第一图书网, tushu007.com

<<美日中人力资源开发战略研究>>

图书基本信息

书名：<<美日中人力资源开发战略研究>>

13位ISBN编号：9787512903647

10位ISBN编号：7512903642

出版时间：2012-6

出版时间：中国人事出版社

作者：余焯和

页数：194

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

经济全球化与知识经济时代的来临，使中国面临着前所未有的挑战和机遇。
2006年年初，美国总统布什在施政报告中提出视中国为将来的主要竞争对手之一。
国与国的竞争越来越白热化，综合国力的竞争实质上就是人才的竞争，谁拥有科学的人力资源开发战略与机制，谁拥有优质和充足的人才资源，谁就能在竞争中胜出。
中国是人口大国，中国必须从人口大国转变成人才大国，才能抓住机遇，在竞争中胜出。
《博士文库：美日中人力资源开发战略研究》立足于国家层面的人力资源开发战略研究，通过对大量文献资料的查阅与梳理，按照所界定的战略构架，比较系统地分析与比较了美国、日本和中国三个国家现行的人力资源开发战略的内容、特点、效果与理论研究，并且结合中国实际提出未来中国人力资源开发战略建构的相关建议。
重点作了以下研究：　研究美、日、中三国人力资源开发战略的愿景、策略和措施；　分析美、日、中三国人力资源开发战略的优点和缺点；　对美、日、中三国人力资源开发战略在实施后的效果作比较研究，旨在论证三国人力资源开发战略的分析和推断；　借鉴从美国和日本的人力资源开发战略研究成果所得的启示，结合我国的实际情况，研究中国的人力资源开发战略，对于适合中国国情的人力资源开发战略建构提出了相关建议。
本书认为，人力资源开发战略，一般应该包括愿景、策略目标和措施三个部分；国家人力资源开发战略作为战略的一种，有着战略的一般特点。
但是由于国家是一个非常大的组织，人力资源开发战略具有隐蔽性。
人力资源开发战略的研究，就是按照所界定的架构揭开其面纱，让我们能清楚地看见一个国家真正的人力资源开发战略的愿景和目标，并对其作出深人的研究和分析；中国是一个人口大国，人力资源开发战略对于中国社会经济的发展，具有至关重要的作用。
中国的人力资源开发战略应该分三步走：从人口大国到人力资源大国，从人力资源大国到人才大国，从人才大国到经济强国。
每个战略阶段的实施都必须具有一系列的科学措施，否则我们所制定的人力资源开发战略目标就难以实现。

书籍目录

第一章 导论第一节 命题的提出及其背景分析第二节 命题的重点第三节 研究目的和意义第四节 研究思路与方法第五节 研究内容及架构第六节 本书的创新点第二章 相关研究成果回顾与综述第一节 人力资源开发战略及其相关概念第二节 人力资源开发战略的组成部分第三节 人力资源开发战略与经济社会发展战略的关系第四节 人力资源开发战略相关研究成果第五节 对相关研究成果的评论第三章 人力资源开发战略的结构及价值分析第一节 人力资源开发战略的基本构成第二节 人力资源开发战略的主体分析第三节 人力资源开发战略模式第四节 人力资源开发战略的价值第五节 结论第四章 美、日、中人力资源开发战略及其分析第一节 美国人力资源开发战略分析第二节 日本人力资源开发战略分析第三节 中国人力资源开发战略分析第四节 结论第五章 美、日、中人力资源开发战略比较研究与分析第一节 属性和类型的比较分析第二节 效果比较框架与标准第三节 效果的比较分析第四节 结论第六章 美、日人力资源开发战略的启示与中国的未来构想第一节 美、日人力资源开发战略对我国的启示第二节 从人口大国到人力资源大国的转变第三节 从人力资源大国到人才大国的转变第四节 从人才大国到经济强国的转变第五节 结论第七章 总结参考文献后记

章节摘录

5.内向型发展战略和外向型发展战略　　内向型人力资源发展战略是以注重依靠内部人力资源、挖掘内部人力资源潜力来实现人力资源发展目标的战略。
实行内向型人力资源发展战略，主要有两种情况：一是内部人力资源比较丰富；二是对外部人才缺乏吸引力，只有依靠挖掘内部人力资源潜力来实现发展。
内向型人力资源发展战略的实行者，往往两种情况兼有。
外向型人力资源发展战略是注重依靠外部人力资源及人力资源开发条件来实现人力资源发展目标的战略。
实行外向型人力资源发展战略的原因主要有两点：一是内部人力资源缺乏；二是对人才具有很强的吸引力，能够从外部吸引大量人才，或即使内部人才并不缺乏，也愿意从外部引进更好的人才。
　　不管是实行内向型发展战略，还是实行外向型发展战略，都要尽可能做到扬长避短。
内向型发展与外向型发展是发展方式的两个方面，在侧重一方面的同时，要加强两方面的结合，发挥内外两方面的优势，做到优势互补。
　　6.人力资源国际化战略　　人力资源国际化战略就是在国际范围内开展人力资源活动，使人力资源适应国际发展需要的战略。
经济全球化使人力资源日益国际化，人力资源国际化战略成为一种越来越普遍的人力资源发展战略。
人力资源国际化战略具有十分广泛的内容：一是具有国际的观念和视野，二是具有国际发展目标，三是人力资源构成国际化，四是人力资源素质国际化，五是人力资源活动范围国际化，六是人力资源活动方式国际化，七是人力资源管理国际化，八是人力资源环境国际化。
五、人力资源竞争战略1.人力资源竞争战略概论人力资源竞争战略也称竞争型人力资源战略，是以提高自身内部人力资源竞争力、获得人力资源竞争优势为根本目的的人力资源战略。
“知己知彼，百战不殆”，人力资源竞争战略首先要分析人力资源竞争形势，了解和预测竞争对手。
明确竞争对手后，就要了解竞争对手的情况，包括竞争者综合实力、人力资源状况、竞争方式、竞争理念、人才政策、人才待遇、人才使用情况等。
人力资源竞争战略就是要使自己获得人力资源竞争优势，因而只有分析了解自己与竞争对手各自的优势与劣势，才能在竞争中立于不败之地。
　　人力资源竞争优势大致包括人力资源拥有优势、人力资源使用优势、人力资源吸引优势、人力资源投入优势、人力资源竞争外部优势等。
人力资源竞争的实质就是人力资源优势的竞争，是为获取人力资源优势、避免人力资源劣势而进行的竞争。
　　2.一般性竞争战略　　一般性竞争战略包括成本领先战略、差异化战略及目标集中战略，是美国哈佛商学院教授迈克尔·波特于20世纪80年代提出的①。
一般性竞争战略被广泛地引用到不同学术领域中，主要是市场学中。
成本领先战略认为企业的目标是要成为其产业中的低成本生产厂商。
差异化战略主张企业应当力求就客户普遍重视的一些方面在产业内独树一帜，企业应选择被产业内许多客户视为重要的一种或多种特质，并为其选择一种独特的地位以满足客户的要求，并因其独特的地位而获得溢价的报酬。
采用目标集中战略的企业则选择产业内一种或一组细分市场，并量体裁衣，使其战略为目标市场服务而不是为其他分市场服务；通过为其目标市场进行战略优化，集中战略的企业致力于寻求其在目标市场上的竞争优势，尽管它并不拥有在全面市场上的竞争优势。
　　……

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