

<<现代企业战略性人力资源激励研究>>

图书基本信息

书名：<<现代企业战略性人力资源激励研究>>

13位ISBN编号：9787505880153

10位ISBN编号：7505880152

出版时间：2009-4

出版时间：经济科学出版社

作者：朱芝洲

页数：339

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>

## <<现代企业战略性人力资源激励研究>>

### 内容概要

《现代企业战略性人力资源激励研究》值得一提的是，本书的研究既是对学术界已有研究的进一步深化，又是基于新角度、新思维的探索。

相对于已有的研究成果，本书主要有四个创新点：第一，理念上的创新。

激励问题一直是管理学和经济学研究的基本问题之一，与以往的相关研究相比较，本书的可贵之处在于提出了现代企业“战略性”人力资源激励的理念。

第二，研究视野上的创新。

在人力资源管理中说到“激励”，人们往往更多关注的是从管理学角度，即管理学中的激励因素、过程和机制的理论，而对经济学角度的关于激励的制度属性和制度安排问题的关注和研究相对较少。

本书的研究基于管理学、经济学二维视角，在系统梳理现代激励理论的基础上，对现代企业战略性人力资源激励问题进行了系统思考。

第三，研究内容上的创新。

即基于全方位激励的视角，从基本管理层面、产权制度层面以及企业精神层面等三个层面，将制度激励与管理激励有机结合统一纳入人力资源管理这个本体系统，并整合为完整的企业激励体系和运作机制，权变运用激励方式以保证激励的有效性。

第四，研究层次上的创新，即本书的研究既是一种理论思考，也是一种现实分析。

一方面，对管理学、经济学激励理论的系统考察，有助于加深对现代激励理论及其发展趋势的整体认识和把握；另一方面，通过对我国企业人力资源激励现状的分析和思考，探索适应我国企业人力资源激励的模式、机制以及方式与手段，为现实提供理论指导。

## <<现代企业战略性人力资源激励研究>>

### 书籍目录

绪论一、研究背景二、本书的主要内容及特色第一章 企业与人力资源管理第一节 企业的性质第二节 人力资源：现代企业的核心资源第三节 人力资源管理与企业核心能力第四节 战略性人力资源管理：21世纪人力资源管理的方向第二章 激励概述第一节 激励与激励机制第二节 激励的基本模式第三节 激励的必要性第三章 现代激励理论第一节 对人性的认识第二节 管理学激励理论第三节 经济学激励理论第四节 管理学激励理论与经济学激励理论的比较分析第四章 东西方企业人力资源激励比较第一节 美国企业人力资源激励第二节 日本企业人力资源激励第三节 东西方企业人力资源激励的比较分析第五章 中国企业人力资源激励：问题与影响第一节 改革与发展中的国有企业人力资源激励第二节 改革开放以来中国非公有制企业人力资源激励第三节 中国企业人力资源激励问题第四节 企业人力资源激励问题衍生的消极影响第六章 现代企业战略性人力资源激励的系统思考第一节 建立现代企业人力资源激励前提：现代企业制度第二节 明确现代企业人力资源激励方向：战略性人力资源激励第三节 完善现代企业人力资源激励机制第四节 推行全方位激励第五节 权变运用激励方式参考文献后记

章节摘录

第一章 企业与人力资源管理 第三节 人力资源管理与企业核心能力 前面我们揭示了人力资源是现代企业的核心资源，是企业核心竞争力与竞争优势的源泉，那么可以由此而推导，人力资源管理必然成为支撑企业核心能力与竞争优势的重要力量。

关于这一点，国内外专家学者提出的人力资源管理模型揭示了人力资源管理通过什么样的方式来支撑企业的竞争优势。

一、“战略—核心能力—核心人力资本”模型 美国康奈尔大学的斯科特·斯耐尔（Scott A.Snell）教授在对知识经济时代的战略人力资源管理进行研究的过程中，基于企业核心能力的理论提出了“战略—核心能力—核心人力资本”模型。

该模型认为企业的核心能力是能够给顾客带来特殊价值的一系列技术和技能的组合。

企业的核心能力来源于企业内部所拥有的知识、技术、关系和流程，而这四个要素同时存在于企业内部的人员和系统之中，通过人员与系统的整合，形成企业的人力资本、社会资本和组织资本，从而成为企业核心能力的源泉。

具体来说，人力资源管理实践，可以通过三种机制来实现对企业核心能力的支撑：

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>