

EMBA雜誌304期目錄2011年12月



特別企劃

誰是你的關鍵人才？

當傳統的招聘、留才、訓練等方法，已難以讓公司從競爭中脫穎而出時，你需要從一個完全不同的角度看待人才問題。從決策的角度，思考以下問題：什麼是影響公司發展的關鍵決策？公司裡，哪些職位對公司關鍵決策的影響最大？以制定及執行關鍵決策的能力來說，哪些人是公司的最佳人才？

不只是能力，還要看潛力

當我們思考要升遷哪一個人時，除了看他過去的績效之外，更重要的是看他的潛力。到底怎麼知道一個人的潛力如何？泰斯曼指出，根據美國奧運體操教練的經驗，他們在選擇選手時，不一定是選最強的，也不一定是身體最柔軟的，而是選那些願意聽意見回饋，準備好被教練的孩子。

不必最好，要最適合

隔壁農場有隻金雞母，每天下金蛋，於是你砸下重金買下牠。但牠到了你家之後卻不下蛋了！怎麼回事？被騙了嗎？其實可能是因為你沒有讓金雞母下蛋的適當環境。公司在挑選高階主管時，所需注意的，不只是他是不是個「很棒」的人才，更需思考組織本身是一幅怎樣的拼圖，而他是否就是最適合的那一塊。

選擇人才，小心六大陷阱

若公司是輛奔馳中的車子，高階主管就是維持它運作的關鍵零件。但是零件總有要替換的一天，這時要如何避開黑心廠商的劣質品就成了一門學問。知名的高階主管招聘諮詢公司史賓沙公司的共同領導人希特林與道姆指出，企業面對主管候選人時，應該避免落入六大陷阱，才能找到對的人才。

高階主管教練

葛史密斯 (Marshall Goldsmith)

行動比文字更重要

處心積慮咬文嚼字，追求更高意境的背後，企業領導者的行為與掛在牆上的文字之間，幾乎沒任何關聯？

數字看管理

年節購物，放輕鬆

編輯部報告

擁抱未來，而不是過去 ➡

最近和同仁績效面談時，運用EMBA雜誌之前教我們的，運用其中的兩個問題，和同仁發展出很棒的對話。

世界企業案例

史氏福萊納卡車公司創辦人史圖普

待客之道，待己之道

史圖普把待己之道用在待客上，強調一站購足，此外，他要顧客不只解決了問題，而且是快樂地解決問題。

美國「當今五十二」餐廳

給你「無罪惡感」美食

新鮮當今的五十二道菜餚，迷你放縱甜點，成名前搶先喝的平價新酒，享受美食之餘，更毫無罪惡感。

CEO Talk

台灣IBM總經理于弘鼎

不是賣硬體，是幫顧客達成目標

前往中國大陸發展十五年後，於金融海嘯衝擊中，銜命接任總經理一職，他被交付的最大使命正是：業務成長。

新書新知

讓願景和員工績效連起來

員工埋頭苦幹，企業卻始終在原地踏步？明確建立企業方向和策略，讓員工看見策略和自己目標間的關聯。

脫離過去，朝未來發射！

公司規模越大就越受固有策略束縛。唯有加強五大力量，才能產生足夠的脫離速度，航向絢爛宇宙。

人力資源

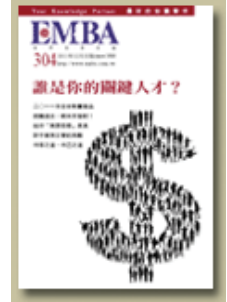
他們是這樣找員工的 ➡

顧問區

英豐瑪(AchieveGlobal)訓練績效顧問繆正威／主答

新手業務主管的兩難

升上業務主管後，要帶領業務團隊，每月仍有個人業績目標，讓人陷入兩難。業務主管的職責究竟是什麼？



線上訂購 | 本期目錄

全球看板

為產品添加調味料

搶食年節大生意

當危機發生時

壞主管的三個典型行為

二〇一一年日本熱賣商品

印度的鐵血女 C E O

每天二十公里的威力 ➡

留住大客戶的五個方法 ➡

你知道嗎

不要忘了女性消費者

人脈建立四大忌諱

在家族企業工作

趨勢話題

元智大學講座教授暨校聘教授許士軍

為什麼創新好像教狗用後腿走路？

真正的創新不是為了提高作業效率；而是在組織內，建立一個具有持續調適和變革能力的系統。

專欄

種花者言

要有好收成，定期鬆土、灑水、施肥、除蟲、架枝等步驟缺一不可。企業對人才的選用育留，有哪些重要原則？

個人管理

主動犯聰明的錯誤

舒馬克教授訪問過許多成功企業家，他們從哪一件事學到最多。多數人都會提到從曾犯的錯誤裡學到最多。

成功，我非得到你不可

成就需求很高的人，通常很專注於自己的事情，因而忽略了自己帶給身旁的人的感覺。這是個嚴重的缺點。

馴服辦公室怪獸 ➡