第一图书网, tushu007.com

<<人力资源战略管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源战略管理>>

13位ISBN编号：9787512101975

10位ISBN编号：751210197X

出版时间：2010-8

出版时间：清华大学出版社，北京交通大学出版社

作者：李后钧，胡豪 著

页数：170

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

现时知识型经济已经来临，如何在竞争激烈的环境下制胜，宝贵的人力资源是不可或缺的一环。然而，人力资源是一门博大精深的学问，不少专业人士在本行技术操作上独领风骚，但一旦要当管理人员时却束手无策，正如本书第1章内千色印刷个案里的李总，在其印刷事业上可称得上是祖师爷，却对如何构建稳定胜任的员工队伍感到沮丧。
个案里的李总并不是一个特殊例子，相信不少管理人员在读到李总面对的情况时都会有同病相怜之感。
本书共分为九个章节，头四个章节里讨论了重要的人力资源策略，当中的见解和概念，是读者在人力资源管理上的入门功。
尽管是入门的材料，但作者却用了深入浅出的方法，生动、言简意赅地将重要的理论及学说，用生活化的企业例子去说明，这是不容易的事。
学者写文章时习惯了学术上的风格，总给人一种不着边际和与现实世界脱节之感；然而本书却没有犯上这通病。
在第5、第6和第7章里，作者分别对金融、房地产和制药业的人力资源管理提出了独到的看法，相信这本书的人力资源对策，对这些行业的贡献很大。
最后两章总结全书，以人力资源管理的挑战、建议和未来展望作结束，将全书连贯一起，阅毕有一气呵成的感觉。
对人力资源的重视或忽视，可以是企业成或败的关键，所以如何好好地发挥人力资源的作用，会是21世纪企业管理的头等课题。
笔者很高兴见到本书的出版，当中的人力资源战略，相信会对各位读者有所启迪。

内容概要

《人力资源战略管理》着重介绍如何开展人力资源战略管理以实现企业成功。
首先，完整地介绍了企业内外环境结合、 以胜任力为核心的人力资源战略管理模型。
其次，分别以案例描述了大型和小型企业依照人力资源战略管 理模型进行企业重构的实景。
然后，以金融、房地产和制药产业为对象，介绍了人力资源战略管理模型在 产业层次上的应用。
《人力资源战略管理》的最后部分重点说明了开展人力资源战略管理过程中的风险，以及面向未来的挑 战和人力资源战略管理自身的创新能力建设。

<<人力资源战略管理>>

书籍目录

第1章 人力资源战略管理模型1.1 企业成长的人力资源战略迷失1.1.1 人无远虑、必有近忧1.1.2 事有先后、用有缓急1.1.3 头痛医头、脚痛医脚1.1.4 掌握人力资源战略管理的规律1.2 人力资源战略管理框架1.2.1 经营视角下的人力资源战略1.2.2 组织内外视角下的人力资源战略1.2.3 以胜任力为核心的人力资源战略1.3 人力资源战略管理的阶梯模型思考题参考文献第2章 制度环境下的人力资源战略2.1 劳动关系制度的演进2.1.1 劳动用工的市场化程度2.1.2 劳动用工的规范化程度2.1.3 劳动用工的集体代表程度2.2 劳动力市场2.3 社会文化的制度影响2.4 经济发展模式与水平思考题参考文献第3章 人力资源战略导向的核心竞争力塑造3.1 核心竞争力的意义与概念3.2 核心竞争力与人力资源的关系3.3 人力资源胜任力模型3.3.1 胜任力模型的意义3.3.2 胜任力的集合3.4 胜任力模型开发的流程3.4.1 建立一个或多个胜任力模型3.4.2 胜任力模型之发展方法3.5 胜任力模型落地的关键点——评价中心3.6 胜任力模型之人力资源管理3.6.1 选才3.6.2 用才3.6.3 育才3.6.4 留才3.6.5 胜任力模型应用——DMCA模型思考题参考文献第4章 人力资源升级：大型企业的战略路径4.1 组织战略4.2 组织能力与状况4.3 人力资源胜任力模型4.4 人力资源政策与实践4.4.1 胜任力模型为基础的人力资源规划4.4.2 胜任力模型为基础的招聘与遴选4.4.3 胜任力模型为基础的培训与发展4.5 结j沦思考题参考文献第5章 天成金融的人力资源战略管理5.1 组织战略转向5.1 _1 公司的创立5.1.2 公司战略的转向5.2 组织能力分析5.3 人力资源胜任力构建5.3.1 人力资源胜任力建设准备5.3.2 胜任力模型数据库5.3.3 胜任力模型细化5.4 人力资源政策与实践5.4.1 人员更新与调配5.4.2 培训与开发5.4.3 激励机制5.5 金融服务企业的人力资源战略管理5.5.1 阶段性的总结5.5.2 未来的挑战思考题参考文献第6章 房地产企业的人力资源战略6.1 国内房地产产业的现况6.2 房地产产业的组织战略6.3 组织能力6.4 房地产企业中重点胜任力模型6.5 人力资源政策与实践思考题参考文献第7章 制药产业中的人力资源战略管理7.1 制药产业的特征7.2 制药产业的三类参与者7.2.1 跨国制药巨头7.2.2 普药企业7.2.3 专业制药科技企业7.3 人力资源胜任力与人力资源政策和实践7.3.1 制药企业人力资源胜任力开发的程序7.3.2 制药企业中重点职位的管理7.4 制药企业的转型思考题参考文献第8章 战略性人力资源管理的挑战与建议8.1 人力资源管理人员角色的转换8.2 SHRM操作过程中的风险与问题8.2.1 公司方面8.2.2 咨询顾问方面思考题参考文献第9章 人力资源战略管理的未来9.1 人力资源战略管理的挑战9.1.1 重构的全球商业格局9.1.2 动态的经济发展9.1.3 创新的商业模式9.1.4 多元化的劳动力市场9.2 挑战性的人力资源战略事项9.2.1 管理变革9.2.2 管理文化9.3 人力资源战略管理的创新能力9.3.1 胜任的人力资源管理者9.3.2 转移再造能力9.3.3 网络创新能力思考题参考文献

章节摘录

企业人力资源战略管理的第一目标是保证人力资源的灵活供应。
世界上不存在经营活动永远恒定的企业，消费者对企业产品或服务的需求总是处于变化过程中，有的时候需求上升，有的时候下降。
没有不变的市场，消费持续变化才是企业面对的真实。
作为与企业输入和产出均相关联的人力资源，也要随着市场的需求浮动而不断变化，也就产生了对人力资源供给的灵活性追求。
人力资源供给的灵活性追求包括供给“充分”和处置“方便”两个相干但又矛盾的诉求。
“充分”的要求是企业要得到能够保证它经营活动顺利开展的人力资源供给。
简单设想一下，如果一个企业出现缺员的情况，那只有两个办法：一是必须有人付出更多的劳动，简单地说就是加班；二是部分工作就会被省略或简化掉，该做的不做或者少做。
后果也是显然的，短时间的救急可以，但稍长一点时间就绝对没有办法支撑下去。
任何员工都不可能长期处于超负荷状态下还保持一定的绩效水平，也没有任何客户可以容忍企业对提供给他们的产品或服务偷工减料。
所以企业必须满足人力资源“充分”这一要求。
另一方面，单单满足“充分”要求是不够的。
企业总会遇到需求下降的时候，对人力资源也就自然有处置的必要。
对企业最理想的情况是能够根据生产需要而自由、无成本地辞退富余的员工，或者至少说要“方便”地辞退员工。
把人力资源供给“充分”和处置“方便”这两方面结合起来就形成了对用工灵活性的追求。
用工灵活性是目标，而要实现目标就需要在计划和市场两种手段之间进行选择，结果就是常说的政策取向，实际上就是劳动关系制度的倾向。
首先来看计划手段，它对供给“充分”目标实现的作用是双重的。
在传统的计划经济体制下，如早期的“三线”建设时期，一纸调令就可以将个人甚至是一个企业的所有员工都整体调动，计划体制在一定程度上可以实现供给的“充分”，但是计划体制同时也意味着部分没有在计划中的企业无法得到它们期望的人力供给，也就是说计划体制在保证人力资源供给上可能对不同企业的后果是不一样的。
在处置“方便”这一侧面，计划体制的作用就常为大家所诟病。
对比计划体制，市场体制在人员供给上通过价格机制来实现，更重要的是在人员处置上，单纯的市场机制更能满足企业的需要。
……

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