

<<转型之道>>

图书基本信息

书名：<<转型之道>>

13位ISBN编号：9787509512760

10位ISBN编号：750951276X

出版时间：2009-6

出版时间：中国财政经济出版社一

作者：杨军

页数：314

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>

## <<转型之道>>

### 前言

现在讲人力资源管理，很多人都不再感到陌生，但是如果在20年以前，这绝对是一个新鲜的名词。这也反映出在人力资源作为一门学科、一个专业，在中国得到了蓬勃的发展，我亲身参与经历了这一过程，感受非常深刻。

杨军博士结合自己的学习实践，编写了《转型之道——银行人力资源管理变革的工具和方法》，请我作序，我看了这本关于人力资源的小册子，印象非常深刻。

从中可以看到，专业的人力资源管理思想和工具正在国内大型银行传播和实践，这是一个非常大的进步。

要知道，国内大型银行员工众多，传统的人事管理的积淀非常深厚，要向现代商业银行人力资源管理的方向转变，非常不容易。

这本书介绍很多转型的工具和方法，相信对国内银行的人力资源变革实践非常有帮助。

粗略看这本书，有几个想法，借此与读者分享：第一，人力资源管理是一个职业化专业化的领域。

从国际上的情况看，人力资源管理不但有本科层面的教育，提供这方面的教育培训，同时在硕士层面，甚至博士层面都有这方面的教育。

## &lt;&lt;转型之道&gt;&gt;

## 内容概要

曾湘泉，中国人民大学教授，博士生导师，劳动人事学院院长 我看了这本人力资源的小册子，印象非常深刻。

从中可以看到，专业的人力资源管理思想和工具正在国内大型银行传播和实践，这是一个非常大的进步。

这本书介绍很多转型的工具和方法，相信对国内银行的人力资源变革实践非常有帮助。

李海峥，美国佐治亚理工大学经济学院教授，中央财经大学中国人力资本与劳动经济研究中心主任 对世界绝大部分国家而言，百分之六十以上的社会财富来自人才资源。

人力资源更是中国竞争力的根本，中国持续三十年的经济增长很大程度上得益于人力资源素质的提高，而人力资本投资对于可持续发展及缩小区域差距也有着重要的作用。

杨军博士的这本书反映了中国银行业在人力资源管理方面的探索和实践，这对改善中国银行业的人力资源配置和管理，提高银行经营效率和竞争力都很有帮助。

郑伟，美国纽约大学经济学博士，美世咨询公司亚洲区高管薪酬业务总经理 如果你有兴趣或希望通过自己努力，成功地帮助你的银行实施人力资源管理改革，提升人力资源管理效率，从而有效地激励员工为银行的价值最大化努力，这是一本非常值得一读的书。

作者用了朴素、简单易懂的语言，深入浅出地与大家分享了他在国内一大型国有银行参与一系列人力资源管理改革所获得的经验和体会。

认真阅读本书可以帮助你解决（面对）你的银行在人力资源管理改革中所遇到或将会遇到的困难和挑战。

苏永华，博士 作者以自己实际参与的三个项目为基础，结合自身对于实际问题的感悟和相关问题的学习成果，以实际工作开展过程中的经验总结向读者展现了一个精彩的探索过程和这个艰苦的过程产生的喜人的成果，为仍在银行改革探索中迷茫前行的同行指明了变革的方向、变革的思路和变革路上的心得。

## <<转型之道>>

### 作者简介

杨军，男，1972年出生，河南杞县人，清华大学博士。

曾先后在中国建设银行总行信贷管理部、信贷经营部、公司业务部、人力资源部、风险监控部、风险管理部工作。

已出版的专著有《商业银行客户评价》（1999）、《银行信用风险管理：理论、模型和实证分析》（2004）、《服务业运作管理》（与刘丽文合著）等，在《金融研究》、《国际金融研究》、《管理工程学报》、《管理世界》、《投资研究》、《清华大学学报》、《金融时报》等核心财经报刊发表论文数十篇，多篇论文获奖。

## &lt;&lt;转型之道&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 人力资源管理角色的再定位 一、传统人力资源部门的角色 二、人力资源管理环境的变化 三、人力资源管理面临的难题 四、人力资源管理的新角色 五、角色转换中应该坚持的原则 六、角色定位转换中倡导的理念 七、人力资源管理的基本活动

第二章 人力资源管理架构的转型与设计 一、设计管理架构的侧重点 二、管理架构的设计思路 三、矩阵型的管理架构

第三章 战略性人力资源规划 一、人力资源规划的内容 二、人力资源规划面临的困境 三、强调人力资源规划的现实背景与意义 四、制定人力资源规划的一般步骤 五、人力资源规划的工具 六、在制定人力资源规划过程中要考虑的关系

第四章 人力资源管理的基础——岗位和职务 一、商业银行的岗位规范 二、岗位分析 三、信息收集 四、职责澄清 五、绩效指标与任职条件 六、职务 七、因人设岗与因事设岗 八、专业技术岗位

第五章 人力资源管理的难点突破——岗位评估 一、要素评分法举例 二、M公司评估方法详细介绍 三、岗位评估的方式 四、评估会议的组织 五、岗位评估结果的整理与反馈 六、岗位评估在实施中的难点

第六章 人才选拔培养的标准——素质模型 一、素质模型的基本内涵 二、素质模型在银行战略实施中的作用 三、建立素质模型的方法 四、行为事件访谈法操作详解 五、银行管理人员素质模型示例

第七章 选拔人才的方法工具——素质测评 一、中国传统的识人术 二、素质测评的基本概念 三、素质测评的主要技术和方法概述 四、应用评价中心法的方法和技巧 五、素质测评报告示例 六、素质测评应该注意的问题

第八章 人力资源管理的明珠——绩效管理 一、为什么要进行绩效管理 二、考核与绩效管理的区别 三、绩效管理的四个环节 四、绩效管理的示例（综合管理部门指标的设置） 五、绩效合同模板 六、绩效管理中应该重点关注的问题

第九章 激励与约束有效平衡的薪酬体系 一、薪酬的概念 二、薪酬的经济学解释 三、银行薪酬管理的历史回顾 四、薪酬策略和理念 五、员工薪酬的确定 六、岗位间的薪酬关系描述 七、长期激励计划 八、旅行奖励 九、长期激励计划的设计

第十章 平衡和谐的员工关系 一、用工制度的变化 二、劳动关系和劳务关系的区别 三、劳动合同的解除和减员增效 四、社会保险 五、员工满意度管理 六、员工援助计划（EAP）

第十一章 人力资本开发与管理 一、核心能力与知识资本 二、知识资本的构成 三、人力资本与组织资本的关系 四、人力资本管理与人才培养 五、基于战略和能力开发培训课程 六、职业生涯规划 七、人才培养的组织管理 八、提升人才培养的供给能力

第十二章 培养持续性的卓越领导力 一、领导力开发的基本方法 二、领导力开发系统的设计与实施 三、领导力项目开发 四、继任者计划参考文献

## 章节摘录

从管理流程来看，一般认为银行配置的基本要素是资金（包括债权人和投资者的资金）、劳动、企业家、信息等四种要素。

因为管理流程中大量的岗位是管理岗位，因此在管理流程中主要设置管理岗位职务，在管理岗位覆盖不到的专业技术岗位才考虑设置专业技术岗位职务。

资源综合管理和配置的核心工作是战略管理、规划、分析，可设置研究分析员系列。

资金资源管理中的专业岗位主要是财务资源的配置和资金的保值增值，可设立财务师系列。

企业家资源属于管理岗位，不再设立专业技术岗位职务。

非企业家员工的管理只要体现在人才的培训和识别环节，可设立培训师系列。

信息资源配置涉及软件与硬件两个大专业，可设立信息工程师、会计师两个系列。

（三）设置专业技术岗位时要注意的问题 1.在进行岗位设置时，既要考虑当前的业务需要，也要充分考虑未来的业务管理架构和发展规划。

在有效激励现有业务岗位专业技术人员，拓宽他们的发展空间和晋升通道的同时，也要充分考虑未来相关业务发展需要的专业技术人员队伍的培养和建设，保证专业技术岗位职务系列设置能够满足当前和未来一定时期内银行经营管理的需要。

2.专业技术岗位职务的系列设置要打破部门主义。

岗位不是以某个部门为单位，而是依据银行业务特点和市场发展需要，按照岗位特点来设置，要打破部门的界限。

如客户经理，可以横跨公司业务、机构业务、国际业务、个人银行业务等多个部门。

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>