

<<联想识人用人管人留人全书>>

图书基本信息

书名：<<联想识人用人管人留人全书>>

13位ISBN编号：9787550706842

10位ISBN编号：7550706840

出版时间：2013-5

出版时间：元轶 海天出版社 (2013-05出版)

作者：元轶

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>

<<联想识人用人管人留人全书>>

前言

全球最伟大的CEO、美国通用电气公司前董事长兼首席执行官杰克·韦尔奇曾说：我最大的成就就是发现人才，发现一大批人才。

他们比绝大多数的首席执行官都要优秀。

的确如此，这位全球最伟大CEO，把50%的工作时间都花在了寻找最优秀的人才，他的最大成就也是如何挑选出最合适的管理人才。

比尔·盖茨曾如是总结微软成为世界级企业的秘诀：“如果把我们公司20个顶尖人才挖走，微软就会变成1家无足轻重的公司。

” 华为总裁任正非曾说：“华为唯一可以依存的是人，认真负责和管理有效的员工是华为最大的财富，员工在企业成长圈中处于重要的主动位置。

” 为此，任正非坚持人力资源资本的增值一定要大于财务资本的增值。

海尔董事局主席张瑞敏说：“企业真正的核心竞争力是在该组织内的人，其他的竞争力都是人的竞争力的外化。

” 联想控股董事局主席柳传志说：“人才分为三类：一类是能独立做一摊事的人，一类是可以带领一群人做好一件事的人；一类是能够制定战略、带队伍做出大事的领军人物。

” 百度CEO李彦宏说：“百度最需要的就是人才，人才是公司真正的核心竞争力。

” 腾讯CEO马化腾说：“对于腾讯来说，业务和资金都不是最重要的。

业务可以拓展，可以更换，资金可以吸收，可以调整。

而人才却是最不可轻易替代的，是我们最宝贵的财富。

” 要拥有人才就要有适合人才发展的机制，华为、海尔、联想、百度、腾讯之所以能成为中国顶尖企业，就是因为它们都有一套独特的人力资源管理机制。

《海尔识人用人管人留人全书》《联想识人用人管人留人全书》《百度识人用人管人留人全书》《腾讯识人用人管人留人全书》四本书对这些中国顶级企业的人力资源管理方法、机制与模式进行了全面系统的总结，让读者能通过阅读快速掌握中国顶尖企业识才、聘才、用才、容才、管才、育才、留才的核心管理理念，而且能学习这些顶尖企业的员工绩效考核方法、团队精神培养、企业用人文化等方面的内容。

本套书对这些中国顶级企业人力资源管理案例的深入研究，不仅能给予人力资源管理者 and 从业人员专业能力上的提升，而且对公司总经理、部门经理、主管等企业管理者都有着深入的启发与思考。本套书是国内第一套，也是唯一一套对中国顶尖企业如何选人、用人、育人、留人的图书，值得每一位读者购买、收藏和阅读。

<<联想识人用人管人留人全书>>

内容概要

本书围绕联想创始人柳传志的管理思想，结合联想新一代领导班子的管理理念，对联想的人力资源体制进行了详细解读，并对联想历史上人力资源理念的变迁进行分析，包括联想的核心价值观、人才理念、团队培养、员工激励等方面都作了非常详尽的论述。

<<联想识人用人管人留人全书>>

作者简介

元轶资深管理顾问，人力资源管理专家，长期从事管理咨询工作，在企业发展战略、人力资源管理、企业文化等方面有丰富的咨询经验。
具有自己独特的理论体系和实战体系，曾经为众多大中型企业提供人力资源管理及企业文化体系构建服务。
曾出版《柳传志谈管理》。

<<联想识人用人管人留人全书>>

书籍目录

第1章 人才观 / 01 办公司就是办人 / 03 铸就斯巴达克方阵 / 05 为人才搭舞台 / 08 个人追求融入企业 / 11 领军人物是核心 / 16 延伸阅读1：联想的人力资源变革 / 20 延伸阅读2：宁高宁管理回归于“人” / 25第2章 识人标准 / 29 面试门槛 / 31 看重学习能力 / 33 试用期评估 / 35 延伸阅读1：年轻人是Lenovo的导演 / 37 延伸阅读2：世界500强的用人标准 / 40第3章 用人理念 / 43 因人设事 / 45 宗派问题 / 47 执行力要强 / 48 重视团队精神 / 51 榜样的力量 / 53 强调品德 / 55 “搭班子” / 56 延伸阅读1：销售人员的考核 / 59 延伸阅读2：柳传志论接班人 / 61第4章 用人文化 / 65 以信为本 / 67 “求实精神” / 70 “大船文化” / 73 发动机文化 / 74 不断变革 / 76 “产业报国” / 78 “联想之道” / 82 企业文化的挑战 / 88 延伸阅读1：文化是联想发展的基石 / 92 延伸阅读2：联想文化的内容 / 95第5章 团队培养与管理 / 101 “人模子” / 103 “折腾人才” / 108 “扎鞋垫” / 113 多种培训形式 / 114 文化培训与融入 / 116 干部管理培训 / 119 岗位轮换制度 / 120 接班人的培养 / 123 “周而复始论” / 128 国际化人才培养 / 129 延伸阅读1：联想的培训架构 / 133 延伸阅读2：企业核心团队的培养 / 135第6章 人才选拔与管理 / 141 “索骥法” / 143 在赛马中相马 / 144 “三心”要求 / 148 提拔年轻人 / 151 评估体系 / 152 职业发展通道 / 153 国际化人才选拔 / 155 专题1：联想新员工试用管理规范 / 158 专题2：选才的方法 / 163 专题3：柳传志论人才 / 165第7章 薪酬管理 / 167 绩效管理体系 / 169 考核制度 / 172 岗位评估 / 173 工薪保密制度 / 177 延伸阅读1：联想的绩效考核 / 181 延伸阅读2：新联想的薪酬体系 / 184第8章 激励：留住人 / 191 元老退位 / 193 主人翁意识 / 195 激励多元化 / 197 全面的激励机制 / 200 延伸阅读1：联想集团的年终奖发放秘籍 / 212 延伸阅读2：联想：岗位责任考核体系 / 218第9章 启示篇 / 225 举贤一定要避亲 / 227 人力资源国际化 / 230 延伸阅读1：联想平衡的艺术 / 232 延伸阅读1：新联想的人才国际化 / 237附录：柳传志精彩语录 / 239参考文献 / 242后记 / 244

<<联想识人用人管人留人全书>>

章节摘录

办公司就是办人 随着全球经济一体化进程的加快,越来越多的跨国公司涌入中国,国内企业和国际企业间的竞争日趋激烈,其中,人的竞争尤为突出。

产品从生产到流通,直至最后到消费者手中,说到底,整个环节都是围绕人在做文章。

管理学大师德鲁克认为:“企业只有一项真正的资源‘人’。

”被誉为全球第一CEO的杰克·韦尔奇称通用电气就是“人的企业”,他一直在运作着一个“人力资源工厂”。

联想控股董事局主席柳传志则认为:“办公司就是办人。

”对于这个既有哲理又很通俗的理论,柳传志是这样表述的:“从学术的角度来看,‘办人’实际上就是如何经营与管理人才。

一个成功的企业家首先应该是识人、选人的专家。

”柳传志多次强调说:“联想之所以能够发展到今天,靠的就是人。

”在他看来,没有“建班子”,“定战略”和“带队伍”都是无从谈起的,这充分反映了柳传志对“人”的重视,把人作为办好一切事情的主体因素。

一直以来,联想对干部的选拔都很用心。

那么,柳传志是从什么时候开始关注办公司就是办人的呢?

联想的成功,得益于决策者对市场的正确把握,同时也离不开联想拥有的人才群体。

人才分为三类:一类是能独立做一摊事的人;一类是可以带领一群人做好一件事的人;一类是能够制定战略,带队伍做出大事的领军人物。

与柳传志曾共事过的一位联想老员工王平生在一次访问中回忆:“我进入联想时。

由于管理制度不健全,有一个部门经理在经济上犯了错误,1989年被送到了公安局(这个人后来进行了深刻的反思,并能悔过自新,从头创业,现在生意做得非常好)。

对此,有些年长一辈的老人指责:‘一个清华的高才生,怎么到我们这里来没两年就给毁了?

我们公司到底是干什么的?

’当时,这事引起了柳传志的深刻自省:老员工说的对,联想没有尽到责任。

也就是这个时候,柳传志找到我,让我来联想专门负责人力资源工作。

我以前在中国科学院担任党组书记,参与了多年组织人事工作。

”这件事是柳传志对人认识的一个转折点,此后,柳传志所有以人为本的思路都是由此展开。

他一直沿着“要关心人、造就人”这条主线在寻求公司的发展。

事实也证明,如果不在人的能动性上下工夫,只凭最初20万元的启动资金是没有办法把公司发展到今天这种程度的。

也是从1990年开始,联想就通过各种各样的方式,把一个个年轻人推到重要的位置上。

联想的核心骨干应该是用心培养出来的,而不是随意从职业经理人市场临时选择的。

像杨元庆、郭为、朱立南等,都是联想自己培养的人才,当年29岁的杨元庆受命于危难之际,成功地从国外品牌手中夺回联想电脑的市场失地,正是联想磨炼这位未来CEO的经典事件。

1992年柳传志在年度总结大会上说道:“腾飞是多方面业务的扩大发展,它需要的首先是人而不是钱,是我们的骨干队伍。

机电部曾部长来我们公司参观访问时对李总(李勤)说:“你们只要看我们机电部哪个单位适合,只要是亏损的单位,你们把它接过去,挂联想的牌子也行,不挂也行,怎么都行,希望你们接!

”但我们确实不能动,原因是我们没有人,没有带队伍的骨干……另外像海南、珠江三角洲一带的投资,我们如果没有经过摔打的有经验的人,也是不敢做的。

所以,把队伍培养好是我们取胜的根本保证。

人才既要充分引进来,又要留得住;既要用活用好,使其人尽其才,又要管得住,避免给企业带来损失。

理念和观点说来容易,成功企业的方法和手段看过之后也会觉得“不过如此”,但真要在自己的企业中运作起来,却往往不是一件容易的事。

<<联想识人用人管人留人全书>>

联想集团总裁杨元庆说：人是最宝贵的财富，这对每一个企业来说都是如此，而对联想来说，更是20多年发展经验的总结。

柳传志的继任者杨元庆秉承了他的“办公司就是办人”的理念，将人才战略作为联想集团经营战略的重要组成部分。

杨元庆将人的因素视为企业发展的关键，无论是企业的人事管理，还是企业文化建设，都是围绕着人

。他将亲情文化引入联想文化的核心，也正是出于这样的思考。

柳传志表示：我做企业的20多年，体会最深的还是关于人本身：什么样的人到底能起多大的作用？有些人确实能在某一个领域成为通才，就是因为他对管理的基础掌握的非常厚实，而掌握管理基础不光是一个能力的问题，还有德的问题。

像说“建班子”，如果第一把手不是具有特别的德行，他很难把班子建好，他要把企业利益放在第一位，还要有心胸，有肚量，有一套控制企业的人格魅力等等。

P3 - 5

<<联想识人用人管人留人全书>>

后记

在《联想识人用人管人留人全书》写作过程中，作者查阅、参考了大量的文章、文献和作品，部分精彩文章未能正确及时注明来源及联系版权拥有者并支付稿酬，希望相关版权拥有者见到本声明后及时与我们联系，我们都将按相关规定支付稿酬。

在此，深深表示歉意与感谢。

由于编者水平有限，书中不足之处在所难免，诚请广大读者指正。
同时，为了给读者奉献较好的作品，本书在写作过程中的资料搜集、查阅、检索与整理的工作量非常巨大，需要许多人同时协作才得以完成，并得到了许多人的热心支持与帮助，在此感谢李安兴、王燕、林坚文、赵瑜、邓保青、赵能等人，感谢他们的辛勤劳动与精益求精的敬业精神。

<<联想识人用人管人留人全书>>

编辑推荐

《海尔识人用人管人留人全书》《联想识人用人管人留人全书》《百度识人用人管人留人全书》《腾讯识人用人管人留人全书》四本书对这些中国顶级企业的人力资源管理方法、机制与模式进行了全面系统的总结，让读者能通过阅读快速掌握中国顶尖企业识才、聘才、用才、容才、管才、育才、留才的核心管理理念，而且能学习这些顶尖企业的员工绩效考核方法、团队精神培养、企业用人文化等方面的内容。

本书为《联想识人用人管人留人全书》，由元轶编著。

<<联想识人用人管人留人全书>>

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>