

# 《重新定义人才》

## 图书基本信息

书名：《重新定义人才》

13位ISBN编号：9787213071629

出版时间：2016-3

作者：布莱恩·贝克尔,马克·休斯里德,理查德·贝蒂

页数：245

译者：曾佳,康志军

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)

# 《重新定义人才》

## 内容概要

企业的问题就是人的问题。少数人才决定了企业的成败，因此，人才管理是制胜关键。本书将告诉你如何让人才转化为战略影响力，以切实有助于企业战略的实现。

《重新定义人才》一书的三位作者：贝克尔、休斯里德和贝蒂均为美国名校管理及人力资源方面的专业教授。长期从事人力资源系统、战略执行和公司绩效评估等方面的研究与咨询。曾共同撰写《HR计分卡》《员工管理计分卡》。

对于人才管理，本书直击要害，反复强调把战略放在第一位，以差异化的人才策略来驱动企业的战略执行。提出企业需要加快速度推进对员工的“差异化”管理，以便将更多的时间与金钱投资给那些能够创造价值的职位和员工。清晰阐释了差异化人才策略的四个阶段，以及实施差异化人才策略过程中的五个核心步骤。

这里面的核心之处就在于“差异化”，它能对企业的业绩产生清晰的影响。真正的差异化人才管理策略，不同于传统的实践，它将为企业带来竞争对手所无法复制的独特优势。

# 《重新定义人才》

## 作者简介

布莱恩·贝克尔

纽约州立大学布法罗分校管理学院人力资源教授、资深副院长。主要研究领域和咨询方向是人力资源系统、战略执行与公司绩效的关系。

马克·休斯里德

罗格斯大学管理与劳动关系学院人力资源战略教授。曾发表过大量关于员工管理与评估系统、战略执行以及公司绩效方面的文章，其文章多次被管理界人士引用。他还在世界各地举办过500多场讲座。

理查德·贝蒂

罗格斯大学管理与劳动关系学院人力资源战略教授，密歇根大学行政教育中心核心成员。主要研究领域是人力资源战略以及对员工各方面绩效的评估。曾两次获得美国人力资源规划协会研究奖。

[译者简介]

曾佳

HR转型突破工作室创始合伙人。曾翻译戴维·尤里奇的《高绩效的HR》《变革的HR》等经典著作。

康至军

HR转型突破工作室创始人。毕业于南京大学商学院，曾任深圳赛普咨询高级合伙人、人才发展咨询业务部总经理。有15年以上人力资源实践与咨询经验，擅长组织变革、HR转型与提升、人才加速培养体系设计等领域。曾出版《HR转型突破》《事业合伙人》等著作，翻译《关键人才决策》《无边界组织》等著作。

## 书籍目录

推荐序：好的人才策略到底是什么  
前言：不是人才争夺战，而是人才经营战  
第一章 以战略为先，而非人才  
差异化人才管理的4个阶段  
差异化人才策略：一次根本性的变革  
人才管理：差异化的4阶段  
低影响力的差异化阶段：一刀切和简单契合  
高影响力的差异化阶段：基于战略能力和战略性职位  
第二章 将人才转化为战略影响力  
步骤1：界定战略能力  
人才管理：以战略能力为起点  
人才策略：让人力资本的投资回报更清晰  
战略能力：有效识别，清晰界定  
案例：BankCo 如何提升人才策略的差异化水平  
第三章 把A级人才放在A类职位上，为A类客户创造价值  
步骤2：识别战略性职位  
战略性职位对人才管理策略的影响  
战略性职位的两大特征：战略影响力与绩效变动性  
ABC类职位：人才管理的差异化基础  
确定ABC类职位的4个要素  
案例：IBM 如何界定和管理A类职位  
第四章 人才管理，直线经理与HR缺一不可  
步骤3：让业务领导者担责  
直线经理是人才管理的主角  
明确直线经理的责任：做好人才管理，实现经营目标  
如何评价直线经理的人才管理工作  
第五章 哪些应差异化，哪些该一视同仁  
步骤4：设计人才管理体系  
从战略意图到企业文化  
从企业文化到人才管理理念  
从人才管理理念到人才管理体系  
差异化人才管理体系的特征  
差异化人才管理体系的设计原则  
案例：FridgeCo 的人才管理责任矩阵  
第六章 牢记“三要”“三不要”衡量原则  
步骤5：评估人才管理效果  
衡量人才管理策略有效性的6项原则  
原则1：不要从衡量标准着手  
原则2：不要依赖外部标杆  
原则3：不要期望“人力资本炼金术”  
原则4：要聚焦人才管理的战略影响力  
原则5：要从战略性人才管理架构的角度进行思考  
原则6：要衡量“水平”，也要衡量“关联关系”  
人才管理有效性的衡量体系：所需基础和产出效应  
第七章 与人才携手赢得战争  
对美国心脏协会的案例解析  
澄清战略与目标

# 《重新定义人才》

识别战略能力

确定战略性职位

评定在职人员等级类别

调整人才管理体系，确保与企业战略的一致性

沟通与坦率至关重要

在AHA：与员工沟通人才管理策略

高管采访：AHA的人才制胜之路

译者后记

# 《重新定义人才》

## 精彩短评

- 1、不是人才争夺战，而是人才经营战。真正差异化人才管理，把A类人才放在A类职位上，为A级客户创造价值。经典，易读，纯干货！
- 2、前不久在JoM上看到人大苏中兴教授的关于治理员工的实证文章，正在思考人力资源的差异化管理的的问题，没想到就碰到了这本书的出版，很系统的论证了差异化人才管理对于企业的重要性，更指出平等在企业中的局限。受益颇多，值得推荐。
- 3、看看
- 4、17年目前为止最惊艳的一本，哈哈。  
全书无一句废话，大师的逻辑体系总是殊途同归。读过几遍平衡积分卡之后来看这本，有种脑回路无比畅通的感觉。  
战略业务组织人才的逻辑，贯穿财务，客户，内部流程，学习与成长，长短期平衡的全面管理体系。大二时候期末有道笔试题，当时硬记的，突然就理解了。
- 5、把最优秀的A类人才，放在最重要的A类岗位上。但什么是A类人才？什么又是A类岗位？与以往的岗位评估法不同，作者认为岗位的价值由它对战略的贡献来决定：首先界定战略能力，然后识别战略性职位，并让直线经理承担人才管理的责任，最终形成差异化的人才管理体系，远离最佳实践...
- 6、提出了差异化人才管理的理念，将人才转化为战略影响力，提供了开展战略性人力资源管理的逻辑。
- 7、传统人才管理实践的关键缺陷在于，他们多只从人入手，而非从战略入手。“People before strategy”，是领导者战略惰性的表现，它半对半错，错在对于组织而言，战略比人更重要。HRM要以支撑战略能力的关键职位和驱动战略执行的关键业务流程为杠杆点，与人才携手赢得战争。

# 《重新定义人才》

## 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)