

<<跨文化人员管理>>

图书基本信息

书名：<<跨文化人员管理>>

13位ISBN编号：9787509612675

10位ISBN编号：7509612675

出版时间：2011-4

出版时间：经济管理出版社

作者：(英国) 弗恩斯·特朗皮纳斯 (英国) 查尔斯·汉普登·特纳

页数：265

译者：刘现伟

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>

<<跨文化人员管理>>

内容概要

《跨文化人员管理》挑战了人力资源管理理论（HRM），认为人力资源管理的正确定位应该是在知识管理和创新理论的最前沿。

但是，为了达到这个目的，人力资源（HR）首先必须要回归于它的起源和它在过去扮演的以及在今天的许多公刮中仍然扮演着角色。

只有这样，在人力资源领域，我们才能够带领我们的企业走向长久的、光明的未来。

<<跨文化人员管理>>

书籍目录

导言 人力源管理：主要的领导力量.还是一个掩饰的借口人力资源管理是一门真正的专业研究。

还是更广泛的人类天赋的一部分谁是最早的人力资源？

人力资源管理是如何产生的人力资源管理的两难问题是什么人力资源管理将来的发展方向是什么

第一章 人力资源管理与企业文化文化就是差异的规范企业文化的国际偏好性差异第二章 招聘、甄选与评价

人才争夺战梅耶斯 - 布里季斯类型标识 (MBTI) 壳牌的HAIRL系统360。

反馈针对工作描述的海 (HAV) 评价系统第三章 培训管理人员实现战略目标所有的战略最终的结果都是

自相矛盾的设计的与自发的战略平衡记分卡全球一体化与本地化和多样性：差异性的七个方面

第四章 人力资源管理部门如何培养团队解决问题的能力团队为什么如此重要团队是如何形成的团队如何

管理信息并帮助创造知识为了确保团队的成功.团队成员必须扮演哪些不同的角色团队如何发展.如何

帮助他们的成员发展。

然后再解散；获得最佳绩效的秘央多样化的团队真的就更加有效吗？

作为更大的组织的缩影的全球化团队第五章 建立学习型组织：人力资源面临的一大挑战所有的公司行

为都是有讲究的吗？

我们应该掌握事实呢.还是应该提出问题呢？

我们应该努力一次做好呢。

还是允许犯一些错误.然后迅速纠正这些错误呢？

我们是明确地进行学习呢.还是默默地进行学习变革与连续性是如何相关联的公司应该对外界公开化。

还是应该保留它的专有秘密社会性的学习不同于技术性的学习吗？

我们能够既进行社会性学习又进行技术性学习吗标准和基准的作用是什么？

我们应该满足这些标准的要求呢.还是超越这些标准呢怎样在不同的地点进行集中学习在多种价值观的环境中.什么是“优点”如何建立一种创新型的文化第六章 跨文化领导力开发权威型领导、参与型领导

还是移转型领导抽象的领导、具体的领导。

还是“海豚型领导”统治者、服务者。

还是服务型领导者.....第七章 从个人诊断到基于网络的评估第八章 解决两难问题的步骤第九章 建立

测评中心第十章 各种文化冲突尾言附录参考文献

<<跨文化人员管理>>

章节摘录

我们很快就形成了第一印象，不这样我们就无法有效地开展工作。这里的关键是不要回避这些原始模型，它们随处可见，关键是要超越这些表面的印象去发现那些隐藏得更深的和半隐藏的东西。

这是我们对图1.1中的这四个象限将要做的工。

尽管这四个象限是一些肤浅的表示形式，但是我们还是首先来研究一下这四个象限。

处于左上角的保育器是一种既以人为导向，又强调平等的文化，典型的代表就是在硅谷。

这种文化富于创造性，孕育着新的观点。

这里，我们所指的实质上不是企业孵化器，而是应用孵化这一概念来比喻孕育富有创造性的观点。

这种组织是平等的，因为任何人在任何时候，也不管他的身份地位，都可以提出一个优胜的观点。

他们是以人为导向的，因为制造和发布这些新产品所必需的工作任务还没有定义。

导弹文化是一种平等的、以任务为导向的文化，在这种文化中，项目小组的目标就是要完成团队的任务。

他们具有典型的多学科性质，是从组织的各种部门中挑选出来的对完成他们既定的任务很有必要的人。

他们是平等的，因为谁的专长与他们共同的问题是相关的，是一个永远公开的问题。

美国国家航空航天局（NASA）可能是这种文化的最为杰出的代表。

为了登陆月球，它涉及了100多个科学和工程领域，每一个领域的相对贡献都要在公平的基础上进行协商。

这里惟一的老板就是任务或者使命本身。

<<跨文化人员管理>>

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>