

<<人本管理>>

图书基本信息

书名：<<人本管理>>

13位ISBN编号：9787509622018

10位ISBN编号：7509622018

出版时间：2012-12

出版时间：经济管理出版社

作者：赵继新

页数：357

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>

<<人本管理>>

前言

近年来，“以人为本”、“人本管理”日益成为热门词汇见诸报端，声称实施人本管理的企业也越来越多，但人本管理的效果却并未如我们期待的那样出现，人本管理出现称谓化、口号化倾向，人本管理似乎成了一个筐，什么都可以往里面装。

之所以形成这种局面，原因无外乎两个：一是许多号称实施人本管理的企业和组织，实际上并不是十分清楚人本管理的深刻含义，对人本管理浅层次的理解或浅尝辄止的试验，实施的效果当然不会很乐观；二是人本管理并不是喊喊口号、做做姿态就可以实现的事情，人本管理本身的内在规律和机制，要求管理者必须确立系统思维并配合整个人力资源管理体系变革才可以实施。

正是因为两方面的原因，使人本管理陷入一个“好说不好做”、“听上去很好，看上去很美，实施起来很难”的困境。

21世纪的企业面临着前所未有的变革和激烈的竞争。

经济全球化、信息技术的飞速发展、经营的顾客导向和价值链的整合等，都对传统的管理理论提出了新的挑战，要求企业管理必须适应这些挑战，在管理理念和管理方法上进行变革。

其中最突出的变化有：管理目标由单一化发展为多元化，管理重心由单一注重科学到科学和人性并重，对管理的认识由“管理人”到“合作人”。

人本管理从人的本源出发研究管理问题，从尊重人本性和摆正人本位的高度重新构建管理的体系和规则，这是我们迎接21世纪的挑战，适应管理新变化，使企业保持长久竞争优势的关键。

正是基于这样的背景，我们研究人本管理，试图无论在人本管理的理论体系，还是在人本管理的应用层面都给出相应的梳理和建议，以帮助企业管理者有效地实施人本管理。

.....

<<人本管理>>

内容概要

《管理新视野丛书：人本管理（第2版）》在内容安排上分为12章：第一章为导论，主要是对人本管理进行了界定，分析了人本管理的本质，目的是在理论上使读者对人本管理有一个清晰的概念，不至于因为概念错误而导致理解错误，进而犯应用层面的错误。

第二章是人本管理思想的演变及研究进展评价，这部分主要综述了中国古代、古典管理理论、人际关系学说、行为科学、现代管理流派中的人本管理思想，并对中国人本管理思想研究进展做了评价，主要是通过挖掘管理理论中的人本管理思想，为人本管理理论奠定基础。

第三章是人本管理的比较研究，本部分主要是比较美国、日本、中国三国的人本管理模式，通过产生背景、管理效果等方面的比较评价，做到洋为中用，古为今用。

第四章是人本管理的理论框架，主要从人本管理的理论基础、人本管理的五要素（主体、客体、目标、环境和活动）、人本管理的逻辑框架几个方面构建人本管理的理论框架。

这是人本管理的理论核心。

第五章是人本管理的操控体系及运行机制，主要从体系设计、系统优化、运行机制、运作流程和实施战略几个方面就人本管理系统进行设计，以利于企业把理论应用到实践。

第六章是人本管理下的企业文化建设，主要论述了企业文化与人本管理的一致性，剖析了目前企业文化建设中的问题，提出人本管理下企业文化建设的思路。

第七章是人本管理下的劳动用工制度，主要界定了劳动用工，剖析了我国劳动用工模式和劳动用工中存在的问题，并通过与国外劳动用工模式的比较，提出并设计了人本用工模式模型和策略。

第八章是人本管理下的员工培训，本部分从人本管理和员工培训的辩证关系入手，重点分析了人本管理下员工培训的企业目标和员工目标，并在剖析现有员工培训中存在问题的基础上，提出人本管理下员工培训双目标融合策略。

第九章是人本管理下的薪酬策略，本部分从薪酬的本质分析开始，比较了基于职位、技能、绩效、市场四种薪酬模式的优劣势，在此基础上提出了人本管理下的薪酬策略。

第十章是人本管理下的员工激励，本部分在论述相关激励理论上，提出人本管理下员工激励的理念、原则和策略，并针对一线员工、初级经理、中级经理和高级经理的特点，分别设计不同的员工激励技巧。

第十一章是人本管理下的员工职业生涯规划，本部分介绍了职业生涯规划的历史演进，重点阐释了员工和组织双方各自在职业生涯规划中的定位。

并从分阶段职业生涯和职业生涯过程管理两个方面设计了人本管理下员工职业生涯规划策略。

第十二章是人本管理下的劳动关系，本部分剖析了劳动关系实质，分析了影响劳动关系因素，在综述评价西方和我国劳动关系历史演变和比较不同管理模式下劳资关系基础上，从劳动契约和心理契约的融合、工会职能的发挥、员工参与三个方面设计了人本管理下劳资关系建立的思路。

<<人本管理>>

书籍目录

第一章 导论一、人本管理的基本界定（一）人本管理的含义（二）人本管理的特征（三）人本管理的本质二、人本管理研究的必要性（一）21世纪我们面临的挑战（二）上述挑战带给管理的影响（三）人本管理研究的必要性第二章 人本管理思想的演变及研究进展评价一、人本管理思想的演变（一）中国古代人本管理思想（二）古典管理理论中的人本管理思想（三）人际关系学说的人本管理思想（四）行为科学中的人本管理思想（五）现代管理流派中的人本管理思想二、中国人本管理思想研究进展评价（一）人本管理研究理论研究体系不健全（二）人本管理实际口号层面多，落实层面少（三）人本管理研究正在向系统化、实践化发展第三章 人本管理的比较研究一、日、美、中三国人本管理模式（一）日本企业的人本管理模式（二）美国企业人本管理模式（三）中国企业人本管理模式二、人本管理的实践比较（一）人本管理产生的背景比较（二）人本管理的效果比较三、人本管理的借鉴（一）美国、日本人本管理评价（二）中国企业在人本管理方面存在的主要问题（三）中国对于美、日人本管理模式的借鉴第四章 人本管理的理论框架一、人本管理的理论基础（一）人性假设中坚持“目标人”假设（二）需要、动机与行为理论（三）思想和情感认同理论二、人本管理的基本要素（一）人本管理的主体（二）人本管理的客体（三）人本管理的目标（四）人本管理环境（五）人本管理活动三、人本管理的逻辑框架和理论模式（一）人本管理的逻辑框架（二）人本管理的理论模式四、人本管理的内容体系（一）人本管理下的企业文化建设（二）人本管理下的企业用工（三）人本管理下的员工培训（四）人本管理下的员工激励.....第五章 人本管理的操控体系及运行机制第六章 人本管理下的企业文化建设第七章 人本管理下的劳动用工制度第八章 人本管理下的员工培训第九章 人本管理下的薪酬策略第十章 人本管理下的员工激励第十一章 人本管理下的员工职业生涯规划第十二章 人本管理下的劳动关系参考文献后记

章节摘录

2.组织与组织成员的目标协调 作为独立的经济体,组织和组织成员各有各的目标体系,这一目标体系之间存在交集,也存在不一致,甚至有互相冲突的方面;这就需要组织和组织成员之间在目标取向上求得和谐。

正如前文所述,要想使二者间目标协调,关键取决于组织一方如何确立组织目标体系。

在人本管理下,员工个人目标发展应是组织目标体系中的题中应有之意,组织如果确立了这样的管理理念,在制定企业目标时就会把员工的个人目标考虑进去,员工就会清楚在组织目标体系中他将会得到什么,自己的目标怎么实现等信息,二者间就可以协调。

但事实上,组织目标和员工个人目标都具有变动性特征,尤其是员工个人目标,会随着自身成长和在组织中地位的不同而确立不同的目标,这就需要组织适时地帮助员工正确树立目标。

当然,组织与成员之间肯定会存在不一致或相矛盾的方面,这时候,就应该重在协调,双方必然要在确保各自利益不至于有较大损失的前提下做出让步,形成合作的局面。

3.人本管理的制度建设和企业文化构建 确立了人本管理理念,必须创设人本管理得以实施的人文环境。

制度建设和企业文化构建起的就是保障人文环境符合人本管理要求的作用。

靠什么样的管理制度形成激励约束机制、打造什么样的企业文化凝聚人心,并进一步激发人本身的“超我动力”,是人本管理研究必须考虑的问题。

对企业而言,应建设两方面制度:一是企业基本制度,它规范企业的基本经济关系,构成企业的经济形态,是企业经营机制的决定因素。

企业作为一个组织形态,要实施人本管理,当然就须建立在人本管理下的企业基本制度,那就是说,企业与员工之间是平等的合作关系,这是企业基本经济制度建立的基础。

二是企业的具体管理制度,它规范企业内部各个部门、单位、个人的职责和基本联系渠道,构成企业的组织形态。

既然管理制度是为企业实施人本管理创造条件,管理制度的制定当然是要促进或者有利于人本管理的实施。

所以,在组织结构上应尽可能扁平化,在沟通、决策、控制、领导等具体职能设置上,应充分体现畅通、平等、参与特征,这是人本管理制度建设不可缺少的内容。

再者是企业文化建设,刚性的制度确实能保障人本管理实施,但还不足以全方位调动员工的能动性和创造性。

只有在组织中形成一种文化,这种文化会进一步形成一种力量,激发员工作为个体的“事业冲动”和奋斗精神,才能在本质上达到人本管理的效果。

所以,人本管理研究中必不可少的一部分内容是企业文化建设。

.....

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>