

<<运营管理的55个关键细节>>

图书基本信息

书名：<<运营管理的55个关键细节>>

13位ISBN编号：9787512329973

10位ISBN编号：7512329970

出版时间：2012-8

出版时间：中国电力出版社

作者：孙科柳，石强 著

页数：277

字数：277000

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>

<<运营管理的55个关键细节>>

内容概要

《企业管理关键细节系列：运营管理的55个关键细节》全面、系统地对运营管理的各个模块进行了科学的梳理，经过严格筛选，从战略导向控制、过程规划、运营资源配置、运营过程管控、运营机制完善、有效指导、运营问题诊断、运营水平改善8个方面选取了55个关键细节，对于每一个关键细节，不仅提出了标准和要求，还给出了具体的管理方法及解决方案，能够有效地帮助企业进行运营管理，以实现运营管理的最优化。

<<运营管理的55个关键细节>>

作者简介

孙科柳，北京华通正元管理咨询有限公司咨询师。
先后在珠三角多家企业工作，担任过行政经理、生产厂长等职务，具有多年一线现场管理和人员管理经验。
精于中基层人员的培训课程设计和培训实施等工作，对高绩效团队组建、领导和教练技巧、中基层人员的执行力提升以及企业学习与发展体系构建等有深入、独到的研究，善于解决团队发展以及业务过程中的实质性问题。

石强，北京华通正元管理咨询有限公司咨询师，生产现场管理、质量管理课题研究专员。
长期致力于全面质量管理、现场5S管理、流程建设、团队建设等的研究和咨询服务。
熟悉制造企业经营管理过程中的制度规范、作业规范、沟通协调、现场改善、质量改善等，具有创造性解决问题的能力与经验，擅长解决方案的设计与过程指导。

<<运营管理的55个关键细节>>

书籍目录

前言

第1章 战略导向控制

一家企业不是由它的名字、章程和条例来定义的，而是由它的使命与远景来定义的。企业只有具备了明确的使命与远景，才可能制订明确而现实的战略目标

细节1 认识组织战略的关键要素

细节2 注重运营环境和条件的管理

细节3 找到实现企业战略的路径

细节4 有效管控战略实施的瓶颈

细节5 统一内部战略运营思想

细节6 有效实施战略目标管理

细节7 战略性任务的内部分配

第2章 运营计划的制订与落实

企业必须根据战略目标来制订具体的运营计划，只有这样，才能在日常运营管理中做到有的放矢，在时间管理、目标管理上有所建树

细节8 分解业务过程

细节9 基于优先顺序的目标管理

细节10 运作质量与效率的均衡设计

细节11 运营计划的柔性/可调整性控制

细节12 实现个体特殊工作方式的平衡

细节13 针对目标设计替代方案

细节14 适当变更计划

细节15 编制计划说明书

第3章 运营资源的合理配置

企业的运营资源总是表现出相对的稀缺性。这要求运营管理者能够合理配置资源，用尽量少的投资，产出更多优质的产品，获取最佳的效益回报。

资源配置的合理与否，对于企业的成败有极其重要的影响

细节16 运营资源的均衡协调管理

细节17 企业文化资源的优化配置

细节18 人力资源的系统管理

细节19 有效而灵活的资本控制

细节20 推进企业资源的协同管理

细节21 合理调整运营策略

第4章 运营过程的系统控制

运营管理者对企业运营过程进行控制，需要借助一系列方法、措施、程序，以及一套规范、完整、严密的运营管理系统。在该运营系统中，不管是质量检查还是改善成果的确证，都会为企业运营能力的提升提供必不可少的动力

细节22 实施卓有成效的授权管理

细节23 对项目进度进行有效跟踪

细节24 确保沟通有效与顺畅

细节25 严格落实质量审查

细节26 对比成果与目标

细节27 及时改善的过程控制

细节28 编制改善书

<<运营管理的55个关键细节>>

第5章 运营机制的完善与协调

完善与协调运营机制的目的，并不是要使企业上下保持价值观、行动规范的一致性，而是在保护员工的个性、创造性等特性的前提下，使全体员工在工作时都能以企业大局为重，从而为企业的发展作出应有的贡献。

.....

第6章 对员工进行有效指导

第7章 运营问题的及时诊断与分析

第8章 运营水平的改善与提升

后记

<<运营管理的55个关键细节>>

章节摘录

18 细节 人力资源的系统管理 人力资源的合理配置, 在于发现员工的优势, 并以此达成人力资源与物力资源的完美结合, 实现人与事的最佳匹配。

人力资源配置管理是人力资源管理的重要内容。

合理的人力资源配置, 会使人力资源和生产资料有效地结合, 生产能力得到充分发挥, 则此时的人力资源配置就变成了现实的劳动生产力, 为企业创造出巨大的效益和财富。

这也是企业关注人力资源配置的原因。

1.合理搭建人力资源结构 进行人力资源优化配置的基础工作是定员、定岗、定编。

规定在岗人员的素质 只有事先对在岗人员的素质加以界定, 才能确保所选择的人才切实满足企业的人力资源配置的需要。

对此, 人力资源部应根据不同的岗位, 明确对员工的素质要求。

(1) 根据企业的组织结构, 对所有的岗位进行职务分析, 制订每个岗位的职务规范和职务要求, 明确岗位对在岗员工的素质要求, 如学历、年龄、工作经验等。

(2) 对一些要求具有较高专业技术的岗位, 应制订持证培训、考核上岗的制度, 有效控制岗位数量和在岗员工素质, 达到岗位与职称相匹配, 切实提高在岗人员的素质。

明确人力资源配置原则 进行人力资源配置, 其目的是使员工各尽其职, 最大限度地发挥员工的创造力、挖掘员工的潜力, 将岗位分配给合适的人。

进行人力资源的配置时, 应遵循以下原则。

(1) 宁缺毋滥原则。

一个岗位宁可暂时空缺, 也不要让不合适的人占据。

(2) “少而精”原则。

可招可不招时, 尽量不招; 可少招又可多招时, 尽量少招。

(3) 公平竞争原则。

通过公平竞争使人才脱颖而出, 并留住真正的人才。

(4) 效率原则。

降低招聘成本, 提高招聘工作效率, 尽量避免因不谨慎而产生的重复招聘。

(5) 试用原则。

对所有被聘人员实行先试用后签订合同的制度。

(6) 培训原则。

让员工知道, 获得培训机会是企业对他们的奖励。

(7) 订立协议。

企业要与被培训员工签订培训协议, 以约定其在培训结束后为企业服务的年限, 有效地控制人员流动。

(8) 晋升、调岗原则。

员工晋升时, 要以绩效为主。

实施调岗时, 则以员工自愿与企业需要为原则。

2.通过绩效与薪酬管理来优化人力配置 实现人力资源的优化配置, 可以从绩效与薪酬管理着手。

企业必须建立起以各级、各类考核为依据的“优胜劣汰”机制, 初步形成绩效考核体系。

管理者要将绩效突出的员工历练成企业的中坚力量, 重视这些人, 让他们在各个部门中充分发挥自己的聪明才智。

借助薪酬分配制度的激励作用, 选拔优秀的人才 建立以绩效为考核依据的薪酬分配制度, 有助于员工在这种物质或精神激励下, 发挥自己的才智力量。

企业可以从以下几方面进行。

(1) 划分明确的薪资等级。

根据企业现有岗位和企业发展战略, 对各职位、职级进行规范的划分, 对各岗位的薪资标准进行细分

<<运营管理的55个关键细节>>

，并制订一套适用于企业的严谨的、系统的薪资标准，以此对企业现有岗位定薪作出指导性帮助。这样做即实现了公平公正，又激励了员工向更高的薪酬水平努力。

.....

<<运营管理的55个关键细节>>

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>