

<<转型期中国企业高绩效人力资源管理系>>

图书基本信息

书名：<<转型期中国企业高绩效人力资源管理系统研究>>

13位ISBN编号：9787504583901

10位ISBN编号：7504583901

出版时间：2010-6

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：苏中兴

页数：230

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

在一个强调战略执行和管理制胜的时代，如何提高管理竞争力，是企业面临的重大挑战。面对这种挑战，建立高效的人力资源管理系统已经成为各国企业领导者共同关注的焦点。20世纪90年代以来，西方有大量研究聚焦在所谓的“高绩效工作系统”“高参与工作系统”“高承诺工作系统”等新型人力资源管理系统上。这种人力资源管理系统强调提高员工的技能、承诺和参与管理的机会，强调通过各种政策和实践让员工认可组织的目标，依靠员工的自主性和自我控制而不是依靠交易性因素和工作压力来提高工作努力程度。

然而，人力资源管理系统具有很强的制度背景，其有效性不仅取决于管理实践本身，而且取决于这些管理实践和组织以及组织所处的外部环境之间的匹配程度。中国的政治经济文化环境与西方不同，特别是市场经济发展的历史较短，这对企业和员工的价值观以及决策和行为模式等均产生了深远影响。而由于没有经历过工业革命和泰勒的科学管理阶段，工业社会所要求的严格的纪律文化和产业工人的职业素养在中国也一直没能真正形成。

内容概要

本书是作者研究转型期中国企业高绩效人力资源管理实践的一项重要成果。

作者指出。

中国正处在经济社会转型时期。

在管理情境上和西方国家相比存在诸多差异。

面对这种状况。

作者深入分析了中国企业面临的管理情境。

通过大量的文献、案例和问卷调查资料，对本土高绩效人力资源实践进行提炼和总结，揭示中国情境下高绩效人力资源管理系统的内容及其对企业绩效的影响机制。

并就如何通过人力资源管理提升中国企业的核心竞争力提出了有针对性的对策建议。

作者简介

苏中兴，浙江人，毕业于中国人民大学，经济学博士，曾受国家留学基金委资助在美国康奈尔大学产业与劳动关系学院接受联合培养博士项目。现任教于中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系。主要研究领域为战略人力资源管理、中国企业高绩效人力资源管理实践，人力资源与企业核心竞争力、薪酬管理等。

书籍目录

第1章 导言 1.1 研究背景 1.2 研究问题 1.3 研究方法和技术路线 1.4 章节安排 1.5 创新和贡献

第2章 文献综述 2.1 战略人力资源管理与高绩效工作系统 2.2 战略人力资源管理的不同视角 2.3 人力资源管理与企业绩效关系的理论基础 2.4 高绩效工作系统与企业绩效的测量 2.5 国内外实证研究的主要结论和不足

第3章 中国背景下高绩效人力资源管理系统的内容 3.1 引言 3.2 中国与西方管理背景差异性的分析 3.3 西方高绩效工作实践的文献研究结论 3.4 国内高绩效人力资源管理实践的访谈和案例分析结论 3.5 国内外高绩效实践的问卷调查和统计检验 3.6 中国背景下高绩效人力资源管理系统的内容和测量

第4章 高绩效人力资源管理系统与企业绩效关系的实证研究 4.1 引言 4.2 理论与假设 4.3 研究方法 4.4 研究结果 4.5 讨论

第5章 高绩效人力资源管理系统与企业绩效关系的机制研究 5.1 引言 5.2 理论与假设 5.3 研究方法 5.4 研究结果 5.5 讨论

第6章 不同人力资源管理模式与企业绩效关系的比较研究 6.1 引言 6.2 三种人力资源管理指数与企业绩效相关性的比较研究 6.3 基于投入产出的四种管理模式下的企业绩效水平研究

第7章 总结 7.1 主要结论和关键发现 7.2 管理启示和建议 7.3 研究局限和未来研究方向

附录一 高绩效人力资源管理实践的T测试结果

附录二 高绩效人力资源管理实践的回归分析结果

附录三 访谈与案例资料的分析举例

参考文献

后记

章节摘录

本书的创新和贡献主要体现在三个方面。

1.5.1 本土化管理理论的开拓与探索 本书坚持用规范的实证方法研究本土化的管理问题，首次从社会、组织、个体、市场、制度、文化等不同层面和不同角度深入分析了中国管理背景的特殊性及其对人力资源管理系统有效性的影响。

本研究得出的一系列重要结论，诸如：与西方高绩效工作系统强调员工的技能、承诺和参与机会相比，中国背景下的高绩效人力资源管理系统增加了对员工竞争、纪律和制度化管理的强调；规范的绩效考核、严格的员工招聘、竞争与纪律等方面的“基础实践”对中国企业的绩效影响最为显著，而信息共享、广泛培训、参与管理、内部劳动力市场等方面的“高级实践”对企业绩效的影响程度相对要弱一些；西方学者普遍认为员工的角色外行为是高绩效工作系统的关键中介变量，而本书的研究发现，在中国背景下，员工的角色内行为对企业绩效的影响同样非常显著。

这些结论都是本研究所获得的独到贡献。

1.5.2 研究方法和工具的创新 本书首次立足于中国本土的管理实际，结合文献研究、案例分析、深度访谈和统计分析的结论，对中国本土的高绩效人力资源管理实践进行了归纳和提炼，并在此基础上编制人力资源管理系统测量量表。

这样做不仅提高了人力资源管理系统与企业绩效关系研究的效度，而且为国内战略人力资源管理实证研究提供了本土化的测量工具。

在问卷编制过程中，我们结合使用T测试和多元回归分析来筛选对企业绩效影响显著的人力资源管理实践，并且根据自变量对因变量方差变异量的解释程度来判断不同维度人力资源管理实践对企业绩效的相对贡献度。

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>