

<<人才管理>>

图书基本信息

书名：<<人才管理>>

13位ISBN编号：9787513610254

10位ISBN编号：7513610258

出版时间：2012-1

出版时间：中国经济

作者：(美)兰斯A.伯杰//多萝西R.伯杰|译者:北森人才管理研究院

页数：544

译者：北森人才管理研究院

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>

## <<人才管理>>

### 内容概要

《人才管理：甄选、开发、提升最优秀的员工，让人才成为组织的持续竞争优势》旨在回答什么是人才管理、组织如何通过人才管理保持竞争优势。

《人才管理：甄选、开发、提升最优秀的员工，让人才成为组织的持续竞争优势》前三部分内容分别阐述人才管理的框架、实施人才管理的具体方法和组织着眼于员工当前和未来为企业做的贡献可采用的福利分配方法。

第四部分内容讨论人才管理和文化、成功组织之间的关系。

第五部分涉及组织战略与人才管理、人才分析、招聘、员工安置和人才信息系统建设等内容。

第六部分倡导企业结合自身特点在人才管理领域大胆创新。

<<人才管理>>

作者简介

作者：(美国)兰斯A.伯杰平 (美国)多萝西R.伯杰 译者：北森人才管理研究院

## &lt;&lt;人才管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 让人才管理成就卓越组织第一章 卓越组织的基石：人才管理模型 / 003人才纲领 / 003人才战略 / 004人才管理系统 / 006测评工具 / 006360度评估 / 010诊断工具 / 010监控过程 / 011第二章 提炼胜任力 / 013忽视胜任力会对你公司造成怎样的损害 / 013胜任力模型的使用 / 014警惕：胜任力也可能对你的公司产生消极影响 / 014通用模型 / 015构建关键角色的胜任力模型 / 017构建基于职类的胜任力模型 / 019行为标杆 / 020利用胜任力模型支撑人力资源系统和流程 / 020第三章 胜任力模型构建 / 022案例研究 / 024第四章 构造面向未来的劳动力：塑造新的胜任力 / 032组织转型对于人才和素质模型的影响 / 034成为领导者或者高级专业人才 / 036领导者常犯的错误 / 040第五章 绩效考核助力组织成功 / 044行为与结果 / 045行为维度 / 045职类素质 / 046结果维度 / 047工作中的“大石块” / 047绩效测量是否有效 / 048项目和目标 / 048容易被忽视的部分 / 048如何构建理想的绩效管理体系 / 049那么绩效考核为什么还会失败 / 051无限放大的自我错觉 / 051第六章 全员绩效测量 / 053常见测量错误一：过多的团队测量指标 / 053常见测量错误二：迷信过程和行为能带来高绩效 / 054常见测量错误三：评估频次过低 / 056常见测量错误四：失控的衡量指标 / 057常见测量错误五：衡量指标的权重带来的问题 / 057最佳实践一：选择适当数量的衡量指标 / 058最佳实践二：从绩优员工身上提炼更有价值的过程指标 / 059最佳实践三：采用IT系统经常为员工提供反馈 / 059最佳实践四：设定可靠的目标，引入对比数据 / 059最佳实践五：各层级衡量指标的对齐 / 060.....第二部分 采用教练技术、培训和人才发展手段推动人才管理进程第三部分 让薪酬成为人才管理计划中不可或缺的一部分第四部分 让人才管理进程推动企业文化建设第五部分 人才分析与规划技术助力人才管理实践第六部分 创新思维塑造组织的人才管理

## &lt;&lt;人才管理&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：一个特质、行为、技能或结果构成了工作绩效的一个维度。

维度告诉我们组织看重的特质、行为、技能或结果。

不是所有的维度都一样重要——某一些维度肯定更为重要。

每个绩效维度都需要依据对工作完成的贡献度设定权重。

权重反映了特质、行为、技能和结果对员工或者工作的重要性程度。

不能简单地依据完成工作需要耗费的时间来设定权重。

当你需要设置维度权重时，请参考以下规则：1.任何特质、行为、技能或结果的权重都不应该超过20%。

如果某一个特质、行为、技能或结果的权重超过20%以上，这表明该维度太过于复杂，应该拆分成更具体的内容。

比如，如果一个销售代表的绩效中70%~80%的部分是由“做销售”来评估的，那么应该拆分成四个甚至更多的方面，可以是：促进老客户重购；开拓新客户购买老产品；促进老客户购买新产品；促进新客户购买新产品；销售利润。

2.任何一个特质、行为、技能或结果的权重不应该低于5%。

如果一个特质、行为、技能或结果的权重低于5%，那么应该合并到其他的特质、行为、技能或结果中去。

3.我们不太可能区分清楚分差很小的百分比之间微小的差异，应该避免采用这种百分比。

例如，很多组织倾向于采用3种或4种权重-5%、10%、15%、20%，可以分别代表有点重要、十分重要、极其重要和特别重要这几个等级。

4.权重总和不要低于95%或者超出100%。

（可以低于100%10，因为工作中可能存在很微小但是很重要的方面）接下来，每个维度要建立至少一项衡量标准，明确组织将如何测量这个维度。

衡量标准是指如何评估某个维度；它并不是期望达到的特定程度（如，多少是“好”、多少是“杰出”等等）。

最后，需要完善每一个衡量标准的基准值并界定维度上各个水平。

衡量标准要起作用，必须建立清晰的基准值，最好是客观标准。

多少是达标、好、杰出？

完善衡量的标准有三个渠道：个人历史、同辈或管理层的期望或者施加的压力。

再往后要做的事情就都大同小异。

很有必要利用前两种渠道来完善标准，这可以帮我们推导下一年的标准。

这种推导过程在绩效评估过程中很关键，还必须考虑到内部（如财政资源、人力资源、能力等）和外部（如宏观经济条件、竞争情况、技术革新、市场趋势等）的局限性。

## &lt;&lt;人才管理&gt;&gt;

## 媒体关注与评论

有一句流行语说。“二十一世纪最贵的是人才”这对于企业来说，是一句买买在在的话，企业竞争的核心，就是人才的竞争。

人才在哪里？

就在你的身边。

怎么发现他们？

努力寻找和开发他们。

如何发现和开发？

你现在手里的这本书《人才管理》，就给了你一个不断发现人才、培养人才和保留人才的方法。

——俞敏洪，新东方教育科技集团董事长兼总裁人才管理是现在每个CEO最关注的事，人才管理的好坏可以决定一个企业的成败，因为良好的人才管理有助于提高员工的积极性、工作满意度和组织忠诚度，最终实现组织的高绩效。

《人才管理》一书为所有的人力资源专、世人士提供了全球领先的、系统的、易用的人才管理方法、技术和工具。

多位知名专家的真知灼见，相信定能为您提供一个改进工作的崭新视角。

——邵宏伟，IBM新兴市场全球首席人才官这本书首先提出了一个系统的人才管理模，然后以此模型为逻辑框架，整合了理论研究、管理实践和咨询经验的最新进展及观点。

这能够开拓思路，帮助企业构建适合自身特点的人才管理系统，促进人才管理的理念、方法、工具、流程在企业运营中的有效实践。

——王之盈，中粮集团人力资源总监人力是资源，但资源需要经过提炼、开发才会变成财富，人才才是人力资源中最宝贵资源。

“人才管理”应如同“财务管理”，重点是“财富”的管理，而不是“记账”（操作）。

《人才管理》一书给HR业界提供了一个很好的工具。

——钱国新，立邦中国人事总监当今组织最大的危机，就是人才管理出了问题，企业无法应对瞬息万变的商业挑战。

《人才管理》一书汇集全球领先的人才管理理念和工具，从实用角度由浅入深地为读者讲解了人才管理的具体操作方法，可以帮助企业培养和开发高潜力人才、构建良好的人才梯队、储蓄和提升人才竞争力、提高组织的效益，最终实现多方共赢。

——杨晓敏，阿斯利康（中国）销售队伍学习与发展部总监

## <<人才管理>>

### 编辑推荐

《人才管理:甄选、开发、提升最优秀的员工,让人才成为组织的持续竞争优势》:成立于2004年,是国内成立时间最早,规模最大,唯一专注人才管理技术的研究机构,我们以深刻的中国市场洞察为基石,积极致力于真正适合本土的人才管理技术的研发。

北森人才管理研究院拥有一支富于活力和专业素质很高的研究团队,在这里汇聚来自剑桥大学、北京大学、北京师范大学、中科院心理所等高等学府的近百名硕博士。

我们的研究领域囊括人才测评、招聘管理、继任计划、领导力开发等人才管理技术和SaaS、云计算等互联网前沿应用技术和解决方案,已经累计开发出具有知识产权的人才管理产品30余种。

这些横跨人才管理、心理学、互联网技术的研究,促进了来自不同学科的先进理念和技术融会贯通,让人才管理走下神坛,真正为企业所用。

我们的使命是整合和发展新的人才技术,帮助客户发掘关键人才,成就智慧的企业。

甄选、开发、提升最优秀的员工,让人才成为组织的持续竞争优势。

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>