

人力资源管理VS组织人员发展



[人力资源管理VS组织人员发展_下载链接1](#)

著者:曾仕强

出版者:北京大学音像出版社

出版时间:2004-10-1

装帧:

isbn:9787880154740

为什么学习本课程：

人力资源，这是当前流行于中西管理界的新名词，也是现代管理发展中具有标志意义的一个词。但人是资源吗？这些源自于西方的人力资源管理手段能在中国取得最佳效果吗？为什么很多管理者一提起管理中国员工就感到头痛？中国式的人力资源管理又当如何呢？在本课程中，有“中国式管理之父”之称的曾仕强先生，将结合其30多年来对中国文化的研究，从崭新的视角对中国式的人力资源管理进行了深入的剖析。相信通过本课程的学习，您将了解到中国文化对人员管理的影响，从而掌握中国式的人力资源管理和人员发展的根本要诀。

本课程学习目标：

- ◎ 认知人不应当被视为资源的新理念
- ◎ 了解中国人为何不能管的奥秘
- ◎ 掌握通过理人、安人管理中国员工之道
- ◎ 掌握中国式沟通、激励与领导的技巧
- ◎ 掌握人员发展的三大支柱
- ◎ 掌握中国式人力资源管理的基本要诀

谁需要学习本课程：

- ◎ 中国企业的人力资源总监、主管
- ◎ 在中国企业从事管理工作的职业人士
- ◎ 有志于在中国企业从事管理工作的人员
- ◎ 其他在中国从事管理工作的人士

作者介绍:

曾仕强，中国式管理之父，英国莱斯特大学管理学博士，美国杜鲁门大学行政管理硕士；台湾兴国管理学院校长，台湾智慧大学校长，台湾交通大学教授；《成功》杂志首席顾问，中国统一促进会理事长；被业界誉为：中国式管理大师、华人三大管理学家之一，被《民生报》调查为交大最受学生欢迎的教授之一，生产力中心调查为最受企业界人士欢迎的十大名嘴之一。

目录: 第1讲 人力不应视为资源
人不是资源
人非资源体现中国人的价值观
人是运用各种资源的组织主体
视人为物 违反人性
不能把人当作资源利用、处理
人是顶天立地的万物之灵
人基本不能纳入管理
管理的对象是物不是人
敬人者人恒敬

第2讲 管人·理人·安人
管人带来的三大祸害
第一大祸害
第二大祸害
第三大祸害
学会理人
反感被人管是一种本性
只能“理”，不能“管”
学会安人
安人才是最高境界
从管人提升到安人
第3讲 组织的人员发展
潜力人员不愿发展组织的最大损失
“三不”大于“不能”
有能力而不肯做
有能力而不敢做
有能力而不愿做
消除“三不”是人员发展的重点
营造肯做、敢做和愿做的工作氛围
没有问题员工，只有员工问题
第4讲 沟通、领导、激励并重
管理的软件具有民族性
重视沟通技巧
简单的动作达到与人沟通的目的
先通情，而后达理
领导要合乎人性
合理的不公平是有效的激励方式
第5讲 人员发展三大主轴
第6讲 做好阶段性调整
参考答案
附录
· · · · · (收起)

[人力资源管理VS组织人员发展_下载链接1](#)

标签

自助

经营管理

管理

曾仕强

智慧

商业经营

商业之道

北大光华

评论

2010.4.13 第一讲 人力不应视为资源 第二讲 管人 理人 安人 第三讲 组织的人员发展
第四讲 沟通 领导 激励并重 第五讲 人员发展三大主轴 第六讲 做好阶段性调整
第一张碟不好看，一些什么天地仁的有的没的，很无聊。但是后面还是很好看的。有些地方笑得我地板捶穿。其实有很多是关于做人拉。不能零缺点。要给别人机会。恩。

[人力资源管理VS组织人员发展 下载链接1](#)

书评

[人力资源管理VS组织人员发展 下载链接1](#)