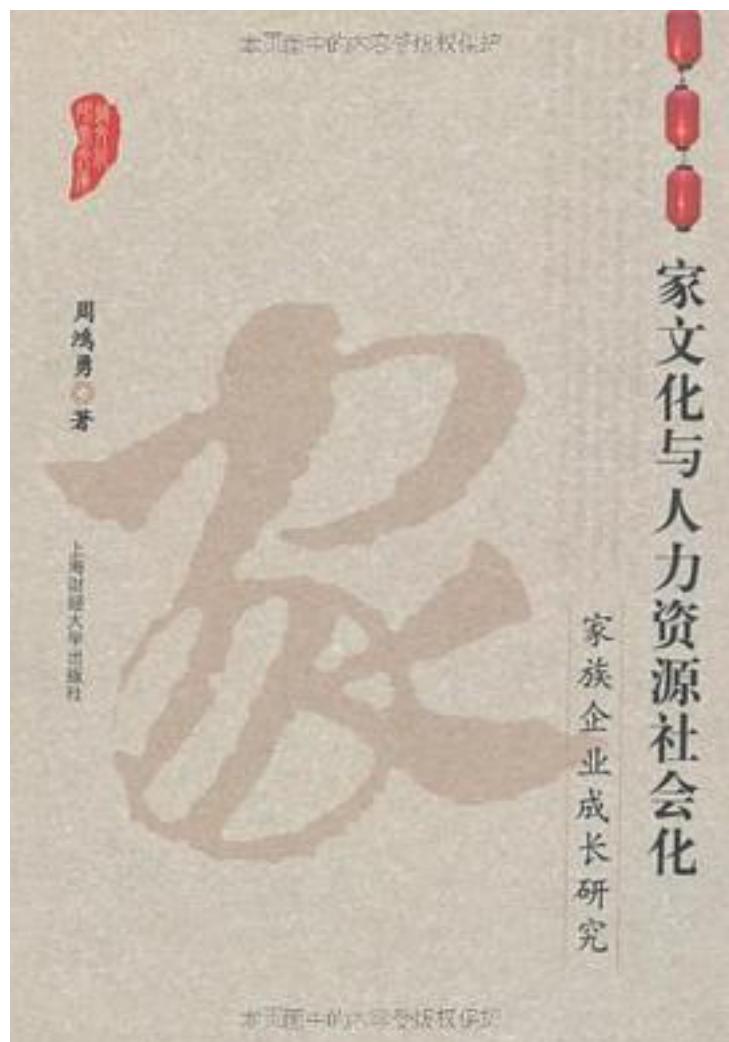


家文化与人力资源社会化



[家文化与人力资源社会化 下载链接1](#)

著者:周鸿勇

出版者:

出版时间:2009-6

装帧:

isbn:9787564204532

《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圈向内核逐步被稀释，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。

作者介绍:

目录:

[家文化与人力资源社会化 下载链接1](#)

标签

评论

[家文化与人力资源社会化 下载链接1](#)

书评

[家文化与人力资源社会化_下载链接1](#)