

经济师《中级工商管理专业知识与实务》笔记(14) PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/83/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E5_B8_88_E3_c49_83696.htm 对成果提供过程而言,主体即扩散源是企业、科研单位和大专院校,其职责主要是提供信息服务,进行信息传播.对这一过程的管理实际上是拥有成果的主体对技术市场开发的计划、组织和控制,以实现自身成果的扩散。对成果采用过程而言,采用者一般是企业,也可能是研究机构、大专院校。企业应根据自身的需要以最合理的方式和价格选择最实用的技术.对这一过程的管理包括四个方面,见P153页。创新的采用者也同时有可能是再次扩散的成果供应者,所以采用者也应注重信息服务.对提供者与采用者之间的交流过程而言,它们之间的很多具体环节实际上都是共同进行的,而且是一对多的交流过程.交流的成功与否,将会直接决定成果扩散效率与效益的高低.在交流过程中,创新供应者和采用者应处理好以下几个环节:确定重点交流对象确定重点交流环节统筹安排扩散中的各类资源的投入 技术创新成果扩散具有以下性质: 1) 是一种“教”与“学”的扩散; 2) 需要有效的沟通; 3) 实现的前提是顾客对因技术创新成果扩散而带来的产品的态度,若顾客不愿接受,就不可能得到扩散; 4) 能否实现取决于创新技术拥有者和潜在接受者对实现技术创新成果扩散成本与收益的期望,即双方都要以对支付的成本和取得的效益满意为前提。这是制约技术创新成果扩散实现与否的根本原因; 5) 需要一个有序竞争的技术市场。技术创新成果扩散的方式: P151页。企业内部的成果扩散 按扩散主体可分为 企业之间的成果扩散 总体扩散 一

国内的扩散 按主体所处的地理位置分 国家间的扩散 提供技术创新成果的企业 按企业在扩散过程中的地位分 采用技术创新成果的企业 技术创新成果扩散的中介渠道包括: (注意各种渠道的特点) 1).大众传媒如广播,电视,报纸和杂志.特点是信息量大,覆盖面广但不专业. 2).人际交流网络:如技术成果展,现场参观,特点是精确详细但人员的专业水平要求较高. 3)中介扩散机构:如技术咨询服务机构.特点是能承担较大的交流成本,实现专业化和规模化经营. 4).电子信息网络:一对多地传播,特点是克服了时空因素带来的不利,可随时沟通,但专业要求和配套条件较高. 一般了解:技术创新成果扩散的作用 人力资源管理

一、 人力资源规划的内容与程序： 重点把握以下几个方面的问题： 1． 人力资源规划是指：预测未来的企业目标和环境对企业的要求，以及为实现这些目标和满足要求而提供人力资源的过程。 包括总体规划（指计划期内人力资源管理的总目标、总策略、实施步骤及总预算安排，书上P160页所举的例子可参看一下）和各项业务计划，各项业务计划中又包括员工招聘、使用、培训、发展、报酬和劳动关系计划等。（具体内容参见P161表6-1-1） 二者的关系：各项业务计划是总体规划的展开和具体化，而且每一项计划也都由目标、策略、步骤和预算等内容构成；各项业务计划的执行结果应保证总体规划的实现。 此外，还需注意：人力资源规划与企业整体计划的关系是：人力资源规划是企业整体计划的一部分，受到整体计划的制约和影响。这种制约和影响具体而言包括两个层面：一个是企业的经营战略制约和影响人力资源总体规划的制订；另一个是企业的经营计划制约和影响人力资源业务计划的制定和实施。 2． 人力资源规划的程序： 1) 收集

信息，信息是进行人力资源规划的依据，包括两大类：企业内部信息（企业发展战略、经营计划、人力资源现状）和外部信息（宏观经济形势、行业经济形势、技术发展趋势、产品市场竞争状况、劳动力市场供求状况、人口和社会发展趋势以及政府管制情况等）。注：外部环境信息是企业制订人力资源规划的“硬约束”，企业制订的任何政策都应与之相适应，否则会影响计划的有效性。2) 供求预测：是技术性很强的工作，直接决定规划的效果和成败。3) 制定总体规划和业务计划：以人力资源供求预测为基础。4) 规划实施与效果评价：对规划执行过程进行监督与反馈，对结果进行评价。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com