

<<基于胜任特征的知识型企业战略性人力>>

图书基本信息

书名：<<基于胜任特征的知识型企业战略性人力资源开发研究>>

13位ISBN编号：9787514113372

10位ISBN编号：7514113371

出版时间：2011-12

出版时间：经济科学出版社

作者：贾建锋，赵希男 著

页数：199

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>

## <<基于胜任特征的知识型企业战略性人力>>

### 内容概要

遵循系统性原则,《基于胜任特征的知识型企业战略性人力资源开发研究》在文献综述的基础上,给出了一个基于胜任特征的知识型企业战略性人力资源开发的研究框架。在此框架之下,沿着知识型企业的个体胜任特征开发、团队胜任特征开发和组织胜任特征开发三条路线展开研究。最后以DR公司为案例研究对象,采用案例研究方法佐证本书提出的相关理论的有效性。

## <<基于胜任特征的知识型企业战略性人力>>

### 作者简介

赵希男，男，1960年生，东北大学工商管理学院教授，博士生导师，工学博士，人力资源与组织管理研究所所长。

主要研究领域为组织理论、系统工程与知识管理，发表学术论文150余篇，出版专著2部，承担或完成国家自然科学基金、国家攻关、省部级及企业项目20余项，获辽宁省科技进步二等奖1项，沈阳市科技进步一等奖1项。

贾建锋，男，1980年生，东北大学工商管理学院副教授，硕士生导师，管理学博士，兼任国家自然科学基金委管理科学部工商管理学科同行评议专家，辽宁省管理科学学会副秘书长、辽宁省行为科学学会理事、沈阳市咨询策划行业协会常务理事、东软软件人才培训中心荣誉讲师。

主要研究领域为组织行为与人力资源管理、战略与政策。

近年来，围绕研究领域在国内外重要期刊与学术会议发表论文50余篇，获辽宁省自然科学学术成果一等奖2项，二等奖1项，三等奖1项，辽宁省人力资源和社会保障科学研究成果二等奖1项，首届全国MBA“百篇优秀教学案例”奖1项，以及东北大学“优秀博士后”，“五四青年奖章”等荣誉称号。作为项目负责人，主持国家自然科学基金项目、教育部人文社会科学基金项目、中国博士后科学基金特别资助项目、中国博士后科学基金面上资助项目等国家级与省部级科研项目10余项。

书籍目录

第1章绪论

- 1.1 研究背景
  - 1.1.1 社会形态的转变与知识经济的兴起
  - 1.1.2 知识型企业的大量涌现
  - 1.1.3 世界各国对人力资源开发的重视
  - 1.1.4 胜任特征的重要性日益受到关注
- 1.2 问题的提出
  - 1.2.1 如何通过人力资源开发活动获取企业持续竞争优势
  - 1.2.2 需要系统给出基于胜任特征的战略型人力资源开发的理论框架
  - 1.2.3 需要系统探讨提升胜任特征的战略型人力资源开发技术与方法
- 1.3 研究思路与研究方法
  - 1.3.1 研究思路
  - 1.3.2 研究方法
- 1.4 本书结构安排
- 1.5 关于本书研究的重要说明

第2章文献综述

- 2.1 人力资源开发理论的研究
  - 2.1.1 人力资源开发的研究溯源
  - 2.1.2 人力资源开发内涵的发展
  - 2.1.3 人力资源开发的主要研究学派
  - 2.1.4 中西方在人力资源开发研究中的差异
- 2.2 战略性人力资源管理理论的研究
  - 2.2.1 战略性人力资源管理的兴起
  - 2.2.2 战略性人力资源管理的内涵
  - 2.2.3 战略性人力资源管理的主要研究流派
- 2.3 胜任特征理论的研究
  - 2.3.1 胜任特征概念的提出与发展
  - 2.3.2 胜任特征分类的研究
  - 2.3.3 胜任特征模型的研究
  - 2.3.4 胜任特征识别方法的研究
- 2.4 知识型企业的研究
  - 2.4.1 知识型企业的产生背景
  - 2.4.2 知识型企业的内涵
  - 2.4.3 知识型企业的特征
- 2.5 文献评析
- 2.6 本章小结

第3章基于胜任特征的知识型企业战略性人力资源

开发研究框架

- 3.1 基本概念界定
  - 3.1.1 知识型企业
  - 3.1.2 知识型员工
  - 3.1.3 胜任特征
  - 3.1.4 战略性人力资源开发
  - 3.1.5 组织学习
- 3.2 研究框架构建

## <<基于胜任特征的知识型企业战略性人力>>

- 3.3研究的理论基础
- 3.3.1人力资本理论
- 3.3.2知识管理理论
- 3.3.3团队角色理论
- 3.3.4组织学习理论
- 3.4本章小结

### 第4章知识型企业的个体胜任特征开发

- 4.1知识型企业个体胜任特征的内涵
- 4.2知识型企业个体胜任特征与企业战略的作用机理
- 4.3知识型企业个体胜任特征模型的开发
- 4.3.1个体胜任特征模型的构建
- 4.3.2个体胜任特征模型的应用
- 4.4知识型企业个体胜任特征的评价
- 4.4.1个体胜任特征评价的原则
- 4.4.2个体胜任特征评价的方法
- 4.5知识型企业个体胜任特征的提升途径与方式
- 4.5.1基于胜任特征的培训

4。

### 5.2工作中的个体学习

4。

### 5.3基于胜任特征的职业生涯规划

4。

### 6本章小结

### 第5章知识型企业的团队胜任特征开发

- 5.1知识型企业团队胜任特征的内涵
- 5.1.1团队对知识型企业的重要意义
- 5.1.2知识型企业团队胜任特征的内涵界定
- 5.2知识型团队中个性优势的识别方法
- 5.2.1目标规划模型的修正
- 5.2.2关于“偏好结局”的选择
- 5.2.3个性优势的识别模型及其求解
- 5.3知识型企业团队胜任特征的提升途径与方式
- 5.3.1团队组建

5。

### 3.2团队学习

- 5.3.3建立团队胜任特征的整合机制

5.4本章小结

### 第6章知识型企业的组织胜任特征开发

- 6.1知识型企业的组织胜任特征
- 6.1.1从企业竞争优势的视角探寻组织胜任特征的内涵
- 6.1.2从组织学习的视角研究知识型企业组织胜任特征的开发
- 6.2知识型企业组织学习模型的构建
- 6.2.1模型结构
- 6.2.2模型特点
- 6.3知识型企业组织学习能力的个性优势识别与评价
- 6.3.1组织学习能力的个性优势识别模型与求解
- 6.3.2基于个性优势识别的组织学习能力评价方法

## <<基于胜任特征的知识型企业战略性人力>>

- 6.3.3应用算例
- 6.4知识型企业的组织间学习
  - 6.4.1问题描述
  - 6.4.2基于个体代理的标杆选择模型与求解方法
  - 6.4.3应用算例
- 6.5基于imoi的知识型企业组织胜任特征开发
  - 6.5.1基于六个基本阶段的组织胜任特征开发
  - 6.5.2基于知识库经营的组织胜任特征开发
- 6.6本章小结

### 第7章案例研究

- 7.1案例选择依据
- 7.2案例企业概况
- 7.3dr公司个体胜任特征的开发
  - 7.3.1dr公司个体胜任特征模型的开发
  - 7.3.2dr公司个体胜任特征的评价
  - 7.3.3dr公司个体胜任特征的提升
- 7.4dr公司团队胜任特征的开发
  - 7.4.1个性优势识别方法在dr公司的应用
  - 7.4.2dr公司团队胜任特征的提升途径与方式
- 7.5dr公司组织胜任特征的开发
  - 7.5.1dr公司组织学习的背景
  - 7.5.2dr公司组织学习的三个循环
  - 7.5.3案例启示
- 7.6本章小结

### 第8章结论与展望

- 8.1主要研究成果及结论
- 8.2本书研究的局限
- 8.3进一步需要开展的工作

### 参考文献

### 后记

章节摘录

知识工作的性质决定了高绩效不仅源自于在工作中获得某一已经存在的静态技能和胜任特征，而且更在于不断地创造知识，发展和形成新的胜任特征，这就决定了这些胜任特征的形成仅仅通过课堂教育和培训是无法获得的。

在不断变化的环境中，对知识型员工而言，工作的非例行性和创造性更加突出了工作中的自我指导型学习在个人胜任特征发展中的重要作用。

对工作过程中学习的强调正在不断地增长，大量的研究都表明，工作中的学习是个人工作胜任特征形成与提升的一个重要途径。

将学习有效地整合进工作中，使知识型员工在工作中通过学习不断地发展和提高自己的胜任特征，是知识型企业面临的一个挑战。

所谓工作中学习，是指在某一特定的工作场所中，以提高个人绩效与组织绩效为目标，个体围绕实际工作进行的有意义的学习过程，这一过程是获取知识与胜任特征的过程。

正确理解工作中的学习，需要明确两点：一是要广义理解“工作场所”的内涵，这里的工作场所不仅指一个物理位置，而且包括决定工作环境和工作关系的共同价值、思想、行为和态度等。

二是工作中的学习背后内隐的假设就是知识的产生、形成和使用，离不开具体的情境，许多胜任特征在非真实的工作情境中是无法获得的。

工作中的学习是实现知识型员工胜任特征增长的重要途径。

工作中的学习同工作是密切相关的，学习过程也是在工作过程中完成的。

该类学习是在真实的工作环境中发生的，因此可以解决学习内容同组织现实需要脱节的问题，从而很好地将个人学习同组织战略结合起来，实现组织胜任特征与个人胜任特征的同步增长。

知识型企业可以根据个人学习的内在特点，结合组织的战略需求，选择以下几种途径与方式达成工作中个体学习的目的。

.....

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>