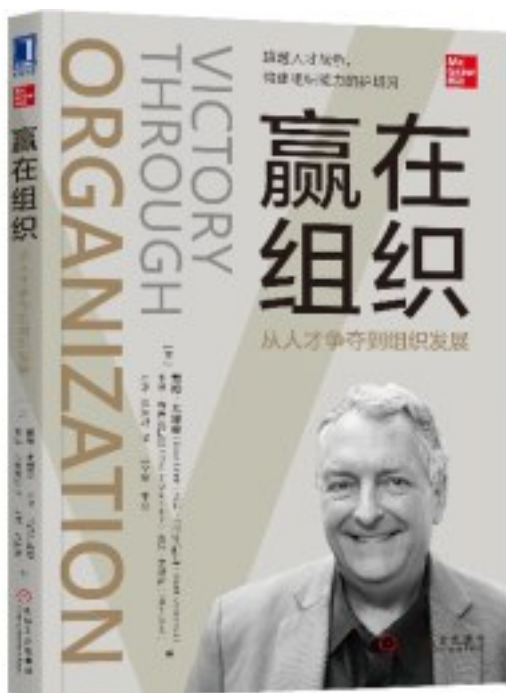


赢在组织：从人才争夺到组织发展



[赢在组织：从人才争夺到组织发展 下载链接1](#)

著者: (美) 戴维·尤里奇 (Dave Ulrich)

出版者: 机械工业出版社

出版时间: 2019-8

装帧:

isbn: 9787111618645

本书基于对人力资源30年共7轮的研究，以及超过3万份面向全球人力资源从业者的调研结果，得出了以下结论：

组织的竞争优势大于局部个人的总和。由于专业性、信息成本优化、互补性、心理满足感以及创造和善用才能等因素，组织以整合和互补的特性创造出了企业独特的竞争优势。

本书还提出：高效的人力资源部应当将外部信息引入组织内部，并提供整合的解决方案，如此才能帮助企业更好地赢得竞争。

另外，本书也从个人层面提出了人力资源专业人士应当具备的核心胜任力：矛盾疏导者、值得信赖的行动派、战略定位者、文化变革倡导者以及技术和媒体整合者。

阅读本书，可以更加清晰地认识到新时代下HR的角色、定位和使命。

作者介绍:

戴维·尤里奇 (Dave Ulrich)

密歇根大学罗斯商学院伦西斯·利克特商业教授，同时也是RBL集团的合伙人。

大卫·克雷先斯基 (David Kryscynski)

杨伯翰大学马里奥特管理学院战略学副教授。

韦恩·布鲁克班克 (Wayne Brockbank)

密歇根大学罗斯商学院商业临床教授。

麦克·尤里奇 (Mike Ulrich)

犹他州立大学Huntsman商学院商业管理副教授。

目录: 目录

推荐语

推荐序一 (杨国安)

推荐序二 (徐中)

前言

第一部分 人力资源至关重要

第1章 为什么要谈人力资源，为什么现在谈 / 2

第2章 人力资源有效性的实证基础 / 15

第二部分 组织

第3章 为什么组织至关重要：组织超越个体人才的价值所在 / 44

第4章 人力资源部的首要任务：信息管理和工作整合 / 63

第5章 重要的人力资源工作：员工业绩和人力资源分析 / 84

第三部分 个人

第6章 值得信赖的行动派：应邀参与业务讨论 / 106

第7章 战略定位者：不仅仅是了解业务 / 124

第8章 成为矛盾疏导者：有力影响业务绩效 / 147

第9章 战略推动力：提供战略价值的人力资源胜任力 / 166

第10章 基础推动力：帮助提供基础价值的胜任力 / 189

第四部分 接下来会如何

第11章 现在该怎么办 / 214

参考文献 / 228

• • • • • ([收起](#))

[赢在组织：从人才争夺到组织发展](#) [下载链接1](#)

标签

人力资源

组织管理

管理

OD

战略思维

团队组织

听e书

mobi

评论

戴维的新书，整体读下来觉得逻辑虽然很清晰，但是编排和目录都有些凌乱，不自己整理下一下子有点难看到整本书的框架。虽然说能力模型越搞越复杂了，从一开始四项到六项到现在九项，但整体还是有一些新的思路 and 观点的。本身这个模型就是引领性的，不要太大期望以为是大师的 book，提出这个模型之后就能有多少具体的指导方法和落地工具，毕竟这一方面是趋势和未来的能力要求，另一方面，研究出这个模型就已经需要好几年了，理论和框架指导的更多是实践思维而不是落地工具。戴维尤里奇的 book 都是这个风格。此外，最后一章最后一句“永远不要忘记人力资源不仅仅是关于人力资源的，还是关于如何为业务创造真正的价值的”和第一章最后一句“希望人力资源部，少一些人力资源，多一些业务”，几本下来，一以贯之，不忘要旨。

比较工整也有方法介绍，最重要的是对大部分结论有认同感，知道自己应该没走偏。组织内的知识管理、HR团队 as a whole 的内部协同、HR团队与其他部门以及外部客户和同行的链接、HR团队自身能力的建设。

2020年NO.7

浏览翻完。学术地分析了人力部门对组织的价值，及工作导向，重点阐述了hr的胜任力。比较前瞻。

与时俱进，高屋建瓴，可应用

competency model and action plan for strategic HR professionals

一般，对人力资源胜任力的九项素质分析非常浅，与大师名号不符

还是有启发的，不错！

[赢在组织：从人才争夺到组织发展 下载链接1](#)

书评

[赢在组织：从人才争夺到组织发展 下载链接1](#)