

《家文化与人力资源社会化》

图书基本信息

书名：《家文化与人力资源社会化》

13位ISBN编号：9787564204532

10位ISBN编号：7564204532

出版时间：2009-6

出版社：上海财经大学出版社

作者：周鸿勇

页数：173

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

《家文化与人力资源社会化》

内容概要

《家文化与人力资源社会化》主要讲述了：家族企业既是一个经济范畴，又是一个文化、社会的范畴。家族企业中的“家族”二字代表的是一种非经济特征，一种软控制力量。家文化对家族企业成长的影响最为重要。不注意到这一点，就无法全面、准确地理解家族企业的本质。这是家族企业区别于其他企业类型的最独特之处。

企业成长有一般性成长和跨组织成长（也被称为“网络化成长”）两种不同模式，家族企业人力资源社会化成功与否决定了企业沿循哪种成长模式。能力和资源决定了企业的规模和边界，企业成长最终与社会化资源吸纳有关，特别是人力资源。家族企业的成长之路是不断突破家族、不断将人力资源社会化的过程。它既是一个过程，也是一个结果。如果不能建立与各种社会人力资本，特别是与管理资本实现有效融合的机制，则社会人力资本供给不足，家族企业成长就会遇到瓶颈。

文化对家族企业人力资源社会化过程的影响可以给出家族企业成长更为本质的解释。首先，中国家族企业的形成是家族主义文化伦理观影响的产物。在家族主义文化背景下，创业者受中国特殊环境的制约，自然借助家族伦理来管理企业，有效整合各种资源；利用“泛家族主义”武器，吸收入力资源，在保持家族主义的基础上实现企业的“一般性成长”。其次，随着企业发展，家族企业与社会人力资本不断融合，非家族成员不断进入企业，使家族主义由企业外围向内核逐步被稀释，管理逐步规范化，从而进一步推动家族企业一般性成长。家族企业的管理规范化变革从家族主义最弱的操作层开始。

《家文化与人力资源社会化》

作者简介

周鸿勇，绍兴文理学院教授、人力资源研究所所长，浙江理工大学硕士研究生导师，浙江省新世纪151人才第三层次培养人员。曾在企业任办公室主任、厂长、顾问等职。主要从事企业成长、人力资源管理 and 企业管理创新的研究。曾在《社会科学战线》、《中州学刊》、《经济管理》等杂志先后发表论文20多篇，其中4篇被人大资料中心全文复印。主持教育部、浙江省社科规划办课题各1项，参与国家社科基金课题2项。

《家文化与人力资源社会化》

书籍目录

摘要第1章 导论1.1 研究的目的和意义1.2 国内外相关研究综述1.3 研究内容与研究方法第2章 基于文化视角的家族企业内涵2.1 家族企业内涵综述2.2 家族企业的表现形式与核心特征2.3 基于文化视角的家族企业内涵本章小结第3章 家族企业一般性成长阶段的划分及判定3.1 家族企业一般性成长过程研究综述3.2 中国家族企业一般性成长路径及其选择3.3 家族企业一般性成长各阶段特征与定量判定本章小结第4章 文化、人力资源社会化与家族企业成长4.1 家族企业一般性成长的实质4.2 人力资源供给不足引发家族企业成长受阻4.3 文化、人力资源社会化与家族企业成长——以浙江家族企业的产生与发展为例本章小结第5章 基于家文化的家族企业人力资源社会化过程5.1 家族企业人力资源社会化过程分析5.2 走向规范型家族企业——方太公司的人力资源社会化经验5.3 家族企业保持基业长青的对策本章小结第6章 家族企业社会化的阻断与人力资源溢出6.1 企业家能力不足阻断人力资源社会化6.2 人力资源溢出的机理分析6.3 人力资源溢出与中小企业集群6.4 浙江嵊州领带企业集群形成的实证分析本章小结第7章 全书总结与研究展望7.1 全书总结7.2 全书主要创新点7.3 研究展望参考文献致谢附录

章节摘录

第一章，简要阐述本文研究的目的和意义，并对家族企业成长的国内外相关研究进行综述，最后对本文的研究内容与研究方法进行介绍。第二章，基于文化视角研究家族企业的内涵。家族企业既是一个经济范畴，又是一个文化、社会范畴。不注意到这一点，就无法全面、准确地理解家族企业的本质。家族企业中的“家族”二字代表的是一种非经济特征，一种软控制力量。这是家族企业区别于其他类型企业的独特之处。如果我们不从软控制角度理解“家族”二字，而仅从“二权家族控制”的硬控制角度去理解，那么我们对家族企业这个概念的理解就是不准确的。家族企业在从“二权家族控制”逐步走向非家族企业的同时，家族对企业的软控制力在逐步消退。家族企业能得以健康、持续成长的关键，在于对软控制方式的成功突破。第三章，家族企业成长的阶段及其判定。家族企业“一般性成长”的成长路径并不止一条。不同的家族企业，由于其所处外部环境和内部条件的差异、所处成长阶段的不同，因此可以选择适合自身实际状况的成长路径模式。综观各国家族企业发展的历史，结合我国的实际情况，我们将家族企业的成长路径模式概括为以下几种：规范模式、“折中治理”模式、“国有化”模式。这几种路径模式的最终变迁目标是使企业实现家族的真正退出而变成非家族企业。最后对规范化模式的各阶段给出一种定量判定方法。第四章，基于家文化的家族企业人力资源社会化动因。能力和资源决定了企业的规模和边界，企业成长最终与社会化资源吸纳有关，特别是人力资源。家族企业的成长之路是它不断突破家族、不断社会化的过程。如果不能建立与各种社会人力资本，特别是与管理资本实现有效融合的机制，则社会人力资本供给不足，家族企业成长就会遇到瓶颈。在家族文化背景下，创业者受中国特殊环境的制约，自然借助家族伦理来管理企业，运用关系契约有效整合各种资源；利用“泛家族主义”武器实现企业在保持集体主义基础上的进一步扩展。其次，随着企业中特殊集体主义被个人主义稀释，契约形式从关系契约逐步向完全契约演化，从而推动家族企业的成长和发展。

《家文化与人力资源社会化》

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