

《人才管理的顿悟时刻：指导人才实践的商业寓言



书籍信息

版次：

页数：

字数：

印刷时间：2016年05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：9787214174932

编辑推荐

读故事

1个精彩的商业寓言

学方法

掌握13项人才管理原则

要结果

以人为本，提升组织绩效

内容简介

13项人才管理原则

1. 员工是您的组织里最为宝贵的资产。每天您都应该将这个理念付诸实践。
2. 管理者最重要的职责是监管一个组织内部的人才。实现业绩目标的*途径是招聘、培养、激励和留用优秀的人才。
3. 拥有更优秀的人才是竞争优势的*来源，因此吸引*人才加入公司乃是重中之重。准备尽一切努力为公司引进*人才。不要让公司现有政策成为招募杰出人才的绊脚石。
- 4.

经理职位需要专门的技巧和能力。晋升标准应基于担任下一个职位的能力，而非在当前职位上的表现。优秀的业绩理应获得合适的奖励，但晋升不应作为对过去业绩的奖励。

5.

员工精明能干，知道如何追求奖励。如果您希望看到某些行为和结果，那就让他们承担责任。如果您不赋予员工相应的责任，却想要他们取得某结果，这种做法不够理智。

6.

如果您想让员工承担责任，您必须提供表述明确、评估方便的标准。没有设立评估指标就等于没有制定工作职责。

7.

员工培训和拓展领域的投入不是成本，而是投资——这项投资旨在提高公司最为宝贵的资源的资产价值。

8.

如果您将员工培训和拓展项目视为一种投资，那么您必须能够证明它的投资回报率（ROI）。换言之，每个项目都应该实现一个具体的商业目标，并且应该对该目标的达成承担责任。

9.

您的组织拥有众多的创新型人才，他们能够创造新的思路。作为一个组织，您需要寻找各种方法，将这些思路付诸实践，而不是想方设法遏制革新能力的发展。如果组织缺乏革新能力，它是组织或文化的问题，而非员工的问题。

10.

一个组织的财富在于其员工的知识 and 技能。管理、收集和分享这种知识的能力既是组织的一大竞争优势，也是组织无需额外资源就能发挥其价值的一个契机。

11.

四个世代的员工在一起共事不是什么新问题。这并不是新鲜事——一直都有不同年龄段的员工合作共事。这并不是个问题——它是一种多元化的表现，如果管理妥当，也能成为一项富有价值的资产。

12.

员工通常会抵制变革，这种行为经常源自于情绪而非理智。相比商业案例，一对一交流更加有助于加快变革进程。成功实施变革计划所需的时间比您所预想的要长。

.....

作者简介

马克·艾伦 Mark Allen

南加州大学教育学博士，人才管理和企业大学项目专家，现任教于美国佩珀代因大学Graziadio商业与管理学院，同时任美国Kiely集团的高级咨询顾问。擅长开发高级管理者项目、企业大学合作项目，曾为3M、恺撒世界、洛杉矶警察局、Infonet、舒肤佳、三星、休斯、恺撒医疗集团以及其他机构提供高级管理人员发展项目的设计和 implementation。著作包括《下一代企业大学》、《企业大学手册》等。

目录

- 第1章 获取新公司首席人才官的职位 // 7
员工是您的组织里最为宝贵的资产。
- 第2章 第一次亮相高管会议 // 21
实现业绩目标的最佳途径是招聘、培养、激励和留用优秀的人才。
- 第3章 打破常规的关键是说服老板 // 33
吸引顶尖人才加入公司乃是重中之重。
- 第4章 原高管“晋升员工”的误区 // 47
晋升标准应基于担任下一个职位的能力,而非在当前职位上的表现。
- 第5章 员工没有实现预定目标的原因 // 63
如果您希望看到某些行为和结果,那就让他们承担责任。

员工是您的组织里最为宝贵的资产。

实现业绩目标的最佳途径是招聘、培

第章 打破常规的关键是说服老板

之重。

晋升标准应基于担任下一个职位的能

第 章 员工没有实现预定目标的原因

就让他们承担责任。

没有设立评估指标就等于没有制定工

第 章 关于培训预算的会议冲突

本而是投资。

每个项目都应该实现一个具体的商业

第 章 “渴望创新”的求助

文化的问题而非员工的问题。

一个组织的财富在于其员工的知识

第 章 不同年龄层员工的合作优势

为一项富有价值的资产。

成功实施变革计划所需的时间比您所

第 章 管理创造业绩领导培养人才

追随者。

[显示全部信息](#)

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)