

<<优秀的人才是免费的>>

图书基本信息

书名：<<优秀的人才是免费的>>

13位ISBN编号：9787563512140

10位ISBN编号：7563512144

出版时间：2006-1

出版时间：北京邮电大学出版社

作者：余仕强

页数：194

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>

<<优秀的人才是免费的>>

内容概要

“质量是免费的。

”国际著名质量大师克劳斯比如是说。

“优秀的人才是免费的。

”《优秀的人才是免费的：500强企业奉为圭臬的观念和法则》也同样开宗明义。

事实果真如此吗？

答案是毋庸置疑的。

不可否认，聘用一个优秀的人才的确需要付出不菲的薪酬，但他们所做出的绩效却是普通员工的几倍，甚至几十倍。

也恰恰是这些优秀的人才，才能够真正把企业送上一个又一个高度，从而在竞争中获胜，从优秀走向卓越。

那些相对平庸的员工，不但绩效平常，而且企业要在他们的辅导、培训、对工作后期改进，以及对他们的失误和错误进行补救上，付出巨大的财力和精力投入。

他们的确是昂贵的。

对企业而言，“优秀的人才是免费的”被500强奉为圭臬，无论是在选人育人，还是在用人留人方面，他们对这一观念和原则从不越矩。

对个人而言，如何成为优秀的人才，如何超越平庸、不被淘汰，是任何职场人士都应该面对的一场永恒的挑战。

优秀的人才就是竞争力，竞争力通常都是免费的！

<<优秀的人才是免费的>>

书籍目录

第1章 人才：企业最重要的财富1.竞争入场券 21世纪最贵的是什么才即是财什么是MVP MVP的价值2.优秀的人才是免费的 从克劳斯比的质量免费说起免费人才，可能吗认识上的误区优秀人才的恒久性3.优秀人才的作用无法估量 惠普公司的“人才公式”人才掌控“福特”的命运1.4亿美元收购人才第2章 如何成为优秀人才 1.你为什么不是优秀人才有文凭没水平优秀 实用合适的才是最好的如何成为重磅人才2.优秀人才的标准 微软的十个人才标准奥格威与俄罗斯娃娃诸葛亮的“知人”方法品质决定优秀第3章 聘人：猎取最优秀的人才1.做最优秀的伯乐 人事经理：你会招聘吗慎重考虑人才的招聘灵活善变去选才挑选合适的人战略性的严谨招聘选择人才不必完美“出售”你的人才观念2.不拘一格聘人才 可口可乐的灵魂索尼公司的考试卡西欧公司的等级考核摩托罗拉的E时代人才观3.聚集一支优秀的人才队伍 千方百计寻觅人才以诚待人得人才拥有发现人才的眼光集体决策选人才4.重金聘用优秀人才 不惜重金聘人才王永庆“五顾茅庐”不惜一切代价挖掘人才重赏之下，必有勇夫第4章 育人：企业是人才的孵化器 1.培训：获得伟大收益的付出 竞争的“发动机”送给员工的最好福利1美元培训=40美元的效益宝洁：全方位培训 教育主管培育优秀人才2.企业的育才高招 员工培训三阶梯奥林帕斯：自学成才丰田式的教育体系三星的人才观大众的培养方式制造松下人西门子：继续教育3.开发人才比开发产品更重要 日美企业人力开发的绝招重点培养表现出色的人才金色拱门：麦当劳的培训以军校精神造就人才帮助员工设计职业方向第5章 用人：人尽其才。才尽其用1.用人须有道优秀人才难出优秀成绩用人首先要择人人尽其才，才尽其用用人不疑，疑人不用区别对待各类优秀人才人才互补造就管理神话2.不拘一格用人才雀巢用人无国界巧用“怪才”兴企业敢用有争议的人才选拔人才不计前嫌海尔：英雄不问出处松下的人才法宝3.授权是一种艺术授权，让人才成长有效授权正确的授权方法4.激励，让人才“跑”起来潜能是一座金山挖掘人才潜能的方式有效释放优秀人才的潜能物质激励与精神激励构筑未来愿景既加油，也泼冷水超级表现的超级方法第6章 留人：巩固与发展的长久之计1.人才是绩优公司的标志优秀人才为什么选择离开人才流失：企业的重大损失留人第一步：招正确的人人才流失中的“骨牌效应”人才的“留”与“流”2.打造优秀的人才环境从尊重人才开始留人更要留人心不要剥夺部下的利益温柔的南风实施“员工帮助计划”建造“大家庭”3.留住人才的“七种武器”第一种武器：有竞争力的薪金待遇第二种武器：职业适应能力第三种武器：挑战“不可能”第四种武器：共同认可的企业文化第五种武器：铸造利益共同体第六种武器：实施内部创业第七种武器：提升人才满意度4.完美处理优秀人才辞职优秀员工辞职时握手话别跳槽的优秀人才

<<优秀的人才是免费的>>

章节摘录

书摘三国时候的著名谋士徐庶在刘备手下绝对是个人才，但到了曹操那里就绝对称不上是人才了。可见，选择人才最重要的就是选择适合本公司的，而不必是最好、最优秀的人才。

换句话说，优秀的人才不一定就是适合本公司需求的人才，就如同挑选鞋子，与鞋的做工、质地相比，合不合适才是第一要义。

因此选择人才务求实用为先，选择人才的核心是找合适的人，只有合适的人，对企业才是有价值的，选择优秀人才更是如此。

优秀是个相对概念，对企业来说。

合适的才是优秀的。

选择合适的人才，才能真正有效地使企业步入稳步快速的发展当中。

由于每个公司都以自己独特的生存方式、已有的行为习惯和心理特征得以存在，并采取适宜的方法、适宜的工具从事管理。

若是招聘的人才不熟悉自己的行业，不了解公司的各种流程，优秀就无从谈起。

合适就是最有效的。

举个例子来说明：某一西方著名足球教练取得的成绩斐然，其执教过的球队都取得了不错的成绩，一时声名远播，于是乎陷入困境中的中国足球不惜重金聘其为中国足球教练，企望其为中国足球把脉，视其为救世主。

可事实怎么样呢？该教练的确倾尽心血，力图改造中国足球，但几年下来，球队成绩毫无进展，该教练不得不在一片怨声之中灰头土脸地离开中国。

为什么？很简单，他的能力毋庸置疑，但他的思维在中国行不通，更不了解中国足球的实际情况，换句话说，他不适合中国足球，结果当然会失败。

已有无数成功的案例证明有效管理的原则：只有合适的才是最好的。

很多企业如同朝拜似的向优秀企业学习、取经，但是结果成功的只有一个海尔、一个微软。

这只能验证了：寻找合适于自己企业的管理方法，才是最好的，一蹴而就、简单模仿结果是无效的。

因此，企业选择优秀人才，或优秀人才选择企业时，都应该首先认识自己、把握自己，弄清自己的需要和擅长所在，选择并且执著地经营适合于自己的东西，这才是最好的。

适合于自己的人才，才是有效的实用的人才，其关键在于“合不合适”，即能否在合适的环境里，正确地使用了合适的人，遵守适合于这个环境的规则，并以合适的方式坚定而执著地予以实施。

另外，一些公司在起步阶段一般都会把自己的战略锁定在“合适”之上，一步一个脚印，务实求进，稳健发展。

然而一旦顺利步入上升扩展期，就很容易偏离“合适”的准则，总以为自己什么都适合做，有些人才挑选公司时也有着这样的观点。

其实，真正适合于自己做的事并不多，适合于在小河里成长的小鱼，就没有必要一定要去大海里争高低，而大海里的大鱼也没有必要眼热小河里小鱼的悠闲。

如何成为重磅人才 也许你像爱因斯坦一样聪明，也许你的专业技能足够胜任你的工作职位，你有充分的理由认为自己是一个完全合格的优秀人才，但是为什么你在同事的眼中、在老板的眼中依旧是无足轻重呢？首先，这是一个认知上的误区。

专业技能强并不一定等于你处理问题的能力就强。

先不要因此抑郁，现状往往是可以改变的，而这一切都要依靠你自己：(1)从能力上提高自己 如今的用人单位对人才的要求较以往有了很大的变化，主要在于能力强度的要求方面更为显著，特别是更加强调理性与务实。

P25-26

<<优秀的人才是免费的>>

媒体关注与评论

书评 你最宝贵的财产不是你的金融资产。

你最宝贵的财产时正在你那里工作的人，是他们脑袋里的想法和他们进行协同工作的人。

——著名人力资源专家 罗伯特·耐克 只有组织才能够为知识员工提供有效

工作所需的基本持续性。

只有组织才能把知识员工的专有知识转化为绩效。

——著名管理大师 彼得·得鲁克 将我所有的工厂、设备、市场、资金全部

夺去，但是只要保留我的组织人员，五年之后，我仍将是一个钢铁大王！

——著名钢铁大王 安德鲁·卡耐基

<<优秀的人才是免费的>>

编辑推荐

最佳人力资源实践就是将昂贵的平庸者拒之门外。
同质化和竞争性越来越将优秀和平庸区分开来，机器不会产生新的想法，资本不会抓住新的机会，只有人——最优秀的人才，才能最终超越失败，铸就辉煌，而且，相对于，竞争优势和持续增长而言，他们确实是免费的。
NBA懂得这一点，好莱坞也当仁不让，Google从来就不含糊，微软更是深谙此道。

<<优秀的人才是免费的>>

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>