

<<人才管理大师>>

图书基本信息

<<人才管理大师>>

内容概要

如果人才是衡量业绩高低、好坏的领先指标（事实的确如此），那么如何准确地判断天生的人才？

如何了解各类人才的独特品质？

如何培养人才？

如何将主观“软性”判断转变为客观的“硬性”标准？

——像财务数据一样有着具体、可经证实的指标。

人才管理大师首先会着眼于人才，然后再考虑绩效，理由很简单，因为人才能够创造绩效。企业的成功源于人才，因为他们能够着眼全球，评估哪种风险应该担当，哪种风险应该规避。

《人才管理大师》集中体现了人才管理大师的特质组合：比尔·康纳狄在通用电气效力长达40年之久，曾跟通用电气的CEO杰克·韦尔奇、杰夫·伊梅尔特一起通力合作，使该公司成为世界上享负盛名的人才库；拉姆·查兰则是全球排名第一的管理咨询大师。两人将他们无与伦比的经验和洞见总结出来，写成这本人才研究指南——以突破性的观点告诉我们如何将企业带到一个新的高度。

成为人才管理大师的秘诀：以世界顶级公司如通用电气、宝洁、印度斯坦利华等公司最佳实践为例，这些公司之所以业绩彪炳，源于它们几十年如一日挖掘、培养领导人才的制度。

知人善任，组织有序：各级领导人才（从基层管理者到CEO）层出不穷，源于企业对人才的深入了解和系统的人才评估。

经得起时间考验的唯有才能：市场份额、品牌、传统产品的“半衰期”越来越短，经得起时间考验的只有人才。

下一步你将如何做？

《人才管理大师》为你提供了具体的指南，你可借此评估并改善公司的人才管理技能。

作者简介

比尔·康纳狄 (Bill Conaty)

人力资源领域享负盛名、首屈一指的领导者，最近刚从通用电气高级人力资源副总裁一职退休。通用电气曾培养出许多一流的领导人才，而且没有哪家公司能与之媲美。康纳狄设计的人才培养和培训方案让通用电气成为全球人才储备最丰富的公司之一。康纳狄曾担任美国国家人力资源研究院主席一职，并获该院最高荣誉杰出会员称号。最近，他在全球多家公司如宝洁、波恩、戴尔、固特异、LG电子（韩国）和联合信贷银行（意大利）担任CEO私人顾问一职。

拉姆·查兰 (Ram Charan)

在全球范围内声誉卓著的公司董事会和CEO的咨询顾问，同时也是畅销书作者和杰出的教授。他对商业问题的****洞察，以及提出的实用解决方案深受企业领导者的推崇。

查兰在通用电气克罗顿维尔的“杰克·韦尔奇领导力发展中心”和沃顿商学院从事了30年的教学工作，获得过克罗顿维尔和西北大学凯洛格管理学院最佳教师的荣誉称号。

查兰拥有哈佛商学院的MBA和DBA学位，获得贝克学者奖 (Baker Scholar)。

<<人才管理大师>>

书籍目录

- 推荐序****企业人才管理的最佳实践
- 第1章 人才即优势：没有人才，业绩便无从谈起
- 第1篇 通用电气的人才管理体系
- 第2章 通用电气在高管离职当天找到继任人
- 第3章 通用电气将人与绩效完美结合
- 第4章 人才培养使通用电气收获颇丰
- 第2篇 人才管理大师的专长第5章建立从下至上的人才梯队——印度斯坦利华从第一天就开始培养自己的人才
- 第6章 开发领导潜能——宝洁如何培养全球化领导人
- 第7章 塑造新一代总经理——安捷伦如何将技术型人才培养成商业领导人
- 第8章 从内部发掘领导者——诺华如何通过自我认知培养领导力
- 第3篇 如何成为人才管理大师第9章选对合适的领导者
- 第10章 确立正确的价值观与行为模式
- 第11章 制定正确的人才管理流程
- 第4篇 人才管理大师的“工具箱”致谢
- 作者简介

<<人才管理大师>>

编辑推荐

《人才管理大师》编辑推荐：没有人才，绩效便无从谈起揭示，人才管理的“真经”，为什么聪明的管理者会先培养人才再考虑绩效。

“人才管理大师”的七项工作法则。

- 1.CEO高度重视和亲自参与，创建一种适合人才成长的环境。
- 2.明察秋毫，培养精英。
- 3.树立和强化正确的人才理念。
- 4.营造信任和坦诚沟通的文化氛围。
- 5.建立严格的人才评估制度。
- 6.与人力资源部建立伙伴关系。
- 7.不断学习，持续改进。

<<人才管理大师>>

名人推荐

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>