

图书基本信息

书名：<<核心员工对高新技术企业核心竞争力和效率的影响研究>>

13位ISBN编号：9787307102583

10位ISBN编号：7307102587

出版时间：2012-11

出版时间：武汉大学出版社

作者：马晓平

页数：122

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>

前言

核心员工与价值和独特性的关系是怎样的？

核心员工的特性与企业的核心竞争力和效率之间的关系如何？

国内外研究的分歧较大，且多为定性研究。

本研究在综合国内外大量研究文献的基础上，讨论了高新技术企业的概念及相关的理论与实践，核心员工的概念、特征、价值和独特性，竞争力理论和效率理论。

根据高新技术企业的知识密集型特征、高新技术企业核心竞争力的构成和核心员工的特性，本研究认为高新技术企业的核心员工与企业非常有价值且独特的人力资本相关；高新技术企业的核心员工与核心竞争力各项构成因素相关；核心员工与企业的效率相关。

由此，提出了高新技术企业核心员工的特性与企业的核心竞争力和效率之间的关系模型，由这一模型提出了高新技术企业核心员工的特性与企业的核心竞争力和效率之间关系的七个假设，并用实证的方法对模型和假设进行了验证。

本研究采用问卷调查的方式取得研究数据。

根据高新技术企业核心员工对企业核心竞争力和效率的影响的相关文献资料，辅以实证调查研究的分析方法，本研究以核心员工的价值、核心员工独特性、企业文化、战略视角、获得员工的潜力、灵活设计、创新、质量导向、产品多样化和顾客忠诚等为主轴设计访谈问卷，并通过与专家讨论、问卷预调查和统计分析等方法来确保问卷设计的有效性和可信性。

以湖北省、河南省和湖南省等省的高新技术企业为取样对象，进行了大量数据收集，并通过统计分析验证了数据的有效性和可信性。

.....

内容概要

《管理学论丛：核心员工对高新技术企业核心竞争力和效率的影响研究》采用问卷调查的方式取得研究数据。

根据高新技术企业核心员工对企业核心竞争力和效率的影响的相关文献资料，辅以实证调查研究的分析分法，《管理学论丛：核心员工对高新技术企业核心竞争力和效率的影响研究》以核心员工的价值、核心员工独特性、企业文化、战略视角、获得员工的潜力、灵活设计、创新、质量导向、产品多样化和顾客忠诚等为主轴设计访谈问卷，并通过与专家讨论、问卷预调查和统计分析等方法来确保问卷设计的有效性和可信性。

以湖北省、河南省和湖南省等省的高新技术企业为取样对象，进行了大量数据收集，并通过统计分析验证了数据的有效性和可信性。

书籍目录

第1章 绪论1.1 问题的提出1.2 国内外研究动态1.3 研究方法与内容结构1.4 本书创新之处第2章 理论综述2.1 核心员工2.2 竞争力理论2.3 高新技术企业2.4 效率理论2.5 小结第3章 研究模型与假设3.1 核心员工与高新技术企业核心竞争力的关系模型与假设3.2 效率模型与假设3.3 小结第4章 测量工具设计与完善4.1 探测性问卷设计流程4.2 确定影响因素及相关测项4.3 设计探测性问卷4.4 初试问卷调查及检验4.5 探测性问卷的资料分析方法处理与结果4.6 小结第5章 正式问卷调查与样本分析5.1 选取数据取样来源5.2 正式问卷调查表数据资料收集5.3 数据处理与样本特征分析5.4 样本特征分析5.5 小结第6章 假设检验6.1 数据质量分析6.2 变数分析 (ANOVA) 6.3 效率分析6.4 实证结果讨论6.5 小结第7章 结论与未来展望7.1 结论7.2 未来展望参考文献附录 高技术企业核心员工对企业竞争力和效率的影响研究调查问卷后记

章节摘录

2.1.1 核心员工的概念 各种文献中关于核心员工的定义很多,现列举如下: (1)核心员工是指那些终日与顾客直接面对面打交道或通过与客户进行各种业务洽谈,因而可成为公司的形象大使或形象代言人的一群人;核心员工包括那些从事与企业的生死存亡相关的核心业务的人。

(2)核心员工是指那些拥有专门技术、掌握核心业务、控制关键资源、对企业会产生深远影响的员工。

他们一般具有下列特征:创造、发展企业的核心技术;管理企业的技术和管理升级;扩大企业的市场占有率和提高企业的经济效益;务实、积极和有牺牲精神。

(3)核心员工是指有较强的专业技术和技能、丰富的从业经验及杰出的经营管理才能,对企业的生产经营起关键作用的员工。

(4)核心员工是指创造绩效并在某方面对公司发展最有影响的员工。

甄别核心员工的关键因素是不可替代性。

赫奇曼(Hirschman)和琼斯(Jones)的内部竞价模式提出,只有稀缺的人力资源才有价值。

(5)核心员工是指这样的员工:他们的工作岗位要求经过较长时期的教育和培训,必须有较高的专业技术和技能,有本行业内丰富的从业经验及杰出的经营管理才能,他们人数很少但是特别重要,他们离职后的空缺岗位很难找到合适的人来代替。

他们是企业核心竞争力的根本源泉。

(6)Lepak和Snell(2002)从人力资本对企业的战略价值(strategic value)和独特性(uniqueness)两个维度对企业员工加以分类,即从企业核心竞争力的角度对核心员工进行了定义。

核心员工的战略价值被界定为,相对于聘用成本而言,该员工能为企业带来更大的与顾客价值相关的战略利益,提高企业的效率和效能,增加组织的竞争优势。

在人力资本的战略价值维度上,可将企业人力资本分为高价值和低价值。

若员工能够帮助企业创造更多的客户价值或降低成本,那么它就具有高价值。

人力资本的独特性被界定为,对某一企业来说,人力资本稀有的、专用的程度。

人力资本的独特性能够提供一种潜在的竞争优势。

人力资本的独特性不是一成不变的,它受很多因素的影响,如企业的合并、战略调整、技术变化以及人才市场的供需变化等都会对其产生影响。

.....

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>