

<<先人后事>>

图书基本信息

书名：<<先人后事>>

13位ISBN编号：9787030263001

10位ISBN编号：7030263006

出版时间：2010-1

出版时间：科学出版社

作者：刘澜 等著

页数：182

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>

## <<先人后事>>

### 前言

1776年，托马斯·杰弗逊起草了《独立宣言》。

人类历史上第一次以政治纲领的形式提出了人人生而平等。

这一原则成为以后美国人的信念和理想，也成为全人类共同的追求。

现代企业创立之初，利润是企业几乎唯一的追求，生态破坏、资源浪费、环境污染成为全社会为此付出的沉重代价。

随着社会经济的发展，企业应该承担相应的社会责任，越来越成为商业社会的共识。

世界银行把企业社会责任定义为：企业与关键利益相关者的关系、价值观、遵纪守法以及尊重人、社区和环境有关的政策和实践的集合。

世界经济论坛给企业公民设定的标准有一条就是对人的责任，主要包括员工安全计划、就业机会均等、反对歧视、薪酬公平等。

企业和个人一样，都是社会的成员，企业不应该凌驾于个人之上。

万科创建二十五载，对人文精神的弘扬，一直是万科坚持的信念。

“人人生而平等”万科化的诠释，就是尊重员工的选择权，机会均等。

万科HR也一直在努力践行“尊重人”的文化。

舆论是最好的监督。

为了追求公正公平的工作环境，万科鼓励员工自由表达自己的观点。

《万科》周刊就是一个平等交流的平台。

周刊上大部分的文章都是来自公司内部各个层面的员工。

这些内部撰稿人常常都是非常直接地提出自己对万科管理的思考甚至批评。

## <<先人后事>>

### 内容概要

企业和个人一样，都是社会的成员，企业不应该凌驾于个人之上。

本书是作者通过对中国数十家优秀公司的人力资源实践的采访，并选择了其中有代表性的30家公司，以它们的人力资源实践为核心而形成的，它们代表了中国最优秀的“以人为本”的实践。

这30家公司，既包括跨国企业在中国的分公司(比如宝洁中国、欧莱雅中国)，也包括土生土长的本土公司(比如万科、康佳)；既有基业常青的百年企业(比如GE中国、3M中国)，也有朝气蓬勃的创业新秀(比如好利来、腾讯)；既有传统的制造业(比如亚新科、西子奥的斯)和传统的服务业(比如上海波特曼丽嘉酒店、上海统一星巴克咖啡、沃尔玛中国)，又有新兴的金融业(比如招商银行、平安保险)、信息技术和互联网业(比如研华中国、蓝色星际、新浪)。

## <<先人后事>>

### 作者简介

刘澜，长期从事财经、管理领域的报道、研究和教育工作，曾经担任《世界经理人》杂志总编辑，现为长江商学院案例研究中心副主任。

著有《领导力沉思录》、《管理的10大真相》、《在哈佛学管理》、《领导者的鸡尾酒》。

## &lt;&lt;先人后事&gt;&gt;

## 书籍目录

序 第一章 员工是人 从人到人力资源 员工不是人力资源 人和其他资源的不同 公司首先是人类群体 如何把员工当人 第二章 把员工当人的八项实践 激励 尊重 培养 关心 招聘 酬报 晋升 沟通 第三章 激励 工作本身的激励 赞赏和认可 认可个人,并在奖励时投其所好 目标和愿景的激励 工作环境的激励 加薪与提升 态度激励(帮员工实现自我激励) 第四章 尊重 尊重个人,每个人都很重要 尊重员工的工作 尊重员工的想法和知情权 信任员工 尊重隐私权 第五章 培养 因材施教,分层培训 技能培训和企业文化培训并行 让管理者成为培训者 鼓励员工说出自己的需要 为员工的外部培训或进修买单 企业大学的出现 第六章 关心 关心员工的身心健康 平衡工作与生活 丰富的家庭福利 别忘了重要的日子 危难时候的关心 第七章 招聘 “合适”是双向的 态度比技能更加重要 建立人才素质模型,避免人事错配 严格全面的选拔式招聘 发挥创新式招聘的作用 培养成熟的面试官 建立企业人才库 第八章 酬报 薪酬体现了人的价值 不做“井底之蛙” 与绩效挂钩的薪酬制度 允许员工参与公司的利润分享 人性化的福利政策 引入股权激励计划 全面薪酬的概念引入 第九章 晋升 提供充分的发展空间 内部提拔优先原则 人才发展计划和培训密切配合 继任者计划和岗位地图 鼓励轮岗和人才流动 第十章 沟通 领导者主动、用心倾听 及时回应,不形式化 重要信息要透明、一致 为员工营造一个可以自由表达的氛围 后记

## &lt;&lt;先人后事&gt;&gt;

## 章节摘录

第一，要重视工作本身的激励。

员工是人，人有理想，在工作中。

他们有自己的职业理想。

他们关心自己的追求能不能在工作中得到实现，这一点决定了他们是否愿意在工作中发挥自己的热情和努力。

也就是说，对员工最大的激励就来自工作本身。

德鲁克早在《管理的实践》中就敏锐地指出，人事管理之所以毫无建树，原因在于三个基本误解，首当其冲的就是假定员工不想工作。

实际情况恰恰相反，人们不但在精神和心理方面需要工作，而且每个人通常都想做一点事情。

要实现工作本身的激励，工作就要是员工的兴趣所在。

你不能安排一个喜欢做研发的人去做市场，不能安排一个喜欢与机器打交道的人去做大量与人打交道的工作。

此外，还要给员工施展的机会，也就是说要让工作保持挑战性和新鲜感。

正如德鲁克所说，所有企业都应该把员工职务安排当作头等大事。

系统而慎重地安排员工到适当的职位上，从来都是激发员工干劲的先决条件。

最能有效刺激员工改善工作绩效、带给他工作上的自豪感与成就感的，莫过于分派给他高要求的职务。

第二，赞赏和认可。

员工是人，人是有期望的。

当他努力工作时，他期待来自管理者和同事们的表扬和认可。

表扬和认可是一种极有效的激励方式。

要让它发挥作用，管理者要注意的是表达的形式。

不管是点名表扬，还是评选最佳员工，管理者需要以一种隆重和公开的方式来认可员工的成绩，让大家和接受表扬的员工都意识到，这是一种非常重要的荣誉。

管理者还需要了解员工的喜好，在奖励时投其所好。

第三，善于发挥目标和愿景的力量。

人都有追求和上进心，而企业都有自己的目标和愿景，当企业的目标和愿景跟员工的追求发生联系时，它们的激励作用是非常强大的。

## <<先人后事>>

### 媒体关注与评论

市面上有很多关于人力资源管理的专业书籍，而《先人后事：把员工当人的8项实践》让我眼前一亮。

这本书让我们审视“人”在企业中的根本价值，并通过生动的案例解析了优秀的企业之所以成功，他们在人性化管理方面的一些值得了解和学习的做法。

我推荐所有希望真正为企业创造长期价值的企业管理者和HR从业者都看看这本书，真正理解了“人”力资源的含义和价值，在此基础上再去把各种人力资源管理的理论和工具融会贯通，才能事半功倍。

真正优秀的企业，一定都是在赢得用户和股东的同时，也赢得了员工的心。

——腾讯公司副总裁奚开 本书的撰稿人深入地探讨了企业与员工的关系，与大家分享了很多国内外优秀企业的管理实践，非常具有借鉴意义，发人深省。

——万科集团执行副总裁 解冻 尊重员工，关心员工，发展员工，感恩员工。

在欧莱雅，员工是公司战略的基础和核心。

本书汇集了来自不同行业和公司的诸多实践，是一个非常有益的交流 and 分享平台，有助于推动以人为本的管理理念，促进社会和谐。

——欧莱雅（中国）总裁盖保罗 这是一本以企业人才培养为主题的图书，书中列举了30家优秀企业在中国之人才管理实践，并介绍了包括“与员工的定期1对1会议”、“走动式管理”、“open door policy”等员工沟通之技巧，是一本十分值得中国企业经营者参考借鉴之好书。

——研华中国公司总经理 何春盛

<<先人后事>>

编辑推荐

以人为本，基业长青，30家优秀中国公司的人事秘诀    欧莱雅（中国）总裁性盖保罗    腾讯  
公司副总裁 奚丹    万科集团执行副总裁 解冻    研华中国公司总经理 何春盛    强力推荐    从  
平凡到卓越的第一项修炼



<<先人后事>>

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>