

# 人才管理



[人才管理\\_下载链接1](#)

著者:(美)兰斯A.伯杰//多萝西R.伯杰|译者

出版者:中国经济

出版时间:2012-1

装帧:

isbn:9787513610254

《人才管理:甄选、开发、提升最优秀的员工,让人才成为组织的持续竞争优势》旨在回

答什么是人才管理、组织如何通过人才管理保持竞争优势。《人才管理:甄选、开发、提升最优秀的员工,让人才成为组织的持续竞争优势》前三部分内容分别阐述人才管理的框架、实施人才管理的具体方法和组织着眼于员工当前和未来为企业做的贡献可采用的福利分配方法。第四部分内容讨论人才管理和文化、成功组织之间的关系。第五部分涉及组织战略与人才管理、人才分析、招聘、员工安置和人才信息系统建设等内容。第六部分倡导企业结合自身特点在人才管理领域大胆创新。

作者介绍:

成立于2004年,是国内成立时间最早,规模最大,唯一专注人才管理技术的研究机构,我们以深刻的中国市场洞察为基石,积极致力于真正适合本土的人才管理技术的研发。

北森人才管理研究院拥有一支富于活力和专业素质很高的研究团队,在这里汇聚来自剑桥大学、北京大学、北京师范大学、中科院心理所等高等学府的近百名硕博士。我们的研究领域囊括人才测评、招聘管理、继任计划、领导力开发等人才管理技术和SaaS、云计算等互联网前沿应用技术和解决方案,已经累计开发出具有知识产权的人才管理产品30余种。这些横跨人才管理、心理学、互联网技术的研究,促进了来自不同学科的先进理念和技术融会贯通,让人才管理走下神坛,真正为企业所用。

我们的使命是整合和发展新的人才技术,帮助客户发掘关键人才,成就智慧的企业。

目录: 第一部分 让人才管理成就卓越组织 第一章 卓越组织的基石: 人才管理模型  
人才纲领 人才战略 人才管理系统 测评工具 360度评估 诊断工具 监控过程 第二章  
提炼胜任力 忽视胜任力会对你公司造成怎样的损害 胜任力模型的使用  
警惕: 胜任力也可能对你的公司产生消极影响 通用模型 构建关键角色的胜任力模型  
构建基于职类的胜任力模型 行为标杆 利用胜任力模型支撑人力资源系统和流程 第三章  
胜任力模型构建 案例研究 第四章 构造面向未来的劳动力: 塑造新的胜任力  
组织转型对于人才和素质模型的影响 成为领导者或者高级专业人才 领导者常犯的错误  
第五章 绩效考核助力组织成功 行为与结果 行为维度 职类素质 结果维度  
工作中的“大石块” 绩效测量是否有效 项目和目标 容易被忽视的部分  
如何构建理想的绩效管理体系 那么绩效考核为什么还会失败 无限放大的自我错觉  
第六章 全员绩效测量 常见测量错误一: 过多的团队测量指标  
常见测量错误二: 迷信过程和行为能带来高绩效 常见测量错误三: 评估频次过低  
常见测量错误四: 失控的衡量指标 常见测量错误五: 衡量指标的权重带来的问题  
最佳实践一: 选择适当数量的衡量指标  
最佳实践二: 从绩优员工身上提炼更有价值的过程指标  
最佳实践三: 采用IT系统经常为员工提供反馈  
最佳实践四: 设定可靠的目标, 引入对比数据 最佳实践五: 各层级衡量指标的对齐  
……第二部分 采用教练技术、培训和人才发展手段推动人才管理进程第三部分  
让薪酬成为人才管理计划中不可或缺的一部分第四部分  
让人才管理进程推动企业文化建设第五部分  
人才分析与规划技术助力人才管理实践第六部分 创新思维塑造组织的人才管理  
· · · · · (收起)

[人才管理\\_下载链接1\\_](#)

标签

人力资源

人才管理

管理

HR

HRM

管理商业

TM

社会学

评论

入门，那些参考文献才是真正的精华

-----  
翻译的其实不太好，但内容扎实

-----  
值得去关注的一本人才管理类的人力书籍。我们公司同事共同翻译的

-----  
主题挺好的，就是太过大而全了。500多页，想把什么内容都包进去，反而给人一种啰嗦累赘的感觉。每个章节之间的逻辑性和条理性比较乱，感觉是作者参考了很多资料，又把这些资料拼凑和堆砌在一起，想到哪里就写到哪里，看得很瞌睡

-----  
内容扎实 理论与实践并重 具有一定实操性

-----  
1  
归属感和工作内容属于奖励的一部分，通过员工价值转换，输出绩效、团队合作、行为  
;2  
组织层面该如何应对不断变化的业务，适应组织发展制度和结构是与目标一致的么？是否驱动员工积极行为？是否与员工建立伙伴关系？是否越来越多员工实现个人和专业成长

-----  
本以为北森翻译的书，应该不错，但很厚的一本书，却很令人失望。这就是一本将各类HR业务文章拼凑在一起的书，全书各篇内容之间，没有系统性、逻辑性。如果说到还有可看之处，就是部分文章的内容质量还是不错的，毕竟是各大学各咨询公司的出品。对于有一定体系基础的从业者来说，提升理念有些作用；对于正在建立思维框架的从业者来说，非常不适合。

-----  
@2013-05-06 13:18:57

-----  
国外的人力资源走在中国前面好多年

-----  
[人才管理\\_下载链接1](#)

## 书评

是本好书，很全面，也有高度，可以引发很多思考。可惜翻译的太烂了，像是用翻译软件翻译的，比如平衡计分卡的finance翻译成金融指标，不符合习惯；blackberry和iPhone竟然加了s；还有关闭交易、脚本这些应该翻译的更容易理解和符合习惯。另外还有很多错字。

-----  
[人才管理\\_下载链接1](#)