

<<管控力>>

图书基本信息

书名：<<管控力>>

13位ISBN编号：9787302170440

10位ISBN编号：7302170444

出版时间：2008-4

出版时间：清华大学

作者：邵雨

页数：167

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>

<<管控力>>

内容概要

在这本书中，邵雨通过对企业经营问题的高度提炼，将原本复杂多变的经营简化成目标实现的过程。

尽管德鲁克、韦尔奇、戈恩等人都将目标实施视为企业经营的重要任务之一，但这仍然是一个非常微妙的概括。

事实上，任何一个企业经营者都知道，经营的核心正是确保目标的实现。

如果仅仅指明实现目标是企业经营的核心，《管控力：面向目标的执行方法》一书似无必要问世。

本书的真正价值在于用目标替代以往的管理者作为企业的管理驱动力，即通过目标在企业内部建立一种近似于法律的秩序。

有了这样一种秩序，企业能够进入自运营状态，而管理者则可以回到自身的本质工作：思考未来。

当然，单纯依靠目标还远远不够，我们认为一种新秩序的形成首先基于标准，没有标准，就没有新秩序可言。

因此，邵雨强调“目标为本，标准是魂”。

更为突出的是，《管控力：面向目标的执行方法》为我们构建了一个简单却切实可行的目标管控模式。

我相信大多数管理者与我一样，始终都在寻找这样一个模式。

在雨润内部，我们将推行这样的模式，从而建立起一种不依赖于管理者的经营秩序。

本书的目的很明确：打造企业管控力。

也就是协助中国企业在内部建立经营新秩序。

大多数中国企业面临着一个转型时期：凭借胆识和运气成功的岁月一去不返，同时随着企业规模的不断扩大，继续依靠以往的人管人方式很难持续发展下去。

诸多经营问题开始不断出现：目标无法实现、运营失去控制、人心涣散……在这个时候提倡管控力可谓击中中国企业管理的要害。

在阅读本书的过程中，我们会发现邵雨为企业在经营中遇到的许多问题都提供了解决方案：企业如何制定正确的目标？

如何将公司目标转化为全体员工的目标？

如何对目标实施过程进行管理和控制？

如何最大化地激发员工的积极性和自觉性等。

<<管控力>>

作者简介

邵雨，知名企业战略与管理专家，管控力理论创立者。
曾先后出任国内知名企业战略规划总监、运营副总裁等职，拥有八年以上企业运营与管理实践经验。
近年来，根据中国企业实际经营状况，独创“管控力”原理。
立足人性需求，致力于最大化激发员工自我责任，以打造企业永续发展和促进企业自身运营为目标，从根本上解决企业发展与运营中难题。

国内主流商业杂志《经理人》、《商界——中国商业评论》、《中国经济导报》、《企业管理》、《销售与管理》等特约撰稿人。

著有战略研究专著《突破——中国企业如何走仕战略迷失》。

<<管控力>>

书籍目录

导言 管控力管理的新境界 论中国企业发展目标 什么样的企业是优秀的企业 没有真正意义上的第一 商人凭什么卓越 不仅要活过今天，还要活到明天 管理和控制：两者缺一不可 管理的概念 只懂管理实现不了目标，只懂控制也会失去人心 “没有你，企业靠什么运行” TC系统：四步打造管控力 管控力是一个系统 管控力的源泉：目标为本，标准是魂 管控力的四大支撑点：透明、公平、竞争、评估 TC系统：四步打造管控力 管控力解决企业运营六大问题 第一章 目标决定企业未来 我们为什么需要目标 目标对企业的意义 决定我们未来的不是现有的能力，而是我们的目标 企业目标为什么不能实现 德隆之败与“最差CEO” 猴子没有真正的目标 目标在想像中无法成功 员工目标与企业目标不一致 问题永远出现在自己身上 目标不管控，就永远别想实现 如果要实现目标，就必须把所有的员工调动起来 目标是最有效的管控工具 人管人，事管人，制度管人，目标管人 重归经营的本质：目标 目标第一，计划第二 韦尔奇的教导：敬畏目标，尊重目标 出局！——违背目标法则的结局 关于目标认识的误区 生存第一，发展第二 执行力比目标重要 第二章 如何正确制定目标 我们往往走在一条错误的路上 大多数企业的目标是“伪目标” 目标偏离经营核心 如何制定正确的目标 什么样的目标是正确的目标 目标不是老板一个人的 正确目标的特征 正确制定目标的基础 目标的层次结构 制定目标的关键点 目标制定原则：客户价值 目标分解原理：自我责任 目标实施原理：结果至上 目标考核原理：激励为本 标准第一，规划第二 没有资源，目标就成了空想 目标成功的保证 目标不实现，一切是空谈 目标是管控出来的 流程决定成败 授权：挖掘个人的潜力 关键点回顾：没有标准，就没有管控力 第三章 有效分解目标 敬畏目标：打造目标第一的文化 责任第一，自我第二 多少人是真正的员工 TA表：诚信为本 拒绝任何借口 责任是一只跳蚤 责任使我们成长 一个人是条龙，一群人是一堆虫 跳蚤：不是你解决它，它就折腾你 责任的两个衡量尺度：一对一、百分百 没有共识，就没有结果 这是一场集体演出 沟通，最大化的沟通 消灭旁观者 每个人都明白自己的角色 没有无能的员工，只有无能的管理者 使工作职责和目标具体化 将责任落实到文件上 关键点回顾：没有责任，就没有管控力 第四章 目标的跟踪与修正 跟踪不检查，就肯定得不到你要的结果 郭士纳的教导 没有人愿意孤军奋斗 问题总是在实施过程中显现 适应不断的变化 如何进行目标跟踪和检查 打造跟踪平台：信息透明化 准是一切的基准 关键因素的控制 一对一会议 收集事实和数据 到底哪儿脱离了目标 修正第一，质询第二 目标与结果回顾 旁观者清，当局者迷 工具简介：TC表 修正我的目标 修正计划：及时、准确、高效 资源随着计划改变而改变 关键点回顾：没有跟踪，就没有管控力 第五章 目标实施的评估与奖惩 考核在什么样的基准下进行 评估总是在错误中进行 客观化：尊重事实和数据 公开化：对与错必须明确 公平化：王侯犯法与庶民同罪 激发自我意识 越是关键性问题，越是要评估 360度评估 关键点控制：关键因素决定成败 成功是功之母 激励第一，惩罚第二 及时奖惩：鼓励重复 金钱和尊重哪个更重要 竞争是发展根本 公开排名：隐蔽的竞争没有任何价值 个人荣誉与集体荣誉 精英推动着企业的发展 淘汰表现不佳的人员 关键点回顾：没有奖惩，就没有管控力 第六章 解放管理者 管理之苦 诸葛亮是“无能”的管理者 员工为什么不能干 责任，责任，还是责任 方法比行动更重要 红绿灯的启发 有效管理的秘诀 方法比行动更重要 像王石一样去爬山 谁不希望成为石 商业是一项愉快的创造 操作案例1 雨润集团：目标为本，标准为魂 操作案例2 郑州旺润公司：人人都是管理者 附录 打造管控力完全操作方案 后记 目标管理决定成败

<<管控力>>

章节摘录

导言 论中国企业的发展目标 “错误往往在起步时就已经开始。
” 什么样的企业是优秀的企业 什么样的企业才是真正优秀的企业？
一个企业的优秀与否不是由自身评定的，而是由使用者和消费者评的。
就像一个人的成长，必须获得他人的认可，事业才能够成功。
《中国管理者》、《财富》、《福布斯》等杂志曾进行过优秀中国企业的评选活动，结合他们的评估标准，我认为优秀的企业至少应该具备以下“三力”： 1.出色的前瞻力。
前瞻能力决定着企业适应变化的能力。
如今是一个瞬息万变的商业时期，企业要保持持续发展就必须不断适应外界的市场变化，对行业趋势和消费观念变化的前瞻能力将成为企业成败的决定性因素。
2.卓越的创新力。
有了前瞻能力，没有创新能力等于零。
创新必须建立在客户需求之上，必须遵循客户价值，否则创新就仅仅是游戏。
3.独特的管控力。
许多世界领先企业都拥有一套独特的商业模式，依靠这一模式，可以将新战略和新思路迅速实施，并取得优秀的业绩。
——这就是管控力。
没有这种能力，企业不可能获得永续发展，同时，管控力不依赖于某个人的能力，它产生于商业思想与管控工具相结合的运营系统。
这三种力量，我们可以称之为优秀企业的“三力原则”。
要成为优秀的企业，必须从“三力”着手。
没有真正意义上的第一 成为第一是一个误区。
在商业上，根本没有永远的第一可言。
谁不想成为世界第一？
但经营企业与体育运动不一样，没有一个类似于奔跑速度、进球数额，或是击剑点数的标准评估。
没有明确的评估标准，自然无法评出谁是第一，谁又是第二。

<<管控力>>

媒体关注与评论

卓越的企业从来不是天生的，而是管控出来的！

没有管控力，就没有执行力。

——上海文通大学品牌研究中心主任、教授余明阳 《管控力》是管理学大师德鲁克目标管理的中国实践版，完整地揭示了目标管理的本质，为众多的企业提供了一个切实有效的指导方略。

——中大集团总裁徐连宽 管理和控制在企业内部是无所不在的，但是很少企业能够协调好各种目的不同的管理和控制，这是因为企业缺乏真正具备对内凝聚对外符合社会需求的愿景，所以管控力综合起来是一个企业的引擎系统，有如此一本全面阐述管控力的书出版，是值得我们欢迎的。

——《首席市场官》杂志出版人兼总编辑汪向勇 管理宛如平常一杯水，但要喝着解渴、喝得适度、喝出风采，这就是管控力的核心价值。

邵雨先生的这本力作或能解此中之惑。

——《商界评论》主编周攀峰

<<管控力>>

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>