



Top-5 hrm-boeken december 2004 #1

De 5 hrm-boeken die op dit moment het meest over de toonbank gaan bij Boekhandel Scheltema BV in Amsterdam (zie ook: www.scheltema.nl).

1. (2) **Rendement van leren en veranderen**

Een resultaatgerichte aanpak in een Excellerende Organisatie

Jan den Breejen, 2004, 224 blz., paperback € 22,50, ISBN 9058712745 - Uitg. Thema

Hoe kunt u laten zien dat opleiden rendement oplevert? In *Rendement van leren en veranderen* vindt u een compleet antwoord op deze vraag. De auteur beperkt zich niet alleen tot het maken van een kosten/batenanalyse, maar reikt een visie en praktische instrumenten aan om opleiden, trainen en ontwikkelen beter te laten aansluiten bij uw bedrijfsdoelstellingen.

Het boek behandelt een bruikbaar en vernieuwend concept voor de ontwikkeling van het individu, de professionalisering van een hele afdeling, of de begeleiding bij een organisatieverandering: het PPM-procesmodel.

Dit model is gebaseerd op de ervaring van duizenden mensen die aan de hand van PPM met succes hebben gewerkt aan de ontwikkeling van hun organisatie en daardoor aan zichzelf. Bij PPM staan de organisatiedoelen centraal. Met deze doelen voor ogen kijkt u naar de verschillen tussen de gewenste en de waargenomen prestaties in de organisatie.

Waar gaan zaken mis? Waar liggen kansen? Deze kunnen, met behulp van de Performance Gap Scan, opgespoord en geanalyseerd worden. Met die analyse kunt u vervolgens zogenoemde werkleertrajecten voor medewerkers of teams opstarten, met als doel de gevonden hiaten te dichten. De medewerkers zijn vanaf het allereerste begin bij dit proces betrokken, waardoor er draagvlak ontstaat voor noodzakelijke veranderingen.

Zo komt u tot een *Excelerende Organisatie*: een lerende organisatie die prestatiegericht is en waar een krachtige leeromgeving de ontwikkeling, groei en verandering faciliteert.

Rendement van leren en veranderen is een innovatief boek voor mensen die verantwoordelijk zijn voor het leren en ontwikkelen van organisaties en mensen.

2. (3) **Menselijk kapitaal**

De ontwikkeling van mensen in organisaties

W.M.M. Altink, W. Schoonman & J.J.J.L. Seegers, 2004, 170 blz., paperback, € 24,90, ISBN 9023239512 - Uitg. van Gorcum

Medewerkers vormen het belangrijkste kapitaal van een organisatie. Veranderingen voltrekken zich steeds sneller en spelen zich af op internationaal niveau. Wil Nederland op dat niveau betekenisvol zijn dan zal het menselijk kapitaal van een organisatie zich moeten blijven ontwikkelen. Daar bestaat geen misverstand over.

In *Menselijk kapitaal* brengen de auteurs inzichten in de manier waarop mensen leren en zich ontwikkelen samen. De combinatie van theorie en praktijk toegespitst op het leren binnen organisaties staat centraal. Uiteraard staan de auteurs uitgebreid stil bij de noodzaak van leren en ontwikkelen, het vaststellen van ontwikkelbehoeften, het leren als kernproces, de effecten van leren en de factoren die het leren beïnvloeden.

De *best practices* van toonaangevende bedrijven bieden professionals op het gebied van human resource management waardevolle aanknopingsmogelijkheden om in de eigen organisatie aan de slag te gaan.

Dr. Wieby Altink (SHL Nederland), dr. Wouter Schoonman (Psy Tech industrial psychology en Saxion Hogescholen) en drs. Jeroen Seegers (RightADC) zijn ervaren consultants in dit werkveld. Met deze gezamenlijke inspanning tonen zij aan dat concurrentie en samenwerking hand in hand kunnen gaan.

3. (5) **Coachen en mediation**

Handreiking voor personeelsadviseurs en HRM-managers

Joke Ravensbergen & Marina Berghuijs, 2004, 79 blz., paperback, € 11,50, ISBN 9066655984 - Uitg. SWP

Het personeelsmanagement van organisaties ontwikkelt zich steeds meer tot human resource management. Coaching en mediation worden gebruikt als bruikbare instrumenten om het menselijk kapitaal van een organisatie of onderneming zo goed mogelijk te kunnen inzetten. Het is echter niet altijd duidelijk wanneer er met welk instrument het beste resultaat te behalen is.

In dit boek maken de auteurs u vertrouwd met coaching en mediation en geven zij handvatten om te kiezen voor de inzet van een coach of een mediator.

Coaching en mediation worden steeds naast elkaar behandeld zodat duidelijk wordt wat de overeenkomsten en de verschillende mogelijkheden zijn van deze personeelsinstrumenten.

4. (-) **Leren en ontwikkelen van organisatie en individu**

Een handleiding voor het succesvol organiseren van leerprocessen. Het creëren van synergie tussen organisatiebelang en individuele processen.

Yvonne Vlasman, 2004, 117 blz., paperback, € 14,90, ISBN 9024416922 - Uitg. Nelissen

Investeren in leren en ontwikkelen is noodzakelijk voor zowel organisatie als medewerker. Voor de organisatie om de medewerker in te kunnen zetten om de bedrijfsresultaten te behalen. Voor de medewerker zelf om zich te kunnen blijven ontwikkelen. De vraag is nu hoe je ervoor zorgt dat de investeringen in leren en ontwikkelen voor de organisatie en de medewerker nuttig zijn, dat wil zeggen: het gewenste resultaat opleveren. Over die vraag gaat dit boek.

Aan de hand van een aantal modellen en met behulp van veel praktische voorbeelden, een stappenplan en checklists krijgt de lezer nieuwe inzichten en ideeën die hij direct in zijn eigen praktijk kan toepassen. Het boek is geschreven voor mensen die in een organisatie verantwoordelijk zijn voor het organiseren van de professionele ontwikkeling van de medewerkers.

Dit kan zijn vanuit een functie op een p&o-afdeling of een afdeling human resources, maar uiteraard ook als hoofd of medewerker opleidingen en trainingen. Ook leidinggevende en hr-consultants zijn gebaat bij de principes, modellen en toepassingen in dit boek. Tot slot kan het boek ook voor studenten aan de opleiding personeel & arbeid een zinvolle toepassing zijn op de bestaande literatuur.

5. (-) **De corporate university**

Middel tot kennisinnovatie

Pim Verheijen & Mieke Posthumus, 2004, 104 blz., paperback, € 33, ISBN 9013015662 - Uitg. Kluwer

Nederland moet (weer) een kenniseconomie worden', 'bedrijven moeten innovatief zijn', 'de denkkracht van medewerkers moet meer benut worden'... Dergelijke aansporingen zijn niet van de lucht. Bedrijven en organisaties die in staat zijn om enerzijds snel en voortdurend hun kennis te vernieuwen (kennisinnovatie) en anderzijds hun bestaande kennis kunnen exploiteren (op basis van transfer en kennisuitwisseling), blijken het meest innovatief te zijn.

In deze uitgave wordt betoogd dat een corporate university een belangrijke bijdrage kan leveren aan deze zo gewenste vorm van kennismanagement. Hiermee stijgt de corporate university (ver) uit boven wat vroeger de bedrijfsschool was. Diverse ideeën, concepten en voorbeelden van activiteiten die voor een corporate university van grote waarde zijn, worden in dit boek over het voetlicht gebracht.

Bron: PWnet

Auteur: Scheltema BV

© VNU Business Publications

VNUnet - Computable - CRN - Emerce - PCM - Computer Idee - Power Unlimited - Intermediair - PWnet - Management Team - Dagelijks
beleid - SchoenVisie - Textilia - Technisch Weekblad