

# 《人力资源教程》

## 图书基本信息

书名：《人力资源教程》

13位ISBN编号：9787501147373

10位ISBN编号：750114737X

出版时间：2000-01-01

出版社：新华出版社

作者：戴维·沃尔里奇

页数：277

译者：刘磊

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《人力资源教程》

## 内容概要

全球化、技术、通过增长获取利润及应变能力，是我们今天和明天所面临的挑战。对为之而不断奋斗的公司来说，人力资源的管理是通向未来成功的钥匙。本书极力主张人力资源人士进行意识上的转变，从“我做什么”转变为“我的产出是什么”，并且为了完成这种转变，人力资源人士必须担负起4种特色鲜明的角色，那就是战略伙伴、行政专家、员工的领头人及变化的助推剂。全书列举了数十个成功地完成这种人力资源转变的公司，为业内人士同时在这4个领域工作提供了唾手可得的工具；同时就如何通过伙伴关系创造价值及使组织更有竞争力，向各部门管理者和人力资源人士提出了具体的建议。



## 书籍目录

第一章 竞争的下一个议题：人力资源

第二章 人力资源变化的本质：一个多重角色的模型

第三章 成为战略伙伴

第四章 成为一个行政专家

第五章 成为一个员工的领头人

第六章 成为变化的助推剂

第七章 人力资源中的人力资源管理

第八章 走向何处

# 《人力资源教程》

## 精彩短评

- 1、人力资源三支柱的开山之作。也是带入HR至少从自身定位与角色设计的角度走进业务的开山之作。如何应对现实给HR带来的挑战，文章给了理论，Hewitt以及大量甲方也一直在研究，运行。时到今日，这仍然是一本不容错过的好书！翻译的中规中矩。
- 2、曾经有一本，被借丢了。
- 3、Human Resource Champions的中译版，翻译很捉急

1、话说90年代初期，围绕“是否废除人力资源部门”，美国学术界掀起了一轮争论。可见，当年美国人就认识到，人事部不干人事，是个普遍现象。80年代后半期，DAVE参与了GE的群策群力项目，在这个过程中，可能体验到了人力资源如果做的好，还是有价值的甜头。因而，在上述双方争论不休的时候，他决定写一本书，来为人力资源部门争争地位。此人厉害之处在于，他通过重新界定问题，巧妙地避免了陷入争论的漩涡当中。他认为，是否废除人力资源部门这样的问题，是个坏问题：如果有价值，当然就不废除，如果没有价值，当然应该废除。为此，他提出了一个替代性的问题，那就是：人力资源部门到底应该怎么样，才能真正为企业创造价值？由此，他提出了本书最大的一个亮点：人力资源部门不应该再关注活动本身，不要再为了突出自己的价值，哗众取宠地搞一些东东。人力资源部不应该关注做了什么，而应该关注，产出是什么？此言一出，语惊四座。叫好声此起彼伏。而实际上，DAVE只不过是炒了德鲁克在50年代的冷饭。早在《管理的实践》一书当中，德鲁克就敏锐地认识到这个问题，因而提出，每个部门都应当仔细思考：我的部门对公司整体目标的贡献是什么？从这一点来说，这个理念没有什么创新。但是提出这个观点的价值在于，人力资源部门已经在所谓专业化的道路上越走越远，跑偏了，一句“你的产出是什么”，把他们又拉回了正道。难得的是，DAVE没有停留在理念上，基于自己的咨询实践经验和部分优秀企业的成功经验，他提出了一个简单的四象限模型，界定了人力资源部门的产出和需要扮演的角色。这个模型的两个维度分别是流程——人，未来——当下。由此，人力资源部门的产出有四项：战略的实施；员工敬业度的提升；行政效率的提升；变革的推动。由此，人力资源部门扮演的角色有四种：战略伙伴；员工领头人；行政专家；变革助推剂。后面的篇幅，就是挨个介绍，人力资源部门如何有效地提供产出。DAVE还特别强调，现在企业里都很重视战略伙伴、变革助推剂的角色，但实际上，其他两个传统角色也同样重要。尤其针对“文人相轻”的问题（看来这一点美国和中国也没有什么区别），他特别苦口婆心地劝导，人力资源部门内部要合作，要和谐，不要内斗。大家地位没有高低之分，只是因为革命分工不同。所以，他强调了，虽然有的学者说人力部门应该是“事业伙伴”，但是真正的事业伙伴，应该是战略伙伴+员工领头人+行政专家+变革助推剂。或许是我对“变革”这个概念理解的不到位，就我自己的感觉而言，“战略伙伴”和“变革助推器”存在很大的重叠。DAVE在书中也举了一些例子来阐述人力资源部门如何是“战略伙伴”，但是描述的非常泛，该有的重要细节都没有，很遗憾。然而，在本书当中，无论是举的HP的例子，还是DAVE的总结，都明确了一个原则：人力资源管理的主角是部门经理，而不是人力资源部。在HP的例子当中，DAVE列举了在他的框架下，HP人力资源部门重新界定自己的角色和产出的成功案例。值得一提的是，在这个案例当中，HP的总结是，除了行政专家这个角色当中，人力资源部门承担大部分的职责之外，其他的三个角色，都是部门经理承担主要职责。在战略伙伴和变革助推剂两个角色当中，部门经理都承担了80%以上的职责；即使在员工的领头人这个角色当中，部门经理也形成了“控股”，占据了51%的职责！这个51%，或许就是HP的人力资源副总裁的明智之处：一再提醒，HR只是个配角，千万不要把职责从部门经理那里抢过来！DAVE在书中强调了人力资源部要打造“组织能力”的话题，但在我看来，这个问题的实际操作方案，是他的弟子——中欧杨国安教授——完成了细化。在《组织能力的杨三角》一书当中，杨教授基于在明基的实践，提出了一个“员工思维、员工能力、员工治理”的三角模型，作为打造组织能力的框架。在这本书当中，DAVE也给出了一些实用的工具，但是在一些重要的细节上，依然语焉不详。更遗憾的是，这本书翻译的很不好。实际上，选择这本书的人还是很有慧眼的，99年就翻译成中文版了。翻译的人可能在英文水平和专业能力上都有所欠缺，虽然很努力，但质量的确是不敢恭维。这是一本值得翻印的好书。尤其是强调专业的当下，能够给很多从事HR工作的朋友醍醐灌顶的启发。

# 《人力资源教程》

## 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:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)