

<<战略人力资源>>

图书基本信息

书名：<<战略人力资源>>

13位ISBN编号：9787302115724

10位ISBN编号：7302115729

出版时间：2005-12

出版时间：清华大学出版社

作者：(美)詹姆斯·N.巴伦、

页数：473

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>

<<战略人力资源>>

内容概要

人力资源对企业的成败至关重要，而人力资源管理要获得成功，必须得到企业最高领导人的充分关注和支持。

但是如何才能让企业高层领导者理解人力资源的重要性？

很少有人能给出明确的答案，但巴伦和克雷普斯做到了！

《战略人力资源——总经理的思考框架》自面世以来，受到来自企业界和学术界的热捧，成为人力资源管理领域的一座里程碑，并被美国斯坦福大学、欧洲商学院等许多世界顶尖商学院选为人力资源管理必读教材。

两位作者分别是美国斯坦福大学的组织行为与人力资源教授和经济学教授，他们认为，只有用总经理能够明白的语言，才能阐明企业人力资源的重要意义。

他们开创性地将经济学、心理学和社会学的研究成果相结合，旁征博引，深刻而生动地阐述了人力资源管理各个环节对企业长远发展的战略意义和对企业商业结果产生的影响，从而为企业高层管理者理解人力资源管理提供了一个高屋建瓴、透彻明晰的视角。

书中所有讨论均是在公司战略层面上探讨人力资源管理问题，读来妙趣横生，获益无穷。

本书的读者群主要是公司高层管理人员，政府人力资源管理部门和研究部门人员、全国各高等院校企业管理和人力资源管理专业教师、研究生和MBA；另外，对战略人力资源管理感兴趣的社会自学者和所有关心人力资源战略与实施的人士，都能从本书中得到启发，并学到重要的思维方法和必备技能。

<<战略人力资源>>

作者简介

作者：(美)詹姆斯·N.巴伦 戴维·M.克雷普斯

<<战略人力资源>>

书籍目录

第1章 导言第2章 五项因素第3章 一致的人力资源实务：整体大于部分之和第4章 雇佣与经济学第5章 雇佣与社会关系第6章 声音：工会及其他形式的员工代表第7章 雇佣关系、社会和法律第8章 内部劳动力市场第9章 高承诺的人力资源管理第10章 绩效评估第11章 绩效薪酬第12章 薪酬体系：形式、基础和报酬的分配第13章 工作设计第14章 人员配置与招聘第15章 培训第16章 晋升和职业关怀第17章 裁员第18章 外包第19章 新兴公司的人力资源管理第20章 构建人力资源附录A：交易成本经济学附录B：重复交易中的互惠和信誉附录C：代理理论附录D：反向选择与市场信号

<<战略人力资源>>

章节摘录

书摘在任何一家公司，关于人力资源政策最重要的问题都是：这些政策的适用性如何？人力资源系统的各个部分有时能很好地共同发挥作用，有时却相互冲突。

另外，人力资源系统处于包含在各种关系的更大系统之中，这个系统包括公司与股东、社会环境、地域环境等更大范畴内的种种关系。

因此，关于公司人力资源政策的适用性如何可以分为两个部分。

第一，人力资源政策是否与公司目标、运行模式、地域环境等情境形成更为广泛的融合？第二，人力资源系统的各个部分之间是否相互补充和相互协调？企业组织应该精心制定出内部一致的，适合其战略、技术和环境的人力资源政策。

然而，要实现这个目标却并不像听起来那么简单。

明显不适用的或内部不一致的情形经常出现。

这本书中我们将列举许多这样的例子。

效仿可能是出于对榜样最真诚的遵奉，但它也是使组织实施不适合组织战略及环境、与现有的其他策略和措施相违背的人力资源实务的原因之一。

有时，我们会观察到一股狂热的、不加选择地仿效成功企业中人力资源实务的潮流，例如，效仿竞争对手的薪酬系统，却并没有考虑到人力资源的各元素之间微妙的相互影响，以及你的组织与竞争对手的组织在战略、技术和环境上的差异，而这些因素都将影响到对人力资源实务的选择。

我们不难发现这样的例子：组织在全面质量管理、授权、团队管理中体现了其创新精神——同时自发地建立起使命感和价值观的信条，总结出使命感与价值观宣言以支持他们的这些努力，但它们的招聘、选拔、薪酬、绩效管理和晋升等人力资源实务却与早期的人力资源管理没有什么实质差别，而早期的组织是以个体贡献、单调的工作和风险规避为特点的。

造成人力资源政策不适宜的另一个普遍原因是：将适合于特定商业领域、地理区域、管理模式及部分劳动力群体的人力资源实务，完全翻版到另一个明显不同的环境中(这种情况在那些正在迅速成长、多样化、全球化的组织中尤其容易出现)。

在这章中，我们将介绍人力资源系统在广阔的组织环境中是否适用的评估构架。

有关人力资源实务的内部一致性的问题请见第3章。

在一个特定的情境中考察人力资源系统是否适用时，一个通用的分析构架将给你带来很大的帮助。

它可以使你的注意力指向问题的几个重要类型，以及每一类型中的关键内容。

迈克尔·波特的五项因素就是这样一个著名的评估框架，它一般用于对商业策略的评估。

我们按照波特的分类，列出下列适合于评价任何组织的人力资源系统的五类因素，它们是：(1)社会、政治、法律及经济环境；(2)劳动力；(3)组织的文化；(4)组织战略；(5)生产技术和工作管理。

在这章中，我们将对组织环境的这些特点进行讨论。

我们现在的目标是进行适度的介绍。

除技术之外，我们将十分简略地介绍和列出每一类别中的大体内容，并举一些简单的例子。

在这章中，将不会太多地涉及到这些因素如何与人力资源系统相互发生作用的讨论，这些讨论将遍及整本书的各个部分。

.....P14-15

媒体关注与评论

书评21世纪是知识经济的时代，中国企业正面临着经济全球化、高科技迅速发展和知识资本地位显著提高等严峻挑战，人力资源已成为提高企业核心竞争力和走向国际化的关键所在。

随着越来越多的世界著名跨国公司开始重视中国，人才的竞争必将更加激烈。

本丛书从国际化的视角，参考了世界各国著名商学院人力资源管理的专业设置和教材选用情况，并坚持对中国企业实用的原则，为我国工商管理院校教师与高年级本科主、研究生、MBA、备企业和事业单位高中级管理者、人力资源管理研究者、咨询机构人员和管理培训人员，以及对人力资源管理感兴趣的广大社会自学者，引进出版了这套全面涵盖人力资源管理备专业领域中最新理论和实践研究成果，既阐述前沿管理理念，又教授实用技能和方法的经典丛书，其中的每一本书都是备领域的经典之作，或被业界称为“圣经”。

希望本丛书能为中国企业形成“以人为本”的管理文化，全面提升企业竞争力做出应有的贡献。

<<战略人力资源>>

编辑推荐

21世纪是知识经济的时代，中国企业正面临着经济全球化、高科技迅速发展和知识资本地位显著提高等严峻挑战，人力资源已成为提高企业核心竞争力和走向国际化的关键所在。

随着越来越多的世界著名跨国公司开始重视中国，人才的竞争必将更加激烈。

本书从国际化的视角，参考了世界各国著名商学院人力资源管理的专业设置和教材选用情况，并坚持对中国企业实用的原则，全面涵盖人力资源管理各专业领域中最新理论和实践研究成果，既阐述前沿管理理念，又教授实用技能和方法，为中国企业形成“以人为本”的管理文化，全面提升企业竞争力提供参考。

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>