

<<让每一个岗位都活起来>>

图书基本信息

书名：<<让每一个岗位都活起来>>

13位ISBN编号：9787504740755

10位ISBN编号：7504740756

出版时间：2012-1

出版时间：中国物资出版社

作者：周锡冰

页数：241

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>

<<让每一个岗位都活起来>>

内容概要

达尔文说：“生物界能够存活下来的物种并非是最强大的，也并非是在生存环境最优越的，而是最具活力的。

”企业也是如此。

让企业中的每一个个体都“活起来”，企业才能在激烈的市场竞争中长盛不衰。

活力，是创新之源，是企业快速发展的核心动力。

<<让每一个岗位都活起来>>

作者简介

周锡冰，中国本土化管理资深管理专家，区域经济研究青年学者，浙商研究资深管理专家，中国家族企业问题研究中心主任，中国本土企业软权力研究中心研究员，中国标杆企业案例营销中心研究员，北京华夏圣文管理咨询有限公司首席咨询师。
签约财经作家，资深财经畅销图书策划人。

成果介绍：发表财经作品数百万字，常年研究联想、海尔、青岛啤酒、国美、娃哈哈等大型企业。
代表作品有：《国美攻略》《丰田式成本管理》《联想：中国IT企业国际化品牌行销之道》《娃哈哈营销革命》《格力非常道》《百年青岛啤酒的品牌攻略》《家企之路》《命门：中国家族企业死亡真相调查》《雁阵规则》《中小企业28种激励误区》《把脉：企业领导最可能犯的44种错误》《把脉：企业员工常犯的49种错误》《领导潜规则》《中国冠军企业的长尾战略》《解读浙商》等。

<<让每一个岗位都活起来>>

书籍目录

第一章 每一个岗位为什么都活不起来

第一节 C类员工成为企业岗位活不起来的短板

- 一、什么是C类员工
- 二、C类员工极大地降低了企业岗位效率
- 三、把C类员工变“长”才是激活岗位的重要举措

第二节 企业缺乏岗位效率管理意识

- 一、缺乏岗位效率意识
- 二、对某些重要岗位的监管不到位
- 三、组织流程管理不完善

第三节 打工思维导致了岗位效率极其低下

- 一、打工心态禁锢了岗位活力的激发
- 二、长期固化的打工思维影响岗位的效率
- 三、只有摒弃打工思维才能让岗位活起来

第二章 员工岗位活不起来的深层次根源

第一节 员工自身的因素

- 一、得不到领导者的赏识
- 二、员工忠诚度不够
- 三、员工吊儿郎当，缺乏责任感
- 四、消极的怠工心态

第二节 领导者的自身因素

- 一、领导者自以为是，骄傲自大
- 二、领导者领导能力不高
- 三、同样的激励手段用在所有的员工身上
- 四、领导者事必躬亲
- 五、不用人之所长

第三节 企业制度的因素

- 一、制度本身不合理
- 二、管理制度不严谨，朝令夕改
- 三、企业规章制度落实不到位
- 四、缺乏公平有效的薪酬激励制度

第三章 让每一个岗位活起来的七把钥匙

第一节 更正员工对责任心的认知度

- 一、责任心是提升企业岗位效率的重要因素
- 二、极高的岗位效率源于高度的责任心
- 三、责任心是提升岗位效率的原动力

第二节 岗位效率的核心就在于岗位责任心

- 一、岗位责任制的灵魂是岗位责任心
- 二、岗位责任心不是空洞的说教
- 三、提升岗位效率先培养岗位责任心

第三节 合理的薪酬体系有效提升岗位效率

- 一、岗位效率低下往往源于不合理的薪酬体系
- 二、薪酬体系不完善，员工只能发挥出20%-30%的工作水平
- 三、根据员工贡献大小给予最合理的报酬

第四节 落实岗位责任制

- 一、岗位责任制存在的问题

<<让每一个岗位都活起来>>

二、实施岗位责任制是提升岗位效率的必由之路

三、落实岗位责任制

附录：×××施工企业岗位责任制

第五节 给予员工更多的肯定

一、肯定和认同是提升岗位效率的有效手段

二、给予员工充分的肯定和认同

三、提升岗位效率先从肯定和认同员工开始

第六节 根据员工能力分派工作

一、合理分派工作给下属

二、让下属明白领导者分派给自己的任务

三、领导者要清楚分派何种任务给能胜任的下属

第七节 建立员工岗位问责机制

一、明确员工的岗位责任

二、增强员工的岗位意识

三、把岗位责任真正落实到位

参考文献

后记

<<让每一个岗位都活起来>>

章节摘录

版权页：插图：第一，制订切实的辅导计划。

切实可行、不空泛的指导可以帮助C类员工提高绩效，从而使岗位效率能够大幅度提升。

比如，箭头电子产品公司有一个名为“改正行动计划”的项目，它将一段时间内（通常为6个月）给予C类员工指导细化，并指派一位“教练”进行监督和指导。

如果在规定的时间内，这名员工的业绩还没有起色，该员工就必须被辞退。

然而，最终的结果是，经过指导至少有一半的C类员工提高了绩效，使岗位效率有了大大的提高。

第二，进行心理战术计划。

通过科学的人员考评，将合适的人放在合适的位子上。

再通过面对面的方式来融洽地交换意见，做一个了解员工的有心人，让他们感到自己是受重视的。

要知道那些不愿干自己工作的员工，之所以不愿干，多半是因为心里有意见。

所以，领导者除了具备一定的业务与管理知识外，还要有领导者的能力，带领属下协同作战，共渡难关。

对此，领导者的目标应该是领着下属在公司里创造一个公平的、和谐的工作环境，以形成良好的企业氛围和企业文化。

第三，进行文化活动计划。

让c类员工更广泛地参与团体讨论，或是更细微、更深入地发表见解，并将这些建议付诸实施。

当他们参与的活动增加后，再给他们适当的赞许和鼓励。

对于沉默寡言类型的员工，想要让他发表高论或使他变得热心时，请首先让他知道领导者确实在注意和信任他。

委以任务时，管理者要从旁加以勉励指导，提出工作重点，这可以给予他们面对此问题的动力，而且如果他们确实想在下次担当这项任务的话，他们会尽力接受这次挑战。

<<让每一个岗位都活起来>>

后记

付梓之际，感谢仍然奋斗在目前金融危机中的老板们和员工们，他们为我写作本书提供了最好的素材。

在给多家企业培训的过程中，笔者发现一个奇特的现象，那就是很多员工上班要么就是睡觉，要么就是玩游戏，要么就是无所适从。

事实上，在给企业培训时，经常听到企业的管理人员说得最多的一句话是：员工的岗位活力不强。听到这句话，我经常不厌其烦地和企业的管理人员解析。

那为什么员工的岗位效率不高呢？

笔者经过10多年的研究，发现员工的岗位效率不高的原因主要有三方面：一是员工自身的原因，二是领导者的原因，三是企业制度的原因。

在这三方面的原因中，关键的原因还是企业的管理人员的能力问题，即有什么样的领导者，就有什么样的岗位效率。

员工的岗位效率不高，这也说明企业的管理人员的管理能力问题。

或许，管理者把太多的责任扛在自己肩上，凡事都要亲力亲为，不用员工承担责任。

其实，在抱怨员工岗位效率不高之前，管理者必须清楚地认识到这是自己的问题，而不应该抱怨你的员工。

大家应该清楚，员工岗位效率不高只能说明企业的管理水平不高，提高管理者的管理水平才是提高员工岗位效率的重要法宝。

因此，要提升员工岗位效率，就必须更正员工的不健康的心态和不端正的态度，提升领导者自身的管理素养及其管理水平。

大家要知道，每个人都希望自己被别人认可；企业就是提供一个员工能力发挥的平台，让员工创造自己的价值。

只有这样，才能提升员工的岗位效率，使每一个岗位都活起来。

任何一本书的写作，都是建立在许许多多人的研究成果基础之上的。

在写作过程中，笔者参阅了相关资料，包括电视、图书、网络、报纸、杂志等资料，所参考的文献，凡属专门引述的，我们尽可能地注明了出处，其他情况则在书后附注的“参考文献”中列出，并在此向有关文献的作者表示衷心的感谢！

尽管如此，难免还有遗漏，在此，敬请有关文献作者海涵为盼，并请告知我们，以便在本书修订过程中及时改正。

本书在出版过程中得到了许多教授、企业总裁、职业经理人、媒体朋友、人力资源管理专家、业内人士以及出版社的编辑等的大力支持和热心帮助，在此表示衷心的感谢。

本书能在较短的时间内出版，真诚感谢汪洋、金易、徐世明、熊娜、何庆、苟斌、厉蓉、周斌、赵晓棠、李艾丽、黄坤山、李洛、丁芸等在制图和文字修改方面的协助。

另外，为了增加本书的可读性和趣味性，以及体现本书的现实参考价值，本书在创作中，选编了几十个现实的案例，由于条件限制没有办法联系到作者，在此，特此声明如下：第一，本书引用案例的作品版权仍归原出版人所有；第二，再次感谢这些案例版权人的辛苦劳动。

由于时间仓促，书中纰漏难免，欢迎读者批评指正。

(E-mail: zhouyusi@sina.com.cn) 作者 2011年8月10日 于紫竹苑

<<让每一个岗位都活起来>>

媒体关注与评论

企业强大难，保持长盛不衰更难；重要的不是个别人、一部分人，而是全体人员，即每一个细胞都充满活力才行。

——海尔集团CEO 张瑞敏我们面临的难题是如何调动三个截然不同的群体的积极性：经理班子成员、中层管理人员以及流水线上的雇员。

我们对每个群体有不同的期望。

他们也各自需要不同的激励方式。

——联想集团前董事长 柳传志

<<让每一个岗位都活起来>>

编辑推荐

《让每一个岗位都活起来》由中国物资出版社出版。

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>