

<<人力资源战略>>

图书基本信息

书名：<<人力资源战略>>

13位ISBN编号：9787504563385

10位ISBN编号：7504563382

出版时间：2007-6

出版时间：中国劳动

作者：赵耀

页数：244

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>

## &lt;&lt;人力资源战略&gt;&gt;

## 前言

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行至今，中国劳动力市场建设已经走过了近20年的历程。

这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。

在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。

中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。

在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。

劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。

为更好地配置人力资源，对劳动者进行有效激励，使劳动者适应市场，需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。

这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

就我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有特别重要的意义。

随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，尤其是在中国“入世”后，人才争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。

人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间对企业和社会发展发挥重要的作用。

而在我国经济转轨的过程中，要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用。

同时，劳动力市场上还要有专业的政府组织和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者将成为社会进步的助推力和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。

因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质专业人才充实到各项工作中去。

以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作这三个系列的教材就是在这样的背景下诞生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于呈现于广大读者的面前。

希望这三个系列的教材能为我国大学劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等专业方向的发展，为上述专业领域工作人员专业素质的提高，为我国劳动科学的发展，起一点积极推动的作用。

真诚欢迎用书单位和广大读者提出宝贵意见。

## &lt;&lt;人力资源战略&gt;&gt;

## 内容概要

本教材作为学习了解并掌握人力资源战略的指导丛书之一，是当前对人力资源战略首次进行系统研究的教科书之一。

全书分为六章，具体内容安排如下：第一章阐述了战略的概念，企业战略在企业中的地位及其形成因素分析。

第二章通过阐释企业战略与人力资源战略之间的相互促进作用，说明了企业战略和人力资源管理二者都不可能独立发挥作用。

第三章从人力资源战略管理的宏观和微观两个方面，阐明了人力资源战略管理的含义、人力资源战略管理目标及人力资源战略管理环境三个方面的知识。

第四章系统介绍了人力资源管理的战略方法，以及与这些战略方法相对应的战略决策，强调了人力资源战略管理需要与企业的经营战略进行整合才能成为企业整体战略的支撑。

第五章探讨了人力资源规划的相关内容，阐述了战略层面的人力资源规划的主要特点及发展趋势，以及对人力资源规划进行监督和控制的重要性。

第六章通过图表及公式更形象地介绍了人力资源预测的具体方法，并基于以上理论得出建立人力资源信息系统势在必行的结论。

本书每一章开始的学习目标都为读者指明了学习方向；每章结尾的本章小结又为读者总结了本章的学习重点，可以帮助读者加深记忆；而接下来的复习思考题可以帮助读者回顾并加深理解所学内容。每章最后还为读者专门编入了应用案例，目的是为读者提供学以致用之便利条件。

## <<人力资源战略>>

### 书籍目录

第一章 战略在组织中的地位 第一节 战略概述 第二节 企业战略及其地位 第三节 企业战略形成的因素分析 本章小结 重要概念 复习思考题 应用案例 参考文献第二章 企业战略与人力资源管理 第一节 人力资源在企业战略中的作用 第二节 企业战略与人力资源战略的关系 第三节 人力资源战略在人力资源管理中的作用 本章小结 重要概念 复习思考题 应用案例 1 应用案例 2 参考文献第三章 人力资源战略管理 第一节 人力资源战略管理概述 第二节 人力资源战略管理目标 第三节 人力资源战略管理的环境 本章小结 重要概念 复习思考题 应用案例 1 应用案例 2 应用案例 3 应用案例 4 应用案例 5 参考文献第四章 人力资源战略管理方法 第一节 人力资源战略管理的形成 第二节 人力资源战略管理的方法 第三节 人力资源战略管理面临的挑战 本章小结 重要概念 复习思考题 应用案例 1 应用案例 2 应用案例 3 参考文献第五章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源规划的程序和原则 第三节 人力资源规划的监督与控制 本章小结 重要概念 复习思考题 应用案例 1 应用案例 2 参考文献第六章 人力资源预测 第一节 人力资源预测概述 第二节 人力资源需求预测 第三节 人力资源供给预测 第四节 人力资源供需平衡 第五节 人力资源信息系统 本章小结 重要概念 复习思考题 应用案例 1 应用案例 2 参考文献

## 章节摘录

5. 企业经营的全球化需要管理人员甚至普通员工都需获得相应的跨文化知识和沟通技能。

(四) 员工绩效考评战略 众所周知, 当今的任何一个企业在实现其战略目标方面, 必须依赖于对员工绩效方面的管理能力, 企业需要确保绩效标准与组织的需要相一致。

所以, 绩效考评比以往任何时候都更加成为企业的战略问题。

有效的绩效考评战略要求员工和管理者能够一起设定绩效期望、审查效益、评价企业和个人需要以及规划未来。

事实上, 绩效考评战略已成为体现和完成企业战略最为重要的有效武器。

这是因为, 今天的企业不能容忍不能带来高业绩和生产率太低的员工。

因此, 企业需要更加完善它的绩效考评战略, 以确保员工符合市场变化和适应组织需要的员工计划能顺利实施, 及时指出绩效的缺陷并加以纠正, 使员工的行为能够被正确引导到为特殊的目标绩效而努力的正确方向上, 而这些目标是与工作团队和企业的战略相一致的, 同时, 也是向员工提供适当的明确反馈以帮助他们能够得到顺利的发展。

(五) 员工薪酬福利战略 企业内部的员工薪酬福利作为组织的关键战略领域, 对企业吸引求职者、留住优秀员工以及实现组织目标, 进而确保员工始终拥有最佳的工作表现是至关重要的, 可以说, 都产生着直接的影响。

值得注意的是, 薪酬福利同时也日益变成了企业一个重要的经济难题: 薪酬福利方案在企业的运营成本中的比重明显增长, 这一现象在劳动密集型的服务行业中表现得尤为明显。

所以, 企业面临着一个重要的平衡性问题: 一方面, 必须确保薪酬和福利能够激励和留住优秀的员工; 另一方面, 薪酬与福利还应该使企业保持一种在市场上能够有效竞争的成本结构, 确保企业战略不因成本的因素而失去竞争的优势。

(六) 劳资关系的和谐战略 劳资关系对于企业来说, 始终都是一种重要的战略性敏感和热点问题。

因为员工与雇主间的劳资融合度直接会对员工士气大小、激励的效果和生产率高低产生巨大的影响。

如果员工感觉到企业的雇用条件和状况不够令人满意的话, 他们就不会做出绩效承诺和组织承诺。

可以说, 企业能否协调好日常的劳资关系, 减少和避免劳资纠纷的发生, 是企业能否最终实现其战略目标一个关键变量。

.....

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>