

<<生态人类资源管理研究>>

图书基本信息

书名：<<生态人类资源管理研究>>

13位ISBN编号：9787564707248

10位ISBN编号：7564707240

出版时间：2011-02-01

出版时间：电子科技大学出版社

作者：田书芹

页数：228

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>

## <<生态人力资源管理研究>>

### 内容概要

《生态人力资源管理研究》以当前人力资源管理的整体态势和现实困境为突破点，着力对人力资源管理系统和生态系统进行比较分析，揭示了两者在内涵、组成、结构、功能、调控及研究方法等方面的共通性，为生态人力资源管理研究提供了新的视野、新的逻辑和新的方法。

根据隐喻研究、质性研究、系统分析等科学研究方法，从生态学崭新的语境对传统人力资源管理模块进行了重新审视，并以独特的视角对人力资源管理理论前沿问题和重大现实问题进行了回应。

《生态人力资源管理研究》不仅提出了富有创新性的理论观点，同时还为企业人力资源管理和雇主品牌塑造的科学决策提供了智力支持和现实参考。

## <<生态人力资源管理研究>>

### 作者简介

田书芹，女，汉族，1982年7月出生，重庆文理学院经济与管理学院讲师、硕士，重庆文理学院品牌研究所、高校财务经营研究所研究人员，重庆市品牌学会会员。

近年来在国家级核心期刊或重要期刊上发表了30余篇专业论文，其中，核心期刊20余篇，中国人民大学书报复印资料中心全文转载1篇，索引6篇，国研网全文转载6篇，中文社会科学引文索引（CSSCI）收录6篇，SCI、EI、ISTP、ISSHP等国际权威检索收录10篇。

主持或主研各级各类课题10余项，其中，国家级课题1项，教育部级课题3项（第一主研2项，参与1项），省级课题5项（主持1项，第一主研3项，参与1项），校级课题5项（主持2项，第一主研3项），横向课题3项（第一主研2项，参与1项）；参编学术专著1部。

研究方向：人力资源管理、财务管理等。

王东强，男，1981年11月出生，重庆文理学院政法学院行政管理与社会保障系主任，讲师，西南财经大学博士生，重庆市品牌学会理事。

近年来在国家级核心期刊或重要期刊上发表了30余篇论文，其中，核心期刊20余篇，中国人民大学书报复印资料中心索引6篇，国研网全文转载6篇，中文社会科学引文索引（CSSCI）收录8篇，SCI、EI、ISTP、ISSHP等国际权威检索收录8篇。

主持或主研国家级课题1项，省部级课题2项，市级课题2项，校级课题2项；参编学术专著2部。

研究方向：人力资源管理、品牌管理等。

## <<生态人力资源管理研究>>

### 书籍目录

第一部分 研究基础引言第二部分 理论创新引言第一章 人力资源管理系统生态安全及适应性管理战略研究第二章 基于生态加环原理的员工离职流程管理研究第三章 基于生态系统循环原理的现代企业培训模式创新第四章 生态学视域下的企业激励机制研究第五章 基于协同进化原理的绩效考核结果和过程冲突缓和探讨第六章 生态理念与企业和谐劳资关系构建第三部分 实践突破引言第七章 组织变革下的人力资源管理实践：一个生态政治学视角第八章 中小企业“休眠期”的人员管理方略——基于生物休眠原理的考察第九章 生态位视域下以思想政治教育盘活企业人力资源的思考第十章 基于干扰生态理论的员工沉默形成机理和破解对策第十一章 高绩效人才队伍的“成长力”及其培育开发第十二章 基于限制因子定律的外派员工管理有效制度建构第十三章 生态型学习行为模式建构——以成都新希望集团为例第十四章 基于人力资源管理生态系统的雇主品牌塑造参考文献后记

## 章节摘录

6.人力资源管理与生态系统动态性特征 生态系统中的生物有出生和死亡,迁入和迁出;无机环境也在不断变化,因此,生态系统总是在发展变化的。

生态系统发展到一定阶段,其物质和能量的输入与输出接近相等,在外来干扰下,能通过自我调节(或人为控制)恢复到原有的稳定状态,与周围环境的相互影响逐渐趋于相对稳定少变。

生态系统所具有的这种保持或恢复自身结构和功能相对稳定的能力,叫做生态系统的稳定性。例如,当气候干旱时,森林中的动植物种类和数量一般不会有太大的变化,这说明森林生态系统具有抵抗气候变化、保持自身相对稳定的能力。

生态系统的稳定性包括抵抗力稳定性和恢复力稳定性等方面。

因而,面对外部环境的变化,生态系统的抗逆性、抗干扰力、缓冲力与环境不断地“适应”、“协调”、“统一”,强调了生态系统的良性循环发展。

企业人力资源管理系统动态性是指人力资源管理系统在内力和外力的共同作用下,沿着正常的轨道向前发展的过程(张茂松,2007)。

包括当企业的内外环境发生变化时,企业的人力资源战略要及时做出调整;当企业的人力资源战略和企业的其他战略发生冲突时,或人力资源战略内部发生冲突时,要本着实现企业总体目标的原则及时化解冲突;人力资源战略本身也要具有适当的弹性,具有权变功能;注重人与岗位之间的动态匹配,人与岗位在匹配过程中既要遵守能级对应的人力资源管理分类原理,让高能级的人从事复杂的岗位,低能级的人从事简单的岗位。

同时还必须看到人与岗位都在不断地发展变化着,要引入人才测评技术,在全方位地了解员工的基础上,动态地进行人与岗位的匹配。

.....

<<生态人类资源管理研究>>

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>