

图书基本信息

书名：<<制造战略 人力资源管理与公司绩效>>

13位ISBN编号：9787504725769

10位ISBN编号：7504725765

出版时间：2007-1

出版时间：中国物资

作者：杨东涛

页数：252

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

本书是本人主持承担的国家自然科学基金项目“人力资源管理系统与公司战略的配合对公司绩效影响的研究”（70072010）的主要成果。

公司经营的最基本目的，就是为客户提供有价值的商品，公司赚取利润。价值可从五大方面来考察：质量、成本、交货期、柔性（对客户要求的回应）和环境（公司的综合口碑，比较偏重于产品的制造和使用没有污染，公司是员工的好雇主、社区的好公民）。这五大方面，就是本研究的研究对象——制造业企业多会采取的三种战略：质量领先战略、成本领先战略、柔性战略的依据。

构成价值的五大方面的管理和改善都离不开对人力资源的管理和对人力资源管理的改善。这就推出了本研究的研究问题：什么样的人力资源管理系统与公司采取的什么战略相配合，公司的绩效才好。

本研究将公司的人力资源管理系统分为：内部型人力资源管理系统、市场导向型人力资源管理系统、混合型人力资源管理系统；将公司的战略分为：质量领先战略、成本领先战略、柔性战略；将公司的绩效分为：财务绩效、人力资源管理绩效（用员工对公司的组织承诺来衡量）。

## <<制造战略 人力资源管理与公司绩效>>

### 内容概要

《制造战略 人力资源管理与公司绩效》以交叉学科作为切入点，运用人力资源管理、战略管理、运营管理等多学科理论，采用实证研究方法重点研究了人力资源管理系统与制造战略的匹配；制造企业员工感情承诺；企业生命周期与人力资源管理系统、制造战略的关系；制造竞争优先权的角色；人力资源管理实践、职业生涯系统与公司绩效关系等问题。构建了中国制造业企业人力资源管理系统与制造战略的配合对公司绩效（由财务绩效和人力资源管理绩效两方面组成）影响模型。

研究结果表明制造战略和人力资源管理系统均对公司绩效有一定的影响，而其交互作用可给公司带来更好的财务绩效；人力资源管理系统对组织承诺的影响是显著的；处在不同生命周期阶段的企业需要采用不同的制造战略和人力资源管理系统。

书籍目录

引言第一章 文献回顾第一节 人力资源管理第二节 制造战略第三节 财务绩效第四节 组织承诺第五节 企业生命周期第二章 理论框架第一节 概念第二节 模型第三节 假设第三章 研究方法第一节 研究变量的设计与界定第二节 调查问卷的编制第三节 调查数据的采集与初步整理第四节 量化研究设计与分析技术第四章 研究结果分析与讨论第一节 人力资源管理系统与混合制造战略匹配的实证研究第二节 人力资源管理系统与单一制造战略匹配的实证研究第三节 制造企业员工感情承诺实证研究第四节 企业生命周期与人力资源管理系统关系的实证研究第五节 企业生命周期与制造战略关系的实证研究第五章 相关问题研究分析与讨论第一节 制造竞争优先权的角色研究第二节 人力资源管理实践与组织绩效第三节 外商投资企业人力资源管理实证分析第四节 职业生涯系统与组织绩效的相关性研究第五节 不同职业生涯阶段的员工感情承诺比较研究第六节 制造企业工会职能状况的调查分析第六章 研究结论与展望第一节 主要研究结论第二节 研究限制与展望参考文献

## 章节摘录

第一章 文献回顾 回顾管理科学的发展史，可以发现现代意义上的人力资源管理是在19世纪工业革命之后才出现的。

工业革命带来了机器化生产和雇佣大量员工的工厂，提高了劳动专业分工的水平，这使得对生产过程的管理和对人的管理越来越重要，于是人事管理成为企业管理活动的一部分，这就是现代人力资源管理的开端。

这一时期的人事管理主要是进行与人有关的简单行政管理，如人事档案管理、招聘员工、发放工资等。

而对人事管理的相关研究主要受到泰勒的科学管理、霍桑的行为科学以及组织行为学的影响，此时尚未形成成熟和独立的理论体系。

随着人力资源作为企业资源的重要性日益凸显，相关的理论和实践也得到不断的丰富和发展。

半个多世纪后的1954年，“人力资源”的概念才由著名管理学家彼得·德鲁克提出。

德鲁克在他这一年出版的《管理实践》一书中讨论管理员工及其工作时，引入了“人力资源”这一概念。

德鲁克认为经理们可以利用其他资源，但人力资源只能自我利用——“人对自己是否工作绝对拥有完全的自主权”（Druck 1958）。

早期学者在研究中通常将人力资源管理各项职能分离开进行研究。

人力资源管理这一概念包含着各种人力资源管理实践，研究者通常将这些林林总总的人力资源管理实践归为四大类：甄选、培训、评估和薪酬。

这实际上是按照组织中人力资源管理部门的职能来划分的。

在早期的研究中，研究者并没意识到这些人力资源管理实践之间的相互作用以及这种作用的重要性，他们专注于各自的研究领域。

例如，研究绩效评估的学者熟谙如何提高评估的准确性和有效性，但却不了解人员甄选的技巧以及这两者之间的关系。

换言之，此时的人力资源管理理论研究建立在微观的人力资源管理实践技术层面上。

20世纪70年代，在西方兴起了“战略管理”热潮。

受这股热潮的影响，所有的管理学科都想方设法地将其思想和方法与战略联系起来，在人力资源管理领域也不例外。

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>