

<<才企共赢>>

图书基本信息

书名：<<才企共赢>>

13位ISBN编号：9787111244417

10位ISBN编号：7111244419

出版时间：2008-7

出版时间：机械工业出版社

作者：由长延 编著

页数：269

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>

<<才企共赢>>

内容概要

企业的竞争是人才的竞争，归根结底是人才力的竞争。

人才力，是企业腾飞的翅膀；修炼人才力，是企业基业长青的唯一选择。

本书从问题入手，导出相关理论，继以案例相辅，并以案例点评来深化相关理论。

全书以实际培训讲义为主要素材，基本保持讲课风格，理论浅显、通俗易懂，谈笑中蕴涵哲理，风趣间传递智慧。

作者从观念、现象、竞争优势、引才、识才、用才、育才、激才、留才和去才、才企共赢十一个方面，详细向读者揭示人才与企业共赢的秘密。

本书是企业中高层管理者、人力资源管理者们的必读书，也可以作为企业培训的参考教材。

作者简介

由长延，三眼国际创意文化传播机构签约专家。

管理学博士，资深人力资源咨询师、人事测评师，中国总裁培训网、名家商学院等金牌讲师，中华英才网人力资源顾问团专家，中央电视台经济频道 2006年大型创业电视选拔大赛“赢在中国”面试官，被《成功无限》杂志社评为“2

书籍目录

推荐序前言第一章 21世纪最重要的是人才力 第一节 上下五千年,人才创历史 一、人才智慧集大成的国家 二、历史上的人才智慧采撷 三、古代帝王的人才智慧 第二节 纵横十万里,人才创世界 一、美国的人才策略 二、英国的人才策略 三、德国的人才策略 四、日本的人才策略 第三节 商海风云变,人才创世纪 一、摸着过河石,漂洋过海 二、成熟的市场,依然故我 三、大企业形态,小企业心 四、战略迷茫茫,找不着北第二章 企业人才管理十大怪现象 第一节 盲人摸象,缺乏系统 一、人才管理是否存在客观上的象 二、如何做到心中有象 第二节 有名无实,地位虚高 一、人才管理者在企业一般是中层 二、人才管理者不参与公司战略规划 三、人才管理者相对于业务人员,待遇偏低 四、人力资源部门空前萎缩 五、老板对人才的漠视 第三节 本土秘诀,迷信先哲 第四节 佛祖西来,盲目效外 第五节 东施效颦,快速克隆 一、学习海尔热 二、学习三九热 三、学习华为热 第六节 门牌革命,专业不足 一、老板的人才管理理论相当落后 二、人才管理者的专业技能相当原始 三、直线经理的人才管理技能缺乏 第七节 一叶障目,战略迷失 一、通用职业的错误定位 二、“闭门造车”式的工作方式 三、纵向整合的缺失 四、横向整合的缺失 第八节 成本角色,价值模糊 一、人才管理工作职能没有深化 二、人才管理工作绩效的评价体系没有建立 三、人才导向没有成为企业发展的基本导向 第九节 软件万能,工具魔化 一、不具备软件运行的管理基础 二、管理文化差异 第十节 文化劣根,创新维艰 一、难在缺乏系统创新能力 二、难在无法将国际化与本土智慧融合 三、难在不能驾驭新人才管理技术与手段第三章 人才力:企业竞争优势之源 第一节 概念:撩开人才力面纱 一、中国人才管理二十年 二、企业人才力核心概念 三、关于人才的基本假设 第二节 发势:企业竞争优势源 一、企业竞争焦点的演变 二、人才力构建竞争优势 第三节 挑战:四面边声连角起 一、国际化,我们的邻居 二、多元化,已身陷其中 三、信息化,最近比较烦第四章 引才:天下英俊纷奔来 第一节 引才众生相,才企擦肩过 一、才企相怨难难难 二、守株待兔松鼠至 三、按图索骥叹无骥 四、叶公好龙吓公 五、实用还是三缘人 六、策划包装搞哄骗 七、猎头不懂猎才技 八、人才市场菜场化 九、上轿扎耳更盲目 十、同行相挖没商量 第二节 引才PK台,才企面对面 一、文凭值几何 二、“大庙的和尚” 三、职位的魅力 第三节 引才无定规,多管应齐下 一、七大引才观念 二、人才规划先行 三、巧引休克人才 四、“小庙”招“大和尚” 五、网上引才创新 六、巧用猎头引才 七、个性化引才术 八、公司亮点引才 九、团队招聘引才 十、慎防引才风险第五章 识才:火眼金睛始炼成 第一节 点评识才十大误区 一、相术八卦算人才 二、骡马争遛赛人才 三、学历唯一断人才 四、经验至上判人才 五、感觉效应定人才 六、一见钟情缘人才 七、偏信专家评人才 八、迷信工具测人才 九、奇思妙想考人才 十、多样光环迷人 第二节 争鸣识才四大困惑 一、一见钟情定终身 二、儿子常常招老子 三、合适原则不合适 四、两重天地话跳槽 第三节 修炼识才八大绝招 一、历史识才智慧 二、简历筛选妙法 三、用好结构面试 四、慎用人事测评 五、多管齐下识才 六、巧作背景调查 七、审视人才试用 八、才企匹配原则第六章 用才:才尽其用招招高 第一节 剖析用才八大怪案 一、对人才异想天开 二、打压考验磨人才 三、用才乱点鸳鸯谱 四、频繁换帅自挂帅 五、民工高才一锅煮 六、老板多疑少信任 七、事必躬亲闲人才 八、人才被泡成庸才 第二节 辨析用才三大争端 一、职业型还是哥们式 二、业绩还是心理距离 三、忠诚企业还是职业 第三节 修炼用才八招秘笈 一、智用空降人才 二、用好企业元老 三、巧用外脑人才 四、慎用特殊人才 五、组合用才策略 六、授权用才策略 七、差错用才策略 八、独特用才策略第七章 育才:十年树才日日功 第一节 育才称奇四事例 一、企业培训“哈哈镜” 二、光环渐退的MBA 三、雾里看花看育才 四、拔苗助长式育才 第二节 育才三理念 撞击 一、培养还是天成 二、育才还是抢才 三、准为育才埋单 第三节 修炼育才练日功 一、创新育才体系 二、战略人才储备 三、企业育才导师 四、建立企业大学 五、慎选培训老师 六、名企育才典范第八章 激才:三军勇为愿景战 第一节 人才激励七误区 一、迷信金钱式激才 二、酷爱晋升式激才 三、重才轻德式激才 四、马太效应式激才 五、想当然式激才 六、过犹不及式激才 七、棋走极端式激才 第二节 争鸣激才三观点 一、激励团队还是个人 二、激励获取难还是易 三、正激励还是负激励 第三节 创新激才九招式 一、激才战略导向 二、愿景激才策略 三、文化激才策略 四、个性激才策略 五、竞争激才策略 六、危机激才策略 七、人才自我激励 八、空间激才策略

<<才企共赢>>

九、名企激才典范第九章 留才：基业长青人长青 第一节 揭秘留才七误区 一、高薪杀手留人才 二、打造枷锁留人才 三、善画大饼留人才 四、霸王老板留人才 五、先天不足留人才 六、留人视同留人才 七、顺其自然留人才 第二节 质疑留才三困惑 一、强扭的瓜甜还是酸 二、留人才还是留制度 三、用感情还是事业留才 第三节 修炼留才六法则 一、创新留才观念 二、留才系统工程 三、创业留才策略 四、文化留才策略 五、学习留才策略 六、名企留才典范第十章 去才：好聚好散情谊长 第一节 透析去才九案例 一、仇人散伙式去才 二、整体洗牌式去才 三、随心所欲式去才 四、逼上梁山式去才 五、政治斗法式去才 六、卸磨杀驴式去才 七、杀鸡儆猴式去才 八、追求增效式去才 九、营救企业式去才 第二节 争鸣去才三焦点 一、去才：无奈还是革新 二、去才：辞退还是辞职 三、去才：离职者言信否 第三节 修炼去才六法则 一、端正去才目的 二、人才退出机制 三、明确去才标准 四、慎选去才策略 五、延续管理机制 六、名企去才典范第十一章 才企共赢：打造企业人才力 第一节 系统：才企合一始发力 一、人才力修炼误区 二、构建人才力系统 第二节 评估：人才力标准自检 一、人才力诊断现象 二、人才力诊断模式 三、人才力评估标准 第三节 创新：人才力与时俱进 一、系统创新 二、适度创新 三、自我创新 四、效益创新后记

章节摘录

第一章 21世纪最重要的是人才力 第一节 上下五千年,人才创历史 关于人才研究的书籍可谓汗牛充栋,关于人才研究的历史可以与人类文明同步,关于人才的研究是最古老而又青春永葆的课题。

“人才”是古今中外政治、经济、文化等关注的焦点,是人类历史进步的支点。从某种意义上说,人类历史就是一部人才史。

人才的重要性已为人所共识,连贼头黎叔之辈也在感叹:“21世纪最需要的是人才!”今天,企业老板们更关注如何获取人才、如何用好人才、如何留住人才等一系列人才问题。借鉴历史上的人才智慧,必将有助于今天人才策略的制定。

中国上下五千年,源远流长的是我们的东方文化,而其中的人才文化更是我们今天人才潜规则的源泉。

一、人才智慧集大成的国家 中华文明史,上下五千年,可谓是人才辈出,谱写了雄浑的中华历史篇章。

而关于人才的研究成果更是耀眼于世界之林,汇人才智慧,集千年实践,终为大成。中国人才智慧的源头主要有四支,简单介绍如下。

1.儒家 儒家又称儒教,是影响中国历史文化的重要力量,儒家的人才观是千百年来中国人人才观的代表。

有人形容松下幸之助“一手拿着算盘,一手拿着《论语》”,才成就了他的商界传奇;有人推断,当年亚洲四小龙的经济腾飞,是儒家文化在当代的复兴。

于是,一时间,各种商业论语、儒家企业管理学等论著满天飞。

在人才知识,日益丰富、人才智慧日益空乏的今天,一些企业家或学者又重新将目光投向儒家文化,求助于至圣先师孔子的微言大义。

.....

<<才企共赢>>

媒体关注与评论

简单地拥有人才，对企业发展而言，是不够的，关键是修炼企业的人才力。

《才企共赢》从企业实际出发，对人才与企业实现共赢这一问题给出了智慧解析。

——万事利集团董事局主席、全国人大代表沈爱琴 人才管理需要的不是简单的人事技能，而是人才管理智慧。

中国不缺乏人才管理的经典案例，但缺乏系统的高端人才管理体系。

《才企共赢》是一部探索高端人才管理智慧的佳作。

——中国总裁培训网CEO沈洋 人才力是现代企业的核心竞争力；人才力也是企业诸多“力”中最为基础的“力”。

本书作者通过缜密的理性思考，并列举了大量古今中外的生动例子，睿智而深刻地告诉了我们这些看似简单，却是至关重要的道理。

——浙江省社科院《观察与思考》杂志社主编邹建中

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>