

《现代组织通用人力资源管理学精品教材》

图书基本信息

书名：《现代组织通用人力资源管理学精品教材》

13位ISBN编号：9787303159420

10位ISBN编号：7303159428

出版社：李宝元、于然、王明华 北京师范大学出版社 (2013-03出版)

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

书籍目录

第1篇 基本原理 第1章 现代组织人力资源开发导论 主旨内容提要 逻辑框架图示 感悟学习目标 1.1 相关概念释义：学习、教育、培训与开发 1.1—1 学习与教育 1.1—2 培训与开发 1.1—3 开发与投资 1.2 现代组织人力资源开发的重要战略意义 1.2—1 学习型社会 1.2—2 学习型投资意义 1.2—3 国际大趋势 1.3 应对挑战：转型期中国各类组织HRD走向 1.3—1 企业困局 1.3—2 公务员教育培训难题 1.3—3 社团开发任务 1.3—4 特殊国情意义 精要内容提示 感悟思考问题 实操研讨探索 第2章 现代组织学习型变革理论解析 主旨内容提要 逻辑框架图示 感悟学习目标 2.1 赫斯特模型：现代组织学习原理通解 2.1—1 多学科释义 2.1—2 赫斯特模型 2.1—3 自发型组织学习 2.1—4 常规型组织学习 2.1—5 创新型组织学习 2.2 再造组织生机：圣吉“学习型组织”五项修炼解义 2.2—1 实现自我超越 2.2—2 改善心智模式 2.2—3 建立共同愿景 2.2—4 推动团队学习 2.2—5 走向系统思考 2.3 组织群体知识创造：野中郁次郎SECI模型 2.3—1 核心思想 2.3—2 群体知识创造修炼 2.3—3 七项法则 2.4 小结：现代组织学习型变革的理论逻辑及现实趋势 2.4—1 组织学习动态 2.4—2 学习型组织特征 2.4—3 学习型变革 第2篇 基本开发 第3篇 领导力开发 第4篇 创新力开发 第5篇 整合开发 第6篇 开发评估

章节摘录

版权页：插图：二是来源于沟通媒介方面，由于沟通层次较多、沟通网络混乱或沟通渠道狭窄单一而带来的信息过滤、扭曲或失真，消息传递阻滞，积怨日深等问题，或者是纯粹由于技术上的问题带来的人与人之间的沟通障碍；三是组织大的文化环境和具体的沟通情景不适宜，例如在严格遵循正式权力的命令—服从系统的强权型组织中无法实行全通道网络式沟通，或者在公开场合随意散布个人隐私性消息必然会伤害别人、引发敌对情绪和人际冲突等。因此，要实现有效沟通，就应该从这三个方面入手，采取相应的问题解决途径和障碍排除策略及操作技法。沟通方式是指沟通的工具、手段、媒介和方法等。一般可以归结为文字或口头语言沟通和非语言沟通两大类，也可以分为直接面对面沟通和间接传媒沟通。沟通方式的选择要视沟通者所处的时间地点状态、信息量的大小以及紧急性、秘密性等属性，还有沟通成本费用等因素而定。文字语言沟通（written communication）方式，诸如书信便条、研究报告报表、备忘录、通知公告、工作手册以及定期刊物等，一般属于间接传媒沟通。由于书面信息可以长期保存，可以用全面、合乎逻辑且清晰的文字表达信息，但需要花费较多时间，沟通信息反馈速度相对较慢。这里要特别提及的是，大多数企业通过“内刊”作为全体员工文化沟通的重要媒介和窗口，在展现企业创业历程、塑造和凝聚企业精神文化方面发挥着不可替代的宣传功能。例如，《万科周刊》是以房地产为核心业务的万科集团的著名企业刊物，创刊于1992年，其基本定位是“企业视角，人文关怀”，在公司内外文化沟通方面扮演着重要角色。此外，还如联想集团的《联想》、四通集团的《四通人》、华为公司的《华为人》、金地集团的《金地》、清华同方的《同方月刊》、宁波彬彬有限公司的《彬彬时报》等，都办得有声有色。口头语言沟通（oral communication）方式，诸如演讲报告、小组讨论、面谈、小道消息等，多数情况是面对面直接沟通，也可以是通过音像播放进行间接传播的情况。其好处是可以借助身体语言、声情并茂地传播信息，增强语言信息传播效果，可以进行即时互动交流、反馈信息，但信息稍纵即逝，信息内容易受人际情感等因素干扰或歪曲。可以根据具体情况选择如下方式进行口头语言沟通：——论坛，在主持人引导下围绕某一主题表达和宣传各自的思想观点；——讲座或专题报告，进行单向或双向专业研究成果交流。

《现代组织通用人力资源管理学精品教病

编辑推荐

《现代组织通用人力资源管理学精品教材:现代人力资源开发学》由北京师范大学出版社出版。

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:www.tushu000.com