

## <<人力资源的重新设计>>

### 图书基本信息

书名：<<人力资源的重新设计>>

13位ISBN编号：9787208050822

10位ISBN编号：7208050821

出版时间：2004-5

出版时间：上海世纪出版集团（上海人民出版社）

作者：托尼·米勒

页数：85

译者：党军

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>

## <<人力资源的重新设计>>

### 前言

过去27年中，我先后在两个行业负责零售业务人员的管理工作，我追求最佳效应的努力经常被妨碍和牵制，而造成这一阻力的竟然是我认为最应该帮助我的部门——人力资源部门。

多年来一直没有什么可以改变我对人力资源和培训部门的低评价观点。

因此当有人告诉我有位英国人力资源专家准备为我们公司作一些咨询工作时，我并没有多大兴趣。

他的主张将在帮助我们企业走向更加成功的变革中充当催化剂。

很快大家都开始把他称为“那个英国佬”，他已经开始着手对公司的每件事情设计结构，确定方向和时间表。

完成任务的责任承担制的话题开始天天在办公室嗡嗡作响。

墙上贴满了流程图和工作排序表，形象地提醒我们为什么停留在目前的水平以及我们的目标。

人力资源部门过去以出错能力闻名，现在已经完成改革，很快成为业务中的活跃部分——或者我应该说成为主动部分。

这种有系统的作业方法被他应用到每一个他参与的领域，经常造成令人惊叹的效果。

通过培训强化明确的结构和纪律得到了各层次员工的认可。

他们迅速抛弃了过去学到的坏习惯，积极主动地继续“那个英国佬”创建的发展道路。

这本书收录了许多这方面的技巧，更重要的是如何去运用它们。

毋庸置疑，人力资源的概念已经成为业务的重要方面。

无论由内部人员进行人力资源工作或在需要的时候采用的由某个可以完成这个任务的专家来完成外包方式。

如果在当今竞争激烈的环境中，人力资源部门将成为主要的业务伙伴，那么寻找一本有关这方面内容的书籍对我来说就是至关重要的。

这本书是有结构的，因而读者在实行转变之前应该先调整一下自身状态。

## <<人力资源的重新设计>>

### 内容概要

如果在当今竞争激烈的环境中，人力资源部门将成为主要的业务伙伴，那么寻找一本有关这方面内容的书籍对我来说就是至关重要的。

《人力资源的重新设计》是有结构的，因而读者在实行转变之前应该先调整一下自身状态。

## <<人力资源的重新设计>>

### 作者简介

托尼·米勒 (TONY MILLER, FInstAM, CMPM, MRSH) 博士的大部分职业生涯都在人力资源部门度过, 包括公营部门和私营部门。

他还担任管理绩效解决方案有限公司总经理, 该公司专门开发和提供增值解决方案。

托尼·米勒博士在人力资源部门的从业经验帮助他在战略层机和政府部门、全国委员会、欧盟项目及全球一流企业合作。

他曾多次在电视节目和记录片中露面, 还导演了欧盟录像片《欧洲商业成功模式》。

他还与人合著了三本关于提高生产率的专业心理学报告。

## <<人力资源的重新设计>>

### 书籍目录

图表目录序前言第一章 明确当前人力资源工作的定位前言影响人力资源/培训的因素历史的和当前的不利的内部因素外部因素为实现成功对清晰计划的需求总结第二章 人力资源职能——技能和服务考核前言测量客户对我们服务的满意度我们的技能组合和评估我们能力的方法获取比较的基准总结第三章 建立完整的人力资源部门强能前言人力资源部门完成的工作排序、分类及回顾每项工作回归性和预测性统计数据的使用变革导向总结第四章 专业化的需求前言对合格的专业人才的需求 提供友好的客户管理信息像专业顾问那样管理内部客户建立切实有效的沟通总结第五章 理解和创造战略过程前言战略综述阶段1：愿景阶段2：使命陈述阶段3：战略阶段4：业务和运营计划 阶段5：部门计划阶段6和7：团队和个人计划监控进程总结第六章 新方法后记：化战略为行动参考书目

## <<人力资源的重新设计>>

### 章节摘录

在过去几年中，我们看到在企业 and 商业的各个方面的都发生了巨大的变化。

大部分变化源于世界范围的潮流，如市场的全球化等。

欧洲的贸易愈加自由化，也更容易接受通用的标准。

随着这些变化，企业需要转而重视生产力的发展，要求每一个部门都必须为组织贡献价值。

对于许多部门或运营单位来说，这种变化还不是太难。

例如，对于销售部门，这意味着销售量的变化，对于生产部门则意味着产量和单位成本的变化。

这些都是过去的重点所在，即努力树立自身的品牌和提高生产率。

由于新技术的采用，这些方面已经取得了显著的成果。

所有的支持部门也都受到了这种变化的影响，但影响的程度和因此而作的努力没有得到准确计量。

以他们表现出“改善”的效果配合其他部门，这种权宜之计一般主要包括两部分：缩减预算，即降低收益支出，以及武断地确定减少职能部门的员工数量，“强化”支持职能以适应其他业务的发展。

在整个行动中自然包括很少被尊重和理解的人力资源部门。

在本书后面的章节中，人力资源这个部门名称将一直包括培训和教育职能。

这些职能对于一个企业的运作是生死攸关的，然而这种重要性并没有被完全了解。

受到其他业务领域效益评估的影响，人力资源部经常被削减人员和预算。

同时，在财务困难或紧缩时，企业通常认为人力资源部门是可以实现最大牺牲的部门，因此人力资源部门首先会感受到紧缩的压力。

我们必须找到问题的根源。

为了更好地理解这个问题，需要明确地阐述我们为将来制定的战略计划，以及通过参与最终方案制定，提供良好的商业教育，来帮助其实现显著的业务变化。

.....

<<人力资源的重新设计>>

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>