

<<成长期家族企业人力资源获取研究>>

图书基本信息

书名：<<成长期家族企业人力资源获取研究>>

13位ISBN编号：9787304044077

10位ISBN编号：7304044071

出版时间：2009-8

出版时间：中央广播电视大学出版社

作者：旷开源 著

页数：154

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>

## &lt;&lt;成长期家族企业人力资源获取研究&gt;&gt;

## 内容概要

《成长期家族企业人力资源获取研究》运用系统工程的理论与方法，结合我国家族企业人力资源管理的实践，从打破物本主义的狭隘界限出发，充分张扬人本主义精神，从人力资源获取的视角，分析成长期家族企业的人力资源管理问题，为成长期家族企业稳定发展提供理论和实践支持。

《成长期家族企业人力资源获取研究》共分为九章，从理论到实践进行逐步分析。

首先从分析家族企业对我国经济发展的巨大贡献，家族企业20多年的发展历程以及当前家族企业成长的瓶颈出发，提出《成长期家族企业人力资源获取研究》研究的重要意义、主题、研究将要涉及的重要概念等内容形成《成长期家族企业人力资源获取研究》的第1章。

第2章深入分析当前研究家族企业的主要理论、国内外学者对家族企业的界定、成长期家族企业研究的理论成果以及人力资源能力理论和人力资源胜任力理论，并在简要述评的基础上推导出本研究的基本方向。

在奠定以上基础研究的前提下，第3章则进入《成长期家族企业人力资源获取研究》研究的实质性阶段，探讨成长期家族企业人力资源获取的困境，本章首先分析成长期家族企业人力资源获取困境的主要表现，并基于路径依赖理论分析导致当前成长期家族企业人力资源获取困境的主要原因。

第4章为成长期家族企业人力资源的能力结构研究，本章首先通过文献的理论分析确立成长期家族企业人力资源能力结构的研究基础，据此，运用实证的研究方法，编制调查问卷到相关的成长期家族企业进行调查，并综合运用聚类、相关性分析、因子分析等方法对调查数据进行处理与分析，区分核心人力资源和普通人力资源两个层次建构满足成长期家族企业需要的人力资源能力结构模型，即胜任能力结构模型；再对这两个层次人力资源（即核心人力资源和普通人力资源）的能力结构比较的基础上，分析成长期家族企业人力资源能力结构的基本形态，建构成长期家族企业人力资源能力结构冰山模型，最后分析成长期家族企业人力资源能力需求强度（所谓成长期家族企业人力资源能力需求强度是指成长期家族企业现实的人力资源能力结构与其理想的人力资源能力结构，即胜任能力结构之间差距所产生和激发的、对所缺乏或者是不足能力的需求动力）的基础上，再通过问卷调查获得成长期家族企业对各种人力资源能力需求的强度状况。

第5章为成长期家族企业人力资源获取市场研究。

本章在分析成长期家族企业人力资源市场机制的基础上，明确人力资源市场的平衡机制、定价机制、声誉机制、配置机制以及优化机制等对成长期家族企业人力资源获取模式选择的基础作用。

再从人力资源市场与成长期家族企业配置模式的优化以及内部治理机制的优化两个方面进一步论证市场机制的作用。

第6章为成长期家族企业人力资源获取风险研究。

基于成长期家族企业的特点，这里明确了当前我国成长期家族企业人力资源获取风险的主要内容、主要来源，并通过问卷调查、专家访谈以及企业访谈确立科学的风险评估指标体系，指标体系可以分为家族企业内部指标与家族企业外部指标即社会指标两大体系，并选择可操作性的评估方法，包括简单评估法、简单加权评估法、简单加权综合评估法以及统计评估法，具体建构成长期家族企业人力资源获取风险的评估模型。

第7章为成长期家族企业人力资源获取模式研究。

首先分析成长期家族企业人力资源获取模式的演进过程；结合前面章节的研究结论，着重分析成长期家族企业人力资源获取的特点、获取的目标以及获取的主要途径；并通过建立获取竞争模型，试图对成长期家族企业人力资源获取模式的量化特征进行更为深入的研究。

第8章为成长期家族企业人力资源获取案例研究。

案例研究是解决管理学问题的重要手段，这里以成长期家族制民营企业AKS集团为案例，来进一步验证和充实前面章节理论研究的基本观点。

《成长期家族企业人力资源获取研究》最后一章为研究结论与展望。

这里在总结本著作基本结论和主要观点的基础上，实事求是地指出研究中还存在的不足和缺陷以及未研究透彻和将来还需要进一步研究的问题。

我国家族企业经过了20多年的快速发展，正在逐步摆脱物质资本短缺的羁绊，进入快速发展的成

## <<成长期家族企业人力资源获取研究>>

长期，人力资源在家族企业成长中的地位已经凸显出来，实现无形资本（人力资本）与有形资本（物质资本）的合理组合，合理获取人力资源，有效配置内部各种资源，是实现家族企业持续成长的关键。

## &lt;&lt;成长期家族企业人力资源获取研究&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 引言1.1 问题的提出1.1.1 家族企业持续成长面临羁绊1.1.2 家族企业生命周期的启示1.1.3 家族企业走向未来的根本支撑力1.2 研究的目的和意义1.2.1 研究的目的1.2.2 研究的意义1.3 研究的重要概念1.4 研究的基本体系1.4.1 研究的基本思路和主要内容1.4.2 研究的技术路线第2章 相关问题研究的理论基础2.1 当前家族企业研究的主要理论基础2.1.1 企业资源理论在家族企业研究中的运用2.1.2 代理理论在家族企业研究中的运用2.1.3 资本结构理论在家族企业研究中的运用2.2 家族企业界定研究及其启示2.2.1 家族企业界定研究综述2.2.2 家族企业界定研究的启示2.3 成长期家族企业研究及其启示2.3.1 家族企业成长研究的基本理论2.3.2 成长期家族企业面临的困境2.3.3 成长期家族企业研究的启示2.4 人力资源能力研究及其启示2.4.1 关于人力资源能力2.4.2 关于人力资源能力与成长期家族企业管理2.4.3 人力资源能力研究的启示第3章 成长期家族企业人力资源获取的困境3.1 成长期家族企业人力资源获取困境的主要表现3.1.1 基于血缘和亲缘关系为主导的人力资源获取3.1.2 重视技术人才引入, 忽视管理人才引入3.1.3 重视人力资源的直接获取, 忽视间接获取3.1.4 缺乏长期规划的人力资源获取3.2 成长期家族企业人力资源获取困境的主要原因3.2.1 初始效应影响成长期家族企业人力资源获取3.2.2 锁定效应影响成长期家族企业人力资源获取3.2.3 心理效应影响成长期家族企业人力资源获取3.2.4 均衡效应影响成长期家族企业人力资源获取3.3 结束语第4章 成长期家族企业人力资源能力结构研究4.1 成长期家族企业人力资源能力结构研究基础4.1.1 成长期家族企业人力资源能力结构的相关研究成果4.1.2 成长期家族企业人力资源能力结构相关研究成果的述评4.2 成长期家族企业人力资源能力结构实证分析4.2.1 研究设计4.2.2 研究过程4.2.3 成长期家族企业人力资源能力结构模型4.3 成长期家族企业人力资源能力结构形态分析4.3.1 成长期家族企业普通人力资源与核心人力资源能力结构比较4.3.2 成长期家族企业人力资源能力结构的基本形态4.4 成长期家族企业人力资源能力需求强度分析4.4.1 成长期家族企业人力资源能力需求强度的基本含义4.4.2 成长期家族企业人力资源能力需求强度的基本现状第5章 成长期家族企业人力资源获取市场研究5.1 成长期家族企业人力资源市场机制分析5.1.1 人力资源市场平衡机制分析5.1.2 人力资源市场定价机制分析5.1.3 人力资源市场声誉机制分析5.2 人力资源市场与成长期家族企业人力资源配置模式优化分析5.2.1 家族企业人力资源配置模式的优化过程分析5.2.2 市场机制的介入与成长期家族企业人力资源配置模式的优化5.3 人力资源市场与成长期家族企业治理机制优化分析5.3.1 人力资源市场配置机制与成长期家族企业人力资源优化分析5.3.2 人力资源市场配置机制与成长期家族企业内部治理机制优化分析第6章 成长期家族企业人力资源获取风险研究6.1 成长期家族企业人力资源获取风险概述6.1.1 成长期家族企业人力资源获取风险问题的提出6.1.2 成长期家族企业人力资源获取风险的主要构成分析6.1.3 成长期家族企业人力资源获取风险的主要成因分析6.2 成长期家族企业人力资源获取风险评估分析6.2.1 评估指标的选择与评估指标体系的构建6.2.2 评估指标体系的运用与评估方法体系的构建6.3 成长期家族企业人力资源获取风险规避分析第7章 成长期家族企业人力资源获取模式研究7.1 成长期家族企业人力资源获取模式演进分析7.1.1 初步成长阶段——内部获取为主外部柔性获取为辅的主导模式7.1.2 高速成长阶段——刚性外部获取的主导模式7.1.3 理性成长阶段——多元化获取的主导模式7.2 成长期家族企业人力资源获取模式主要构成分析7.2.1 成长期家族企业人力资源获取的基本特点7.2.2 成长期家族企业人力资源获取的目标7.2.3 成长期家族企业人力资源获取的主要途径7.3 成长期家族企业人力资源获取竞争模型分析7.3.1 领先定量竞争模型7.3.2 领先定价竞争模型第8章 成长期家族企业人力资源获取案例研究8.1 AKS基本情况8.2 AKS人力资源能力需求强度分析8.3 AKS人力资源获取风险分析8.3.1 家族企业人力资源获取风险状况调查设计8.3.2 AKS人力资源获取风险水平评估8.4 AKS人力资源获取模式分析8.4.1 AKS人力资源获取策略——规划性人力资源获取8.4.2 AKS人力资源获取平衡机制策略——多元化人力资源获取8.4.3 AKS学习机制策略——虚拟学院模式8.4.4 AKS人力资源保持策略8.4.5 AKS人力资源获取策略简要评价第9章 研究结论与展望9.1 研究的主要创新点9.2 研究的主要缺陷和不足9.3 研究还有待继续深入的问题后记参考文献

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>