

<<用最少数的人创造最好的业绩>>

图书基本信息

书名：<<用最少数的人创造最好的业绩>>

13位ISBN编号：9787550211308

10位ISBN编号：7550211302

出版时间：2012-12

出版单位：北京联合出版公司

作者：喻德武

页数：179

字数：160000

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>

## <<用最少数的人创造最好的业绩>>

### 前言

前言过去这几年，我一直在和我的同事们为企业提供人力资源咨询服务，内容主要涉及两个方面：一方面，我们帮助企业量身设计管理机制和制度体系；另一方面，我们致力于传播实用的管理方法与工具，使企业自身掌握执行能力，实现方案落地与自我更新。

这两个方面都对我们的咨询顾问能力提出了挑战：既要有很好的悟性和学习能力，掌握咨询的“逻辑”，又要对客户有很强的把握能力。

我们需要时刻反问自己：究竟什么是客户需要的？

我们能为客户带来什么价值？

对于多数企业客户来说，它们更关心的不是管理咨询方案是否完美，是否具有逻辑性，而是能否给自己带来实效，能否解决问题。

基于这种需要，我们立足于中国企业的管理实际，提出了“做简单”的咨询思路。

什么是“做简单”？

就是化繁为简，把那些很“炫”的咨询哲学、工具和方法变成实际可操作的东西，使之符合中国人的思维习惯和做事方式。

因为我们发现，一些看上去体系很完备的咨询方案，并没有多少客户能够真正理解，也就谈不上强大的执行。

另外，这些体系完备的咨询方案常常陷入“见物不见人”的技术层面，往往忽视了最重要的因素——人。

对于更多需要对人进行领导的企业来说，这岂不是很滑稽的事吗？

所以本书也是顺着这个思路，提出了“用最少数的人创造最好的业绩”这一主张，希望企业能够持续进行机构精简，不断提升人均效益，打造组织的整体竞争力。

因此，本书从人、组织以及人与组织的协同三个不同的维度来解读人力资源所应体现的经济价值。

第一，人的维度。

强调对人的绩效激励，发挥人力资本价值。

第二，组织的维度。

构建适应人力资源外部环境变化的组织模式与岗位体系，从整体上提升人均单位产出。

第三，人与组织协同的维度。

进行人岗匹配，促使人才成长，支持企业发展需要。

那么，如何发挥人力资源三个维度的经济价值？

一方面靠管理，另一方面靠经营。

管理和经营是企业的两条腿，二者相互依存、不可偏废。

但在很多时候，我们常常为先迈左腿，还是先迈右腿而苦恼不已。

比如，一个企业能做多大，能否基业长青，看上去是经营问题，但实际上是管理问题。

“做大做强”是企业为自己设定的内部成长目标，客户没有义务为这个目标作贡献。

因此，你必须在满足客户需求的同时，“管理”好自己的欲望，否则，很可能因为自己的野心膨胀而设定出过高的目标，超过了自身资源和能力承受极限，就不可避免地出现系统性风险。

一遇危机事件，就会立刻呈现出“蝴蝶效应”，问题被扩散、放大，导致不可挽回的局面。

有多少企业曾经风光无限，却因为某一偶然事件引发连锁反应而轰然倒下，三株、秦池、三鹿等莫不如此，吴晓波的《大败局》中也有大量这方面的实际案例！

这些企业的失败看似是由于某一偶然事件引发，其实内里早已有注定了要走向失败的必然因素。

一些企业过于追求管理而忽视经营。

管理是组织的器官，各个器官的功能主要是服务于组织机构所开展的各项经营活动。

很多企业遭遇发展困境时，很有可能是由于其商业模式过于落后，导致失去市场竞争力。

但企业往往归因于内在的管理问题，认为自身与标杆企业的差距就在于管理水平太低，还停留在“缺什么、补什么”的被动反应阶段。

于是便搬来各种制度、表格，眉毛胡子一把抓，根本不清楚企业需要什么，只是“货不对板”地瞎折

## <<用最少数的人创造最好的业绩>>

腾，最后付出大量精力、浪费大量成本却一无所获。

尤其是很多人力资源管理理论，看上去非常“先进”“专业”，却忽略了“合理化”的问题，无法融合到我们的企业经营理念中去，也就更谈不上能够具体实践了。

因此，人力资源管理，看似是管理问题，实际上更是经营问题。

天底下没有完全相同的两片树叶，每个企业都有着自身的形态。

如何从不同当中找到共同点，发现一般性的规律，并且运用这些规律去指导具体的经营管理实践，使之产生实际的经济效益和社会效益，是所有经营管理者乃至管理咨询师们的共同责任。

中国人力资源的外部环境已经发生了深刻变化，变革时代的人力资源管理，必须运用二八原则，集中精力抓关键，必须把有限的人力资源进行合理配置，进而转化为高增长的业绩回报。

## <<用最少的人创造最好的业绩>>

### 内容概要

传统人力资源管理模式已不能有效解决当今企业遇到的问题，因为中国的外部人力资源环境已经发生了深刻变化。

基于这样的变化，《用最少的人创造最好的业绩》从企业经营者的视角重新审视人力资源问题——人力资源不仅需要管理，更需要经营。

中国本土企业的人力资源管理必须以能够产生实际价值为衡量标准，合理配置有限的人力资源，提高人力资源利用率，以增加人力资源产出。

作者将着眼点放在探讨如何有效利用激励杠杆，用最少的人创造最好的业绩。

希望企业能真正找准绩效考核的出发点，转变用人观念与用人模式，优化岗位与人员配置，使个体与组织有机地融为一体，促使企业经营业绩获得大幅增长。

## <<用最少数的人创造最好的业绩>>

### 作者简介

喻德武，人力资源管理实践专家，专注于成长型企业的组织变革与人员激励。

曾为九合顾问高级合伙人，中旭教育高级管理顾问。

现任某上市公司人力资源总监。

有着十年以上不同规模企业的人力资源管理实践经验，对人与组织如何协同有深入研究和独到见解，在制度设计、组织发展、人才开发与绩效管理技术方面有着丰富的经验。

至今，已成功帮助十余家企业建立了有效的绩效激励体系。

## <<用最少数的人创造最好的业绩>>

### 书籍目录

推荐序

前言

第一章 专业专注——有“利”可图

第一节 “轻”资产运作

第二节 把欠揍的考核变成利器

第三节 抓住绩效的本质

第四节 从“要我干”到“我要干”

第五节 从获得人才到赢得人心

第二章 价值最大化——摊薄成本

第一节 人力资源管理的“危”和“机”

第二节 组织成长不是“摊大饼”

第三节 化人力成本为人力资本

第四节 用人新模式

第五节 发挥人力资源部门的作用

第三章 规划和预算——收益保证

第一节 改变错误的定编模式

第二节 “精兵”必须“简政”

第三节 人力规划和预算的简单玩法

第四节 不讲人均产值，什么都是浮云

第五节 从劳动生产率到有效产出

第四章 定岗定级定薪——简单就好

第一节 因人设岗与因岗设人的区别

第二节 职位评估评什么

第三节 测评定级是艺术

第四节 定薪发薪有诀窍

第五节 建立灵活长效的分配机制

第五章 人才复制与倍增——成长引擎

第一节 企业需要什么样的人

第二节 管理好人才的河流

第三节 认识你的企业“血型”

第四节 为我所用——发现人才

第五节 构建企业的用人原则

第六节 人才复制——要“把支部建在连队上”

后记

<<用最少的人创造最好的业绩>>

章节摘录

## <<用最少数的人创造最好的业绩>>

### 媒体关注与评论

中国的人口红利行将结束，企业要想脱颖而出，首先需要完成人力资源从数量增长到质量提升的转变，这是提升企业经营效益的大道。

作者在本书中提供了一些新的看法和思路，值得企业借鉴。

——大道博一管理咨询机构董事长、国际注册管理咨询师(CMC)潘诚 企业的商业模式可能被拷贝，产品也可能被拷贝，人才更可能被挖走，所以企业的发展不能寄托在少数人才身上，而要打造培养人才的系统。

只有人才管理系统理顺了，让绝大多数员工发挥出聪明才智，企业才不可战胜！喻老师的这本书，说出了企业发展的根本。

——著名培训师、管理畅销书作家郝志强 在众多关于人力资源的图书中，喻老师的这本给我们提供了不一样的视角：在新的经济形势下，企业需要精兵简政、苦练内功，切实提升组织和人员的能力素质，这样才能创造出优质而持久的业绩。

——简单营销创始人、百年盛世总裁、管理畅销书作家赵一沅 这本书道出了很多中小企业老板的心声：人多难管。

那究竟怎样才能做到用最少数的人创造最好的业绩？作者为我们提供了新的视角和操作方法，为我们找到了平衡点，值得尝试。

——上海立超传媒总裁宋祖术



## <<用最少数的人创造最好的业绩>>

### 编辑推荐

《用最少数的人创造最好的业绩:中国本土化人力资源管理实践手册》为个人原创作品，提出了全新的观点和视角。

不仅从管理者和咨询师的视角看待人力资源问题，更是站在企业经营者的视角看待人力资源问题。强调人力资源不是管理出来的，而是经营出来的。

《用最少数的人创造最好的业绩:中国本土化人力资源管理实践手册》可读性强，具备现实性与可操作性。

不同于学院派的专家编写的人力资源管理的专业书籍，而是汇集了作者做人力资源方面管理咨询时的所思、所想和所得。

<<用最少数的人创造最好的业绩>>

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>