<<企业规范化管理实施的18个模板>>

图书基本信息

书名:<<企业规范化管理实施的18个模板>>

13位ISBN编号:9787802490505

10位ISBN编号:7802490502

出版时间:2008-3

出版时间:中华工商联合出版社有限责任公司

作者: 舒化鲁

页数:213

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

<<企业规范化管理实施的18个模板>>

内容概要

美国经济学家哈维·利本斯坦(Harvey Leibenstein) 1966年提出了"X低效率"理论——组织成员工作不到位,导致组织资源流失浪费,造成高达20%以上的国民生产值净损失。

可在四十年后的今天,仍然是:没有老板不为X低效率而痛心疾首,没有主管不为下属员工工作做不到位而心火上窜。

为什么X低效率总是像幽灵一样挥之不去?

为什么下属员工工作总是一而再,再而三地做不到位?

是他们没有找到一套规范管理实施,强化跟踪控制的管理技术工具,保证让下属员工把工作做到位,保证把消除X低效率的思路和理念贯彻落实到各级岗位员工的行为活动中去。

本书从如何保证下属员工工作做到位,消除X低效率这一原点出发,在分析确定企业管理面临的五个本源性难题的基础上,根据管理学八大定理,归纳设计了一套由18个模板构成的管理技术工具。

完整准确地运用这18个模板,就足以保证把公开透明、上下认同、系统完整、行之有效的一套游戏规则建立、健全起来,并不断完善和优化。

这也就是规范化管理。

<<企业规范化管理实施的18个模板>>

作者简介

舒化鲁,教授,中国企业规范化管理权威专家,山东经济学院管理科学研究中心首席专家。

致力于企业规范化管理的研究和咨询近二十载,把目标管理、平衡计分卡、关键绩效指标法等三种源 自西方的管理技术和中国传统文化溶和,创造了五行目标中和卡管理技术,使企业规范化管理的系统 实施有了完整的技术工具支持。

把咨询实践和理论研究相结合,取得了丰硕的研究成果,出版独立专著超300万字,发表论文过100篇

曾先后就企业规范化管理、企业核心竞争力打造、团队竞争力建设、员工绩效管理体系建设、强势企业文化建没等方面的内容,为数十个行业的企业作过培训和咨询服务。

其代表性客户有:国家电网、兖矿集团、航天科工、中兴通讯、中远集团、南方电网、潍百集团、(挪)斯考根、环字集团。

<<企业规范化管理实施的18个模板>>

书籍目录

第一章 没有高效的管理技术工具,就没有高效的管理 一、没有技术工具支撑的管理新理念是没有用 的 二、企业管理面临的五个本源性难题 三、现有管理技术工具难以保证企业管理的高效 四、高效的 管理技术工具必须具有的十个功能第二章 理论依据:管理学的八大定理 一、管理学的定理体系-八大定理 二、人性人心定理及其推理、推论 三、意志强度定理及其推理、推论 四、管理成事定理及 其推理、推论 五、关系和谐定理及其推理、推论 六、权力积聚定理及其推理、推论 七、组织凝聚定 理及其推理、推论 八、文化诱导定理及其推理、推论 九、系统思考定理及其推理、推论第三章 目标 分类分析界定模板 一、模板图示:目标分类分析界定模板 二、目标管理走向形式主义的两个深层原 因 三、目标分类分析界定模板包含的五个内容 四、运用目标分类分析界定模板进行系统思考的十个 步骤第四章 员工工作目标体系卡式样模板 一、模板示表一:员工工作目标体系卡(正面式样) 二、模 板示表二:员工工作目标体系卡(背面式样)三、目标在管理过程中的六大作用 四、员工工作目标体 系卡式样模板的三个构成部分 五、员工工作目标体系卡式样模板运用的十一个要点第五章 不同岗位 之间的目标体系衔接模板 一、模板示图一:企业发展事务工作解码示意图 二、模板示图二:五行目 标岗位衔接关系示意图 三、在上下级之间造就一种感恩与怀德的关系 四、企业发展事务工作解码关 系分析 五、五行目标岗位衔接关系分析 六、不同岗位之间的目标体系衔接模板运用的三个关键活动 第六章 企业组织激励机制展示模板 一、模板示表一:管理人员、科研人员激励实施公示牌 二、模板 示表二:基层作业人员激励实施公示牌 三、为什么需要企业组织激励机制展示模板 四、企业组织激 励机制展示模板的两个关键内容 五、企业组织激励机制展示模板运用的七个步骤第七章 方向限定目 标指标确定模板 一、模板示图:方向限定目标指标确定分析示意图 二、最终目标是什么,一刻也不 能忘记 三、方向限定目标指标确定模板的三列构成内容 四、方向限定目标指标确定模板运用的四个 步骤第八章 核心业绩目标指标确定模板 一、模板示图:核心业绩目标指标确定程序示意图 二、模板 示表:核心业绩目标指标备选项列表 三、为什么需要核心业绩目标指标确定模板 四、核心业绩目标 指标确定的六步活动 五、核心业绩目标指标分析 六、运用模板确定自己岗位核心业绩目标指标的操 作程序第九章 战略措施目标指标确定模板 一、模板示表:战略措施目标指标确定过程分析表 二、超 越工作事务思考达成核心业绩目标的措施途径 三、战略措施目标指标确定模板所包含的七步活动 四 战略措施目标指标确定模板运用的八个关键点第十章 组织保障目标指标确定模板 一、模板示表: 组织保障目标指标确定程序分析表 二、企业没有岗位员工组织保障职责的履行,就不可能有执行力 三、组织保障目标指标确定模板中所包含的六步活动 四、组织保障目标指标确定模板运用的八个关 键点第十一章 协作支持目标指标确定模板 一、模板示图:协作支持目标指标确定程序示意图 二、模 板示表一:协作请求跟踪单 三、模板示表二:协作支持目标指标确定程序分析表 四、模板示表三: 临时协作请求单 五、三小时完成一个海外大额订单的秘诀是什么?

<<企业规范化管理实施的18个模板>>

持目标权重的确定 七、为什么需要不同目标的权重确定模板 八、不同目标的权重确定模板运用举例 第十四章 员工工作目标时间分解模板 一、模板示表一:员工工作目标指标分类分析表 二、模板示表 二:员工工作目标月度分解分析表 三、山田本一在国际马拉松赛中夺冠的智慧 四、员工工作目标指 标分类分析的两步工作 五、员工工作目标月度分解分析的六步活动 六、员工工作目标时间分解模板 运用举例第十五章 目标达成过程跟踪控制模板 一、模板示表一:员工工作目标日达成情况跟踪统计 表 二、模板示表二:员工工作目标日达成严重偏差控制分析表 三、需要目标达成过程跟踪控制模板 的人性原因 四、员工工作目标目达成情况跟踪统计表所包含的三步活动 五、员工工作目标日达成严 重偏差控制分析表所包含的七步活动 六、运用目标管理跟踪控制模板要注意的六个问题第十六章 员 工月度考核成绩计算模板 一、模板示表:员工月度考核成绩计算表 二、流行的360度考核法的局限 三、员工月度考核成绩计算表所包含的十二步活动 四、员工月度考核成绩计算模板运用的五个关键 点第十七章 员工年度考核成绩计算模板 一、模板示表:员工年度考核成绩计算表 二、联想绩效考核 的一个重要特点 三、员工年度考核成绩计算表所包含的十九步工作 四、员工年度考核成绩计算模板 的运用举例和必须注意的四个问题第十八章 员工绩效考核面谈沟通管理模板 一、模板示表:员工绩 效考核面谈沟通表 二、谈沟不充分难免酿成对立 三、绩效考核面谈沟通表的三个内容 四、保证绩效 考核面谈沟通模板运用的三个关键点第十九章 员工绩效管理分析模板 一、模板示表:员工绩效管理 分析表 二、索尼久陷困境而不能自拔的深层原因 三、员工绩效管理分析模板运用的八步活动 四、员 工绩效管理分析模板运用的四个关键点第二十章 员工绩效考核排序激励兑现管理模板 一、模板示表 :员工绩效考核排序激励兑现管理表 二、事先承诺的奖励打不得折扣 三、员工绩效考核排序激励兑 现管理模板运用的七步工作 四、员工绩效考核排序激励兑现管理模板运用的四个关键点参考书目

<<企业规范化管理实施的18个模板>>

章节摘录

第一章 没有高效的管理技术工具,就没有高效的管理 一、没有技术工具支撑的管理新理念是没有用的 据国家有关部门的调研统计,中国企业的平均寿命仅仅为2.9年,远不到世界企业平均寿命的一半。

为何会这样?

这是因为中国企业的老板们普遍忽视基础管理问题,没有在自己企业建立一套公开透明、上下认同、系统完整、行之有效的游戏规则,而仅仅注重市场机会的挖掘和攫取。

他们抓住一个市场机会,发一笔财,兴旺三五年。

当基础管理水平高,游戏规则健全的竞争对手,进入竞争角斗场,挥着高质量、低成本的法宝叫阵时,这些基础管理

<<企业规范化管理实施的18个模板>>

编辑推荐

企业规范化管理实用手册,管理模板操作轻松简单!

规范管理,经营有道,模板操作,经典实用。

本书从如何保证下属员工工作做到位,消除X低效率这一原点出发,在分析确定企业管理面临的 五个本源性难题的基础上,根据管理学八大定理,归纳设计了一套由18个模板构成的管理技术工具。 内容包括目标分类分析界定模板、员工工作目标体系卡式样模板、不同岗位之间的目标体系衔接模板 、企业组织激励机制展示模板、核心业绩目标指标确定模板、战略措施目标指标确定模板、组织保障 目标指标确定模板、协作支持目标指标确定模板等。

<<企业规范化管理实施的18个模板>>

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