

<<小企业员工管理必备手册>>

图书基本信息

书名：<<小企业员工管理必备手册>>

13位ISBN编号：9787802551510

10位ISBN编号：780255151X

出版时间：2009-4

出版时间：企业管理出版社

作者：李坚

页数：252

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>

<<小企业员工管理必备手册>>

前言

小企业管理中最大的难题是什么？
小企业发展中最大的障碍是什么？
小企业管理者最头疼的是什么？
老板们一致的回答肯定是：“人的问题！
无疑，还是人的问题！”
” 的确如此。

小企业底盘小，任何一个看似细小的环节都可能关乎企业的兴衰成败，尤其是“人”的因素——小企业做大的过程，实质上就是人才汇聚的过程；小企业做大的原因，常常是因为加入的新人带来了企业突破的机会。

所以，小企业似乎更加重视“人”的工作。

小企业人员少，管理架构扁平，人与人之间一般可以便捷地面对面进行沟通。沟通的直接性，使得小企业没有大中型企业里常见的人浮于事、推诿扯皮的“官僚作风”和复杂的人际关系，但是由于自身客观存在的一些诸如经济基础不牢、综合实力不够、在外名气不大、薪酬待遇不高等方面的“软肋”，小企业老板在管理的过程中，“闹心的事儿”向来都不少。

人是企业资源中最有价值、最活跃的，同时也是最难控制、充满变数的因素。你完全可以单方面将员工视为一种移动工具，你也完全可以在自己充满成就感的指令下把他们放置在毫无人性的流水线前完成某某任务，你甚至完全可以在自己肝火甚旺的时刻冲他们刮一通“泄气风”，他们会温顺地做，洗耳地听，体贴地附和，可是，连你自己也蹊跷，投资已经不少了，这样的幸福时刻为什么总是太少？

最近总是比较烦：年轻员工频频地跳槽，盯梢般的监督下依然进行着的“非暴力不合作”……原因很简单：你的员工不是工具，他们是有血肉、生动的个体，他们有工作的需求，也有个性表达的欲望。你要管理他们、控制他们，你更要尊重他们。

<<小企业员工管理必备手册>>

内容概要

管理员工，不是抑制，而是发展；不是令其机械服从，而是使其自主工作。这是管理员工的根本出发点。

本书以提升现代管理者的管理水平为宗旨，立足于中国社会独特的思维习惯和文化心理，将适合中国国情以及各行业实际情况的员工管理策略，凝炼为最简单的管理方法，帮助您在管理过程中得心应手，随时出彩。

对于企业管理，人员管理与控制是必需的，但如何操作却是一门大学问。本书的最大旨趣是协助小企业统筹科学管理与以人为本关怀，于通俗易懂的论述中，在浅显可读的事例点缀下，本书向您详细地介绍科学管理的一套流程：从管理理念到规范控制，从组织设计到目标管理，从人员规划到流动管理，从具体的薪酬福利到员工激励机制的探讨另外，本书还专门论述了非正式控制，希望能引起您的重视，并希望协助您在百忙之中达到不治而治的效果。

<<小企业员工管理必备手册>>

书籍目录

第1章 小企业员工管理应具备的理念 1.1 重视员工精神待遇的管理理念 1.2 尊重和欣赏员工的管理理念 1.3 人才为本的管理理念 1.4 员工管理的控制理念 1.5 小企业员工管理的主要内容 1.6 让员工参与管理 1.7 小企业员工管理要有危机意识 1.8 现代员工管理新思维第2章 小企业管理组织设计 2.1 小企业职权设计的原则 2.2 影响小企业集权和分权的4个因素 2.3 小企业常见的2种组织模式 2.4 小企业管理跨度和管理层次的设计 2.5 小企业如何进行职务设计 2.6 小企业如何设立控制部门 2.7 小企业家长制管理组织的弊端 2.8 小企业管理易犯的5个错误第3章 小企业员工管理规范 3.1 小企业管理规范的内容 3.2 小企业程序化行为的管理规范 3.3 小企业如何设计规范化管理 3.4 科学管理的基本原理是什么 3.5 科学管理与以人为本冲突吗 3.6 小企业如何打造公司治理结构 3.7 小企业非程序化行为的管理规范第4章 小企业员工目标管理 4.1 何为目标管理 4.2 目标管理的类别 4.3 共同目标的设定 4.4 目标管理与其他制度的关系 4.5 小企业如何制定好目标 4.6 小企业目标管理实施程序 4.7 小企业如何促成目标管理 4.8 好目标应该是什么样的第5章 小企业员工规划与流动管理 5.1 员工规划的定义是什么 5.2 员工规划的预测工作内容 5.3 如何做好员工职业规划 5.4 小企业的员工招聘 5.5 员工规划的主要影响因素有哪些 5.6 小企业员工晋升管理模式 5.7 小企业员工离职处理办法 5.8 小企业员工规划常见困惑有哪些第6章 小企业员工激励办法 6.1 小企业常用的4种激励模式 6.2 小企业如何让激励更有效 6.3 小企业如何让员工获得工作满足感 6.4 多种激励法并举原因何在 6.5 小企业如何让责罚恰到好处 6.6 小企业如何在逆境中激励员工第7章 小企业员工薪酬设计 7.1 薪酬框架包括哪些内容 7.2 小企业如何设计激励性薪酬 7.3 薪酬设计与公司的成长阶段 7.4 小企业如何确定薪酬水平 7.5 为什么说薪酬是一种投资 7.6 小企业如何使薪酬具有公平性 7.7 如何使薪金在员工眼里更值钱第8章 小企业员工绩效考核 8.1 小企业绩效评价制度表 8.2 小企业业绩评价常用的6种方法 8.3 业绩评价应该做什么 8.4 业绩评价周期的原则是什么 8.5 主管回避业绩考评原因何在 8.6 小企业如何进行业绩评价沟通 8.7 小企业如何设定客观业绩基准 8.8 小企业如何设定主观业绩基准 8.9 小企业如何处理业绩评价中的私人信息主要参考文献

<<小企业员工管理必备手册>>

章节摘录

第1章 小企业员工管理应具备的理念 1.2 尊重和欣赏员工的管理理念 尊重和欣赏你的员工，是实施人本管理的前提条件。

每个人都渴望获得别人的尊重和欣赏，你的员工也不例外。

学会尊重和欣赏你的员工，是企业走向“以人为本”的柔性管理的第一步。

当你的员工向你提出工作建议时，这个建议可能并不符合公司的现实情况，但他向你提出建议本身就应该得到尊重和欣赏。

你应该尊重他的诚恳和责任心，同时也要欣赏他的勇气。

员工所提的建议受到了尊重和欣赏时，这种正向激励作用会促使员工去提出更好和更切合公司实际的建议。

如果员工的责任心和勇气受到了打击，员工会倾向于被动地接受工作，毫无工作主动性而言，这种情况又如何让管理者更好地开展工作呢？

其实，在企业中类似的小事还有很多。

如果管理者换个眼光，从尊重和欣赏的角度来观察员工的工作，你就会发现每位员工都有很多可圈可点的优点和特长。

如果将这些优点和特长不断地加以放大，并且在团队内部不断地传播，这些优点和特长就会成为所有组织成员的共同财富。

尊重和欣赏员工是对员工进行的感情投资。

所谓人本管理实际上就是严格管理和感情投资的结合。

比如马来西亚的华商郭鹤年，他的管理控制经验就是严格标准与情感投资的结合，努力做到以法服人，以情感人，把“家和万事兴”的家训推行到企业中去，在公司创造一种家庭式气氛，互相尊重。

他认为经营管理不能只靠制度，更重要的是靠人。

只有上上下下有感情、合作得好，才能调动每个人的才能，发挥人的最大潜能。

从某种意义上说，企业管理就是人际关系的总和。

刚性的“哲商”制度管理和柔性的“和商”亲情管理各有所长，而历来重视人际关系的东方人常以赢得对方的尊重为追求的目标。

如果经营者只重视现在的劳动力，而忽略他们未来的发展布局，那经营者永远都要寻找新的劳动者，最后的结论当然就是企业缺乏人才。

《中国青年报》社会调查中心曾经做过一个“青年人为什么想换工作”的社会调查，调查结果表明：青年人选择单位时最注重的不是收入、房子、福利，而是将自己能否在单位中得到充分发展放在首位来考虑。

<<小企业员工管理必备手册>>

编辑推荐

前沿理论，体系完整；立意新颖，角度创新；深入浅出，通俗易懂。
掌握了管理员的真理，也就掌握了企业的未来。

小企业做大做强的经典读本，小老板们管理员工的枕边书。
管人手段的高明与否，时常能决定一个管理者的发展高度。
小企业员工管理必备读本。

<<小企业员工管理必备手册>>

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>