

<<卓越组织>>

图书基本信息

书名：<<卓越组织>>

13位ISBN编号：9787802070660

10位ISBN编号：780207066X

出版时间：2005-6

出版时间：经济管理

作者：约翰·S.奥克兰多

页数：254

译者：李伟

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>

<<卓越组织>>

内容概要

对于如何从组织各个层面促进经营绩效提升，本书为导航管理者制订了可贯彻执行的框架。通过汲取在奥克兰多咨询公司及其研究分支机构—卓越研究欧洲中心咨询工作中的广泛研究成果和案例，本书展示了如何通过关键经营活动，人力发展和有规则的绩效衡量来设定清晰的发展方向和可以执行的充满期望的目标。这些便是成功的战略执行和变革管理的秘密所在。

<<卓越组织>>

书籍目录

前言 / 1第一章全面组织卓越的框架走出混沌 / 1实现卓越的战略计划 / 3第二章领导力、承诺和文化义务和方针 / 6创造和改变文化 / 8有效的领导 / 13高级管理的十个原则 / 17第三章战略规划变革管理 / 22把组织卓越整合到商业战略中 / 24交付事项 / 40第四章质量与流程质量与竞争 / 43顾客和质量链 / 46设计acrc复核 / 51流程管理 / 53始于“营销”的卓越 / 56所有功能的卓越 / 57第五章流程分析流程分类框架 / 59关于框架 / 66流程模型 / 66IDEFO流程建模、改进和团F . M / 71IDEFIX / 71流程图 / 71流程管理和改进——十个步骤 / 78第六章流程文件和系统为什么流程文件和系统是一个有备份文件的系统 / 80质量管理系统的的设计 / 81环境管理系统 / 84内部和外部管理系统的审计和复查 / 85质量审计标准 / 88信心环 / 89第七章自我评估——差距分析自我评估框架 / 91美国鲍德奇国家质量奖标准 / 92欧洲质量奖 / 95自我评估方法论 / 103关于自我评估的最后几句话 / 104第八章基准衡量基准——基准是什么?它带来的益处又是什么? / 108实践中的基准 / 110基准的实践和目的 / 111赢得管理支持和方向 / 113你准备好基准衡量了吗? / 114第九章定义改进机会和优先次序系统的方法 / 117一些基本工具和技术 / 118关于改进、识别和优先次序排列的一些额外工具 / 133对优先次序的改进和突破 / 143第十章员工——个人发展与团队工作责任与绩效管理 / 145团队需要 / 149以领导力为核心的活动 / 152团队发展的阶段 / 159个性类型和MBTI / 163人际关系——FIRo—B及其要素 / 167团队的五个“ A ”阶段 / 176指导委员会和团队 / 177团队绩效和文化 / 183第十一章员工——沟通与培训传达战略和变革 / 186沟通的类型 / 190沟通技巧 / 194今天星期五——必须进行培训 / 201后续工作和咨询 / 204第十二章重设愿景和业务流程再造组织再造 / 207什么是BPR, 它能做些什么 / 210再造流程 / 212注重结果 / 214流程再造 / 215BPR——人力和领导 / 218第十三章 持续改进持续改进的基本原则 / 221为持续改进实施团队工作——“驱动”模式 / 224引入持续改进团队的步骤 / 234系统流程控制 / 235第十四章绩效衡量与反馈绩效衡量和改进循环 / 240绩效衡量框架 / 243总结绩效衡量和对全面组织卓越模型的反馈 / 253

<<卓越组织>>

章节摘录

这种方法发展成为一种自我强化的承诺、沟通和文化变革的内循环过程。这些步骤的先后顺序是很重要的，所有行为中的任何一项如果出现太早都不太合适。在管理变革的最初阶段，时间选择是关键。

第一步通过组织中的高层团队赢得进行变革的承诺 流程协作首先要求对组织进行一次全面调查，并掌握高层管理团队所要求的变革。在“组织变革需要什么”、“经营问题是什么”以及“必须改进什么”这一系列问题有了共同的答案后，由最高董事长提出初始承诺，这对开始变革过程是至关重要的。在这里，一个重要的环节是使高级管理团队能像普通团队一样工作，并且像MBTI、FIRO—B等技术手段也将担负重要角色(详见第十章)。

在整个过程的这一阶段，来自上层强有力的领导非常关键。对变革的承诺和它可能变成什么样子总是不均衡的。

一些高层管理者可能是反对的，一些可能是中立的，还有一些可能是热情极高或对倡议变革仍忧心忡忡的。

第二步制定企业共享的使命和愿景或需要实施什么变革 一旦高层团队做出承诺以对需要的变革进行分析，将发展出对使命和愿景的陈述，从而有助于明确新的流程协作、角色和职责。这将导致一个连锁反应的流程分析，它贯穿于组织所有层级的各个传统功能领域，而且不会改变形式上的结构、名称和系统，这些原本都是制造障碍的因素。

使命陈述提供给组织或部门一个目的。它应该对以下问题做出回答：“我们为什么这样做？”或者“我们这样做的基本目的是什么？”或者“我们已经取得了什么成绩？”因而，它对组织应在哪些方面经营做出了相应的商业范围界定。这有利于把目标集中在组织所具有的核心竞争能力之上，并指导每一个人朝着必须做到的同一方向努力发展。经过上层管理团队一致同意的这个使命必须是带有证明文件的；并具有足够的清晰性，能使最后完成的成绩得以核实；再完美的要求都不能超过四句话。另外，这份陈述书必须是易于理解的、可传授的，且具有可信性和实用性。

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>