

<<双向承诺视角下知识型员工管理>>

图书基本信息

书名：<<双向承诺视角下知识型员工管理>>

13位ISBN编号：9787505879591

10位ISBN编号：7505879596

出版时间：2009-3

出版时间：经济科学出版社

作者：朱少英

页数：295

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>

## <<双向承诺视角下知识型员工管理>>

### 内容概要

中国正在经历一个以知识为主宰的全新经济时代，富有创造性的知识型工作成为这个时代的主要工作形式，知识型员工也因此成为企业创造和保持核心竞争能力的关键要素。知识型员工的去留和工作态度会直接影响到企业的绩效，因此，重新审视知识型员工管理既是现实需要，也是根植于中国大地的理论研究的必要。

<<双向承诺视角下知识型员工管理>>

作者简介

朱少英，博士后，副教授。  
1970年3月生于山西原平。  
2005年11月毕业于西安交通大学，获管理学博士学位。  
2006年6月进入天津大学管理科学与工程学科从事博士后研究。  
先后完成省部级以上科研项目10项，公开发表学术论文40余篇。

## <<双向承诺视角下知识型员工管理>>

### 书籍目录

第1章 引言1.1 研究背景1.2 研究意义与主要创新点1.3 基本概念界定1.4 本书的主要内容第2章 知识型员工及其管理问题2.1 知识型员工的主要特征2.2 知识型员工的价值及其形成2.3 知识型员工管理面临的主要问题第3章 知识型员工管理变革3.1 知识型员工管理的思想变革3.2 基于心理契约的知识型员工管理3.3 基于组织承诺的知识型员工管理3.4 基于雇主承诺的知识型员工管理3.5 基于双向承诺的知识型员工管理第4章 知识型员工雇主承诺形成机制——知识型员工组织支持感形成4.1 组织支持的理论基础4.2 组织支持的相关研究4.3 知识型员工组织支持感的形成4.4 研究设计4.5 结果分析4.6 结论第5章 知识型员工组织承诺形成机制5.1 迈耶和艾伦的三维度组织承诺评介5.2 尹恩的组织承诺形成机制研究5.3 不同背景下组织承诺量表的有效性5.4 组织承诺测量量表的修订5.5 知识型员工组织承诺的形成机制5.6 结论第6章 知识型员工雇主承诺与组织承诺的关系6.1 知识型员工双向承诺的提出6.2 知识型员工双向承诺问关系的理论模型与假设6.3 研究设计6.4 研究结果6.5 结论第7章 组织支持对知识型员工流失的影响7.1 知识型员工流失问题的提出7.2 研究设计7.3 组织支持对流失倾向的预测结果7.4 组织支持与其他相关变量对流失倾向预测的比较7.5 组织支持影响知识型员工流失的作用机制7.6 研究结果分析7.7 结论第8章 组织承诺对知识型员工流失的影响第9章 双向承诺对知识型员工工作绩效的影响第10章 知识型员工有效管理对策附录参考文献后记

章节摘录

第2章 知识型员工及其管理问题 在知识经济时代背景下,由于经济形势变化的复杂性、科学技术的不断进步、信息产业的崛起、产品复杂程度和多样性提高、不断增长的竞争压力及各种变革的复杂性及不确定性,促使组织必须不断变革并开发自身新的潜能,以保住现有或开拓更宽的市场份额。

因此,创新不再只是组织获得竞争优势的一种战略,而是组织自身赖以生存的基础,而组织的创新能力与知识型员工则是密不可分的。

在相对成熟的经济环境下,产品的创新、上市的周期和对客户需求的适应是非常关键的。

在不成熟的经济环境下,组织的成长和更新不仅是获得成功的前提,而且是能够在全球日益激烈的竞争中生存的唯一手段。

无论是在哪种情况下,要想获得成功,知识和知识型员工都是关键要素。

知识型员工的巨大潜在价值还在于其利用自身独有的知识,处理复杂性和不确定性问题的能力。知识型员工为组织获得竞争优势及稳定增长方面起到不可替代的重要作用。

.....

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>