告 新时期,新贡献——跨国公司强化公司责任的潮流在中国的新发展 一、强化公司责任的潮流 二、强化公司责任在中国 三、问题与前景 四、积极引导 主动应对第二部分 专题报告 完善税制规范外商投资秩序 台湾跨国企业在大陆 经济复苏下的日本跨国公司 美国公司在中国 全球化下我国政府采购政策功能研究 华人跨国公司的成长第三部分 行业报告 外资银行在中国 外资保险公司在中国 外资企业与中国电子信息产业 跨国公司与中国化工行业第四部分 地区报告 全球500大公司在北京 跨国公司在上海 全球500大公司在青岛 跨国公司在大连第五部分 公司报告 [电子信息] 摩托罗拉在中国 爱立信公司在中国 英特尔公司在中国 戴尔公司在中国 NEC公司在中国 索尼公司在中国 [汽车、发动机] 通用汽车公司在中国 康明斯公司在中国 丰田汽车公司在中国 [化工、医药] 罗门哈斯公司在中国 辉瑞公司在中国 [工业、农牧] ITT公司在中国 正大集团在中国 [日用消费品] 宝健公司在中国 安利公司在中国 金佰利公司在中国 玫琳凯公司在中国 [食品、饮料] 雀巢公司在中国 可口可乐公司在中国 百事公司在中国 [保险、银行] 美国国际集团在中国 东京三菱银行在中国 [包装、物流] 利乐公司在中国 UPS公司在中国 [水务] 威立雅水务在中国 [影像] 富士胶片公司在中国 [公关与咨询] 博思艾伦公司在中国第六部分 附录 2005年跨国公司在华大事记 全球500大公司在华投资企业概览

## &lt;&lt;2006跨国公司中国报告&gt;&gt;

## 章节摘录

3. 全球培训体系, 本土人才开发 对物流这一行业来说, 安全、准确、迅速, 并能满足不同客户的不需 要是企业取胜的重要条件。要满足这些条件不仅要有顶尖的网络和基础设施、不断创新的技术和有序的管理作为基础, UPS还要求员工为客户提供训练有素、有针对性的专业服务。因此, UPS的人力资源部门绝不是一个辅助性的部门, 而是企业战略发展关键之一, UPS致力于与员工共同发展。

目前UPS在全球拥有38.4万多名员工。UPS员工低流失率的原因在于员工与企业有共同的价值观, 即用自己的服务实现“全球商务同步协调”, 同时公司也尊重各地的本土文化。

UPS作为一家具有百年历史的国际公司, 清廉、可靠、诚实是其一直强调的企业文化。在招聘时, UPS不仅期望新进员工可以具备扎实的业务素质, 了解中国的市场特点, 掌握跨国公司的工作技能, 同时更看重其诚实正直的品格和团队合作精神。

在此基础上, 公司也非常重视建立共同的价值观, 倡导开明坦诚的沟通。

UPS每位员工都有一本《UPS员工手册》。

“办公室门户开放政策”(Open Door Policy)的条款被写进了公司章程。

条款规定经理的办公室门是敞开的, 随时欢迎员工前来反映问题。

另外, UPS还要求员工具有社会责任心。

UPS经常组织员工到社区做义工, 以此回报社会。

可以说UPS的业务能够顺利发展, 很重要的一点是在人力资源的招募、培训、使用等各个环节上的有效保证。

UPS每年用于员工教育和培训的费用达到3亿美元。

UPS为客户提供的服务是有品质的, 往往好的品质可以由许多细节体现出来, UPS对递送员的培训会细致到指导他们应该用哪一个手指勾拿着车钥匙, 才能最有效地节省时间。

UPS几乎对每位员工都会有一个关于其职业发展道路的规划。

公司会为每个进入UPS的员工提供良好的培训机会, 授予他们相关的知识和技术, 使他们清楚, UPS提供给他们不仅仅是一份工作, 更是一份可以长期发展的事业。

公司倡导内部提拔机制, 即使他们原来只是基层员工, 也可以有机会提升参加研讨会, 参加管理培训。

UPS还鼓励员工从事不同部门的工作, 拓展视野, 以便为客户提供更好的服务, 并从中提拔优秀的内部管理人员。

这种制度不仅让UPS的管理层自身受益良多, UPS的客户也会更放心将全球范围内的业务委托给UPS。

同时, UPS也非常重视人才的本土化。

而这种本土化不仅仅体现在重视当地人才的发掘, 更着眼于人才的全球化培养。

UPS更愿意定位优秀的人才作为UPS的合作伙伴, 和UPS一起成长。

为了适应UPS在中国市场迅速发展的业务需要, UPS在中国的人员招聘工作力度也将大力加强。

发掘更多中国本地优秀人才, 体现了UPS在中国长期发展的决心。

## <<2006跨国公司中国报告>>

### 编辑推荐

全球化已经是当今国际的必然趋势，随着国门的进一步开放，中国拥有的巨大市场，几乎吸引了世界上所有的跨国公司。

如今，随着改革开放已经二十多年，这些进入中国的跨国公司都有了哪些作为呢？

他们是否给中国的经济带来了新鲜的血液？

他们的入驻是否提高了我们的就业率？

他们的发展是否促进了我们社会的整体发展呢？

他们又是如何做到的呢？

不妨在书中，我们一探究竟吧！

<<2006跨国公司中国报告>>

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>