第一图书网, tushu007.com

<<以能力为导向的人才管理>>

图书基本信息

内容概要

每一个管理者都想拥有一个充满人才的团队。
“ 人才产生效益 ”，这个道理是显而易见的。
但是，人才的管理对于管理者来说是一项重大的挑战。
优秀人才不会对“ 命令和控制 ”做出很好的反应，他们不会在这种环境下投入工作，因为他们需要一张公平的支票——与其他大多数人相比他们拥有与众不同的价值，也就需要特殊的激励方式。
人们对他们的预期越高，他们所期望的回报也就越多。
他们讨厌重复和单调。
他们需要不同的挑战。
他们是与众不同的人——所人、以他们需要与众不同的管理。
团队的管理者需要学习怎样对人才进行快速定位并做出不同的安排，他必须了解怎样培养人才同时顺利地完成组织任务。
管理者还需要深入理解人才在团队成功中起到的作用，要时常与之进行深入却又留在余地的交流。
得到别人的尊敬之后，真正的人对才是乐于接受领导的。
的确，做好上述工作是比较困难的，然而，一旦处理得好随之而来的回报也会是很高的——尤其当那些优秀人才表现出众并且对你表现出信服时。
本书的主题是——“ 什么是人才，如何认识人才，怎样在日常的管理工作中与之相处并且从他们身上获得最大的利益，同时如何使他们在你的团队中感到持续的满意，有动力？
”

作者简介

艾伦·罗件逊是一个独立的管理咨询者，他在广泛的行业和部门中提出了自己的独特见解，这包括专业服务部门、制造业、公共设施部门、金融服务业、出版业、教育和健康卫生业。
他以帮助个人和企业为目标，满足他们新的挑战为目的。
他大部分的时间都贡献在了个人培训和组织设计等领域。
他是人事与发展专业研究所成员，是英国社会心理协会成员是Cran field大学的访问学者。

书籍目录

第一部分 对人才的思考 第一章 什么样的人可以定义为人才　每个人都认为他们是人才 第二章 人才的管理层面的定义　以优秀业绩定义人才　以恰当的要素定义人才　看待同一种事物的不同方式　属于期望的问题 第三章 潜藏的期望　对创造的期望　大多数的公司并不是真正想要人才 第四章 人才的期望　人才在说什么？
　什么构成了人才？
　确凿可靠的证据　人才可能是双面的　人才不是商品 第五章 潜在的压力　管理人才的思考第二部分 管理人才的一种理论 第六章 导论 第七章 指导人才　人才需要自己说话吗？
　为人才说话　展示人才　人才需要从你这里得到什么忠告？
 第八章 造就人才 第九章 激励人才 第十章 噢,到你了!第三部分 管理人才的实践 第十一章 典型问题 第十二章 挑战的本质 第十三章 "实用"的建议是什么呢? 第十四章 1——观察发生了什么事情？
 第十五章 2——理解你们每一个人想要什么？
 第十六章 3——有技巧的表达第四部分 人才管理实践 第十七章 行动计划总结

编辑推荐

当优秀人才持续满意，动力十足的时候，本书会帮助你从他们身上获取最大利益。
一个人才济济的团队是商业竞争优势的重要来源。
但是，持续地管理好人才是一项非常困难的工作。
人们说：“ 最好的领导者在管理中寻找一种平衡，即在让人才独立做好工作与提供指导或甚至是直接的建议来帮助他们完成之间寻找一种平衡。
”

第一图书网, tushu007.com

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