

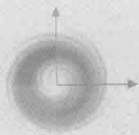
新坐标人力资源
管理系列精品教材

跨国公司 人力资源管理

林新奇 著

清华大学出版社

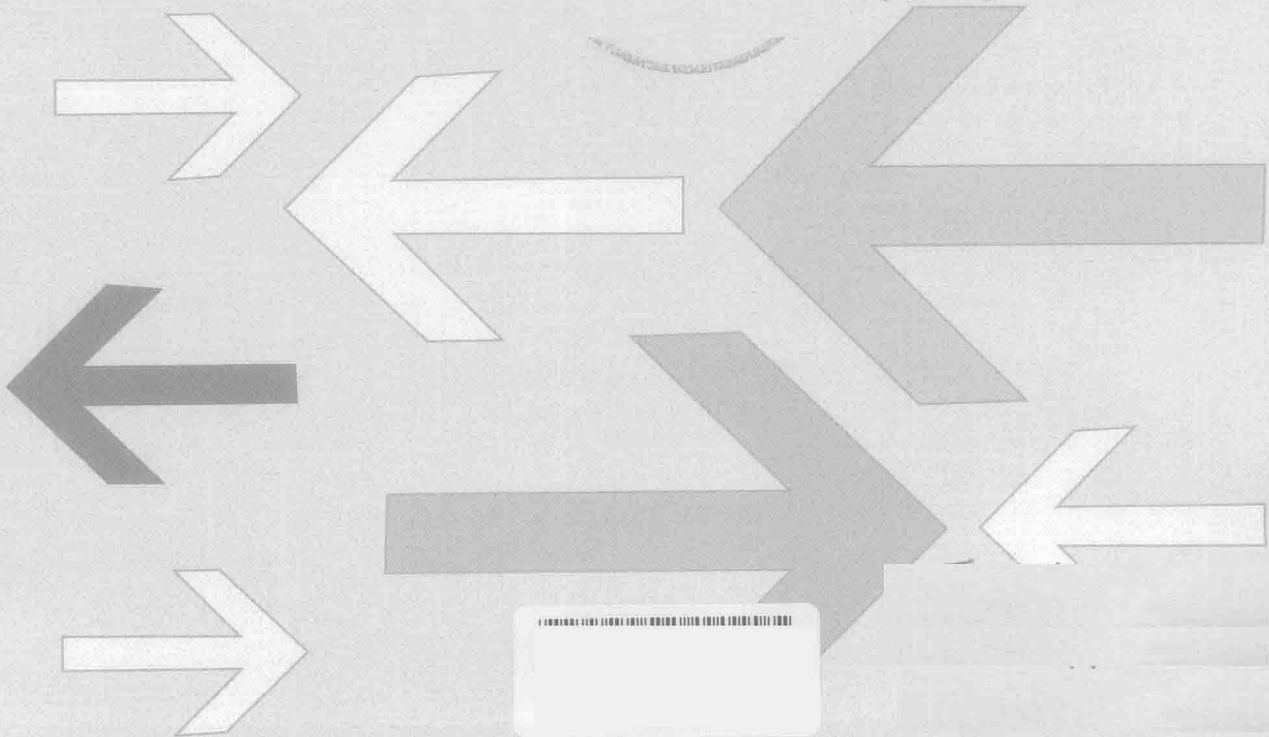




新坐标人力资源
管理系列精品教材

跨国公司 人力资源管理

林新奇 著



清华大学出版社
北京

内 容 简 介

21 世纪是跨国公司的时代。以世界五百强为杰出代表的跨国公司,正在主宰着世界经济的格局,发挥着越来越大的作用。而跨国公司之所以成为跨国公司,甚至成为世界五百强企业,最关键的成功因素,最核心的竞争力,则是人力资源竞争力。本书共有 14 章,分别介绍和讨论了跨国公司人力资源管理的理论、实务、职能、机制和发展。同时收集了许多活生生的跨国公司案例并加以分析研究。本书秉承作者一贯以问题为导向、理论联系实际的风格,特别注意总结中国企业“走出去”的经验与教训,分析跨国公司在中国的投资经营情况及其人力资源管理现状,中国加入 WTO 以来企业走向世界开展跨国经营的情况及在跨文化管理、人力资源管理方面所面对的挑战,中国企业跨国并购必须进行的人力资源尽职调查与法律风险防控,企业跨国经营中的人力资源管理外包与信息化管理,以及中国企业的人力资源管理国际化等,以期为中国企业的国际化发展做出贡献!本书可供高校研究生、MBA、EMBA、人力资源管理、工商管理、劳动经济与劳动关系、国际经济贸易、商务管理等经济管理类专业作为教材使用,也可供企业实务工作者培训与阅读参考。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

跨国公司人力资源管理/林新奇著. —北京:清华大学出版社,2015

(新坐标人力资源管理系列精品教材)

ISBN 978-7-302-40300-5

I. ①跨… II. ①林… III. ①跨国公司—人力资源管理—教材 IV. ①F276.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 113647 号

责任编辑:左玉冰

封面设计:汉风唐韵

责任校对:宋玉莲

责任印制:何 芊

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:清华大学印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:32

字 数:736 千字

版 次:2015 年 8 月第 1 版

印 次:2015 年 8 月第 1 次印刷

印 数:1~4000

定 价:48.00 元

产品编号:052875-01

自序

21世纪是跨国公司的时代。以世界五百强为杰出代表的跨国公司,正在主宰着世界经济的格局,发挥着越来越大的作用。世界五百强企业集中了全球近一半的财富,企业影响力超过许多中等发达国家。据统计,世界上80%国家的国民生产总值低于美国通用公司,比如波兰的国民生产总值为1000亿美元,而美国通用汽车公司却为10000亿美元,抵得上10个波兰。以富可敌国来形容世界五百强企业一点也不为过。可以断言,任何一家企业,如果不进行跨国经营,不能成为跨国公司,就肯定不能妄称是大企业,关起门来在国内的所谓“做大做强”,只能是井底之蛙,夜郎自大。同样可以断言,一个国家如果不拥有相当数量的跨国公司和世界五百强企业,要想在经济上称雄于世界,同样也是不可能的。

跨国公司之所以成为跨国公司,甚至成为世界五百强企业,凭什么?肯定有它的理由,而且关键的成功因素有许多。一般认为,世界五百强企业出类拔萃的根本原因在于其具有很强的竞争力。企业的竞争力是企业在资本运作、经营管理、生产制造、产品研发、客户服务等一系列价值链形成过程中形成的,具有独特的、持久的资源整合能力和竞争优势。而且,企业只要在经营管理、生产制造、质量技术、企业规模、营销模式、售后服务、品牌信誉、价格、人才等方面,专注做好其中一项或多项,并把它做到独特或顶尖水平,就能形成核心竞争力。事实的确如此。无论哪一家企业,要做成跨国公司,特别是世界五百强,必须具备很强的核心竞争力。但是可以进一步地指出,在这些核心竞争力中,最最关键的成功因素,最最核心的竞争力,应该是人力资源竞争力,这是毋庸置疑的。比尔·盖茨曾经说过,如果地球即将爆炸我们不得不逃往火星,我只能选择有限的资源带走的话,我一定选择带走我们的员工,只要能带走20位核心员工,我就能在火星上重新建立起一个微软帝国!IBM公司总裁T.J. Watson也表示,“你可以搬走我的机器,烧毁我的厂房,但只要留下我的员工,我就可以有再生的机会。”人力资源已经关系到企业的生存和可持续发展的问題。随着知识经济时代的到来,社会经济的发展更增强了对人力资源特别是知识劳动者的依赖,拥有相应的人力资源特别是高科技产业发展相关的知识型人力资源,已经成为具有战略意义的核心竞争力。

几十年来,包括世界五百强在内的跨国公司风起云涌,交替变化。学习型组织理论大师彼得·圣吉在其风靡世界的著作《第五项修炼》的开篇第二句话就说:“为什么1970年名列《财星》杂志(即《财富》杂志)‘500大企业’排行榜的公司,到了80年代却有三分之二已销声匿迹?”统计数据支持了这个判断。这说明,跨国公司的竞争是非常激烈的,世界五

百强的交椅不是固定不变的。那么促使变化的主要问题在哪里呢?《第五项修炼》的开篇第一句话说明了这个问题:“为什么在许多团体中,每个成员的智商都在一百二十以上,而整体智商却只有六十二?”彼得·圣吉自问自答地指出:“这是因为,组织的智障妨碍了组织的学习及成长,使组织被一种看不见的巨大力量侵蚀,甚至吞没了。”这种巨大的力量是什么呢?我们理解,不是别的,正是人力资源问题。因为“在全球的竞争风潮之下,人们日益发觉 21 世纪的成功关键,与 19 世纪和 20 世纪的成功关键有很大的不同。在过去,低廉的天然资源是一个国家经济发展的关键,而传统的管理系统也是被设计用来开发这些资源的。然而,这样的时代正离我们而去,发挥人们的创造力现在已经成为管理努力的重心”^①。

当今企业的竞争,其实是人才的竞争;人才的竞争,说到底人才理念和管理机制的竞争。这已经是理论界和实务界甚至社会大众的共识。这些年人力资源管理为什么火?为什么受到大家的重视和尊崇?其原因就在于此。但是并不是所有的企业及其经营管理者都能认识到这一点的,于是就有了企业强弱、高下的区分。通常的概念是,跨国公司,特别是世界五百强企业都有比较强大的人才优势,比较强烈的人才吸引力和凝聚力,比较先进的人才思想和人力资源管理理念,比较成熟完善的人力资源管理体制和机制,等等。那么他们为什么能够具有这样的一些优势?具体而言究竟具有哪些管理特点、优点或经验?其发展历程如何?怎样引领着人才竞争和人力资源管理的潮流?未来的发展趋势又将如何呢?……所有这些问题,正是本书所关心和探讨的问题。

无论如何,通过系统的调查研究,我们发现,跨国公司的人力资源管理,起码有以下几大做法和经验值得引起我们的严重关注并引为借鉴。

第一,跨国公司都非常重视人力资源的作用,把人力资源管理作为企业管理的核心。跨国公司对如何提高企业的劳动生产率是非常关注的,尤其是在外部竞争日趋激烈和内部劳动生产率的速度日趋减缓的情况下。现代企业的生产效率不仅要靠资金和技术,更要靠人力资源。那么,如何开发和管理人力资源,使其发挥最大效益呢?跨国公司实施了许多有效的管理方法,这些方法值得我们学习和借鉴,对于企业的发展、战略的实现,都是非常重要的。

第二,强调人力资源管理目标与企业战略的一致性。从企业整体经营的角度来看,人力资源管理是企业生存发展的需要。企业的兴衰,关键在于员工的努力程度,但两者之间并非只是简单的比例关系。在努力程度和公司绩效之间,有一个关键的中间变量,那就是努力方向与企业目标的一致性。当员工的努力程度比较高时,而且努力的方向与企业目标相一致时,这种努力才有助于提高企业的绩效。而如果努力方向与企业目标背道而驰,即使员工工作再努力,也不会提高公司绩效,相反还会造成绩效的降低。因此,在激发员工努力工作的同时,一定要使他们的努力方向与企业目标保持一致。这就要借助于完善的人力资源管理系统。

第三,人力资源管理强调以人为本。以人为本,即人力资源管理体系的实施既要考虑企业的利益,也要考虑员工的利益,将两者的利益紧紧地联系在一起。既克服传统的科学

^① 彼得·圣吉. 第五项修炼. 第 2 版. 上海: 上海三联书店, 1998: 6.

管理的局限性,也注意严守企业作为企业的底线,既积极履行社会责任,也充分讲求企业效益,企业、员工、股东、管理者、社会、政府等各利益相关者的权益都得到保障,短期利益与长期利益,企业与人、与自然环境、与资源等的循环关系都得到平衡,从而实现企业发展、员工发展、社会发展基础上的经营和谐。

第四,人力资源管理强调各项相关制度、机制的建设。企业经营中的人力资源管理不是某个个人的行为,而是按照事先制定好的目标、规则、标准、程序等实行,一切依据制度而开展和推进,坚决克服人治的弊端。比如跨国公司在运用平衡计分卡、KPI 指标、360 度考评反馈技术方面的比例是比较高的,为什么?其原因就在于他们强调绩效管理的客观性、公正性和全面性。跨国公司一般都实力雄厚,规模庞大,员工众多,多元化经营,担负较大的社会责任,战略目标远大,经营目标多样性,工作内容丰富,所以人力资源管理不能有什么感性和随意性,必须按照人力资源管理的客观规律和内在要求来办事。

第五,人力资源管理既强调变革,也强调在一个稳定的基础上运行。人力资源工作讲求规范、高效、有序,建立科学的管理体系,这是一项系统工程。跨国公司特别是世界五百强企业一般都具备一个扎实稳健的管理基础,从企业理念、愿景、目标、战略,到具体的研发、生产、销售,以及市场、物流、财务、行政管理、后勤保障等,都有一套比较系统、成熟、完善的体系和制度,这使得人力资源管理系统能够在企业日常管理工作中比较顺利地运行。但是随着经营环境和市场形势的变化,应该变革的就要坚决变革,不能因循守旧,故步自封。

第六,人力资源管理重视科技信息系统的导入和应用。当今世界瞬息万变,网络技术已经普遍应用。全球化、信息化、扁平化已经成为时代的特征和管理发展的方向。跨国公司一般都得风气之先,高科技公司众多,对环境变化与市场竞争的反应更加敏感。所以人力资源管理中特别重视应用信息化、自动化、现代化的成果,E-HR,在线人力资源系统等的应用使得人力资源管理的效率越来越高,人力资源部门有了更多的时间来进行战略规划、流程再造、组织设计和调整、企业文化建设、人力资源培训开发、员工关系管理、内部人力资源咨询等工作,员工日益成为更有价值的资源。

第七,强调学习氛围、学习能力与学习速度的重要性。跨国公司由于处在一个不确定因素众多、经营环境变化频仍、员工组成复杂、内部资源差异较大的一个跨国、跨文化管理条件之下,要求企业经营者和所有员工都需要具备快速的应变能力和学习能力,所以,正如学习型组织理论大师彼得·圣吉所引用和推崇、荷兰皇家壳牌石油公司(Royal Dutch/Shell)企划主任德格(Arie De Geus)所感受到的那样:21 世纪企业“唯一持久的竞争优势,或许是具备比你的竞争对手学习得更快的能力”^①。学习氛围好、学习能力强、学习速度快,这正是跨国公司的核心优势所在。

世界五百强企业的发展变迁历程表明,欧美企业、日本企业一直是跨国公司的主角,并且随着世界经济政治形势的变化而不断改变着跨国公司的世界地图。现在,进入 21 世纪的今天,随着中国经济政治体制改革的不断深入,随着中国经济的高速发展,中国企业正在跨国公司的世界地图上崛起,并将有可能成为世界五百强的重要组成部分。近几年

^① 彼得·圣吉,第五项修炼,第 2 版,上海:上海三联书店,1998: 3.

中国企业进入世界五百强排行榜的数量日趋增多的势头便是一个证明。但是就近期而言,整体崛起目前还只能是一个美好的愿望。

中国企业与世界五百强企业的差距主要不在规模的大小,而是竞争力的强弱。据研究,在能够不断地对环境变化做出迅速反应,具有卓越的经营战略与实施能力;拥有技术积累与创新能力,整合内外部资源的能力;以及管理多元化业务的能力等方面,中国企业,甚至是已经进入世界五百强的中国企业,与欧美跨国公司之间,与真正的世界五百强企业之间,均有很大的差距。例如,我国某些企业,尽管规模很大,却缺少关键技术,缺少关键部件,因而在很大程度上依赖外国企业,创造附加值不高。有人称,中国IT企业缺少“中国芯”,这表明我国企业缺少技术创新研发能力,缺少创造性资产或战略性资产,而在跨地域、跨文化、跨技术的协调、管理能力上差距更大。同时,就已入围世界五百强的企业而言,基本上带有计划经济的背景,局限于某些特殊行业,而且在效益上存在明显的差距。我国入围世界五百强的企业,并不是在市场竞争中从小到大发展起来的。他们达到现在的规模,更多带有计划经济的背景。通过分析可以看出,入围企业分布在银行、石化、进出口和通信等行业。这些行业的规模因其带有垄断的特点而与全国经济的规模直接相关。另外就现有的状况而言,入围世界五百强企业的人均利润率、人均销售额、资产利润率和销售利润率等都比较落后,但是他们在人员规模上却名列前茅。例如,在雇员人数前50名中有3个是中国公司。所以,中国企业要想在国际竞争中胜出,必须认识到自己在国际产业变动或分工中的能力和地位。进军世界五百强与其说是目的,不如视作一个过程,需要通过这一过程提高企业的素质和能力^①。所谓“提高企业的素质和能力”,其实主要就是提高包括经营管理者、科技研发人员、市场营销人员、生产制造人员等在内的企业人力资源整体的素质和能力,不仅是个体的素质和能力、部门的素质和能力,而且是具有协同效应的整个企业的人力资源素质和能力。唯有如此,才能与欧美日跨国公司竞争,与世界五百强竞争,从而获得一个真正的发展与强大。

20世纪90年代中后期,当我还在东京留学攻读国际经营学博士学位的时候,我初次开始研究世界五百强和跨国公司人力资源管理。我跟随导师从事一些理论学习和企业咨询与培训工作,有机会接触了许多日本的跨国公司,它们大多是世界五百强成员,具有许多的优势。我站在东瀛的土地上,一会儿看看东——那是大洋彼岸的美国,拥有跨国公司和世界五百强企业最多、最发达的市场经济国家;一会儿看看西——那是一衣带水的中国,正在进行改革开放,经济上突飞猛进的希望的热土。于是我不由自主地开始进行中、日、美三国的比较研究,特别是人力资源管理的比较研究。

这里有一个故事:我被国家公派出国的时候,人力资源管理的性质在国内还不为人所熟悉。所以在有关部门要我填写出国留学专业的时候,有关人员坚持建议我填写“人事管理”,认为管干部比较好,“人力资源管理”只能管工人。而我却认为只能填写“人力资源管理”,期望与国际接轨。后来经过折中商量,我填上了日语里所用的“人的资源管理”专业,意思是无论干部还是工人,只要是“人”,那就是我们管理和开发的对象,即人力资源

^① 毛蕴诗等.世界五百强的特征及其对中国企业的启示.中山大学学报,2002,(5).毛蕴诗,戴黎燕.从美日企业
在世界500强的变动看其竞争力消长.首都经济贸易大学学报,2006,(3).

管理。所以,我一不留神,也许成为了中国唯一的一个“人的资源管理”博士。从这个看似笑话的故事,也可以看到我们研究人力资源管理的必要性、迫切性以及中国在这方面变化之巨大。

本书共有 14 章,分别介绍和讨论了跨国公司人力资源管理的研究对象、意义与方法;跨国公司的发展历程、管理特点和影响;跨国公司人力资源管理基本理念、核心价值观、文化沟通;跨国公司人力资源管理基本模式;跨国公司人力资源战略规划;跨国公司人力资源招聘与甄选;跨国公司人力资源培训与开发;跨国公司人力资源绩效考核与管理;跨国公司人力资源薪酬管理与激励;跨国公司人力资源职业生涯与退出机制等。同时收集了许多活生生的跨国公司案例并加以分析研究,包括最新的 2013 年度世界五百强企业排行榜及其评价标准和诞生过程,跨国公司在中国的投资经营情况及其人力资源管理现状,中国加入 WTO 以来企业走向世界开展跨国经营的情况及在跨文化管理、人力资源管理方面所面临的挑战、中国企业跨国并购必须进行的人力资源尽职调查与法律风险防控、企业跨国经营中的人力资源管理外包与信息化管理,以及中国企业的人力资源管理国际化等。

《跨国公司人力资源管理》是人力资源管理、工商管理、国际经济贸易等经济管理类专业的一门核心课程,许多高校已列为研究生或 MBA、EMBA 的必修课,相关在职进修班、培训班或企业特训班也把它列为重要的培训课程之一。

本书秉承作者一贯的以问题为导向、理论联系实际的风格,尽可能地吸收借鉴了最新的实践进展与理论成果,特别是注意总结中国企业“走出去”的经验与教训,但是仍可能挂一漏万,个人之力有所不逮。为此诚恳地希望广大读者和专家继续给予批评指正,以期使本书更趋完善,共同为中国企业的国际化发展做出贡献!

林新奇

2015 年 3 月 8 日于北京

教学支持说明

尊敬的老师:

您好! 为方便教学,我们为采用本书作为教材的老师提供教学辅助资源。鉴于部分资源仅提供给授课教师使用,请您填写如下信息,发电子邮件或传真给我们,我们将会及时提供给您教学资源或使用说明。

(本表电子版下载地址: http://www.tup.com.cn/sub_press/3/)

课程信息

书 名			
作 者		书号(ISBN)	
课程名称		学生人数	
学生类型	<input type="checkbox"/> 本科 <input type="checkbox"/> 研究生 <input type="checkbox"/> MBA/EMBA <input type="checkbox"/> 在职培训		
本书作为	<input type="checkbox"/> 主要教材 <input type="checkbox"/> 参考教材		

您的信息

学 校			
学 院		系/专业	
姓 名		职称/职务	
电 话		电子邮件	
通信地址		邮 编	
对本教材建议			
有何出版计划			

_____ 年 ___ 月 ___ 日



清华大学出版社

E-mail: tupfuwu@163.com

电话: 8610-62770175-4903/4506

地址: 北京市海淀区双清路学研大厦 B 座 506 室

网址: <http://www.tup.com.cn/>

传真: 8610-62775511

邮编: 100084

目 录

第一章 研究对象、意义与方法	1
核心提示	1
第一节 跨国公司人力资源管理的研究对象	1
一、跨国公司	1
二、人力资源管理	2
三、跨国公司人力资源管理	5
四、小结	6
相关案例 诺基亚：全球化人力资源管理	7
第二节 跨国公司人力资源管理的研究意义	11
一、探索标杆	11
二、引领潮流	12
三、中国与世界	13
四、小结	14
相关案例 亚信的跨行业并购：人力资源管理课题	14
相关资料链接 2013 年世界 500 强企业排行榜	17
相关资料 2013 年世界 500 强企业排行榜评论	36
第三节 跨国公司人力资源管理的研究方法	43
一、制度比较方法	43
二、跨文化管理方法	45
三、职能分析方法	50
四、问题导向与战略管理	55
五、小结	58
相关案例 海尔：国际化探索	58
第二章 跨国公司的发展历程、管理特点和影响	63
核心提示	63
第一节 跨国公司的发展历程	63
一、跨国公司的诞生	63
二、跨国公司的发展	64

三、世界五百强企业	66
四、中国企业的崛起	70
典型案例分析 IBM: 不断“浴火重生”的巨人	75
第二节 跨国公司的管理特点	80
一、全球化	80
二、国际化	81
三、市场化	83
四、规范化	83
相关知识链接 世界 500 强企业成长特征对我国的启示	84
典型案例分析 联想集团的国际化发展历程	86
第三节 跨国公司的重大影响	89
一、经济影响	89
二、政治影响	93
三、文化影响	97
四、管理影响	98
五、小结	98
相关知识链接 跨国公司本土化对中国的影响和挑战	99
典型案例分析 百年福特 HR 新变	100
第三章 跨国公司人力资源管理基本理念	103
核心提示	103
第一节 跨国公司人力资源管理的核心价值观	103
一、企业价值观	103
二、愿景与战略	106
三、人力资本理论	108
四、小结	110
典型案例分析 索尼文化的形成	110
典型案例分析 从宝马到西门子: 德国企业的“责任感”文化	111
第二节 跨国公司人力资源管理遵循的一般原则	112
一、人性假设	112
二、市场原则	114
三、人本观点	114
四、严守法律	115
五、制度规范	115
六、小结	116
典型案例分析 麦当劳: 与众不同的用人制度	117
第三节 跨国公司人力资源管理的文化沟通	122
一、文化多样性与企业统一性	122

二、尊重人权与经营效率	123
三、信息化与扁平化	124
四、信任、信用与沟通	125
五、跨文化人力资源管理应该关注的一些问题	126
相关知识链接 跨国企业成功之道	127
典型案例分析 迪斯尼乐园的跨国经营	129
典型案例分析 TCL 集团的国际化经营	130
第四章 跨国公司人力资源管理基本模式	133
核心提示	133
第一节 民族中心主义人力资源管理模式	133
一、民族中心主义	133
二、优点与缺点	134
三、转型与变革	135
相关知识链接 《财富》2006 年度世界五百强公司排行榜(451~500 名)	135
典型案例分析 嘉娜宝风波: 日式管理落地中国付出代价	138
第二节 地区中心主义人力资源管理模式	139
一、地区中心主义	139
二、优点与缺点	141
三、未来展望	142
相关资料链接 世界五百强是如何排出来的?	144
典型案例分析 家乐福的企业文化与人力资源管理	147
第三节 全球中心主义人力资源管理模式	149
一、全球化管理	149
二、优点与缺点	151
三、未来展望	153
相关参考资料 世界 500 强在华投资最佳企业排行榜	154
典型案例分析 海尔和格兰仕: 战略比较	154
第四节 比较与选择	158
相关知识链接 关于跨国公司人力资源管理模式的若干理论	164
相关知识链接 民族文化差异是导致跨国企业人力资源管理模式差异的一个 重要原因	164
典型案例分析 麦当劳在中国与日本	166
典型案例分析 新联想的国际化人力资源管理	168
第五章 跨国公司人力资源战略规划	171
核心提示	171
第一节 跨国公司人力资源战略规划的特点	171

一、什么是人力资源战略?	171
二、什么是人力资源规划?	173
三、跨国公司人力资源战略规划	174
四、小结	175
相关知识链接 关于战略人力资源管理研究(上)	176
典型案例分析 宜家:成功的人力资源管理	177
第二节 跨国公司人力资源战略规划的内容	181
一、人力资源战略规划的一般内容	182
二、跨国公司人力资源战略规划的特殊内容	184
三、小结	189
相关知识链接 关于战略人力资源管理的研究(下)	190
典型案例分析 星巴克:一流员工创造一流业绩	193
典型案例分析 西门子公司的人力资源管理特色	195
第三节 跨国公司人力资源战略规划的实施	198
一、组织与流程	198
二、主要技术方法	199
三、小结	203
典型案例分析 朗讯中国:研发本地化需要高级研发人才	203
第六章 跨国公司人力资源招聘与甄选	208
核心提示	208
第一节 跨国公司人力资源招聘与甄选的特点	208
一、招聘与甄选的一般概念	208
二、跨国公司人力资源招聘与甄选的特点	209
三、小结	211
典型案例分析 微软招聘计划缘何落空	211
背景资料 微软在华狂揽才 明年拟投 20 亿美元研发经费	212
典型案例分析 欧莱雅的战略招聘	214
第二节 跨国公司人力资源招聘与甄选的内容	217
一、招聘与甄选的一般内容	217
二、跨国公司招聘与甄选的特殊内容	218
三、小结	219
典型案例分析 LG 公司的员工招聘和甄选	220
典型案例分析 丰田公司的“全面招聘体系”	222
第三节 跨国公司人力资源招聘与甄别的实施	225
一、组织与流程	225
二、主要技术方法	228
三、小结	230

相关参考信息	国际名企面试趣题选登	230
相关参考资料	跨国公司特殊招聘法	233
典型案例分析	案例参考：英特尔公司聘人	234
第七章	跨国公司人力资源培训与开发	239
核心提示		239
第一节	跨国公司人力资源培训与开发的特点	239
一、	培训与开发的一般概念	239
二、	跨国公司人力资源培训与开发的特点	240
三、	小结	243
典型案例分析	案例参考：西门子公司人力资源开发战略	243
典型案例分析	IBM 公司的员工培训	245
相关参考知识	新加坡企业人力资源管理开发的特色	249
典型案例分析	德国企业的人力资源开发与管理	252
典型案例分析	LG 公司的战略性员工培训与开发	253
第二节	跨国公司人力资源培训与开发的内容	257
一、	人力资源培训与开发的基本内容	257
二、	跨国公司人力资源培训与开发的特殊内容	258
三、	小结	260
相关参考资料	林新奇：人力资源管理者专业化的五大挑战	261
案例参考	松下公司的国际培训	264
典型案例分析	菲亚特集团的人力资源培训规划	266
典型案例分析	日本富士通公司和高露洁公司的跨文化培训	267
第三节	跨国公司人力资源培训与开发的实施	268
一、	组织与流程	268
二、	主要技术方法	270
三、	小结	274
相关参考资料	全球人力资源发展的 10 个热门课题	274
典型案例分析	惠普中国的人力资源培训	276
案例参考	宜家(IKEA)的员工培训	278
典型案例分析	海尔公司的员工培训	278
第八章	跨国公司人力资源绩效考核与管理	282
核心提示		282
第一节	跨国公司人力资源绩效考核与管理的特点	282
一、	绩效考核与管理的一般概念	282
二、	跨国公司人力资源绩效考核与管理的特点	286
三、	小结	291

相关知识链接 什么是绩效?	291
第二节 跨国公司人力资源绩效考核与管理的内容	294
一、绩效考核与管理的基本内容	294
二、跨国公司人力资源绩效考核与管理的特殊内容	297
三、小结	299
典型案例分析 麦当劳的故事: 战略绩效考核有什么不同?	300
典型案例分析 伊莱克斯的绩效考核	300
第三节 跨国公司人力资源绩效考核与管理的实施	303
一、组织与流程	303
二、主要技术方法	305
三、小结	317
典型案例分析 SONY 如何进行绩效管理?	317
典型案例分析 北电网络公司的员工考核	319
典型案例分析 海尔的“OEC”管理	321
第九章 跨国公司人力资源薪酬管理与激励	323
核心提示	323
第一节 跨国公司人力资源薪酬管理与激励的特点	323
一、薪酬管理与激励的基本概念	323
二、跨国公司人力资源薪酬管理与激励的特点	325
三、小结	325
相关知识链接 成就需要理论	326
典型案例分析 斯伦贝谢公司的员工激励管理	327
第二节 跨国公司人力资源薪酬管理与激励的内容	330
一、薪酬管理与激励的一般内容	330
二、薪酬管理与激励的特殊内容	332
三、跨国公司的员工福利管理	335
四、小结	339
相关参考资料 跨国公司经营管理者的职务消费	339
典型案例分析 IBM: 薪酬的期望值管理——访 IBM 中国区人力资源总监	340
典型案例分析 欧美跨国企业的员工福利管理——拜耳光塑板材公司和 罗克韦尔自动化公司案例	345
第三节 跨国公司人力资源薪酬管理与激励的实施	351
一、组织与流程	351
二、主要技术方法	355
三、小结	358
相关知识链接 福布斯排行榜: 美国头牌 CEO 年薪仍然过亿	358
典型案例分析 IBM 公司的工资管理	360

第十章 跨国公司人力资源职业生涯与退出机制	362
核心提示.....	362
第一节 跨国公司人力资源职业生涯与退出机制的特点	362
一、职业生涯与退出机制的基本概念.....	362
二、跨国公司人力资源职业生涯与退出机制的特点.....	366
三、小结.....	369
相关知识链接 若干代表性职业生涯发展理论.....	370
第二节 跨国公司人力资源职业生涯与退出机制的内容	372
一、职业生涯管理与退出机制的一般内容.....	372
二、职业生涯管理与退出机制的特殊内容.....	374
三、小结.....	379
相关知识链接 家庭生命周期理论.....	380
第三节 跨国公司人力资源职业生涯与退出机制的实施	380
一、组织与流程.....	380
二、主要技术方法.....	384
三、小结.....	387
相关参考资料 职业锚理论.....	387
典型案例分析 美国 3M 公司的职业生涯开发系统.....	388
典型案例分析 末位淘汰——GE 的活力曲线.....	393
相关知识链接 职业生涯规划理论之一：职业兴趣理论.....	394
第十一章 跨国公司人力资源管理的信息化发展	399
核心提示.....	399
第一节 关于人力资源管理信息化的若干基本理论	399
一、何谓人力资源管理信息化.....	399
二、为什么要实施人力资源管理信息化.....	401
第二节 跨国公司实施人力资源管理信息化的现状分析	402
一、跨国公司实施人力资源管理信息化的现状.....	402
二、跨国公司如何实施人力资源管理信息化.....	403
第三节 跨国企业实施人力资源管理信息化的基本情况	405
一、问题与挑战.....	405
二、最需要的功能模块是什么.....	405
三、跨国公司人力资源管理信息化成功的关键.....	407
相关案例研究 中外运集团的人力资源管理信息化.....	408
相关知识链接 林新奇：人力资源管理发展八大趋势.....	411
第十二章 跨国公司人力资源管理外包及其发展趋势	415
核心提示.....	415

第一节 人力资源管理外包的兴起与发展	415
一、人力资源管理外包的兴起	415
二、人力资源管理外包在中国的发展	416
第二节 人力资源管理外包的主要原因	416
一、财务原因	417
二、战略动机	417
三、资源性原因	417
四、风险动机	418
第三节 人力资源管理外包的含义和主要内容	418
一、人力资源管理外包的含义	418
二、人力资源管理外包的主要内容	419
第四节 人力资源管理外包的基本流程	420
一、成立负责机构并统一组织目标	420
二、进行成本效益分析	420
三、进行研究与规划	420
四、拟定外包计划	420
五、确定可能的外包服务商	420
六、起草项目计划书要求并与外包服务商进行谈判	420
七、与最合适的服务商签订一份完善的合同	421
八、与人力资源职能人员及全体人员沟通	421
九、维护与发展合同执行过程中的外包关系	421
十、监控服务商的工作绩效及遵守法规的情况	421
十一、信息反馈与监控	421
第五节 人力资源管理外包中需要注意的若干问题	421
一、人力资源管理外包要注意“合适”	421
二、人力资源管理外包要注意“沟通”	422
三、人力资源管理外包要提供“支持”	422
四、人力资源管理外包要继续“管理”	422
五、人力资源管理外包要保持“外包关系”	423
案例研究一 北京外企人力资源服务有限公司(FESCO)	424
案例研究二 ADP 公司	425
第十三章 企业跨国并购的人力资源尽职调查与法律风险防控	428
核心提示	428
第一节 什么是人力资源尽职调查	428
第二节 尽职调查的原则	430
一、目标导向原则	430
二、全面性原则	430