

<<高校后勤目标管理>>

图书基本信息

书名：<<高校后勤目标管理>>

13位ISBN编号：9787505865303

10位ISBN编号：7505865307

出版时间：2007-9

出版时间：经济科学出版社

作者：张代军

页数：284

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>

## <<高校后勤目标管理>>

### 内容概要

为了解决高校后勤存在的问题，改变以往的高校后勤无科学管理的状态，现行一些高校后勤实行目标管理，都颇有成效、受益匪浅，实施中使人人参与管理，给每一位员工一个充分发挥潜能的“自由空间”，能达到“众人拾柴火焰高”的理想状态。

高校后勤目标管理是以目标为中心进行管理活动的一种现代管理的方法，是管理者围绕组织和个人制定目标、实施目标、更新目标所进行的一系列管理活动的过程。

但是，在现实的管理实践中，有的员工心中无目标，因而导致管理无规划，发展无蓝图，只是等待上级的工作布置，或者只是按照常规进行工作，满足于日常琐碎的事务性工作，其结果只能是凭经验进行管理，用规章制度管、卡、压；终日忙于应付日常事务，几年下来，工作无进展，个人管理水平也难以有所提高。

所以，一个追求有效管理的最高管理者，应该认真学习和掌握目标管理的基本理论，并努力将目标管理理论在管理工作中加以实践，向目标管理要质量，要效益，从而不断提高管理工作质量。

高校后勤组织实施目标管理的过程，就是一种管理观念更新和管理方法更新的过程。因为组织在实施目标管理时，需要冲破传统管理的种种弊端，需要改变陈旧的管理观念和管理方法，所以，实施目标管理对提高管理者的管理水平和优化组织管理都将产生积极的作用。

## <<高校后勤目标管理>>

### 作者简介

范大武，出生于1965年10月，祖籍辽宁省大石桥。

1989年7月毕业于辽宁大学历史系，美国加州大学工商管理学硕士，辽东学院副教授、管理工程师。现就职于辽东学院后勤服务总公司总经理，辽宁省财政学会理事，辽宁省青年企业家协会会员，辽宁省世界经济学会会员、行业顾问，辽宁省丹东市十大杰出青年。

主要研究领域：管理学。

自1999年以来，一直从事高校后勤目标管理理论研究，是国内倡导高校后勤目标管理的主要代表。

公开发表专业学术论文30余篇，完成省部级科研课题7项。

张代军，1961年9月出生，祖籍辽宁省丹东市。

1983年7月毕业于淮北煤炭师范学院数学系，东北财经大学经济学硕士，浙江财经学院教授。

主要研究领域：企业管理与资本运营。

长期从事企事业单位管理咨询与投融资策划。

在国内外权威期刊公开发表专业学术论文50余篇，主持完成省部级科研课题9项，主编或编著学术著作7部。

## <<高校后勤目标管理>>

### 书籍目录

前言第一部分 高校后勤目标管理基础第一章 高校后勤目标管理概述第一节 高校后勤目标管理的内涵第二节 高校后勤目标管理的特征第三节 高校后勤目标管理的意义第二章 目标的确定与分解第一节 目标的内容第二节 目标确定的方法与程序第三节 目标的分解第三章 目标实施第一节 目标实施前的准备工作第二节 目标实施的控制第三节 目标实施过程中的注意事项第四章 目标成果的考评第一节 目标成果考评的要素第二节 目标成果考评的原则第三节 目标成果考评的方法和步骤第四节 成果考评中应注意的事项第五节 考评结果的处理第二部分 高校目标管理实务第五章 高校后勤目标管理的基本环节第一节 高校后勤目标管理的前期介入第二节 高校后勤目标的设定与展开第三节 高校后勤目标执行与修正第四节 高校后勤目标管理的评估第六章 高校后勤服务实体目标管理规程第一节 高校后勤餐饮服务实体目标管理第二节 高校后勤校园物业目标管理规程第三节 高校后勤动力中心（水、电、暖）目标管理规程第七章 高校后勤目标管理中的领导第一节 领导工作的要求第二节 加强高校后勤的思想政治工作第三部分 案例及目标管理文本材料选编第八章 高校后勤目标管理案例案例1 辽东学院后勤餐饮服务中心目标管理案例2 辽东学院后勤校园物业目标管理案例3 辽东学院学生公寓物业目标管理案例4 辽东学院后勤服务总公司动力中心目标设定与实施第九章 高校后勤目标管理文本资料选编文本资料选编一：目标管理责任书文本资料汇编二：管理制度文本资料选编三：岗位工作说明书文本资料选编四：目标管理卡文本资料选编五：检查记录表参考文献后记

## <<高校后勤目标管理>>

### 章节摘录

在实际中，不少公司的考评工作做得不好，会影响到大家的情绪。分析起来有如下一些原因。

首先，是由传统的评价方法造成的。

在评价下级人员的工作时，多数管理人员所认定的根据，不是员工完成的具体结果（或遭到的失败），相反，传统的做法往往以人的品格作为重点，有含糊的、甚至是几乎毫不相干的因素来衡量人们的工作，如与周围的人们是否能够和睦相处，健康状况怎样，等等。

这种无益的工作方法，给企业考评工作带来的害处表现为士气不振。

另一个缺点是管理人员在衡量之前，没有预先确定衡量的标准。

换句话说，如果要衡量管理人员的工作效果，我们必须首先就要确定标准，并取得一致的意见。

有效考评的第三个阻碍是那种强调编制出各种又冗长又复杂的记录表格和唱高调的做法。

上级人员衡量下级人员的工作，就要花费大量的时间和精力来阅读这些表格和语句，无疑会浪费掉大量的时间和精力。

最后一个原因应该归咎于一种被大力提倡却毫无意义的理论：考评的唯一目的应该是为了发展，而增加工资之类的奖励，绝不能与这一过程发生联系。

显然，这种理论是不足取的。

试想，当一位管理人员在考评过程中，只是强调“大家应该这样做，这有助于企业的发展”。

而员工呢，十之八九会抱着这样的想法：“是的，老板。

我也明白这个道理，可是这和我的薪金有什么关系呢？

”作为管理人员把组织及组织内部各级管理人员的未来都建立在不是最好和最确切的考评基础上，就要犯极大的错误。

如果使用不恰当的衡量手段，对考评结果不辅之以适当的激励手段，不该得到奖励的人得到奖励，而出色的工作人员却得不到承认，结果就是管理人员不会给组织带来应有的利益。

.....

<<高校后勤目标管理>>

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>