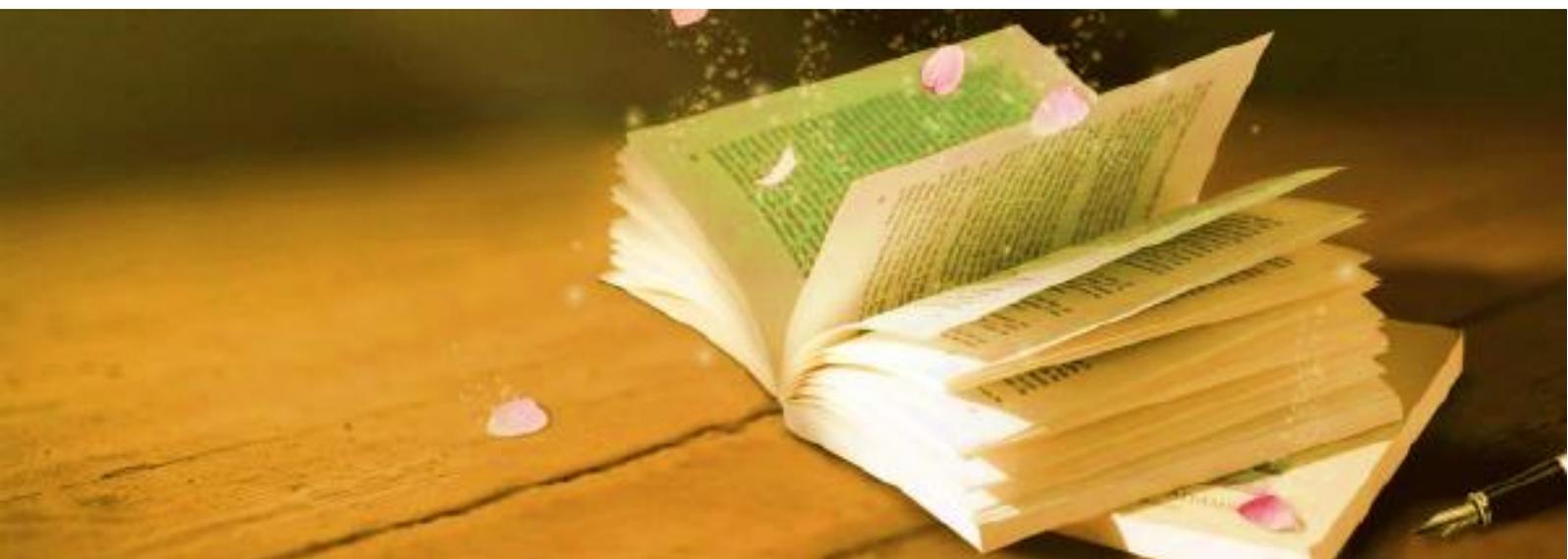




# 千集学院 HR 专业图书推荐阅读指南

(2015 年 2.0 版)



悦读，让学习更有成效



谦启咨询出品

2015 年 4 月

## 目录

阅读说明 .....	2
<b>第一篇：基础夯实 .....</b>	<b>4</b>
A. 人力资源之本质的思考.....	4
B. 业务思考之战略导向.....	7
C. 思维提升之思考的技术.....	10
<b>第二篇：专业提升 .....</b>	<b>13</b>
D. 组织管理之基础再思考.....	13
E. 绩效提升之绩效循环后面的思考与实践.....	15
F. 薪酬管理之日常操作背后 .....	18
<b>第三篇：人才管理 .....</b>	<b>20</b>
G. 人才管理本质和实施.....	20
H. 招聘再思考.....	25

## 阅读说明

1、比不读书更糟的是读错书，开卷不一定有益。所以沙里淘金很有必要。本书单是为人力资源专业人士特别定制，本书单不求广，唯求精。如想更广泛阅读各类管理书籍，可以参考《千集学院管理图书推荐阅读指南》2015 版。

2、书分三类：理念思想、工具方法、视野常识，本书单侧重前两类。

3、广泛学习固然重要，深邃的思考或许更佳。深度的达成莫过于专题阅读，本书单甄选侧重于专题的组合。理论学习和学以致用需要寻找平衡，读书要学以致用，同时不要太功利。学了即用和原理思考最好寻求一个平衡，时间久了会发现原先似乎比较远的不沾边的“理论”能够和日常的操作融为一体。做同样的事，想的更深、更透。融汇贯通需要广泛浏览、专题阅读相结合，否则就会停留在似是而非的三脚猫阶段。

4、读书需要耐心，也需要悦读。悦读是一种阅读视角，不是硬着头皮去读不相干图书的苦读。而是通过有效的选择图书、恰当的使用阅读方法并提炼应用、绘制知识图并融会贯通中享受阅读的愉悦。悦读也是一种人生的追求和境界，唯有实践才能体会，唯有爱好不会困苦。所谓“知之者不如好之者，好之者不如乐之者。”

5、 总共八个子书单 58 本书：

第一篇 基础夯实：A. 人力资源本质， B. 业务理解， C. 思维提升

第二篇 专业提升：D. 组织管理， E. 绩效提升， F. 薪酬管理

第三篇 人才管理：G. 人才管理本质和实施， H. 招聘再思考

6、推荐格式说明：

(1) 简要说明：讲述本书推荐理由

(2) 推荐等级：3 星-5 星（本书单均为精选，3 星以下书籍均不在推荐之列）

★★★★★ 舍我其谁，该子书单如果选择一本……

★★★★ 值得阅读，好书一本

★★★ 有所侧重，某个方面比较精彩

(3) 类别：理念思想、工具方法、视野常识

主编：谦启咨询合伙人 武涛

## 谦启咨询介绍

谦启咨询致力于**企业成长**和**个人职业成长**，帮助企业提升内生式管理变革的能力，帮助个人提升可持续的职业发展能力。公司核心团队均来自国内顶级咨询公司，并有国内大型上市公司高管的任职经历，兼具丰富的企业经营和管理咨询经验。

### 1 个管理理念

谦启咨询在大量管理实践中发现：工作改进与人员培养应相互融合，由此提出【**绩效双环驱动模型**】，即人员培养循环驱动绩效管理循环，绩效管理又反过来指导人员培养。

### 2 大业务板块

谦启咨询还积极投身行业实践，开设了一家医疗器械公司，将管理经验与实体业务相结合，做一家既会做咨询又能做业务的公司。



### 3 类服务内容

#### 实践咨询

引入专业咨询项目规范及工具方法，由内部人员组建咨询项目组，在外部咨询专家及行业专家的指导和监控下，企业自主实施咨询项目，从而推动企业内生式变革。

【**实践培训**】为实践咨询简化版，注重现场研讨。

#### 专题演练

**专题知识学习+实践演练**，基于谦启咨询独有的在线平台（千集学院），结合团队互动学习和外部专家辅导，个人只要按照规划完成系列专题演练，就能具备相应岗位的核心能力，为职业晋升奠定坚实的基础。

#### 网络学院

在线学习能实现贴身学习、加强学习管理。为使企业能够低成本、快速地开通网络学院，我们提供**平台+课程包**（课程及配套工具），并提供人才培养的线上线下一体化解决方案，以保证企业人才培养的效果。

## 第一篇：基础夯实

### A. 人力资源之本质的思考

#### 1. 《人力资源管理价值新主张》（美）乌尔里克，布罗克班克 著，商务印书馆，2008

##### (1) 简要说明：

多数人听说过人力资源的四种角色，少数人听说过乌尔里克（或译为尤里奇，Dave Ulrich），尤里奇在 90 年代末在国际畅销书《人力资源最佳实务》（Human Resource Champion）中提出了 HRBP 的框架体系，其中包括战略伙伴（Strategic Partner）、变革推动者（Change Agent）、员工倡言者（Employee Champion）、和行政专家（Functional Expert），结束了当年人力资源部是不是应该砍掉或者炸掉的争议（见《Fortune》 January 15, 1996, p. 105. Thomas A. Stewart），走向了基于价值的人力资源研究之路。尤里奇笔耕不错，好书不断，《通用电气模式》和《领导力密码》都是不错的好书。本书中作者对四种角色进行了反思和升级。感觉作者和蒂奇相似，逐渐转向领导力，至于为什么，刘昕的《人本之道—中国人力资源管理沉思录》有详细的说明。

本书精彩内容很多，略举一例：本书第五篇人力资源管理资源（第七章和第八章）讲述了比较可行的人力资源战略制定方法，稍加转化即可运用。**千集学院专题演练社区**

**( qianjix.com ) 提供本书拆书笔记下载。**

尤里奇是真正的人力资源管理大师（不是自己号称的大师），从事人力资源管理的人员，本书应该是必读。

##### (2) 推荐等级

★★★★★ 大师最重要的作品，读完知道六大模块的说法可以休矣

##### (3) 类别：理念思想

#### 2. 《高绩效的 HR：未来 HR 的六项修炼》戴维·尤里奇 著，中国电力出版社，2014 年

##### (1) 简要说明：

本书是尤里奇的新作，虽然是新作品，是作者的四个角色升级为五个角色后又延伸到的六项修炼。最核心的一点是启发 HR 跳出企业内部思考，变战略导向为外部业务导向，尤其现在在互联网时代，具备审视的视角必然比其他 HR 领先一步。先读《人力资源管理价值新主张》更容易理解人力资源的本质。

##### (2) 推荐等级

★★★★ 大师的延伸作品

(3) 类别：理念思想

3. 《HR 转型突破：跳出专业深井成为业务伙伴》康至军 著，机械工业出版社，2013

(1) 简要说明：

本书旁征博引，给没有读过太多书的人力资源从业者带来一些困难。但仔细阅读，关注作者大的架构思考会发现，作者清晰阐释了人力资源部门如何定位成为业务合作伙伴，清晰明了。本书的跳出专业深井有个前提：阅读者本身具备较深的专业的理解。

(2) 推荐等级

★★★★ 人力资源转型阅读参考

(3) 类别：理念思想

4. 《人本之道—中国人力资源管理沉思录》刘昕 著，中国劳动社会保障出版社，2007

(1) 简要说明：

本书是人大教授刘昕个人对人力资源的反思。在中国的学术界，刘昕绝对是一个“异类”。作者花大量的精力翻译了一本教材（当当搜索可以看到一串），翻译水准较高。可能基于此，作者的人力资源功底非常扎实，人力资源方面刘昕应该是真正的专家，市面上自诩专家、大师的大多是忽悠。同时可以感到刘昕是一个落地的学者，他的书读起来让人感觉到并不是太理论，比较容易懂，而且相对比较主流，整体思考框架和国际各主流人力资源咨询公司千锤百炼的思考、咨询产品比较一致。具体在他编写的教材《薪酬管理》里面体现非常明显。人力资源基础薄弱的也可以阅读其所著《人力资源管理》一书。

本书称为沉思录，名副其实，所谓沉思是在对问题的深刻认知基础上的思辨，作者十多年研究实践，横跨学术、管理咨询和企业常年顾问三界，既有高度又落地，其沉思看似平易具体，实际很有功底。阅读刘昕作品的价值是识别市面上缺乏深度理解的观点思考，往往是简单的总结，看似合理，实际上是废话。社会学科的特点是随着认知的明确，看似云山雾绕的内容变得具体可行。功底越深，观点越明确，越具体。更多阅读可以关注刘昕新浪微博，精彩观点很多。

(2) 推荐等级

★★★★ 实践的思考，值得阅读

(3) 类别：理念思想

5. 《哥伦比亚大学组织发展课》（美）W·沃纳·伯克 著，中国青年出版社，2013

(1) 简要说明：

本书是 OD 的必读书，作者是组织发展的权威，也是组织发展最重要伯克-利特温模型的提出者。学习组织发展，此模型应该不需要再做介绍。

如果专业服务可以分三个阶段：第一阶段，类咨询的建立体系，形成标准化，比如常规的绩效管理的 PDCA 配套规范，招聘的规范统一等。第二阶段是供基于战略思考的体系重构，尤其是集团公司各专业板块的再思考和打通，比如一体化的人才培养。第三个阶段才谈的上 OD，从业务的角度深入的思考人力资源的价值，忘掉概念，从真正适用的角度打通各个环节，推动组织发展。真正能够体现融合和系统。其中第三阶段的要素在第二阶段可以有所体现。

(2) 推荐等级

★★★★ 组织发展权威读本，本类最好

(3) 类别：理念思想

6. 《组织行为学-先知而后行 行必有所为（第3版）》李秀娟 著，清华大学出版，2012

(1) 简要说明：

知人善任第一步是知人，而不管是别人还是自己并不容易清晰认知。虽然都叫组织行为学，本书和罗宾斯的《组织行为学》有一些不同，李秀娟是中欧国际工商学院的组织行为学教授，本书的内容感觉更适合国内管理者的阅读。

(2) 推荐等级

★★★ 组织行为学中国版，很好的入门书

(3) 类别：理念思想

7. 《动机与人格》（第三版）（西方心理学大师经典译丛）（美）马斯洛 著，中国人民大学出版社，2013

(1) 简要说明：

马斯洛不需要介绍，需要层次理论挂在几乎每个人的嘴边。对于马斯洛更深的理解可以阅读本书。管理的学习往往先有框架然后各职能分别展开成学科如财务管理、人力资源管理，各学科里面又会涉及诸多著名理论和观点。马斯洛的需要层次理论出现的比较早，教科书里往往有对他的理论点评，还有些所谓的批判，当然并不妨碍其广泛传播。然而正如推荐阅读泰勒的《科学管理原理》，阅读马斯洛的《动机与人格》原著可能获得不同的感受。当然无往不复，深入阅读要进得去出的来。类似的原著还有一本《组织学习》（第二版）（当代世界学术名著）作者阿吉里斯。

(2) 推荐等级

★★★ 心理学大家的思考

(3) 类别：工具方法

## B. 业务思考之战略导向

8. 《平衡计分卡战略实践》(美)卡普兰, (美)诺顿 著, 中国人民大学出版社, 2009

(1) 简要说明:

几乎所有的社科类的教科书都会发现这么一个现象, 国外的学者给出的核心定义经常很简短, 国内的教科书作者一般会总结一个自己的定义, 囊括各种定义。而最后记住的恰恰是那个并不全但深刻的定义。大家之作往往侧重于某个方面的深刻理解, 比如竞争战略, 波特是有所侧重的。所以存在战略丛林的说法, 各门各派百家争鸣, 感兴趣的可以关注《战略历程》一书。本书是唯一一本从战略一直到企业运营方方面面交代清楚的书籍, 按翻译者的话说是“学术立交桥”。卡普兰几乎无人不识无人不晓, 特别是他和诺顿提出的平衡记分卡。卡普兰是会计学教授, 他同时是作业成本法的创始人, 两个领域都是大师级人物。本书是平衡记分卡序列第五本。卡普兰的《闭环管理——从战略到运营》一文 2008 年发表于《哈佛商业评论》, 和《平衡计分卡战略实践》大致时间相同, 可以作为本书的简写版阅读。

如果战略你只读一本书, 可以考虑这本。

(2) 推荐等级

★★★★★ 终于知道大象是什么样子的, 本书之前只能摸象腿

(3) 类别：理念思想、工具方法

9. 《战略地图——化无形资产为有形成果》(美)卡普兰, (美)诺顿 著, 广东经济出版社, 2005

(1) 简要说明:

《战略地图——化无形资产为有形成果》是平衡计分卡系列书籍的第三本, 同样是先在哈佛商业评论发表文章, 然后扩展成一本书, 本书最值得思考的是美孚石油的案例, 清晰明了。然而我们发现国内许多公司自行绘制或请第三方绘制的战略地图是错的, 仅仅是形式上的战略地图, 大概绘制者没有认真学习过原书。之所以强调显性表达, 是因为大多数企业并不缺战略, 而是缺乏清楚的表述战略。与本书对应的是哈佛商业评论文章, 标题为《战略困扰你? 把它绘成图》, 回答了战略表述不清晰的问题。

(2) 推荐等级

★★★★★ 战略困扰你? 把它绘成图

(3) 类别：理念思想、工具方法

## 10. 《发现利润区》（美）斯莱沃斯基 著，中信出版社，2010

## (1) 简要说明：

美世的全球副总裁写的书籍，曾经在美世英文网站（好东西只在英文网站，中文没啥东西，类似的如 DDI 网站）看过一次本主题的研讨会视频，讲述的是各种利润模式，让人拍案叫绝，内容就是来自本书。克里斯坦森有一篇发表于《哈佛商业评论》的经典文章《滑向未来的利润源》，可以配合本书阅读。

## (2) 推荐等级

★★★★ 了解到底什么是适合自己的盈利模式

## (3) 类别：理念思想

## 11. 《人力资源成为战略性业务伙伴》（美）达娜·盖恩斯·罗宾逊 著，中国人民大学出版社，2011

## (1) 简要说明：

战略性业务伙伴的主要职责是什么？人力资源从业人士如何向这一角色转变？本书回答了上述人力资源发展中的经典问题，为人力资源部门和组织发展与学习部门的专业人士提供了向战略性业务伙伴转变的具体指南，包括案例分析、练习、窍门和在组织中成为战略性业务伙伴的工具。

## (2) 推荐等级

★★★ HRBP 的一种思考框架，实际应用需要转化

## (3) 类别：思想理念，工具方法

## 12. 《细节营销》（荷）柏唯良 著，机械工业出版社，2009

## (1) 简要说明：

英文名叫 Marketing Revealed，正文翻译的非常完美，但至于中文为什么译成细节营销实在搞不清楚。需要说明的事，本书和一本畅销书《细节决定成败》半毛关系也没有。本书是中欧国际工商学院的王牌营销教授柏唯良的课程讲义延伸，内容是对于营销的精妙深邃的思考，读此书可以体会下洞察力是什么。

## (2) 推荐等级

★★★★★ 深度洞察，精妙思考

## (3) 类别：理念思想、工具方法

13. 《麻省理工斯隆商学院过程咨询课:II 》(美)埃德加·沙因 著,中国青年出版社, 2013

(1) 简要说明:

本书是作者过程咨询的更新版,HRBP 发挥作用离不开过程咨询的方法,并非仅仅外部咨询顾问才需要过程咨询。

(2) 推荐等级

★★★ 学会作为旁观者的书籍,咨询没那么神秘

(3) 类别: 理念思想

14. 《格鲁夫给经理人的第一课》(美)安迪·格鲁夫 著,中信出版社, 2013

(1) 简要说明:

格鲁夫是英特尔创始人之一,本书是中层经理的培养的关键教材(帮格鲁夫卖出去至少 200 本了,可惜没收到提成。)。相比于市面上各类中层经理培训,本书靠谱的多,既有理念又有工具,比如里面的管理杠杆率的概念非常适用于自我感觉非常忙的管理者反思自己的工作。可以补充阅读的是 2005 年 9 月《商业评论》的《帮帮你的新经理》和 2007 年 2 月的《初为领导》。格鲁夫的另一本比较有名的书是《只有偏执狂才能生存》。

(2) 推荐等级

★★★ 中层经理的培养

(3) 类别: 理念思想、工具方法

15. 《丰田套路:转变我们对领导力与管理的认知》(美)迈克·鲁斯(Mike Rother) 著,机械工业出版社, 2011

(1) 简要说明:

知道质量管理大师戴明的人应该都知道 PDCA,不过背后的原理是什么?本书或许能给读者深刻的启发。PDCA 简单明了,几乎覆盖我们所有管理工作,不管是质量管理还是计划管理还是绩效管理的循环,本书可以加深我们对 PDCA 的学习了解。当然其改善的套路和指导的套路值得借鉴。

(2) 推荐等级

★★★ 反思工具背后的理念

(3) 类别: 理念思想、工具方法

## C. 思维提升之思考的技术

### 16. 《思考的技术》（日）大前研一 著，中信出版社，2010

#### (1) 简要说明:

大前研一是麦肯锡的前顾问，企业思维方面最实用的方法论类书籍基本都来自麦肯锡，比如后面的《麦肯锡方法》、《金字塔原理》等。本书比较贴近企业，框架思路清楚，企业思维训练可以重点选择。最近两年，市面上翻译出版了不少批判性思维的书籍，比如摩尔的《批判性思维：带你走出思维的误区》、理查德·保罗的《批判性思维工具》；Coursera 也大量推出思维类课程，其中比较好的如 Duke 的 Think Again: How to Reason and Argue。但对企业人士阅读来讲，可能《思考的技术》来的更加直接有效。思维类图书分为几类：了解大脑工作原理和认知误区的，比如《组织行为学》、《撞上快乐》、《别做正常的傻瓜》、《影响力》等；结构化思维的比如《金字塔原理》、《麦肯锡方法》；训练敏锐的比如逻辑学、批判性思维系列图书；创新思维类书籍，例如《六项思考帽》等。如果想系统提升，建议先用《思考的技术》建立大架构，再用《金字塔原理》建立框架结构，然后逐项突破。

#### (2) 推荐等级

★★★★★本类精品

#### (3) 类别：理念思想、工具方法

### 17. 《麦肯锡方法》（美）艾森·拉塞尔 著，机械工业出版社，2010

#### (1) 简要说明:

这是一本几乎所有商务人士都知道的书，但读过的并不多，读了能用的更少，我们做咨询实践过程中可以感受到企业管理人员能够学会分析问题、思考表达符合 MECE 原则的人寥寥无几。本书值得长期阅读和使用。延伸阅读的《麦肯锡意识》、《麦肯锡方法》、《麦肯锡工具》。

#### (2) 推荐等级

★★★★值得读的好书，论述相对简单

#### (3) 类别：工具方法

### 18. 《金字塔原理——思考、表达和解决问题的逻辑》（美）芭芭拉·明托 著，南海出版社，2010

## (1) 简要说明:

传言芭芭拉为避免在麦肯锡做顾问身体加速折旧(每周工作 80-100 小时), 总结写了本书。金字塔原理确实是非常好的思考表达逻辑, 咨询行业的从业人员几乎必读。不过本书写作稍嫌啰嗦。建议先了解金字塔原理是什么, 逐项学习表达的逻辑、思考的逻辑、解决问题的逻辑, 一次看完比较困难, 在给客户培训的时候也提到, 如果没有听过课程直接阅读比较难懂, 真是一个学习悖论, 阐释了一个好原理, 反过来要用此原理帮助理解本书。

## (2) 推荐等级

★★★值得读的书, 略显啰嗦

## (3) 类别: 工具方法

## 19. 《第五项修炼》(美) 彼得·圣吉 著, 中信出版社 2009

## (1) 简要说明:

曾经买过一本(美)舍伍德的书名字叫《系统思考》, 两年前买了人大版(英)杰克逊的《系统思考》, 感觉都够晦涩的, 读书收益并不大。远没有当年读三联版的《第五项修炼》感受深。现在中信出版社有翻译扩展了新版本, 看了下目录, 大体没太大变化。好多人把第五项修炼仅作为组织学习的参考书, 其实可以把本书作为系统思维训练的图书。本书也可能是系统思维最佳的参考书, 因为其类似于《思考的技术》, 不是就思维谈思维, 而是结合企业实践, 这类书容易应用。

重大思想出现都扎堆, 《第五项修炼》和流程再造以及尤里奇的《人力资源冠军》时间大致差不多, 08、09 年, 卡普兰的《平衡计分卡的战略实践》和尤里奇的《人力资源管理价值新主张》一起出现。

去年浙江人民出版社翻译了《系统之美》据说是彼得圣吉的老师的讲义……

## (2) 推荐等级

★★★★★经典书籍, 不单要读, 而且要思考

## (3) 类别: 理念思想

## 20. 《如何阅读一本书》(美) 莫提默·J·艾德勒、(美) 查尔斯·范多伦 著, 商务印书馆, 2004

## (1) 简要说明:

记得一个同事说，读完这本书才知道自己不会读书，这么多年原来只会精读，现在书越来越多，即使精选，每个类别选个十几本好书非常容易，怎么读？本书给出了答案。本书唯一的缺点是极其晦涩难懂。

(2) 推荐等级

★★★★磨刀不误砍柴工

(3) 类别：工具方法

## 第二篇：专业提升

### D. 组织管理之基础再思考

#### 21. 《卓有成效的组织（珍藏版）》（加）亨利·明茨伯格 著，中国人民大学出版社，2012

##### (1) 简要说明：

虽然市面上组织设计的教材和图书比较多，这本书个人感觉是比较适宜学习组织设计的图书，当然组织设计理念提炼后本身比较抽象。在此基础上可以看看更加晦涩难懂《组织设计杠杠》印象中西蒙斯是明茨伯格学生（没有查证）。

##### (2) 推荐等级

★★★★ 立志于学习组织设计的起点

##### (3) 类别：理念思想、工具方法

#### 22. 《组织设计杠杠——管理者如何利用责任体系增进绩效和奉献精神》（美）西蒙斯 著，商务印书馆，2010

##### (1) 简要说明：

除了难懂，算是一本好的组织设计的学习图书，不具有流行的基础。

##### (2) 推荐等级

★★★★ 立志于学习组织设计的起点，承接明茨伯格基础上研修备选

##### (3) 类别：理念思想、工具方法

#### 23. 《如何驾驭矩阵组织：像 IBM 与宝洁那样运作》（美）加尔布雷斯 著，清华大学出版社，2011

##### (1) 简要说明：

同样是组织设计的图书，本书生动有趣的多，作者是矩阵组织的鼻祖，研究了 40 年的矩阵组织，其他不用说了，但凡学习矩阵组织，本书绕不过去，当然也没有其他合适的选择，只此一家别无分店。

##### (2) 推荐等级

★★★ 矩阵组织设计必读

(3) 类别：理念思想、工具方法

24. 《组织设计思维导图》 吕嵘 著，人民邮电出版社，2008

(1) 简要说明：

一本很好的阐释组织设计过程的书。全书运用管理思维导图的形式，剖析了组织设计与分析诊断的关键途径。本书包含了组织设计、职能管理、岗位管理方面最系统的研究成果，国内组织岗位类书籍最系统。吕嵘是技术型的合伙人，很善于总结，这本书是作者多年在正略钧策咨询经验的总结。本书的实操性比较强，书中的图片来自于实际项目资料的处理。

(2) 推荐等级

★★★ 比较好的组织实操基础书籍

(3) 类别：理念思想

25. 《组织能力的“杨三角”企业持续成功的秘诀》杨国安 著，机械工业出版社，2010

(1) 简要说明：

杨国安的杨三角比较简洁，实际使用发现其实很难超越，用于企业分析和实践比较有益。作者早年师承尤里奇，与之共同出版了《学习力》一书，本书出版奠定其在中欧的地位。他和柏唯良是早年愿意把讲课成果拿出来出书的，曾经跟踪中欧教授的书籍出版好几年，很少有中欧的教授将 MBA 讲义出版为图书，不知当时很多教授是不是舍不得。正所谓改革都是倒逼的，现在随着 MOOC 的发展和国外大学优秀课程的快速结集出版，中欧应该会逐渐感受到压力。作者前后脚写出了《人才制高点：企业制胜之道》，2012 年推出了其杨三角的实践之作《组织能力的突破》，先读完杨三角再说吧。其他作者的书籍可以不关注。

(2) 推荐等级

★★★★ 经典的思考框架

(3) 类别：理念思想

26. 《授权奇迹-如何发挥员工领导能力的五项原则》（英）斯伯莱茨 等著，上海交通大学出版社，2002

(1) 简要说明：

多数人认为的授权就是权限表划分，实际上远远不够，本书的五项原则和四个实施步骤清晰阐述了授权的过程，个人认为是最好的授权类的书籍。密歇根的一系列图书理论操作均扎实。

由于该书已经断货，**千集学院专题演练社区 (qianjix.com)** 提供本书拆书笔记下载。

(2) 推荐等级

★★★ 本类最好

(3) 类别：理念思想，工具方法

27. 《跟我们做流程管理》陈立云，金国华 编著，北京大学出版社，2010

(1) 简要说明：

一个组织的设计涉及结构，好比人的骨骼；职能《组织设计思维导图》，好比人的血肉；权限《授权奇迹》机制好比人的经脉，最后一个就是流程，好比人的血液，四位一体才能有活力，人力资源的专业人士最好懂点流程，本书是从企业内部视角写的，比较适宜 HR 阅读。

(2) 推荐等级

★★★ 适合企业内部的流程入门书

(3) 类别：理念思想，工具方法

## E. 绩效提升之绩效循环后面的思考与实践

28. 《平衡计分卡——化战略为行动》（美）卡普兰，（美）诺顿 著，广东经济出版社 2004

(1) 简要说明：

本书是平衡计分卡系列图书第一本，虽然时间比较久了，由于很少有人通读卡普兰的五本书，甚至通读本书和战略中心型组织的都很少，所以对平衡计分卡存在很多偏见，甚至很多绩效考核培训的讲师的讲义中存在较多错误。如果想正本清源好好理解为什么那么多企业运用平衡计分卡作为战略管理的思考框架绘制战略地图，然后推动公司战略执行，则本书需要阅读。本书好比会计学里面的借贷记账法，明白了再读后续内容基本会更轻松，效果更好。本系列图书建议阅读卡普兰的五本原著中文版，国内学者阐释的不建议首选。

(2) 推荐等级

★★★★★ 精妙的思考框架，不能衡量，就不能管理

(3) 类别：理念思想、工具方法

29. 《人力资源管理译丛：绩效管理》(美)阿吉斯 著，中国人民大学出版社，2008

(1) 简要说明：

很多公司管理人员对绩效的基本概念已经有了一定理解，如何更深入的实践是本次选择书单的出发点。本书是一本不错的绩效管理的入门书，刘昕翻译的。

(2) 推荐等级

★★★ 绩效入门

(3) 类别：理念思路、视野常识

30. 《关键绩效指标：KPI 的开发、实施和应用》(美)戴维·帕门特 著，机械工业出版社，2012

(1) 简要说明：

应该是讲解绩效指标最好的图书，本套图书值得读的估计就这一本，封面土土的，但书绝对是好书，书中将 KPI 进行了重新界定并阐释了平衡记分卡、方针管理的得失，虽然没听说过作者本人，但很值得读这本书。

(2) 推荐等级

★★★★ KPI 方面最好的一本书

(3) 类别：理念思想、工具方法

31. 《绩效考评革命》(美)迪恩·R. 斯彼德 著，东方出版社，2007

(1) 简要说明：

本书不是教你如何进行考评，而是教你如何为考评创造出最佳环境以及发挥功效。如果不采取行动，消极的环境将毁掉为改善考评体系技术方面所做出的所有努力。并从“改善环境”开始，到“增强重点”，到“提高提高综合性”，再到“提高互动性”，运用这四把转变钥匙，帮助团体加速发展绩效考评体系，以达到更高的成熟。 [千集学院专题演练社区](#)

**( [qianjix.com](http://qianjix.com) ) 提供本书拆书笔记下载**

(2) 推荐等级

★★★ 绩效环境的不错论述

(3) 类别：理念思想

32. 《绩效管理从研究到实践》（美）史密瑟 著，机械工业出版社，2011

(1) 简要说明：

本书的绩效诊断框架不错，由众多管理专家共同执笔，是绩效管理的深度反思，比较难懂。。关注第三章：目标设置理论在绩效管理中的应用，文中指出针对“复杂性工作”，需要制定更细化的“学习指标”如此更有利于衡量其绩效表现。

(2) 推荐等级

★★★ 绩效反思

(3) 类别：理念思路

33. 《刚性排名：发挥绩效管理作用》（美）格罗特 著，商务印书馆，2009

(1) 简要说明：

刚性排名是一种业绩管理工具，只要正确使用，就可以提高生产效率和股东价值。刚性排名通过给人才硬性排名，使企业能够挑选出最佳人才，留住最佳人才，培育未来的企业领袖，直面业绩差的员工。

(2) 推荐等级

★★★ 专项讲的比较深

(3) 类别：理念思想

34. 《绩效分析与改进[第2版]（管理者终身学习）》（美）斯旺森 著，中国人民大学出版社，2010

(1) 简要说明：

作者是绩效改进、组织变革和人力资源开发与评估等方面国际公认的权威，名副其实。通篇以艾米克国际股份有限公司案例为引导，逐步展开绩效改进框架。本书后半段重点内容是工作分析与工作任务描述，而非我们通常所想的绩效管理闭环优化，对于为岗位职责与流程间关系而困惑的人来说，将是意外惊喜，但前提是要坚持将这本晦涩的书看完。明茨伯格的《管理者而非 MBA》好多人没有读到管理者培养部分。绩效管理最根本目的是提升绩效。

(2) 推荐等级

★★★★ 绩效改进理念方法

3) 类别：理念思路、工具方法

## 35. 《绩效改进咨询实务手册》朱迪·赫尔 著，中信出版社，2014

## (1) 简要说明:

作者是国际绩效改进协会 (ISPI) 前主席, 本书不厚, 也有很多实操工具, 但并不容易理解。我一直在想, 在中国的企业环境中, 绩效改进这事就不能用太复杂的工具模型, 去年我们把人才培养和工作改进相结合, 尝试用更简易的技术帮企业改进绩效, 感觉企业更容易理解。作为绩效改进的研究者可以看本书, 初级的 HR 可以忽略

## (2) 推荐等级

★★★★ 绩效改进理念方法

## 3) 类别: 理念思路、工具方法

## F. 薪酬管理之日常操作背后

## 36. 《薪酬管理》第四版, 刘昕 著, 中国人民大学出版社, 2014

## (1) 简要说明:

本书是一本接近于当前薪酬设计主体思路的教科书, 有助于学习薪酬设计的主体思路。

## (2) 推荐等级

★★★★ 薪酬设计讲的比较清楚

## (3) 类别: 理念思想

## 37. 《薪酬体系设计与管理实务》李志畴 著, 清华大学出版社, 2014

## (1) 简要说明:

本书是另一本适用于企业的薪酬体系设计与管理实务的操作手册, 包括企业薪酬设计的原则、理念、流程、操作、设计、模式、管理评估, 以及企业应如何做好薪酬体系设计改革与管理实务, 是薪酬设计可以参照的书籍。

## (2) 推荐等级

★★★★★ 另一本讲述薪酬设计的图书, 具备咨询的视角

## (3) 类别: 理念思想



## 第三篇：人才管理

### G. 人才管理本质和实施

#### 38. 《沃顿商学院最受欢迎的人才管理课》（美）彼得·卡佩利 著，中信出版社，2012

(1) 简要说明：

本书单人员管理类图书推荐更多基于人才管理的视角，除了两本基础核心图书，建议从本书，作为人才管理的入门书读起。国内人才管理的流派确实比较多，外资咨询公司也是不同的框架思路，市面上的图书莫衷一是。对于人才管理实践造成很大困难。

(2) 推荐等级

★★★ 人才管理入门

(3) 类别：理念思想

#### 39. 《人才管理圣经》刘伟师，（美）威林思 著，上海远东出版社，2013

(1) 简要说明：

本书相对于定价远远不值，圣经谈不上，正文其实只有 100 多页，而且是英文网站大量引用，严重偏贵。不过框架是很清楚的，是典型的能力导向的人才培养，比较适合大型公司学习，如果脱离 DDI 操作也不容易，对大多数企业并不适合，参考吧。

(2) 推荐等级

★★★ 人才管理入门

(3) 类别：理念思想

#### 40. 《人才发展五星模型：全面提升企业人才竞争力》忻榕 著，机械工业出版社，2013

(1) 简要说明：

企业人才战略的实施，已经不仅是企业追求利润的要求使然，更是承担更大的社会责任，对员工、利益相关者及整个社会负责的体现。人才发展五星模型，包括企业文化、团队建设、知识共享、绩效管理和组织发展五个方面。而这个过程远远超出了招聘和甄选的范畴，是公司留住人才、保证发展的关键。

(2) 推荐等级

★★★ 不错的人才管理思考，特别适合精力有限的阅读者

(3) 类别：理念思想

41. 《人才：使人才成为你的竞争优势》（美）爱德华 E. 劳勒 著，机械工业出版社，2009

(1) 简要说明：

人才管理的两个视角是人和组织，两者缺一不可。组织如何构建才能支持人才成为竞争优势的关键来源呢？本书提供了一幅蓝图，简洁地勾勒出组织和领导以人力资本为核心的组织的最佳方法。此外，书中还明确和详尽阐述了构建以人力资本为核心的组织所需的各项特征。

(2) 推荐等级

★★★ 独特的视角

(3) 类别：理念思想

42. 《超越人力资源管理：作为人力资本新科学的人才学》（美）约翰·W. 布德罗，（美）

彼得·M. 拉姆斯特德 著，商务印书馆，2012

(1) 简要说明：

为什么需要特别角度人才管理，阅读本书可以获得答案。人才学之于人力资源管理，一如财务金融学之于会计，市场营销学之于销售，意味着从专业做法向决策科学的范式扩展。人才学着眼于决策的改善，人力资源管理着眼于服务的提供。

(2) 推荐等级

★★★ 帮助拨云见日

(3) 类别：理念思想

43. 《高管路径》查兰 著，机械工业出版社，2011

(1) 简要说明：

本书的副标题是“轮岗培训”领导人才，最需要关注的是本书讲述的精确轮岗。大多企业轮岗是简单的部门轮流工作一段时间，精确轮岗是根据个人的发展规划确定必备的能力。

(2) 推荐等级

★★★★ 本类精品

(3) 类别：理念思想

44. 《领导梯队：全面打造领导力驱动型公司》(美) 拉姆·查兰，(美) 斯蒂芬·德罗特尔，  
(美) 詹姆斯·诺埃尔 著，机械工业出版社，2011

(1) 简要说明：

这本书为公司搭建了各层级管理者领导力的培养成长框架，详细分析了组织中六个阶段转型过程，是几家国外咨询公司人才领导力培养的基础。

(2) 推荐等级

★★★★ 本类精品

(3) 类别：理念思想

45. 《领导梯队（应用手册篇）》(美) 丹尼尔 R. 托宾 著，机械工业出版社

(1) 简要说明：

这本书不是查兰的作品，不过确实不错。人力资源实践中经常听说的是能力导向的人力资源体系建立，这就需要涉及建立能力模型，适用的能力模型的建立非常不容易，大多能力模型仅仅完成对标，无法完成定制，如果做不到退而求其次可以选择相对标准的能力辞典，本书提供了很好的参考。

(2) 推荐等级

★★★★ 在建模方面值得阅读

(3) 类别：理念思想，工具方法

46. 《领导力引擎》(美) 诺埃尔·蒂奇，(美) 艾利·柯恩 著，中国人民大学出版社，2010

(1) 简要说明：

蒂奇是领导力大师，通用电气克劳顿学院主要设计人之一（另外两个人是：(美) 尤里奇、(美) 克尔、(美) 阿什克纳斯，合著《通用电气模式》一书，详细讲述了群策群力），通用电气最著名的是其领导力培养，而作者曾主管通用电气领导力中心。领导力的书很多，但大多读完没有可操作性，本书是少数几本比较“实操”的领导力书籍，秉承密歇根商学院务实特点。书中提到的“可传授的观点”非常有意思，适合大力推动人才培养项目的企业设计项目的时候借鉴。在人才培养的项目设计中，高管授课应该作为一个必选项，因其将公司重

视人才培养的意图落到实处并且将公司的隐性知识显化传承。运用本书的方法，高管授课将更有章法。今年作者的另一本书《领导力循环》翻译出版，后期关注。

(2) 推荐等级

★★★★★ 领导力方面堪称较佳

(3) 类别：理念思想

47. 《上接战略，下接绩效：培训就该这样搞》 田俊国 著，北京联合出版公司，2013

(1) 简要说明：

本书以及作者的《精品课程是怎样炼成》可以作为公司课程开发的指引。不要试图构建庞大的体系，均匀用力，最终结果华而不实，尽量有所侧重。

(2) 推荐等级

★★★ 企业大学构建不错的思考

(3) 类别：理念思想

48. 《交互式培训：让学习过程变得积极愉悦的成人培训新方法》 (美) Harold D. Stolovitch, (美) Erica J. Keeps 著，企业管理出版社，2012

(1) 简要说明：

培训类的图书较多的是说一套，做一套，好比讲逻辑的书本身逻辑性不强，讨论结构的图书本身缺乏结构。本书表里如一，书本身就是作者理论的演示，与之类似的是《课程设计与开发：CDOS 学习手册》。需要设计培训课程并希望课程具有吸引力的 HR 可以重点阅读本书。

(2) 推荐等级

★★★ 课程开发方面独特的视角

(3) 类别：理念思想

49. 《从培训专家到绩效顾问》 (美) 哈罗德·斯托洛维奇, 艾丽卡·吉普斯 著，江苏人民出版社，2014

(1) 简要说明：

和《交互式培训》同一个作者，延续作者神一样的阐释能力，用最通俗易懂的语言讲述最深刻的道理，本书既可以作为绩效改进的学习图书，也可以作为培训设计的图书。厚厚的两大册，需要有毅力的 HR 学习。

## (2) 推荐等级

★★★★★ 培训设计的好书，绩效改进的入门好书

## (3) 类别：理念思想，工具方法

## 50. 《破解行动学习 行动学习的四大实施路径》（美）奥尼尔 著，江苏人民出版社，2013

## (1) 简要说明：

一种方法论一旦受到关注，往往有众多研究者给与阐释，于是产生众多流派，各流派百家争鸣莫衷一是，本质的识别变的困难。当年的能力素质建模如此，行动学习亦如此。本书对各流派进行了梳理，是行动学习类图书中不错而且没有缺货的。不过企业的实践完全不必搞的过于复杂，手段一定是服务于目的的。

## (2) 推荐等级

★★★★ 行动学习入门

## (2) 类别：理念思路、工具方法

## 51. 《通用电气模式》（美）尤里奇 著，机械工业出版社，2011

## (1) 简要说明：

本书详细介绍 GE 血液中的 WORK-OUT。群策群力和行动学习本质上是一致的。本书的提供了详尽的工具表单，国外的书和国内这方面有很大不同，而且都是在 GE 实际运用的工具表单。

## (2) 推荐等级

★★★★★ 行动学习推进参考，企业转型借鉴

## (3) 类别：理念思想、工具方法

## 52. 《行动学习实务操作——设计、实施与评估》（美）迈克尔·马奎特 著，中国人民大学出版社，2012

## (1) 简要说明：

行动学习是培训落地的一个非常重要的培养方式，通过有设计感的任务设计，学员能有机会实际体验、解决工作中的实际问题，并得到内外部导师的指导。这本书提供了很多实用的方法，对于我们把握整个行动学习项目会有很大作用。

## (2) 推荐等级

★★★★★ 本类精品

(3) 类别：理念思想

53. 《教学设计原理》（美）加涅 等著，华东师范大学出版社，2011

(1) 简要说明：

课程开发和教学设计，是所有培训管理者的必修课。这本书非常详细地介绍了教学过程中的各个问题，并有非常实用的指导。这对于我们从“能”讲课到“会”讲课，有非常大的帮助。延伸学习《学习路径图》、《走进五星教学》等书。

(2) 推荐等级

★★★★★ 课程开发的基本功

(3) 类别：理念思想

54. 《引导：团队群策群力的实践指南》（美）本斯 著电子工业出版社，2011

(1) 简要说明：

培训内容和表现形式需要结合，单纯的内容没有合适的设计不行，所以需要借助于必要的课程设计技术。听众总是娇贵的，因其往往没有基础背景的情况下接触大量内容，所以，前几本书特别提到课程设计。在培训实施过程中，引导的技术至关重要，就好比一台交响乐离不开指挥，读完多本此类图书，感觉本书可称为同类最佳。

(2) 推荐等级

★★★★★ 本类最佳

(3) 类别：工具方法

## H. 招聘再思考

55. 《面试战略—如何招聘优秀员工》（英）理查德·坎普 著，上海交通大学出版社，2002

(1) 简要说明：

《面试战略》是从战略为出发点，从设计的角度，以终为始讲述面试管理的图书；是市面上最重要的从架构角度讲述招聘管理的书籍，侧重于内部的招聘体系构建。由于该书已经断

货，**千集学院专题演练社区（qianjix.com）提供本书拆书笔记下载**

## (2) 推荐等级

★★★★ 招聘面试类最好图书

## (3) 类别：理念思想

## 56. 《关键人才决策：如何成功狩猎高管》（阿根廷）费罗迪 著，机械工业出版社，2014

## (1) 简要说明：

本书侧重于高管招聘，学习本书了解如何实施人才寻访。本书同时教授领导者如何招聘高管人才。《完全招聘指南》，费洛迪，哈佛商业评论 与《关键人才决策：如何成功狩猎高管》配套阅读，系统论述招聘的 7 个阶段。

## (2) 推荐等级

★★★★ 了解猎头和猎头的思维

## (3) 类别：理念思想

## 57. 《寻找与留住优秀人才》哈佛商业评论精粹译丛（美）罗伯特·H·霍特曼 著，中国人民大学出版社，2003

## (1) 简要说明：

其中《如何进行成功的招聘》一文也是费洛迪的，讲述了招聘的误区和对策，值得阅读。

## (2) 推荐等级

★★★★ 很好的文章汇总

## (3) 类别：理念思想

## 58. 《过去预测未来——行为面试法》田效勋 著，中国轻工业出版社，2012

## (1) 简要说明：

从行为面试的基本原理讲起，着重介绍了行为面试的设计方法、主持技巧和评分方法。本书可以和《面试战略》对比，更有利于理解面试战略。

## (2) 推荐等级

★★★ 本类的不错图书

## (3) 类别：理念思想

## 谢谢阅读

如对本书单内容有疑问、有更好推荐，或需要与我们交流，请发邮件：  
wutao@chanage.com，大家共同完善这份书单，我们期待您的参与！

看完这一长串的书单，是不是感觉读书路漫漫，将上下而求索？为使大家能够更快速地了解所推荐书的内容，我们在订阅号上推出“**小谦带你读管理经典**”系列，每期从书单中选取一本或一篇经典文章进行深度解读，带给您阅读的启发和思考，与您一起畅游知识的海洋！



微信订阅号：千集汇