

图书基本信息

书名：<<跨国公司高层管理人才本土化战略>>

13位ISBN编号：9787501793488

10位ISBN编号：7501793484

出版时间：2009-9

出版时间：中国经济出版社

作者：陈锦德

页数：308

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>

前言

我怀着高兴的心情一口气读完了陈锦德先生的这本书。

这是一本专门从人才战略尤其是高级管理人才战略入手研究跨国公司的专著，这为我们在华的研究开发了一个新的领域。

自1979年中国改革开放引进外资以来，跨国公司到中国投资已经经历了30个年头。

1992年以来，在短短的十几年间，数以百计的世界著名跨国公司纷纷进入中国。

在如此短的时间内，如此之多的来自各个国家的著名跨国公司集中到一个国家投资在世界经济史上还没有过。

随着时间的推移，在中国的竞争越来越成为众多跨国公司全球竞争的焦点。

如果企业研究也需要实验室的话，中国事实上已成为研究跨国公司最好的实验室。

在这个实验室里，我们可以对跨国公司的战略、组织管理结构乃至企业文化理念等各个方面进行深入的研究。

在华跨国公司在人力资源战略及实施上也经历了一个发展和演进的过程。

陈锦德先生在大量调查的基础上研究了 this 演进过程，撰写了这本书。

本书以美国在华跨国公司为背景，以在广东的美国公司为切入点，运用对比研究的方法，进行了深入的理论探讨和案例分析，是从人才战略方面对在华跨国公司进行研究的新尝试。

作者对这个过程中出现的“港台新留”人才现象（即大量使用来自中国香港、中国台湾、新加坡和海外留学生等华人人才担任跨国公司的高级管理人员）做了深入的分析。

<<跨国公司高层管理人才本土化战略>>

内容概要

这是第一本系统地研究跨国公司高层管理人才战略的专著，既是一份详尽的调查报告、经验总结，也是一部完整的比较研究、理论教科书。

作者简介

陈锦德，籍贯浙江省永康市，研究生学历，美国俄克拉何城大学工商管理学硕士，中山大学管理学博士。

美国哥伦比亚大学（商学院）高级访问学者（中国国家留学基金委选派，2003年9月至12月，秋季学期）。

曾在广州市政府工作22年，先后担任广州市经济体制改革委员会副主任，广州市人民政府副秘书长，曾协助广州市政府常务副市长分管和协调发展与改革、财政、审计、税收、金融、物价、统计、人事、国有资产管理、信息化和政府政策研究等十多个政府工作部门多年，参与过市政府多项重要决策。现在广州市人大常委会工作，担任过人大常委会委员、人大教科文卫委员会主任委员，现任广州市人大常委会副秘书长。

广州市社会科学院客座研究员。

发表论文19篇（含合编和参著专著两部及英文中国日报英语评论一篇）。

研究方向：经济管理、体制改革、跨国投资、金融证券、人力资源等。

书籍目录

第1章 导论1.1 问题的提出(背景和意义)1.1.1 我国企业“走出去”及广东企业的教训1.1.2 高层管理人员本土化作为研究主题的原因1.1.3 主要研究对象和研究重点的确定1.2 几个重要概念的界定1.3 本书的研究对象、研究思路和研究方法1.3.1 研究对象1.3.2 研究思路和分析框架1.3.3 研究方法1.4 本书的特色与创新1.5 结构安排第2章 文献回顾与评述2.1 跨国公司对外投资理论(动因理论)2.2 跨国公司海外子公司理论2.2.1 功能理论(定位理论)2.2.2 母子公司关系理论2.3 跨国公司海外子公司外派人员理论2.3.1 “甄选理论”(“三来源”理论)2.3.2 文化差异理论2.3.3 绩效管理理论2.4 跨国人力资源管理和人才本土化的理论2.4.1 国际人力资源管理理论及其模型2.4.2 人才本土化的定义和理论2.4.3 高层管理人员本土化的定义和理论2.5 国际化人才类别及素质要求理论2.5.1 人才定义和类别2.5.2 素质要求2.6 国内学者的研究2.6.1 专著和论文2.6.2 国内文献观点综述2.7 实证研究的综合分析2.7.1 六份实证研究报告目录2.7.2 六份实证研究报告特点2.7.3 六份实证研究报告综合列表第3章 关于跨国公司高层管理人员本土化动因问题分析3.1 动因的文献理论观点3.1.1 国外关于本土化的总体理论观点3.1.2 国外关于中国本土化的理论观点3.2 动因的变量因素与模型3.2.1 动因的变量因素3.2.2 变量的影响作用3.2.3 动因模型方程式3.3 动因的实际情况3.3.1 高层管理人员本土化的实际分析3.3.2 高层管理人员本土化的实际难点和问题分析3.4 本章小节第4章 关于跨国公司高层管理人员本土化发展过程分析4.1 组织生命周期理论和适配理论4.1.1 组织生命周期理论(OLC—Organizational Life Cycles)4.1.2 人力资源管理与组织生命周期适应性分析4.2 高层管理人员本土化的发展过程4.2.1 国外学者的分析(三阶段)4.2.2 国内学者的分析(三阶段)4.2.3 本研究的分析(四阶段)4.3 高层管理人员本土化发展过程的“四阶段”模型4.4 本章小结第5章 关于影响跨国公司高层管理人员本土化的相关因素分析5.1 企业文化的理论5.1.1 企业文化一般理论概论(与国家文化的差异)5.1.2 企业领导人对企业文化的作用和影响理论5.2 三家美国公司企业文化的对比5.2.1 安利几代领导的中国情结：全过程本土化5.2.2 雅芳CEO的中国情结：后两个阶段高管本土化5.2.3 宝洁的百年文化：内部提拔，全过程全球化5.3 在华美国公司高管本土化程度较高的原因(民族性因素的影响：与日本对比分析)5.3.1 在华美、日跨国公司高管本土化程度差异的事实5.3.2 美国跨国公司本土化程度较高的原因5.3.3 日本跨国公司本土化程度较低的原因5.3.4 美国和日本的对比5.3.5 日本公司的转变5.4 本章结论性评述：聘任高管的路径矩阵模型第6章 关于跨国公司高层管理人员本土化的人才来源分析6.1 “港台新留”人才现象分析6.1.1 国内外文献评述6.1.2 高级管理人员来源总模型……第7章 案例评述第8章 启示与建议(结束语)附录参考文献后记

媒体关注与评论

这是一本专门从人才战略，尤其是高级管理人才战略入手研究跨国公司的专著，这为我们对跨国公司在华的研究开发了一个新的领域。

这是一本可读性很强、知识性很广的专著，不仅值得跨国公司管理者阅读参考，也值得致力于这方面研究的理论工作者、大学生、研究生学习和参考。

——北京新世纪跨国公司研究所所长，商务部研究院研究员 王志乐 陈锦德先生的这本著作作为读者提供了以另一种角度看待世界的非常宝贵的机会。

鉴于陈先生自身在工作与学术多方面的杰出成就，我诚意向对此题目感兴趣的各界人士推荐这部著作；更重要的是，我身为华南美国商会选举产生的会长，觉得陈先生的研究与许多华南美国商会的会员企业息息相关。

——华南美国商会会长 哈利

编辑推荐

自1979年中国改革开放引进外资以来，跨国公司到中国投资已经经历了30个年头。1992年以来，在短短的十几年间，数以百计的世界著名跨国公司纷纷进入中国。在如此短的时间内，如此之多的来自各个国家的著名跨国公司集中到一个国家投资在世界经济史上还没有过。

随着时间的推移，在中国的竞争越来越成为众多跨国公司全球竞争的焦点。

如果企业研究也需要实验室的话，中国事实上已成为研究跨国公司最好的实验室。

在这个实验室里，我们可以对跨国公司的战略、组织管理结构乃至企业文化理念等各个方面进行深入的研究。

编辑推荐 《跨国公司高层管理人才本土化战略》：这是第一本系统地研究跨国公司高层管理人才战略的专著，既是一份详尽的调查报告、经验总结，也是一部完整的比较研究、理论教科书。

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>