

<<战略性激励>>

图书基本信息

书名：<<战略性激励>>

13位ISBN编号：9787505850774

10位ISBN编号：7505850776

出版时间：2005-8

出版时间：李宝元 经济科学出版社 (2005-08出版)

作者：李宝元

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>

<<战略性激励>>

内容概要

<<战略性激励>>

作者简介

李宝元，经济学博士，北京师范大学经济与工商管理学院教授、博士生导师。

兼任首都教育经济研究院人力资源开发与管理研究所所长、国家职业技能鉴定专家委员会人力资源管理专业委员会委员、中国宏观经济管理教育研究会理事等职。

作者长期在高等院校从事经济学与管理学专业教学与科研工作。

近年来，曾先后承担国家社会科学基金、福特基金等科研项目多项；发表经济管理类学术论文70余篇，其中10多篇被《新华文摘》等全国著名文献转载或转摘；出版学术专著和教材十余部。

目前，主要研究领域和方向：人力资源开发与管理；人力资本理论，劳动经济学，教育经济学；人口、资源与环境经济学。

<<战略性激励>>

书籍目录

引论：现代企业人力资源管理历史渊源 0.1几个相关概念释义 / 2 0.2企业作为特别契约组织的制度意义 / 4 0.3工业化初期古典企业的劳工管理模式 / 5 0.4劳资冲突与人事管理模式 / 7 0.5现代企业人力资源管理缘起 / 8 0.6有关人力资源管理学术理论研究脉络 / 9 0.7基于战略性激励：人力资源管理框架及内容体系 / 11 0.8中国企业应用前景展望 / 14

第1篇战略性激励：原理 1.人力资源管理：获取战略竞争优势 1.1企业市场竞争战略优势分析 / 22 1.2现代企业直面应对战略性竞争挑战 / 25 1.3人力资源管理的战略意义 / 32 1.4人力资源战略规划原理 / 44 1.5人力资源战略规划具体操作方法 / 52 1.6人力资源战略管理基本框架 / 58

本章专栏 专栏1—1：精选管理案例北京鸿安公司的虚拟经营管理体系 / 26 专栏1—2：相关文献参照提高竞争优势的16种人力资源管理实践 / 32 专栏1—3：精选管理案例 满足利益相关者需要的人力资源管理典例 / 36 专栏1—4：经理亲历实录 日本八百半公司海外教育活动遭遇的尴尬 / 42 专栏1—5：经典作家论坛德鲁克论战略规划 / 45 专栏1—6：精选管理案例 海尔集团的人力资源战略管理 / 62

2人力资源管理：以激励为核心 / 69 2.1以“人”为本管理要义 / 70 2.2激励基本矛盾：组织目标与个人行为 / 77 2.3制度与管理：激励两个基本层面 / 79 2.4企业制度激励问题及其解决思路 / 87 2.5激励因素论：核心思想及政策含义 / 92 2.6激励机制与管理过程 / 97 2.7应对挑战：以激励整合组织行为 / 102

本章专栏 专栏2—1：精选管理案例“以人为先”：美国西南航空公司经营战略 / 76 专栏2—2：相关文献参照经济机制设计理论的激励模型及其意义 / 81

..... 第2篇战略性激励：基础 第3篇战略性激励：焦点 第4篇战略性激励：股权 第5篇战略性激励：整合

<<战略性激励>>

章节摘录

版权页：插图：形成某种社会性的精神创造力，就成为人力作为“资源”、“资产”或“资本”要素内在规定性的一个重要方面。

人作为“生产力”，其价值更直接、更重要地体现在其社会规定性方面。

因为，单个人的能力，即使是智能精神方面的创造能力，总是有限的，原因在于单个人的寿命是有限的，其用于增长学识和技能的时间就总是有限的；而在专业化分工和市场化交换的社会中，人们可以通过“互相利用”实现知识技能在人与人之间的互补、替代和积累，使整个社会的精神创造力在规模上无限扩张、在动态上加速增长。

“以人为本”真义人的主体性和客体性、目标价值与手段意义应该是内在统一的。

说到“以人为本”，不能仅在客体性和手段意义上理解，而忘却了对人来说具有更本源、更直接和更主要的主体性和目标价值，也不能将主体性和客体性、目标价值与手段意义割裂甚至对立起来去解说。

在社会经济活动中，人作为“资源”、“资产”和“资本”的手段意义，与人作为“利益主体”、作为组织和社会“主人”的目标价值，二者之间存在着内在统一辩证关系。

对此，马克思曾有精辟论述。

他说：在市场经济条件下，“每个人为另一个人服务，目的是为自己服务；每一个人都把另一个人当作自己的手段互相利用。

这两种情况在两个个人的意识中是这样出现的：（1）每个人只有作为另一个人的手段才能达到自己的目的；（2）每个人只有作为自我目的（自为的存在）才能成为另一个人的手段（为他的存在）；

（3）每个人是手段同时又是目的，而且只有成为手段才能达到自己的目的，只有把自己当作自我目的才能成为手段，也就是说，这个人只有为自己而存在才能把自己变成为那个人而存在，而那个人只有为自己而存在才把自己变成为这个人而存在。

”这种辩证关系具有普适性，同样也适合于组织管理活动中的人、人与人以及组织与组织成员个人之间的二重性相互关系。

在企业管理活动中，组织与员工各自有其特定利益和目标，但却是互为“手段”、相互“利用”的。企业利用员工的人力资源作为实现组织目标的手段，将他们作为其创造价值、赚取利润的“资产”或“资本”；而员工个人也借助企业提供的工作岗位和机会获得了其“谋生手段”、实现了他们个人的自我“人生价值”。

人力资源管理就是从组织的角度出发，研究为了实现组织目标，企业应该如何恰当地、有效地和充分地“利用”员工所拥有的人力资源、人力资产或人力资本，并使之最大限度地“整合”起来形成具有战略竞争优势的凝聚力和群体创造力。

当然，这种“利用”在“境界”上却有很大的不同，其中大有策略艺术可讲。

<<战略性激励>>

编辑推荐

<<战略性激励>>

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>