

《人才发展五星模型》

图书基本信息

书名：《人才发展五星模型》

13位ISBN编号：9787111444039

10位ISBN编号：7111444035

出版时间：2013-11

出版社：机械工业出版社

作者：忻榕

页数：256

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

《人才发展五星模型》

内容概要

中国企业在经营中面临的最大挑战是什么？有人认为是品牌和规模，有人认为是激烈的市场竞争，还有人说是产品和服务质量。但来自中欧国际工商学院的忻榕教授认为，挑战主要来源于企业的人力资源领域。人才战略和人才发展是企业竞争力的基础和基石，决定着一个企业是否具备持久竞争力，因此将在今后很长一段时期内决定着企业能否健康、可持续地发展。

在本书中，忻榕首次将她的研究成果系统地精炼成人才发展的“五星模型”。她从企业文化、团队建设、知识共享、绩效管理和组织发展五个维度阐述了企业如何打造人才发展战略，铸就“互相投资型”组织-员工关系，以使企业能够在激烈的竞争中获得持续的竞争优势。这一独创的模型不仅具有系统性和前瞻性，并且具有“理论落地”的效果。

《人才发展五星模型》

作者简介

忻榕
著名管理学者，现任中欧国际工商学院管理学教授、拜耳领导力教席教授，并担任副教务长。她是《商业评论》首任主编、总策划。
忻榕教授在美国加州大学获得管理学博士学位，曾任教于美国南加州大学、香港科技大学、瑞士洛桑管理学院等国际著名学府。目前，忻榕教授的研究聚焦在领导变革、人才战略与发展、高绩效组织等领域。她的研究成果曾在众多一流国际管理期刊上发表。忻榕教授著有《五型领导者》《创业的轨迹》《鲜花和荆棘：探寻中国企业全球化之路》等著作。除了研究与教学，忻榕教授还担任咨询顾问，为众多知名跨国公司和中国企业提供服务。

书籍目录

前言

第1章 人才发展：企业竞争优势的新来源

麦当劳与通灵珠宝有交集吗 4

人才对于提升组织效能的重要性 6

人才发展战略的前世今生 7

人力资源管理、战略和绩效 8

人才发展：将员工视为“主体人”的发展 9

人才发展：构建相互投资型组织员工关系 11

人才发展战略，给你全新的竞争力思考 18

本书的结构 20

第2章 人才发展的五星模型

什么是五星模型 22

五星模型的核心要素及其角色 25

实施和应用的关键 27

第3章 导向：企业文化建设

实而不虚的企业文化 36

企业文化一劳永逸？——没那么简单 41

选择怎样的文化：遵循共性，塑造个性 44

企业文化的塑造 46

案例分享3-1 淘宝网：武侠文化驰骋江湖 48

案例分享3-2 通灵珠宝：让价值观落地 50

第4章 关键：团队建设

高绩效团队：人才发展的关键 60

人才规划 61

人才甄选 67

人才培育 85

案例分享4-1 百特的团队建设 92

第5章 挖潜：知识共享

知识共享：从知识说起 98

知识共享的挑战与应对 100

知识共享的实施 105

案例分享5-1 智造网龙 113

案例分享5-2 青啤的知识共享体系 122

案例分享5-3 盛大网络的知识共享 128

第6章 手段：绩效管理

绩效管理：内涵和内容 134

评估体系 136

激励机制 150

案例分享6-1 小C的故事：撬动“上三层” 157

激励策略 160

案例分享6-2 方太的“身股制” 165

反馈提升 167

案例分享6-3 盛大网络之“游戏式管理”：独特的考评与激励体系 171

第7章 保障：组织发展

组织发展：发掘潜力，提高效能 178

组织发展的实施 183

组织发展的实施过程 190

《人才发展五星模型》

案例分享7-1 中航国际的“领导力提升”系统 220

第8章 结语：人才发展推动企业成长

人才发展：一种主导理念 230

五星模型：一个解决方案 232

人才发展五星模型的挑战 240

企业成长：最终持续之道 242

《人才发展五星模型》

精彩短评

- 1、xin教授越来越没有原创了，令人失望
- 2、五个方面叙述业务发展同时，人力资源工作相应做出的战略改变。作者的理论功力还是有些欠缺，从五个主题看都能发现，例如如何创造企业氛围，仅通过一则案例来举例，缺少应用性。组织发展讲的含糊不清，以变革作为糊弄过去。思路是极具引导性的，战略性的，但是实践经验可能不如国外经理人那么专业。给的比较多的工具也是零碎的，没有新的想法。比较糊涂的还有贯穿全文的海尔案例，估计是我太愚钝，没理解透彻吧。。。最后做咨询和做inhouse还是区别。
- 3、3.5分，模型简单易懂，内容深度不足
- 4、就是一本企业人力资源管理概论，用了一个时尚的模型来说明。#20150629
- 5、在雇主品牌尚且只是议题的当下，想要真正做到个性化的人才发展与储备好像并非易事，然而有了正确的方向，自如会令努力过程中的心酸减少不少。可做不错的参考，也对于战略性人才规划的借鉴颇有贡献，推荐人资方面的同学读一读。

《人才发展五星模型》

精彩书评

1、前段时间都在忙自己的事情，抱歉很长时间没有更新了。最近在动笔写书，重要的准备工作是把市面上近一年较为流行的管理类图书全都读一遍，心里有个底。于是昨天买了一大堆书，一本一本看，陆续在我的微信号：管理经典阅读（management_reading）发表。第一本书是中欧商学院大牌教授忻榕的《人才发展五星模型》，她也曾担任《商业评论》的首任主编，研究领导力与人力资源管理，跟我算是同行。总体的感受，这本书写得一般般，没有杨国安的《组织能力的杨三角》好看，但还算及格。说三点感受。首先，忻榕教授提出的五星模型包括：企业文化、团队建设、知识共享、绩效管理、组织发展五个方面，并分别定性为：导向、关键、挖潜、手段和保障。导向：企业文化建设关键：团队建设挖潜：知识共享手段：绩效管理保障：组织发展这种提法是聪明的，忻教授显然清楚，传统人力资源管理体系是有缺陷的，因此，她把企业文化、团队建设、知识共享等三个方面，果断地加入到自己的框架中，并且归类于“人才发展”的主题，等于另辟战场，以此自成一派。但是遗憾的是：企业文化方面写得浅了；团队建设方面，一开始提及“高绩效团队最重要的基础就是共同的目标和公平的机制”，这种说法是准确的，但是马上就又把传统HRM的人才规划、人才甄选、人才培养三个模块塞到“团队建设”的框架中去，这种高开低走的写法显得没有力量；知识共享方面，先提及了野中郁次郎的理论，这是好的，但恐怕作者本人也知道，网龙、青啤、盛大等案例企业的做法，离野中的理论还差了不少，所以，她很聪明地用“知识共享”替换了野中“知识管理”和“知识创造”的说法。可能最不理想的是“组织发展”这个部分，作者把变革管理、组织设计、领导力发展等三个部分，一股脑地纳入“组织发展”之列。暂且不论这种划分是否合理（当然，我的观点显然认为这种划分不对），关键的是，作者并没有把这三者之间的内在逻辑梳理清楚。其次，尽管总体上有缺憾，但是此书仍然有很多耐读的部分。一方面，案例用得很好，例如，作者格外喜欢引用通灵珠宝、淘宝、星巴克的案例。由于作者横跨《商业评论》和《中欧商业评论》两大主流媒体，对这两本杂志近几年案例报导的引用，也是毫不含糊。另一方面，尽管理论部分略显老套，但也写出了很多有意思的部分。例如，作者谈到PDP人格类型特质，这对管理者思考如何搭建团队显然是有启发的。最后，我不认为这本书代表了忻教授的最高水平。极有可能是一本仓促之作，许多内容来自课堂教学，或由她的学生代为整理。因为，网上另外两篇忻榕教授写的文章，都要比这本书精彩不少，其中一篇是《领导力在“行动”》，另一篇是《人格魅力是领导力的源泉》。如果你有时间的话，都推荐你找来读读。

《人才发展五星模型》

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