第一图书网, tushu007.com

# <<人力资源战略规划>>

## 图书基本信息

书名：<<人力资源战略规划>>

13位ISBN编号：9787303100491

10位ISBN编号：7303100490

出版时间：2009-8

出版时间：北京师范大学出版社

作者：赵曙明，戴万稳　编著

页数：191

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

21世纪社会经济的发展主要依靠知识，知识的创造者与知识的载体——人是第一资源，比企业所拥有的其他资源（如土地、原材料、房屋、机器等）重要得多，人将成为最重要的战略性资源。
同时，技术革命和经济全球化迅速改变着企业的经营环境，企业的人力资源管理面临着环境等各种不确定性的挑战，因此与之相适应，传统的人力资源管理研究也需要为迎接新的挑战而作出调整。
自从彼得·德鲁克于1954年在《管理的实践》一书中提出了“人力资源”概念之后，现代人力资源管理理论又有了许多新的进展，产生了许多新的研究成果。
现代人力资源管理理论吸取了各种相关理论的研究成果，从不同的学科中引申出了许多理论，得到了前所未有的发展。
人力资源管理是一个新兴而又永恒的话题。
随着科学与社会的不断进步，各门学科的不断发展，人力资源管理理论和实践也在不断发展。
同时，在全球背景下，为了适应新经济对企业组织生存和发展的要求，人力资源管理和实践也要发生一系列新的变化。
我国加入WTO以后逐步融入全球化，企业为了克服环境中的不确定因素并保持竞争优势，就需要从人力资源管理职能的角度再造，运用全球战略和政策解决自身遇到的新问题。
人力资源管理的治学理念应是在教学和研究中，强调理论的本土化，理论与实践相联系。
目前我们的大部分人力资源管理理论都是西方学者通过对西方企业的研究而建立起来的，因而这些理论拿到中国来应用首先面临一个本土化的问题。
这种本土化主要表现为两个层面：第一个层面是将西方成熟的理论拿到中国的环境中来验证。

## 内容概要

由于企业在组织生命周期的不同阶段有着不同的矛盾和特点，因此其人力资源战略规划的重心和采取的措施也有所不同，组织必须根据自身的条件和所处的环境，不断地调整人力资源战略，才有可能实现可持续发展。
在全球经济一体化进程日益加快及以信息技术为代表的高新技术迅猛发展的今天，组织系统的弹性化和生产的柔性化特征越来越显著，对于置身于21世纪知识经济时代的企业组织而言，其所面临的生存和竞争环境也越来越复杂和不稳定，如何提高组织的人力资源战略管理水平，降低动态环境的负面影响，是组织营造战略性核心竞争优势之根本。
　企业组织经营环境的复杂性和不稳定性，导致人力资源战略规划在企业发展战略规划中日益凸显出特殊的重要性。
近年来，人力资源战略规划已成为学术界和企业界关注的热点，但国内很少有教科书对其进行专门介绍。
本书尝试将人力资源战略规划理论方法与企业组织人力资源战略管理实践案例融合起来，从人力资源环境评估、人力资源战略制定、人力资源需求和供给预测、人力资源战略规划方案制定以及人力资源战略规划的评价和控制等多方面，构建统一的人力资源战略规划体系。
从人力资源战略规划的基本概念、战略性人资源存量分析、战略性人力资源需求和供给预测、人力资源战略的构成和分类、人力资源战略与企业战略的协调，以及人力资源战略规划体系的制定与企业竞争优势的获取等方面，对人力资源战略规划的各种理论和方法进行介绍与剖析，并通过案例分析的形式进一步探讨研究。
　作为一本概念清晰、逻辑清楚的教科书，本书适合于作为人力资源管理及相关专业的本科生和研究生的教学用书；作为一本内容丰富而新颖的读物，本书适合于作为企业组织中各级经理人员进行人力资源管理培训和工作指导用书。

# <<人力资源战略规划>>

## 书籍目录

第1章　导论　【本章学习目标】　【引导案例】成功的商人与山村少年　1.1 人力资源战略规划的产生和发展　1.1.1 人力资源战略规划产生的环境　1.1.2 人力资源战略规划的发展　1.1.3 人力资源管理和人力资源战略规划在中国的发展　1.2　人力资源战略规划的概念　1.2.1 人力资源战略　1.2.2　人力资源规划　1.2.3　人力资源战略规划　1.3　人力资源战略规划的意义、作用和过程　1.3.1 人力资源战略规划的意义　1.3.2 人力资源战略规划的作用　1.3.3 人力资源战略规划的一般过程　【案例分析】赛马不相马——青岛海尔的人力资源战略　【参考文献】第2章　人力资源战略规划环境　【本章学习目标】　【引导案例】华凯再造体系盘活人力，建立有效业绩指标体系　2.1 战略性人力资源管理的发展趋势　2.2　人力资源战略的内部环境　2.2.1 企业现有的人力资源状况　2.2.2　企业战略　2.2.3　企业文化　2.2.4　非正式组织　2.2.5 企业的其他部门　2.2.6 工会　2.3　人力资源战略的外部环境　2.3.1 外部宏观环境　2.3.2　外部微观环境　【案例分析】摩托罗拉公司基于企业战略的人力资源战略　【参考文献】第3章　战略性人力资源管理理论基础　【本章学习目标】　【引导案例】联想的“人模子”教育　3.1　人力资源管理战略与企业战略　3.1.1　与波特的竞争战略相协调的三种人力资源管理战略　3.1.2 与迈尔斯和斯诺的企业战略相协调的人力资源管理战略　3.2 人力资源管理战略与企业竞争优势　3.2.1 人力资源管理战略提升企业竞争优势的实践证据　3.2.2 人力资源管理战略提升企业竞争优势的理论模型　3.2.3 通过人力资源管理战略获得持续的企业竞争优势　3.3　人力资源管理战略的适应性与柔性　3.3.1 适应性与柔性的定义　3.3.2　适应性与柔性的关系　……第4章　人力资源战略规划第5章　人力资源需求第6章　人力资源供给第7章　人力资源战略规划体系后记：一个时代造就一种经营模式北师大版经管类高校教材书目（赠教学课件）教师用免费教材样本申请表

## 章节摘录

第1章　导论　1.1　人力资源战略规划的产生和发展　1.1.1　人力资源战略规划产生的环境

21世纪的组织将面临前所未有的变革和激烈的竞争。

一个组织要维持生存和持续发展，就必须对多重的、快速变化的竞争压力进行持续的适应。

要寻求能够适应变化、进而具备竞争优势的员工和组织结构，包括对自身系统的调整，就必然引导出战略人力资源规划。

1．不断变化的人力资源环境　首先，经济全球化已经或正在彻底改变竞争的边界，使组织面临前所未有的挑战。

全球化蕴涵着对新市场、新产品、新观念、企业竞争力和经营方式的新思考。

当企业处于全球化阶段时，企业的战略建立在全球范围不同、务单位的所有资源、技能和知识的整合基础上，建立在全球公司网络中资源流动的基础上。

全球化中的企业，在全球范围规划企业的经营、在全球范围开展研发活动和在全球范围进行各种商务活动。

例如，微软建立中国研究院、海尔与许多外国企业合资并在美国设立工业园，等等。

在一个全球性的公司中，任何一个部分对于知识和信息的流动与整合都是平等的。

一个成功的全球组织应该具备这样的独特技能：能感知到世界市场和产品的微妙差别，能了解并理解世界范围内各种不同的文化和宗教的差异及它们对产品和服务的影响力，能在全球范围内共享信息，能采取有效的激励政策鼓励全球员工并在全球范围内共享自己的构想与智慧，能在尊重差异化的同时相互借鉴和学习。

为在全球化背景下获取竞争优势；组织还要建立一个复杂的、由世界各地优势交织互补而成的网络。

这个网络使得一个地方的技术发明能全球范围内分享，全球范围内的产品、人员、信息和创意能依赖该网络迅速传播以满足各地的需求，能形成全球性规模经济和地方性灵活反应这样一种看似矛盾的管理方式，能实现全球思维和当地行动的结合。

这些都是全球化给当今的组织带来的挑战，要求企业组织中各部门的管理者和人力资源从业人士，以一种新的全球思维方式重新思考人力资源的角色与价值问题的战略定位，将虚拟组织与实体组织相结合，通过建立新的组织模式和变革运营流程来提升效率以及培养组织全球性的竞争力。

第一图书网, tushu007.com



## 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