

สารบัญ

4

บทที่ 1 องค์การที่ทำให้ชีวิตการทำงานมีความหมาย

7

TAMARA J. ERICKSON และ LYNDIA GRATTON

- ๑ การทำให้ความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร
กลายเป็นสิ่งที่จับต้องได้

12

- ๑ ค้นหาสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร

20

บทที่ 2 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

39

ที่ให้ความสำคัญทั้งกับคนและตำแหน่งงาน

MARK A. HUSELID, RICHARD W. BEATTY

และ BRIAN E. BECKER

- ๑ ระบุตำแหน่งงานที่เป็น A positions

43

- ๑ การบริหารจัดการตำแหน่งงานที่เป็น A positions

54

- ๑ การบริหารตำแหน่งงานภายในองค์กร

58

- ๑ การตัดสินใจที่ยากลำบาก

61

บทที่ 3 พัฒนาคณะที่มีความสามารถสูงเพื่อความอยู่รอด
ของธุรกิจ

65

JEFFREY M. COHN, RAKESH KHURANA และ LAURA REEVES

- ๑ การทดลองทุกวิธีที่เป็นไปได้

69

- ๑ วิธีวางแผนสืบทอดตำแหน่งและพัฒนาผู้นำ
ที่ผสมกันเป็นหนึ่งเดียว

73

- ๑ ความรับผิดชอบของผู้บริหารสายงานหลัก
และคณะกรรมการบริหาร

78

1

หน้า

- ๖ ทรรศนคติที่ใช้ร่วมกันในองค์กร 83
- ๖ โครงการพัฒนาผู้นำที่สอดคล้องไปในทางเดียวกัน 88
- ดึงดูดใจ และมีเอกลักษณ์ไม่เหมือนใคร

บทที่ 4 กำาห้องค์กรของคุณกลายเป็นแหล่งผลิตพนักงานที่มีความสามารถสูง 93

DOUGLAS A. READY และ JAY A. CONGER

- ๖ การบริหารที่มีประสิทธิภาพ : การนำไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล 99
- ๖ ความกระตือรือร้น : อาวุธลับขององค์กร 115

บทที่ 5 ก้าอย่างไรรให้พนักงานสร้างผลงานดีเลิศได้อยู่เสมอ 123

STEVEN BERGLAS

- ๖ คนที่คาดหวังสูงแต่ขาดความมั่นใจในตัวเอง 130
- ๖ คนที่ปฏิเสธคนอื่นไม่ได้ 134
- ๖ แตน ผู้ไม่แยแสใคร 137
- ๖ การจัดการกับความรู้สึกไม่มั่นคงของพนักงานดาวเด่น 139

บทที่ 6 การบริหารจัดการคนที่ทำงานกับองค์กรมาเป็นเวลานาน 153

ROBERT MORISON, TAMARA J. ERICKSON

และ KEN DYCHTOWALD

- ๖ สาเหตุของปัญหา 157
- ๖ 6 กลยุทธ์เพื่อให้อาชีพการทำงานน่าสนใจขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง 163
- ๖ จุดไฟขึ้นมาใหม่ตั้งแต่ตอนนี้ 181

	หน้า
บทที่ 7 การสนับสนุนผู้หญิงทำงานที่มีความสามารถสูง ให้ไปสู่ความสำเร็จ	185
SYLVIA ANN HEWLETT และ CAROLYN BUCK LUCE	
๖ สาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงออกจากงานประจำ	190
๖ ปัญหาหลังจากการกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง	194
๖ บทลงโทษของการออกจากงานประจำ	197
๖ การเลือกทางอื่นที่ไม่ใช่งานประจำ	200
๖ ความทะเยอทะยานที่ลดลง	202
๖ การแก้ปัญหาภาวะสมองไหล	204
๖ ยอมรับคนที่ต้องการกลับมาทำงานอีกครั้ง	219
บทที่ 8 องค์กรจะได้อย่างไรเมื่อพนักงานถึงวัยเกษียณ	223
KEN DYCHTWARD, TAMARA J. ERICKSON และ ROBERT MORISON	
๖ สร้างวัฒนธรรมที่เห็นคุณค่าของประสบการณ์	231
๖ ให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน	236
๖ โครงการเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น	241
เกี่ยวกับผู้เขียน	257
๖ การทดลองทุกวิถีทางที่ไม่ได้	89
๖ วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่	73
๖ ทีมงานที่หนึ่งเดียว	