

<<向解放军学习>>

图书基本信息

书名：<<向解放军学习>>

13位ISBN编号：9787200058833

10位ISBN编号：7200058831

出版时间：2005-01

出版时间：北京出版社

作者：张建华

页数：205

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>

<<向解放军学习>>

内容概要

全新升级版进一步吸取了解放军的组织规范管理经验，全新阐释了这个中国最有效率组织的成功秘诀——高效率是生存的根本。

作者通过对大量一线管理的“术”与“道”的感悟，特别从组织的角度，分析了解放军在执行缔造者所赋予的使命、制度建设、人才培养、自助变革等方面的独特经验。

提出了11条纯粹中国本土化的管理新概念，创造性地将解放军的“治军理念”与当代组织管理理念完美融合。

解放军创立之初，只有几个人、一个信念、一面旗帜，但在近80年的发展历程中，这个先后有数千万人参加的组织改变了中国社会，并影响了世界。

解放军在革命战争年代及和平建设年代先进性的实践，对于今天所有类型的组织在完成使命、制度建设、人才培养、自主变革等方面，仍然具有重大的启示作用。

<<向解放军学习>>

作者简介

张建华，出生于1961年，15岁参加中国人民解放军。

从基层作战连队普通一兵，直到进入高级领导机关，共服役23年。

1997年进入著名跨国公司，历任企业宣传文化主管，R&D市场信息研究部经理、高级研究员、教授。

主要著作：《关键是体制创新》、《企业生存的第四种理由》、《生存——繁荣时代的中国企业管理实践》。

<<向解放军学习>>

书籍目录

引言 效率是所有组织面临的问题第一章 为人民服务——愿景是组织成长的动力 一、建军宗旨：富民强国的责任 二、使命无价：创造财富的永动机 三、目标至尊：事半功倍的成长法门 四、为谁而战；士兵的忠诚靠教育,员工的“狼性”靠培养 五、火线入党：适时培养组织需要的骨干 六、回到根本：务必保持谦虚谨慎的作风,务必保持艰苦奋斗的作风 七、为谁服务：有效市场第二章 关心士兵生活——让成员分享组织成长的果实 一、为什么参加红军：过好日子 二、从分“伙食尾子”开始：获得回报 三、发动群众搞土改：合理的薪酬 四、领6块钱的津贴：让成员分享快乐第三章 三大纪律、八项注意——组织要具有无性繁殖能力 一、建章立制：没有规矩，不成方圆 二、军令如山：服从就是尊重自己 三、一切行动听指挥：有效执行 四、“缸满院净”：“露出你的上八颗牙” 五、从养成抓起：认真执行标准 六、八大军区司令对调：不能另立山头 七、“啃骨头”与“吃肉”：团结就是竞争力第四章 打一场人民战争——组织在合作中成长 一、团结一切可以团结的力量：扩大合作边界 二、合作需要妥协：把利益让给合作者 三、成为铁军：内部团结是竞争力的根本第五章 解放军是所大学校——自己培养领军打仗的人 一、要当将军：培养上进心 二、“从奴隶到将军”：培训让成员梦想成真 三、训练有素：人人都有用武之地 四、雷锋和邱少云：组织需要的两种干部 五、扶植军官：骨干是“折腾”出来的 六、我是一个兵：以“归零心态”创业第六章 榜样的力量是无穷的——激励机制让人人成为先进 一、立功和提拔：让80%的人员受到嘉奖 二、表扬和鼓励：学先进，赶先进 三、舍身堵枪眼：敢打硬仗，“剩”者为王 四、按绩奖惩：让员工看到“记分牌” 五、论功行赏：及时考核第七章 天下是谈出来的——有效沟通创造无限价值 一、美军也学解放军：谈心谈话 二、“一对一”的沟通：财富是谈出来的 三、尊重士兵：给员工一个舞台 四、吃一顿士兵的饭：到基层讨主意 五、军民鱼水情：善于沟通赢得商机 六、有效沟通：“1、2、3、4、5法则”第八章 军歌嘹亮——建立快乐型组织 一、仪式和标志：做个忠诚的员工 二、拉歌：工作是快乐的 三、无情纪律，有情关怀：弹性管理孕育生存能力 四、军史教育：讲故事也增效第九章 稳定压倒一切——好的制度造就好人 一、“叛将”与“叛军”：用人要“疑” 二、监督与检查：审计出来的信任 三、前敌委员会：有效授权第十章 经常拉响战斗警报——竞争对手是磨刀石 一、预警机制：先生存，后发展 二、培养蓝军：危机意识长存 三、军情决定成败：及时了解竞争对手的动态 四、不打无把握之仗：张瑞敏的“三只眼”第十一章 让所有人参加比武——不断地自我变革激励成长 一、军事变革：宁高宁的“十大转变” 二、从红军到解放军：柳传志的“鸡蛋孵小鸡” 三、革自己的命：组织内部的“鲶鱼效应” 四、10次大裁军：“减法”做强家底第十二章 成绩是总结出来的——让组织天天进步 一、战争规律：掌握管理话语权 二、十六字诀：及时总结，不断提高 三、正视挫折：把坏事变成好事 四、班务会：每天进步1%后记 在实践中寻找答案

<<向解放军学习>>

章节摘录

五、论功行赏：及时考核 根据解放军《纪律条令》的规定，对军队个人和单位的奖励项目包括嘉奖、三等功、二等功、一等功和授予荣誉称号。

嘉奖为最低奖励，荣誉称号为最高奖励。

对于立功和获得荣誉称号的个人，授予不同形式的奖章，并给予一定的物质奖励；对于立功的单位颁发奖状；对于获得荣誉称号的单位授予奖旗。

同时，对获得三等功以上奖励的兵、军士，可以提前晋衔；对获得二等功以上奖励的士官，可以提前晋衔或者提高职务（专业技术）等级工资档次；对获得一等功以上奖励的文职干部，可以提前晋级或者提高职务（专业技术）等级工资档次。

正是这种激励的科学化，减少了激励在组织中的负效应。

企业同样应该如此。

海尔有一句非常流行的话：今天工作不努力，明天努力找工作。

让海尔员工感到巨大压力的，首先是公司“三工并存，动态转换”管理办法的实施。

所谓“三工并存，动态转换”，是指全体员工分为优秀员工、合格员工、试用员工三种，分别享受不同的三工待遇（包括工龄补贴、工种补贴、分房加分等），并根据工作业绩和贡献大小进行动态转换，全厂公布。

海尔有一套完善的绩效考核制度：业绩突出者进行三工“上”转，试用员工转为合格员工，合格员工转为优秀员工；不符合条件的进行三工“下”转，甚至退到劳务市场，内部待岗。

退到劳务市场的人员无论原先是何种工种，均下转为试用员工。

试用员工必须在单位内部劳务市场培训3个月方可重新上岗。

同时，每月由各部门提报符合转换条件的员工到人力资源管理部门，填写《三工转换建议表》，然后由人力资源管理部门审核和最后公布。

对于刚毕业的大学生，其典型的转换历程往往是这样安排的：首先到生产一线、市场一线等部门锻炼，1年期满后，由人力中心公布事业部所需人数及条件，本人根据实际情况选择岗位。

如果经考核合格，则可以正式定岗，同时转为合格员工。

在合格员工的基础上，工作3个月，如果为企业作出很大贡献，被评为标兵、获希望奖等，可以由部门填写《三工转换建议表》，并交到人力资源管理部门审核。

审核合格后，发给当事人转换回音单，通知已转为优秀员工，并在当月兑换待遇。

在海尔集团内部，三工的比例保持在4：5：1，整个转换过程全部实行公开招聘、公平竞争、择优聘用。

通过“三工转换”，员工的工作表现被及时加以肯定，解决了员工在短时期内得不到升迁、积极性受到影响的问题。

员工逐步培养起“今天工作不努力，明天努力找工作”的职业意识，调动了工作积极性。

一部分员工三上转，成为优秀员工，在一定程度上实现了自我价值。

美国通用公司这艘企业界航空母舰的管理之道，一直被人们奉为管理学的经典之作，而通用公司的考核制度则是其管理秘籍中的重要篇章。

.....

<<向解放军学习>>

编辑推荐

此商品有两种封面，随机发货！

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>