

<<家庭伦理的企业管理制度体系研究>>

图书基本信息

书名：<<家庭伦理的企业管理制度体系研究>>

13位ISBN编号：9787100073165

10位ISBN编号：7100073162

出版时间：2011-7

出版时间：商务印书馆

作者：刘永强

页数：386

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>

<<家庭伦理的企业管理制度体系研究>>

内容概要

工作与家庭始终处于冲突、平衡和互益的动态演化中，而信息技术使得工作全面侵入家庭，既影响家庭生活质量又影响企业绩效。

一体化的工作与家庭关系使得传统的工作与家庭关系理论失效，需要构建一个由企业来管理员工家庭伦理关系的新型管理制度体系。

该体系旨在实现两个均衡：员工的工作与家庭平衡和企业的市场品与非市场品生产均衡。

前者是本书第二篇实证研究的内容；后者是第三篇研究的主题，包括：新制度内生机制、外生嵌入模型以及新制度作为共享信念的结构与自我再生机制。

研究最后提出政策建议来完善国家、行业及企业的家庭伦理管理制度，并提出未来研究模型。

作者简介

刘永强，江苏淮安人，1965年11月生。

管理学博士、副教授。

现任纽约州立大学商务孔子学院中方院长。

1989年毕业于扬州师范学院外语系，先后任教于南京农业大学和南京工业大学。

曾在南京大学商学院MBA中心任兼职教授，并在南京理工大学经济管理学院MBA中心任兼职教授。

2005年在美国密苏里大学做访问学者。

2006年毕业于南京大学商学院，获博士学位。

2007年在联合国劳工组织意大利都灵国际培训中心进修。

2008年—2009年在美国圣约瑟夫大学做高级访问学者和客座教授。

在《中国工业经济》等国内外杂志发表论文20多篇，专著2部。

2007年、2008年获南京财经大学教学与科研成果二等奖。

2010年获江苏省高校第七届哲学社会科学研究优秀成果三等奖。

书籍目录

推荐序

自序

第一篇 家庭伦理的企业管理制度体系构建

第一章 工作—家庭关系现状及研究设计

第二章 工作—家庭冲突、平衡与互益及其认知理论

第三章 家庭伦理的企业管理制度体系构建

第二篇 家庭伦理的企业管理制度实证研究——员工工作—家庭平衡的企业制度效率

第四章 实证研究设计

第五章 实证研究结果

第三篇 家庭伦理的企业管理制度内生、外生嵌入及其演化——企业市场品与家庭非市场品均衡生产的制度生成

第六章 内生机制研究

第七章 外生嵌入及其演化研究

第八章 可自我实施共享信念的结构与效率

第九章 研究结论、政策建议与未来研究模型

注释

附录1 工作—家庭冲突平衡策略问卷（中文）

附录2 焦点小组深度访谈笔录

后记

<<家庭伦理的企业管理制度体系研究>>

编辑推荐

家庭已超越了消费功能，家庭具有一定的生产功能，是健康、声望等非市场商品的积极生产者。

企业管理制度构建需要考虑员工的家庭伦理关系。

企业赢利增长、GDP增长的代价是家庭幸福的迷失。

这样严重失衡的工作与家庭关系不会持续太久。

工作—家庭平衡作为共享信念的自我实施与再生机制由文化价值机制、效率机制和合法性机制构成。

文化价值机制由“仁”文主义和利他主义价值机制构成。

儒家文化价值观要求企业家要发展企业必须先发展其周围的人--自己的员工，此为“仁”的忠诚度。

自己不想家人不幸福，也不要让企业员工的家人不幸福，此为“仁”的怨纬度。

而利他主义告诫企业家，对员工家庭成员的利他主义关心会赢得员工家庭成员对其员工的关心和爱护，使员工全身心投入到工作中去，创造更好的企业绩效。

实施“仁”爱的管理，最终却是实现了自我发展，实施利他主义的管理最终却转化成利己。

因此，内化“仁”和利他主义的家庭伦理企业管理新制度具备强大的社会资本和非市场商品产出功能，具备自我实现与再生的效率机制。

研究构建了一个家庭伦理的企业管理制度的概念框架，统一了工作—家庭关系研究的理论范式，是人力资源管理的理论创新。

从企业角度来构建家庭伦理关系的管理制度，对协调过度两极分化的社会关系具有很强的指导意义和现实意义。

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>