

<<超越人力资源管理>>

图书基本信息

## <<超越人力资源管理>>

### 内容概要

人力资源专业人员做出战略性人才决策的一种可运用、可操作的方式 请问，你的人才战略给了你的组织以独特的优势了吗？

它最好能够如此——因为，竞争正在日趋白热化。

如何让对手公司疲于仓促应战？

答案是，更战略性地思考贵公司的头号资源：它的人员。

这样做，你将会提升取决于人力资本的每一个决策——无论这类决策出自于组织的什么去处——的质量。

在《超越人力资源管理：作为人力资本新科学的人才学》一书中，约翰·布德罗和彼得·拉姆斯特德展示给你的是，如何通过一门新的决策科学——人才学——来做到这一点。

通过人才学，你将远远超越仅仅对员工总数进行规划和预算，以及聘用并保留人才的被动反应式心态。

通过询问下列更为到位的问题，你能采取一种战略性的人才对待方法：我们知道我们关键的人才在组织的什么地方吗？

我们是对我们最关键的人才进行了差异化的投资了呢，还是使用了“抹花生酱”的方式，将投资均匀地分摊于整个公司？

我们的业务战略在哪里要求我们的人才优于对手们的人才？

如果我们改变了我们的战略目标，我们的哪些人才资源库将不得不做最大的改变？

利用来自于迪士尼、波音、赛仕软件、星巴克和康宁等范围广泛的公司的实例，作者们揭示了人力资源专业人员如何能通过战略性地做出人才决策，来扩大他们的影响力。

而且，他们还利用战略学、经济学和组织理论方面的领先研究，来提供看待未来人力资源管理的作用的一种引入注目的新视野。

那么，更明智的人力资本选择的回报是什么呢？

你将你的关注重心从你的人力资源服务的质量，向你的人才决策的质量扩展；你加速了人力资源职业从一种做法向一门决策科学逐渐成熟的过程；你使你的人力资源职能能够发挥出它作为公司的战略优势的一种关键来源的真正潜力。

<<超越人力资源管理>>

作者简介

约翰.w.布德罗，是南加州大学下属有效组织中心和马歇尔商学院的教授和研究主任。  
彼得.M.拉姆斯特德系人事决策国际公司前执行副总裁，现任托罗公司副总裁。

## <<超越人力资源管理>>

### 书籍目录

前言与鸣谢第1章 必要的演变——人事管理、人力资源管理、人才学未知的人才战略人力资源战略必须变得真正具有独特性寻找未知的人才机遇领导者必须像对待任何至关重要的资源那样做出人才决策超越人力资源管理：向人才学的必要的演变人力资本的重要性人力资源管理中的顽固的传统主义必要的演变：一个范式扩展当今的人才决策是如何做出的标志一门决策科学出现的条件市场、决策科学和专业做法的区别决策科学从专业做法演变而来人才学：新的决策科学人才战显示了对人才学的需要必要的演变和人力资源专业人员的角色本书的目标本书的组织架构第2章 应用于人才的一门决策科学——了解必要的组成成分为什么是一门“决策科学决策科学一门人才决策科学的组成成分决策框架管理系统整合共享的心智模式数据、量度和分析着眼于最优化使用决策科学原则来改变思维方式结论第3章 “人力资本桥梁框架——影响、效力和效率中的支点应用于人才的影响、效力和效率影响支点：人才与组织最能影响可持续的战略成功之处可持续的战略成功资源与流程组织与人才效力支点：方针与做法最能影响组织与人才的绩效之处互动与行动文化与能量方针与做法协调一致性如何改变竞争的游戏规则效率支点：投资最能影响方针与做法组合之处自下而上应用的人力资本桥梁框架……第4章 战略分析中的影响第5章 组织与人才中的影响第6章 绩效与潜力中的效力第7章 方针与做法中的效力第8章 组织与人才投资中的效率第9章 人才的量度与分析方法第10章 让人才学奏效注释作者简介、参与和投入——本书的一个切入角度

## <<超越人力资源管理>>

### 章节摘录

当像这样一些问题被予以讨论时，我们在本书第4章讨论过的支点透镜堪称一个“天作之合”。当处理相对于竞争对手的市场地位、细分市场与（或）价值主张时，对差异化因子态度更为明确是一个自然而然的扩展。

例如，如果战略讨论朝着组织相比于竞争对手们的区别演变，一个有用的问题便会是：“对于那些我们拥有强有力的差异化因子的领域，是争取客户对我们的优势给予更高的价值评定更重要呢，还是从竞争性攻击中保护我们的优势是更关键的问题呢？”

正如我们已经看到的，解决这些问题为通常被忽略了的人才与组织的意义与影响提供了直接的视线。

继任规划像战略规划一样，继任规划也是一个侧重于长期的组织意义与影响的流程。

在设计支持这一流程的系统、框架和工具方面，人力资源管理职能常常能起带头作用。

因此，继任规划可以成为能引入许多人才学概念的一个出色的系统。

由于人力资源管理在继任规划中扮演着这样一个重要角色，我们的经验表明，对于鼓励更深入地考虑关键的人才与组织问题而言，这是一个绝佳机遇。

关键是要在具备一份现成领导者的候选名单（简单的替换规划）之外，扩大继任规划的目标。更确切地说，其目的应是，展开一场关于关键性人才资源的优势、劣势以及最优发展计划的深入的战略性讨论。

我们发现，几乎没有什么组织领导者会质疑这一主张。

因此，它开启了以这样更具战略性的方式着手继任规划的大门。

.....

## <<超越人力资源管理>>

### 媒体关注与评论

《超越人力资源管理》是一部支点性著作。它用一种高度透明、令人信服的务实方式，阐明了业务和人力资源战略之间的联系。布德罗和拉姆斯特德非常有效地给出了证明人才学确实是一门决策科学的理由。

——诺斯罗普—格鲁曼公司副总裁、首席人力资源和行政官 伊恩齐斯金 布德罗和拉姆斯特德为今天和明天的入力资源和业务领导者们描述了一种范式转移，呈献了新的领导力引擎。如同在乌尔里克的《人力资源最佳实务》一书中那样，他们持久的研究和实际测试已将人力资源管理更牢固地嵌入到了最顶级的组织领导力构成之中。

对于领导力实践的这一重大贡献将切实地提升企业的竞争地位。董事会应当责成首席执行官和人力资源主管们，去领会并践行来自《超越人力资源管理》一书的经验教训。

——壳牌石油公司总裁兼美国分部主席 约翰霍夫迈斯特 收起为组织算命的塔罗牌吧！在《超越人力资源管理》一书中，布德罗和拉姆斯特德有效地说明了，以往靠直觉做出决策的人力资源职业必须立即向多年来与我们的职能部门同事相伴而生的分析学科推进。

无论是我们的组织的未来还是我们的高级领导者的期望，都迫切地需要我们所有人迅速做出这一转移。

——星巴克伙伴资源部执行副总裁 戴维佩斯 对于人才在哪里能带来竞争优势，业务领导者们的想法往往模糊不清或不尽一致。

因此，其人才决策提供的，只是因应具体情境的而非战略性的解决方案。

《超越人力资源管理》雪中送炭地设计了一个将战略需要同人才战略联系在一起的框架——该框架有助于整个执行委员会在这两个方面理清思路。

这是所有首席执行官和首席人力资源官的一本必读书。

——百事可乐全球公司前人力资源执行副总裁，威廉斯-索诺玛公司人力资源高级副总裁 约翰布朗森 《超越人力资源管理》的思想不只具有渐进性——更具有革命性。

布德罗和拉姆斯特德给出了针对组织内部与人才相关的决策的一种全新视角。

这是一份拥有路线图——一个用以提升人力资本决策的质量和严谨性的决策科学框架——的宣言。

赶紧接受它吧，因为一旦你的竞争对手们这样做了，而你又想靠人才来竞争并胜出的话，你将不得不起而效法。

——科罗拉多大学丹佛和健康科学中心分校商学院，美国合众银行特聘管理学教授 韦恩卡肖

## <<超越人力资源管理>>

### 编辑推荐

在将由人事管理进化而来的人力资源管理向更具科学性和学科性的方向推进的全部努力中,《超越人力资源管理:作为人力资本新科学的人才学》首倡的“人才学”决策科学堪称迄今为止最有形状、最可操作也因之最为丰满到位的尝试--人才学之于人力资源管理,一如财务金融学之于会计,市场营销学之于销售、人才学之于人力资源管理,意味着从专业做法向决策科学的范式扩展、人才学着眼于决策的改善,人力资源管理着眼于服务的提供、人才学的核心逻辑或主轴是“人力资本桥梁决策框架”、人才学以可持续的组织变革和战略成功为目标、人才学已是万事俱备、呼之欲出。

<<超越人力资源管理>>

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>