

<<追求效果第一的管理>>

图书基本信息

书名：<<追求效果第一的管理>>

13位ISBN编号：9787802492127

10位ISBN编号：7802492122

出版时间：2010-1

出版时间：中华工商联合出版社有限责任公司

作者：蒋智敏

页数：198

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>

<<追求效果第一的管理>>

前言

“有耕耘才有收获”，这是真理！

“一分耕耘一分收获”，这是谬误！

在现实中，不少中国企业是两分耕耘、三分耕耘才有一分收获，甚至耕耘越多，收获反而越少。

为什么会这样？

是“管理”在调节耕耘与收获的比例！

中国的父母对孩子的“耕耘”程度，是全世界绝无仅有的。

但现实中无数活生生的案例告诉我们，恰恰是那些过分的耕耘，阻碍了孩子的正常发展。

人格扭曲、个性乖张、兴趣狭窄、能力弱小等很多问题，往往不是父母们不“耕耘”或少“耕耘”所导致的，而是“勤奋耕耘”直接对应的必然结果。

中国的企业家常把企业比作自己的孩子，在这个“孩子”身上，不断重复着“三分耕耘一分收获”的故事：精力过度透支、资源过度开采、市场过度开发、产能过度扩张……结果呢？

企业这个“孩子”长得并不健康。

国家出台一部新《劳动合同法》，本是十分正常的事情，这么一点点小风，广东就有8000多家企业死亡；银行紧缩银根，本是金融界常见的举措，这么一点点霜冻，全国就有上万家企业卧床不起；大洋彼岸卷过来的一场金融风暴，无数企业随之灰飞烟灭……于是，我从人力资源管理的现实问题出发，发表了一系列批判人力资源管理理论不当、生搬硬套、盲目操作的文章。

随着探讨的深入，主要的问题渐渐浮现出来：人力资源管理理论本身具有缺陷，如果不从理论上突破，很多人力资源理论的管理活动都会在缺陷中遭受损失。

<<追求效果第一的管理>>

内容概要

本书作者提出了一个新的管理学概念：人能。

作者把人能定义为：人的智能、技能、体能的有机整体。

作者认为，“事在人为”是错误的：客观事实是“事在‘能’为”。

能力的概念是混淆的：能就是能，力就是力，无能一定无力，有能未必有力；有人有能无力、有人高能低力。

管理没有抓住核心，管事、管物、管人、管人心都偏离了目标和方向，从而导致“管理出效益”成为奢望与空谈。

现实中，我们的“管理”正在无谓地消耗、正在高成本低收益地折腾！

作者是一位资深管理工作者，就人能管理问题在企业和高校做过多场讲座，深受好评。

作者从全新的管理视角，为希望走出人事管理困境、避免人力资源管理陷阱的读者，提供了一种新的管理理念。

虽然作者的观点属一家之言，但兼听则明，阅读本书能使管理工作迈上新台阶、跨上新高度。

<<追求效果第一的管理>>

作者简介

蒋智敏先生，工商管理硕士，著名管理专家，人能资源管理理论创立者，简约管理模式的开拓者。20余年大型企业集团高层管理经验，历任跨国公司中国总部副总裁、美资企业CH0、中国500强企业C00、汽车公司董事总经理等职。

兼任多家顾问公司首席咨询师，为中国石油、百度公司、广发证券、展鸣纸业集团、宗申产业集团等六十多家大中型企业提供过顾问服务。

应邀为中山大学、北京大学EMBA学员举办专题讲座，为前程无忧、中国人才热线、百大校园人才网及众多企业进行过数百场内部培训。

<<追求效果第一的管理>>

书籍目录

第一章 管理的真相 我在管什么 如何区分管理的高低优劣第二章 天生一人，必有其能 为什么把人能作为资源 人能与人能资源 人能的来源 人能的结构 人能资源特性第三章 管理从何处开始 为什么要从管人能开始 基本原理 人能资源的评估 人能的提炼 人能资源的价值与价格 人能资源需要灵活调整第四章 寻找激励的穴位 人力场 人力的获得 人力激发的关键因素 人力激发的飞镖与银针 组织需要的是“合力” 人力控制的主要问题第五章 确保你的管理不再是做无用功 克服阻力做功 组织总功与总功率 “新产品”的悲剧第六章 谁妨碍了我们的管理 所有“难管”，都是管“人”惹的祸 管理的四种结果 管与被管的矛盾 靶心在哪里——走出人事管理的困境 自己管理自己 管理革命的未来趋势第七章 管理实战 基于人能资源的薪酬福利 基于人能资源的组织战略

<<追求效果第一的管理>>

章节摘录

案例分析：为什么会这样？

由于他的“人能魔方”惯性作用，一不小心就转动到他最擅长的那个角度和方位了。

四、“KEI”匹配评估法在人能资源管理原理的启示下，我们提出了“KEI匹配评估法”（KEI：关键人能指标。

K：KEY；E：ENERGY；I：INDEX）。

1.什么叫“KEI匹配评估法”把“需要的人能溶液”或“人能魔方”的关键项目（KEI）作为标准（S），用个体的“人能溶液”或“人能魔方”（E）与标准进行匹配，进而得出一个匹配值（A），这样的评估方法，我们称为“匹配评估法”。

表述为： $A=E/S$ 。

2.“匹配评估法”的操作要点（1）确定“KEI” A.根据组织现实需要和未来目标，建立组织需要的“人能需求模型”。

B.根据“人能需求模型”设计或检讨组织结构（包括岗位设置）。

c.分析各岗位需要的“人能溶液”和“人能魔方”。

D.提取“人能溶液”和“人能魔方”的KEI（关键人能指标），建立对应于岗位的“KEI”系统。

从三个方面入手：一是体能、智能、技能的相互匹配；二是体能与态度的匹配、技能与态度的匹配、智能与态度的匹配；三是“人能立方”与态度的匹配。

比如，从整体看，这一岗位需要的人能关键是体能，就需要与体能相匹配的智能、技能和态度；这一岗位需要的是从事简单重复性体能劳动的，就需要匹配“智能水平不高”的。

（《心理学》在研究“心理疲劳”时得出结论：从事简单重复劳动时，智能越高的人越容易心理疲劳。

）（2）进行KEI匹配A.根据评估者可以把握的具体情况，选用现有方法：平衡计分卡、KPI、标杆评定法、360度评估法……将KEI的项目逐一与受评者一一对应，得出每项的A（E/S）。

B.将A放在可比的组中进行对比（也可以是以往对比的经验积累得出的值，比如某一项目需要达到90分等）。

C.利用加权平均法，计算出个体“KEI”的综合评估结果。

3.如何减少评估偏差正如前文所述，现有的所有评估方法都有评估失真的缺陷，而如称重量、量长度一样精确评价人能的方法还没有研究出来，怎么办呢？

（1）应用现有研究成果，尽可能接近人能的真实值比如，体能测评量表已基本成熟，就不要再犯“以年轮定体能”的错误了；已经证明学历不等于能力，就不要再死死抱住“非本科学历”不要了；技能考核的办法多种多样，自己设计也很简单，就不要单独从“经历”中去判断了……对于应聘者，其态度评估难以准确，现在已经有多种评估方法可以接近真实了。

比如风险投资机构对即将投资企业的关键人物常用“朋友圈”评估法：被评估者自己说出几个关系最密切、交往最多的朋友，这些朋友又各自推荐几个关系最密切、交往最多的朋友，这些朋友再推荐几个关系最密切、交往最多的朋友，综合分析这些朋友本身的特点和这些朋友（朋友的朋友、朋友的朋友的朋友）对评估对象的感性和理性评价，得出的“态度”值往往是可靠的。

（2）锁定“KEI”本身就是减少偏差 由于任何个体都同时具备N种“人能溶液”和N种表现的“人能魔方”，加之每个评价者的角度和位置是不一样的（即使是同一个评价者，其评价角度和自身的态度也在变化），这就导致评价结果的不确定性。

“人上一百、形形色色”、“林子大了，什么鸟都有”、“一千个读者，就有一千个哈姆雷特”，同是一个人，这里把他夸上天、那里把他贬下地，这里说他是好人，那里说他“根本就不是人”……锁定“KEI”就等于锁定了评价角度和方位，使不同的评价者从同一个角度、同一个方位去进行评估，避免了角度和方位带来的偏差。

人能的提炼一、所有人能都是“提炼”的产物人能不能从外界直接获取的，所有人能都是个体“提炼”的产物。

人能是个体满足需要的唯一可控制资源，人人都希望自己拥有高质高量的人能。

<<追求效果第一的管理>>

但是，无数的事实告诉我们，由于没有重视“人能是个体提炼的产物”，人们干了很多事与愿违的傻事。

比如一些望子成龙的父母培养孩子绘画、弹钢琴、学英语……不管孩子这个“个体工厂”的客观实际，不管孩子的兴趣爱好，打着“为了孩子的未来”而将父母意志强加于孩子，甚至以各种方式威胁利诱，结果适得其反。

不但没有增加父母期望的人能，还耽误了孩子提炼其他人能的机会。

人能提炼的关键是“工厂建设”，包括软件（心理）和硬件（机体），至于原料、材料，每座工厂的经营管理者都会自己获取，他人可以帮助的，仅仅局限于协助改变获取原材料的外界环境。

而现实的情况则是，相当多数的人把主要精力放在原材料方面，学历教育是这样。

父母教育是这样，企业培训依然是这样。

二、“人能提炼工厂”的工作原理每个人都是一座“人能提炼工厂”，与自然能源提炼厂比较，它的工作原理有两个显著特征：一是严格的“按需要生产”；二是“不间断生产”。

<<追求效果第一的管理>>

编辑推荐

《追求效果第一的管理》内容简介：管人？

管事？

管人心？

管理究竟该管什么？

如何削减组织内耗？

怎样确保你的管理不再是无用功？

人能就是人的能量，它包括：体能、智能、技能。

直击管理的靶心，让人能去做有用功。

三流经理管事二流经理管人一流经理管人心超一流经理管人能天生一人，必有其能，任何人都有自己独特的精彩面，区别只在是否找到那个特定的方位而已。

优秀管理者的标志就是善于勾画员工的独特才干，帮助属下寻找与其才干相配的职业。

<<追求效果第一的管理>>

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>