# 解析企业管理之如何运用人才

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-08-09

*第一篇：解析企业管理之如何运用人才解析企业管理之如何运用人才？企业业绩主要是靠员工聪明才智的发挥来实现，而员工智慧这一潜在能源的开掘与人力资源管理水平息息相关，这既是一门艺术，又是一种文化。企业对人才的认识，从管理层面升华到经营层面，目的...*

**第一篇：解析企业管理之如何运用人才**

解析企业管理之如何运用人才？

企业业绩主要是靠员工聪明才智的发挥来实现，而员工智慧这一潜在能源的开掘与人力资源管理水平息息相关，这既是一门艺术，又是一种文化。企业对人才的认识，从管理层面升华到经营层面，目的就是加强对人才的了解，建立从人才引进到人才开发一系列的规范，从而提升人才对企业的贡献。马斯洛理论告诉我们，人才的需求是渐进的，他们需要的最终目的就是受到尊重与自我价值的实现。经营人才，说通俗一点就是经营人才的需求。企业如何运用人才，李江涛教授认为“以德选才、以能用才、以绩论才、以诚留才”才是根本。选才是企业经营人才的开始。无容置疑，德为先。举个例子：就好比我们去商场购物，在忽略环境、价位等一系列外界因素影响外，最重要的应该是产品的质量，产品的质量我们当然不能够现场辨认，但与质量息息相关的应该是品牌的认知度，从一定意义上讲，商品的品牌认知度同其产品质量应该有一定的正比联系的。我的观点就是：人才的品德就雷同于商品的品牌。我们可以通过其个人简历、工作背景，特别是上任单位同事或同学的认可来判断其品德。没有品德的人，若是碌碌无为也就罢了，若是能力比较强，对企业来说，应该是个不小的灾难，所以选才应该从其品德开始。

结合上面的例子，人才的能力就类同于产品的质量。企业应该结合相关人才的工作经历、技能体现及规范的岗位说明书要求，因才定岗、以岗定薪。将合适的人放在合适的岗位上，才能够最大程度的发挥人才的潜能。

现在很多企业都在做绩效考核，不论是KPI还是360，形式都很复杂，效果不甚明显。其实，我们退一步讲：企业的目标就是在实现企业愿景的过程中追求业绩最大化，企业的业绩就是员工的业绩累积而成的。所以，我认识：在选好人、用好人的基础上，对人才的评定用其业绩来说话，其所在的团队对其业绩（对团队的贡献）有绝对发言权。在一个时间段内，只有

真正的将业绩作为考核人才的唯一标准，才能够真正的促使人才力争上游！

好的人才，对企业是种财富，所以从一个层面上讲当前企业的竞争就是人才争夺的竞争。在薪酬、待遇达到一定水平以后，物质的刺激已经不能够真正的吸引人才，企业必须以诚待人，及时兑现承诺，才能够稳定人才队伍，降低人才流失率。因此，企业要及时建立完善的职业规划体系；建立带薪休假、带薪旅游、节假日关怀等一系列的人文化服务制度；搭建梯队化的沟通平台，并逐步的对人才进行承诺与兑现，最终要落实到尊重人才，并在实现企业愿景的过程中，协助他们实现自我价值。因此，人才是种财富，而且是可以创造业绩的财富。企业必须真真正正的做到“以德选才、以能用才、以绩论才、以诚留才”，才能够建立一支卓越有效的人才队伍。

**第二篇：企业管理运用论文**

引言

众所周知，激励制度是现代企业制度的核心内容之一，是确立企业核心竞争力的基石，是企业管理中的精髓组成部分。激励一词，《辞海》解释为“激发使振作”，即激发人的动机，诱导人的行为，使其产生一种内在的动力，朝着所期望的目标努力的过程。顾名思义，所谓负激励就是对个体的违背组织目标的非期望行为进行惩罚，以使这种行为不再发生，使个体积极性朝正确的目标方向转移，具体表现为纪律处分、经济处罚、降级、降薪、淘汰等。在现代企业管理中企业家们非常重视正激励，而往往忽略了负激励的作用，因此，本文谈一谈负激励在企业管理中的运用。负激励在企业管理中的作用

2.1 负激励是控制员工行为的一条隐性“止步线”

就像道德与法律的界线一样，逾越了道德的界线必然受到法律的惩处，负激励也是如此，企业一般都设有日常的行为准则、管理制度等，超出了这个准则、制度必然受到一定的制裁。当然，负激励的措施和手段大部分存在于企业的相应管理制度中。负激励作为一条“止步线”，也许作为一名企业员工很少注意到，实际上却起到控制员工行为不可或缺的作用，在日常的潜移默化中，员工自觉或不自觉地已经接受了这种负激励制度的约束，无形之中给企业的管理行为带来一种持续良性循环效应。比如，在制度中规定“上班迟到一次扣薪100元”，所有的员工都知道不能迟到，否则会被处罚，正常情况下，员工自然而然地养成了按时上班的习惯，管理者其实只应用了一条负激励的约束机制，就管住了整个企业的劳动纪律，可见，这条隐性“止步线”多么重要。

2.2 负激励可以起到以儆效尤的作用

以上谈到负激励制度通常是约束员工行为的界线，但并不意味着所有员工都会遵守约定的法则，正如，并不是有了法律所有的公民都会守法一样，总有些员工会犯这样那样的错误，不然，这些法律制度和企业负激励制度就没有存在的必要，也就意味着，当一些员工逾越这些约束时产生的后果将得到相应的处罚，而这种处罚的性质是强制性的、威胁性的、起震慑作用的，往往可以起到杀一儆百的作用，真正使员工在心理上接受对企业管理行为的敬意，从而提高对自我行为的管理。例如，假设在一个企业中本月有3人次上班迟到，企业当月对此3人各扣薪100元，并予公告，就会使员工意识到，这种负激励的手段不是摆设，而是很好地维护了企业的劳动纪律。

2.3 负激励对员工心理的影响经常大于正激励

所谓正激励就是对个体的符合组织目标的期望行为进行奖励，以使这种行为更多地出现，提高个体的积极性，主要表现为对员工的奖励和表扬等。但是，正激励对员工的心理影响在逐步淡化，特别是对于高薪白领阶层，有调查表明，在中国月薪高于5 000元的阶层，对于奖励额度在10%以下的激励，绝大多数人员表示“没感觉”，原因是相对于其较高的薪酬总额来说，这一点奖励是微不足道的，也难怪他们无所谓，并且经常性的表扬也会落入习以为常“惰性”的圈套。而负激励的心理影响却是巨大的，并且具有双重性，从物质的角度看，本来正常情况下就能得到的没拿到还被处罚，损失是双倍的，更重要的是精神上受打击，心理波动可想而知，企业正是通过负激励的方式从心理上的影响达到影响其行为的目的。如上例，一个白领迟到被扣薪100元并公告，此白领很担心员工对他的认识改变，对他的心理影响不是能以金钱来衡量的。

2.4 负激励的正效应

简单地从字面上理解，人们往往会想到负激励起到的是负效应，恰恰相反，我们在企业管理过程中就是要通过负激励起到正效应。上述谈到的“止步线”也好、以儆效尤也好，所有的负激励措施或手段都是为规范员工行为、为企业管理行为服务的。日前，一份研究报告认为，当前人事管理工作中的“职务能上不能下、工资能增不能减，考核只有优秀、称职，没有或极少数不称职”等诸多现象的产生，源于没有负激励制度，最终导致整个集体缺乏激情与活力，创造性和积极性不高。从上述案例分析，可能一次处罚对当事人来说是负面的、消极的一面，但是应该看到，如果没有这些负激励的措施，对员工的错误行为放任自流，可想而知一个企业的命运将会如何，其实这只是对少数人的处罚，效果是使大多数人遵守企业的“游戏规则”，正面效应远远大于负面效应；对于当事人来说，负面影响也只是一时的，只有他认识到错误并加以改正，最终的结果才是正面的。

2.5 负激励的执行不能产生偏差

在宪法中规定“法律面前人人平等”，负激励也是如此，在企业管理行为中要做到“负激励面前人人平等”，它的执行比正激励要更为准确和适当，难度也较大。负激励在执行时往往不同于正激励，正激励通常偏向于“锦上添花”，多一点少一点，员工不太会计较；而负激励则不同，一旦产生偏差，员工就会斤斤计较，会导致企业管理者的权威受损，甚至导致企业管理制度形同虚设。例如，一个员工迟到，决不能因为员工说他在途中塞车，没有主观错误而放弃对其处罚，否则下次因“塞车”迟到的人会越来越多，因为管理者根本不可能去落实是否真的塞车，管理者还可以这样理解：既然知道上班高峰期有可能塞车，那为什么不能提早一点出发呢？更不能因人而异，如某领导的太太或亲戚迟到而放弃对其处罚，那么，所有制度将会流于形式，企业管理必然陷入混乱的状态。

2.6 在负激励面前管理者要以身作则

作为企业的领导阶层，管理者要舍得“亏”自己，要陪同员工接受应负担的责任，让员工心服口服。在电力行业中，日常管理中多年采用《月度经济责任制考核办法》和《违章记分管理办法》是两个行之有效的管理办法，这两个办法对员工的行为做了详细界定，绝大多数是负激励的措施，少数为正激励措施，其中很好的一部分是下一级员工受到处罚，上级管理者要受到一定比例的连带处罚，理论依据是既然下级员工犯错上一级至少要负管理责任，这种负激励的连带处罚措施执行时更具操作性，上级可以理直气壮。还有一个下属企业，建立“三德银行”管理办法，即职业道德、社会公德和家庭美德，管理的范畴从八小时以内延伸到八小时以外，给每一位员算“三德”的本金，受到的处罚作为“三德”的贷款利息，奖励作为存款利息，而对领导层的连带责任更严厉，“三德”的积分是全公司员工的平均值，该制度受到员工的极大认同。

2.7 正确把握负激励的力度和尺度

现代管理理论和实践表明，在员工激励中，负激励给员工造成工作不安定感，同时还会造成员工与上司关系紧张，同事间关系复杂，有时甚至会破坏企业的凝聚力。过于严厉的负激励措施容易伤害员工的感情，使员工整天处于战战兢兢的状态，不敢越雷池一步，很容易抹杀员工创新能力和积极性；负激励措施太轻了，员工不当回事，处罚与不处罚差不多，不痛不痒，起不到震慑作用，又达不到预期目的。因此，负激励的运用一定要注意把握一个“度”，对于不同的员工群体，有时还要区别对待。在《三国演义》中诸葛亮对待关羽、张飞可以说成功使用了正、负激励，他对关羽恩崇有加，时常赞许，而对张飞则恩威并重，时常加以贬惩，其结果使两位虎将都焕发出超常的能量。在柔性管理的企业中，负激励尺度的把握尤为重要。例如，在一个以商贸为主的公司，对于产品推销员的考核，业务量的设置要准确适当，在通常情况下，设置的量要使大多数人通过一定的努力都能完成的合理数量，如果要求过高、业务量过大，一旦未完成就严加处罚，那么推销员的积极性将大大受挫。

2.8 物质负激励与精神负激励相结合以上提到了很多负激励的措施，其中有物质的，如经济处罚、降级、降薪等，也有精神的，如批评、警告、降职等。物质负激励与精神负激励都是负激励不可或缺的组成部分，相辅相成。结语

其实，正激励和负激励作为两种相辅相成的激励类型，它们是从不同的侧面对人的行为起强化作用。正激励是主动性的激励，负激励是被动性的激励，它是通过对人的错误动机和行为进行压抑和制止，促使其幡然悔悟，改弦更张。正激励与负激励都是必要而有效的，因为这两种方式的激励效果不仅会直接作用于个人，而且会间接地影响周围的个体与群体。通过树立正面的榜样和反面的典型，扶正祛邪，形成一种良好的风范，就会产生无形的正面行为规范，能够使整个群体的行为导向更积极，更富有生气，最终使企业管理尽善尽美。

**第三篇：物业企业发展困惑解析之人才篇**

物业企业发展困惑解析

之人才篇伴随着地产快速发展格局，物业公司亦紧张的忙碌于在建楼盘的前期介入、待交付楼盘的各项准备工作。感受最大的压力还是来自于人才匮乏。故，从行业现状及长远发展角度，浅析企业人才战略。

人才储备不足是目前最为突出的难点问题。

具体表现在：现有项目主要管理人员离任调整，无人可及时替代补充；新项目亟待交付，尚无合适人选到任。在这里，我们要认真反思三个问题：

一、我们的招聘机制相对滞后

缺乏预见性，这是人才招聘的最大忌讳。临界交付项

目的人才岗位数量年初是否已经确定？结合上实际，本需要调整优化的岗位人员名单及数量是否已经列入今计

划？如果一季度没有良好的预先计划，则“脚踏西瓜皮，滑到哪里算哪里”，遇有岗位需求仅能依靠应急招聘程序来解决当前急需的人才问题。招聘工作如果做得不够从容，招聘来的人才质量又如何把控呢？

二、我们的日常培训机制亟待调整

最好的人才是最适和企业发展的人才。反观目前企业培训机

制仍流于套路的常规新员工入职培训、节选的专业培训等基本流程式的初级阶段，与企业已经处于快速倍增发展的成长阶段难相

适应。借鉴比对万科、中海、绿城等同类型企业的培训科目及频次设置，我们当下的培训内容及实效性，差距何其之大？

从员工初始入职，企业就要担负起这名员工在企业的成长进步的全程指导。我们理解的试用期应该是对员工的综合素质及表现、优缺点的综合把控，在此基础上帮助员工进行职业分析，为其利于今后发展匹配事宜的岗位、职务，建立《个人职业规划》，为其打包定制培训方案，有效协助其逐步达成《个人职业规划》所列述的各项分期指标，以持续进步不断获得信心支撑，为企业发展做出更大贡献。

尊重人才才会培养人才，故，企业现行培训机制必须在容纳培训对象划分、细分的基础上，量身定做个性化培训方案。如同教学，除了公开课之外，还必须有个性化自选科目提供，唯此，才能有效提升人才的一专而多能，才能真正实现人才提升进步，才能从根本上实现人才与企业的和谐共赢。

三、我们的人才评估及后备机制尚待完善

有时候，我们的企业领导和人资部门像伯乐一样，在人海中苦苦寻觅我们心仪的“千里马”，终了，还是要面对理想与现实的无奈和差距。记得日本有位营销大师曾经说过：“我们的顾客就隐身在我们身边”。那么人才究竟在哪里呢？我们可以想到今天某经理推荐了一个同学来应聘公司某一个管理岗位，明天某工程主管推荐了一个技术管理人员，我们似乎不难想到，我们想要找的人才其实就在我们干部员工身边。有句老话：“物以群分，人以类聚”，我们何不设立一个“伯乐奖”？一则大可降低人才外部招聘成本，又基于推荐人的人情担保，被推荐人将有更好的忠诚度及业绩展示。诚然，当下有很多企业已经设立了此类机制，关键是能够长期坚持落实，努力追求实效的又有几何？

基于上述考虑，我们是否可以把“伯乐奖”进一步引申，要求中层级以上管理者每年必须引进或培养一定数量的同职级人才，以此作为个人晋升的必备条件。“只有帮助他人晋升，自己才能获得晋升”，以此促发引导人“传、帮、带”，真正彰显实效，为企业后续发展持续累积人才。

人才稳定是关键。

人才不属于某一家企业，而属于市场。这就对企业提出了挑战，否则你今天辛辛苦苦培养出来的人才，将成为熟知你企业内在运作规则的有力竞争对手。那么如何留住人才，这里有几点心得，与诸公探讨。

一、企业注重承诺，以信留人。

企业要注重人才初始入职沟通时期的关乎薪资、职务等承

诺，确保人才一入职即感受到企业的规范和诚信。很多物业企业文化中已经较好的蕴涵阐述了诚信乃立业之本的人文精神。但作为快速发展的企业，更应该着力于不断检省执行情况，确保好经好用，确保企业良好的企业文化氛围更多的被干部员工广为知晓和遵从运用，唯此，处处涌现企业人文典范，人人皆为企业人文

名片。没有践行承诺的企业，就不会有忠诚于企业发展的员工。

二、关注人才成长，以心留人。

真正的人才是希望获得与企业共同成长，实现合作共赢。人才的着眼点也将放逐于自身能力在企业是否可以获得渐进式提升，而企业从发展角度，也要求人才不断提升能力，为企业发展做出更多更大贡献，故，曲径通幽目标一致。不断为人才输入培训资源及条件，满足人才成长需求，会较好积累人才忠诚度，企业再为已经成长提升的人才匹配新的更适宜的发展平台，从而达到以心留人目的。按照智联招聘对应聘者的调查结果显示，人才关注的主要因素中，培训资源排位第二，仅次于薪资待遇。诚然，人才流失在所难免，但企业唯有对人才尽心，才能置换人才的安心和感恩，从而有效确保核心人才队伍的相对稳定，维持企业的健康稳定发展。

三、企业人文营建，以文留人。

中国的物业企业承载了儒家文化脉络，人文积淀厚重。一个企业的文化形成，有一个漫长持续积累和凝聚过程，是企业之魂。其力量，足可感召企业员工同心同德、携手拼搏共赴企业发展之目标。企业文化的最终成效简而言之，就是企业员工能够实现高度认同的核心价值观念和行为准则。

我有幸感受与所在企业文化的包容、平易和务实，也积极引导我的同仁，尽快融入这份博广与责任，在物欲横流的今天，真

心希望所有人才，尤其是自诩为专业人才的同仁们，去勇敢的选择做正确的事，而不是做有利于自己的事。企业和行业未来发展要做到什么程度，因眼界格局高度所限我不敢妄言，但人才如此之巨的第一生产力资源，如善加整合及运营，一定可见证未来无可限量的成果。

我们来看万科，万科的两次扩展。第一次是在92—93年，房地产业务快速扩展到十几个城市，结果铩羽折戟、困顿不堪。原因是什么？不是没有好项目，不是没有市场，而是管理人才资源跟不上。对此，网上有篇文章说得好：“一个企业的运作依赖于个人素质而不是企业整体素质时，它就缺失一种发展的基础。市场告诉万科，为了发展，必须突破专业化这个瓶颈。”于是引发了万科对“新动力”的思索，于是从95年到05年万科完成了以搭建专业管理平台为核心的第一次专业化。因此，在第二次扩张中，万科的全国市场占有率顺利提升：2024年为0.94%、2024年为1.25%、2024年为2.07%、2024年为2.34%。万科也从当年为几个项目招聘人才发愁，逐步发展到今天100多个项目的运营下，人才仍绰绰有余。

我们来看海尔，没有神话，没有传奇，海尔只是把简单的事认真干了20年。什么叫不简单，能够把大家都公认的非常简单的事，千百遍的做对就是不简单；什么叫不容易，能够把容易的事情认真做好，就是不容易。海尔把“认真”坚持了20年。很多人学海尔，为什么海尔的管理模式搬不走？它太枯燥太认真、太辛苦，于是学的人很快就偃旗息鼓了。海尔从名不见经传的青岛冰箱厂起家，从沿海起航，历经27年风雨兼程，而今海尔系的中国家电制造已然遍布全球，当初市场一叶小舟已然嬗变成全球家电航母。这份成功，可以认同为海尔“人人是人才，赛马不相马”的人才战略的成功。所以，企业发掘、欣赏、培养并尊重人才，帮助人才具备适应市场价值需求的商业伦理和职业能力，持续推进“人人都是自己的CEO”的价值观念升华，以此感召人才拼搏进取，为企业定制明天的成功而全力以赴！

宋王安石 《诸葛武侯》中有诗言：“区区庸蜀支全魏，不是虚心岂得贤。”以此诗共勉，盼以此文引发更多探讨和创新，让人才在新时代下灼灼光辉，成就企业和行业更加美好的未来。

**第四篇：企业管理之生产管理**

如何拟订生产计划?

在讨论生产管理技术性的工作之前，最好先了解生产管理人员所要执行的管理功能，虽然每一组织结构不同，将会引起管理人员所负管理功能的程度差异，然而要达成企业目标，则有必要有效的执行这些一般性的管理功能。

生产管理的一般功能包括：

1.计划

2.组织

3.资源组合4.指导

5.控制

计划是做好管理的基础，生产人员必须就未来可能的发展仔细考虑，并就劳工、资产、土地与物料、资料来源等方面作一明确而清晰的通盘设想，一切都有了概念才能开始拟定计划。

消费者所期望的是，令人满意的产品价格，良好的品质，准时交运到其手中而无延误。生产者必须先知道完成一件产品所需的时间，才能拟定生产的进度，要拟定各种可行的生产进度，就要考虑劳工的稳定程度、机器的产量、能存货的水准、设备的可用性等。

拟定计划必须考虑它的适用性，特别是它的时间面，生产经理常常面临一个问题：计划应该是多远的，很显然，计划循环越长，决策资料越不可靠。

短程计划的拟定较为容易，因为资料容易获得而且可靠，但有时常常因为易作而忽略这些日常工作计划或中程的计划。通常长程的计划由较高阶层的管理人员拟定，其要求的资料比较精简；中程的计划交由中级以上的管理人员来承办，而短期的计划则交由工头或类似层次的人来负责。

设计拟定的准则包括下列数点：

(一)设定目标

目标是由总经理与董事会共同制定的，是将来业务发展方面的指标，所有作业的综合程度、规模、财务、生产、市场等方面目标的决策都要在此层次的基础上决定。

(二)拟定政策

政策是完成既定目标的工作指导原则，不但要有一贯性，而且要有调和性。

(三)确立行动方案

行动方案是达成目标的最好方法和作法，在既定的政策下，制订出合理的工作次序，使

能达成组织目标。

(四)制订程序

包括将人、财、物、事等因素安排在一定时间内的进度表，并编成一套有秩序的措施，使能准确完成行动方案。

存货记录的维护程度、采购程度等都是生产管理中的重要程序，一般而言，越需遵循各种程序以处理业务者，越是比较低的组织层次。

(五)各种法规

在生产活动中有些决策受到一些强制的限制，以执行公司的政策。

□ 如何进行生产组织?

良好的组织，要善用各种各样的人，将其安排在最适当的位置，发挥集体的功能，组织工作实际是计划功能之一，因为组织工作要不断的审核并修正公司的结构，才能改善组织的效率。

(一)要有健全的组织结构

---要按目标来组织，才是具体的，因为只有目标，才需要有者的共同结合。---基于人与事的适当配合为前提，通盘考虑相互关连的条件。

---要考虑适当的控制幅度，每一个经理应当监督多少个下属才会有效率，必须审慎安排。控制的幅度越小，则需要的经理人员越多，管理费用也就随之增加；控制的幅度越大，则需要的组

织层次就越少。

---每一操作员上面的监督人员越多，效率就越小，因此尽量使每一个操作员只对一个主管负责。

---必须有一份组织系统表，以显示其各部门组织情形及其有关指挥系统。

(二)必须适当授权

---因为授权能使权责分明，主从关系明确，并使部属建立自信，克服心理上的障碍。---要明确表明工作范围，授权后仍作适当的控制。

(三)要建立良好工作关系与工作环境

组织中的工作关系可以分作直线人员与管理层次人员。任何从事生产和销售的人员都是直线人员。

人事管理、检验或产品管理、采购、存货控制、产品设计、过程设计、市场调查、财务、工具设计、动作时间研究、维护与生产控制，都是属于管理层次的功能。

(四)阐明每一员工的职责

在详细阐明每一员工的特定职责之前，必须先对整个工厂的工作加以布置。

(五)组织须具有效率

1.机器物料置放在适当地点，便于使用操作。

2.指派适当的人及适当的机器，按适当的工作顺序(或方法)执行。

3.人员工作的配合要达成均衡。

4.工资制度的设计须能满足劳资双方的要求。

5.维护适当的工厂纪律。

6.随时作人力审计，以防止人员缺乏。

(六)生产组织的设计须先作准备工作

研究生产的要件与资源能否两相配合，一个均衡的生产组织系统，管理中必须考虑下述几点：

1.画出流程图表明产品的工作步骤，比较能源的可供性，各项设备的耗能。

2.研究转换的可行性。

3.各种可能的行动方针，在研究其所需的人力，并比较设备的产能。

4.对可用空间作生产的布置。

5.编制多个可行的生产进度表。

6.研查所需材料供应与库存的情况，竞争的供应来源、可替用的材料。

7.分析每一工作任务的细节。

8.确定维护、材料处理、控制程序、运输等所需要的劳务。

(七)员工工作态度的重视

要能有效指挥工人，善用机器，必须重视工人的工作态度。重视生产过程之内的人性面，组织才具有效率。

□ 如何制定生产管理图表?

生产管理的图表体制:

对于一企业的整个管理图表体制而言，生产管理的图表体制仅是一小部分，或称为子系统，此一体制又可分为若干个子系统，诸如程度控制、工业工程、绩效控制、品质管制等等。各企业的经营项目不同，经营环境不同，经营观念不同，因此几乎没有两家企业的图表体制完全相同。

生产形态:

工厂的生产形态:一般包括订货生产(订产)，计划生产(量产)两方式。

生产管理与生产管理图表体制:

生产管理具有生产计划、生产作业管理、监督与生产控制的功能，以其功能大致可划分为制造管理、成本管理、用料管理(即物料管理)、品质管理、效率管理与产销配合等六项。

生产管理图表设计的原则：

生产管理图表设计与一般管理图表相似，但因考虑：

(1)企业生产类型为订货生产或计划生产。

(2)企业生产产品的性质，产品种类的多少，订单的多少。

(3)企业的规模。

(4)企业的经营、管理习惯。

生产管理图表设计的步骤:

生产图表设计也按照一般管理图表的步骤进行，以下步骤则仅针对生产管理图表而列：

(1)确定图表体制的功能及管理需要。

(2)分析企业的生产类型，决定所要采行的图表制度，并决定图表的简化与详尽程序。

(3)决定图表所需具备的资料，并研究其来源。

(4)制定表格的格式。

(5)研究图表资料的提供单位，使用单位与应通知人员。

(6)决定图表填制，审核人员。

(7)订定图表的流程。

(8)研究图表的联系、管理方法等。

(9)公布会议施行。

(三)工程标准图表

产品的工程标准主要包括产品的规范说明、制造程序、工时、品质标准等项目，具体见标准文案。

□ 如何制定生产管理图表?

生产管理的图表体制:

对于一企业的整个管理图表体制而言，生产管理的图表体制仅是一小部分，或称为子系统，此一体制又可分为若干个子系统，诸如程度控制、工业工程、绩效控制、品质管制等等。各企业的经营项目不同，经营环境不同，经营观念不同，因此几乎没有两家企业的图表体制完全相同。

生产形态:

工厂的生产形态:一般包括订货生产(订产)，计划生产(量产)两方式。

生产管理与生产管理图表体制:

生产管理具有生产计划、生产作业管理、监督与生产控制的功能，以其功能大致可划分为制造管理、成本管理、用料管理(即物料管理)、品质管理、效率管理与产销配合等六项。

生产管理图表设计的原则：

生产管理图表设计与一般管理图表相似，但因考虑：

(1)企业生产类型为订货生产或计划生产。

(2)企业生产产品的性质，产品种类的多少，订单的多少。

(3)企业的规模。

(4)企业的经营、管理习惯。

生产管理图表设计的步骤:

生产图表设计也按照一般管理图表的步骤进行，以下步骤则仅针对生产管理图表而列：

(1)确定图表体制的功能及管理需要。

(2)分析企业的生产类型，决定所要采行的图表制度，并决定图表的简化与详尽程序。

(3)决定图表所需具备的资料，并研究其来源。

(4)制定表格的格式。

(5)研究图表资料的提供单位，使用单位与应通知人员。

(6)决定图表填制，审核人员。

(7)订定图表的流程。

(8)研究图表的联系、管理方法等。

(9)公布会议施行。

(三)工程标准图表

产品的工程标准主要包括产品的规范说明、制造程序、工时、品质标准等项目，具体见标准文案。

**第五篇：运用国学智慧促进企业管理**

运用国学智慧促进企业管理

前段时间有幸听了翟鸿燊教授的“国学之大智慧”系列讲座。翟教授的讲课语言诙谐幽默、引经据典、妙语连珠，其中关于“沟通、修身养性、成功、团队”等方面的观点新颖而深刻，听后感悟良多、发人深醒，让人久久思索。作为企业管理人员来说，这些国学大智慧对于我们做好日常管理工作具有很好的借鉴和启示。

华夏五千年文明，中国传统文化国学精粹博大精深、璀璨夺目。儒家的进取、道家的无为、周易的精妙、法家的权谋„„其实国学是包括哲学、史学、宗教学、文学、礼俗学、考据学、伦理学等学术思想和医学、书画、星相、数术、戏剧、音乐、建筑等等一切中国之传统思想、文化与学术。实际上，国学更是一门修身养性、治国理民之学，从人性论开始，由修身而达天下治；国学在天下管理、社会管理及自我管理方面的大学问、大智慧至古至今都贯穿于中国社会的行政、经济、文化、军事、家庭及各种组织的各个方面及各个层面。

企业的管理便是管人的工作。因此在日常工作中，管理人员与员工之间、员工与员工之间的各种沟通是一件非常普遍而常态的事情。大家也许都曾经遇到由于沟通不到位而影响工作的现象，现在看来主要还是我们对沟通技巧掌握的不够。我们学习国学的目的在于运用国学大智慧来解决日常管理中的各种问题。翟教授在讲解关于沟通时说道：人际沟通,最忌讳的就是一脸死相。要学习《亮剑》中李云龙的笑。笑能改变自己，笑能给人以力量。沟通的5个基本步骤：点头、微笑、倾听、回应、做笔记。沟通的5个心：喜悦心、包容心、同理心、赞美心、爱心。同流才能交流，交流才能交心，交心才能交易。高品质的沟通，应把注意力放在结果上，而不是情绪上，沟通从心开始。这些观点简单易学、实用有效。

企业管理是一种科学,也是一种艺术,更是一种文化。在企业内部，不仅需要制度化、标准化的刚性管理，更需要人性化的柔性管理——没有文字规定，而人们又能自觉遵守的无形制度，包括企业文化、个人的行为准则等。曾经有管理学家说过：企业管理的最佳方式应该是达到自我管理的境界，即员工不在任何监督的情况下自愿、自发甚至自觉地执行企业的制度。然而这一目标的达成，需要来自于管理者和员工的个人修养、企业文化与制度人性化的完美结合。而中国传统的国学正是以对人性的考察为起点来论证管理的，对管理者来说，修养国学对于企业的人性化管理仍有着不可忽视的意义。我们可以把国学大智慧中的优秀思想注入到企业文化中，使之成为引导和规范员工“软性制度”，例如孔子讲“忠恕”之道，倡导“己欲立而立人,己欲达而达人”,提出“己所不欲，勿施于人”的人性道德底线，更提出“君子成人之美”等。企业管理者在实行人性化管理时，不但要考虑管理者的需要，也考虑员工的需要，同时，也需要让员工考虑管理与企业的需要。当然，人性化管理绝非人情化管理，而是针对人类共同的心理而采取的和谐管理。

当前，国学热与企业管理创新方兴未艾，要实现国学智慧与企业管理的完美结合还需要不断探索和努力。我们要积极学习国学思想，不断汲取先哲智慧，进一步提升自身的价值观念、道德意识、人格魅力和领导能力，提高用人、识人之道，增强组织核心凝聚力和竞争力。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！