

<<有人才有可能>>

图书基本信息

书名：<<有人才有可能>>

13位ISBN编号：9787111264415

10位ISBN编号：711126441X

出版时间：2009-4

出版时间：机械工业出版社

作者：胡八一

页数：160

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>

<<有人才有可能>>

前言

当人们开始关注地球与环境时，是人类经历工业文明之后思想成熟的标志；当一个人开始关注自己的身体与健康时，是他经历忘我奋斗之后思想成熟的标志。

如果你不否认以上两点的话，那么下一句也是正确的：当一个企业开始关注员工与内部建设时，也正是企业经历市场与产品搏杀后成熟的标志！

道理是直观的，我无需赘言。

但我们都知道，知之为之，不做为不做。

为什么呢？

让我们来看一个故事吧。

年销售额达30多亿元的四川宏达家具集团总裁刘根水出身于木匠世家，少年随父学艺，挑着工具家伙巡回乡邻，然后在家中打制木具，起早摸黑赶工，再往返十数里山地，将做好的家具送到客户家中。刘根水认为这样做人困马乏又耗工误时，便不禁问父亲道：“何不原地打制，一次运输？”

父亲呵责：“我们卖手艺，并非卖木具！”

任何对传统挑战的意识与行为都会碰到阻力，但若没人提出挑战，就不可能实现突破1 20世纪80年代初期，老父已然乏力于跋山涉水，根水师傅终于可以自作主张到镇上租铺开店，自购木材，接活定制时下新婚人家流行的组合家具。

儿子刘正龙年方十六，自然开始传承衣钵。

春节前夕，即使通宵达旦也不能停工，怕误了人家喜事，而上半年却清淡得只能务农。

正龙低头轻问：“可否事前打制，节日销售？”

父亲讥道：“历来先定后制，焉有先制后卖的？”

”

<<有人才有可能>>

内容概要

《有人才有可能》通过寓言、生活常识、身边的故事、企业案例，深入浅出地告诉我们一个看似简单却又富含深意的真理：有人才有可能。

为什么面对中国这个广阔的市场，企业却毫无竞争力？

为什么企业做不大、做不长、做不久？

为什么企业出现问题总是互相推诿、执行不力？

究其根本原因，都是在人才观念及管理方面出了问题。

对企业来说，一切管理，都是针对人的管理；一切企业行为，都是人的行为；而一切竞争活动，归根到底都是对人的竞争。

因此，有人才有可能。

古人云：“千军易得，一将难求。

”人才是决定企业核心竞争力的最重要因素。

当今早已不是资本原始积累的时代，资金、技术、产品有可能带给你暂时的成功，但只有拥有人才，才能最终将这些优势集中起来，使企业取得持续成功。

因此，有人才有可能。

<<有人才有可能>>

作者简介

胡八一，博士。

国内著名的人力资源管理“落地派”创始人；柏明顿人力资源管理咨询公司首席顾问师；曾任松下电器人事处处长、杜邦(中国)公司人力资源总监。

主要荣誉： 2008年金牌培训师 2007年中国行业发展杰出英才 2007年中国人力资源行业十大风云人物 2006年中国人力资源大奖十佳人物 2004、2005年全国十大杰出咨询师(唯一蝉联者) 2003年全国十大培训师 2002年人力资源管理技术杰出贡献奖 其他主要著作：
《8.11绩效量化技术》 《8.11绩效量化案例精选》 《人力资源规划实务》 《三三制薪酬设计案例精选》 《岗位说明书案例精选》 《激励员工全攻略》 《组织架构与部门职能设计案例精选》 《能力素质模型构建与应用案例精选》

<<有人才有可能>>

书籍目录

前言第1章 谁是真正的统帅HR第一，老板第二谁在主宰企业企无人则止人才就是资本造物先造人经营人才就是经营企业的资本人才造就企业员工的成功推动了企业的成功精英成就企业庸才埋葬企业没有完美的个人。

只有完美的团队没有人可以独自成功唐僧师徒四人你裁哪一个战略优势源自人才的团队精神唯有归零

。才能获得归零的真谛愚蠢的正所长企业选人才，人才选环境唯有归零，才能获得第2章 HR的成功秘籍有人才不一定成功。

没有人才一定不成功一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝有人才，失败是暂时的和人才谈一场恋爱与人才恋爱的4个时期人才就像是个女朋友情人眼里出西施门当户对的爱情企业里的爱情润滑剂第3章 眼睛，HR的首要工具人才的本质中国企业的人才意识淡漠困境下的中国企业人才意识的萌芽何为“国宝”人 人才人才不仅是英雄人物人才评价是由企业作出的忠诚是根本。

能力是保证，一片森林的罹难道聪明才智不重要聪明才智是不可或缺的忠诚是根本，能力是保证把握选人的维度如何把握好选人的维度关键维度指标STAR法选人才避免维度的误区将味精瓶子的子L钻大一些第4章 细节蒸垫I型塾的用人风格贡献是标准，过程做管控贡献是产生生产力的源泉一个桃子赢来的奖励结果重要，还是过程重要落地与量化驱动成功八折心态老媒婆的“高招”情人并非真的是西施8分心态10分效果加大人才的“马达”农夫的计划培训提升企业效能甲骨文和波音公司的训练营计划加大人才的“马达”培养员工要讲究“度缔造坚强的中层中层的作用优秀经理李普管理人才的人才授权与监督，用好中层优化定位与组合小兔子学游泳的启示弥勒佛与韦陀的搭配唐太宗的用人之道优化定位与组合，用好人才思维决定行为。

主动击退被动三个农民引发的管理思考僵化思维阻碍人的行为培养人才的多元思维留下主动的人，让被动的人离开妙用跟进与“三明治”批评第5章 巧妙留人，HR的温柔一面留人，在博弈中双赢囚徒困境打破“囚徒困境”公平来自博弈期待理论需求激励留人激励的80 / 20定律分手亦是朋友离职之祸一张特殊的订单分手亦是朋友

<<有人才有可能>>

章节摘录

第一章 谁是真正的统帅 2004年年关，冯小刚导演的贺岁片《天下无贼》再度点爆全国大江南北，影片里的经典台词至今仍让许多看过该片的人们记忆犹新，一些大小媒体的报道也把冯小刚的“名言”置之报端，其中让人过耳不忘的是黎叔在火车上的诸多名段，特别是他在训导自己的手下时一脸肃然地说道：“21世纪什么最贵？人才。”

公司要想在竞争残酷、激烈的市场环境中立于不败之地，管理者就得无时无刻不尽心尽力去网罗人才，用好人才。

而这一编制人才团队的任务，自然落到企业里的人力资源管理者——HR的身上，和那些CEO、CFO、CMO、COO的声名大噪相比，很少人听说过CHO（首席人才官），更多时候，HR还是像老黄牛一样周而复始地主持着人员招聘、人事管理之类的事务性工作。

然而，正是他们静水流深式的努力，为企业输送了一批又一批栋梁之才。

在人才的光环效应下，HR俨然成了企业里的无冕之王。

事实上，没有人能够单枪匹马争夺天下，在一个成功的企业中，无论是CEO、项目总监、部门经理或是主管，他首先必须是一个优秀的HR，因为只有懂得选好用好下属，才能带领他的团队缔造卓越的业绩。

所以，这里说的HR，不只是那些坐镇在人力资源部的管理者，而是泛指企业不同层级的管理者，因为他们在日常工作中都会涉及选人、用人、管人的事务。

HR第一，老板第二 创维的老总黄宏生曾经说过，在企业成立之初，他会把70%的时间花在HR方面的工作上，因为他明白HR的工作实质上是企业中最有价值的工作。

HR，才是企业中真正的统帅，因为他统帅着能为企业带来效益的“活材料”——人才。

只要能理解其统帅之材——“人”对于企业的重要性，就不难认同“HR第一，老板第二”这个看似狂妄的说法。

千军易得，一将难求，自古争天下必争人才。

当今企业的竞争就是人才的竞争，成事在人，得士者长昌。

当今世界，企业与企业的竞争、供应链与供应链的竞争、乃至国家与国家的竞争固然需要货币资本，但归根结底货币资本也是靠人的知识和智慧来创造和获取的。

谁拥有具有丰富的理论知识和实践经验的人力资源，谁就能最有效地获取货币资本。

直接拥有人力资本，还可以让企业再创竞争优势。

谁在主宰企业 晚上八点零四分，上海某著名民营公司总部大楼的会议室内依然灯火通明，这里刚刚结束了由老板主持的季度会议。

在长达10小时的会议中，公司各大管理高层：技术总监、市场总监、财务总监、人力资源总监在经历了车轮战式的唇枪舌剑后，都在不紧不慢地收拾着桌上的资料和报告。

在秘书小姐就要关上门的前一秒钟，公司的HR最后一个从门后“挪”了出来。

和前面几个同事疲倦中嘴角带笑的表情相比，这位HR显得愁容满面，她手上拿着的是自己经过长期考虑整理出来的培训方案，老板连听完了耐心都没有，就给否定了，而和自己一起作汇报的技术总监、市场总监、财务总监，他们做的计划与预算，几乎是话还没有说完，老板就首肯了。

面对老板的厚此薄彼，HR十分无奈，不是都说HR是公司的战略伙伴吗，但为什么在公司里经常得不到重视呢？

今天，CEO、CFO、CMO、COO……这些响亮的名字已经成为企业高层管理者们的代名词，这是因为这些高层都能为老板带来其关注的直接指标，如股东价值、利润、销售额、品牌知名度和美誉度、客户满意度、产品开发进度、产品质量等。

为了在发展壮大中争取到更多的资源，各个职能部门的代言人都会利用各种渠道为自己摇旗呐喊，强调自己对企业发展的重要性。

研发部门会强调开发新产品对市场的冲击作用；生产部门会阐述提高生产率和保证质量是企业得以生存的基本保障；财务部门会从财务管理和融资的角度“鼓吹”资金是企业维持生命的血液；市场部门

<<有人才有可能>>

更是善于自卖自夸，搬出一位又一位管理大师的言论，作为市场是一切利润之源的注脚。习惯了在喧闹的争夺中寻找生存筹码的市场部门内部，负责不同方向的同僚更是各展所长，做品牌的说品牌至尊，做渠道的说渠道为王，做销售的说销量才是硬道理……这些各执一词的观点更是被媒体炒得热火朝天，一时间，仿佛他们都成了企业的主宰，其对企业的重要程度甚至让老板都难以望其项背。

这下，老板可坐不住了，火车跑得快，全靠车头带，如果没有老子，哪来你们在这里蹭饭吃的锅呢？

每次公司发生什么重大的危机，如果不是我临危不惧，公司哪能熬到今天？

正当这些相互争夺主宰公司宝座的的声音在“兵戎相见”的时候，企业的HR只能尴尬地对这种情景施以冷眼。

事实上，今天摆在企业面前要打的战役已经不是产品和市场之战，而是人才之战。

创新的人性化产品需要优秀的研发人员去创造，产品质量需要生产人员去保证，市场份额需要销售人员去争夺，资金资源需要财务人员去管理，企业战略需要CEO去制定，这一切，都需要人去完成。

“人”是一种可以开发也必须开发的“活资源”，就像三国时候的曹操，武不及许褚、典韦，智不如郭嘉、程昱，然而他靠什么战胜四世三公的袁绍，最终挟天子以令诸侯的呢？

正如曹操自己所说，靠的是：“吾任天下之智力，以道御之，无所不可。”

事实上，CEO也是企业的第一任HR，正因为能聚集一群优秀人才为企业效力，才使企业得以立业，开始成长。

而此后，这些工作会交由专业的HR来承担。

在一个制度完善的企业里，无论是基层员工还是中高层管理者，甚至CEO，他们的成功都离不开HR在招聘、管理、培训和提拔工作中的付出和努力。

HR在人力资源方面的专业知识和战略定位，决定了他们能更好地担当人力资源配置的角色。

从这个层面上讲，HR甚至有凌驾于老板之上的地位，这是因为他们是企业最大的资本和组织的核心竞争力——人才的实际操控者。

要更好地理解HR在企业中的超凡地位，还要从其掌握着的企业资源——人才说起。

企无人则止 汉字真可谓博大精深，不仅形体秀美，而且含义深刻。

比如企业的“企”字，“人”在上，方为企；反之，企无“人”则止矣。

由一个“企”字，想到今天的企业。

企业有人，说明它还“活着”。

如果这个企业以人为本，重视人才，具有人文关怀精神，必红红火火、兴旺发达；反之，如果企业不以人为本，没？

人文关怀精神，则意味着衰败甚至倒闭。

以人为本，首先是要重视人才。

人才是支持企业大厦的栋梁，是企业的第一资本。

理由很简单：——企业科学决策靠什么？

靠的是人才。

——先进管理靠什么？

靠的是人才。

——研制开发新产品靠什么？

靠的还是人才。

——市场营销靠的是什么？

靠的依然还是人才。

得人才者，得天下。

拥有人才，企业会强者更强，弱者变强，临危遇险也可获得新生。

中外商界，此例多矣。

全球著名化妆品公司雅芳便是一例。

公司在1999年处于低谷时，选用了45岁的华裔才女钟彬娴出任CEO。

<<有人才有可能>>

才女掌帅旗，尤为注意招揽人才。

雅芳因此走向辉煌：拥有资产53亿美元，连续3年被评为全球最有价值的品牌。

遗憾的是，有不少企业的掌门人却不识人才价值，像西楚霸王一样，让韩信一样的人才白白流失，最后剩一范增也不能用。

结果不得不霸王别姬，自刎乌江。

还有的企业，把人才当花瓶，束之高阁，暴殄天物，浪费人才。

这样的企业是难有作为的，甚至难逃“企无人则止”的铁律。

帅明将精，还必须英雄能战，方可形成强劲的战斗力和战斗力，战无不胜，攻无不克。

企业也一样，必须尊重所有员工，对员工多一些人文关怀。

企业领导关心员工的生活、工作环境和技能培训，才能让他们感觉到如家的温馨。

视企如家，方有与企业共荣辱的责任感，才会快乐地工作，发挥出巨大的劳动热情，共同创造财富。

请切记：企无人则止。

人才就是资本 在过去十几年中，许多理论家和实践家进行了大量的研究，论证了人力资源及其管理实践是企业唯一重要的持续竞争优势源泉。

研究表明，人力资源及其管理实践与企业绩效呈强正相关关系。

这些研究吸收了基于资源的企业观点，论证了在价值创造方面传统的技术和货币资本远远不如人力资源对企业竞争优势的贡献。

因为人力资源具有其他竞争者不可轻易模仿、不可轻易转移和不能被完全替代的知识和技能，即人力资本。

因此，企业在任何方面的管理创新都很容易被对手所模仿，只有企业内部人力资本所创造的独占性的异质知识和技能优势是很难模仿的。

在机器不断贬值，劳力、资本和知识等日益集中于人才之上的今天，人力资本不断升值已是一个必然趋势，知识正在成为现代经济中真正的资本和财富。

比如，联想20万元的创业资本竟然在不到10年间滚成数十亿元，靠的就是人力资本。

而我们所熟悉的那些世界企业巨头，对于企业的人力资本也都给予了充分的重视：——松下：“松下电器是制造人才的公司”。

——微软：“优秀人才是企业的生命”。

——惠普：“人才就是资本”。

——摩托罗拉：“人是最珍贵的资源”。

——三星：“人才是企业的上帝”。

…… 这些企业都深知人力资本是一种主动性资本，人力资本可以利用静态的物质资本不断地创造价值，使物质资本增值。

如果人力资本自身的价值也在不断提升的话，会使一定的物质资本的升值空间变得更大，企业发展也会更快。

对于人才的价值，中国历史上最成功的商人胡雪岩说：“牡丹虽好，还需绿叶扶持，光靠你一个人，就是三头六臂，到底也有分不开身的时候。

还得从长远做起，要把场面拉开来，有钱没有用，还得要有人！”

香港长江实业（集团）有限公司董事长李嘉诚说：“人才是世界上所有宝贵的资本中最宝贵、最有决定意义的资本。

而微软总裁比尔·盖茨这样说：“如果把我们的最优秀的20名员工拿走，我可以说微软将变成一个无足轻重的公司。

无独有偶，IBM董事长兼总裁沃森同样说：“你可以接收我的工厂，烧掉我的厂房，然而只要留下我的人，我就可以重建IBM。

…… 因此，现代管理大师彼得·德鲁克说：“企业只有一项真正的资源：人。

管理就是充分开发人力资源以做好工作。

尽管人力资本目前还不能被作为独立的商品进行定价，但其作用和价值已是非常明显。

全美最受尊崇的GE公司CEO杰克·韦尔奇自1981年入主GE起，在短短的20年时间里，通过实施一系列

<<有人才有可能>>

的竞争战略和管理变革，使GE这个百年老企业重新焕发出新的活力，公司市值达到4500亿美元，增长30多倍，公司排名也从世界第十位上升到第二位；2001年公司销售收入达到1259亿美元，名列财富500强第九位，成为全球最具竞争力的跨国公司。

被国际上誉为“杂交水稻之父”的我国著名科学家袁隆平的水稻科研成果在我国大面积推广应用后，从1976年到1998年就累计增产粮食3.5亿吨，按每吨1000元计算，累计增收3500亿元；按每年人均口粮450公斤计算，仅增产部分每年就可解决6000多万人口的吃饭问题。

这不但有效地解决了我国13亿人口的粮食问题，而且还极大地提高了我国的国际政治经济地位。

综上所述，这些财富的创造、企业的发展和社会的进步都是与人才的作用和价值密不可分的。从这个角度看，人才就是资本。

人力资本作为一种新的资本形式，其作用和价值已经被资本市场、劳动力市场和CEO们所充分认识。企业的竞争也已由货币资本获取与投资的单一竞争形式转到人力资本加上货币资本获取与投资的多元化竞争形式。

.....

<<有人才有可能>>

媒体关注与评论

牡丹虽好，绿叶扶持，光靠你一个人，就是三头六臂，到底也有分不开身的时候。
还是从长远做起，要把场面拉下来，有钱没有用，不要有人。

——中国历史上最成功的商人 胡雪岩 人才是世界上所有宝贵的资本中最宝贵、最有决定意义的资本。

——香港长江实业（集团）有限公司董事长 李嘉诚 如果把我们最优秀的20名员工拿起，可以说微软将变成一个无足轻重的公司。

——微软总裁 比尔·盖茨 你可以接收我的工厂，烧掉我的厂房，然而只要留下我的人，我就可以重建IBA。

——IBM董事和兼总裁 沃森 企业只有一项真正的资源：人。
管理就是充分开发人力资源以做好工作。

——现代管理大师 彼得·德鲁克

<<有人才有可能>>

编辑推荐

《有人才有可能》是人力资源管理者、企业中高级管理者案头必备的最佳读本。

<<有人才有可能>>

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>