

<<集团管控之人力资源管控>>

图书基本信息

书名：<<集团管控之人力资源管控>>

13位ISBN编号：9787802341371

10位ISBN编号：780234137X

出版时间：2008-3

出版时间：中国发展

作者：白万纲

页数：245

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>

<<集团管控之人力资源管控>>

内容概要

《集团管控之人力资源管控》作者白万纲，华彩的集团管控理论，以系统的整体性为出发点，通过对系统的输入和输出关系的研究，从外部去认识和把握系统的功能特性，探索其内部的结构和机理。

集团管控：这个崭新而蕴含了强大生命力的课题，不仅将引起国际管理学界的轰动，也必然成为未来集团化公司解决生存和发展之道的定海神针。

<<集团管控之人力资源管控>>

作者简介

白万纲，上海华彩母子公司管控咨询集团董事长，曾为多家大型企业提供管控咨询服务，同时还是多个省市国资委的管控顾问，担任清华、北大、复旦、上海交大、浙大等学府总裁班客座教授，以及多家大型企业集团的独立董事。

始创母子公司管控、国家管控、四层级战略、组织智商、管理型企业文化等体系。他领导的团队为近三百家集团型企业提供母子公司管控咨询服务，包括中石油集团、中粮集团、中国移动集团、中集集团、华润集团、上海实业、沙钢集团、华立集团、广厦控股、紫江集团等等。

个人专著：《咨询的力量》《总裁制造》《母子公司管控109问》《组织智商》。

系列管理音像教材：《母子公司管控系统篇》《母子公司管职能篇》《总裁修炼》《组织智商》等。

<<集团管控之人力资源管控>>

书籍目录

第一章 多层次人力资源战略管控与组织第一节 多层次的人力资源战略人力资源战略不可或缺人力资源战略选择策略三大战略制定步骤第二节 多层次的人力资源管控组织集团人力资源管控的基础——组织保障体系集团人力资源体系紊乱的根源——权责划分思考题第二章 跨层次的人力资源职能管控第一节 人力资源管控职能定位和模式选择抓大放小——人力资源管控重点因地制宜——影响人力资源管控职能定位的三大核心因素化繁为简——集团人力资源管控职能定位和模式设计的黄金法则第二节 多层次人力资源管控职能运作流程思考题第三章 多层次的派驻人员管控第一节 子公司人员派驻——是集团管控的神来之笔还是祸乱之源第二节 子公司人员派驻为什么这么难——派驻人员的选拔与委派派驻人员的选拔派驻人员的委派看门人与掌门人的尴尬第三节 阳光下的秘密——多层次的派驻人员管控对控股子公司派驻人员的管控对参股子公司派驻人员的管控对战略型、财务型子公司派驻人员的管控思考题第四章 多层次的人力资源规划第一节 人力资源竞争取胜的保障——规划、规划还是规划人力资源规划为什么不受重视——到底能为我们带来什么重新审视人力资源规划——企业集团人力资源规划功能定位迈出人力资源规划第一步——企业集团人力资源规划的目标企业集团人力资源规划的主要内容人力资源规划的内容第二节 如何做好企业人力资源规划诊断内部人力资源状况明确人力资源规划的主要内容遵循人力资源规划制定的原则判断人力资源规划的发展趋势关注影响人力资源规划的因素第三节 基于战略的人力资源规划流程思考题第五章 多层次管控的继任管控、人才繁衍和人力资本体系第一节 如何打造“子弟兵”——内部选拔体系源源不断的子弟兵秘密——集团人才梯队建设独当一面的子弟兵秘密——集团员工的继任计划集团型公司的一大困惑——接班人计划基于能力的关键人才梯队建设通用电气选拔接班人的启示第二节 人力资本还是人力成本——企业培训规划企业培训规划的困惑如何进行培训规划第三节 职业规划——提升员工，成就企业指明航向——职业规划的现实意义职业发展规划的实际操作影响职业发展决策的因素职业生涯的三维策划基于性别的职业发展模式职业生涯设计的五大步骤第四节 赛马不相马——多层次选拔体系人才选拔的原则人才的内部选拔人才的外部招聘思考题第六章 多层次人力资源的激励机制第一节 多层次人力资源的绩效考核企业集团绩效考核管控的原则企业集团绩效考核管控的流程企业集团绩效考核的方法多层次的(战略性)绩效管理体系的构建第二节 多层次人力资源的激励模式多层次薪酬激励股票期权激励集团薪酬设计神州数码建立使人才脱颖而出的激励机制第三节 多层次人力资源的述职模型述职的目的述职报告的内容结构述职操作程序综合评定成绩综合评定实施办法其他思考题第七章 人力资源管控变革第一节 人力资源管控的现有模式第二节 集团人力资源管控面临的问题第三节 集团人力资源管控变革的制胜之道——借助IT手段借助IT手段的必然性第四节 构建集团人力资源管控的理想模型人力资源管控的理想模型人力资源信息平台的部署模式思考题第八章 人力资源管控环境建设第一节 多层次人力资源管控环境的文化建设人力资源管控与企业文化之间的关系在人力资源管控中建设现代企业文化以现代企业文化建设为导向加强人力资源管控第二节 多层次人力资源管控的运作平台建设现代企业人力资源管控制度体系人力资源的管理制度体系框架人力资源制度体系建设第三节 多层次人力资源管控的运作监督机制思考题

<<集团管控之人力资源管控>>

章节摘录

第一章 多层次人力资源战略管控与组织 第一节 多层次的人力资源战略 人力资源战略不可或缺 我们说今天中国的企业不缺战略，缺的是执行。

在中国这个特定的大环境下，我们很多的企业家还是非常富有创新意识和战略眼光的，然而让我们的大部分企业家感到尴尬的是，我们有很好的点子和创意，可是我们缺乏人去执行，为什么会遇到如此的处境呢？

可以说人力资源这个功能模块正是主导企业运转的发动机，如何对现有的人力资源进行有效整合，对不同层面的人力资源实施有效管控、彻底发挥人力资本潜能，成为企业战略驱动的最有效因素。

1.人力资源战略是企业战略的重要组成部分和支撑。

在企业日益激烈的竞争过程中，人才是企业的核心资源，人力资源战略的有效实施才能为企业战略实施提供坚实的基础和保障。

企业的发展取决于企业战略决策的制定和实施，企业的战略决策基于企业的发展目标和行动方案的制订和实施，而最终起决定作用的还是企业制定和实施这些策略和方案的高素质人才。

有效地利用与企业发展战略相适应的管理和专业技术人才，最大限度地发掘他们的才能，可以推动企业战略的实施，促进企业的飞跃发展。

<<集团管控之人力资源管控>>

编辑推荐

《集团管控之人力资源管控》洞悉企业帝国管控奥秘，分享集团公司管控实践。

每一个问题、全部来自作者的咨询实践。

每一个问题都有若干相关案例作为背景。

对于具体问题从流程、制度、方法、工具等角度进行系统阐述，构建了一个实操型的整体框架。

德国元帅毛奇使得分裂了1000年之久的德意志统一的神奇之处在于，他打造了一个严密的军事体系，即由作战系统、后勤系统和情报系统构成一个精密而高效率的机器，依靠这台机器的运作去赢得战争。

这台机器，就是普鲁士的总参谋部。

它集合了一群优秀人才进行高效研究、指挥和协调，参谋部由此成为比统帅和枪炮更有力的武器，并深远地影响着今天的全球军事体系。

——美国著名军事战略家 艾尔弗雷德·塞耶·马汉 即使本来有100人的力量足以成事，但我要储备200人的力量去攻，而不是随便去赌一赌。

这时候人才的储备和应用就是关键了，你能否爆发出原来不具备的能力，而且能够使你身边的人不再有丝毫犹豫。

竞争既是搏命，更是斗智斗勇，倘若连这点激励能力都没有，谈何在商场立足、超越对手？

——长江实业董事局主席李嘉诚 办公司就是办人。

人才是利润最大的商品，经营人的境界超越了经营产品、产业，它既是跨越时空的对人的发展和价值的开发，也是用人的因素去放大企业优势和利润，只有能够经营好人才的企业才是最终的赢家。

——联想控股原董事局主席 柳传志

<<集团管控之人力资源管控>>

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>