第一图书网, tushu007.com

<<知识型员工流动动力机制研究>>

图书基本信息

书名：<<知识型员工流动动力机制研究>>

13位ISBN编号：9787514101201

10位ISBN编号：7514101209

出版时间：2010-12

出版时间：经济科学出版社

作者：徐茜

页数：257

字数：220000

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

王旭科博士的《城市与区域旅游发展机制研究》在理论分析的基础上，综合运用系统分析、主成分分析及实证分析等研究方法，重点研究了城市旅游发展动力的主导因子、动力模式，动力系统的结构、组成要素、系统功能、运行机制、因果关系模型和主要反馈回路等问题，力求为我国城市旅游发展提供科学的理论依据和适用的操作方法；徐茜博士的《知识型员土流动动力机制研究》根据知识型员工的特征及员工流动的基本理论，围绕“哪些因素会影响知识型员工的流动以及如何施加影响”这样一个命题，在多角度、多层面调查的基础上，展开了对知识型员工流动动力机制的研究。

作者简介

徐茜，女，1977年9月生，山东济南人，山东大学管理学博士。
现任教于山东财政学院人力资源管理系，研究方向为人力资源开发与管理。
1996—2003年就读于山东大学，获学士和硕士(企业管理)学位，2005年入山东大学师从张体勤教授，攻读博士学位。
主持山东省软科学基金项目1项，作为主要研究人员参与省部级项目8项，参编教材1部，在《中国人口资源与环境》、《山东大学学报》等国内外核心期刊发表论文数十篇，作为主要参与者获山东省教育教学成果二等奖、三等奖各1项。

书籍目录

第一章 导论
　第一节 研究背景
　第二节 问题的提出与研究意义
　第三节 研究思路与基本框架
　第四节 研究方法与创新点
　第五节 本章小结
第二章 知识型员工与流动理论的发展
　第一节 知识型员工的概念、分类与特征
　第二节 员工流动的概念与分类
　第三节 员工流动的基本理论研究
　第四节 员工流动的一般影响因素研究评述
　第五节 员工流动的主要研究模型评述
　第六节 本章小结
第三章 知识型员工流动的影响因素分析
　第一节 知识型员工流动的行为特征
　第二节 知识型员工流动的直接驱动因素分析
　第三节 知识型员工流动的认知调节因素分析
　第四节 本章小结
第四章 知识型员工流动影响因素的作用机制
　第一节 直接驱动因素对知识型员工流动的作用机制
　第二节 认知调节因素对知识型员工流动的作用机制
　第三节 基于访谈的知识型员工流动影响因素识别
　第四节 本章小结
第五章 知识型员工流动动力(KEFP)模型
　第一节 直接驱动因素与知识型员工流动的理论假设
　第二节 工作满意度、组织承诺中介效应的理论假设
　第三节 认知因素调节机制的理论假设
　第四节 知识型员工流动动力(KEFP)模型的构建与变量间的关联关系
　第五节 本章小结
第六章 基于KEFP模型的实证研究
　第一节 实证对象的选择与问卷的编制和发放
　第二节 变量的操作性定义与测量
　第三节 分析方法
　第四节 数据分析
　第五节　研究假设验证结果
　第六节 本章小结
第七章 结论与启示
　第一节 主要工作与结论
　第二节 管理启示与对策
　第三节 研究的局限性与今后的研究展望
附录：企业员工职业倾向性调查问卷
参考文献
后记

章节摘录

知识型员工作为特定知识和技能的所有者，他们受教育程度高，接受新生事物快，有强烈的自我实现和成就动机。
在今天这样一个充满机遇和挑战的时代，他们有着更多的成就压力、焦虑和欲望。
由于知识型员工自身都掌握一定的技术，他们追求的是自身的发展，同时兼带优厚的福利。
一旦他们发现当前的环境不再适合自己的发展或待遇不公时，他们便会另谋出路；另一方面，知识经济使得知识陈旧周期缩短，为了对抗人力资本的贬值，知识型员工的流动也在加快。
同时，来自行业内甚至是行业外企业对知识型员工的竞争和掠夺使得知识型员工更加受到大公司、大企业的青睐，从而更易流动。
可以说，知识型员工工作自主性高，对于组织忠诚度低，通常有比较高的职业承诺而非组织承诺，他们常会因为各种原因而离开供职的组织，另外寻找新的组织。
知识型员工固有的性质使得他们的流动比普通员工更加频繁，流动性更高。
知识型员工流动会产生什么影响呢？
从宏观上讲，由于知识型员工是知识和技术的承载者，因此，他们的流动也是知识、技术在企业间实现快速传播的途径之一。
同时，知识型员工的流动也是劳动力市场对人才进行资源调配的一种手段。
从微观上讲，流动对员工本身而言，是进行人力资本的一种再投资。
对企业而言，合理的流动可以使利用率不高但占有大量劳动力成本的人员流出，同时引入有价值的新员工，这有助于企业实现人员的更新替换。
对企业不利的方面体现在，如果流出的是有价值的知识型员工，这将会给企业带来损失。
损失包括显性损失和隐性损失①。
由于隐性损失的存在，要想精确地计算知识型员工流出的总成本在实践操作上非常困难。
……

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