

<<超组织人力资源管理研究>>

图书基本信息

书名：<<超组织人力资源管理研究>>

13位ISBN编号：9787203067702

10位ISBN编号：720306770X

出版时间：2011-1

出版时间：山西人民出版社发行部

作者：李新建 等著

页数：230

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>

<<超组织人力资源管理研究>>

内容概要

对企业人力资源管理模式的变革研究，是上世纪70年代末、80年代初兴起的一个重要的理论和实践探索领域。

最初的研究主要定位在一个特定的组织、特别是科层制组织的内部管理模式的变革和管理效率问题，而后对该问题的探索又被框定在“战略性的人力资源管理”领域。

其核心是探究企业的人力资源，如何被战略性地获取、配置、开发和管理，使之成为组织的战略性资源，从而能够依靠它来为组织带来核心竞争能力。

与其他研究一样，人力资源管理研究的基本前提与核心问题之一是选择理论视角，大多数学者都选定组织内的视角。

主要观点是，强调人力资源管理是为实现企业战略而实施的有计划的人力资源管理活动，并提出三个前提假设：其一，特定的企业战略需要一组独特的员工特征(技能、行为和态度等)；其二，特定的人力资源管理实践能够促成独有的员工特(Cappelli&Singh, 1992; Schuler&Jackson, 1987)；其三，人力资源管理与企业战略之间的匹配可以增进组织绩效。

但是，这种组织内的视角，似乎使人力资源管理研究无法超越“既定逻辑”和“内省逻辑”的框架，即：外部环境—企业战略—人力资源管理—组织绩效；或者，人力资源管理—企业战略—人力资源绩效—组织绩效。

在前一路径中，人力资源管理承担的是一种“被决定”的角色；而在后一种路径中，其承担的是一种“适应”或“匹配”的角色。

然而，无论哪种思维路径，人力资源管理都是在组织中充当了一种“被动”或“从属”的角色。

<<超组织人力资源管理研究>>

作者简介

李新建,经济学博士。

南开大学商学院人力资源管理系教授,博士生导师。

曾在加拿大西蒙大学、西班牙巴塞罗那自治大学做访问学者和合作研究。

当代的研究方向为组织变革与人力资源管理、员工激励与报酬管理、雇佣关系与员工关系管理等。

主持了国家社会科学基金项目、中国—欧盟高等教育合作项目、天津市社会科学基金项目、国家教育基金项目以及多项企业横向课题。

编写了多部人力资源领域论著,公开发表了十余篇研究论文。

<<超组织人力资源管理研究>>

书籍目录

前言

第一章 导论：超组织人力资源管理的概念体系、形态演变与研究逻辑

第一节 超组织人力资源管理的概念及体系

第二节 超组织人力资源管理的类别与形态

第三节 超组织人力资源管理实践的发展脉络

第四节 研究框架与本书的结构安排

第二章 超组织人力资源管理的机理研究：不同学科视角的探索

第一节 柔性视角的研究梳理与研究探索

第二节 组织间关系视角的研究梳理与研究探索

第三节 知识治理和知识网络视角的研究探索

第三章 劳动力市场柔性的研究与实践模式

第一节 研究背景与相关研究

第二节 国外劳动力市场柔性现状及改革实践

第三节 我国劳动力市场柔性实践的发展与思考

第四章 人力资源柔性类型及其选择：产品架构与组织能力匹配的视角

第一节 产品架构与组织能力的内涵、性质及匹配关系

第二节 产品架构与组织能力匹配的人力资源柔性类型

第三节 磨合型产品架构与组织能力匹配的人力资源柔性类型选择

.....

第五章 技能柔性形成的理论与组织实践

第六章 我国企业智力型人员的外部获取与管理模式研究

第七章 劳务派遣制用工的相关理论探讨

第八章 派遣制用工的企业实践：T公司派遣用工模式分析

第九章 我国企业人力资源职能外包现状的调查与分析

第十章 人力资源外包服务商经营模式的构建及识别

参考文献

<<超组织人力资源管理研究>>

章节摘录

从实践角度讲,超组织人力资源管理是有别于传统的、基于单一组织内部运作的人力资源管理体系,它是在现实中存在并不断发育、成熟的一种管理现象和多种管理形式的集合;从学术角度讲,它是对这种(些)实践形态和管理模式的概念化界定和理论诠释,也是一种新的理论视角和研究领域。其本质特点体现在以下方面:(1)体现了管理系统和管理模式的变化,是对以科层制为基础的

内部主导型人力资源管理模式的突破。正如“超组织人力资源管理系统”一文的作者所言,这种变革并非是单一管理环节的改变,而是表现为在一个不确定和网络化的组织环境下,人力资源管理实践的整体性和系统性变化,这种变化预示企业的一种新的人力资源管理体系或管理模式的产生。

而该模式的最主要特征之一就是,人力资源管理呈现出由组织内部主导向组织外部扩展的势态。

(2)体现了外部环境和运行机制的变化,将企业置于一个开放的组织系统或组织网络之中,构建了包括组织外部或组织之间关系的人力资源管理运行模式。

在一个信息化和网络化的外部环境和运行系统下,超组织人力资源管理会有多种运行体系和模式,例如:内部分层的组合模式、企业间的合作模式、借助第三方组织的管理模式以及企业与市场相互渗透的模式等等。

这些都集中反映了组织和人力资源管理所呈现的多样化、系统化和网络化等特征。

(3)体现了组织、群体以及组织与市场之间的互动关系及其变化。

伴随着外部环境的变化,人力资源获取、开发和管理模式相应发生变化,这是组织与市场、组织之间以及组织内部各种复杂关系变化的表现形式和必然结果,同时也会进一步影响组织外部的各种关系及其变化。

(4)体现了人力资源管理是对特殊的、活的资源管理的本质特征,是对人与人之间、群体与群体之间以及组织与组织之间利益关系处理和协调的一种机制。

随着人力资源管理模式的组织外部化,使得原本被组织边界阻隔的个人和群体关系,在新的网络下相互嵌入、重新组合,生成新的群体关系,并随着网络的密集和建构,促使各种相关者利益关系的交融和复杂化。

这些关系显然已经明显区别于单一组织内部的人力资源管理关系,也不同于在典型契约框架下的雇佣关系,而是体现了一种超越传统管理模式的、在一个开放的组织系统中、直接受到外部劳动力市场影响的雇佣和劳动关系及其变化。

因此,对超组织人力资源管理及其系统做出明确的内涵和属性界定是很牵强的。

狭义上讲,超组织人力资源管理是一种新的管理模式或管理系统;广义上讲,它是一种创新的管理机制和管理范式;更广义上讲,它是一种有别于传统的、为适应组织变革和环境变化而形成的新的人力资源管理理念、体系与模式之总和。

<<超组织人力资源管理研究>>

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>