

<<运营管理的55个关键细节>>

图书基本信息

书名：<<运营管理的55个关键细节>>

13位ISBN编号：9787512329973

10位ISBN编号：7512329970

出版时间：2012-8

出版时间：中国电力出版社

作者：孙科柳，石强 著

页数：277

字数：277000

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>

## <<运营管理的55个关键细节>>

### 内容概要

《企业管理关键细节系列：运营管理的55个关键细节》全面、系统地对运营管理的各个模块进行了科学的梳理，经过严格筛选，从战略导向控制、过程规划、运营资源配置、运营过程管控、运营机制完善、有效指导、运营问题诊断、运营水平改善8个方面选取了55个关键细节，对于每一个关键细节，不仅提出了标准和要求，还给出了具体的管理方法及解决方案，能够有效地帮助企业进行运营管理，以实现运营管理的最优化。

## <<运营管理的55个关键细节>>

### 作者简介

孙科柳，北京华通正元管理咨询有限公司咨询师。  
先后在珠三角多家企业工作，担任过行政经理、生产厂长等职务，具有多年一线现场管理和人员管理经验。  
精于中基层人员的培训课程设计和培训实施等工作，对高绩效团队组建、领导和教练技巧、中基层人员的执行力提升以及企业学习与发展体系构建等有深入、独到的研究，善于解决团队发展以及业务过程中的实质性问题。

石强，北京华通正元管理咨询有限公司咨询师，生产现场管理、质量管理课题研究专员。  
长期致力于全面质量管理、现场5S管理、流程建设、团队建设等的研究和咨询服务。  
熟悉制造企业经营管理过程中的制度规范、作业规范、沟通协调、现场改善、质量改善等，具有创造性解决问题的能力与经验，擅长解决方案的设计与过程指导。

## <<运营管理的55个关键细节>>

### 书籍目录

前言

第1章 战略导向控制

一家企业不是由它的名字、章程和条例来定义的，而是由它的使命与远景来定义的。企业只有具备了明确的使命与远景，才可能制订明确而现实的战略目标

细节1 认识组织战略的关键要素

细节2 注重运营环境和条件的管理

细节3 找到实现企业战略的路径

细节4 有效管控战略实施的瓶颈

细节5 统一内部战略运营思想

细节6 有效实施战略目标管理

细节7 战略性任务的内部分配

第2章 运营计划的制订与落实

企业必须根据战略目标来制订具体的运营计划，只有这样，才能在日常运营管理中做到有的放矢，在时间管理、目标管理上有所建树

细节8 分解业务过程

细节9 基于优先顺序的目标管理

细节10 运作质量与效率的均衡设计

细节11 运营计划的柔性/可调整性控制

细节12 实现个体特殊工作方式的平衡

细节13 针对目标设计替代方案

细节14 适当变更计划

细节15 编制计划说明书

第3章 运营资源的合理配置

企业的运营资源总是表现出相对的稀缺性。这要求运营管理者能够合理配置资源，用尽量少的投资，产出更多优质的产品，获取最佳的效益回报。

资源配置的合理与否，对于企业的成败有极其重要的影响

细节16 运营资源的均衡协调管理

细节17 企业文化资源的优化配置

细节18 人力资源的系统管理

细节19 有效而灵活的资本控制

细节20 推进企业资源的协同管理

细节21 合理调整运营策略

第4章 运营过程的系统控制

运营管理者对企业运营过程进行控制，需要借助一系列方法、措施、程序，以及一套规范、完整、严密的运营管理系统。在该运营系统中，不管是质量检查还是改善成果的确证，都会为企业运营能力的提升提供必不可少的动力

细节22 实施卓有成效的授权管理

细节23 对项目进度进行有效跟踪

细节24 确保沟通有效与顺畅

细节25 严格落实质量审查

细节26 对比成果与目标

细节27 及时改善的过程控制

细节28 编制改善书

## <<运营管理的55个关键细节>>

### 第5章 运营机制的完善与协调

完善与协调运营机制的目的，并不是要使企业上下保持价值观、行动规范的一致性，而是在保护员工的个性、创造性等特性的前提下，使全体员工在工作时都能以企业大局为重，从而为企业的发展作出应有的贡献。

.....

### 第6章 对员工进行有效指导

### 第7章 运营问题的及时诊断与分析

### 第8章 运营水平的改善与提升

### 后记

## <<运营管理的55个关键细节>>

### 章节摘录

18 细节 人力资源的系统管理 人力资源的合理配置,在于发现员工的优势,并以此达成人力资源与物力资源的完美结合,实现人与事的最佳匹配。

人力资源配置管理是人力资源管理的重要内容。

合理的人力资源配置,会使人力资源和生产资料有效地结合,生产能力得到充分发挥,则此时的人力资源配置就变成了现实的劳动生产力,为企业创造出巨大的效益和财富。

这也是企业关注人力资源配置的原因。

1.合理搭建人力资源结构 进行人力资源优化配置的基础工作是定员、定岗、定编。

规定在岗人员的素质 只有事先对在岗人员的素质加以界定,才能确保所选择的人才切实满足企业的人力资源配置的需要。

对此,人力资源部应根据不同的岗位,明确对员工的素质要求。

(1) 根据企业的组织结构,对所有的岗位进行职务分析,制订每个岗位的职务规范和职务要求,明确岗位对在岗员工的素质要求,如学历、年龄、工作经验等。

(2) 对一些要求具有较高专业技术的岗位,应制订持证培训、考核上岗的制度,有效控制岗位数量和在岗员工素质,达到岗位与职称相匹配,切实提高在岗人员的素质。

明确人力资源配置原则 进行人力资源配置,其目的是使员工各尽其职,最大限度地发挥员工的创造力、挖掘员工的潜力,将岗位分配给合适的人。

进行人力资源的配置时,应遵循以下原则。

(1) 宁缺毋滥原则。

一个岗位宁可暂时空缺,也不要让不合适的人占据。

(2) “少而精”原则。

可招可不招时,尽量不招;可少招又可多招时,尽量少招。

(3) 公平竞争原则。

通过公平竞争使人才脱颖而出,并留住真正的人才。

(4) 效率原则。

降低招聘成本,提高招聘工作效率,尽量避免因不谨慎而产生的重复招聘。

(5) 试用原则。

对所有被聘人员实行先试用后签订合同的制度。

(6) 培训原则。

让员工知道,获得培训机会是企业对他们的奖励。

(7) 订立协议。

企业要与被培训员工签订培训协议,以约定其在培训结束后为企业服务的年限,有效地控制人员流动。

(8) 晋升、调岗原则。

员工晋升时,要以绩效为主。

实施调岗时,则以员工自愿与企业需要为原则。

2.通过绩效与薪酬管理来优化人力配置 实现人力资源的优化配置,可以从绩效与薪酬管理着手。

企业必须建立起以各级、各类考核为依据的“优胜劣汰”机制,初步形成绩效考核体系。

管理者要将绩效突出的员工历练成企业的中坚力量,重视这些人,让他们在各个部门中充分发挥自己的聪明才智。

借助薪酬分配制度的激励作用,选拔优秀的人才 建立以绩效为考核依据的薪酬分配制度,有助于员工在这种物质或精神激励下,发挥自己的才智力量。

企业可以从以下几方面进行。

(1) 划分明确的薪资等级。

根据企业现有岗位和企业发展战略,对各职位、职级进行规范的划分,对各岗位的薪资标准进行细分

## <<运营管理的55个关键细节>>

，并制订一套适用于企业的严谨的、系统的薪资标准，以此对企业现有岗位定薪作出指导性帮助。这样做即实现了公平公正，又激励了员工向更高的薪酬水平努力。

.....

<<运营管理的55个关键细节>>

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>