

<<战略人力资源管理研究>>

图书基本信息

书名：<<战略人力资源管理研究>>

13位ISBN编号：9787100090865

10位ISBN编号：7100090865

出版时间：2012-8

出版时间：商务印书馆

作者：张正堂

页数：238

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>

## <<战略人力资源管理研究>>

### 内容概要

张正堂编著的《战略人力资源管理研究》分别对人力资源管理的两个重要特性——战略匹配和战略柔性——进行了理论探讨，并从人力资源管理实践、人力资源管理系统的角度，通过调查研究的方法，实证分析了人力资源管理对企业绩效的影响机理；聚焦于具体的薪酬政策，基于上市公司的数据，实证研究企业内部薪酬差距的设计对组织绩效的滞后影响；在个体层次上对欠发达地区知识员工异地离职的动因进行了实证研究；针对国内外研究者对于高绩效人力资源实践内容的不一致看法，对异地复制式快速成长企业的高绩效人力资源实践展开了跨案例的质性研究；最后，对企业并购后人力资源整合策略展开了实务性的案例研究。

## &lt;&lt;战略人力资源管理研究&gt;&gt;

## 书籍目录

1. 绪论
  - 1.1 研究背景
  - 1.2 战略人力资源管理的内涵
  - 1.3 战略人力资源管理的理论基础
  - 1.4 本书的研究内容与方法
2. 人力资源管理的战略匹配
  - 2.1 HRM的内外部匹配
  - 2.2 组织研究的形态方法在SHRM研究中的应用
  - 2.3 基于类型学的HRM系统：竞争战略的视角
  - 2.4 基于类型学的HRM系统：管理哲学的视角
  - 2.5 基于分类学的HRM系统
  - 2.6 类型学与分类学相结合的HRM系统
  - 2.7 结论
3. 人力资源管理的战略柔性
  - 3.1 战略柔性的内容
  - 3.2 HRM制度的特性与战略柔性的必要性
  - 3.3 HRM的战略柔性与其战略匹配的关系
  - 3.4 人力资源管理战略柔性的内容
  - 3.5 HRM战略柔性的实现与表现
  - 3.6 结论
4. HRM实践对企业绩效影响的实证研究
  - 4.1 研究问题的提出
  - 4.2 文献回顾与理论假说
  - 4.3 实证分析
  - 4.4 结论与讨论
5. 人力资源管理系统、竞争战略与企业绩效关系的实证研究
  - 5.1 研究问题的提出
  - 5.2 战略人力资源管理研究的形态模式与讨论
  - 5.3 理论假说的提出
  - 5.4 实证分析
  - 5.5 结论与讨论
6. 企业内部薪酬差距对组织未来绩效影响的实证研究
  - 6.1 研究问题的提出
  - 6.2 薪酬差距的效应：两种竞争观点
  - 6.3 理论假说的提出
  - 6.4 研究设计
  - 6.5 实证分析
  - 6.6 结论与讨论
7. 欠发达地区企业知识员工异地离职动因的实证研究：以苏北地区为例
  - 7.1 研究问题的提出
  - 7.2 文献回顾和理论假说的提出
  - 7.3 实证分析
  - 7.4 结论与讨论
8. 异地复制式快速成长企业的高绩效人力资源实践：基于苏宁和万科的案例研究
  - 8.1 研究背景与目的

## <<战略人力资源管理研究>>

8.2 高绩效人力资源实践的研究回顾

8.3 案例研究

8.4 案例讨论

8.5 结论

9. 企业并购后人力资源整合策略的案例研究

9.1 两家公司的并购动因与人力资源整合规划

9.2 两家公司人员结构与薪酬福利制度的对比

9.3 人力资源整合的困境

9.4 人力资源整合的措施与方案

9.5 人力资源整合的经验与问题

9.6 结论

参考文献

## 章节摘录

7.4.1 结论 考虑到欠发达地区知识员工离职动因和发达地区相比，可能具有一定的特殊性，而过去的研究并没有对于欠发达地区给予特别的关注，因此，本研究以欠发达地区企业的知识员工为研究对象，实证检验其离职的动因。

结果发现，子女教育责任、绩效可观测性对异地离职意图有正向的显著影响，而工作自主权、职业发展度、程序公平性、感知的人与组织匹配通过工作满意度对异地离职意图有负向的显著影响。

不过对于技术人员和管理人员，关系因素在其离职意图中起到不同的作用：关系会对管理人员的异地离职意图产生显著的负向影响，但是对于技术人员异地离职意图并没有显著的影响。

这个结果表明，和其他地区的员工相比，影响欠发达地区的知识员工异地离职意图的因素不仅仅包括常见的工作自主权、职业成长度、程序公平性、感知的人与组织匹配，知识员工本身工作绩效的可观测性对员工异地离职意图有显著的影响，它表明当知识员工工作成绩对于外界组织而言很容易观测到时，其在人才市场上的价值很容易被发现，因而离职的意图更强烈。

此外，一个非常显著的特点是，由于知识员工更为重视子女未来的发展和教育问题，为子女教育的考虑会促使知识员工产生更强的异地离职意图。

7.4.2 管理启示 通过对欠发达地区知识员工离职动因的实证研究，我们很容易发现，保留知识员工不仅仅需要企业自身努力，还需要当地政府做很多工作：从企业角度来看，由于工作自主权、程序公平性、职业成长度、人与组织匹配等因素都会通过工作满意度而对知识员工的异地离职意图产生负向的影响。

因此，企业为了留住知识员工，应当通过人力资源管理制度的设计改变员工对这些因素的认知。

例如通过工作设计、授权增强知识员工的工作自主权；通过完善企业内部管理、促进员工参与和增加制度制定的透明度来增强组织的程序公平；通过增加专业培训机会、实施职业生涯规划和管理来拓展员工的职业成长空间；通过基于人与组织匹配的招聘、培训以及建立崇尚知识的企业文化来增加知识员工和组织的匹配度。

此外，实证研究发现绩效可观测性与异地离职意图之间存在着显著的正向关系。

这表明对于那些工作绩效可观测性较高的知识员工，欠发达地区的企业要给予更为特别的关注，通过差异性管理活动、柔性的福利制度等增强其工作满意度，以保留这种类型的人才。

从政府角度来看，实证研究发现子女教育责任能在某种程度上解释苏北地区知识员工异地离职意图。

很多案例也表明，相对多的知识员工离职并不是因为对于工作单位不满意，而是由于欠发达地区教育质量和环境较差导致其子女得不到良好的教育。

在这方面，企业特别是中小型企业能够做的努力是非常有限的。

所以需要政府部门强化地方整体的教育质量，营造良好的教育软环境。

特别地，在政策上可以对为地方经济和企业做出特别贡献的人才给予子女教育上的优惠。

.....

## <<战略人力资源管理研究>>

### 编辑推荐

《战略人力资源管理研究（创造企业持续竞争优势）》进一步科学地、深入地分析人力资源策略的作用机制，从而为人力资源管理策略理论研究和企业实践工作提供参考。

<<战略人力资源管理研究>>

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>