

<<动态环境下人力资源柔性战略>>

图书基本信息

书名：<<动态环境下人力资源柔性战略>>

13位ISBN编号：9787305064784

10位ISBN编号：7305064785

出版时间：2009-9

出版时间：南京大学出版社

作者：程德俊

页数：270

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>

## <<动态环境下人力资源柔性战略>>

### 前言

21世纪是一个充满机遇与挑战的时代，随着科学技术的突飞猛进，知识经济初见端倪，综合国力的竞争日趋激烈。

从根本上说，21世纪的竞争最重要的是人才的竞争。

高等学校承担着培养高层次人才的使命，博士是高层次人才的代表。

如何培养大批具有博士学位的高层次人才，使他们在21世纪成为知识创新的主力军，无论是对高校本身还是对国家来说，这都是一件至关重要的事情。

为了展示南京大学青年教师的学术风采，加强学科与学术队伍的建设，促进新生学术力量的成长，经过长期酝酿与充分准备，我校编辑出版了《南京大学博士文丛》。

此次编进《博士文丛》中的论著，大多是获得博士学位并在我校任教的青年教师的博士论文，是在广泛动员、严格把关的基础上，根据质量第一、公平公开、规范运作的原则认真遴选出来的，同时坚持基础研究与应用研究并举，特别注重对我国现代化建设和改革开放，对南大学科建设和发展具有重要理论价值与实践意义的最新研究成果可以说，这套《博士文丛》虽然也可能有这样或那样的不足，但基本上反映了南大青年学者丰富而活跃的学术思想，代表了南大青年学者的学术水平。

此次我校组织编辑出版《博士文丛》，就是从人才培养的战略高度，并着眼于21世纪发展的需要，在学术研究与人才培养领域采取的一项重要举措。

相信《博士文丛》的出版对于扩大我校的学术影响、培养青年学术骨干、推动学科建设，一定能起到重要的作用。

长期以来，南京大学在人才培养、科学研究、社会服务、国际交流等各个方面都致力于追求卓越，为国家和社会培养了大批杰出人才。

一届又一届的学生在这一人才摇篮里茁壮成长，一代又一代的学者在这块科学沃土上勤奋耕耘。

近百年的办学实践塑造了南大师生热爱祖国、振兴中华的爱国精神，追求真理、实事求是的科学精神，博采众长、汇融百家的开放精神和兢兢业业、无私无畏的奉献精神，培育了南京大学严谨、求实、勤奋、创新的学风。

近百年的历史，尽管世事沧桑，但这样的精神和学风一直在南京大学传承延续，并不断发扬光大，历久弥新。

正是这种优良的传统和学风，使南京大学深深植根于传统与现代的沃土中，不断从本民族和世界文化的宝库中吸取新的营养，形成了南大特有的深厚的文化底蕴与学术氛围，使南大在近百年的进程中始终保持着永不衰竭的青春活力，使学校的各项事业不断发展壮大，形成了自身的发展特色，取得了令人瞩目的成就。

如今，南京大学已成为学科门类齐全、师资力量强大、科研实力雄厚并具有一定国际影响的重点综合性大学。

## <<动态环境下人力资源柔性战略>>

### 内容概要

新《劳动法》鼓励企业采取长期劳动合同，但在推行中遇到了很大阻力。

在动态环境中，如何评价人力资源外部化对高参与工作系统的冲击？

如何将柔性引入到战略人力资源分析框架中？

究竟是柔性还是一致性重要？

人力资源外部化虽然提高了战略柔性，但降低了战略一致性，将对企业绩效产生哪些影响？

本书在理论和实证研究的基础上，对动态环境下人力资源战略柔性的方式、柔性与一致性关系、不同战略柔性对企业绩效的影响以及高参与工作系统的适用条件等问题进行研究。

动态环境中，是不是只有员工外部化和雇佣短期化一条出路。

本书以扎实的理论研究和严谨的实证调查为基础，认为高参与工作系统是中国企业的战略选择。

## &lt;&lt;动态环境下人力资源柔性战略&gt;&gt;

## 书籍目录

《南京大学博士文丛》总序（洪银兴）推荐序（赵曙明）序摘要（ABSTRACT）第一章 导论 第一节 高参与工作系统的兴起 一、内部分包制度 二、高控制工作系统 三、高参与工作系统 第二节 动态环境下高参与工作系统面临的挑战 一、人力资源外部化的趋势 二、对人力资源外部化的争议 三、员工高流动性和可雇佣性的挑战 四、高参与工作系统还有效吗 第三节 战略人力资源管理的不同研究范式比较 一、战略人力资源管理理论的两种范式：环境基础和资源基础 二、不同战略范式下人力资源管理理论比较 三、不同战略范式下人力资源管理对企业战略的作用 四、资源基础理论视角下的战略人力资源管理 第四节 概念界定、研究思路和方法 一、概念界定 二、研究思路 三、研究方法和研究单位 四、本研究的可能创新第二章 文献回顾 第一节 雇佣关系的性质 一、交易成本经济学对雇佣关系的理解 二、内部劳动力市场理论对雇佣关系的理解 三、权威理论对雇佣关系的理解 四、社会交换学派对雇佣关系的理解 五、契约理论对雇佣关系的理解 六、雇佣关系相关研究述评 第二节 高参与工作系统 一、高参与工作系统及其组成 二、高参与工作系统对企业绩效的影响 三、高参与工作系统对企业绩效的作用机制 四、高参与工作系统的适用性 第三节 人力资源柔性战略 一、企业战略柔性的理解 二、企业柔性和人力资源柔性的分类 三、人力资源柔性的影响因素及效应 四、人力资源管理中柔性承诺的冲突 第四节 中国企业的人力资源管理 一、马克思主义的劳动关系理论 二、中国企业人力资源管理理论 三、中国企业组织制度理论 四、单位组织理论第三章 知识视角下两种典型的人力资源战略 第一节 知识视角下的人力资源内部化和外部化战略 一、企业知识类型与劳动力市场特征 二、专用知识与人力资源内部化战略 三、通用知识与人力资源外部化战略 第二节 专用知识对高参与工作系统中员工分权的影响 一、有关知识与决策权匹配的理论 二、知识与决策权转移成本的分析 三、高参与型组织分权的动因：对专用知识的利用 第三节 企业信息结构、人力资本专用性与人力资源管理模式的选择 一、企业的纵向信息结构和横向信息结构 二、企业信息结构、人力资本专用性和人力资源管理模式的匹配关系 三、影响企业人力资源管理模式选择的因素分析第四章 人力资源柔性战略选择及其对企业绩效的影响 第一节 战略人力资源管理：柔性还是一致性 一、以匹配性为核心的战略人力资源框架 二、将柔性引入到战略人力资源框架中 第二节 人力资源战略的柔性特征 一、市场型人力资源战略（外部柔性） 二、高参与工作系统（内部柔性） 三、内核—外圈型人力资源战略（内部柔性和外部柔性的协调作用） 四、模糊型人力资源战略 第三节 人力资源柔性战略对企业绩效的影响 一、人力资源柔性战略对企业绩效的影响 二、人力资源战略对企业绩效的作用机制 第四节 柔性视角下企业人力资源战略选择的影响因素 一、企业战略 二、企业所有制特征第五章 动态环境下人力资源战略对企业绩效影响的实证研究 第一节 研究设计 一、样本的收集 二、自变量和因变数的测量 三、控制变量的测量 第二节 人力资源战略对企业绩效的影响 第三节 人力资源战略的影响因素及其对企业绩效的作用机制 一、人力资源战略对企业绩效的作用机制 二、企业战略对人力资源战略选择的影响因素 第四节 结论与讨论 一、主要结论 二、结论对我国国有企业的启示 三、未来研究方向第六章 动态环境下高参与工作系统的适用性及其变革 第一节 高参与工作系统与企业的绩效：人力资本专用性和环境动态性的影响 一、理论综述与假设提出 二、数据和方法 三、分析与结果 四、讨论 五、结论 第二节 信息结构、决策权结构与高参与型组织的变革 一、信息结构、决策权结构与组织形态 二、高控制型组织与高参与型组织的比较 三、从高控制型组织到高参与型组织的变革路径 四、企业创建高参与型组织的途径选择 五、结束语第七章 国有企业雇佣关系的合法性特征及其改革路径 第一节 国有企业雇佣关系的合法性特征 一、国有企业雇佣关系目标：效率还是合法性 二、以合法性为基础的国有企业雇佣关系特征 第二节 国有企业雇佣关系改革路径 一、国有企业雇佣关系市场化引发的问题 二、国有企业雇佣关系的途径选择 第三节 本研究不足和后续研究设想结论参考文献

## <<动态环境下人力资源柔性战略>>

### 章节摘录

(2) 企业能够对产品质量和生产过程进行更有效的控制。

在内部分包制度下，管理人员在企业中并没有发挥真正的作用。

那时候知识完全掌握在工人的手中，而且主要通过古老的师傅带徒弟的方式传递下去。

管理者没有时间也没有知识通过科学的方法对之进行改进，导致了生产效率的徘徊不前。

在高控制型的科层组织中，管理者能够对企业的产品质量和生产过程进行更有效控制。

首先，原先分包商都在家中或者其他分散的工作场所各自从事自己的生产，现代工厂制度通过流水线生产方式将他们集中在一起。

由于生产过程的集中和协作的加强，管理者能够有效地对产品质量、流程、效率进行改进。

其次，与内部分包合同不同，企业发明了一整套规范的制度和方式加强对员工的管理。

例如，与传统的简单数量考核不同，企业对产品的质量、服务能够得到更多的信息，因而能够防止原先的“磨洋工”、中间品质量低劣的问题。

(3) 高控制工作系统还通过员工的长期雇佣和内部晋升制度将员工对外部劳动力市场的依赖转变为对内部劳动力生产的依赖 (Pfeifer&Baron, 1988)。

在内部分包制度下，员工的知识和技能主要是靠个人探索和学徒的方式得来，一旦企业和员工之间发生摩擦，员工能够很快终止合同，因而员工对企业的依赖关系不强。

而科学管理要求实现计划和执行职责的分离，工人不再拥有生产知识，成为了管理人员完成计划的执行工具，员工对企业具有很强的依赖关系。

科层组织通过培训、晋升、长期雇佣等方式将员工在组织间的流动和发展转变成为在组织内部的

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>