

<<人力资源管理与创新>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理与创新>>

13位ISBN编号：9787300105963

10位ISBN编号：7300105963

出版时间：2009-5

出版时间：中国人民大学出版社

作者：曾湘泉，周禹 著

页数：269

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>

## <<人力资源管理与创新>>

### 前言

从2008年9月份开始，由美国次贷危机引发的全球金融危机，从美国到全球，从金融领域向实体经济，逐渐蔓延深化。

这次全球性的金融危机对中国而言不仅意味着挑战，也意味着长期发展的重大机遇，即：通过经济结构的调整和发展方式的转型，提高中国经济发展的效率性和可持续性，避免重蹈发达国家和发展中国家经济和金融危机的覆辙。

本世纪头20年，是中国经济社会发展的重要战略机遇期，也是我国科技事业发展的重要战略机遇期。

尤其是在当前全球金融危机持续恶化的情况下，实体经济的大滑坡有可能演变为一场较长时间的全球性经济衰退。

在这一过程中，随着全球大国之间经济实力的重新配置，战后形成的世界经济版图面临重构，而大国之间的经济竞争以及在全球经济重构过程中采取的创新发展战略，将最终决定大国之间经济支配力的新格局。

## <<人力资源管理与创新>>

### 内容概要

人力资源是创新的第一资源，通过有效的人力资源管理机制来激发和提升人才及组织的创造、创新活力与能力，对推进落实人才强国战略、建设创新型国家战略有重要的意义。

《人力资源管理与创新：理论与实践与机制》通过综合应用理论评析、质性考察、实证检验等研究方法，从个体、组织和区域三个层面，就人力资源驱动创新理论逻辑、实践机制展开了系统化的研究。在个体层面，对人力资源个体创造力的心理结构和行为特征进行了描述和模型构建；在组织层面，对促进创新的人力资源管理最佳实践、典型机制和模式等进行了一系列的理论构建和实证研究；在区域层面，以首都人才资源集群的建设创新为主线，对建立和完善首都人才资源的整合机制进行了全面调研和系统设计。

## &lt;&lt;人力资源管理与创新&gt;&gt;

## 书籍目录

导论第1章 人力资源的创造力：理论、模型与测量1.1 人力资源创造力研究的多元理论视角1.2 创造力的基本定义、模型与维度1.3 创造力的测量第2章 促进创新：人力资源管理的十大作为2.1 树立创新导向的HRM战略愿景与文化2.2 基于多样化的能力导向进行人才选聘2.3 工作的丰富化设计与工作授权2.4 跨部门沟通与员工建议机制2.5 全面发展导向的培训2.6 指导改进型的绩效管理2.7 内外结合的整体报酬激励2.8 多元化的职业生涯发展渠道2.9 长期稳定的就业保障2.10 与外部智力资源进行合作第3章 高创新人力资源管理实践的有效性研究——基于北京企业样本的调查与实证检验3.1 调查样本3.2 描述性调查结果3.3 实证检验第4章 创新导向的人力资源管理典型机制——基于文献和案例企业访谈的研究4.1 研究背景与现状4.2 研究目标与内容4.3 研究方法4.4 影响创新的人力资源管理典型机制与相关命题4.5 研究结论与对策建议第5章 承诺与合作：促进创新的人力资源管理模式研究5.1 引言5.2 理论与假设5.3 研究方法5.4 结果与分析5.5 结论、讨论与建议第6章 现实的，还是浪漫的：薪酬激励与创新行为之间关系的实证研究6.1 理论与假设6.2 样本与测量6.3 结果与分析6.4 结论与讨论第7章 纵向提升，还是横向发展：职业生涯管理模式与创新关系的实证研究7.1 研究背景7.2 理论与假设7.3 研究方法7.4 结果与分析7.5 结论与讨论第8章 建立并保持促进创新的组织文化——相关研究的综述8.1 概念的确定8.2 组织文化与组织创新8.3 结论第9章 区域人才集群管理创新：首都人才资源整合机制建设研究9.1 主要研究背景与研究内容9.2 研究方法9.3 建设首都人才资源整合利用机制的必要性与紧迫性9.4 首都人才资源需求9.5 首都人才资源整合面临的主要问题与障碍9.6 首都人才资源整合工作创新的优秀实践9.7 首都人才资源整合利用机制的系统设计附录1 首都人才资源整合利用机制建设访谈调研分析报告附录2 首都人才资源整合利用机制建设研究问卷调查统计分析报告参考文献

章节摘录

为了能不断寻求市场上的新机会以满足客户需求，成功的创新团队或组织通常需要有广泛的外部联系与合作（Allen，1977），最普遍的是与潜在顾客和供应商的联系。

此外，还有与大学研究人员、商业实验室或其他研究机构的联系。

所有这些联系都对成功有所贡献，因为这些联系节省了时间，改进了项目团队开发的解决方案。

通过对几十个创新团队的案例研究，艾伦还发现，成功的创新团队对于沟通在时间安排上有着特殊的模式。

在一个研发项目的早期阶段，他们与其他单位和外部环境有很多沟通，主要寻找如何开始项目的信息和观点。

一旦如何组建项目的关键决策被指定，他们倾向于减少和外部环境沟通的程度，以集中开始工作。

而在接近结束时，他们开始频繁地和外部环境进行交流，以测试其解决方案，并按照反馈进行相应的更改。

成功相对较少的团队在项目的开始阶段和中期，与外部的沟通相对较少。

此后，许多调查和案例研究也证实了外部学习的重要性。

Weerawardena（2003）针对326家公司的调查研究表明，市场导向的组织学习对组织创新强度有积极影响，而组织创新强度与组织竞争优势正相关。

Eric Von Hippel（1999）针对世界著名企业的案例研究强调了向“领导型用户”学习的重要性并探讨了一系列具体做法来应用“领导型用户法”。

James A.Christiansen（2000）发现，一些公司（北方制药公司、MGE公司等）通过求助咨询研究机构和聘用来自更有效创新系统公司内的人来改进自己的创新系统，从而提高创新绩效。

他同时提出，促进外部学习的人力资源管理实践主要有：从外部获得信息和改进意见；派内部员工进行外部培训；与外部人员或机构开展广泛的合作。

我们的访谈也发现，创新能力比较强的技术密集型企业（包括A、B、C、D公司）有正式的客户沟通和外部培训机制，并与高校、实验室或其他研究机构有长期固定的联系。

<<人力资源管理与创新>>

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>