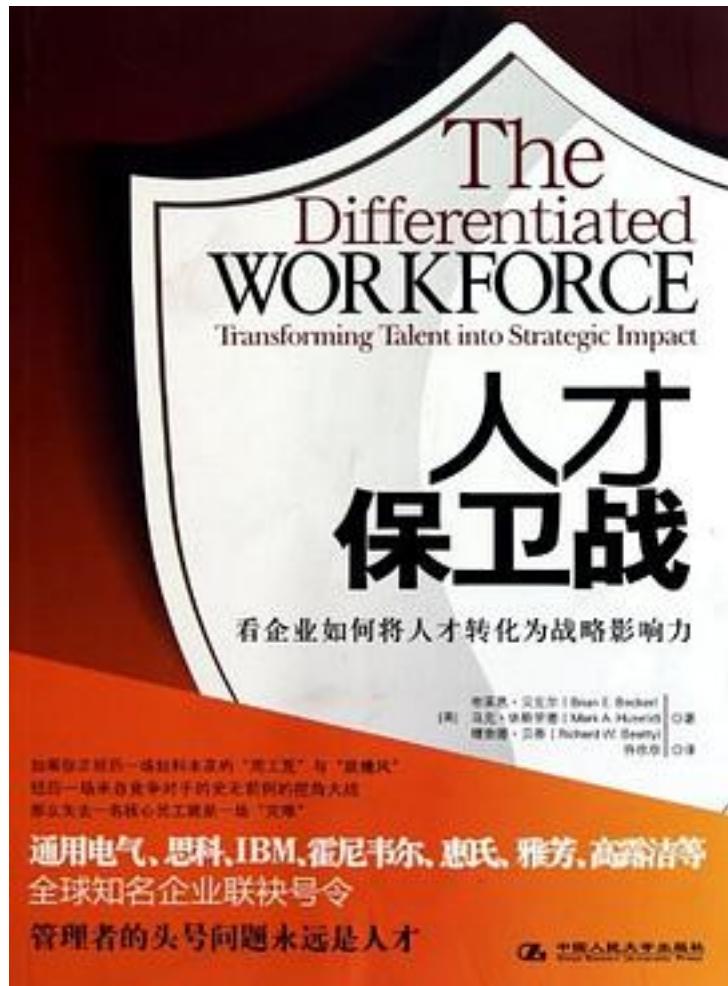


人才保卫战



[人才保卫战 下载链接1](#)

著者:布莱恩·贝克尔

出版者:中国人民大学

出版时间:2010-12-1

装帧:平装

isbn:9787300128795

在本书当中，作者布莱恩·贝克尔、马克·休斯里德与理查德·贝蒂在他们前两本书《人力资源计分卡》和《员工记分卡》的基础上进一步展开阐述。他们指出，组织必须对

能创造最大价值的职位和人员进行重点投资，而不是将时间和金钱荒废在绩效低的员工身上。第一，确定组织的战略能力；第二，确定这些能力中的“**A**”类职位；第三，将“**A**”级员工安置在这些职位上；第四，在整个组织中使员工积极投入这一流程。按上述4个步骤对人力资源进行管理，将会对组织的绩效产生明确的影响。这种员工战略有别于传统的最佳实践，会让你的组织具备一种独特的、竞争对手无法模仿的优势。

作者介绍：

布莱恩·E·贝克尔是纽约州立大学布法罗分校管理学院的人力资源教授。马克·A·休斯里德与理查德·W·贝蒂是罗格斯大学管理暨劳工关系学院的人力资源战略领域的教授，为世界上很多组织提供广泛的咨询服务。

目录: 前言

第1章 管理者的头号问题是人才

每个职业棒球大联盟球队都在玩着同一个“游戏”，但奥克兰运动家队却不是加入“人才争夺战”，而是提出了员工差异化战略。它为取得比赛胜利提出了一种完全不同的战略，在其他俱乐部不被重视的球员在这里也会发挥独特的作用。

第2章 将人才转化为企业的战略实力

德国制药巨头勃林格殷格翰公司有志于成为一家世界范围的业界领导者。公司已经把人放在了首位，但是现在它认识到应当把战略放在首位。它确定了几种战略能力及这几种战略能力内的“**A**”类职位；它将员工系统和管理责任性相结合，以提供人才；它通过对战略人才进行重点投资来支撑新的员工战略。

第3章 “**A**”类职位上是“**A**”类人才吗

IBM已经认真地确定了它们的“**A**”类职位，现在他们正在根据这些职位对本公司取得战略成功的贡献来实行差异化的管理。近来IBM刚刚制定了它们的战略员工发展计划，以驱动对人员、薪酬及职位的高额投资，并取得了显著的成效。

第4章 留住人才，管理者需要做什么

在Zingerman's餐厅，甚至连洗碗工都知道公司的营业利润，并知道如何提高利润。要让一个公司充满“传教士”一样的宣传者，自豪和自发地为他的股东解释公司是干什么的、为什么这么做、以及为什么这个公司是做生意的良好伙伴，管理者必须不断地宣传公司的战略以及战略性的问题。

第5章 为保卫人才设计一个人力资源框架

洛克希德·马丁总结出：公司需要确保员工清楚地理解公司所面临的充满挑战的环境、战略重点的重要性、实现客户成功的关键性、实行员工差异化和多样性的必要性、领导者问责制的重要性，以及人力资源管理功能和其管理者在确保战略成功中的作用。

第6章 人才评估的6大原则

现有的员工战略很可能不会实现你所需要的战略影响，没有变化的评估标准将会把这种铅转化为金子。BankCo的员工评估标准的经验反映了这一变化过程。BankCo能够很容易地使用招聘周期作为与同行业中其他银行的人力资源绩效相比较的基准。但是最终，直线经理和人力资源经理应当更加重视客户关系经理的绩效和职位空缺率。

第7章 人才保卫战，你打响了吗

多年来，AHA非常成功地筹集资金、赞助研究，并提升了公众关于心脏病和中风的原因及结果的意识。在经历了一系列重大的商业挑战之后，AHA的管理团队总结出：要实现“到2010年减少25%”以及10亿美元的目标，关键的挑战以及主要的解决方案与吸引、甄选、发展以及留住高绩效的人才直接相关。

• • • • • (收起)

[人才保卫战](#) [下载链接1](#)

标签

人力资源

管理

金融

管理学

投资

战略

商业

员工差异化管理

评论

A类人才放在A类位置上。对不同人才采取不同方式对待。

从战略选择出发到战略能力，到核心岗位及标准，到对应员工，到差异化程度，到核心能力培养，有启发

把战略提到了一个很高的高度，但是不知道是原著的问题，还是翻译的问题，并没有把战略讲清楚，也有可能是因为战略本身的抽象性。本书的核心章节：A类岗位的A类人才，在对于岗位的分类上，评价的维度比较独特，是平时的评价体系中很少提到的。其中，绩效波动作为确定A类职位的一个重要维度，具有一定的独创性。同时，对于A类员工并没有一个全面的评价体系。

主要讲的是人力资源管理要以公司战略为起点，确定战略能力，明确战略职位，并将A类人才匹配在战略职位上，以及相应的A类人才配套差异化管理措施。翻译的比较差，明显是google翻译的水平，读起来比较费力，特别是最后一章。

[人才保卫战 下载链接1](#)

书评

薪酬设计当中，外部公平（外部竞争）、内部公平、自我公平是通用的设计原则。实践中，这个看似真理的原则，不仅难以实现，而且还会误事。

地产新锐龙湖，薪酬策略很简单：

1234原则。一个人，发两个人的薪水，干三个人的活，获得四倍的成长。

营销和设计类职位，全行业90分...

对于企业来说，可以通过提升对物资的使用来建立相对的竞争力，也可以通过提升对人才的使用来建立相对的竞争力。

大型制造企业自然就向着前者去了，而对于白领占多的高科技企业，自然后者就更加重要。但是目前还没有太多人意识到这一点。对于以人才为核心的企业（非以物质生产...

[人才保卫战 下载链接1](#)