

<<人力资源管理新政>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理新政>>

13位ISBN编号：9787100051354

10位ISBN编号：7100051355

出版时间：2007-9-1

出版单位：商务印书馆

作者：[美]戴夫·乌尔里克

页数：469

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>

<<人力资源管理新政>>

内容概要

人力资源管理目前正处于发展的十字路口。

虽然对人力资源的价值和人力资源管理的必要性产生质疑的人不多，但其影响却越来越大。

事实上，今天企业比以往任何时候都需要人力资源管理。

企业所面临的挑战要求它们动作迅速、反馈及时、加快学习，并组建工作团队，总之需要各种组织能力。

同时，如果人力资源管理部门能够放弃传统的职能，担当起全新的角色，那么他们独特的身份能够使其为组织及其成员培养各种能力，并制定一套新的行动方案。

本书所收录的是发表于《哈佛商业评论》的一些最优秀的文章。

书中首次提出人力资源管理专业人员需要彻底改造自己，把自己塑造成为企业其他员工的战略伙伴，并为企业培养各种能力。

本书还讨论了人力资源管理专业人员必须具备的各种新技能、充当的新角色等。

这本书应时之需，其目的是要界定新一代管理理念，不再把人力资源部门看成是一种官僚机构，而是把它看成其他部门的合作伙伴和企业战略方向的引导者。

书中的文章是围绕四个主题来组织的：传递核心能力、增强战略透明度、推动变革发生和创造智力资本。

这样安排有助于人力资源管理人员回答下列问题： 怎样进行人才争夺战并赢得胜利？

怎样创造价值？

怎样促进业务增长并获利？

如何促进个人和组织学习？

<<人力资源管理新政>>

作者简介

戴夫·乌尔里克，密歇根大学商学院教授，被《商业周刊》提名为世界十大管理教育家和十大人力资源管理领域的教育家。

他是畅销书《人力资源最佳实务》的作者，也是将要出版的《结果导向领导力》一书的合著者。

哈佛经管图书涵盖战略、领导力、人力资源管理、市场营销、变

<<人力资源管理新政>>

书籍目录

译者序引言第一部分 传递核心能力 1. 人力资源管理的新使命 2. 公司的核心竞争力 3. 能力竞争：公司战略的新规则第二部分 增强战略透明度，争当战略伙伴 1. 何为战略？
2. 高层管理者的角色转变：超越战略，实现目标 3. 构建企业愿景第三部分 推动变革发生 1. 改变我们变革的方式 2. 打破加工制造组织中的职能思维定势 3. 关注过程，而非问题 4. 阻碍学习的“良好沟通” 5. 西尔斯公司的员工—客户—利润链第四部分 创造智力资本：争当员工拥护者 1. 管理专业才智：充分利用最优秀的人才 2. 员工的弹性职业生涯开发 3. 公开账目管理 4. 让所有员工开动脑筋，发挥作用
文章简介 撰稿人简介 注释

<<人力资源管理新政>>

章节摘录

人力资源管理不仅通过各种功能活动促进企业绩效的提升，而且是组织制定战略、获取持续竞争优势时必须考虑的关键因素。

目前，人力资源管理的学科发展已经进入战略人力资源管理的新阶段。

然而，尽管有许多研究已经揭示了人力资源管理与组织绩效间的关系，但是战略人力资源管理影响组织绩效的作用、机理、过程尚未得到明确的界定。

本书收录的发表于《哈佛商业评论》的文章，旨在对战略人力资源管理的作用、机理与过程进行界定。

为此，戴夫·乌尔里克认为人力资源管理者要把思考的重点从原先的“可做的事”转移到了前瞻性的“将要发生的事”上。

“可做的事”的焦点是改进入力资源管理实践，提高人力资源管理专业人员的管理水平，以及再造人力资源管理部。

“可做的事”强调的是行动、活动和将会发生的事。

“将要发生的事”则将关注的重点转向为成果、成效和人力资源管理工作所创造的价值。

传统人力资源管理教材的设计采用的是“可做的事”的概念，包含了招聘、培训、绩效评估、薪酬、劳动关系等各个领域。

未来的人力资源管理将有可能围绕着“将要发生的事”来组织，包括智力资本、反应速度、制造周期、学习、价值创造、业绩增长和企业文化等，关注于人力资源管理实践所取得的成果。

然而，何谓人力资源管理成果？什么样的能力可以定义为人力资源管理成果？本书为此清晰地界定了人力资源管理成果。

从传统观点来看，人力资源管理成果被理解为人力资源管理“活动”。

活动代表人和组织所做的事。

在20世纪80年代初期，人力资源管理工作主要包括人事运用、人力资源开发、评估和奖励。

到90年代初期才涵盖了组织设计和沟通。

然而，它们更多地集中在活动而不是成果上。

涵盖了组织设计和沟通的方法之所以诱人，是因为活动本身容易观察和测量。

然而，本书认为它们作为评价人力资源管理效益的方法并不完整，因为只知道人力资源管理专业人员需要做什么是不够的。

其他专业评价成果的方法依据的是所取得的成果，而不是活动。

要使人力资源管理成为一个专业，它必须开发出一种以“将要发生的事”为中心的概念，用以补充而不是取代传统的以活动来测量人力资源管理成果的方法。

成果本身并不足以测量人力资源管理的有效性，因为用以实现这些成果的方法同样重要。

人力资源管理专业人员在考虑成果的同时也要考虑活动。

传统方法的问题在于它过于注重活动从而忽视了成果。

<<人力资源管理新政>>

媒体关注与评论

书评 人力资源管理不应只计算雇用员工的数量，而应评估所雇用员工的素质，如评估他们对组织创新、变革有多大的帮助，是否能向组织贡献其他能力；不应考察是否开展培训活动，而应关注培训的效果，如对市场作出反应的速度，与客户关系如何，以及员工的知识水平；不应跟踪员工薪酬计划变动的情况，而应该考察从这些投资中获得的生产效率。

——戴夫·乌尔里克 核心竞争力并不会越用越少。

不像有形资产会随时间流逝而消耗，核心竞争力只会随着应用和分享而增强。

然而，核心竞争力同样也需要培养，因为知识不用就会遗失殆尽。

——C.K. 帕拉哈莱德 加里·哈梅尔 公司如果能建立并保持差异化，就能比对手更有优势。

公司必须为客户提供更高的价值，或是用更低的成本提供具有可比性的价值，或者两者兼备。

——迈克尔·E·波特 解决问题的方法是选择一种新式的合同，在这种合同制下，雇主和雇员都有责任和义务提高个人在公司内、外的就业能力。

——小罗伯特·H·沃特曼

<<人力资源管理新政>>

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>