

<<破局>>

图书基本信息

书名：<<破局>>

13位ISBN编号：9787550209985

10位ISBN编号：7550209987

出版时间：2012-11

出版公司：北京联合出版公司

作者：许锋

页数：228

字数：222000

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>

## &lt;&lt;破局&gt;&gt;

## 前言

从2004年为企业提供人力资源咨询服务开始，我一直想把自己为中国企业提供咨询的经历和经验总结一下，因为各种原因，一直没有完成。

2011年3月，我离开怡安翰威特，带队创立了倍智人才后，同《世界经理人》杂志社联合开展了“中国人才供应链管理现状调研”。

这次调研总共有665家企业参加，基本上覆盖了中国本土的领先企业和优秀的外资企业，可以说是迄今为止规模最大的中国企业人才管理现状研究。

这次调研持续了六个月，收集了大量资料。

基于这些研究，我和我的团队完成了学术论文《人才供应链管理模式》，第一次完整地定义了人才供应链管理模式，并系统地阐述了支持人才供应链的四个支柱。

然而《人才供应链管理模式》是一篇学术论文，对于大部分企业家和人力资源从业者而言，阅读起来是比较晦涩的，因此写一本更通俗的，更贴近现实生活，更具备实践和指导意义，并充分体现人才供应链管理思想（JIT）的书的想法变得更加强烈。

本书从开始筹划到成稿花了大约八个月时间，以我和我的团队为原型，以过去八年为解决中国企业人才管理体系建设过程中遇到的各种问题的实践经验为内容，以万科、宝洁、美的、华润、华为、龙湖、GE等一大批中国和世界领先企业的人才管理实践为依托，以实用性和可操作性为原则，系统地阐述了人才供应链管理在搭建和实施过程中的关键点。

为便于阅读，本书以一个长期为外企服务的HRD（人力资源总监）“空降”到一家民营企业为背景，以时间为序，以“空降兵”到企业后逐步开展的人力资源体系变革为主线，一步步展示其人才供应链体系搭建的过程。

这个过程其实也是我和我的团队为企业提供咨询和解决方案的过程，也是解决人才供应链建设过程中各种问题的过程。

本书在写作过程中，大量使用了实际的案例和解决方案，对建设人才供应链各个环节所需要用到的各种理念、工具和方法都进行了翔实的描述。

我和我的团队的初衷是读者读完这本书就应该知道如何去用，如何用好。

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。”

JIT人才供应链管理模式的搭建和完善不是一蹴而就的，这是一个庞大而复杂的系统工程。

其建设的过程，需要高层包括董事会、总裁、总监们的承诺，需要在财力、物力、人力上的投入，需要持续不断地挑战和推翻现有的人才管理模式。

人才供应链体系建设的收益也是巨大的，我们看到了生产系统的供应链对于成本降低、产能提高、库存减少、周转加速所带来的巨大成效，我们也相信人才供应链体系的建设对于业务战略的落地支持、组织能力的建设、核心人才的梯队建设、关键岗位的及时满足以及人才效能的提高等方面都会有巨大的产出。

正如倍智人才的使命所描述的那样：我们将致力于中国企业的人才供应链体系建设以帮助其实现可持续发展。

JIT人才供应链体系建设的目的就是满足未来企业的可持续发展需要。

非常感谢我的客户，在过去的八年里，我在服务这些客户的过程中，向他们学习和交流了很多人才管理实践在企业落地的问题。

可以说，没有他们的帮助和参与，我和我的团队无法完成这样一个浩大的工程。

在此需要特别感谢的是：我的第一个地产行业客户——万科集团执行副总裁解冻先生我的第一个综合人力资源解决方案客户——美的集团人力资源总监赵燕霞女士和助理廖文坚先生倍智的第一个国有企业客户——华润集团人力资源副总监王宪亮博士倍智的第一个民营企业客户——特步集团人力资源总监王志渝先生倍智的第一个外资企业客户——宝洁公司人力资源副总监徐益峰先生和广州宝洁总经理周宇鸣先生非常感谢我的团队，这是一个非常敬业和专业的团队。

在本书成稿的过程中，倍智人才咨询总监沙添女士协助我主导了前期的规划工作；首席顾问鲁丹女士、顾问刘玲女士、吴利女士、王健宏女士和危坦先生参与了本书原始素材的收集和部分章节的撰写工

<<破局>>

作。

此外，感谢我的太太张蜀梅女士对我工作的大力支持。

在过去一年多里，特别是创建倍智人才后，我在家的时间是非常有限的，对两个女儿的教育和生活关怀和对家庭的照顾都非常不足，在此表示歉意并深表感谢。

谨以此书献给我的家人以及所有致力于人才供应链管理体系建设的朋友们！

许锋

## <<破局>>

### 内容概要

《破局：打造人才供应链》的主人公是一个长期为外企服务的HRD崔世波。

因为职业发展遭遇瓶颈，崔世波离开了服务了整整20年的老东家BJ集团。

而后，崔空降到一个民营企业，开始寻求职业发展新机遇。

本文以时间为序，以空降兵到企业后逐步开展的人力资源体系变革为主线，一步步展示其人才供应链体系搭建的过程。

这个过程，其实也是倍智团队为企业提供咨询和解决方案的过程，是解决人才供应链建设过程中面临的各种问题的过程。

《破局：打造人才供应链》在写作过程中，大量使用了实际的案例和解决方案，对建设人才供应链各个环节所需要用到的各种理念、工具、方法都进行了详实的描述。

## 作者简介

许锋广东倍智人才管理咨询有限公司总裁。  
被业界喻为中国企业人才供应链建设思想的先驱。  
拥有十几年的人力资源管理和咨询经验，尤其在人资战略、人才战略、能力模型的设计与应用、人才发展、人才选拔、领导力培养等方面拥有丰富的实践经验，在2010年被评为中国市场高端专业服务最具影响力人物。  
担任广东省人力资源管理协会常务理事、中山大学岭南学院MBA校友会会长等多种社会职务。  
曾任广州宝洁有限公司人力资源部经理、美晨集团人力资源总监等职；后任华信惠悦咨询深圳公司副总经理、首席顾问；加入倍智前为怡安翰威特（Aon Hewitt）大中华区副总裁，全球合伙人兼华南区总经理。  
曾给中国银行、万科集团、美的集团、TCL、华为等几十家大型企业提供优质服务微博：  
：<http://weibo.com/belcome>  
网址：<http://www.talebase.com/>

## <<破局>>

### 书籍目录

作者序

引子 再次起航，寻求职业发展新机遇

第一章 新官上任，全面了解，未来规划先着手

第一节 新官上任，系统HR体系框架思考

第二节 盘点人才现状，诊断工作难点

第三节 理清关键岗位，优先人才补给

第二章 核心班子搭建，化解空降高管融入危机

第一节 外部招聘先行，借力猎头实现

第二节 清晰岗位要求，锚定人才搜寻方向

第三节 核心高管空降，助力化解融入危机

第三章 火线提拔危机突现，人才培养刻不容缓

第一节 一封邮件矛盾突现，引发人才培养反思

第二节 咨询公司专业指导，快速搭建学习地图

第三节 培养实施知行合一，培养方式多管齐下

第四节 标杆实践借鉴，梯队培养体系雏形

第四章 横纵流动机制，盘活内部人才

第一节 离职热潮来袭，关键症结明确! 职业发展框定

第二节 搭建职业发展通道! 规范任职资格标准

第三节 建立晋升管理机制，提供充分落地保障

第四节 扩张建厂招贤，盘活内部人才库

第五章 制度流程定章法，人才管理精细化

第一节 构建技能矩阵，优化团队组合

第二节 关注激励机制，保障上市动力

第三节 配套制度流程，精细化人才管理

第六章 人才供应链塑造，持续运营现成效

第一节 偷闲三亚游，静思获心得

第二节 总结成体系，人才供应链框架显雏形

第三节 实践运营持续深入，人才供应链管理出成效

尾声

参考文献

## &lt;&lt;破局&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：引子再次起航，寻求职业发展新机遇 背景介绍 BJ集团，知名外资企业，产品以洗发水、沐浴露、洗手液、肥皂等日用快消品为主，涵盖研发、生产、物流和销售价值链各模块，进入中国市场近三十年，中国区总部和主要的三大制造工厂均分布在华南。

一个周五的晚上，墙上的电子时钟停在了21：05，BJ集团总部大楼里漆黑一片，一间办公室里的灯光显得格外耀眼……一个四十出头的中年男子仍在伏案工作，夜色微凉，他却浑然不觉，仿佛早就已经习惯了。

办公桌前的名牌上写着：人力资源副总监崔世波。

桌旁左手边已签字批复过的文件已经摞成厚厚一叠，右手边没有过目的文件还剩下四五份，电脑旁边，助理小白下班前留的便签在提醒着他明天需要参加的会议、约见的客户及其他活动安排。

他默默地翻阅着手头的会议材料，偶尔皱一下眉头，在材料上留下一些记号和笔记。

电脑屏幕上“BJ集团管理制度试行方案”几个字特别显眼。

最近一个月，BJ集团开始推行管理制度改革，他每天都忙得不可开交。

从集团到部门到各模块工作计划讨论和各种会议，一直持续到晚上八点钟，他整个人像上紧了发条一样一直绷着，不能松懈。

翻完最后一页，他轻轻地在文件堆上放下会议材料，拿起放在旁边的水杯抿了一口。

茶水早已冰凉，格外刺喉。

他轻咳一声，疲倦的他重重地往椅背上一靠，合上眼，不一会儿就睡着了。

报时的钟声一下子惊醒了沉睡的人，崔世波看了看窗外，转过头来看钟，十点了，然后拿起剩下的文件继续看。

终于做完今天所有的工作，已经十点半了，他似乎想起了什么，轻叹了口气，收拾好公文包，穿上椅背上的大衣，踏上回家的路……遭遇职业发展瓶颈 他拖着工作了一整天疲惫的身心，回到家已经临近午夜。

已经躺下的玉梅埋怨道：“回来啦，怎么又弄得这么晚？”

”崔世波轻轻地应了一声，没敢搭腔，快速脱下衣裤，准备好好洗个澡，赶快睡觉。

“唉，对了，老崔，今天我听老张说最近集团新的人事任命下来了，高总从DB集团挖来了个高管当你上级领导了，是不是啊？”

”玉梅见崔世波没说话继续问道。

崔世波又应了一声，没说什么，继续忙活自己的。

“你说，你这副总监都干了快四年了，兢兢业业的，成绩出了不少，可升职却没你的份，你倒是说说……”崔世波扁了一下嘴，皱了一下眉，还是没吱声儿。

其实，半年多以前，集团人力资源总监的位置就空出来了，人力资源部的整体工作都是由他一手包办的，各项工作开展得有声有色，取得了不少成绩。

公司里的人都以为，这次提拔人力资源总监，肯定非他莫属。

但除了他的助理外，几乎没有人知道，在这些成绩的背后，崔世波究竟做了多少努力，克服了多少“困难”。

## &lt;&lt;破局&gt;&gt;

## 媒体关注与评论

每个企业高管及人力资源人士对于如何进行企业的人力资源管理都有一套未描述出来但实际上在指导自己行为的思路。

因此，企业人力资源管理工作面临的一个重大挑战是如何统一思路。

许锋的“人才供应链管理”就提供了这样一套容易理解而又比较全面的语言和思路。

——龙湖集团前执行董事、首席人力资源官 房晟陶 许锋团队总结优秀外企、民企和国企的人力资源管理最佳实践提出了“打造人才供应链”的理念、方法和工具，并以案例形式进行简单易懂的阐述。

对于当前中国企业转型升级，非常有实际意义。

——恒大集团副总裁，宝洁公司大中华区前供应链总监 陈东锋 博士 引入生产供应链理念，真实职场情境再现，创新人才管理实践，听最易懂的新兴人才管理思想，找最正确的未来人才管理发展之路。

——华润集团人力资源副总监 王宪亮 博士 这是“学术”书籍中最具可看性、故事性的一本，也是“文学”书籍中最有学术性、工具性的一本。

故事、案例、知识、工具交织其中，寓教于乐，引人入胜。

——万科集团人力资源总经理 周为 这既是一篇生动活动的“职场小说”，也是一本丰富实用的人才管理“辞典”，理念、方法、工具一应俱全，读起来却毫不晦涩，畅快淋漓又让人受益匪浅。

人才供应链的本质是解决人的问题，打造企业持续发展的核心竞争力。

翻开本书，将为你开启一段人才供应链之旅。

——赫基国际（香港）人力资源及行政副总裁 范永阳

## <<破局>>

### 编辑推荐

《破局:打造人才供应链》编辑推荐：一段十余年人力资源管理经验的总结沉淀，《破局:打造人才供应链》是一本给企业带来巨大改善与提升的实操手册，一部快速提升个人竞争力的实战小说。

《破局:打造人才供应链》以许锋博士个人职业生涯为原型，从人才供应链想法的提出到实践都有事实作为支撑，结合小说的展现形式，让读者轻松理解人才供应链，并应用于实践。

## &lt;&lt;破局&gt;&gt;

## 名人推荐

每个企业高管及人力资源人士对于如何进行企业的人力资源管理都有一套未描述出来但实际上在指导自己行为的思路。

因此，企业人力资源管理工作面临的一个重大挑战是如何统一思路。

许锋的“人才供应链管理”就提供了这样一套容易理解而又比较全面的语言和思路。

——龙湖集团前执行董事、首席人力资源官 房晟陶许锋团队总结优秀外企、民企和国企的人力资源管理最佳实践提出了“打造人才供应链”的理念、方法和工具，并以案例形式进行简单易懂的阐述。

对于当前中国企业转型升级，非常有实际意义。

——恒大集团副总裁，宝洁公司大中华区前供应链总监 陈东锋 博士引入生产供应链理念，真实职场情境再现，创新人才管理实践，听最易懂的新兴人才管理思想，找最正确的未来人才管理发展之路。

——华润集团人力资源副总监 王宪亮 博士这是“学术”书籍中最具可看性、故事性的一本，也是“文学”书籍中最有学术性、工具性的一本。

故事、案例、知识、工具交织其中，寓教于乐，引人入胜。

——万科集团人力资源总经理 周为这既是一篇生动活动的“职场小说”，也是一本丰富实用的人才管理“辞典”，理念、方法、工具一应俱全，读起来却毫不晦涩，畅快淋漓又让人受益匪浅。

人才供应链的本质是解决人的问题，打造企业持续发展的核心竞争力。

翻开本书，将为你开启一段人才供应链之旅。

——赫基国际（香港）人力资源及行政副总裁 范永阳

<<破局>>

#### 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>