

<<企业物流管理>>

图书基本信息

书名：<<企业物流管理>>

13位ISBN编号：9787514116663

10位ISBN编号：7514116664

出版时间：2012-3

出版时间：经济科学出版社

作者：卢美丽，马柯航 编著

页数：323

字数：380000

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>

<<企业物流管理>>

内容概要

《企业物流管理》从企业物流运营的角度，分九章探讨企业物流管理实施运行的问题。前两章从概述和战略的角度对企业物流进行介绍和定位，即：第一章介绍企业物流概述，第二章介绍企业物流战略规划；第三到第六章详细介绍企业物流的运行过程，即：第三章介绍企业采购物流、第四章介绍企业生产物流、第五章介绍销售物流与服务、第六章介绍企业逆向物流；第七到第九章为企业物流的综合性操作管理和发展趋势展望，即：第七章介绍企业物流绩效评价、第八章介绍企业物流流程再造、第九章介绍物流管理现代化。

《企业物流管理》的特点是注重管理理论与方法、物流管理理论与方法的结合，将传统的采购、生产、销售工作融入现代物流理念，基于读者已有一定的物流知识基础，没有过多地对物流的基础性知识，比如仓储和运输有关的知识体系等进行详细论述，而是站在企业物流运作的角度，注重物流技术和物流方法的提炼，注重企业经营各环节中物流一体化的建设。

每章开头的“窗口”瞭望，有助于扩展思维并与传统知识相衔接，结尾的“物流实践”从具体案例的角度，增强实用性和理解性。

<<企业物流管理>>

书籍目录

- 第一章 企业物流概述
 - 第一节 企业物流的内容
 - 第二节 企业物流管理的内容
 - 第三节 企业物流系统
- 第二章 企业物流战略规划
 - 第一节 企业战略和企业物流战略
 - 第二节 企业物流战略的层次和内容
 - 第三节 企业物流战略模式
 - 第四节 企业物流管理组织设计
- 第三章 企业采购物流
 - 第一节 采购物流概述
 - 第二节 采购决策
 - 第三节 供应商管理
 - 第四节 库存控制
- 第四章 企业生产物流
 - 第一节 生产物流概述
 - 第二节 企业生产类型及物流特征
 - 第三节 基于MRP、MRP_{II}、ERP及URP原理的生产物流运营
 - 第四节 基于JIT的生产物流的管理
 - 第五节 基于TOC的生产物流的控制
- 第五章 销售物流与服务
 - 第一节 销售物流概述
 - 第二节 销售物流服务
 - 第三节 销售订单服务
 - 第四节 销售配送管理
- 第六章 企业逆向物流
 - 第一节 逆向物流概述
 - 第二节 逆向物流的类型和作用
 - 第三节 企业逆向物流运作
 - 第四节 逆向物流网络规划与设计
- 第七章 企业物流绩效评价
 - 第一节 企业物流绩效评价体系
 - 第二节 企业物流绩效评价指标体系
- 第八章 企业物流流程再造
 - 第一节 业务流程再造概述
 - 第二节 企业物流流程再造
 - 第三节 发挥信息技术在物流流程再造中的作用
- 第九章 企业物流发展展望
 - 第一节 企业物流业务外包
 - 第二节 敏捷制造
 - 第三节 大规模定制
- 参考文献

章节摘录

(1) 因素比较法。

因素比较法也称要素比较法，这方法是将评价对象分为若干要素或项目，每一个要素的评分又分为若干等级，一般分为三个等级或五个等级，三个等级为好、中、差；五个等级为优秀、良好、一般、较差、最差。

使用因素比较法时，评委们根据自己对被评价者的了解，在每一个等级中，选择一个最符合评价对象实际情况的答案，并在该等级中做标记，一般来说，人们在三个等级的评价中容易产生趋中趋势，也就是说易将等级评为中等。

相对而言，五个等级更为科学一些，对评价对象的绩效和评价更确切一些。

但评价要素等级划分得过细，在评价时会将对划分等级产生影响，如打分过宽，难以将评价结果区分其差距。

这种评价方法适用范围很广，既可用于企业绩效评价，也可用于职员工作绩效的评价。

(2) 全方位绩效看板评价法。

将绩效评价确定为一套完整的管理过程，把企业的策略目的变成有条理的绩效评价方式。

“全方位绩效评价”所强调的是以完成企业整体目标为宗旨。

因此，各企业由于不同的市场状况、不同的整体目标、不同的发展战略、不同的竞争环境，而需要不同的绩效看板内容。

“全方位绩效看板制度”的通用实施步骤为：预备。

首先将与实施绩效评价相关的客户、销售渠道、配送、设备及财务等要素综合考虑，设计出适当的绩效看板。

访问记录。

向每一位高级管理人员了解公司内部情况及背景，作势规划公司发展战略的参考，同时还要找出影响公司成功的重要因素有哪些。

研讨会。

召集企业高级管理人员组成绩效评价小组，开会研究、讨论绩效看板的流程，并提出评价标准。

第二次访问记录。

再次深入访问相关人员，根据研讨会的结论，结合访问意见，完成初步绩效看板的设计。

第二次研讨会。

召集企业高、中级管理人员及其部分下属一起研究讨论绩效评价的目标及策略，并完成试验性的绩效看板的设计。

第三次研讨会。

召集由企业高级管理人员组成的绩效评价小组会议，研究讨论目标及评分方法，并取得一致意见，确定初步行动及从计划到完成目标的程序。

完成。

在上述访问记录及研讨的基础上不断改进，完成全方位绩效看板的设计，并在全方位绩效看板下建立公司的资料库及资讯系统，完成高层与低层的评价标准。

定期检查改进。

每季度或每月高层管理人员及部门经理就全方位绩效看板所显示的信息进行讨论，并不断改进，以完成公司的评价目标。

2. 专家评价法 专家评价法是一种以专家的主观判断为基础，通常以“分数”、“指数”、“序数”、“评语”等作为评价的标准，对评价对象作出总的评价的方法。

其常用的方法有：评分法、加权评分法及排队法等。

该方法的优点是简单方便，易于使用。

但主观性太强，往往用于一些不太复杂的对象系统的评价。

.....

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>