

<<人力资源成为战略性业务伙伴>>

图书基本信息

书名：<<人力资源成为战略性业务伙伴>>

13位ISBN编号：9787111329299

10位ISBN编号：7111329295

出版时间：2011-2

出版时间：机械工业

作者：(美)达娜·盖恩斯·罗宾逊//詹姆斯C.罗宾逊|译者:孙贺影//姚兰//周宇

页数：211

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>

<<人力资源成为战略性业务伙伴>>

内容概要

战略性业务伙伴的主要职责是什么？

人力资源从业人士如何向这一角色转变？

《人力资源成为战略性业务伙伴》回答了上述人力资源发展中的经典问题，并通过实践发现战略性业务伙伴的主要职责是：
·与业务领导建立战略性业务合作关系；
·通过与业务领导合作，识别战略性合作机会；
·在与业务领导一起工作时要给业务工作增加价值，带领人力资源部门进行工作方式转变，即由传统工作方式向战略性工作方式转变。

研究表明，公司高管把人力资源部门排在销售部门和客户服务部门之后，重要性列第三位。

企业对人力资源部门及其从业人员的战略性角色作用的发挥有着越来越高的要求。

不过很遗憾，研究也表明真正成为战略性业务伙伴的人力资源部门是非常少的。

大部分的人力资源部门还在从事行政和策略性的管理工作，而这类工作现在被越来越多的公司外包出去了。

《人力资源成为战略性业务伙伴》为人力资源部门和组织发展与学习部门的专业人士提供了向战略性业务伙伴转变的具体指南，包括案例分析、练习、窍门和在组织中成为战略性业务伙伴的工具。

<<人力资源成为战略性业务伙伴>>

作者简介

达娜·盖恩斯·罗宾逊是变革合作伙伴公司的创始人和总裁，詹姆斯 C.罗宾逊担任董事长。

这是一家人力资源咨询公司，主要的客户包括吉列公司、荷兰国际集团（ING）、美联银行、基督教青年会（YMCA）和其他客户。

罗宾逊夫妇经常在本国或在世界大型会议上作为嘉宾发言。

变革合作伙伴公司成立于1981年，位于宾夕法尼亚州匹兹堡，致力于为全球客户服务。

他们一起合著了几本书，如《有影响力的培训》、《绩效培训》和获过奖的《绩效咨询》。

此外，罗宾逊夫妇还与肯·布兰佳合著了《缩小差距!企业实现更高效的四部曲》。

· · · · · ·

<<人力资源成为战略性业务伙伴>>

书籍目录

译者序前言开篇人力资源要从无为向为企业创造价值转变第一部分 人力资源成为SBP的概念和模型第1章 战略性合作的关键概念第2章 SBP模型第二部分 与客户建立合作伙伴关系第3章 确定客户并建立联系第4章 建立可靠性与信任第三部分 识别战略性项目并开展合作第5章 寻找战略性机遇的思路第6章 重构需求并寻找战略性机遇第7章 主动寻找战略性机遇第8章 当客户批准行动时第四部分 对商业战略和方向施加影响第9章 在公司层面工作第10章 使SBP角色成为现实结束语附录A工具作者简介参考文献资源列表

<<人力资源成为战略性业务伙伴>>

章节摘录

组织外部因素是指那些不受组织内任何人员控制的因素，即使是董事长和董事会也无法控制。这些因素给绩效的达成和业务目标的实现带来很大的障碍。

尽管如此，企业还是需要制定相关的战略去确保业务成功。

外部因素的例子包括如竞争压力、经济形势以及相关政府规定等。

组织内部因素包括五类工作环境需求，当这些因素以积极方式体现出来时，会促进绩效达成；如果缺少某些因素或某些因素起到阻碍作用，则会妨碍绩效达成。

值得注意的是，这些因素只要组织内人员想改变，都是可以改变的，所以它们是由组织控制的因素。

1.明确的角色与预期强调的是，员工需要了解那些与自身工作目标和责任相关的具体角色和职责，也就是说员工需要了解自己与其他服务于同一目标的员工在哪些方面职责不同。

2.辅导与强化指的是，员工在履行工作职责时，为员工提供辅导支持的体系。

也就是说该体系不但能够对员工的良好表现予以肯定和认可，而且在必要时还能向员工提供帮助员工发展的反馈。

3.激励是指报酬，可以是有形的或无形的报酬，设立报酬的目的是激励员工按要求完成工作任务。

激励与结果之间能够形成正向的平衡关系，激励才有效。

如果对完成任务结果没有特殊的激励要求，员工的表现常常不会改变。

也就是说，如果要求员工绩效发生变化，却在激励方面没有相应的奖罚措施，员工很容易会维持现状。

……

<<人力资源成为战略性业务伙伴>>

媒体关注与评论

罗宾逊夫妇为愿意承担战略性业务伙伴角色的人力资源专业人士编写了这本指南。这是迄今为止我所见到的最好的将战略和策略结合在一起的书籍，非常实用。

——杰克·菲茨·恩兹博士 Human Capital Source 公司创始人和首席执行官 我是达娜·盖恩斯·罗宾逊和詹姆斯C.罗宾逊著作的忠实读者，这本书的写得非常好，紧扣主题。

千万不要错过这本书！

——肯·布兰佳《一分钟经理人》和《秘密》的合著者 成为战略性业务伙伴是人力资源领域面临的最重要的挑战，罗宾逊夫妇在本书中为人力资源专业人士提供了具体的行动指南。

——杰克·菲利普斯ROI研究所董事长 罗宾逊夫妇又一次做到了将人力资源专业人士的标准提高到崭新的令人激动的高度。

这本书非常易读，实用，且很有启发性，是战略性业务伙伴必读必学的一本好书。

——哈罗德·斯托洛维奇博士CPT、畅销书《说教不是培训，培训不等同绩效提升》的作者 终于有一本关于人力资源从业者如何与主要决策者工作的“行事”指南！

活生生的实例和“你能做的事情”栏目中的活动使得本书成为人力资源专业人士值得信赖的参考书。

——基恩M.威廉姆斯SPHR、美联银行副总裁和人力资源学习战略官 几乎所有的人力资源专业人士都知道在公司的战略工作中要有一席之地。

但如何获得这样的席位？

他们应当如何做？

本书教会你如何去做。

——威廉姆斯J.罗斯维尔博士SPHR、《战略人力资源领导》和《人才发展战略》合著者 作者将多年的人力资源实践经验浓缩在本书之中，这是他们迄今为止对人力资源发展做出既独特又十分重要的贡献。

该书注重实践，可以将其中的知识迅速运用到实际工作中去。

——杰夫·贝尔曼《不再其位时如何将事情继续进行下去》和《顾问实践》作者

<<人力资源成为战略性业务伙伴>>

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>