

《核心人才复制——打造核心人才队伍的秘密》

书籍信息

版次：1

页数：

字数：

印刷时间：2015年11月01日

开本：16开

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：否

国际标准书号ISBN：9787509637821

内容简介

企业的核心人才复制能力决定了企业的可持续发展能力。《核心人才复制:打造核心人才队伍的秘密》根据*的人力资源理论，系统阐述人才队伍建设理念，剖析企业用人机制、人才培育、人才引进方面存在的问题，结合企业的特点和实际运作需要，将HR的管理思想、管理工具兼收并蓄，讲解如何运用系统、规范、前沿的核心人才培育制度和工具，达到快速复制出核心人才的目的，最终帮助企业建立起强大的“核心人才复制系统”。

目录

第一章 核心人才复制的必要性

第一节 核心竞争力来自核心人才

第二节 核心人才的界定方式，

第三节 核心人才的复制能力决定了企业的发展能力

第四节 卓越的组织文化是激发人才活力的“灵魂”

第五节 如何形成吸引核心人才的“磁场”

第六节 什么样的人才是核心人才

第二章 核心人才队伍建设的困惑

第一节 核心人才在企业中的现状

第二节 核心人才缺乏影响企业核心竞争力提升

第三节 为何人浮于事与“人才荒”并存

第四节 企业核心人才培育的“四大误区”

第五节 企业人才队伍建设的“七个问题”

第六节 核心人才继任管理的“五大误区” 第一章 核心人才复制的必要性 第一节

核心竞争力来自核心人才 第二节 核心人才的界定方式， 第三节

核心人才的复制能力决定了企业的发展能力 第四节

卓越的组织文化是激发人才活力的“灵魂” 第五节 如何形成吸引核心人才的“磁场”

第六节 什么样的人才是核心人才 第二章 核心人才队伍建设的困惑 第一节

核心人才在企业中的现状 第二节 核心人才缺乏影响企业核心竞争力提升 第三节

为何人浮于事与“人才荒”并存 第四节 企业核心人才培育的“四大误区” 第五节

企业人才队伍建设的“七个问题” 第六节 核心人才继任管理的“五大误区” 第三章

核心人才认知与甄别标准 第一节 “人才观”决定企业的用人理念和标准 第二节

摸清“人才家底”，全面认知人才现状 第三节 满足战略需求是人才发展规划的起点

第四节 企业核心竞争力的关键在于核心人才 第五节

“人才库”在人才发展与管理中的重要作用 第六节 甄别核心人才，化解人才供需矛盾

第四章 核心人才复制的最佳实践做法 第一节 企业为何需要核心人才复制 第二节

如何构建核心人才复制系统 第三节 麦当劳：从发展中审视核心人才复制模式 第四节

苏宁：如何打造核心人才复制“黄埔军校” 第五节 宝洁：注重从内部培养核心人才

第五章 核心人才队伍建设规划 第一节 核心人才队伍现状的全面审计 第二节

核心人才队伍总体规划 第三节 核心人才队伍建设的主要任务 第四节
核心人才队伍建设的重要举措 第五节 核心人才队伍建设的组织实施 第六节
核心人才管理体系与任职评价第六章 “核心人才库”建设 第一节 核心人才标准 第二节
“核心人才库”建设 第三节 核心人才梯队建设 第四节 核心人才入库与出库管理 第五节
核心人才开发机制规划 第六节 核心人才激励机制设计 第七节 核心人才任用规划 第八节
核心岗位与核心能力清单第七章 “核心人才库”的管理 第一节 搭建核心人才管理体系
第二节 “核心人才库”管理原则 第三节 核心人才管理的任务 第四节 核心人才引进机制
第五节 核心人才选拔与任用机制 第六节 核心人才培养与培训机制 第七节
核心人才职业发展辅导机制 第八节 核心人才考核、评价机制第八章 核心人才甄选管理
第一节 核心人才甄选策略 第二节 核心人才甄选的关键 第三节
核心人才甄选的方法与标准 第四节 核心人才甄选管理 第五节
“职业性向”测试规避核心人才甄选的误差第九章 核心人才开发管理 第一节
营造健康的核心人才发展生态 第二节 如何建立核心人才开发机制 第三节
核心人才开发管理是HR的使命 第四节 核心人才培养机制的系统性、持续性和多元化
第五节 创建有效的核心人才开发激励机制第十章 打造“知人善任”的用人环境 第一节
如何做到知人善任、人尽其才 第二节 如何留住核心人才 第三节
建立核心人才常态化管理机制 第四节 构建良好的用人环境第十一章
导入适度的核心人才竞争机制 第一节 建立有效的核心人才竞争机制 第二节
如何导入适度的核心人才竞争机制 第三节 如何完善人才竞争性选拔机制 第四节
用活“鲑鱼效应”，激发竞争 第五节 警惕核心人才之间的“恶性竞争”第十二章
导入核心人才继任计划 第一节 企业普遍缺乏核心人才继任意识 第二节
企业核心人才继任计划现状 第三节 核心人才继任计划助力企业核心竞争力提升 第四节
核心人才继任计划对企业的五大影响 第五节 核心人才继任计划的实施步骤

[显示全部信息](#)

在线试读部分章节

四、操作层面的误区

(1) 核心人才培养全包化，主要体现在人员编制上，将优秀的人才全部抓在手中，没有充分利用业务单元或合资企业的资源。

(2) 核心人才培养的跟踪体系不完善。虽有前期的选拔及培养计划，但后期跟踪不力，没有设定跟踪周期、评核表格等控制办法，往往导致人才培养计划虎头蛇尾。

(3) 忽略了对人才培养计划起关键作用的成员。如储备库成员、直接主管、导师和首席执行官（总经理）。若这些关键人物置身事外，未能真正投入，只靠人力资源部的力量，核心人才培养是无法成功的。

(4) 衡量人才的标准不一致。没有统一的人才标准，企业便难以保证培养出来的人才真正符合企业需要、可以胜任相应的管理岗位与技术岗位。

(5) 强调短期效应，忽略了核心人才培训的潜在价值。由于核心人才培育工作是一项系统工程，其带来的效益可能要等到很长的时间才会显示出来。因此，许多企业并不会结合长远规划确定培训内容、形式等，只重视短期利益，“头痛医头，脚痛医脚”，注重解决眼前的问题。不少企业恨不能短短几天的时间，就使自己的员工从素质到精神面貌都发生根本的变化，希望通过短期培训能解决面临的许多问题。有的企业即便制订了培训的长远规划也会由于资金、人员等因素，或是担心核心人才的流失而搁浅。

(6) 过多地讲究培训形式，削弱了核心人才培育的实质意义。当“填鸭式”的单向教学被人诟病时，培训的形式也处于不断创新中。为了改善培训效果，有些企业盲目追随潮流，不根据实际需求，照搬国外先进培训模式和方法，造成水土不服，浪费资源，结果差强人意。

.....

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www.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)