

<<先是人，然后是资源>>

图书基本信息

书名：<<先是人，然后是资源>>

13位ISBN编号：9787811225761

10位ISBN编号：781122576X

出版时间：2009-9

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：汪向勇

页数：182

字数：157000

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>

## <<先是人，然后是资源>>

### 前言

一些自然的人，进入企业，成为企业的员工，最后认同了企业的价值观，成为企业宝贵的资源，为企业持续不断创造财富，这个结果本身就是个过程，是彼此都需要付出时间和投入的过程。

这个过程，还像一个蓄水池，池子里的水总是在变化的，而吸纳那些优质的水源是一项重要的工作。

在一些大型跨国公司里，人力资源已经活跃到企业经营的前台，人才的流动和更迭每年高达15%以上，变化已经是常态。

如今，国企也频频打破原有的人事制度，许多大型国企开始向全球招聘高级管理人才，其薪酬也正在和国际接轨，不禁让人哑然。

招聘到优秀人才对许多公司来说，事情已成功了一半。

IBM、Motorola、Cisco、Intel、北电网络这些年营业额超过百亿美元的世界著名企业，对待吸纳优秀人才的态度非常认真。

为了猎到比对手更优秀的人才，它们会动用人才招聘会、报刊广告、网站、猎头、校园招聘、内部推荐等一切手段。

招聘在这些企业里有着完善、严密的体系。

各公司人力资源部的举动直接面对竞争，甚至在许多竞争策略上都雷同。

Cisco鼓励内部员工推荐候选人，如果员工推荐来的候选人通过了各种测试进入公司，推荐者将获得一个奖励点数，这个点数可以为员工出国旅游提供机票。

北电网络和Intel对推荐有功人员则奖励一笔可观的现金，形式略有不同，但同样有效。

## <<先是人，然后是资源>>

### 内容概要

中国企业在改革开放的几十年里取得了举世瞩目的成绩，但同时也伴随着焦虑和彷徨。

尤其是在当今世界，人才是一个组织的生命，是创新发展的核心。

如今对人才的渴望和优秀人才的不断流失，使中国企业面临着一个既新且老的问题：我们如何管理我们的人才，如何将人才作为一种资源去开发？如何最大限度地发挥人的潜在价值？答案就在本书中！本书以大量的第一手资料，通过精选扬弃，细致翔实地剖析IBM、Intel、联想等500强公司人力资源管理方面的精髓，以实证的方式反问企业在人才管理方面存在的大量问题，还为读者提供了诸多有效模型和解决方案。

本书对企业管理者、培训师、人力资源开发人员、业务经理有很好的指导和帮助作用。

## <<先是人，然后是资源>>

### 作者简介

汪向勇，资深媒体人。  
曾经担任《首席市场官》杂志出版人兼总编辑，计算机世界传媒集团资深记者。  
资深营销顾问。  
连续组织策划“中国精准营销高峰论坛”，成为中国“精准营销”的发轫人和推广人。  
联合中国工业设计协会、北京工业设计中心。  
组织实施了“风尚中国卓越设计大奖”评选。  
为中国营销人群搭建平台，组建TCMO俱乐部，组织了“中国CMO年会”等活动。  
营销咨询、培训师。  
在媒体、公关、市场营销和人力资源领域有丰富资源。  
为奥迪奥运火炬上珠峰活动提供创意策划。  
先后为联想、东软、太古地产、日立电梯、神龙汽车、ABB、BP、IBM、华展宝马、华旗等著名企业提供培训服务。  
作家。  
著有IT产业写实小说《逃往中关村》，是国内首部反映IT产业发展和创业者经历的小说；小说《水魅》获新浪杯第二届华语原创文学大奖。  
关于企业人力资源管理和求职者指南的专著《人在企业》入选当年最佳50部本土管理图书。

<<先是人，然后是资源>>

书籍目录

编辑手记序 先是人，然后是资源 IBM 巨人的引人之舞 蓝色的诱惑 给大脑贴上蓝色标签 金钱不是万能的 学会在蓝色海洋里游泳 人力资源经理谈招聘 CISCO 快，公司的御人之道 招聘总动员 共享远景 文化为王 培训使我们增值 人力资源经理谈人力资源 摩托罗拉 尊严的历程 厚德载人 肯定个人尊严 摩托罗拉大学不简单 人力资源经理谈人力资源 联想 没有天花板的天空 为何去联想工作 如何做合格的“联想人” 不一样的管理 与企业共同成长 联想管理学院 人力资源经理谈招聘 北电网络 信任是管理的真谛 为真正的人才铺路 不只用钱关心员工 消除级别的妙处 成为行动巨人 人力资源经理谈人力资源 Intel “偏执狂”如何“理才” “偏执狂”如何“理才” 培养“偏执狂”的过程 六种价值观 人力资源经理谈人力资源 附录 国内人力资源的几个趋势

## <<先是人，然后是资源>>

### 章节摘录

IBM 巨人的引人之舞 蓝色的诱惑 一位在IBM中国区工作了5年的女经理用一句话概括她在IBM的感觉：“如果我要离开IBM公司，我就不会在IT业做了。”

这位在日本学日语专业，在来IBM之前有志于从事文化工作的年轻女士的回答隐含着这样一句潜台词：在IT业没有像IBM这样让她心动的公司。

在IBM，无论是白种人、黄种人、黑种人还是身体有缺陷的人，他们始终给人一个统一的感觉：健康的自信，一种脱离优越感、盛气凌人、自以为是和傲慢无理的自信。

这种自信不但让对方感到很得体，也会使与之交往的人产生一种信赖。

IBM的文化陶冶出了这样的员工界面，这增加了我想进一步了解IBM的兴趣。

计算机是高科技的前沿阵地，在中国计算机产业高速发展的过程中，我们不止一次听到人们对人才求贤若渴的声音，北大方正突破陈规，引用空降兵不失为一例。

但是一个人的力量毕竟有限，企业的希望寄托在某一个人身上就说明这个企业还未发展成熟。

企业员工的整体素质决定了企业的素质，寻找一种让所有员工成长和肩负企业命运的方式，是企业管理的最高境界。

<<先是人，然后是资源>>

#### 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>