

## <<人力资源计分卡>>

### 图书基本信息

书名：<<人力资源计分卡>>

13位ISBN编号：9787111123927

10位ISBN编号：7111123921

出版时间：2003-08

出版时间：机械工业出版社

作者：(美)贝克(Becker,B)

译者：郑晓明

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>

## <<人力资源计分卡>>

### 内容概要

#### 前言

人力资源专业人员正日益受到挑战：必须在组织中扮演更具战略地位的角色。我们发现，在人力资源专业人员应对这一挑战时，对于人力资源的绩效表现及其对公司整体绩效贡献的测量始终突显为一个关键的问题。

这种情况的产生不足为奇。

过去10年来，无形资产的价值受到越来越高的评价；与此相关的一个趋势也受到高度重视，这就是战略绩效的测量系统，如罗伯特·卡普兰和戴维·诺顿的平衡计分卡。

人力资源专业人员的新机会、人力资源职责的新要求、组织绩效的新测量融合为一体。

本书旨在指导人力资源经理们战胜这些融合趋势的挑战。

本书基于我们十多年关于人力资源与公司绩效关系的学术研究，并建立在我们对众多公司进行咨询工作的基础之上。

本书提出了一种新的方法用以将公司的人力资源体系（人力资源职能、扩大化的人力资源管理系统以及有绩效的员工行为的总和）作为一项战略资产来管理，并测量它对公司绩效的贡献。

我们试图了解这一扩大的人力资源体系能否为公司的成功做出贡献；如果能，能做多大的贡献。

我们测量人力资源的工作（有些人称之为妄想）就始于这种努力。

过去10年来，我们从将近3000家公司收集了人力资源管理质量的数据，并与相应的员工流动率、生产率、股价和财务数据结合起来进行研究。

我们拜访了这些公司，长时间跟踪他们的绩效，写出关于他们的案例，并提供给他们详细的统计数据

分析。所有这些活动得出了同样明显的结论：那些具有更有效的人力资源管理系统的公司的绩效总是比他们的对手要好。

然而，在教学和咨询过程中，我们不断地遇到或被问到同样一个难题：有迹象表明人力资源能为公司的成功做出贡献，难道就意味着它能有效地为我们任何业务的成功做出贡献吗？

人力资源经理和一线经理们不断地用这个问题向我们提出挑战：基于你们的研究，我怎能使人力资源成为我们公司的战略资产？

我们逐渐认识到：设计并实施一个战略性人力资源测量系统（在本书中我们称之为人力资源计分卡），将成为公司用来设计并部署更为有效的人力资源战略的一个重要工具。

然而，实施有效的测量系统并非易事；如果容易，我们就会见到许多这样的测量系统，并且，对测量出来的结果负有责任可能还是个威胁，许多经理都尽可能地避免这事。

但是，据我们的经验，公司往往对人力资源投资不够，并且，投资在错误的地方。

还有，许多公司看来对自己关于人力的投资决定所带来的后果意识不足。

我们认为，改变这种状况的最有效的方法，乃是开发一种测量系统，将人力、战略和绩效连接起来。

这正是本书的主旨所在。

## <<人力资源计分卡>>

### 书籍目录

译者序

推荐序

前言

致谢

第1章 人力资源战略面临的测量挑战

第2章 如何阐明并测量人力资源的战略影响 7步法简介

第3章 创建人力资源计分卡

第4章 人力资源活动的成本 效益分析

第5章 良好测量的原则

第6章 测量人力资源体系的一致性

第7章 人力资源专业人员的胜任力

第8章 人力资源计分卡的实施指南

附录A 研究与结果

注释

关于作者

<<人力资源计分卡>>

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>