

<<软硬兼施管人才>>

图书基本信息

书名：<<软硬兼施管人才>>

13位ISBN编号：9787508626468

10位ISBN编号：750862646X

出版时间：2011-3-1

出版时间：中信

作者：刘大卫

页数：256

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>

<<软硬兼施管人才>>

前言

中国的人力资源管理，在我的印象中，大概是从20世纪90年代初开始的，这其中极为典型的标志是大量的西方人力资源的著作被引进，其中发行最为广泛的估计是加里德斯勒所著的《人力资源管理》了，其被清华大学出版社、中国人民大学出版社交替出版了七至十四个版次，其反响如潮，其间还引进了其他各种版本的人力资源管理著作，进而又出现了一批详细研究人力资源管理各个模块（如薪酬管理、绩效管理、培训开发等等）的著作，国内的学者应势编写了有关人力资源管理的各种书籍，可谓琳琅满目、目不暇接，人力资源管理无论是从学术研究上还是在实践管理中都具有深刻的意义。

在面对激烈的市场竞争、瞬息万变的企业需求、适者生存的人力资源管理工作者们的生态空间，我们不禁要问，现代人力资源管理工作者究竟应当具备哪些素质呢我认为下列七大基本素质是必备的：

良好的人际沟通能力。

不能想象一个不善于沟通的人能胜任人力资源管理的角色，无论是口头还是书面或是形体，沟通能力永远是人力资源管理经理人的第一项基本功。

不具备与员工沟通的能力的人力资源管理者似乎是不可想象的，“在所有的组织层次上，大约有至少75%的工作时间用在沟通方面，因此所有的成功者都会涉及到沟通领域”。

沟通、沟通、再沟通，是人力资源管理工作者的基本功。

较好的学习能力。

现代社会知识更新速度之快令人瞠目结舌，知识的半衰期越来越短，对组织而言构建学习型组织已经成为必须，而对人力资源管理工作者而言，首先应当成为学习能手，终生学习，永不懈怠。

熟练的法律法规运用能力。

人力资源管理绝不是MBA课程中的一两门课程能够解决的，现代企业的人力资源管理首先应当在合法的前提下运用人力资源的管理技术，因此人力资源管理工作者必定应当是劳动法律专家。

敏锐细致的洞察能力。

人力资源管理工作者要学会“察言观色”，对上对下都应十分敏感，应当成为企业中最能洞悉人的心理活动的人，而不是木讷的、迟钝的、事发之后才疲于应付的人。

处理危机的应变能力。

解决突发事件及意外事件的能力也是人力资源管理工作者所应当具备的一项基本素质，当人力资源管理中出现危机的时候，需要人力资源管理工作者能够临危不乱、冷静应对。

富有号召力的组织能力。

人力资源管理不仅仅是一门技术，而且是一门艺术。

对人力资源管理工作者而言则要求其具备相当的号召力，这便同其个人的人格魅力密切相关。

圆滑的劳资关系处理能力。

能不能“圆滑”地处理好劳资关系已成为对人力资源管理经理人绩效考核的一项重要关键指标。

同样要解决问题，我们当然需要既能解决问题，又能妥善解决问题的人力资源管理工作者的。

上述这些要求不仅仅是对人力资源管理经理人的要求，而且是针对所有的人力资源管理者的，我曾在各种场合反复强调：人才只能被人管，管人的人是“人精”，话虽通俗，但这的确是我的肺腑之言，也是这些年的经验和教训的总结。

<<软硬兼施管人才>>

内容概要

把人力变成人才的途径是人力资源管理的主题，也是企业如何赢得竞争优势的关键。

《软硬兼施管人才：赢得人力资源管理的竞争优势》权威解读全球人力资源管理的最新概念——战略人力资源管理。

战略资源管理研究的关键是在商战中如何比竞争对手领先一点。

企业留住核心人才的法宝。

灵活应对人才的选择、培育、使用、留存。

管好和吸引人才的企业心态和企业文化构建，打破传统人才管理模式，如何为人才量身定做岗位、薪酬、职业规划等设计方案。

<<软硬兼施管人才>>

作者简介

刘大卫，国际注册高级人力资源专家（SPHR），曾被评为中国人力资源最具影响力人物，先后担任70余家跨国公司、上市公司人力资源首席顾问。
在人力资源管理领域中是为数不多的具有深厚理论功底和丰富实际经验的人力资源管理专家。

<<软硬兼施管人才>>

书籍目录

前言/IX第一章 把人力资本转换为财务资本一、人口资源/3二、人力资源/5三、人才资源/10四、人力资本/11五、劳动力资源/12第二章 管理人力资源靠艺术一、人力资源管理的纵向研究层面/18二、人力资源管理的横向研究层面/24三、人力资源管理是交叉学科/25第三章 人才管理的变化与发展一、人才管理模式的发展/31二、人力资源管理的升华/46三、人力资源管理经历的三个主要阶段/54四、人力资源管理的重大进展/61第四章 吸取两大学派精华一、两大管理学派的主要观点/77二、两大管理学派的主要分歧/79三、两大学派在实际操作过程中的难点/83第五章 如何赢得人力资源管理的竞争优势一、人力资源管理的5P模型/90二、迈克尔·波特的竞争优势理论/98第六章 塑造企业价值观一、企业如何形成共同的价值观/103二、价值观是企业文化的核心/106三、通过什么方式来塑造企业价值观/107第七章 构建好的企业文化一、塑造良好企业文化的核心是加强管理/113二、如何构建企业文化/119第八章 企业领导魅力吸引人才一、企业领导应当具备的基本素质(4E)/125二、培养抗压型人才/129第九章 为人才设计岗位一、人力资源管理中的胜任力因素/141二、适应人才发展新趋势/146第十章 为人才设计薪酬一、企业的薪酬标准/153二、人力资源管理中最重要两根曲线/154三、薪酬设计的基本原则/158四、薪酬和绩效的平衡/165五、如何留住关键人才/167第十一章 为人才规划职业一、职业选择/172二、好职业的标准/173三、如何寻找有含金量的职业/175四、如何让员工心甘情愿留下来/179第十二章 法律思维管理人才一、对劳动者的过度保护将会对企业造成伤害/185二、劳资双方的平衡是和谐社会的重要组成部分/187三、企业如何防微杜渐做好事先防范/190四、法律文书要精准/194五、目前立法存在的重大缺陷/198第十三章 人力资源管理面临的新环境一、市场化的趋势越来越明显/207二、外包已成为国际化趋势/208三、知识型员工越来越多/210四、人力资源管理者身份和角色变化/212第十四章 人力资源管理模式面临新的挑战一、经济全球化和信息技术革命加剧人才竞争/217二、人们的就业观发生巨大变化/221三、人力资源管理者应对的能力挑战/227四、如何应对人力资源管理变化的挑战/228第十五章 人才管理感悟一、人力资源管理应当成为一种职业/233二、人力资源管理工作者应当更加职业化/235三、企业的人力资源管理研究应当更加务实/238四、理论和实务应该有机结合/238五、人力资源开发是首要问题/240

<<软硬兼施管人才>>

章节摘录

法律思维管理人才 1400万元没法处理，结果可想而知。

这样的情况屡屡发生，原因在于对劳动者的过度保护。

虽然我们的立法向劳动者倾斜，对劳动者进行保护，但是法律也讲究平衡，它是调整两者之间的关系。

如果只存在一方主体就无所谓法律，比如只有一个人是不需要法律的。

一个人在一个荒岛上生活不需要任何法律，但出现了第二个人，就会出现对法律的需求。

劳资双方的平衡是和谐社会的重要组成部分。

某人向我借钱，我跟他订合同，这就是法律关系。

在社会学中有一种理论叫交换原理，是指人与人之间永远存在着交换。

政治家之间交换的是相互妥协，你的政策退一步，我的政策也退一步，然后实现共赢；企业家之间交换的是互益产品，我买你的产品，你买我的产品。

人与人之间永远存在的是交换关系，这是社会学家的定义，同时社会学家认为在交换过程当中，掌握利益较多的一方拥有更多话语权。

举个例子，你到一家单位工作，作为单位的劳动者，单位除了给你发薪水之外，还要给你一个头衔。

当你拿着名片告诉对方，我是某知名跨国银行首席执行官时，这个头衔就是一种荣誉。

还有一种权利，假如你到一个单位，单位赋予你一个权利，50万元以下你可以签单，不用向老总汇报，这个权利每个员工都喜欢。

很多细小的地方都体现出权利，比如假设你是公司副总裁，公司有200个停车位，有一个固定车位是你的；但如果你是公司普通员工，就没有固定位，哪有空位就挤进哪里。

当你跟拥有较多利益的一方去谈判交换的时候，作为一个普通劳动者，话语权不多或者说语言没有分量，所以处在劣势。

工作8小时之内员工把所有的劳动以及劳动成果必须让渡给这个企业，也就是企业花钱买断了员工的时间，在这段时间里面，所有的劳动为单位所得。

当单位支付了劳动报酬以后，员工的自由被限制了，工作时间要出门办事得有请假条。

当一个人跟单位交换报酬、头衔、荣誉以及享有的权利时，必须放弃很多。

比如职业经理人，如果只用8个小时来思考工作，这份工作肯定是不胜任的。

他必须用24个小时全方位的思考工作，甚至做梦都要在想工作，才可能成为一个优秀的职业经理人。

在劳资的交换过程中，资方掌握了更多的利益，资方是一个强势群体，劳方是一个弱势群体。

于是，法律上就必须保护劳方的利益，这是正确的，也是应该的，但是必须要有一个度，超过了一定的限制，劳方成为一个强势群体，资方成了一个弱势群体，这会非常令人担忧。

复旦大学陆铭教授在《敲响收入再分配的警钟——图洛克〈收入再分配的经济学〉中译本序》中坦言“在全世界无产者还没有联合起来的时候，如果偏离本国劳动力所能创造的价值，而过多地为劳动者争取利益，善良的愿望就会筑就通往地狱之门。

”比如现在的立法赋予了工会很大的作用，工会可以参加劳资维权与雇主谈判，订立集体合同，代表职工参加仲裁和诉讼等，工会在宏观层面上非常强势，但在微观层面上非常弱势。

无论如何，它形成了一个强有力的半官方组织机构，但是企业家在强大的法律面前就显得苍白无力，企业家没有任何组织可以站在他们的立场上为他们说话，于是企业家想到逃之夭夭。

这些事件的发生同立法有相当大的关系。

当今中国最需要的是企业家创造更多的就业岗位。

美国的调查数据表明，只有5%的人在世界500强工作，大部分人都在中小企业工作。

所以，事实上社会非常需要中小企业家，他们可以为社会创造更多的就业岗位。

企业家在某种意义上就是赌搏家，他们是用资本在创造未来的机会。

一个成功企业的背后可能有100家企业倒闭，所以，真正成功的企业家并不多见，倒闭的企业家同样值得赞赏。

<<软硬兼施管人才>>

中国很需要企业家，企业家又很需要政府部门扶持，哪些地方政府放宽对企业家的限制或倾斜优惠政策，哪些地方的经济就能更快发达起来，这说明政府政策对民营企业家的影响很大，要让他们不断地壮大，政府的扶持是很重要的。

但是我们的法律有一种奇怪的现象，比如人力资源与社会保障部出台的《劳动人事争议仲裁办案规则》第八条规定，“发生争议的用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销以及用人单位决定提前解散、歇业，不能承担相关责任的，依法将其出资人、开办单位或主管部门作为共同当事人。

” 劳动者告用人单位，而用人单位已经破产解散，可以将投资人列为被告或者被申请人。企业家投资了一个有限责任公司，劳动者要告这家公司，如果这个公司宣布破产解散，可以告投资人，通过这样的规定，企业的责任从实质上有可能等同于无限责任公司了。

这样的结果是很多企业家不再愿意投资，因为投资越多，承担的责任就越大。

<<软硬兼施管人才>>

编辑推荐

颠覆教科书的纵向写法，更贴近实务的横向解读人力资源管理。
提供了丰富的、企业中从上至下的职场人士都需要认知的人事管理法则，从人才职业规划、法律思维管理人才、薪酬管理、企业文化建设等方面诠释人才管理。

<<软硬兼施管人才>>

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>