

<<人力资源管理与开发研究>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理与开发研究>>

13位ISBN编号：9787305058448

10位ISBN编号：7305058440

出版时间：2011-1

出版时间：南京大学出版社

作者：赵曙明 编

页数：489

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>

<<人力资源管理与开发研究>>

前言

南京大学及其前身中央大学和金陵大学矗立在虎踞龙蟠的金陵古都已经一个多世纪。一个多世纪以来，南大人践行“励学敦行、诚朴雄伟”的校训，锻造出一股奋发向上、历久弥新的“南大精神”。

在南京大学人文社会科学发展历程中，俊彦群集、英才辈出，闪烁着一群星光熠熠的名字：郭秉文、陶行知、李叔同、黄侃、胡小石、陈中凡、汪辟疆、吕叔湘、陈白尘、柳诒徵、顾颉刚、宗白华、汤用彤、马寅初、孙本文、钱端升、楼光来、梅光迪、吴宓……这些在中国近现代史上赫赫有名的巨擘大师和众多兢兢业业、默默耕耘的前辈学者一起，不仅为南京大学人文社会科学的发展奠定了坚实的基础，而且为中华文化的传承和国家发展与民族复兴作出了杰出贡献。

虽然新中国成立初期的院系调整和“文化大革命”在一定程度上削弱、延缓了南京大学人文社会科学综合实力及发展进程，但踏实为学、不断创新的探索精神一直薪火相继，也正是这种精神激励、鼓舞了众多学者在改革开放30余年来为中华民族的复兴和中国学术事业的发展作出了一个又一个重要的贡献：以胡福明老师为主完成的《实践是检验真理的唯一标准》的文章直接引发了全国关于真理标准的大讨论，为重新确立党的实事求是的思想路线作出了重大贡献；匡亚明先生主编的200部《中国思想家评传丛书》历时20年整体出版面世，被誉为世纪之交“规模最大的中国传统思想文化研究工程”；程千帆先生主编的《全清词·顺康卷》共20卷的出版亦经历了20年，成为填补学术空白的基础文化工程；王绳祖先生主编的10卷本《国际关系史》，成为我国国际关系史研究的标志性成果；周勋初先生领衔校注的1500万字的《册府元龟》，是迄今中国学者采用新式标点和科学整理方法完成的最为宏大的单本古籍整理工程；张宪文先生主编的3000万字的《南京大屠杀史料集》在海内外引起了强烈反响；张柏然先生主编的1200万字的《新时代英汉大词典》是我国第一部真正意义上自主研编、具有原创性的大型英语工具书。

除上述鸿篇巨制的学术成果外，一批具有原创性的学术成果也在学术界产生了广泛和深远的影响。为在中国的新时期和南大的新百年中再创辉煌，为将优秀的南大精神发扬光大，为培育出一批学风端正、能力突出、创新开拓、占领学术高地的学术群体，南京大学于2008年遴选出了首批8支“南京大学人文社会科学优秀学术团队”。

这8支“南京大学人文社会科学优秀学术团队”分别是：以莫砺锋教授为学术带头人的中国古代文学研究团队，以丁帆教授为学术带头人的中国现当代文学研究团队，以张宪文教授为学术带头人的中华民国史研究团队，以张异宾教授为学术带头人的马克思主义与当代资本主义批判研究团队，以洪银兴教授为学术带头人的政治经济学研究团队，以赵曙明教授为学术带头人的人力资源研究团队，以王守仁教授为学术带头人的英语语言文学研究团队，以周晓虹教授为学术带头人的社会学与中国研究团队。

8支优秀学术团队是目前南京大学文科发展水平较高、发展速度较快的科研团体。

各支优秀学术团队组织结构合理，人才梯队井然有序，既有几位德高望重、学识深厚的学术带头人，又有一些年富力强、著述颇丰的学术中坚，也有一批大有潜力、崭露头角的青年才俊。

这些学术团队积极进取、勇攀高峰，继承和发扬了南京大学以及各自学科的悠久历史、精神传统，在新时期国家建设中积极奉献、勇于进取，取得了显著的成就，同时在教学科研中不断创新，为南京大学的人才培养和学科发展作出了突出的贡献。

为进一步宣传这些优秀的学术团队，鼓励更多的科研人员加入到这种科研模式中来，以更加有效地集聚和整合学科力量，我们推出这套8卷本的《南京大学人文社会科学优秀学术团队丛书》。

本丛书的出版，便是这些团队近几十年来所取得的部分代表性成果的一次集中展示。

我相信该丛书的出版，既能让学界进一步了解南京大学文科核心团队的学术风采，也能促进团队的创新与发展。

<<人力资源管理与开发研究>>

内容概要

赵曙明主编的《人力资源管理与开发研究》追溯了人力资源管理近一个世纪的演变历程，阐述了传统人事管理向现代人力资源管理转变的必然要求和发展趋势。

围绕人力资源管理与企业效益关系这一人力资源管理研究领域重点问题，对人力资源管理效益的概念，人力资源管理与企业效益的关系以及人力资源管理对企业效益的作用过程、作用方式，作了较为全面的探讨。

对于诸如企业发展演化与人力资源管理的关系、企业家薪酬制度、知识员工管理、高新技术企业和学习型企业的的人力资源管理等新兴问题，给出了最新的研究成果；根据中国国有企业人事制度发展的沿革，提出了建立与发展中国国有企业人力资源管理机制的途径和措施，并且综述了国外人力资源管理研究的现状和21世纪全球企业的人力资源管理。

<<人力资源管理与开发研究>>

书籍目录

第一部分 团队介绍一、团队概况二、团队发展历史三、团队成员介绍四、主要特色和研究领域第二部分 论文汇编我国三种不同所有制企业的人力资源管理跨国公司在华面临的挑战：文化差异与跨文化管理建立现代大学制度的重要之举——深化我国高校人事制度改革的政策建议人力资源经理职业化的发展创新精神培养——中国大学创业教育的核心使命论管理者的职业化、市场化和国际化“天生全球化”企业持续成长驱动力研究垄断性企业柔性再造的动因、举措和阻碍研究企业发展演化与人力资源管理我国企业员工个人与组织成就方式调查报告成长性企业的复杂适应性分析制造企业福利措施与员工感情承诺关系的实证研究职业生涯系统与组织绩效的相关性研究政策测量、政策协同演变与经济绩效：基于创新政策的实证研究跨国公司对华技术转移的理论思考——基于本土企业技术创新能力提升的分析框架气质性情感对工作满意度的影响：基于中国情境的实证研究欠发达地区企业知识员工异地离职动因的实证研究：以苏北地区为例高层管理团队协作需要、薪酬差距和企业绩效：竞赛理论的视角高参与工作系统与企业绩效：人力资本专用性和环境动态性的影响高参与工作系统中的社会关系网络及其变革障碍员工公平感与组织承诺和离职倾向之间的关系：组织支持感中介作用的实证研究人力资源管理实践与组织绩效的关系：一个典型相关分析复杂系统视角下的组织学习动态过程研究—Cross—cultural Impact On Organizational Learning：A Comparative Study between the Netherlands and China子公司角色、绩效表现对跨国公司人力资源本土化配置影响的实证研究创新模式与高新技术企业的组织及人力资源管理第三部分 重要著作简介《国际企业：人力资源管理》《中国企业人力资源管理》《东西方文化与企业管理》《企业人力资源管理与开发国际比较研究》《人力资源管理研究》《跨国公司人力资源管理》《人力资源战略与规划》《中国企业集团人力资源管理战略研究》《领先之道》《人力资源管理》《人力资源管理与开发》《我国管理者职业化胜任素质研究》《跨国公司控制合资企业机制研究》《经济混沌管理》《经济系统预测的混沌理论原理与方法》《制造战略、人力资源管理与公司绩效》《“以人为中心”的管理》《中国职称评价系统效用研究》《中国技术协同创新论》《论经济全球化背景下的中国技术创新》《外向型经济发展与产业安全：江浙比较研究》《从引进到创新：中国技术政策演进、协同与绩效研究》《企业家报酬的决定：理论与实证研究》《跨文化组织学习能力》

<<人力资源管理与开发研究>>

章节摘录

团队由六名教授、四名副教授组成，分别为赵曙明教授、杨忠教授、刘洪教授、杨东涛教授、彭纪生教授、张正堂教授、程德俊副教授、蒋春燕副教授、陶向南副教授、戴万稳副教授。该团队成员最近十年来主持了国家自然科学基金重点项目“企业人力资源开发的理论基础与管理对策”（60万元）和“转型经济下我国企业人力资源管理若干问题研究”（100万元，70732002）2项，面上项目16项，在国内外重要核心期刊上发表论文110多篇，获国家级奖3项，省部级奖12项，产生了一大批具有广泛影响的研究成果。

二、团队发展历史 1. 起步阶段 南京大学人力资源管理学科的发展依托国家重点学科企业管理，起源于学科带头人赵曙明教授20世纪90年代初在国内的开拓性研究。1991年9月，刚刚结束博士后研究的赵曙明博士谢绝了美国大学的邀请，毅然回到了培育他的祖国和母校。

赵曙明教授的归国开启了国内人力资源管理研究的起点，同时也标志着南京大学作为国内人力资源管理学术研究重镇的开始。

人力资源管理研究在管理科学研究中是新兴而前沿的领域。

对于从事该领域研究的学者而言，最大的困难就在于如何构建理论研究体系。

在这一阶段，赵曙明教授的主要工作是介绍西方的人力资源管理理论，构建人力资源管理学术团队。

1992年，赵曙明教授出版了国内第一部系统地研究国际人力资源管理的著作《国际企业：人力资源管理》（南京大学出版社）。

该书建立了现代人力资源管理的理论体系，系统地介绍了西方发达国家在该领域的研究成果和发展趋势。

准确的概念界定、丰富的文献引证、完整的理论体系、全新的学术见解，使读者不仅看到了人力资源管理的全貌，而且接触到了学术研究的前沿和发展趋势。

时至今日，这部著作仍是中国学者研究人力资源管理的必备参考书籍。

该书曾先后被评为南京大学优秀教材和原国家教委优秀教材。

在人力资源管理领域，经过历时两年多的研究，赵曙明教授终于在1995年完成了《中国企业人力资源管理》这部长达48万字的巨著。

他既从宏观角度探讨了我国人力资源的配置机制和政策体系，又从微观的角度分析了中国企业人力资源各个管理活动的优势和劣势。

学术界称该书为“开创性著作”。

2. 团队发展与形成阶段 如果说赵曙明教授在归国之后的五年内，主要集中介绍国外先进的人力资源管理理论和方法。

那么，自1995年开始，赵曙明教授将主要精力集中在中国企业人力资源管理模式的探索上。

为此，赵曙明教授申请承担了两项国家级研究课题，一项是国家自然科学基金项目“中国企业国际化进程中的人力资源开发与管理研究”，另一项是前国家教委博士点人文社会科学研究基金项目“国有大中型企业人力资源管理应用与开发”。

为了保证研究成果的科学性，他首先根据中国的具体情况，开发设计了分析企业人力资源管理的科学工具“人力资源指数分析”。

最后他花费了两年多的时间，带领博士生利用这一工具走访和调查了100多家中国国有企业、三资企业和私营企业，足迹踏遍了大江南北。

在课题结题会上，专家们看到长达20万字的研究报告，情不自禁地说道：如此大规模地对中国企业的人力资源管理状况进行调查研究，在我国管理学界还是第一次，其研究结果对于政府决策和企业改革发展具有重大指导意义。

这些研究成果集中体现在《企业人力资源管理与开发国际比较研究》（人民出版社，1999）一书中。

与此同时，赵曙明教授仍然对企业跨国经营中的前沿课题——跨文化管理——进行了深入研究。

1995年出版了《东西方文化与企业管理》（中国人事出版社）；1996年12月，他又在第二届企业跨国经营国际学术研讨会上宣读了他的最新研究成果“跨国公司在华面临的挑战：文化差异与跨文化管理”。

<<人力资源管理与开发研究>>

”。

一些来自国外的专家听了这篇论文宣讲后认为，尽管中国学者在企业跨国经营领域的总体研究水平上仍然与西方国家存在一定差距，但是，在某些学术前沿问题如企业跨文化管理的研究方面，已经赶上了发达国家。

到20世纪90年代末期，在他所专长的人力资源管理领域，尽管中国学者的研究与90年代初期的状况相比，已经大有进步，学术界从不同角度对人力资源管理的研究已经越来越多，企业经营者对人力资源的观念已经发生本质变化，人力资源的管理与开发水平大为提高，但是，从20世纪90年代初期开始，发达国家已经逐步转向战略人力资源管理，即企业的人力资源管理与开发政策和方式只有与企业外。

<<人力资源管理与开发研究>>

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>