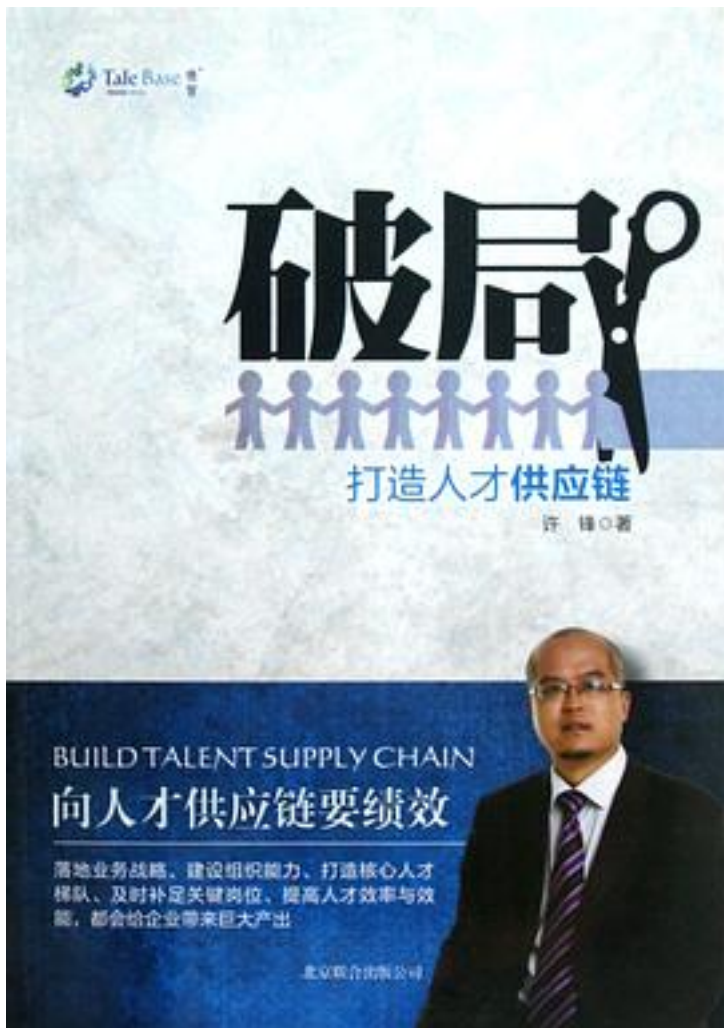


破局



[破局_下载链接1](#)

著者:许锋

出版者:北京联合出版公司

出版时间:2012-11

装帧:

isbn:9787550209985

《破局:打造人才供应链》的主人公是一个长期为外企服务的HRD崔世波。因为职业发

展遭遇瓶颈，崔世波离开了服务了整整20年的老东家BJ集团。而后，崔空降到一个民营企业，开始寻求职业发展新机遇。本文以时间为序，以空降兵到企业后逐步开展的人力资源体系变革为主线，一步步展示其人才供应链体系搭建的过程。这个过程，其实也是倍智团队为企业提供咨询和解决方案的过程，是解决人才供应链建设过程中面临的各種问题的过程。《破局：打造人才供应链》在写作过程中，大量使用了实际的案例和解决方案，对建设人才供应链各个环节所需要用到的各种理念、工具、方法都进行了详实的描述。

作者介绍:

许锋，广东倍智人才管理咨询有限公司总裁。被业界喻为中国企业人才供应链建设思想的先驱。拥有十几年的人力资源管理和咨询经验，尤其在人资战略、人才战略、能力模型的设计与应用、人才发展、人才选拔、领导力培养等方面拥有丰富的实践经验，在2010年被评为中国市场高端专业服务最具影响力人物。担任广东省人力资源管理协会常务理事、中山大学岭南学院MBA校友会会长等多种社会职务。曾任广州宝洁有限公司人力资源部经理、美晨集团人力资源总监等职；后任华信惠悦咨询深圳公司副总经理、首席顾问；加入倍智前为怡安翰威特（Aon Hewitt）大中华区副总裁，全球合伙人兼华南区总经理。曾给中国银行、万科集团、美的集团、TCL、华为等几十家大型企业提供优质服务。

目录: 作者序

引子 再次起航，寻求职业发展新机遇

第一章新官上任，全面了解，未来规划先着手

第一节新官上任，系统HR体系框架思考

第二节盘点人才现状，诊断工作难点

第三节理清关键岗位，优先人才补给

第二章核心班子搭建，化解空降高管融入危机

第一节外部招聘先行，借力猎头实现

第二节清晰岗位要求，锚定人才搜寻方向

第三节核心高管空降，助力化解融入危机

第三章火线提拔危机突现，人才培养刻不容缓

第一节一封邮件矛盾突现，引发人才培养反思

第二节咨询公司专业指导，快速搭建学习地图

第三节培养实施知行合一，培养方式多管齐下

第四节标杆实践借鉴，梯队培养体系雏形

第四章横纵流动机制，盘活内部人才

第一节离职热潮来袭，关键症结明确！职业发展框定

第二节搭建职业发展通道！规范任职资格标准

第三节建立晋升管理机制，提供充分落地保障

第四节扩张建厂招贤，盘活内部人才库

第五章制度流程定章法，人才管理精细化

第一节构建技能矩阵，优化团队组合

第二节关注激励机制，保障上市动力

第三节配套制度流程，精细化人才管理

第六章人才供应链塑造，持续运营现成效

第一节偷闲三亚游，静思获心得

第二节总结成体系，人才供应链框架显雏形

第三节实践运营持续深入，人才供应链管理出成效

尾声

参考文献

• • • • • [\(收起\)](#)

标签

人力资源管理

HR

人力资源

人才管理

人才供应链

人才发展

管理

管理学

评论

故事性的部分都可以删除——说实话写的有点像yy，人才供应链的提法有新意但总觉得还是没有到关键点上——始终让我觉得是咨询公司在企业做HR。总的来说，是一本从供应链角度阐述人力资源技术的应用及相关关系，如果是刚做HRM的，可以以此为思考的出发点，借鉴、思考、总结，形成自己的模式。

全书以小说的形式讲述了中国本土企业人力资源遇到的各种问题，以及人力资源供应链的概念是如何形成的，相比于《筛出黄金人才》来说更加深入浅出地介绍了倍智人才总裁许锋先生对于人力资源供应链的理解，是一本值得经常翻阅的工具书。

有时候跳出模块的框框来想HR，或者会有另外的一些IDEAR出来。

老HRD的小说，很容易读，但参考有限。

一个接盘侠的思维，能带出一个规范的正常企业，一个实业做到上市前几百人没啥问题了。但要做独角兽，互联网金融等行业或者梯形团队，这套东西完全不够用
Ps:他们命好！！遇到的老板和部门老大阻力都小

很实用，很多都是正在做的工作

将人才的输入到输出以产品供应链的角度来进行想象和阐述，通过选育留用来打造有战斗力的团队、匹配于组织的战略要求。非常值得一读。

关于企业人才的系统梳理，只看干货，故事请忽略

以故事形式，简短的讲了外企出身的hr崔世波如何在一家中转型中民企，对企业的人力资源进行改革。浅短，适合做科普。

还行

2020年NO.5
比较基础的一本书，通过小说的形式，把工作的脉络思路跑了一遍。遗憾，早几年没看到，年轻时看启发应该会大些。更多的是解释的方向、概念，也偏传统，完全参照很容易掉进专井深，也同其他咨询管理公司出的书一样，偏软文。

书很不错，虽然不直接从事人力资源相关工作，但有助于了解职场了解企业架构，也有

助于了解自己的处境和水平。品牌设计师，这个职业可以考虑。但是知易行难，真在一家企业撼动大局不容易，尤其像我像在所处的企业。

HR扫盲读物

理想中的专业书应该这么写，既有理论，又有案例，又有细节里的理论指导下的案例实践。基于企业的问题，引导出知识点和方案，最后还有方法论的总结。是一本好书啊！值得反复读，谁让自己还有好多看不懂呢……

真的不是在意yin吗

管理

人才供应链全流程培训手册……真心推荐这本书，工具，小贴士各种旁注太给力了，设定的情景也很贴合实际，总之，很赞~#原来一直觉得自己做的东西很小众，有种找到组织的感觉，天下咨询是一家啊~

#老板的书还是不错滴，第一本认真去看除教材以外的专业书。

二级考试教材的升级版，实践性比教科书强点

这本书帮助还是挺大的

[破局_下载链接1](#)

书评

感觉OK的部分：以供应链的角度来看整体的HR的管理，思路比较新，有的想法其实蛮有启发意义。

其他：用故事的形式作为主线，有的地方显得生搬硬套，涵盖的重点可能不够深入，感觉。IMPRESS: 1、方向、能力和动力放个方面了解企业实际情况； 2、微笑曲线理论； 3、人才盘点--总...

全书以小说的形式讲述了中国本土企业人力资源遇到的各种问题，以及人力资源供应链的概念是如何形成的，相比于《筛出黄金人才》来说更加深入浅出地介绍了倍智人才总裁许锋先生对于人力资源供应链的理解，是一本值得经常翻阅的工具书。

2008年由沃顿商学院Peter Cappelli教授提出人才供应链管理理论，后由许锋博士扛起大旗在国内逐渐完善和本地化。今天看来，这个理论70-80%是新瓶装旧酒，统合人才管理（TD）中的人才标准、人才评价、人才盘点、人才培养等内容，借道供应链思维，又吸收了丰田的精益思想，用在今...

如何深入地、从全局了解一个企业----由战略业务牵引，从方向、能力和动力三个方面了解和掌握企业实际情况。 1 方向：即为公司的战略，业务方向。 2 能力：进行人才盘点（总量、人员利用率、质量三个维度），进行组织敬业度调查 人才补给、招聘：整体招聘体系的优化 人才培...

[破局_下载链接1](#)