

<<企业管理案例与评论>>

图书基本信息

书名：<<企业管理案例与评论>>

13位ISBN编号：9787802073364

10位ISBN编号：7802073367

出版时间：2005-8

出版时间：经济管理出版社

作者：张承耀

页数：271

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>

<<企业管理案例与评论>>

内容概要

《企业管理案例与评论（教学案例1）》这本书深入到企业内部，将企业实行“解剖”，采取归纳的方法对企业管理进行研究。全书分“点评”与“时评”两大部分。“点评”是针对某一案例所写的，附有背景资料即案例原文；“时评”则是独立的文章。既有国有企业的改革，也有民营企业的发展；既有不同产业的情况，也有不同地区的情况；既有中国企业的实际，也有外国企业的经验……

<<企业管理案例与评论>>

作者简介

张承耀，男，1947年5月出生于河北省秦皇岛市；1964年入清华大学学习；1970年2月到本溪钢铁公司做技术工作；1980年到日本进修技术一年。

从1982年到1988年在中国社会科学院研究生院就读，为我国第一批企业管理专业毕业博士研究生两名中的一名；毕业后留工业经济研究所工作至今。

历任助理研究员、副研究员、研究员，硕士生导师、博士生导师（研究方向：组织管理），企业经营管理研究室副主任、主任，现任中国社会科学院管理科学研究中心副主任。

国务院特殊津贴专家。

1990年到日本东京大学任客座研究员一年。

1995-1996年负责主持了院重点课题《控股公司的理论与实践》；1996年至1999年负责主持了国家社科基金“九五”重点课题《企业管理现代化、科学化问题研究》；1999-2000年负责主持了所重点课题《企业管理案例编写模式研究》；2000-2002年负责主持了院重大课题《我国企业管理的实践与管理科学的发展》。

其他负责主持和参加的课题还有《铁道部股份制改造

<<企业管理案例与评论>>

书籍目录

第一部分点评第1篇 激活人力资源/3案例 安徽饭店“大营销”的实践/5第2篇 时代造就的“英雄”/12案例 国有企业岂能如此改制/13第3篇 成功的“另类”/17案例 创维国际化之路/18第4篇 实质是股东的改变/23案例 中国医药重组“风急雨骤”/25第5篇 “一舵双桨”新思路/29案例 中远散货运输公司“变无常形”的博弈/30第6篇 为别人就是为自己/39案例 双星集团开发大西南的步伐/43第7篇 进退皆由企业定/49案例 雅戈尔建设纺织工业城引起的争论/51第8篇幽默型组织/56案例 河北黄骅信誉楼商厦的经营之/57第9篇 “大企业战略”的对比/65案例 三星平衡的持续之道/67第10篇 难能可贵的正面突破/70案例 天菊集团国际竞争逞英豪/72第11篇 构造策略联盟的实践/79案例 旭日集团组织结构的特点/80第12篇 航空业大发展的号角/87案例 首家民营低成本航空公司浮出水面/89第13篇把管理还给人/91案例 “仿生学素质管理”的理论与实践/92第14篇 商机就在大脑里/99案例 商机东北/100第15篇抓住大机会/109案例 中国公司创造世界级绩效的思考/113第16篇 私营经济的发展方略/127案例 上海市青浦区私营经济发展状况调查报告/128第17篇信心来自何方/140案例 2002年中国企业经营者问卷调查报告/143第18篇 向前人学习企业管理/165案例 孔祥毅教授解读晋商/167第19篇 国有控股公司的典范/192案例 新加坡淡马锡控股公司的主要经验/196第20篇 没有合适的价格/211案例 英国、日本出售电信国有股的比较/213第二部分时评第21篇 资本之手激活现代产权/219第22篇 国有企业改革的重要突破/223第23篇 《关于规范国有企业改制工作的意见》的意见/229第24篇 《企业国有产权转让管理暂行办法》解读/235第25篇 中国资本市场发展的关键时刻/238第26篇 我国纺织业近期几个苗头性问题/243第27篇 轨道交通是否可以点石成金?/247第28篇 电信企业改制与发展战略/251第29篇 寻找经营伙伴/259第30篇 扶贫的出路在于扶强/263第31篇 申奥大势中的西城/267

<<企业管理案例与评论>>

章节摘录

改到深处是减人。

安徽饭店减人的诀窍又在哪里?他们的高招是“增人不增工资，减人不减工资”，把难题的突破放在基层。

客房部原来定员130人，人员明显过多。

他们要求部门减人，但工资仍按130人核发。

三个月后，又将客房部人员指标订到90人，部门有意见了，饭店把三个月的用工考核数据拿出来，基层只好心服口服。

原来为了减人增资，部门在三个月中的平均用工只有90人。

接下来，饭店继续实行“增人不增工资，减人不减工资”，三个月又进行一次微调。

就这样，经过反反复复几个回合，客房部在利用率基本不变的情况下，员工人数从130人减少到了61人。

其他部门也进行了成功的削减。

餐饮厨师从以前的60多人减少到30多人；工程部从70多人减少到49人；撤销楼层值台员，一下子就减少了18个人；总台采取接待和收银合并，减少了十来个人；总机与客房服务中心合并，又减少了近十人。

饭店员工总数从最高峰的1200人减少到800人，现在则减少到500多人。

可见，建立科学合理的减人机制更为重要。

在减员的同时，他们增加了培训的力度，使广大员工提高了对质量的重视，提高市场意识，掌握必要的知识和技能，保证了企业的可持续性发展，真正实现精简高效。

企业用工更加灵活实际了。

以前早上实行打卡制，名义上监督工作时间，其实坐在班上可能是无谓的消耗。

早8点上班，晚5点下班，下午6点业务高峰时，许多重要岗位反而没人了。

现在他们提出“有效工作时间”，要求员工没有事时可以不来或晚来，但有效的工作时间必须要保证。

结果是营销部等部门部分行政班推迟到了晚上8点下班，工作的有效性明显加强了。

企业还从2003年初实行了一种“轮休”制度。

对于目前的几百人，如果进一步市场化运作，还可以再精简一部分。

但考虑到从1000人精简到500人，余下的大多数已经是比较优秀员工，应该尽量不精简掉。

为此，企业规定了每人每年轮休一个月的制度（每月至多休息一周，分三个月以上休完），既达到精简人员的效果，又没有把相当于50位的人员推向社会。

加上前面说到的每年约有几十人外派培训与管理，这一进一出就达到节省100人的水平，每年可以节省用工费用10%，约50万元。

总经理室领导与员工一样，也有轮休任务，即使工作忙，确实离不开岗位，也要按规定拿轮休工资，只享受基本生活补助。

这种灵活的休假制度刚一推出，就受到员工们上下一致的拥护。

大家十分理解总经理室的良苦用心，更加珍惜自己的时间价值，灵活地处理家庭事务。

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>