

<<人为本（第一辑）>>

图书基本信息

书名：<<人为本（第一辑）>>

13位ISBN编号：9787501794874

10位ISBN编号：7501794871

出版时间：2009-10

出版时间：中国经济出版社

作者：佐佑研究院 编

页数：142

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>

<<人为本（第一辑）>>

内容概要

《人为本》是佐佑研究院传播思想和分享观点的平台。

佐佑研究院是佐佑人力资源顾问公司发起创办的民间研究机构，旨在前瞻探求人与组织的和谐发展之道，致力于成为人与组织领域的思想领导者。

佐佑研究院开放整合内外部专业力量，深入开展前瞻性洞察性课题研究，不断产生有影响力的新思想新观点，为各类组织带来启发性和实效性价值。

书籍目录

洞察 企业管理的元命题 欢迎你，新国企 央企总部：从香港到北京 从组织视角看央企管理感悟
咨询顾问的辩证法 将竞聘思想注入绩效考核 一家电影公司的悲情故事 巨星陨落启示录变革
变革“三势” 人力资源改革与企业改制的两种路径 事业单位改革，何去何从？
代号单位的涅槃重生人才 面试环节，一个都不能少 一个资深面试官的“面经”激励 让绩效精
神永放光芒 绩效导向的类型与选择 设计院所的激励模式 为技术人员建立功劳簿行业 中国电信
运营商组织与 人力资源转型研究报告研究 网聚能量，和以致远——基于价值网络分析的产业战略
及组织模式设计 应用比较制度分析方法看美日经济制度差异——基于企业制度的比较研究 日本财
团里的综合商社——以三井物产为例

章节摘录

如何衡量企业管理做得好不好？

衡量企业管理做得好不好，不是看企业拥有多少MBA，不是看企业管理制度是否科学，也不是看企业引入的企业管理概念和工具是否先进。

衡量的唯一目的是让企业管理回到企业的本质。

衡量方法其实很简单，对照企业管理的四个目的领域设定关键绩效指标即可。

在四个目的领域中，回答以下基本问题：客户更满意了吗？

员工更积极了吗？

其他利益相关者更满意了吗？

企业更健康了吗？

客户满意度、员工敬业度、社会尊重度、财务健康度、事业成熟度，这应该是五个最关键的关键绩效指标，既能衡量企业管理做得好不好，也能从根本上评价企业做得好不好。

在西方企业管理实践中，一直是财务指标挂帅，其背后是股东至上主义的假设；后来有了“平衡记分卡”，引入客户、流程和员工类指标，但仍是财务指标主导，依然遵循单一商业组织的逻辑。

这种衡量体系引导企业想尽一切办法，快速整合内外部资源，高度追求商业效率，谋求获取短期利益，资本市场和金融机构更是推波助澜。

值得警惕的是，在获得可观的财务收益的同时，企业可能会过分追求短期效应，不惜牺牲客户利益和员工利益，不认真履行社会责任，结果或陷入停滞或走向衰败。

美国近几年发生的企业丑闻，大致根源于此。

根据衡量的实际需要，可以把四个目的领域细分为若干个目标领域，也可以对照九个管理内容来设定具体指标。

结语：对中国企业的启示 一是回归企业的本质。

企业是商业组织、社会组织、生命组织，三位一体，不可偏废。

中国民营企业一般偏重于商业组织的定位，股东（老板）意识较强，重视客户需求和市场竞争。

国有企业改革的实质就是从社会组织转向商业组织，不断强化股东意识和客户意识。

联想、华为等中国企业之所以能脱颖而出，正是准确把握了企业的本质。

要想做强做大做久，中国企业必须回归企业的本质，中国企业管理的脚步必须跟随企业本质的呼唤。

媒体关注与评论

内容务实、精致，有思考力，有启发性，是一批有追求的职业化团队所为。

——中国宇航出版社社长兼总编辑 邓宁丰 办得专业、用心，有价值。

——中科院建筑设计研究院有限公司董事长 王全新 思路开阔，内容丰富，具有独特的视角和较强的专业性，值得学习借鉴。

——广州发展实业控股集团股份有限公司党委副书记 胡江波 文章结构清晰，内容全面丰富，研究深入细致。

是现代HR工作的必备书籍。

——力帆实业（集团）股份有限公司人力资源部部长 郭剑峰 兼具思想高度和专业深度。视角新颖，选材独特，案例详实。

具有很高的借鉴意义。

——北京南航地面服务有限公司总经理办公室 刘悦

<<人为本（第一辑）>>

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>