

<<人力资源管理与企业绩效>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理与企业绩效>>

13位ISBN编号：9787802554993

10位ISBN编号：7802554993

出版时间：2010-5

出版时间：企业管理出版社

作者：张弘

页数：185

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>

## <<人力资源管理与企业绩效>>

### 前言

近20年来，人力资源管理备受企业管理研究者与实践者的青睐。1991年IBM公司与Tower Perrin咨询公司联合对全球近3000名高级人力资源经理和首席执行官进行调查，发现70%的被调查者把人力资源管理看着是企业成功的关键，90%以上的被调查者预计人力资源部将成为企业的一个重要部门（沃纳，1998）；而统计美国著名的管理杂志Academy of Management Journal的论文发现，对人力资源管理的研究也在不断升温（见表0-1）。

在我国，20世纪90年代初才被引入的人力资源管理更是炙手可热。理论研究领域内，人力资源管理的地位迅速上升。

“人力资源管理是企业管理的核心”、“人力资源管理将成为21世纪管理学的核心，特别是中国管理学的核心”等论断反复地被学者们所强调（董克用，2001）。

## <<人力资源管理与企业绩效>>

### 内容概要

《人力资源管理与企业绩效》从“最终检验管理的是企业绩效”出发，试图通过对“人力资源管理”、“人力资源管理与企业绩效的关系”以及“人力资源管理影响企业绩效的机制”等讨论，来证明人力资源管理对企业绩效影响的存在，并揭示人力资源管理影响企业绩效的作用方式与作用过程，从而对我国企业的人力资源管理实践提供指导。

20世纪80年代起，随着“变化”、“不确定”、“非连续”等逐渐成为企业经营环境的主要特征，人力资源管理受到了越来越多的关注。

## <<人力资源管理与企业绩效>>

### 作者简介

张弘，毕业于南京大学商学院，获管理博士学位。  
现任教于西南政法大学管理学院，主要研究领域为组织与人力资源管理。  
近年来，参与“转型经济下我国企业人力资源管理若干问题研究”（70732002）等4项国家自然科学基金课题的研究工作，公开发表学术论文15篇，并先后为美的集团、南方航空公司、南京熊猫集团、康美药业股份有限公司等数十家企业提供组织与人力资源管理方面的管理咨询服务。

## <<人力资源管理与企业绩效>>

### 书籍目录

前言第一章 人力资源管理研究第一节 人力资源管理的演变一、起源：福利人事与科学管理二、演进：人事管理三、蜕变：从人事管理到人力资源管理四、趋向：战略人力资源管理五、结论与讨论第二节 人力资源管理剖析一、人力资源管理：核心思想二、人力资源管理：任务与角色三、人力资源管理：职能与实践四、结论与讨论第三节 人力资源管理理论辨析一、战略的人力资源管理理论二、描述的人力资源管理理论三、规范的人力资源管理理论四、结论与讨论第二章 企业绩效研究第一节 企业绩效分析一、企业目标二、企业绩效三、结论第二节 企业绩效的提升一、彼得斯与沃特曼的《追求卓越》二、全面质量管理三、哈默与钱皮的《改革公司》四、朗格内克与西蒙内提的企业高绩效五项准则五、艾佛逊的美国纽可公司经验六、结论第三章 人力资源管理与企业绩效关系研究第一节 人力资源管理与企业绩效——基于持续竞争优势的分析一、持续竞争优势理论二、人力资源与持续竞争优势三、人力资源管理与基于人力资源的持续竞争优势四、结论第二节 人力资源管理与企业绩效——影响存在性证明一、理论基础与研究假设二、研究方法三、结果与分析第三节 通过人力资源管理获取企业绩效——合肥美菱集团公司的成功经验一、合肥美菱创造的奇迹二、合肥美菱成功的原因三、合肥美菱的人力资源管理第四章 人力资源管理影响企业绩效的机制——基于员工行为的分析第一节 员工行为的影响因素第二节 人力资源管理与企业行为一、人力资源管理与企业行为认识二、人力资源管理与企业行为能力三、人力资源管理与企业行为意愿四、结论与讨论第三节 雇佣保障影响员工态度与行为的实证研究一、理论基础与研究假设二、研究方法三、假设检验与分析四、结论与讨论  
简要结论参考文献

## <<人力资源管理与企业绩效>>

### 章节摘录

一、起源：福利人事与科学管理 人力资源管理起源于人事管理，而人事管理的起源可以追溯到非常久远的年代。

18世纪末，瓦特蒸汽机的发明与推广引发工业革命，改变了以前家族制和手工行会制的生产方式，并带来大量的实行新工厂制度的企业，这些企业在日益激烈的竞争环境中发展壮大则成为19世纪初的时代特色。

竞争与发展要求这些企业进一步扩大规模，但制约扩大规模的主要瓶颈却是企业主们以前从未遇到过的劳工问题，其产生的主要原因在于当时的人们不喜欢也不习惯于工厂的劳动方式。

首先，当时的人们不喜欢工厂的劳动方式，对工厂劳动的单调性、一年到头都得按时上班以及时时刻刻都要全神贯注等没有任何好感，这导致企业很难招募到足够的工人，尤其是技术工人。

于是，企业被迫采取各种各样的福利措施来吸引工人。

如当时的美国“沃尔瑟姆制”工厂就通过建立寄宿所和竭力营造工厂生活在道德与教育等方面的优越性来吸引女工。

其次，进入工厂的人们也不习惯于工厂的劳动方式，比如严守时刻、按时出勤、接受新的监督制度和按机械速度劳动等。

为增进工人对企业的忠诚，并最终留住工人，一些企业也不得不采取各种各样的福利措施以消除一年中工作的单调性和加强个人间的关系，如经常利用传统的节日组织工人进行郊游和野餐等。

劳工问题的解决措施导致了福利人事概念的形成与发展。

所谓福利人事，即由企业单方面提供或赞助的、旨在改善企业员工及其家庭成员的工作与生活的一系列活动与措施。

直至今天，我们仍能从人力资源管理中找到传统福利人事的影响，如企业设置澡堂和餐厅，提供医疗保健服务，修建各种娱乐和健身设施，兴办员工托儿所，甚至派福利代表到员工家中嘘寒问暖，提供工作与生活方面的咨询等。

<<人力资源管理与企业绩效>>

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>