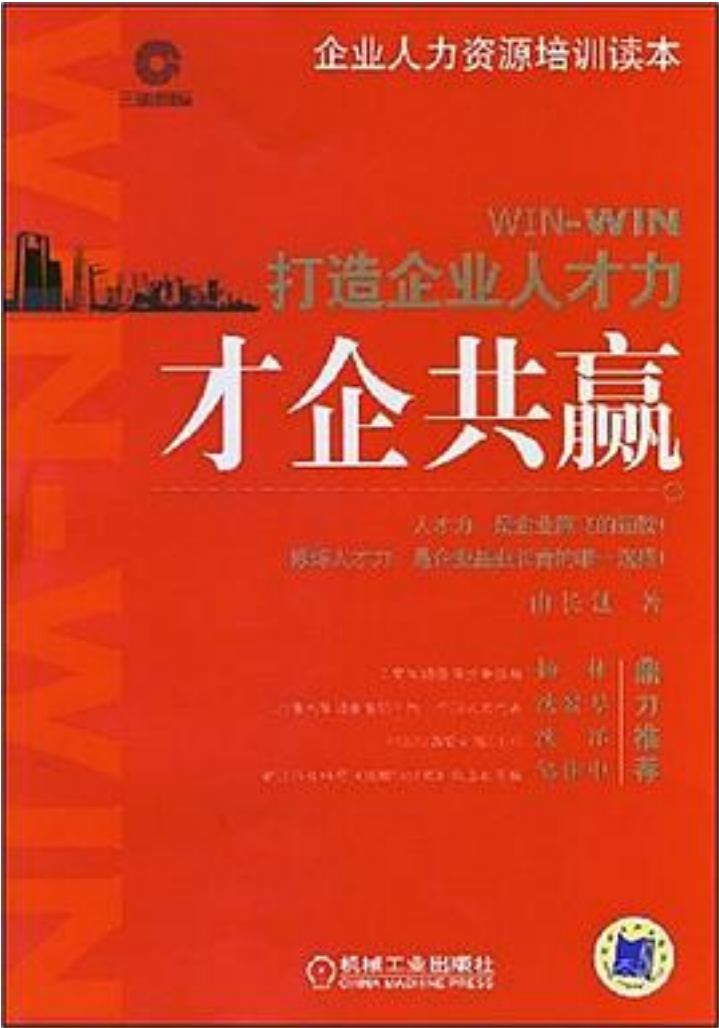


才企共赢



[才企共赢_下载链接1](#)

著者:

出版者:

出版时间:2008-7

装帧:

isbn:9787111244417

才企共赢，ISBN：9787111244417，作者：由长延 著

作者介绍:

目录: 推荐序xml version='1.0' encoding='%SOUP-ENCODING%'

前言

第一章21世纪最重要的是人才力	
第一节上下五千年，人才创历史	3
一、人才智慧集大成的国家	3
二、历史上的人才智慧采撷	7
三、古代帝王的人才智慧	12
第二节纵横十万里，人才创世界	14
一、美国的人才策略	15
二、英国的人才策略	17
三、德国的人才策略	18
四、日本的人才策略	19
第三节商海风云变，人才创世纪	20
一、摸着过河石，漂洋过海	21
二、成熟的市场，依然故我	21
三、大企业形态，小企业心	22
四、战略迷茫茫，找不着北	22
第二章企业人才管理十大怪现象	
第一节盲人摸象，缺乏系统	27
一、人才管理是否存在客观上的象	28
二、如何做到心中有象	28
第二节有名无实，地位虚高	29
一、人才管理者在企业一般是中层	29
二、人才管理者不参与公司战略规划	30
三、人才管理者相对于业务人员，待遇偏低	30
四、人力资源部门空前萎缩	30
五、老板对人才的漠视	30
第三节本土秘诀，迷信先哲	31
第四节佛祖西来，盲目效外	32
第五节东施效颦，快速克隆	34
一、学习海尔热	35
二、学习三九热	35
三、学习华为热	36
第六节门牌革命，专业不足	37
一、老板的人才管理理论相当落后	37
二、人才管理者的专业技能相当原始	38
三、直线经理的人才管理技能缺乏	38
第七节一叶障目，战略迷失	39
一、通用职业的错误定位	40
二、“闭门造车”式的工作方式	40
三、纵向整合的缺失	40
四、横向整合的缺失	41
第八节成本角色，价值模糊	41
一、人才管理工作职能没有深化	42
二、人才管理工作绩效的评价体系没有建立	42
三、人才导向没有成为企业发展的基本导向	42

打造企业人才力【】第九节软件万能，工具魔化	43
一、不具备软件运行的管理基础	44
二、管理文化差异	44
第十节文化劣根，创新维艰	45
一、难在缺乏系统创新能力	46
二、难在无法将国际化与本土智慧融合	46
三、难在不能驾驭新人才管理技术与手段	46
第三章人才力：企业竞争优势之源	
第一节概念：撩开人才力面纱	51
一、中国人才管理二十年	51
二、企业人才力核心概念	53
三、关于人才的基本假设	56
第二节发势：企业竞争优势源	57
一、企业竞争焦点的演变	57
二、人才力构建竞争优势	59
第三节挑战：四面边声连角起	61
一、国际化，我们的邻居	61
二、多元化，已身陷其中	62
三、信息化，最近比较烦	63
第四章引才：天下英俊纷奔来	
第一节引才众生相，才企擦肩过	67
一、才企相怨难难难	67
二、守株待兔松鼠至	68
三、按图索骥叹无骥	69
四、叶公好龙龙吓公	70
五、实用还是三缘人	70
六、策划包装搞哄骗	71
七、猎头不懂猎才技	72
八、人才市场菜场化	73
九、上轿扎耳更盲目	74
十、同行相挖没商量	74
第二节引才PK台，才企面对面	76
一、文凭值几何	76
二、“大庙的和尚”	78
三、职位的魅力	79
第三节引才无定规，多管应齐下	81
一、七大引才观念	81
二、人才规划先行	83
三、巧引休克人才	83
四、“小庙”招“大和尚”	84
五、网上引才创新	85
六、巧用猎头引才	86
七、个性化引才术	87
八、公司亮点引才	88
九、团队招聘引才	89
十、慎防引才风险	90
第五章识才：火眼金睛始炼成	
第一节点评识才十大误区	95
一、相术八卦算人才	95
二、骡马争遛赛人才	96
三、学历唯一断人才	97
四、经验至上判人才	98
五、感觉效应定人才	99
六、一见钟情缘人才	100

七、偏信专家评人才	100
八、迷信工具测人才	102
九、奇思妙想考人才	102
十、多样光环迷人才	104
第二节争鸣识才四大困惑	106
一、一见钟情定终身	106
二、儿子常常招老子	107
三、合适原则不合适	109
四、两重天地话跳槽	109
第三节修炼识才八大绝招	110
一、历史识才智慧	111
二、简历筛选妙法	113
三、用好结构面试	114
四、慎用人事测评	116
五、多管齐下识才	117
六、巧作背景调查	120
七、审视人才试用	121
八、才企匹配原则	122
第六章用才:才尽其用招招高	
第一节剖析用才八大怪案	127
一、对人才异想天开	127
二、打压考验磨人才	128
三、用才乱点鸳鸯谱	129
四、频繁换帅自挂帅	130
五、民工高才一锅煮	131
六、老板多疑少信任	132
七、事必躬亲闲人才	132
八、人才被泡成庸才	133
第二节辨析用才三大争端	134
一、职业型还是哥们式	135
二、业绩还是心理距离	136
三、忠诚企业还是职业	138
第三节修炼用才八招秘笈	139
一、智用空降人才	139
二、用好企业元老	142
三、巧用外脑人才	143
四、慎用特殊人才	144
五、组合用才策略	146
六、授权用才策略	148
七、差错用才策略	149
八、独特用才策略	151
第七章育才:十年树才日日功	
第一节育才称奇四事例	155
一、企业培训“哈哈镜”	155
二、光环渐退的MBA	159
三、雾里看花看育才	161
四、拔苗助长式育才	162
第二节育才三理念撞击	164
一、培养还是天成	164
二、育才还是抢才	165
三、谁为育才埋单	167
第三节修炼育才练日功	168
一、创新育才体系	168
二、战略人才储备	170

三、企业育才导师	171
四、建立企业大学	172
五、慎选培训老师	174
六、名企育才典范	176
第八章激才:三军勇为愿景战	
第一节人才激励七误区	181
一、迷信金钱式激才	181
二、酷爱晋升式激才	182
三、重才轻德式激才	183
四、马太效应式激才	184
五、想当然式激才	185
六、过犹不及式激才	187
七、棋走极端式激才	188
第二节争鸣激才三观点	189
一、激励团队还是个人	190
二、激励获取难还是易	191
三、正激励还是负激励	191
第三节创新激才九招式	193
一、激才战略导向	193
二、愿景激才策略	193
三、文化激才策略	194
四、个性激才策略	196
五、竞争激才策略	197
六、危机激才策略	197
七、人才自我激励	198
八、空间激才策略	199
九、名企激才典范	200
第九章留才:基业长青人长青	
第一节揭秘留才七误区	205
一、高薪杀手留人才	205
二、打造枷锁留人才	206
三、善画大饼留人才	207
四、霸王老板留人才	208
五、先天不足留人才	209
六、留人视同留人才	210
七、顺其自然留人才	211
第二节质疑留才三困惑	212
一、强扭的瓜甜还是酸	213
二、留人才还是留制度	214
三、用感情还是事业留才	214
第三节修炼留才六法则	216
一、创新留才观念	216
二、留才系统工程	220
三、创业留才策略	221
四、文化留才策略	222
五、学习留才策略	223
六、名企留才典范	224
第十章去才:好聚好散情谊长	
第一节透析去才九案例	229
一、仇人散伙式去才	229
二、整体洗牌式去才	230
三、随心所欲式去才	230
四、逼上梁山式去才	231
五、政治斗法式去才	232

六、卸磨杀驴式去才 233

七、杀鸡儆猴式去才 234

八、追求增效式去才 235

九、营救企业式去才 235

第二节争鸣去才三焦点 236

一、去才：无奈还是革新 237

二、去才：辞退还是辞职 238

三、去才：离职者言信否 239

第三节修炼去才六法则 240

一、端正去才目的 240

二、人才退出机制 241

三、明确去才标准 242

四、慎选去才策略 243

五、延续管理机制 244

六、名企去才典范 245

第十一章才企共赢：打造企业人才力

第一节系统：才企合一始发力251

一、人才力修炼误区 251

二、构建人才力系统 254

第二节评估：人才力标准自检 257

一、人才力诊断现象 257

二、人才力诊断模式 260

三、人才力评估标准 263

第三节创新：人才力与时俱进 266

一、系统创新 267

二、适度创新 267

三、自我创新 267

四、效益创新 268

后记 269

• • • • • (收起)

[才企共赢_下载链接1](#)

标签

人才管理

人才战略

人才

评论

没想到这书里的案例和想法，全成了新上课老师的内容

[才企共赢_下载链接1](#)

书评

[才企共赢_下载链接1](#)