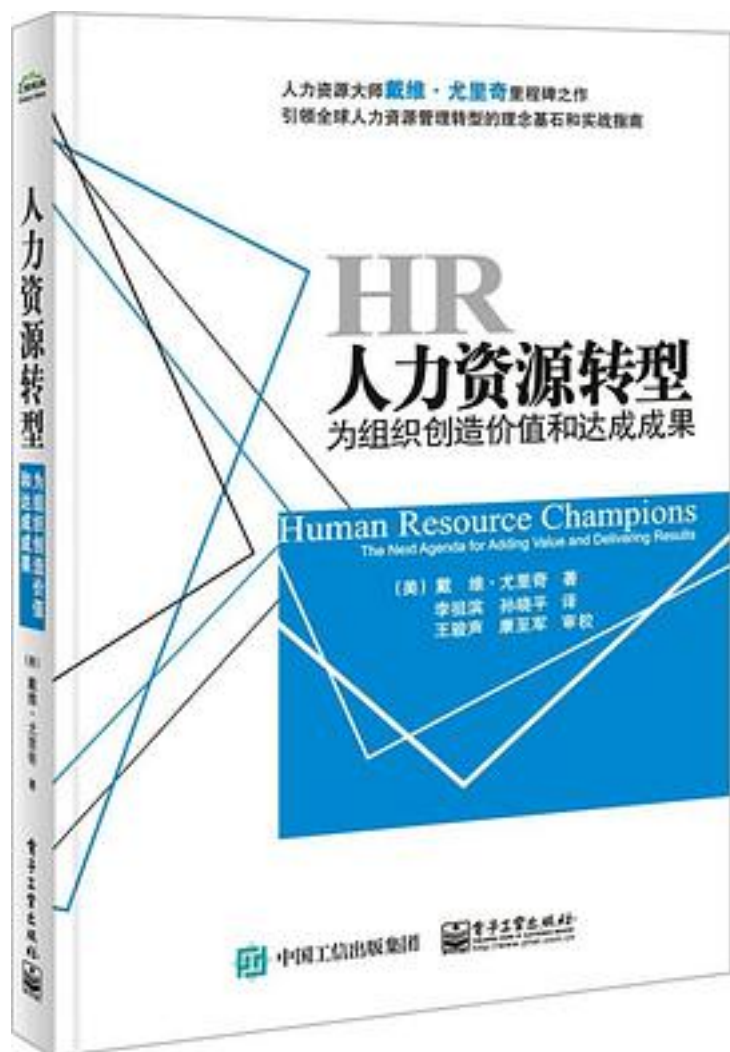


人力资源转型：为组织创造价值和达成成果



[人力资源转型：为组织创造价值和达成成果_下载链接1](#)

著者:[美]戴维·尤里奇

出版者:电子工业出版社

出版时间:2015-5-1

装帧:平装

isbn:9787121260025

2014年拉姆·查兰一篇关于“分拆人力资源部”的文章在人力资源学术界和实践界引起了轩然大波，国内关于人力资源转型的讨论也越发激烈。关于人力资源部门或人力资源工作者能否为企业带来价值，能否推动业务目标的实现，尤里奇先生的观点是，人力资源管理人员必须成为业务伙伴，而要成为业务伙伴，他们必须扮演好四种角色：战略合作伙伴、HR效率专家、员工支持者和变革推动者。本书详细讨论了人力资源人员应如何扮演好这四种角色。本书奠定了尤里奇先生人力资源管理大师的地位，也是人力资源管理研究和实践领域的一本里程碑之作。

作者介绍:

戴维·尤里奇

密歇根大学商学院教授，他负责了该校的人力资源高管教育项目。美国国家人力资源学会成员，被《商业周刊》评为全球排名前十的管理教育家，为许多财富200强企业提供咨询服务，他还著有《无边界组织》和《组织能力》。

目录: 推荐序一人力资源转型的奠基之作VI	
推荐序二企业不可或缺的事业伙伴IX	
译者序中国人力资源转型之道XII	
中国版序人力资源：成为企业持续成功的全面合作伙伴XVIII	
前言XXII	
第1章21世纪竞争的焦点：人力资源1	
企业面临的8项竞争挑战2	
8项挑战的重大意义15	
本书的写作目的与主要内容18	
第2章变革中的人力资源：四角色模型21	
人力资源管理的四角色模型22	
业务伙伴的四大角色34	
人力资源四重角色的内涵35	
HR人员四重角色的内在矛盾42	
附录：人力资源角色评估调查表46	
人力资源角色调查评分表49	
第3章成为战略合作伙伴50	
成为战略合作伙伴所面临的挑战53	
组织诊断的框架63	
第4章成为HR效率专家76	
成为HR效率专家：推行两阶段人力资源流程再造80	
共享服务组织成功的关键因素99	
必须关注的变化107	
第5章成为员工支持者111	
提高员工贡献的挑战113	
理解员工贡献的框架114	
应对要求、资源不均衡的挑战118	
第6章成为变革推动者136	
成功变革的挑战141	
行动和流程变革：打造变革能力142	
文化变革：改变心智150	
作为变革推动者的人力资源专家164	
第7章人力资源部门的人力资源管理168	
战略性人力资源：将业务战略列为人力资源的优先工作170	
人力资源策略：塑造人力资源职能174	
人力资源组织：通过组织诊断建立人力资源管理框架193	

案例分析：阿莫科公司的人力资源管理199
第8章人力资源的未来208
人力资源管理为何如此208
人力资源管理应该如何发挥价值210
人力资源管理未来面临的挑战214
• • • • • [\(收起\)](#)

[人力资源转型：为组织创造价值和达成成果_下载链接1](#)

标签

人力资源管理

人力资源

HR

戴维·尤里奇

HR转型

管理

管理学

学习方法

评论

不愧是尤里奇，拉姆查兰和尤里奇成为当代最牛逼的人力资源大师是有道理的。当然，如果想直接用尤里奇提到的方法解决现阶段中国企业的人力资源问题肯定不行，但他的理论可以让人了解为什么不行，以及尽可能去找到哪怕妥协性但有实践可能的方法。用“三支柱”模式开展企业人力资源活动的从业者和企业都应该看看。

《HR Champions》中文版，现代人力资源开山之作，提出三支柱与四角色模型，为现代人力资源转型提供有效解决途径；六星必读

大师的作品，非扎实的理论功底及丰富的实战经历不能领悟。读罢此书，唯记得四角色模式：战略人力资源管理、基础事务和流程管理、员工贡献管理和转型及变革管理。再从四个角色依次展开，先进理念与有效工具的完美集合。从客户、业务等角度思考人力资源，确实很牛逼，无奈中国当下的现实，并没有多少机会去如此施展拳脚，况且当下水平完全不够，此本书也只是涨涨见识，让自己明确一下未来的奋斗方向，该如何去积累理论与实践。当然，理论的积累目前已经到达一个瓶颈期，看啥都觉得懂，也能够联想到相关的管理学知识，但是深入去探讨却发现自己一无所知，更不懂如何将理论应用于实践。而当下所处的环境，也难以积累有用的实践经验。个人人力资源道路上，真是难啊！

1、区别于传统的人力资源六大模块，戴维·尤里奇从创造价值和达成成果的角度，将人力资源划分为了四个部分。2、根据时间长度和流程人员，将人力资源分为长期/战略性流程的战略合作伙伴；短期/日常运营性流程的HR效率专家；短期/日常运营性人员的员工支持者；长期/战略性人员的变革支持者。而传统的人力资源六大模块则成为支持、实现这四个部分的工具。3、整体上，虽然本书是从理念到系统策略构建了一套新的理论体系，但是全书理论系统有框架，操作有步骤，论证翔实，适合人力资源人员进阶学习，尤其是六大模块的工具和本书的理念值得认真研究并融会贯通。4、本书缺点则是因成书较早，书中的例证都是20世纪八九十年的传统企业案例。而随着21世纪互联网科技及企业的兴起，导致很多改进方法都不具有时效性，许多案例也不接地气了。

书名有误导，和转型没有太多关系，更多的是介绍人力资源从业者如何在企业中创造价值，而这恰巧是任何一个时代有志于在人力资源领域有所建树的专业人士都思考的问题。工作第六年，读这本书令我更清晰的反思自己工作中的价值体现，也不自觉地憧憬未来我的职业生涯可以更有价值。

听说中关村的企业寿命平均为2.75年，听说电子产品18个月就要更新一代。这个时代变化太快，从事人力资源这个不是专业的专业的我们也要为自己的将来找条出路。尤里奇的这本书堪称是人力资源从业者出路的经典之作。作者站的高，围绕着企业的目标，给出了四个方向，无论从哪个方向突围，只要精进，都会受益终身。

HRVP或CHO等企业高管可以重点看本书学习，非常专业，不愧是尤里奇的跨时代巨作。
。

刚开始看，还不错

该领域的里程碑之作 但是与我启发并不多 可能是因为道也太具象 术也太飘忽

经典。HR的四角色即出自本书。据说三支柱模型也是来源于此。

评分：8.5

人力资源管理真的是一门很有价值的专业。很多企业对人力资源管理应用欠缺甚至还停留在行政管理层面真的是对增加值的浪费和对员工潜力的掩埋。心寒……但是坚信能够在某一家企业里亲身体会作为人力资源管理专家的自豪。

HR三支柱经典理论

不错的整合列表。还是那个老印象，中国人很难学会真正的团队协作。会的一般也是到资深以上级别的了。

人力资源大师的书

核心不是干了什么事儿，而是以什么角色给组织带来了什么价值

四角色模式：战略人力资源管理、基础事务和流程管理、员工贡献管理和转型及变革管理。（战略合作伙伴、HR效率专家、员工支持者、变革推动者）

有收获，也有难以理解之处，难把之前工作事件纳入到理论模型中，进行通盘解释。

一直在实践，第一次努力来学习理论，是带着疑问的，希望可以测试。

先人后事，先公后私。上海德至锐泽是个好公司。

[人力资源转型：为组织创造价值和达成成果_下载链接1](#)

书评

去年下半年开始，我就在想这个问题，作为HR如何在企业里发挥自己的价值。朋友安利给我这本书戴维·尤里奇的《HR人力资源转型：为企业创造价值和达成成果》，一来这是大师的名作，二来书名很吸引我。看完之后，我第一感觉是戴维尤里奇在书中阐述的观点和人力资源转型没有太多...

21世纪竞争的关键是组织能力，需要能培育组织能力的领导者，需要创造价值和达成成果的HR。HR部门应该专注于提升企业竞争力。
人力资源管理的四角色模型：经营战略（战略合作伙伴）、达成变革的能力（变革推动者）、人才（员工支持者）、效率或成本（HR效率专家）。成为战略合...

“人力资源如何为股东、顾客和员工创造更多的附加价值？”《人力资源转型》这本书进行了详细的阐述，企业人力资源管理者值得仔细阅读。人力资源如何为股东、顾客和员工创造更多的附加价值？”《人力资源转型》这本书进行了详细的阐述，企业人力资源管理者值得仔细阅读。人力资源...

这本书是我在今年读到的最好的一本书，没有之一！好书大致分两种，一种讲“道”，一种讲“术”。“道”给人指明方向，“术”给人提供解决问题的工具。这本书讲的不仅有人力资源管理之“道”，道亦有“术”。书中介绍了四大角色对创造企业价值同样重要，而不是厚此薄彼。假如人...

大商业时代慢慢逝去，大数据时代，后现代时期、自媒体时代人人都是一个商业体，人力资源这个角色会慢慢消失，当下人力资源转型的核心无论侧重互联网+HR与否，不能脱离商业的本质和社群组织沟通的本质，那就是效率。新的竞争环境需要具备更灵活更高效的服务于客户，而这种新模式...

以前一直只是在圈外徘徊，可能在工作中遇到过某些知识点，也会常和bp对接，但现在真正开始了解HR，今天读了第一章，得到的震撼与引发的思考远胜于以往。其中对HR的典型误解和HR的新定位让我感慨良多，比如HR是让员工更有竞争力而不是提供快乐交流的环境；HR不是让员工快乐而是...

这本《HR Champions》在2000年新华出版社就出版过吧，当时叫《人力资源教程》，台湾版的叫《人力资源最佳实务》，而且在戴维尤里奇2008年那本《人力资源价值新主张》里面，他也已经将四角色扩展到了五角色

[人力资源转型：为组织创造价值和达成成果_下载链接1](#)