

<<顶级经理人五项修炼>>

图书基本信息

<<顶级经理人五项修炼>>

内容概要

《顶级经理人五项修炼》告诉每个从事管理工作的人，要想在众多行中脱颖而出就必须具备5种能力——发现人才的能力、建立关系的能力、培养信任的能力、开发技能的能力和树立品牌的能力。其实，这5种能力都是围绕一个核心展开的，那就是人员管理。

因为人员管理是成功企业盈利的最主要的原因，未来属于那些有良好人员管理能力的人。

《顶级经理人五项修炼》分为两部分，第一部分介绍了美国人口统计因素的变化，第二部分则分析在变化了的人力资源市场中应该如何在人才的竞争中获胜，阐述了成为顶级经理所必须具备的5种能力。

虽然我们国家的现实情况和美国有很多差异，我们是一个劳动力从给丰富的国家，但是符合企业需要的高级人才仍然是紧缺的。

企业之间的竞争关键在于人才的竞争，尤其是高级人才的竞争，所以这本书对于我国的读者仍然有很大的借鉴意义。

<<顶级经理人五项修炼>>

作者简介

南茜·s·阿瑞克(nancy s.ahirichs)在人力资源、市场营销、管理等工作中有20多年的经验,她知道是什么使有的公司员工流动率很高、利润很低,而另外的公司却有高质量的服务和产品以及良好的财务业绩。

秘密在于它们拥有优秀经理。

阿瑞克作为理想雇主战略有限责任公司的负责人,她经常通过咨询和讲演与别人分享她关于管理、用人、留人以及人才多样性等方面的研究成果。

她还是《人才的竞争:成为理想雇主的人才招募和保留策略》(competing for talent: key recruitment and retention strategies for becoming an employer of choice)一书的作者,《论人员配备》(on staffig)一书的撰稿人之一。

她在报纸、杂志和在线媒体上发表了大量文章,并担任专栏作家。

在过去的5年里,阿瑞克曾为公共事业、保险业、健康保健业、高科技行业、法律、银行、政府等不同的领域做过演讲,听过演讲的听众和管理团队数以百计。

<<顶级经理人五项修炼>>

书籍目录

前言 / 1 导言 顶级经理在企业中的作用不容忽视 / 5 第一部分 新的管理现实 第一章 顶级经理是企业的竞争优势所在 / 3 在21世纪谁是被管理的人 / 7 员工是一种资产而不是负债 / 8 员工——工作经历的新消费者 / 11 对员工的管理要公平。但不是平均 / 14 用创新来击败对手 / 15 “人员管理”不仅仅是管理数字 / 16 优秀经理的5种过人之处 / 18 顶级经理是成为理想雇主的关键 / 20 向理想雇主的飞跃 / 21 人员管理——利润之间的纽带 / 22 中国的管理现实 / 25 去尝试所有的方法 / 26 第二章 “不惜代价”的管理方式 / 29 20世纪的管理方法并不解决21世纪的问题 / 33 更多可供选择的工作方式会带来利润增长 / 37 非典型工作安排所带来的好处 / 39 从远程工作开始 / 42 管理远程员工的5种小技巧 / 48 向上指导、向下指导和同级指导 / 49 挑选贤明的指导者 / 50 指导的成功策略 / 52 开始一个指导计划 / 53 向上管理、推销你的想法 / 56 用良好的个人品牌来进行向上管理 / 57 老板想要什么? / 58 去尝试所有的方法 / 60 第三章 组织文化：我们是如何做事的 / 63 经理人行为是企业文化的体现 / 66 亚文化可能是一柄双刃剑 / 71 沟通文化：说到做到 / 72 通过获得奖励来强调企业文化 / 76 不要孤单地呆在中间——建立一个顶级经理的社团 / 80 去尝试所有的方法 / 85 第四章 管理尺度的重要性 / 87 什么是实质的管理尺度 / 91 把员工当成真正的资产 / 92 360度全方位绩效管理 / 94 为什么要改变现有的绩效管理标准 / 95 去尝试所有的方法 / 100 第二部分 开发顶级经理5种能力 第五章 敏锐的观察者 / 105 与人力资源部门合作改善招聘效果 / 108 超越那些机智的竞争者 / 109 觅贤101：发掘高级人才 / 115 培养关键能力的5个步骤 / 117 以能力考察为基础来设计面试问题 / 118 开辟吸引各种优秀人才的渠道 / 120 利用非传统的方式来寻找高级人才 / 122 去尝试所有的方法 / 126 第六章 关系的建立者 / 129 关系的层级 / 132 使新员工和企业融为一体 / 134 在新员工开始第一天工作之

<<顶级经理人五项修炼>>

章节摘录

自从亨利·福特（Henry Ford）非常感叹地说：“我雇佣的是工人的两只手，可是他们还有一个脑袋”后，员工一直被认为是一种负债。过去，有思想的员工并不被认为是一种资产，一种对未来环境的改善、提高产品质量或利润增长来源的资产。

虽然福特在位时也曾进行过改革，但他在本质上仍然是个控制型的管理者。

他希望员工完全按照他的吩咐去完成任务，不能多也不能少。

他不希望他的员工运用自己的头脑预见问题、表达思想。

福特这种老派的管理方法现在仍然根植于众多经理人头脑之中，他们错误地认为，最好的员工就是只知道执行而不问问题的员工。

尽管很多只重视数字的高级经理人曾公开表示，“员工是我们最大的财富”，但是他们经常不能够履行他们的诺言，通过相应的管理程序、评价指标及奖励政策来支持这种“员工就是资产”的企业文化。

尽管他们可能用一些指标来衡量某个具体客户的价值，但是他们很少去衡量业绩突出的长期员工或优秀的经理人所带来的成本节约和利润增长。

除了用人均销售额来衡量销售员的业绩以外，他们很少用数字来衡量其他部门的员工。

为了发现和保留优秀的人才，你必须用新的尺度来衡量员工的贡献。

实际上，在任何岗位上被评为“A”的员工创造的价值都比被评为“C”的员工多80%到130%，不仅仅是那些精于销售的人员或身居要职的员工。

在企业的各个层次可以被评为“A”的员工包括：新产品或服务理念的革新者。

能为企业雇佣到高级人才或带来潜在客户的忠诚的老员工。

能够不遗余力地教导新员工、在困难时期能把他的部门团结在一起的“精神领袖”。

能不断生产高质量的产品或提供优质服务的“榜样”型员工。

<<顶级经理人五项修炼>>

编辑推荐

为什么有的公司员工流动率高，利润很低？
而另外的公司却有高质量的服务和产品以及良好的财务业绩…… 为什么有的企业人才匮乏，员工情绪低落，工作效率低下？
而另外的企业像吸引“优秀人才的磁石”一样，不断有新鲜的血液注入…… 秘密就在于它们拥有顶级的经理人。

《顶级经理人五项修炼》告诉每个从事管理工作的人，要想在众多行中脱颖而出就必须具备5种能力--发现人才的能力、建立关系的能力、培养信任的能力、开发技能的能力和树立品牌的能力。

<<顶级经理人五项修炼>>

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>