

上承战略 下接人才——人力资源管理高端视野



[上承战略 下接人才——人力资源管理高端视野 下载链接1](#)

著者:潘平

出版者:清华大学出版社

出版时间:2015-2-1

装帧:平装

isbn:9787302391821

本书为企业人力资源管理者提供了人力资源管理问题的解决之道，是一本能让人力资源

管理者开拓视野，掌握人力资源管理核心战略理念和管理技术的书。通过本书您将学到：

人力总监如何以道法术器和智情商凝智聚力？
企业怎样建立与发展阶段相适应的人才战略？
企业不同阶段人力资源组织管理模式是什么？
如何构建承接业务战略的人力资源规划体系？
如何建设好卓越的、高绩效的干部人才队伍？
如何让任职资格管理成为人才发展的牵引力？
企业如何快速招留好人才，并且创造高绩效？
怎样有效搭建培训体系，提升企业培训能力？
如何基于业务发展和战略客观开发培养人才？
以组织绩效为导向的员工绩效体系怎样构建？
如何实行双轨制的薪酬激励，创新项目激励？
计件向计时工资制的转型怎样拉动管理绩效？
如何做好以人为本员工关爱，用爱留住人心？
企业人力资源管理怎样才能学到标杆的真经？
人力总监如何祭起企业文化大旗并践行实践？
人力总监怎样甄选人才，带好人力资源队伍？
企业如何进行国际化的人力资源管理与开发？
大数据时代如何运用数据经营人力资源管理？

.....

请您认真阅读本书寻求解决方案。

作者介绍:

潘平，硕士，高级经济师，资深人力资源专家，高级人力资源管理师，中国机械工业企业人力资源管理研究会理事会副理事长，北京国际人才交流协会常务理事，中国十大创新型汽车企业人力资源总监，对外经济贸易大学等高校导师，现在某汽车公司从事人力资源管理工作。

二十多年来一直从事企业管理、人力资源管理相关工作，在人力资源战略、集团化人力资源管理管控、人才发展、绩效与薪酬等方面拥有丰富的管理实践经验，对人力资源管理前沿有较深入的研究，并在多家期刊报纸上发表相关文章，其管理成果多次在省级企业管

理创新成果评选中获一等奖。

目录: 第1章 人力资源总监是怎样炼成的

1.1 人力资源总监的爱与恨

1.2 “99%的满意”与“1%的不满意”

1.3 人力总监的“东”“西”“南”“北”“中”

1.4 人力总监的“道”“法”“术”“器”

1.5 让人力资源总监更卓越

第2章 人才战略管理

2.1 不同时期的人才战略

2.2 人才的战略目标管理

第3章 人力资源组织管理

3.1 不同生命周期的人力资源组织管理

3.2 不同模式的人力资源组织管理

第4章 人力资源规划

4.1 人力资源规划的概念和方法

4.2 如何搭建人力资源规划管理体系

4.3 环境分析是人力资源规划关键输入

4.4 职能和项目业务的正向结构规划管理

4.5 以绩效目标为导向的逆向规划管理

4.6 人力资源规划的滚动管理

4.7 人力资源的有效调配和利用

第5章 干部队伍建设与发展

5.1 干部队伍建设与发展的重要性

5.2 干部胜任素质模型

5.3 干部发展通道设计

5.4 公开透明的干部选拔机制

5.5 “360度”人才盘点利器

5.6 后备干部梯队管理

第6章 让任职资格成为人才发展的牵引力

6.1 任职资格在人才发展中的作用

6.2 “3+4+5”的任职资格管理体系

6.3 “6层级”的双通道职业发展路径

6.4 “2+1”的任职资格标准

6.5 “完胜4关”的认证流程

6.6 “4类管理”的应用激励

6.7 任职资格管理问题、难点及策略

第7章 人才招聘管理

7.1 企业为什么要进行人才招聘 ·

7.2 企业如何招聘高端核心人才

7.3 企业如何招聘校园优秀人才

7.4 四个维度的招聘绩效管理

第8章 培训体系建设

8.1 重新认知培训的使命

8.2 培训的两级管理模式

8.3 以“3C”为中心的培训资源建设

8.4 用培训资源构建学习生态圈

8.5 “七步法”培训运营质量管理

第9章 人才培养与发展

9.1 企业人才如何分类与培训

9.2 “五步成才”校园人才培养

第10章 绩效管理

10.1 “绩效管理”——人力资源管理中枢

- 10.2 “目标管理”——战略、业务、绩效一脉相承
- 10.3 “绩效护照”——绩效文化建设
- 10.4 “绩效评审”——绩效公开透明
- 10.5 “绩优分享”——绩效标杆学习
- 10.6 “绩效落地”——绩效多元应用
- 10.7 “抓牛鼻子”——绩效领导力管理
- 10.8 “三步走”战略与“三大步、九小步”策略
- 第11章 薪酬激励
 - 11.1 “双轨制”——有效提升竞争力
 - 11.2 薪酬调查与评估的“知己度彼”
 - 11.3 推进企业创新的项目式激励
 - 11.4 留住核心人才的“金手铐”
- 第12章 向管理要效率——计件工资制向计时工资制转型
 - 12.1 计件工资和计时工资模式比较分析
 - 12.2 计件工资转计时工资的总体架构设计
 - 12.3 计件向计时模式转型“963”保障体系
- 第13章 以人为本的员工关爱
 - 13.1 如何认识员工关爱
 - 13.2 员工关爱，理念先行
 - 13.3 双管齐下，物质与精神关爱并举
 - 13.4 化解矛盾，让关爱落地
- 第14章 人力资源管理标杆学习方法
 - 14.1 标杆学习理论、方法、技术
 - 14.2 人力资源标杆业务架构
 - 14.3 标杆学习的组织与流程
 - 14.4 对标杆学习的思考借鉴
- 第15章 人力资源总监如何祭起企业文化的大旗
 - 15.1 人力资源部门在企业文化建设中的定位与价值
 - 15.2 人力资源总监在企业文化建设中的定位和作用
 - 15.3 让文化渗入人力资源管理活动全流程
- 第16章 人力资源队伍建设
 - 16.1 队伍建设，你准备好了吗
 - 16.2 如何挑选员工加入团队
 - 16.3 如何带好人力资源队伍
 - 16.4 如何让人力资源队伍更优秀
- 第17章 国际化人力资源管理与开发
 - 17.1 国际化人力资源管理机遇与挑战
 - 17.2 国际化人力资源的管理与实践
 - 17.3 国际化人力资源的培训与开发
- 第18章 大数据时代的人力资源管理
 - 18.1 大数据定义及特点
 - 18.2 大数据时代的人力资源管理
 - 18.3 大数据管理能力建设
- • • • • [\(收起\)](#)

[上承战略 下接人才——人力资源管理高端视野 下载链接1](#)

标签

人力资源

人力资源管理

HR

管理

心理

工具书

EcM

管理学

评论

目前国内这么多有关人力资源的书籍看下来，这本可能可以说是最好之一。重实操，附表格，以及无凑篇幅的海量内容。

概括性的东西写得还行。

教科书式的解读各个模块

本书论及人力资源的各大模块，谈的时候真的有做到上承战略，下接人才，需要实操或恶补知识的时候，值得把各种章节拿出来翻翻，不过文笔一般，看着略枯燥。以下摘录几句。1、评估企业自身能力及其在行业所处的位置——本书强调制定战略时的输入端，有内部和外部的，给我的启发时，企业不一定要做到最好，应该判定自己位置然后找可以正确做到的标杆更明智。2、”常用的编制人力资源规划方法有专家判断法、短期预测法和统计预测法。3、π型人才，在某专业领域有深耕的同时，具备一定管理能力是为π型人才，第一次听。

目前只看了薪酬的章节；比一般工具书更高一个层级，值得细细品读，比较贴合“上承战略”。意犹未尽，如果薪酬这一块的内容再多些就好了。

比较实用的操作性干货

对于人力资源初学者这本书显然写的有些深了，书中的案例和观点其实更是适合传统企业，对于目前高速发展的人力资源管理模式来讲有点古板，但可以通过本书看到从更高角度进行人力资源规划角度来做人力资源的一种方式方法。其中大部分章节很规整，属于偏理论内容，但值得翻学。

我这个只能算翻过吧，整本书像个大型的ppt，不过对我启发较少。

整个框架思维建立很好

实战书籍，阐述了如何应用各大模块工具的应用。

一般般

这是书还是PPT？

本书共18章，从人才战略管理、人力资源组织管理、人力资源规划、干部队伍建设与发展、任职资格以及招聘、培训、绩效、薪酬、企业文化、国际化、大数据等方面全方位的构建了一整套人力资源体系，其中不乏真知灼见，给了我们人力资源实践很多启发，但作者想要构建的人力资源大过庞大，又受制于书的厚度，难免在很多地方不够深入。

“实战派”人力资源图书，从人才战略规划到HR管理创新，全面化解企业选育用留难题，轻松实现“业务规划发展到哪里，人才就出在哪里”，企业HR和各级管理者必备宝典

还不错，选自己感兴趣的读了下，对工作还是很有帮助的。

讲框架理论，实践可以借鉴

实战派专家，推荐阅读

既有宏观的战略思维，又有实操落地方法，很不错的书，只是招聘部分写的一般。

一般吧，东西挺多，但都不深入本质

浮躁时代的产物，泛泛而谈，什么都讲点，什么都 不好好讲。

[上承战略 下接人才——人力资源管理高端视野_下载链接1](#)

书评

[上承战略 下接人才——人力资源管理高端视野_下载链接1](#)