

<<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%以上的国民生产总值净损失。

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、强势企业文化建设等方面的内容，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、环宇集团。

## &lt;&lt;企业规范化管理实施的18个模板&gt;&gt;

## 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? 六、协作支持目标指标确定的三阶段十七步工作 七、协作请求跟踪单四个构成部分的内容分析 八、协作支持目标指标确定程序分析表的六项内容 九、临时协作请求单的三个构成部分的内容分析 十、协作支持目标指标确定模板运用的八个关键点第十二章 岗位员工工作目标体系分类模板 一、模板示图:岗位关系结构示意图 二、模板示表一:高层经营主管岗位员工工作目标体系样表 三、模板示表二:高层非经营主管岗位员工工作目标体系样表模板 四、模板示表三:中基层经营主管岗位员工工作目标体系样表 五、模板示表四:中基层非经营主管岗位员工工作目标体系样表 六、模板示表五:生产经营作业岗位员工工作目标体系样表 七、模板示表六:控制/服务保障岗位员工工作目标体系样表 八、为什么需要岗位员工工作目标体系分类模板 九、岗位关系结构分析 十、高层经营主管岗位员工工作目标体系分析 十一、高层非经营主管岗位员工工作目标体系分析 十二、中基层经营主管岗位员工工作目标体系分析 十三、中基层非经营主管岗位员工工作目标体系分析 十四、生产经营作业岗位员工工作目标体系分析 十五、控制/服务保障岗位员工工作目标体系分析 十六、岗位员工工作目标体系分类模板运用的五步程序第十三章 不同目标项的权重确定模板 一、模板示表一:方向限定目标的权重确定分析计算表 二、模板示表二:核心业绩目标的权重确定分析计算表 三、模板示表三:战略措施目标、组织保障目标和协作支持目标的权重确定分析计算表 四、方向限定目标的权重确定的四步程序 五、核心业绩定目标的权重确定分析计算 六、战略措施目标、组织保障目标和协作支

## <<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、员工工作目标日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 根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>