

《人力资源转型：为组织创造价值和基础》

图书基本信息

书名：《人力资源转型：为组织创造价值和达成成果》

13位ISBN编号：9787121260026

出版时间：2015-5-1

作者：[美]截维·尤里奇

页数：230

译者：李祖滨,孙晓平

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.tushu111.com

《人力资源转型：为组织创造价值和基础》

内容概要

2014年拉姆·查兰一篇关于“分拆人力资源部”的文章在人力资源学术界和实践界引起了轩然大波，国内关于人力资源转型的讨论也越发激烈。关于人力资源部门或人力资源工作者能否为企业带来价值，能否推动业务目标的实现，尤里奇先生的观点是，人力资源管理人员必须成为业务伙伴，而要成为业务伙伴，他们必须扮演好四种角色：战略合作伙伴、HR效率专家、员工支持者和变革推动者。本书详细讨论了人力资源人员应如何扮演好这四种角色。本书奠定了尤里奇先生人力资源管理大师的地位，也是人力资源管理研究和实践领域的一本里程碑之作。

《人力资源转型：为组织创造价值和基础》

作者简介

戴维·尤里奇

密歇根大学商学院教授，他负责了该校的人力资源高管教育项目。美国国家人力资源学会成员，被《商业周刊》评为全球排名前十的管理教育家，为许多财富200强企业提供咨询服务，他还著有《无边界组织》和《组织能力》。

《人力资源转型：为组织创造价值和基础》

书籍目录

推荐序一人力资源转型的奠基之作VI
推荐序二企业不可或缺的事业伙伴IX
译者序中国人力资源转型之道XII
中国版序人力资源：成为企业持续成功的全面合作伙伴XVIII
前言XXII
第1章21世纪竞争的焦点：人力资源1
企业面临的8项竞争挑战2
8项挑战的重大意义15
本书的写作目的与主要内容18
第2章变革中的人力资源：四角色模型21
人力资源管理的四角色模型22
业务伙伴的四大角色34
人力资源四重角色的内涵35
HR人员四重角色的内在矛盾42
附录：人力资源角色评估调查表46
人力资源角色调查评分表49
第3章成为战略合作伙伴50
成为战略合作伙伴所面临的挑战53
组织诊断的框架63
第4章成为HR效率专家76
成为HR效率专家：推行两阶段人力资源流程再造80
共享服务组织成功的关键因素99
必须关注的变化107
第5章成为员工支持者111
提高员工贡献的挑战113
理解员工贡献的框架114
应对要求、资源不均衡的挑战118
第6章成为变革推动者136
成功变革的挑战141
行动和流程变革：打造变革能力142
文化变革：改变心智150
作为变革推动者的人力资源专家164
第7章人力资源部门的人力资源管理168
战略性人力资源：将业务战略列为人力资源的优先工作170
人力资源策略：塑造人力资源职能174
人力资源组织：通过组织诊断建立人力资源管理框架193
案例分析：阿莫科公司的人力资源管理199
第8章人力资源的未来208
人力资源管理为何如此208
人力资源管理应该如何发挥价值210
人力资源管理未来面临的挑战214

《人力资源转型：为组织创造价值和基础》

精彩短评

- 1、四角色与三支柱，核心在于HR自身定位的思考：HR如何才能创造价值和达成成果？
- 2、一直在实践，第一次努力来学习理论，是带着疑问的，希望可以测试。
- 3、非常棒的理念，给HR的职业发展提供了建设性的指导。
- 4、这本书呀，没有做到一定水平的HR，读了之后，增加一些见识，但也是似懂非懂！这本书是写给HR高手看的，不是写给菜鸟的！

菜鸟级HR，可以看看扩展视野，知道大致的职业能力高度和发展目标。高手级HR，可以看看，寻找人力资源管理的价值方向和推行重点！非常有价值、非常经典的一本书！比国内人大那些老师写的，要高2到3个层次！

5、一看完一遍，这本书一定多读几遍

6、《HR Champions》中文版，现代人力资源开山之作，提出三支柱与四角色模型，为现代人力资源转型提供有效解决途径；六星必读

7、这本书主要围绕人力资源如何创造价值来讲述其自身的观点，确实当今中国的企业人力资源部门大部分都远远达不到这种水平，从业务角度去思考整个人力资源部门的管理工作，确实想法奇特，从而有了三支柱和四角色模型，也是当今很多公司设立hrbp部门的思想源泉。然而当今诸多公司徒有三支柱模型，并无三支柱之实。对于这本书的知识，作为入门没多久得菜鸟看着不是很明白，但对于职业发展方向却有了一定的清晰轮廓，也知道菜鸟hr在哪些方面加强学习才能够晋升为hr高手，希望自己以后更加努力，将本书之理论能够运用于实践，并以此来鞭策自己不断前进。

8、刚开始看，还不错

9、大师的作品，非扎实的理论功底及丰富的实战经历不能领悟。读罢此书，唯记得四角色模式：战略人力资源管理、基础事务和流程管理、员工贡献管理和转型及变革管理。再从四个角色依次展开，先进理念与有效工具的完美集合。从客户、业务等角度思考人力资源，确实很牛逼，无奈中国当下的现实，并没有多少机会去如此施展拳脚，况且当下水平完全不够，此本书也只是涨涨见识，让自己明确一下未来的奋斗方向，该如何去积累理论与实践。当然，理论的积累目前已经到达一个瓶颈期，看啥都觉得懂，也能够联想到相关的管理学知识，但是深入去探讨却发现自己一无所知，更不懂如何将理论应用于实践。而当下所处的环境，也难以积累有用的实践经验。个人人力资源道路上，真是难啊！

10、组织能力诊断和发展。

11、HR未来走向的“风向标”

12、听说中关村的企业寿命平均为2.75年，听说电子产品18个月就要更新一代。这个时代变化太快，从事人力资源这个不是专业的专业的我们也要为自己的将来找条出路。尤里奇的这本书堪称是人力资源从业者出路的经典之作。作者站的高，围绕着企业的目标，给出了四个方向，无论从哪个方向突围，只要精进，都会受益终身。

13、经典。HR的四角色即出自本书。据说三支柱模型也是来源于此。

14、人力资源管理真的是一门很有价值的专业。很多企业人力资源管理应用欠缺甚至还停留在行政管理层面真的是对增加值的浪费和对员工潜力的掩埋。心寒.....但是坚信能够在某一家企业里亲身体会作为人力资源管理专家的光荣。

15、书名有误导，和转型没有太多关系，更多的是介绍人力资源从业者如何在企业中创造价值，而这恰巧是任何一个时代有志于在人力资源领域有所建树的专业人士都思考的问题。工作第六年，读这本书令我更清晰的反思自己工作中的价值体现，也不自觉地憧憬未来我的职业生涯可以更有价值。

《人力资源转型：为组织创造价值和基础》

精彩书评

- 1、这本《HR Champions》在2000年新华出版社就出版过吧，当时叫《人力资源教程》，台湾版的叫《人力资源最佳实务》，而且在戴维尤里奇2008年那本《人力资源价值新主张》里面，他也已经将四角色扩展到了五角色
- 2、以前一直只是在圈外徘徊，可能在工作中遇到过某些知识点，也会常和bp对接，但现在真正开始了解HR，今天读了第一章，得到的震撼与引发的思考远胜于以往。其中对HR的典型误解和HR的新定位让我感慨良多，比如HR是让员工更有竞争力而不是提供快乐交流的环境；HR不是让员工快乐而是帮助他们更加敬业；HR不是要降低成本而是要提升价值。总而言之，第一章让我对以往直线经理的角色多了几分反思，让我对未来HR的角色多了几分期待。新的知识开启新的认知！

《人力资源转型：为组织创造价值和基础》

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.tushu111.com