第一图书网, tushu007.com

<<改变公司的员工在哪里>>

图书基本信息

书名：<<改变公司的员工在哪里>>

13位ISBN编号：9787113068509

10位ISBN编号：7113068502

出版时间：2006-1

出版时间：中国铁道

作者：川上真史

页数：101

字数：115000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

内容概要

今后，如果丧失信心的人越来越多，就不只是人才低迷，而是人才恐慌。
“ 我能改变公司 ”、“ 我能改变社会 ”，所以然有这样的信乞讨并将其转化为有形事物人才不增加的话，恐怕现在的低迷会一直持续下去。
　至少，笔者希望本书的读者能够成为变革的领袖人物。
特别是比笔者年轻的一代，在今后10年为企业的中心而活跃在职场的人们，如果能够直面人才低迷，成为扭转人才低迷的原动力的话，就没有比这更让人高兴的事情了。
　对于背负着未来的那些读者，如果本书能够激发他们产生“ 明天开始该采取行动 ”的念头，就没有比这更值得庆贺的事情了。
而这也正是笔者起笔的初衷。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

川上真史，日本京都大学教育心理学系毕业，产能大学管理开发管理所研究员。
曾在海氏集团任人事顾问。
1997年进入华信惠悦公司担任人事顾问。
2003年开始兼任早稻田大学研究生院文学研究科心理学教室的非常任讲师。
曾承担多家企业关于以能力为基础的人事制度和人才管理方面

<<改变公司的员工在哪里>>

书籍目录

绪言 为什么会陷入“ 人才低迷 ” 1 蔓延着“ 习得性无力感 ”的企业 2 急需革命的领头羊 3 过去的竞争和今后的竞争区别在哪里 4 今后5年内成功企业将两极化 5 增值的人、谦价的人、多余的人 6 能够创造商业模式的人才是竞争力的源泉第1章 错误的绩效考核使企业和个人丧失前途 1.1 "我们也该赶紧"的陷阱 1.2 绩效考核的目的并不是给薪水划等级 1.3 自我管理能力是摆脱人才低迷的关键 1.4 能力出众的人带头辞职 1.5 内部竞争导致组织瓦解 1.6 成功的绩效考核是有共同点的 1.7 绩效考核有两种 1.8 如果持续诱发动机 1.9 绩效考核成功的秘诀-通向成功的三个阶段 1.10 目标管理制度的巩固-第一阶段 1.11 尽快结束目标管理阶段 1.12 结算价值以目标管理来评定,投资价值是以能力评定 1.13 自我管理型的考核制度-第二阶段 1.14 绩效考核的最终目标 1.15 绩效考核其实是有意义的第2章 以绩效的概念来抓目标 2.1 理解自己的结算价值 2.2 目标管理被误解了 2.3 什么是有效的管理 2.4 以绩效概念来抓目标 2.5 具体地概括绩效概念 2.6 不可轻视业绩指标 2.7 明确工作的矢量 2.8 目标管理会破坏组织的合作关系吗 2.9“ 大家都做个成人吧！
” 2.10 自我宣言的重要性第3章 什么是通向绩效的能力——能力的概念 3.1 不投资就不能摆脱人才低迷 3.2 理解能力 3.3 能力和绩效是完全不同的两回事 3.4 能力中沉睡着很多可能性 3.5 通向绩效的能力有多少 3.6 未来的绩效里存在价值 3.7 预测未来的绩效 3.8 全盘错误的管理职位录用 3.9 依据结算的升职深化了人才低迷第4章 提高自己的市场价值……第5章 培养自我管理能力——个性和能力第6章 唤醒能力的方法第7章 自我成长的职业形成的观念后记 育人这回事

媒体关注与评论

“因人设事，把适合的人放在适合的行业和位置。
作为投资，基本上是两项，一是行业要好，二是人要好，这人要好甚至重于行业要好。
”　　——柳传志　　“一个人的才干再高，也是有限的，且往往是长于某一方面的偏才。
而将众才为我所用，将许多偏才融合为一体，就能组成无所不能的全才，发挥出无限巨大的力量。
”　　——松下幸之助　　“一个组织中，必有20%的人是最好的，70%人的是中间状态的，10%的人是最差的。
一个合格的领导者，必须随时掌握那20%和10%里边的人的姓名和职业，以便做出准确的奖惩措施。
”　　——杰克·韦尔奇　　“有效的管理者用人，是着眼于机会，而非着眼于问题。
”　　——彼得·德鲁克　　企业与其不断地人外面“挖人才”，还不如建立建全好的内部激励机制，“用好人才。
”　　——爱德华·拉泽尔

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com