

<<考量>>

图书基本信息

书名：<<考量>>

13位ISBN编号：9787535741448

10位ISBN编号：7535741444

出版时间：2005-1

出版时间：湖南科学技术出版社

作者：杨序国

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>

<<考量>>

内容概要

现在中国的人力资源经理一直有一个“心病”；人力资源管理“养在深闺人未识”，往往得不到应有的重视，人力资源部门也无法获得其应有的地位。

原因当然是多方面的，但首先同时也是最根本的原因就是不知道如何来证明人力资源管理的价值从而还人力资源管理以本来的“战略地位”。

第二个原因就是人力资源管理与组织战略的脱节——“将梯子搭在了错误的墙上”。

第三个原因就是人力资源管理现状以及与“理想”的差距认识不清，对企业的人力资源管理严重滞后于公司的发展浑然不觉，也就无法去重构企业的人力资源战略、无法去改进或再造人力资源管理的流程。

如果你在工作中碰到了以上3个问题，建议您读一读这本书。

建议您一边看着电视或欣赏着音乐，一边读这本书。

<<考量>>

作者简介

杨序国，湖南湘潭人，杨序国工作室首席顾问。

曾历任大型上市公司、民营高科技公司人力资源部经理和咨询公司高级咨询师，在多种出版物及网络上发表著作。

杨序国工作室“专注于中国中小企业人力资源整体解决方案”，其主要咨询、培训领域为：战略管理与平衡计分卡、战略性人力资源管理体系、人力资源战略设计、组织文化培育与变革、素质模型与人才测评、人力资源经理出租。

书籍目录

第1章 组织战略考量 智者问愚公：“世界变化太快，战略是否有效？”愚公回答道：“惟一的解决方案就是永远不要停下你的脚步！” 战略执行力的缺失——施乐公司的悲剧 平衡计分卡营造执行的艺术 “老板，我们的战略错了！” 案例 几家石油公司的平衡计分卡及其战略 附录1 相关系数及其在考量中的应用 附录2 组织战略考量的几大问题

第2章 组织核心能力考量 随着1990年《哈佛商业评论》的一篇文章的发表，组织核心能力作为一种战略而流行于世。 狮子问“资源基础论者”：我到底具备什么样的组织核心能力？要弥补缺陷，首先得知道缺陷在哪。 步步高董事长王填问道：为实现公司战略目标，公司应该打造什么样的组织核心能力？ 案例 企业的“寿命”及其核心能力

第3章 组织绩效考量 刘总没有想到自己3年内做到2亿元的公司会经营不下去 祝顾问临危受命：“不能考量就不能实现”。建立组织绩效管理体系，使员工的努力转化为组织的绩效 平衡计分卡针对经营战略不同的是，我们这里讲的绩效管理体系针对的是组织的发展战略 现代绩效管理不同于传统的绩效考评的地方就在于其着眼于绩效的持续改善和员工个体的职业发展与能力的不断提升 案例 惠普公司的绩效管理

第4章 组织文化考量 “油锅里的豆腐——无从下口”，这可能是当前很多中国企业构筑企业文化时的尴尬。 东方赢指出：“文而不化”是我国当前企业文化建设不成功的主要原因 所谓企业文化，简而言之，就是“文之”然后“化之”。

“文之”就是提炼出核心价值观 三和国际进行企业文化变革时，首席执行官张华先生问自己的第一个问题就是：“我的企业文化与组织战略相一致吗？” 10年前，文化变革还只是学术界的行话，而今天则成为一种准则，保证一个公司的员工所具备的基本理念、价值观等能适应变化的条件。 宋新宇指出：塑造结果导向的组织文化 案例 通用电气公司的经营理念

第5章 员工素质考量（一）：基于素质模型的人才测评 刘总没想到确定股份公司总经理人选在高层管理人员中分歧会如此之大 1973年，麦克利兰提出了“素质”概念。 他认为个体的态度、价值观和自我概念、动机和特质等潜在的深层次特征，将某一工作（或组织）中表现优秀者和表现一般者区分开来。 这些区别特征就是素质

.....第6章 员工素质考量（二）：素质配比表 第7章 员工素质考量（三）：360度效素质考量 第8章 人力资本考量：人力资源会计 第9章 人力资源战略与人力资源计划 第10章 人力资源流程考量（一）：组织设计与发展 第11章 人力资源流程考量（二）：员工招聘 第12章 人力资源流程考量（三）：人员配置 第13章 人力资源流程考量（四）：能力发展 第14章 人力资源流程考量（五）：薪酬与激励 附录1 素质词典 附录2 360度绩效素质行为指标参考文献

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>