第一图书网, tushu007.com

<<岗位员工管理-企业规范化管理系统实施 >

图书基本信息

书名：<<岗位员工管理-企业规范化管理系统实施方案>>

13位ISBN编号：9787121152412

10位ISBN编号：712115241X

出版时间：2012-3

出版时间：电子工业出版社

作者：舒化鲁

页数：409

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：http://www.tushu007.com

内容概要

员工岗位职责管理处于整个人力资源流程的开始部分，它决定着一个员工进入公司后的后继表现和绩效，需要企业有一套规范的程序和量化的标准，从而使企业的战略和新员工的具体工作结合起来，发现员工的优劣势和个性特征，给员工以明确的工作目标和方向，避免其在忙碌中不知所措，造成企业资源和个人精力的浪费。
《企业规范化管理系统实施方案?岗位员工管理》是一部关于企业员工岗位职责管理的指导用书，内容包括员工岗位管理实施的思路、员工岗位管理规范化的标准、员工岗位管理规范化实施的方法等，适合企业管理人员参考学习。

作者简介

舒化鲁，著名管理学家，企业规范化管理理论方法体系创建人，山东财经大学研究员。
1956年生于屈原故里湖北省秭归县。
中南财经大学硕士研究生毕业，从事企业规范化管理研究近30年。
公开发表论文100余篇，完成省部级以上课题6个，公开出版专著13部。
他把源于西方的管理学、心理学、社会学、人类学、价值工程理论与华夏文化精髓相结合，创建了独树一帜的舒氏管理学理论。
他在企业管理咨询实践过程中研究管理学理论，在管理学理论研究过程中探索发展企业管理实施的技术方法，由此独创了一套系统完整且行之显效的企业规范化管理理论和技术方法体系。
他所服务过的代表性客户：广西电网、辽宁电力、安徽电力、甘肃电力、丰城电厂、清江水电、中电财、苍梧电业、兖矿集团、汇森煤业、潍百集团、比优特集团、济南二机、环宇集团、长城集团、日泰集团、长天药业、郑州卷烟、包头钢铁、中远散货、(挪)斯考根、天发集团、中信建设、中铁十四局、中建八局、正元化工、济南化纤、冶金研究总院等。

书籍目录

第一篇　岗位员工管理规则化实施的思路
　第一章　岗位员工管理必须有的理念
　　一、岗位员工的本质特性及其管理的内容
　　二、员工永远是企业辉煌的根据
　　三、市场竞争，最终是员工的比拼
　　四、有人者输不久，无人者赢不长
　　五、律人之道：天之无恩而大恩生
　　六、对于下属员工要多给机会
　第二章　岗位员工管理必须盯住人和目标
　　一、国美集团的企业战略观
　　二、成就事业，人和比天时、地利更重要
　　三、人和的基础：严于律己，宽以待人
　　四、人和的艺术：仅仅明辨必须明辨的是非
　　五、人和的关键：知过而不饰非
　　六、人和的梗阻：容忍偷奸耍滑者
　　七、人和的技巧：六大管理方式相机而用
　　八、人和的陷阱：对员工定位失当
　第三章　激励是岗位员工管理的核心内容
　　一、激励的本质
　　二、激励效果分析
　　三、激励实施的艺术
　　四、激励实施的八条途径
　　五、激励机制建设的思路
　　六、企业组织内部的五种人
　　七、企业组织内部五种人与激励机制的关系
　第四章　激励机制健全，岗位员工管理才能高效
　　一、激励机制建设必须面对和回答的问题
　　二、企业组织激励机制的三个构成部分
　　三、激励实施管理的关键之一：对应努力和贡献
　　四、激励实施管理的关键之二：不让人逃避责任
　　五、激励机制不是几个激励措施的堆砌
　第五章　员工发展管理是企业管理的永恒主题
　　一、一个具有永恒价值的案例：太阳神不再神
　　二、两位世界级经营大师在人事政策上的忠告
　　三、新经济时代企业发展的两大瓶颈
　　四、企业发展与员工发展的关系
　　五、企业现有人力资源开发方式的局限
　　六、员工发展上的四大惰性
　第六章　员工发展管理的实施思路
　　一、员工发展管理的内涵
　　二、员工意志欲望的发展管理
　　三、员工兴趣偏好的发展管理
　　四、员工知识技能的发展管理
　　五、员工事业成就的发展管理
　第七章　强化员工绩效管理

一、索尼久陷困境而不能自拔的深层原因
二、员工绩效管理的内容
三、面谈沟通不充分难免酿成对立
四、绩效考核面谈沟通的实施思路
五、员工绩效管理分析的实施思路
六、事先承诺的奖励打不得折扣
七、员工绩效激励兑现的实施思路
第二篇　岗位员工管理规范化的标准
第一章　岗位员工管理的原则要求
一、关系平等原则的标准要求
二、实施严肃原则的标准要求
三、记录明晰原则的标准要求
四、诚实守信原则的标准要求
五、公开透明原则的标准要求
六、责任明确原则的标准要求
第二章　选择聘任管理的标准要求
一、岗位员工能力管理的内容
二、选择聘任管理的内容
三、招聘计划拟订管理的标准要求
四、招聘信息发布管理的标准要求
五、报名初选组织管理的标准要求
六、招聘面试组织管理的标准要求
七、岗位员工人选确定管理的标准要求
八、岗位员工选择聘任管理必须注意的问题
第三章　培训开发管理的标准要求
一、培训开发管理的内容
二、岗前培训开发管理的标准要求
三、在岗培训开发管理的标准要求
四、离岗内部培训开发管理的标准要求
五、离岗外出短期培训开发管理的标准要求
六、离岗外出长期培训开发管理的标准要求
第四章　员工发展管理的标准要求
一、意志欲望发展管理的标准要求
二、兴趣偏好发展管理的标准要求
三、知识技能发展管理的标准要求
四、事业成就发展管理的标准要求
五、员工发展管理实施过程中必须注意的问题
第五章　愿景设计管理的标准要求
一、岗位员工意志管理的激励环路
二、愿景设计管理的内容
三、企业组织共同愿景设计的标准要求
四、岗位员工个人愿景设计的标准要求
第六章　沟通交流管理的标准要求
一、沟通交流的内涵
二、沟通交流管理的基本要求
三、决策讨论沟通管理的标准要求
四、问题商讨沟通管理的标准要求

五、工作指令沟通管理的标准要求
六、工作进程沟通管理的标准要求
七、绩效考核沟通管理的标准要求
八、酬赏兑现沟通管理的标准要求
九、矛盾化解沟通管理的标准要求
十、情感融合沟通管理的标准要求
第七章　跟踪考核管理的标准要求
一、跟踪考核管理的内涵
二、履职跟踪管理的标准要求
三、绩效考核管理的基本要求
四、绩效考核标准分析设定管理的标准要求
五、绩效考核活动承担主体管理的标准要求
六、绩效考核周期选择设定管理的标准要求
七、绩效考核方法选择管理的标准要求
八、绩效考核工具选择制作管理的标准要求
第八章　酬赏兑现管理的标准要求
一、酬赏兑现管理的内涵
二、企业薪酬管理的标准要求
三、岗位角色选拔任用管理的标准要求
四、决策制定过程参与管理的标准要求
第九章　岗位员工情感管理的标准要求
一、岗位员工情感管理的内涵
二、情感管理实施途径之一：尊重人管理的标准要求
三、情感管理实施途径之二：信任人管理的标准要求
四、情感管理实施途径之三：关怀人管理的标准要求
第十章　岗位员工情绪管理的标准要求
一、岗位员工情绪管理的内涵
二、情绪诱导管理的标准要求
三、情绪防范管理的标准要求
第三篇　岗位员工管理规范化实施的方法
第一章　经济福利激励实施的基本方法
一、经济福利激励的九个内容
二、薪资管理政策的确立方法
三、薪资总额的确定方法
四、薪资结构的选择方法
五、薪资体系的选择方法
第二章　薪点工资实施的程序方法
一、确定岗位工作评价需求
二、确定岗位工作评价专门负责机构
三、岗位工作评价知识技能培训
四、谋取在岗员工的配合和支持
五、收集评价要素信息
六、进行岗位工作评价过程沟通
七、选择确定岗位工作评价要素
八、界定评价要素
九、确定评价要素权重
十、划分评价要素的水平等级

十一、进行要素水平等级配分
十二、确定薪点工资方案
十三、制定岗位工作评价后续维护方案
十四、定期检查维护岗位工作评价方案
第三章　薪点工资实施的要素排序比较归位法
一、收集岗位工作信息
二、选择设定评价要素
三、确定评价要素的等级水平数
四、确定每个评价要素的权数
五、对每个评价要素的每个水平等级配分
六、根据不同评价要素分别对所有岗位工作进行交替排序
七、归位确定每个岗位的每个评价要素的水平等级
八、根据评价要素的水平等级配分计算各个岗位的薪点
九、确定企业岗位工作最高和最低工资限额，计算工资率
十、计算各个岗位的薪点工资数
第四章　其他常见工资体系的确定方法
一、岗位等级工资实施操作程序
二、平均基础工资
三、职务技能工资
四、年薪制工资
五、提成制工资
六、计件制工资
七、小时制工资
第五章　奖励工资的核定方法
一、奖励工资产生激励作用的三个条件
二、目标锁定法
三、综合绩效法
四、其他三种奖励工资核定法
第六章　其他薪资构成部分的核定方法
一、附加工资的核定方法
二、福利保险的核定方法
第七章　薪资支付管理方法
一、薪资支付的六个原则
二、薪资支付程序规范
第八章　薪资方案调整操作方法
一、薪资方案调整的需求鉴别
二、薪资方案调整的三个内容
三、薪资方案调整的三种方法
四、薪资方案调整的程序
第九章　绩效考核激励实施的思路梳理
一、绩效考核的五大常规问题
二、绩效考核具有激励作用的前提：达成“十字标准”
三、突破上司主管的主观偏见局限的途径
第十章　目标化管理法
一、目标化管理法与一般目标管理法的区别
二、目标选择激励的思路和方法
三、目标族系分析

四、岗位员工绩效绝对成绩计算方法
五、一般性质岗位员工目标考核绝对成绩计算模型及分析
六、特殊性质岗位员工目标考核绝对成绩计算模型
七、岗位员工绩效特征得分的计算
八、目标化管理法操作的七步程序
第十一章　用户评价法
一、用自己的钱投票评价，不会有虚假的高评价
二、用户评价法的成功实践举例
三、用户关系分析确定
四、职责权重确定
五、用户评价登记
六、履职人员绩效自我总结评价
七、审核确定绩效得分
第十二章　质证举证法
一、质证举证法的三大优点
二、质证举证法操作的五个要点
三、质证举证法实施的11步程序
第十三章　问题清算法
一、问题清算法的五个优点
二、问题清算法操作的十个要点
三、问题清算法绩效考核成绩计算模型
四、问题清算法实施的十步程序
第十四章　问题查寻统计法
一、问题查寻统计法的四个优点
二、实施操作的七个要点
三、问题查寻统计法绩效考核成绩计算模型
四、实施操作的十步程序
第十五章　岗位员工发展管理的十种方法
一、岗位员工简历管理法
二、岗位关联轮换管理法
三、人力规划对应法
四、时尚营造法
五、价值强化法
六、比赛竞技法
七、创业鼓励法
八、职业生涯设计法
九、金手铐控制法
十、目标强化法
第十六章　岗位员工发展管理的实施程序
一、岗位员工发展管理目标确定阶段的工作
二、选择实施方法，组织实施阶段的工作
三、完善岗位员工发展管理规则阶段的工作
参考文献
后记

章节摘录

五、律人之道：天之无恩而大恩生　　律，即约束，是管理实施的六大方式之一。
对于任何性质的组织而言，管理实施中都必须有约束方式的运用。
所以，进行岗位员工管理，往往要对下属员工中偷奸耍滑、不守组织运行规则的人进行惩处，包括扣减工资、降低职务，甚至开除走人。
对不守组织运行规则的成员实施惩处，任何一个主管都可能会感到于心不忍，难为情，往往不免迁就宽容，尤其是对于关系和自己比较亲近的成员。
他们这样做实际上是没有弄明白“恩”与“害”之间的关系。
，　　《黄帝阴符经》明确指出：“天之无恩而大恩生，恩生于害，害生于恩。
”　　严师厉罚出贤人，慈母宠惯养罪人。
这是人的教育成长过程中的一个普遍规律。
严厉的教育约束才能把人培养成贤德之人，相反，娇惯却会坑害被娇惯的对象。
严是害，但对被严教者而言却是利、是恩。
娇惯是恩、是爱，但这种恩和爱却直接使被娇惯的人好逸恶劳，为所欲为，不知约束，最终进入社会后，为非作歹，被人唾弃。
这则是害了。
所以对于员工的管理必须严，严是对企业组织的负责，更是对岗位员工个人的负责、对社会的负责。
一个主管要对下属员工负责，就必须基于这一理念进行思考。
只要出于公心，真心站在企业发展的角度思考问题，持对下属员工负责的态度，对下属员工严加管束，你就完全可以理直气壮地严格管理。
不要怕得罪人，否则不仅仅是得罪人，更是陷害人。
在此有很重要的一点要注意，这就是管束员工不能出于自己个人利益的考虑。
如果有个人利益关系掺杂在其中，这种从严管理无论最终结果如何，都难以得到被管束对象的认同，甚至从情感上给对方造成伤害，让对方记恨一辈子。
并且只要是出于公心，就可以理直气壮地对下属员工实施管束，明确告诉对方，对对方的严，是对企业组织的负责，更是对下属员工个人的负责。
确立并贯彻r这种理念，对下属员工的严管，也就不会激发对立和冲突。
对下属员工没有管束不行，但这种管束必须站在对下属员工负责的立场上来实施。
只有这样才能保证管束不会损害成事的人和条件的创造，同时又有助于推动这一条件的创造。
……

媒体关注与评论

本书是对当代世界上最优秀企业的管理实施措施和办法的总结，是在运用我国古代丰富的管理思想理论的基础上完成的，超越了具体企业的具体经验的限制，从而使之不仅体系完整，而且具有充分的现实可操作性。

——中国著名经济学家 李京文院士　　作者把王道的德治化做了企业谋求基业长青、经久辉煌的具体操作思路和方法，实为难能可贵。

他在新书中，不仅把谋求管理者与被管理者之间关系的和谐直接作为管理本身必须达成的基本目标，并且提出了达成这种和谐关系的具体思路和方法，以及实施的具体行为标准。

——中国式管理大师 曾仕强教授　　作者静下心来，独辟蹊径，在介绍西方企业管理理论和方法的同时，深入企业管理的实践，联系我国企业管理的实际，融合我国古代丰富的管理思想，完成了具有我国特色的企业管理研究方法和理论构建的科研工程，令人感到欣慰和鼓舞。

——中国人民大学商学院 徐二明教授　　舒化鲁先生是我国企业规范化管理的权威专家，他把企业管理研究和企业管理咨询服务高度统一起来，在研究探索中为企业提供高质量的咨询服务，又在咨询服务中丰富了企业管理的理论和方法研究……从实践中来，又到实践中去，取得了国内企业管理界少有的丰硕成果。

——中国著名管理培训专家 余世维博士

编辑推荐

中国著名经济学家，李京文院士，中国式管理大师，曾仕强教授。
中国人民大学商学院，徐二明教授。
中国著名管理培训专家，余世维博士一致推荐。

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:http://www.tushu007.com