

<<大规模职业定制>>

图书基本信息

<<大规模职业定制>>

内容概要

《大规模职业定制(适应非传统劳动者的全新人事制度)》编著者凯瑟琳·本科等。

《大规模职业定制(适应非传统劳动者的全新人事制度)》内容提要：正如人们所预料的，人才缺口已经出现。

虽然，许多当今商界领袖仍以老眼光看待企业员工，但是绝大多数未来的商界领袖已不再如此。进入二十一世纪，作为经济增长发动机的既专又博的复合型人才越来越抢手，同时，也正是这些人才在促进着生活与工作的融合，并赋予职业生涯全新的涵义。

大规模职业定制唤醒了“美国公司”，是商界领袖的宝典：当今的职业生涯已转变为涵盖晋升、转岗和暂退的综合过程，而大规模职业定制则通过提供全面而平衡的职业发展路径，开创了企业吸引人才和加强人才后备队伍建设的全新思路。

大规模商品定制教导企业要为消费者量体裁衣从而更好地满足消费者的需求，为企业带来了滚滚财源。

而大规模职业定制创造性地将“定制”

的思想灵活运用到职业生涯的设计之上，构建了包含晋升步伐、工作负荷、工作地点/日程和工作职责四个核心维度的职业生涯分析框架。

在这四个维度上进行调节，劳动者的天赋、工作态度及个人境遇的变化与公司不断调整的市场战略和人才需求得到最佳配合。

曾几何时，“成功”意味着在公司阶梯上的不断攀爬。

然而，如今组织的结构已不比往昔一劳动者也是如此。

本科与韦斯伯格雄辩地指出：“公司阶梯已让位于公司网格，而大规模职业定制则指导我们如何更好地工作和更好地设计职业生涯。

”

<<大规模职业定制>>

作者简介

<<大规模职业定制>>

书籍目录

致谢

第一章 从职业阶梯到职业网格

第二章 非传统成为新潮流

第三章 灵活工作制并非答案

第四章 大规模职业定制

第五章 网格组织之旅

第六章 面向未来

第七章 生活在网格世界里

注释

作者简介

译后记

<<大规模职业定制>>

章节摘录

版权页：插图：标准不一（即便不该如此）单从法律的角度来说，在灵活工作制面前，男女应该平等。

但现实并非如此。

管理者比较乐意与有生儿育女之忧的女性雇员讨论灵活工作待遇，并同意给予，但不会给由于妻子在外工作，而希望减轻工作量的男性雇员好脸色看。

虽然不应在适用标准上搞性别歧视，但管理者习惯于对某些人严，对另一些人松。

骑虎难下 如果灵活工作制确实有用的话，那么往往仅针对普通雇员而言，而非经理和项目负责人。

但经理和项目负责人不还是由普通雇员发展而来的？

在企业上层实施灵活工作制是困难的，而有的企业干脆不这样做。

就拿Gap公司来说吧，这家拥有15万名雇员和销售收入达160亿美元的零售商修改了灵活工作办法，明确要求高级经理全时工作。

虽然类似规定并不鲜见，但将之公布于众的事还是比较少有的。

很多企业不会提拔享受灵活工作待遇的雇员。

这便是大家熟知的“妈妈轨”——也就是职业末路——有雄心、有能力的雇员不会对灵活工作制感兴趣。

才非所用 对于希望享受灵活工作制的雇员，管理者必须想法将他们调整到一个至少看起来还比较合适的岗位上——如将研究人员调到行政岗位，或让营销人员进入事务岗。

然而，仅仅为了让雇员“灵活”工作而“灵活”安排，而不考虑他们的能力、技能和专长，那往往导致才非所用。

当出现这样的情况时，灵活工作制——而不是这种“赶鸭上架”的做法——往往成为招致管理者、同事和其他雇员批评的替罪羊。

进退维谷 为全时工作的雇员定薪容易，而为兼职工作、分摊工作或干脆在家工作（无论全时还是兼职）的雇员计薪可不容易。

对于还享受公司提供的医疗和其他福利的雇员，这一问题更为突出。

与全职工作的雇员相比，享受灵活工作待遇的雇员的单位时间用人成本会高得多，而这会导致企业运营成本和行政管理成本分配上的失调。

在影响成本的同时，享受灵活工作制的雇员还会大量占用管理者的时间。

正是由于这些有形的和无形的人员成本问题，管理者对灵活工作制心存反感，甚至坚决反对。

作为问题的另一面，管理者花在灵活工作制上的时间和精力往往不被外人察觉。

他们也不会因此得到任何奖赏。

即使正是由于这些付出降低了雇员的离职率，并有效整合了企业内外的资源，但激励机制的不完善仍会导致管理者难以将良好的愿望转化为现实。

<<大规模职业定制>>

编辑推荐

《大规模职业定制:适应非传统劳动者的全新人事制度》编辑推荐：曾几何时，“成功”意味着在公司阶梯上的不断攀爬。

然而，如今组织的结构已不比往昔一劳动者也是如此。

本科与韦斯伯格雄辩地指出：“公司阶梯已让位于公司网格，而《大规模职业定制:适应非传统劳动者的全新人事制度》则指导我们如何更好地工作和更好地设计职业生涯。

”

<<大规模职业定制>>

名人推荐

<<大规模职业定制>>

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>