

<<企业人力资源管理质量>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理质量>>

13位ISBN编号：9787121120619

10位ISBN编号：7121120615

出版时间：2010-11

出版时间：电子工业出版社

作者：谢康，肖静华，宛小伟 著

页数：212

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>

<<企业人力资源管理质量>>

内容概要

本书从质量管理视角分析企业人力资源管理架构、模块和关键流程，以此建立企业人力资源管理质量评价理论和方法。

全书共分5章，第1章重点讨论企业人力资源管理质量的理论基础；第2章提出企业人力资源管理系统及质量问题，并进行了系统讨论；第3章提出企业人力资源管理质量评价理论；第4章提出企业人力资源管理质量评价方法；第5章讨论影响企业人力资源管理质量的3个关键因素。

本书既可作为高等院校、科研机构人力资源管理专业、企业管理专业研究生科研教学参考书，也可作为企业管理者、人力资源总监或经理，以及人事管理工作者的参考书。

对于企业人力资源管理者 and 咨询顾问，也具有重要的实用价值。

<<企业人力资源管理质量>>

书籍目录

第1章 人力资源管理的稳定性 1.1 高绩效工作系统与权变理论 1.1.1 战略人力资源管理与高绩效工作系统 1.1.2 人力资源管理最佳实践 1.1.3 内部契合与外部契合 1.1.4 高绩效工作系统与组织绩效 1.2 人力资本与人员能力成熟度 1.2.1 人力资本 1.2.2 人员能力成熟度(P-CMM) 1.3 全面质量管理与服务质量 1.3.1 全面质量管理 1.3.2 服务质量 1.4 人力资源管理稳定性的存在 1.4.1 现有理论中的稳定性假设 1.4.2 人力资源管理的稳定性与质量管理第2章 人力资源管理系统与质量 2.1 管理控制系统与人力资源系统 2.1.1 管理控制系统 2.1.2 人力资源管理系统 2.2 不同视角的人力资源管理质量 2.2.1 概念、结构与外延 2.2.2 服务质量视角的人力资源管理质量 2.2.3 过程质量视角的人力资源管理质量 2.2.4 全面质量管理视角的人力资源管理质量 2.3 全面质量与过程质量 2.4 全面过程的人力资源管理质量 2.4.1 社会分工视角下的全面过程质量 2.4.2 全面过程质量的结构 2.4.3 全面过程质量的主要特征第3章 人力资源管理质量构成与等级 3.1 研究设计与数据 3.1.1 多案例预研究 3.1.2 概念模型与主要假设 3.1.3 探索性与验证性研究 3.2 人力资源管理质量模型的有效性 3.2.1 探索性因子分析 3.2.2 确认性因子分析 3.2.3 人力资源管理质量计分方法 3.2.4 结构性约束因素的影响 3.3 人力资源管理质量等级 3.3.1 一级KPA聚类分析 3.3.2 聚类结果的修正 3.3.3 二级KPA分析 3.3.4 样本分组后方差的收敛性 3.4 人力资源管理质量等级特征 3.4.1 事务级人力资源管理 3.4.2 规范级人力资源管理 3.4.3 监督级人力资源管理 3.4.4 绩效级人力资源管理 3.4.5 浅略级人力资源管理 3.4.6 文化级人力资源管理 3.4.7 变革级人力资源管理第4章 人力资源管理质量评价 4.1 人力资源及管理评价 4.1.1 人力资源评价理论与方法 4.1.2 人力资源管理效能 4.2 人力资源管理质量评价理论 4.2.1 人力资源管理模式与质量 4.2.2 企业人力资源管理质量评价体系 4.2.3 企业人力资源管理质量评价流程 4.3 人力资源管理质量评价工具 4.3.1 评价工具的总体架构 4.3.2 企业人力资源管理质量KPA 4.3.3 人力资源管理质量KPA结构 4.3.4 企业人力资源管理质量KPI 4.4 人力资源管理质量评价实践 4.4.1 企业人力资源管理质量对标 4.4.2 行业平均值和标杆值的参照体系第5章 面向质量的人力资源管理 5.1 人力资源管理质量模式 5.1.1 3种常见质量模式 5.1.2 管理模式与质量模式 5.1.3 影响质量模式的关键因素 5.2 人力资源管理质量最佳实践 5.2.1 管理咨询与e-HR 5.2.2 中国式薪酬管理最佳实践——3P1S模式 5.2.3 企业绩效管理变革最佳实践 5.3 绩效导向@HR系统 5.3.1 整体解决方案 5.3.2 主要功能简介 5.3.3 绩效导向@HR系统典型应用 5.4 人力资源管理质量的发展 5.4.1 提升人力资源管理质量策略方向 5.4.2 人力资源管理质量研究与实践方向附录A 企业人力资源管理质量调查问卷参考文献

<<企业人力资源管理质量>>

章节摘录

第1章 人力资源管理的稳定性 长期以来,人力资源管理理论和实践聚焦个人因素对组织绩效或个人绩效的提升上,在招聘选拔、绩效评估和薪酬管理等领域的研究中,主要以个体差异的评估为基础来进行管理决策。

这些研究的一个潜在逻辑假设,就是个人特征能决定工作绩效的变化。

全面质量管理的研究者虽然没有否定这一假设,但却强调工作系统对工作绩效的影响(Deming, 1986, 1993; Juran, 1989; Walton, 1986)。

因此,一个系统导向的观点出现在人力资源管理的理论研究和实践中,David A. Waldman (1994)提出一种系统导向的绩效模式。

该模型提出了系统因素对工作绩效的影响,以往这一因素被当做不可控的因素。

这一系统化的人力资源管理思想应用在人力资源管理研究中的例子,给我们的启示是将人力资源管理作为一个系统性的因素,主动地加以调整控制能够对人力资源产出形成重要影响,并为探讨人力资源管理的稳定性提供了理论基础和方法。

人力资源管理是否存在稳定性或一致性,是探讨人力资源管理质量存在性的前提,因为只有可以循环往复的事务或对象才有可能进行规范的质量管理。

1.1.1 战略人力资源管理与高绩效工作系统 自从M. Devanna、C. Fombru和N. Tichy (1981)提出战略人力资源观念以来,战略人力资源管理研究获得了迅速发展,并分别从人力资源管理质量的概念适用性、人力资源计划(HRP)支持系统、人力资源实施对企业绩效的影响,以及人力资源评价模型与方法等角度,涉及企业人力资源管理质量问题。

<<企业人力资源管理质量>>

编辑推荐

《企业人力资源管理质量》为企业人力资源管理质量评价模型及其评价工具研究的成果，并回答了企业人力资源管理是否存在质量的问题。

《企业人力资源管理质量》的答案是：企业人力资源管理也存在质量问题，而且企业通过有效的管理工具，可以持续提升人力资源管理质量，进而获得对企业高度扩张发展的支持动力。

本书提出了企业人力资源管理质量的理论观念，通过实证研究验证该理论观念的有效性，发现了企业人力资源管理从低质量向高质量发展存在趋同特征，凝练了企业提升人力资源管理质量的最佳实践。

<<企业人力资源管理质量>>

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>