

<<聆听智慧>>

图书基本信息

书名：<<聆听智慧>>

13位ISBN编号：9787300071831

10位ISBN编号：730007183X

出版时间：2006-3

出版时间：中国人民大学出版社

作者：刘兴阳

页数：271

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>

<<聆听智慧>>

内容概要

《聆听智慧：世界名企人力资源管理三人评》汇集了十余家世界知名企业的人力资源管理实践：IBM的招聘经、GE的职业规划之道、微软的绩效管理、惠普的个性化激励、宝洁的校园招聘……他们的前沿理念与科学做法堪称各类企业学习的标杆。

参与对话的嘉宾既有引领中国人力资源管理研究的著名教授，也有来自企业一线的资深HR精英，还有人力资源管理咨询界的知名专家，可谓“HR高峰论坛”。

观点在碰撞中闪耀着智慧的光芒，超越了教科书的束缚与说教，给人以醍醐灌顶的思维启迪。

学界名家与一线HR充分碰撞，从选人、用人、留人及组织变革等角度，以专业眼光深度剖析世界名企在人力资源管理特色模块的具体做法，又通过“链接”，补充了该企业人才管理上的其他亮点。

理论结合实践，既专业又实用，极富借鉴价值。

文章以对话的形式使读者轻松愉悦地畅游在世界名企人力资源管理的实践之中，精彩观点摘录于边栏，一目了然。

这种编撰方式在人力资源管理图书领域实属首创。

<<聆听智慧>>

书籍目录

PART I 选人篇 IBM的招聘经 招聘的发展趋势 招聘观念 招聘程序与方法 做个有成就感的HR 链接：用人才和绩效文化领跑未来 “内部培养”造就优秀职业经理人——宝洁的校园招聘与人才培养 校园招聘的标杆 为人才贴上企业标签 既是招聘，也是品牌建设 链接：基业长青人为根 办公司就是办人——从联想选人谈起 从一个突发事件说起 在“对话”中显山露水 “三心”与赛马：选拔经理人 创业人与职业人的素质对接 创业HR：与企业共同成长 职业HR：平衡在科学与艺术之间 链接：持续创新，速度优先PART II 用人篇 一切从战略做起——微软研发人员的绩效管理 绩效考核：一视同仁 兼顾公司业绩与个人发展 考核与战略密切结合 评估的周期与标准 考核结果决定待遇与发展 国内企业应向微软学什么？ 链接：激情打造未来，自由成就梦想 正言“以人为本” 一个既古老又时尚的话题 “以人为本”的三个误区 标准化流程反人性？ 独裁是不是“以人为本”？ “以人为本”保护弱势群体 股东、客户、员工，谁满意更重要？ “以人为本”要懂艺术 自我管理=真正的“以人为本” “以人为本”如何落实？ “以人为本”的本质：体验价值 链接：以人为本，文化汇才 走近华为——华为的人力资源管理 把人力资源决策贯彻到底 考核出来的文化 干部管理“四象限” 反对改革：只改良，不折腾 不谈职业生涯，不讲“以人为本” 链接：“土狼”的智慧PART III 留人篇 让激励走向个性化——惠普的激励之道 员工激励的三个误区 薪酬：不可或缺的激励因素 多样的激励方法和艺术 谁是员工激励的第一责任人？ 链接：惠普之道，以人为本 成长在GE——通用电气的职业规划之道 个人与企业的博弈 职业辅导的三个对象 GE的人才梯队建设 规划跟着文化走 链接：大道无术 文化的力量——万科的企业文化 店存百年，尽在文化 文化落地，巧用制度 传播文化，多讲故事 企业文化，功利难免 文化不适缘于行为与思维方式差异 文化推动，HR大有可为 链接：感受万科人力资源管理PART IV 变革篇 理性变革，感性突破——组织变革与人力资源管理 变革，一个永恒的主题 让变革走向成功 组织变革中的HR经理 链接：并购中的人力资源整合 企业国际化中的人力资源管理——上海贝尔阿尔卡特的国际化之路 企业国际化面临的瓶颈 上海贝尔阿尔卡特的国际化之路 国际化应注意的四个问题 链接：平衡在变革中 HR如何做好业务伙伴——从飞利浦的人力资源中心谈起 一个飞利浦，一个HR共享中心 以客户为导向的HR内部外包 “共享中心”对HR的新要求 深入一线，了解业务 链接：精于心，简于形

章节摘录

招聘越做越深 张建国：IBM公司已经经营了近百年，有许多东西经得起历史的考验，张榕女士在这里做了近九年的招聘工作，请问您最深的感受是什么？ 张榕：我感觉招聘工作有一个不断演变的过程，最初加入公司的时候，从事具体的招聘工作，公司有一些现成的招聘流程和方法，我们按照流程和方法做就行了。

随着公司业务不断发展，我们认识到人力资源部只这样做事是不行的。

在业务部门做自己的人力资源规划时，需要我们提供详细、专业的人才市场数据；需要听取我们的意见。

比如招聘，有多少比例应该来自校园；多少比例应该来自社会；又有多少可以来自内部的职位轮换？根据这些因素，分析他们需要储备哪种人才，这些人才如何进一步发展等等。

因此，在前端就需要我们与业务部门多次沟通，然后根据共同制定的人才战略，确定有效的人才发掘方法。

另外，公司对人力资源部的考核和评估更加严格和专业化。

在招聘效率、人才素质、招聘成本等方面都有了很清晰的要求，再不是只要把人招进来就行了。

总体来说，HR(Human Resource, 人力资源)的工作，不仅从广度方面，而且从深度方面都有了很大的变化。

虽然我在IBM做了近九年，但还是觉得时间过得非常快，每年还会有很多新的东西要学习，这就是我最基本、最深刻的感受。

彭剑锋：其实，这里谈到一个很重要的问题，过去招聘就是到劳动力市场上找人，随意性强。

刚才讲到IBM的招聘已经上升到了公司战略层面，选对人是支撑公司实现战略目标很重要的一个环节。

为什么现在招聘工作比以往任何时候都更广、更深呢？过去组织相对稳定，现在企业不断变革，不断战略转型，组织对人才需求的不确定性也越来越大，这就要求企业在吸纳人才、应用人才方面必须更有前瞻性。

另外，组织和人的信息越来越不对称。

从广度上看，招聘人才的渠道以及组织对各种人才的需求发生了变化；从深度上看，招聘的方法、技术变得越来越专业化，对招聘人员的素质要求也越来越高。

从这个角度看，招聘确实日益上升到能够决定企业战略的层面，所以现在很多企业提出“招对人比培养人更重要”，要求在选对人的基础上，再去谈培养人。

<<聆听智慧>>

媒体关注与评论

感受名企，聆听智慧！

知识经济时代，“企业的竞争就是人才的竞争”，这已成为全球企业的共识。

读完此书，您会发现：IBM不拘一格的招聘理念与科学规范的招聘程序、宝洁占尽先机的校园招聘策略与人才培养之道以及联想人才选拔的“三心”和“赛马”论，将帮您解开困扰已久的选才心结。

微软“一切从战略做起”的人才开发实践、华为绩效管理中人才的历练及专家对“以人为本”用人理念的正本溯源，会给您的用人之旅指引航程。

通用电气与员工一起成长的职业规划之道、惠普物质非物质并重的个性化激励艺术及万科通过改变人才行为与思维方式来统一组织文化、进而留住人才的做法，能为您的留人之惑点亮心灯。

上海贝尔阿尔卡特国际化进程中的问题与应对之道、飞利浦人力资源共享中心（HR Shared service centre）的开创性探索与实践及亚洲著名管理大师石滋宜博士“理性变革、感性突破”的深刻论断，在实现组织战略和让变革走向成功的现实难题上，将带给您全新的思维启迪。

聊天中闻锵锵碰撞，谈笑间现真知灼见。

在HR专家轻松随意的聊天中，您将能尽情地感受世界名企，聆听管理智慧。

编辑推荐

知识经济时代, "企业的竞争就是人才的竞争", 这已成为全球企业的共识。

读完此书, 您会发现: IBM不拘一格的招聘理念与科学规范的招聘程序、宝洁占尽先机的校园招聘策略与人才培养之道以及联想人才选拔的"三心"和"赛马"论, 将帮您解开困扰已久的选才心结。

微软"一切从战略做起"的人才开发实践、华为绩效管理中对人才的历练及专家对"以人为本"用人理念的正本溯源, 会给您的用人之旅指引航程。

通用电气与员工一起成长的职业规划之道、惠普物质非物质并重的个性化激励艺术及万科通过改变人才行为与思维方式来统一组织文化、进而留住人才的做法, 能为您的留人之惑点亮心灯。

上海贝尔阿尔卡特国际化进程中的问题与应对之道、飞利浦人力资源共享中心(HR Shared service centre)的开创性探索与实践及亚洲著名管理大师石滋宜博士"理性变革、感性突破"的深刻论断, 在实现组织战略和让变革走向成功的现实难题上, 将带给您全新的思维启迪。

聊天中闻锵锵碰撞, 谈笑间现真知灼见。

在HR专家轻松随意的聊天中, 您将能尽情地感受世界名企, 聆听管理智慧。

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>