

<<ERP系统及其实践>>

图书基本信息

书名：<<ERP系统及其实践>>

13位ISBN编号：9787533135546

10位ISBN编号：7533135547

出版时间：2004-1

出版时间：刁柏青 山东科学技术出版社 (2004-01出版)

作者：刁柏青 编

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>

<<ERP系统及其实践>>

内容概要

《ERP系统及其实践》对山东电力集团公司ERP的实施过程进行了全面的总结，从管理创新、知识创新和技术创新的角度对企业现代管理进行了有益的探讨和实践。

《ERP系统及其实践》还深入介绍了ERP各功能模块、管理变革以及伴随着ERP实施所进行的观念转变促成。

书籍目录

第1章 ERP的基本理论 § 1.1 ERP的理论与概念 § 1.2 ERP——知识经济时代企业提升管理的工具 1.2.1 工业经济时代企业管理的特点 1.2.2 适应知识经济时代要求的管理革命 1.2.3 ERP将帮助企业迎接知识经济时代的到来 § 1.3 山东电力ERP系统 第2章 业务流程重组 (BPR) § 2.1 BPR理论与概念 2.1.1 BPR的提出 2.1.2 BPR的概念与原则 § 2.2 ERP与BPR 2.2.1 业务流程重组与信息系统的构建 2.2.2 ERP实施中进行业务流程重组的必要性 2.2.3 BPR强有力的工具手段: ERP系统 2.2.4 实施BPR与应用ERP系统的结合 2.2.5 业务流程重组的一般方法 § 2.3 BPR的实施 2.3.1 进行BPR的主要思路 2.3.2 造成BPS失败的原因 2.3.3 引导业务流程重组走向成功的关键因素 第3章 山东电力ERP系统财务模块 § 3.1 总账模块 3.1.1 总账的内容 3.1.2 总账的计算机处理 3.1.3 山东电力ERP系统总帐模块的实施 § 3.2 应收账款模块 3.2.1 应收账款的设立 3.2.2 应收账款业务计算机处理的作用 3.2.3 应收账款的功能 3.2.4 山东电力ERP系统应收账款模块的实施 § 3.3 应付账款模块 3.3.1 应付账款的设立 3.3.2 应付账款业务计算机处理的作用 3.3.3 应付账款的功能 3.3.4 山东电力ERP系统应付账款模块的实施 § 3.4 资产管理模块 3.4.1 资产内容 3.4.2 固定资产核算 3.4.3 固定资产模块的功能 3.4.4 山东电力资产管理模块的实施 § 3.5 现金管理模块 3.5.1 现金管理的内容 3.5.2 现金管理的作用 3.5.3 现金管理的功能 3.5.4 山东电力ERP系统现金管理模块的实施 § 3.6 项目成本管理模块 3.6.1 项目管理的定义 3.6.2 项目控制形式 3.6.3 关键路线技术 3.6.4 时间——费用模型 (Time-Cost Model) 3.6.5 资源管理 3.6.6 成本要素 3.6.7 标准成本 3.6.8 成本功能 3.6.9 项目成本的定义 3.6.10 项目成本模块的主要功能 § 3.7 多币制 3.7.1 多币制的内容 3.7.2 多币制的作用 3.7.3 多币制的功能 § 3.8 预算管理模块 3.8.1 财务预算管理的内容 3.8.2 山东电力ERP系统财务预算模块的实施 第4章 供应链管理 § 4.1 供应链的概念 4.1.1 供应链基本流的组成 4.1.2 供应链管理 (SCM) 的内容与思想 4.1.3 几种供应链管理的内涵分析 § 4.2 基于供应链管理的物资采购 4.2.1 基于供应链的采购管理模型 4.2.2 采购管理中的信息交流 4.2.3 与供应商的长期契约的制订 4.2.4 ERP系统中的采购管理模块 § 4.3 供应链管理中的库存控制 4.3.1 库存控制基本原理 4.3.2 仓库管理 4.3.3 ERP系统中库存控制的主要功能 § 4.4 企业供应链管理软件技术的发展与趋势 4.4.1 企业内部部门之间数据的处理与共享 4.4.2 供应链解决方案的专业化 4.4.3 信息集成方案中间件对中国企业之间供应链交易支持 4.4.4 企业之间供应链的执行应用系统 4.4.5 供应链技术的未来走向 § 4.5 山东电力ERP项目中供应链管理部分的实施 4.5.1 山东电力供应链管理实施情况概览 4.5.2 项目实施过程中的几项关键性工作 4.5.3 流程实例: 采购 第5章 人力资源管理 § 5.1 现代人力资源管理 5.1.1 什么是人力资源 5.1.2 知识经济时代的人力资源管理 5.1.3 从人事管理到人力资源管理 5.1.4 人力资源发展战略 5.1.5 基于素质模型的人力资源管理 5.1.6 ERP中的人力资源管理 § 5.2 最佳业务实践 5.2.1 人力资源发展战略 5.2.2 人力资源规划 5.2.3 招聘 5.2.4 晋升和个人发展 5.2.5 培训 5.2.6 薪酬 5.2.7 管理系统 § 5.3 人力资源管理的流程设计 5.3.1 员工录用 5.3.2 员工基本信息管理 5.3.3 单位内部调动 5.3.4 单位间调动 5.3.5 员工晋升 5.3.6 终止合约 / 员工离职 5.3.7 员工退休 § 5.4 薪资管理的流程设计 5.4.1 日常个人数据维护 5.4.2 工资普调流程 5.4.3 每月工资处理 5.4.4 奖金发放流程 § 5.5 工作岗位分析 5.5.1 什么是工作岗位分析 5.5.2 工作岗位分析的操作 5.5.3 工作岗位分析实例 § 5.6 能力素质测评 5.6.1 能力素质测评的理论依据 5.6.2 测评方法的选定 5.6.3 模拟专家分析识别评价系统数学模型的建立 5.6.4 素质测评的功能与作用 § 5.7 绩效考核 5.7.1 企业绩效考核现状 5.7.2 考核体系设计的依据 5.7.3 现代绩效考核理论 5.7.4 绩效考核体系 5.7.5 绩效考核的作用和分析 第6章 企业绩效管理 (EPM) 第7章 企业资产管理系统EAM 第8章 ERP系统中的信息技术 第9章 ERP实施策略与转变促成 参考文献

<<ERP系统及其实践>>

章节摘录

版权页：插图：根本性再思考表明业务流程重组所关注的是企业核心问题，如“我们为什么要做现在的工作？”

“我们为什么要用现在的方式完成这项工作？”

“为什么必须由我们而不是由别人来做这份工作？”

“等等。

通过对这些企业运营最根本性的问题的仔细思考，企业可能会发现自己赖以存在或运营的商业假设是过时的甚至是错误的。

彻底性再设计表明业务流程重组应对事物进行追根溯源，对既定存在的事物不是进行肤浅的改变或调整性修补完善，而是抛弃所有的陈规陋习并且不要考虑一切已规定好的结构与过程，创造发明全新的完成工作的方法；这是对企业进行业务处理流程进行重新构建，而不是改良、增强或调整。

戏剧性改善表明业务流程重组追求的不是一般意义上的业绩提升或略有改善、稍有好转等，而是要使企业业绩有显著的增长、极大的飞跃和产生戏剧性变化。

这也是业务流程重组工作的特点和取得成功的标志。

业务流程重组关注的要点是企业的业务处理流程，一切“重组”工作全部是围绕业务流程展开的。

“业务流程”是指一组共同为顾客创造价值而又相互关联的活动。

哈佛商学院的Michael Porter教授将企业的业务流程描绘为一个价值链（Value Chain），竞争不是发生在企业与企业之间，而是发生在企业各自的价值链之间。

只有对价值链的各个环节（业务流程）进行有效管理的企业，才有可能真正获得市场上的竞争优势。

<<ERP系统及其实践>>

编辑推荐

相信《ERP系统及其实践》对于电力企业改造工作，提升管理将提供一些有益的参考。

<<ERP系统及其实践>>

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>