

<<安徽大学工商管理评论2005>>

图书基本信息

书名：<<安徽大学工商管理评论2005>>

13位ISBN编号：9787811100730

10位ISBN编号：7811100738

出版时间：2005-8

出版时间：安徽大学出版社

作者：周亚娜，杜鹏程 编

页数：162

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>

内容概要

《安徽大学工商管理评论（2005）》主要内容包括：知识视角下的人力资源内部化和外部化战略、国有企业管理层收购研究、企业战略管理研究规律探析、网络组织与企业战略调整、契约要素稀缺性变迁与公司治理结构演化、外商跨国并购国有企业的障碍及管理分析、家族品牌延伸中的若干问题研究、SA8000社会责任标准的两难境地与对策分析、企业信用风险及其防范对策等。

书籍目录

知识视角下的人力资源内部化和外部化战略国有企业管理层收购研究企业战略管理研究规律探析网络组织与企业战略调整契约要素稀缺性变迁与公司治理结构演化外商跨国并购国有企业的障碍及管理分析家族品牌延伸中的若干问题研究SA8000社会责任标准的两难境地与对策分析企业信用风险及其防范对策论我国中小企业信用建设论我国保险企业的竞争战略沪、深股市与台湾股市羊群行为研究我国国债市场的流动性与做市商制度我国上市公司会计信息披露规范化问题研究21世纪会计发展新领域--网络会计对国有饭店产权体制改革的若干思考齐云山道教旅游文化的审美特征论当前制约县域经济发展的几个问题我国高等工商管理专业课程体系改革构想稿约启事

章节摘录

学者们从不同的角度出发,构建了不同的人力资源战略分析框架。社会交换理论从雇主和雇员的交换关系出发;将企业的人力资源战略分为经济性交换和社会性交换、[12]基于工作的雇佣和基于组织的雇佣。[13]交易成本理论则从人力资本专用性角度,将企业人力资源战略分为以权威为基础的人力资源战略和以市场为基础的人力资源战略。内部劳动力市场理论在研究内部和外部劳动力市场不同特性基础上,将企业人力资源战略分为内部战略和市场战略。总而言之,在理想的两分法框架下,企业人力资源战略可以按照内部制造和外部购买逻辑分为内部型和外部型两种理想类型。

(一) 外部型人力资源战略 外部型人力资源战略主要依靠外部劳动市场来管理和开发员工,也被称为上或出。

[14]在这种人力资源管理制下,员工从底层进入,按照预定的轨道在组织中晋升。在晋升的过程中,如果在任何级别上不能提升,或者不能达到最高的级别,通常意味着该员工必须离开。

该体系中,下层保持着较高的离职率,而高层则保持相对的稳定性。虽然企业和一般员工之间通常签订一定期限的雇佣合同,但是通常雇佣期限相对较短。当组织的环境发生变化,如因为经济周期、公司业绩不佳等,企业可能在任何时间解雇任何管理层次的员工。

对员工而言,由于组织和员工之间的高度交易型契约,员工也可能在任何时间离开组织,因而组织通常在内部保持一定的冗余资源,以保证组织的正常运转。

虽然采取这种人力资源战略的企业通常对下层员工采取外部人力资源战略,而对中高层以及核心员工则采用内部型人力资源战略,但是一般企业内部下层员工数量相对较大,而高层员工数量较小,因而这种企业主要采取了以外部雇佣为主、内部雇佣为辅的人力资源战略。

这种外部型人力资源战略在会计师事务所、律师事务所、咨询公司、管理咨询公司、研发机构和大学中最为典型。

在零售企业、劳动密集型企业中,我们也经常见到这种人力资源战略模式。

(二) 内部型人力资源战略 内部型人力资源战略主要依靠内部劳动市场来管理和开发员工,也被称为稳定雇佣制。

在这种雇佣制度下,员工通常从组织的底层进入,在其职业生涯发展的整个时期都与组织联系在一起。

当然对于不同的员工群体,底层的定义存在差异。

对于蓝领员工而言,其职业入口意味着是公司最下层的职业分类,而MBA毕业生则可以直接进入空缺岗位。

.....

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>