

<<你有多大潜能就有多大舞台>>

图书基本信息

书名：<<你有多大潜能就有多大舞台>>

13位ISBN编号：9787501777648

10位ISBN编号：7501777640

出版时间：2007-1

出版时间：中国经济

作者：李亚梅

页数：331

字数：230000

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>

<<你有多大潜能就有多大舞台>>

内容概要

这里有人才战略的新境界，有对人才思想的新发掘，是人才观念的新突破，讲解管理思维的新亮点，是一本新型领导的必备书。
本书通过古今中外的有趣故事，通俗而富有哲理的讲述了人才与环境的关系，为管理者提供识才环境与用人机制；也为有志者提供与适应环境发展职业前程设计，应对环境变化，做时代环境的人才。

<<你有多大潜能就有多大舞台>>

作者简介

李亚梅，1931年出生，北京联合大学副教授，中国管理科学研究院国民经济管理研究所教授，并被聘为北京兴华智源管理研究院研究员，曾任多家公司管理顾问。

发表论文、专著和管理音像制品百余万字。

其代表作有:《孙子兵法与企业决策造势》（收入国际管理学者协会联盟IFSAM

<<你有多大潜能就有多大舞台>>

书籍目录

第一章 时代环境与人才价值 内容提要 看点凸现 第一节 时势造英雄与英雄造时势辨析 一、不同时代造就不同的英雄 二、不同境界的人才资源管理产生不同人力资源效应 三、人力资源管理的目标在于让人们工作得更为轻松、更有成效 四、审视对人与对物的关注：管理历史的回忆 五、领导品位与人才理念 第二节 知识与知识管理 一、两国王论宝的提示：无贝之才贵过有贝之财 二、时代性管理课题：管理能与人才环境造势 第二章 人才成长环境与社会气氛 内容提要 看点凸现 第一节 鸡子与温度 一、借用毛泽东的比喻 二、最重要的人才成长氛围：“四个尊重” 三、后天努力可补天分之不足：自身蓄能，善假于物 四、齐加尼克效应 五、人才环境与皮格马利翁效应 第二节 人才环境律 一、环境因素影响人类行为 二、环境的干预：设计与完善 第三节 开发人才资源的理念与胆识 一、两种开发理念比较：着力于人才资源的培育性开发 二、人力资本积累效应 三、海豚式管理与人才资源深度开发 第四节 人才环境造势效应与未来人力资源管理展望 一、人才环境目标渴望 二、不断优化人才环境是未来管理的主要趋势 三、未来人力资源管理展望 第三章 人才辈出的体制机制环境 内容提要 看点凸现 第一节 从开明政治到依靠体制机制 一、有机体缘何能够自动调节自身 二、社会体制机制的独特性 三、沿轨道运行，又予“维持” 第二节 教育资源分配——育才体制机制 一、人才在两大教育体系中孕育 二、诺贝尔奖得主也必须走过的教育阶梯 三、知识更新与智能的深层开发 第三节 市场，人才供求双方见面的最佳去处 一、机会与挑战：市场经济体制环境赐予 二、人才价值或价格由市场决定 三、人才信用与人才中介 第四章 测评机制与识才环境 内容提要 看点凸现 第一节 择人任职不可造次 一、识才用人是一种政策昭示和行为导向 二、知人先于善任，善任落实知人 三、得聚才之势，贤者必汇征而来 第二节 识才标准与德才辨析 一、德为才之帅，才乃德之资 二、关注人的基本品质和诚实 三、有德无才难成大业 四、千羊之皮与一狐之腋：人才需要形成梯次 五、择人任用原则 第三节 机制引人 一、核其实而后授其位、托其事 二、谁都不会吃亏的测评机制 第四节 中国古代人才考核测评经典 一、我国古代人才考核测评经典寻觅 二、人心险于山川，难知于天：古人论人才考核测评必要性 三、观其心，察其能：人才考核要领 四、丰富的古代人才考核测评例证 五、对我国古代人才考察测评理论与方法的归纳评价 第五节 现代人才测评的科学性和实用性 一、时代呼唤现代人才测评 二、现代人才测评的信度 三、现代人才测评的效度 四、现代人才测评效度、信度与择业环境 第五章 用人机制与工作环境 内容提要 看点凸现 第一节 最佳工作环境的设计与营造 一、不用层次的人有着不同层次的需求与烦恼 二、宽松环境：“君”不行“臣”事，授权而不夺其职 三、在位即是培养：工作目标的设计与实施 四、“用人不疑，疑人不用”与“用人也疑，疑人也用” 第二节 管理者的伟大天赋：知人善任 一、知位方能择人：工作分析与工作设计 二、善任必先知人：知人则哲 三、知人通过善任体现：高超的领导艺术 第三节 人才管理能量裂变 一、人才优化组合是高层次的知人善任 二、鼓励发展个性，谨防合成谬误 第六章 绩效管理行为激励环境 内容提要 看点凸现 第一节 行为激励环境的营造与管理 一、个体行为可激性 二、多层激励，使人“三乐” 第二节 绩效考核与绩效管理 一、成器不课不用 二、绩效评价：贵在科学公正 三、让工作场所成为最激动人心又最不敢懈怠的场所 第三节 薪酬激励 一、劳动形态与人才行为质量 二、人才经济权利和劳动报酬机制 三、人才报酬形式 四、非货币报酬：雷尼尔效应 第七章 职业前程设计与发展环境 内容提要 看点凸现 第一节 机会均等的职业前程模式与个体职业生涯设计 一、职业生涯发展环境与个体选择 二、悄悄地向多通道职业生涯路径转换 三、多梯晋升路径：从源头上分流 第二节 谁将成为时代幸运儿：人才脱颖而出模式与渠道 一、不要等人“三顾茅庐”请你出山 二、伯乐模式的应用：伯乐相马与高人提携 三、毛遂模式的应用：自我呈现 第三节 专有人际资源的储备与开发 一、不是人人都能拥有的一种专有特殊资源 二、专有特殊资源的储备与开发 第八章 环境应对 内容提要 看点凸现 第一节 环境机会的不对称、不均等性与自我选择 一、均等与不均等矛盾普遍存在 二、现实环境机缘的不对称性 三、对环境机缘的自我选择 第二节 自我砥砺与环境机会把握 一、驾驭环境的人才主体境界 二、环境向人才的四项紧要建议

<<你有多大潜能就有多大舞台>>

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>