

<<权变中国人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<权变中国人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787309075328

10位ISBN编号：7309075323

出版时间：2010-9

出版时间：复旦大学出版社

作者：王军

页数：306

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>

<<权变中国人力资源管理>>

内容概要

《权变中国人力资源管理》内容简介：从事人力资源管理教学、研究与咨询工作已有二十多个年头了，我心中总有一个挥之不去的情结，那就是我们编的人力资源管理教科书或写的所谓专著，几乎都是演绎、模仿甚至照搬、照抄西方人力资源管理理论与最优实践，不能超越“拿来主义”，努力创新出具有中国特色的、原创性的人力资源管理理论与最优实践。

这些年，我与许多同仁也朝这个方向不断努力去探索，但收效甚微。

当然，欲以中国传统文化、哲学为基，去努力形成中西结合、又有原创性的人力资源管理理论，并将这种理论有效地应用和指导实践，难度可想而知。

众所周知，在管理实践中，尤其是在人力资源管理领域中，由于东西方文化、企业发展阶段以及市场竞争环境的差异，中国企业在成长过程中所遇到的问题常常是独特的，这导致许多西方人力资源管理理念和经验，在中国企业根本无法进行理想的复制。

大量的现实决定了中国企业的人力资源管理必须通过权衡、变通，转变为更适合于自身环境、有效解决问题和处理矛盾的管理方法。

<<权变中国人力资源管理>>

作者简介

王军，高级人力资源管理师，北京华夏基石企业管理咨询集团高级项目经理、资深培训师，国内多家培训机构特约培训讲师。

14年人力资源管理工作经历，曾任国有大中型企业与中小型民营企业人力资源总监8年，是富有实战经验的咨询师、培训师。

国内人力资源权变管理理论的倡导者，致力于西方先进管理理念、工具与中国企业实际结合的思维与实践运用。

<<权变中国人力资源管理>>

书籍目录

序言第一章 方向——中国企业人力资源管理的思考 第一节 中国企业人力资源管理现状 第二节 中国企业必须秉持“拿来主义” 【管理思路案例分析】第二章 权变——中国式人力资源管理方法选择 第一节 中国式人力资源权变要求 第二节 中国传统文化的权变思维 第三节 权变思维在企业管理中的运用价值 【权变思维案例分析】第三章 切入——人力资源权变管理思维的应用 第一节 人力资源权变管理理念 第二节 人力资源权变管理操作方法 第三节 老板与人力资源总监是权变的责任主体 【权变用人案例分析】第四章 框架——人力资源管理体系总体权变路径 第一节 人力资源管理理念及核心职能 第二节 人力资源管理目的与出发点的权变分析 第三节 人力资源管理体系权变操作路径 【管理理念案例分析】第五章 用人——实现员工与岗位最佳匹配的选择起点 第一节 战略规划模块概况与操作思路分析 第二节 战略规划模块权变因素分析 【战略规划模块案例分析】 第三节 职责管理模块概况与操作思路分析 第四节 职责管理模块权变因素分析 【职责管理模块案例分析】 第五节 甄选配置模块概况与操作思路分析 第六节 甄选配置模块权变因素分析 【甄选配置模块案例分析】第六章 育人——发挥员工与岗位最佳能量的积蓄过程 第一节 培训开发模块概况与操作思路分析 第二节 培训开发模块权变因素分析 【培训开发模块案例分析】 第三节 职业发展模块概况与操作思路分析 第四节 职业发展模块权变因素分析 【职业发展模块案例分析】 第五节 梯队培养模块概况与操作思路分析 第六节 梯队培养模块权变因素分析 【梯队培养模块案例分析】第七章 励人——提升员工与岗位最佳效能的加速高潮 第一节 激励约束模块概况与操作思路分析 第二节 激励约束模块权变因素分析 【激励约束模块案例分析】 第三节 绩效管理模块概况与操作思路分析 第四节 绩效管理模块权变因素分析 【绩效管理模块案例分析】 第五节 薪酬设计模块概况与操作思路分析 第六节 薪酬设计模块权变因素分析 【薪酬设计模块案例分析】第八章 留人——促进员工与岗位最佳融合的平稳结果 第一节 文化建树模块概况与操作思路分析 第二节 文化建树模块权变因素分析 【文化建树模块案例分析】 第三节 流动控制模块概况与操作思路分析 第四节 流动控制模块权变因素分析 【流动控制模块案例分析】 第五节 劳动关系模块概况与操作思路分析 第六节 劳动关系模块权变因素分析 【劳动关系模块案例分析】 后记权变因素归类小结

<<权变中国人力资源管理>>

章节摘录

一、中国权变思维的主要内涵1.权变的内容与结果权变，即：权衡、变通。权，即权衡选择依据的标准；变，即变通原来固有的模式。做任何事情，都会存在相应的目标、行为，在目标的背后是一定的目的，在行为选择的背后是一定的规则。

目的：是管理行为背后的动机、愿望。

目标：是目的发生行为的设定结果。

规则：是行为发生所遵循的原则。

行为：是所采取的具体方法、手段。

所以，中国权变思维内在的四个因素就是：目—目标—规则—行为。

(1) 权的内容。

权，权衡选择依据的标准，一般多指规则，但也可以包含目的与目标，那是在规则与目标、目的相矛盾时，需要重新衡量利弊，做出的行为选择。

在规则方面，中国传统文化中“权”的内容通常有三项：法、理、情，即准则、道理、情面。这里面包含着一个国家的法律法规、道德规范，企业的规章制度、文化纪律，及个人的约定、承诺等等。

如果让西方人选择，多数情况下的排序是：法、理、情。

一般情况下，西方人首先看游戏规则，其后再看具体事情发生时的合理理由，而人情的作用较小。因此在西方企业管理中，一件事情按照规定去做，受人为因素影响很小，事情的结果差异化不大。

而在中国，多数情况下的排序是：情、理、法。

无论是因为中国传统文化更注重礼仪情面，还是由于中国还在法制建设的道路上不断探索，中国更多的是重视人情。

能讲情的，会不讲理；能讲理的，会不讲法；甚至为讲情理，而牺牲法。

(2) 权的结果。

当你只顾权衡“法”时，人们会说你“不通情达理”；当你只讲“情”时，人会说你“徇私枉法”。

中国古代就有许多徇私枉法的案例，也有许多大义灭亲的壮举。

在情、理、法三个因素中，“理”是衔接“法”与“情”的桥梁。

只有当你讲“理”时，才会顾及“法”和“情”两方面；当“法、理”相连时，“理”就是原则、法律；当“情、理”相连时，“理”就是人情世故、风土习俗。

<<权变中国人力资源管理>>

编辑推荐

企业管理输在思路。

赢在执行，难在权变，“任人唯亲”错不在“亲”而在于“瞧”，与其说要“留住”人才不如换成“流驻”人才，不要奢望瞬间能够“一面识人”，但一定要学会瞬间“识人一面”。制度的约束作用在于：让人不敢去犯错误；制度的控制作用在于：让人不能去犯错误；制度的感化作用在于：让人不想去犯错误。相马，侧重于通过“识”材，目的是为了“选”；赛马，侧重于通过“用”材，目的是为了“识”。疑人不用，用人不疑，是基于领导的科学与艺术而言；疑人要用，用人要疑，是基于管理的机制与人治而言。激励不仅仅要让员工身动，最关键的是要让员工心动；约束不仅仅要让员工身痛，最关键的是不要让员工心痛。

<<权变中国人力资源管理>>

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>