

图书基本信息

书名：<<我国非国有企业人力资源管理战略与二元经济结构转化>>

13位ISBN编号：9787505893474

10位ISBN编号：7505893475

出版时间：2010-6

出版时间：经济科学出版社

作者：杨俊青

页数：168

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>

内容概要

众所周知，我国是个典型的二元经济结构国家即发达的城市与落后的农村并存。进行二元经济结构转化——实现农村工业化、城市化是社会主义新农村建设的前提条件和必然要求。实现农村工业化、城市化的核心是农业劳动力向非农产业转移。在非农产业中，1978—1991年国有企业尚需“下岗分流”，方能提高效益；1992年后国有企业主要在自然垄断、公共产品、高新技术、关系国计民生的能源、电力、通讯等资本密集型企业发挥主导作用；即国有企业不可能成为吸纳农业劳动力的主要组织；实现农村工业化、城市化的重任无可选择地落在非国有企业(本课题的非国有企业主要指以吸纳农业劳动力为其主要人力资源的个体、私营、乡镇集体等企业)的肩上。我国非国有企业经过将近30年的发展，取得巨大成就——已使我国的城市化率从1978年的17.92%提高到2008年的44.9%。

书籍目录

第一章 国有企业、非国有企业、民营企业、国营企业概念阐释第一节 国有企业、非国有企业、民营企业、国营企业的内涵第二节 国有企业、非国有企业、民营企业、国营企业的区别与联系第二章 非国有企业——我国二元经济结构转化的主要推进组织第一节 非国有企业是我国二元经济结构转化主要推进组织的理论分析第二节 非国有企业是我国二元经济结构转化主要推进组织的实证分析第三章 我国非国有企业发展的现状与问题第一节 我国私营企业的发展现状第二节 个体工商户的发展现状第三节 我国外商和港澳台投资企业发展现状第四节 乡镇企业与新型农业合作组织发展现状第五节 我国非国有企业发展中的主要问题第四章 我国非国有企业人力资源管理战略的现状与问题第一节 人力资源、人力资源管理、人力资源战略、人力资源管理战略的区别与联系第二节 我国非国有企业人力资源管理的现状第三节 我国非国有企业人力资源管理战略的现状第四节 我国非国有企业人力资源管理战略的问题第五节 我国非国有企业人力资源管理战略问题剖析第五章 我国二元经济结构转化效果的测度第一节 比较劳动生产率、二元对比系数、二元反差系数第二节 我国二元经济结构转化的测度与两步走转化效果比较第三节 测度的第二步转化效果欠佳的证实第六章 我国非国有企业人力资源管理的“传统大棒式”管理战略与二元经济结构转化的关系第一节 1978-1990年的“传统大棒式”管理战略下的“劳动密集型”管理战略与二元经济转化第二节 1991-2007年的“传统大棒式”管理战略下的“资本密集型”管理战略与二元经济转化第七章 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略模型第一节 “传统大棒式”管理下的“劳动密集型”管理战略面临的主要问题第二节 “传统大棒式”管理下的“资本密集型”管理战略面临的主要问题第三节 “人本管理”战略的意义与作用的理论阐释第四节 “人本管理”战略下“新的劳动密集型”管理战略释义第五节 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略模型第八章 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略模型的回归分析与检验第一节 回归分析与检验使用的数据第二节 模型的回归分析与检验第三节 结论和建议第九章 实施“人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略完成我国二元经济结构转化第一节 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略与企业战略的关系第二节 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略实施与非国有企业的制度和组织第三节 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略实施与非国有企业的岗位分析第四节 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略实施与非国有企业的培训第五节 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略实施与非国有企业的绩效管理第六节 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略实施与非国有企业的薪酬设计第七节 “人本管理”战略下的“新的劳动密集型”管理战略实施与非国有企业合作共赢劳资关系的建立主要参考文献

章节摘录

企业对培训存在以下误区： 误区一：翅膀硬了就要飞，培训是一项赔本买卖；有的非国有企业经营者虽认识到人才对企业的重要性，但宁可花大量的资金投入到设备、厂房、原材料等“看得见”的硬件投资上，也不愿意花多些钱在“人才”身上。

他们的观点很简单：硬件投资看得见摸得着，而且投资下去就不会跑掉，而人的投资是最不稳定、风险最大的，一旦跑掉，那前期的投资岂不是全白花了吗？

非国有企业在人才培养上或多或少都存在一些短期行为，看重眼前收益，功利性太强，对于培育人才却缺乏信心，既担心投入的人力、物力没有回报，更担心人才不能长期为他们服务，造成对于人力资源的投入（精力和财力）很不够。

误区二：对培训定位认识不清，致使培训与企业长期发展脱节，培训并没有真正为企业的经营战略做出贡献；国内许多企业的培训往往“头痛医头，脚痛医脚”，具有被动性、临时性和片面性，缺乏系统性和科学性。

在人才培养上许多企业缺乏培训前的调查和规划，使得培训目标与岗位联系不足，与员工工作绩效提高联系不足，与员工个人发展联系不足。

有的企业只对某一层级的员工培训，层级与层级之间的知识、技能与态度脱节。

误区三：培训只是走过场，重形式，轻效果。

有的企业认为培训是一种福利，忽视员工参加培训的义务性，造成员工漠视培训，想参加就参加。

培训目标并没有与岗位相联系。

培训并没有与员工的工作绩效的提高相联系。

培训并未与员工个人发展相联系。

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>