

<<基于全球视角的人力资源理论与实践问>>

图书基本信息

书名：<<基于全球视角的人力资源理论与实践问题研究>>

13位ISBN编号：9787010071848

10位ISBN编号：7010071845

出版时间：2008-9

出版时间：人民出版社

作者：萧鸣政，杨河清 著

页数：912

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>

前言

国际人力资源开发研究会的第六届亚洲年会2007年11月2日至6日由国际人力资源开发研究会、北京大学人力资源开发与管理研究中心、中国人力资源开发研究会和首都经济贸易大学劳动经济学院共同主办。

举办这一次会议目的主要有五个：第一，引导个人发展目标与组织发展目标相契合；第二，使组织的人力资源管理目标和国家的人力资源建设目标相契合；第三，使国家的人力资源开发战略与国家的经济社会发展战略目标相契合；第四，让高校、科研机构的人力资源理论工作者与政府、企事业单位的人力资源实践工作者相融合；第五，让工商管理、公共管理、劳动经济与教育学、心理学领域人力资源的人士汇聚，共同开创人力资源开发与管理研究以及实践的新格局，建设具有中国特色的人力资源理论体系。

这次为期5天的大会得到了政府、学术界、企业界的支持和关注，取得了丰硕的成果。

本次会议无论从参与广度还是参与的深度来看，都是迄今为止在中国举办的最大规模的国际人力资源学术会议。

大会总共收到中外学术论文316篇，其中英语论文159篇，中文论文157篇，论文作者遍及欧美和亚洲各个国家，达到345人。

参加会议的代表400多人，国外代表主要来自美国、加拿大、澳大利亚、新西兰、德国、日本、韩国、印度、泰国、新加坡等22个国家的高校知名教授，除科研院校的学者代表外，企业、政府机构的代表也较多，还有一些咨询机构的代表。

全国政协副主席罗豪才，北京大学党委书记闵维方、副书记杨河，原国家人事部副部长、全国人才学研究会会长徐颂陶，前国际人力资源开发研究会主席拉瑞·杜里（Larty M. Dooley）、甘瑞·梅科林（Gary N. McLean），国际人力资源开发研究会亚洲区执行主席艾哈德·M. 奥斯曼-甘尼（AAHad M. Osman-Gani），北京大学社会科学部部长程郁缀，北京大学政府管理学院党委书记李成言、副院长徐湘林，中国人事科学研究院院长吴江，中国劳动社会保障部科学研究院院长田小宝，中国人力资源开发研究会会长刘福垣，北京大学人力资源开发与管理研究中心主任萧鸣政，首都经济贸易大学劳动经济学院院长杨河清等多位人力资源著名专家出席了大会开幕式。

全国人大副委员长许嘉璐专门为大会发来贺电。

内容概要

国际人力资源开发研究会的第六届亚洲年会2007年11月2日至6日由国际人力资源开发研究会、北京大学人力资源开发与管理研究中心、中国人力资源开发研究会和首都经济贸易大学劳动经济学院共同主办。

举办这一次会议目的主要有五个：第一，引导个人发展目标与组织发展目标相契合；第二，使组织的人力资源管理目标和国家的人力资源建设目标相契合；第三，使国家的人力资源开发战略与国家的经济社会发展战略目标相契合；第四，让高校、科研机构的人力资源理论工作者与政府、企事业单位的人力资源实践工作者相融合；第五，让工商管理、公共管理、劳动经济与教育学、心理学领域人力资源的人士汇聚，共同开创人力资源开发与管理研究以及实践的新格局，建设具有中国特色的人力资源理论体系。

书籍目录

出版前言第一部分 大会贺词与致词全国人大副委员长许嘉璐贺词全国政协副主席罗豪才致词原国家人事部副部长徐颂陶同志在国际人力资源开发研究会第六次亚洲年会上的讲话北京大学校党委副书记、校务委员会副主任杨河致词北京大学政府管理学院主管科研的副院长徐湘林致词国际人力资源开发研究会前主席Larry M.Dooley致词国际人力资源开发研究会亚洲区执行主席AAahad M.Osman-Gani致词第二部分 大会主题报告2007年国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会大会主题报告之一一、从人力资源观向人力资本观转变二、建设人力资源强国的中国之路三、人力资源学科在中国大学的发展四、论西方人力资源开发概念与理论的本土化五、对我国人力资源服务业趋势的思考六、新时期领导者与高级管理者的软实力修养2007年国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会主题报告之二一、科技和网络对组织管理人才的影响二、创新型人才的培养与管理三、领导干部的人格特点与工作绩效的关系四、中国劳动力市场中介组织研究五、中国企业人力资源管理变革的方向六、知识员工组织的职业生涯管理对知识共享影响的实证研究2007年国际人力资源开发研究会第六届亚洲年会主题报告之三一、人力资本理论的前沿研究——国家人力资源开发的启示二、人事制度的改革三、员工绩效、个人特性和组织环境关系四、效度研究是人事甄选质量提高的关键环节五、解读新一届中央领导集体的人才观,揭示二十一世纪的战略趋势六、人力资本价值及实现问题探讨第三部分 大会论文集一、国家与区域的人力资源开发与管理创新型人才的培养与管理构建中国特色的人才政策法规体系树立和落实科学人才观的重大意义小城镇建设的人才集聚策略研究就业服务顾客满意度指数模型及其应用美国国际人才竞争策略与诺贝尔奖我国职工工资总额、平均工资、GDP与劳动争议的关系研究广东省创新人才发展的历史回顾与未来展望以创新人才开发反求文化氛围与环境建设美国人力资源开发战略及其分析建立社会化的人才素质评价体系的探索江苏省人才国际化制度创新研究中国党政干部大规模培训研究澳门人力资源素质面临的挑战与若干对策当代中日美人力资源管理模式的比较研究中西部人才资源概况、原因及对策建议和谐社会流动人才人事档案管理马来西亚裁员的法律规划二、公共部门的人力资源开发与管理领导干部的人格特点与工作绩效的关系——QZPS与NEO PI-R的比较新经济下中国非营利组织绩效考核体系研究中国公共部门中高级领导干部公开选拔机制的探索心理契约视角下的警力资源开发论和谐社会建设背景下的公务员自身利益诉求及实现的限度论平衡计分卡在我国高校招生部门绩效管理中的应用我国实施政府部门高端人才储备战略的必要性探析论公共部门人力资源的精细化管理初级公务员素质模型构建研究——基于安徽省的实证分析明代文官考评制度及其对当代中国公务员考评的启示农民工培训对建筑业发展及社会和谐的重大意义事业单位科技人员工作满意度的实证研究三、企业的人力资源开发与管理品德对企业领导者领导力的影响分析工作背景下知识型员工情绪影响因素质化研究中国人力资源服务业的创新与发展义家族：老国有企业中的影子组织高管薪酬与我国上市公司业绩相关性实证研究北京市国有企业人才现状调查与分析员工士气测定的实证研究——以中国江苏省苏州大型宾馆为例企业文化力的评价指标模型及应用基于无差异曲线的企业和谐劳动关系影响机制研究中国情境下的企业学习型文化与个体创新行为的关系研究职业经理人与雇主之间契约关系及其心理所有权研究——以浙江企业为例企业核心员工能力的蛛网模型研究基于人力资本的企业人力资源管理模式的构建国外绩效考评理论研究综述国有商业银行机构改革中的人力资源管理变革基于人力资源管理的企业文化对员工的影响研究——X集团的实证研究基于KPI的部门绩效管理体系设计——以某商业银行广东省分行为例金融企业激励方式系统研究——以华宝公司激励方案设计为例新型的人力资源开发组织——虚拟企业大学企业文化建设如何落到实处人力资源管理开发的案例研究——以HDL餐饮有限责任公司为例完善国有企业经营者年薪制的几点思考灵活雇佣、心理契约与员工行为绩效问题分析太平人寿战略性人力资源开发的实践与思考企业绩效考评方法的选择研究中小企业的人力资源管理某省移动公司运维部绩效管理现状及其改进香港中资上市公司监管机制之个案分析四、基于组织理论的人力资源开发与管理知识员工组织职业生涯管理对知识共享影响的实证研究——以组织承诺为中间变量组织系统的科学发展与高校人才队伍建设基于组织公平的变革型领导行为与组织承诺关系的实证研究论胜任力与人才招聘技术组织职业生涯管理对工作满意度影响实证研究员工组织公平对组织承诺与离职意愿的影响研究赞赏式探询对团队效能之影响关于团队干预中的系统性问题研究论资源与用人组织公民行为与员工晋升的关系研究组织取向的正向学习特质对成人学习的影响——计划性行为理论的

<<基于全球视角的人力资源理论与实践问>>

应用基于自组织系统观的知识型员工激励模型构建组织发展与组织学习——实务社群建构历程之研究
五、大学的人力资源开发与管理中国高等职业教育学生学习行为特征的实证研究人力资源管理专业课程体系设置的调查与研究可雇佣性技能与高等教育：基于人力资源管理专业的实证分析关于人力资源管理（本科）专业的学术基础中国高校人力资源开发与管理的主要问题与对策-大学本科生职业生涯规划影响因素研究高校教师绩效评估的心理学思考及其评估决策偏差360度考评法在考核高校辅导员工作中的应用——以上海复旦大学为例地方高校人力资源管理专业实践教学模式建立的实证研究——河南工业大学为例走出困境，谋求发展——高职院校人力资源管理专业建设初探六、人力资源开发与管理的其他问题研究北京市用人单位大学毕业生需求行为研究人力资本产权、交易、定价及其价值实现领导影响力塑造工作评价有效性影响因素研究战略绩效考核与人力资本的价值人力资源弹性研究综述动态股权激励静态模型传统文化的管人之道与现代人力资源管理女性创业发展研究述评人力资源潜能开发的学术路径与趋势研究事实劳动关系研究综述论“管”与“理”基于资源稀缺的柔性激励策略的研究

章节摘录

义家族：老国有企业中的影子组织 摘要：本文基于对老国有企业中员工行为的经验性观察，提出了“义家族”和“影子组织”这两个术语，用以概括在员工中普遍存在的哥们儿圈子现象的本质，论文提供了两个简短的案例，描述以其领袖为核心的义家族形成的过程。文中论述了老国有企业中存在义家族的传统根源、独特的制度环境原因、义家族对企业日常管理和义家族成员的益处与弊端。

论文建议，开展对计划经济时期老国有企业管理经验的抢救性口述史研究。

关键词：义家族影子组织 国有企业企业文化 口述史 老国有企业中的义家族现象是饱受中国传统文化熏陶的员工在计划经济特定条件下的企业环境中发展出来的非正式组织。

在中国传统文化中，家是一个人赖以生存的最小单位，家族是一个社会共同体，个人对于家是负有责任和义务的，这就是孝和悌。

孝是指尊敬、服从、赡养父母，悌是指爱、谦让、帮助和庇护兄弟姐妹，这样的行为准则对于维持家的存在、维护家族的繁衍是非常重要的。

这样的行为方式被人们扩展到了社会交往方面。

他们更愿意把和伙伴、朋友们的关系发展成类似于家庭成员的样子，并且创造出的一套仪式，通过好朋友结为义兄弟而相互紧紧连接在一起，像血亲兄弟一样互相关照。

《三国演义》中刘关张桃园三结义的故事就是这种行为模式的典范。

在老国有企业中，我们常常能够看到这样一个现象：员工们彼此之间以哥、姐、叔、姨互相称呼，把上司称为大哥，把同事称为铁哥们儿，以炫耀彼此的关系是特殊的、超过普通人的。

在企业内部，依靠这样的人际网络来实行协作往往要比正式组织更有效。

很奇怪，通过正式组织办起来障碍重重的事情，通过人际网络几乎都可以顺利地搞定。

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>