

<<管理之舞>>

图书基本信息

书名：<<管理之舞>>

13位ISBN编号：9787506026413

10位ISBN编号：7506026414

出版时间：2006-12

出版时间：人民出版社

作者：林长青

页数：270

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>

<<管理之舞>>

内容概要

本书为中国第一位CTM专家林长青的最新力作。

作者列举出了阻碍企业发展的十大问题：执行力差、没有责任心、沟通困难、管理混乱、缺少核心文化、没有奉献精神、缺乏主动性、缺乏专业技能、领导者角色认知不清和创新与学习障碍，并对症下药进行分析，从多个角度演绎管理的内涵。

本书强调：管理者要对企业的每一位员工进行分析，让员工发挥各自的特长最为关键；管理者要把现有企业资源发挥更大化，同时要寻竞争对手进行分析，这就是“知己知彼，百战百胜”。

<<管理之舞>>

作者简介

林长青 中国第一位CTM (Cost Technique Marketing) 专家，高级人力资源管理师。

曾任上市公司高管。

他曾在著名大学为经理人授课超过10000人次，曾为100多家大型企业提供管理和营销的咨询、培训。擅长的领域有职业经理人塑造、全面客户服务、管理计划力提升等。

<<管理之舞>>

书籍目录

前言第一章 管理“舞”处不在 一、从球赛中发现团队建设方法 二、从生活中的现象学习物流管理知识 三、从婚姻中发现财务管理秘诀 四、从生活中的卖菜发现一些销售技巧 五、从烹饪中发现人事奥妙 六、从战争中发现企业战略规划 七、从育儿中发现人力资源管理思路 八、从说话中发现顾客服务技巧 九、从爱情中感悟企业危机意识 十、从打猎中体会目标制定方法第二章 管理“舞”形无影 一、思维无框，管理无式 二、言谈中思考 三、不同角度思考方式 四、工作流程中思考 五、奖励中的正确思考 六、影响员工工作因素思考 七、影响主管行为因素思考 八、解决问题中的思考 九、思考企业存在的“九大病症” 十、无形品牌中的思考第三章 管理“舞”忧无虑 一、一套受欢迎的水式管理五法 二、让管理六六大顺 三、充分利用身边的价值 四、管理的舍与得分析 五、塑造经理人个人文化 六、让员工拥有“饥饿精神” 七、用好手中有限的筹码 八、要无忧找对人第四章 管理“舞”尽无休 一、路的方法论 二、在变化中规划目标 三、企业“六点”目标无止境 四、经理永远不要安于现状 五、经理实现目标的职业素养 六、永远有目标追求 七、制定让员工成才的目标 八、制定让员工快乐工作的目标 九、经理人影响员工成才和快乐工作的十股力 十、发展不停，管理无尽第五章 管理“舞”法无天 一、辨别人与事真理 二、吃掉市场才是真理 三、“正人”与“邪人”真理关系 四、心在哪方法就在哪真理原则 五、法理有情 六、神话与现实真理区别 七、普通人做不普通的事真理关系 八、笨方法是好方法真理关系第六章 管理“舞”怨无悔 一、命运掌握在自己手里执行原则 二、以积极的心态执行条件 三、顾上无怨与顾下无悔执行方针 四、一路执行无悔的“四个伴侣” 五、识过去与看未来执行方向 六、执行的八大行动原则 七、找执行平衡点 八、结果是执行成效衡量标准第七章 管理“舞”坚不摧 一、企业文化的力量 二、嘴上文化的力量 三、养成总结习惯文化 四、“洗脑”用脑文化 五、注重学以致用文化 六、培养自制力文化 七、信念文化传输 八、学习文化参考文献

<<管理之舞>>

章节摘录

第一章 管理“舞”处不在 一个小孩儿不会因为老师没有教，就不知道钞票如何使用，因为小孩儿有其他渠道学习、掌握钞票的使用方法。

同样，一位员工不要因为没有人教他如何管理，就不知道管理是什么。

应该如何管理？

依赖别人而学习的人注定是落后者，靠自己学习的人才能先行。

所以是否先行别人一步，关键就看是否善于学习。

学习管理其实很简单，就是你自己是否能掌握随时随地学习的方法，是否善于发现学习渠道，而不是按部就班。

认为学习管理只有在岗位上才可以掌握，这是一个误区。

爱迪生发明电灯更多地是因为他先发现自然界电的规律，我们是否善于从各方面通过现象来学习管理呢？

所以，发现才是做好的前提。

在我们身边任何一种现象都可能提升你的管理知识，所以管理无处不在，不管是生活中，还是社会中到处都可以学习管理，关键是你善于发现吗？

本章我们就要通过生活和社会中的各种现象来谈管理，来启发你对管理的思路。

一、从球赛中发现团队建设方法 要赢得一场足球比赛，关键在于每一位球员的发挥。

所以，团队建设在球赛中显然特别重要。

让每一位球员都能发挥自己擅长的技能，是赢得球赛最好的方法。

有句话可以说明球赛中的团队建设，“全能球员未必是团队中最佳球员，最适合的球员才是团队中最好的一员”。

在赛场上，队员所在位置不同，分为前锋、前卫，后卫和守门员。

对于各岗位的球员来说，精神要求特别重要。

不同位置的球员要如何配合，合作方式也很重要。

每一个位置的球员需要如何随机应变呢？

这就是做事的天赋。

球员在比赛即将到来的时候，总会加紧训练，因为他们知道，不努力训练，就不可能有好成绩，就不可能把精彩的球赛奉献给球迷们。

而正因为球员在平时的刻苦训练，在球场上才会有出色的发挥，理解自己工作的重要和工作的价值。

球员的每一个行动都关系到球赛的胜败，不但要对得起球队，更要对得起球迷。

如果没有球迷的参与，球赛也就不存在，因为没有单位会组织一场没有市场关注的比赛。

如果比赛没有利润回报，那么球赛的开支和员工的工资哪里来呢？

所以踢好球才是回报球迷的热情的最好的方法。

这就是对球员的精神要求。

企业员工也是如此，每一位员工要想回报自己、家庭、企业、社会，就必须认真做好自己的工作；要想做好自己的工作，首先要不断积累和实践，提高自己的能力。

所以要得到回报先要懂得奉献，这就是最好的方法。

如同海狸在潮水到来之前，会不停地在水流湍急的地方修补水坝，为的就是保护家园，它并不需要什么人在背后发号施令，工作的内容完全出于自己的意志。

球员在不拿球的时候，也会不停地跑动寻找最适合的位置，组织进攻最后完成进球。

在这个过程中，大家彼此尊重，不扯后腿，每个人都发挥自己的最佳判断力，共同完成集体的任务，这便是“团队合作的方式”。

大雁在飞行时总是排成一个大大的人字型，人字的顶端有一只大雁领飞，所有的大雁都在不断地鸣叫以示鼓励。

当领飞的大雁疲劳时，另一只大雁会来替它领飞，如此周而复始。

同样，在赛场上球员疲劳了，教练就会换人，直到一场比赛结束，他们互相鼓励、彼此协作，这就是

<<管理之舞>>

“团队成员的做事天赋”。

企业经理人要用全新的眼光看待自己的工作，了解工作是何等重要、何等触动人心，由不得不工作向求之不得地想工作的转变。

决不能只是像机器一样重复工作的程序，更要看到别人从我们的工作中获得了什么样的实际利益。我们自己在工作中能为组织贡献了什么成果。

因为，获取强烈的自尊和荣誉感是每一位员工都需要的。

团队的共同目标是让每个成员都知道、接受并设法实现的目标。

主管订立基本目标，其余目标则由队员去订立。

目标就像我们当前所在地与未来理想境地之间的一枝标杆，可以集中我们的注意力，刺激我们的进取心。

目标属于未来，价值观却是当前的课题；目标只要订立即可，价值观却必须透过生活体现；目标会改变，价值观却像磐石一般很难撼动；目标是执行的动力，价值观却可以让动力持久。

价值观唯有透过个人行为坚持采取某些行为的方式来体现，才算真正的价值观。

在团队建设中，价值观决定一切。

用目标与价值观界定比赛的场地与规则，只要队员遵守比赛规则，就可以在场地内来去自如。

如教练是在场下指导球员，他并不上场比赛，而真正完成比赛的是球员。

确定自己的职权范围，才能有充分掌控工作内容的自由。

只有组织里其他的人全都支持你，不扯你后腿或暗中破坏你的工作，你才能真正掌控一切。

经营管理的最高指导原则是尊重员工的个人价值。

资讯是权力的守门员，每个人都应能充分掌握所有资讯；主管应乐于放弃争了一辈子才争来的权柄，要做个好上司，不颐指气使，这并不是件容易的事。

目标的订立应在员工的能力能达到的范围内。

一个人发现自己是组织中的害群之马，或对组织毫无贡献，最能伤害他的自尊。

作为管理者，如果你想让员工全身心地投入到工作之中，就要给予他可供发展、闯荡的新领域和空间。

鼓励、喝彩本身就是对员工和他们的工作的一种肯定，也是在告诉对方，他对完成共同任务具有重大贡献。

告诉别人他的工作表现有多杰出，这是表态式的鼓励、喝彩；意识形态式的鼓励、喝彩指的是自己站到一边，让队员自己去进行一项巧妙、复杂且十分重要的计划，不加以操控，甚至不在一旁出主意。

鼓励、赞美应是及时的、有回应的、无条件的和热情的。

足球赛进行时，球迷不会静静地坐在一旁观看球员踢球，他们的高声欢呼是自始至终的。

针对过程而非结果进行喝彩，和众人分享成果（得分）的喜悦可激发团队成员高昂的情绪。

别再只顾找出问题，揪出罪犯（那是警察行为）；去赞美做对事的人和事情本身（教练）。

任务是有价值的工作，加上能掌控达到目标的过程。

互相鼓舞可以激发工作的热情，优先考虑公平的现金奖励（先满足物质需求，特别针对普通业务员），然后以鼓励、喝彩满足他们心灵的需求。

个人的成功也取决于态度。

同样，团队的成功也取决于态度和精神，如何建立一支强有力的团队？

现在让我们马上采取行动吧！

思考 1.团队成员敢不敢彼此真心交换看法，并对上司忠实地表达意见？

2.为了增加团队成员彼此间的相互信任与尊重，您将在下个月有什么动作？

3.团队实现目标时如何庆祝，试举一两种庆祝方法并加以说明。

4.团队成员彼此鼓舞，激发和奖励的方法有哪些？

5.推动团队的精神，明确行动计划步骤期望达成的结果和完成日期。

二、从生活中的现象学习物流管理知识 生活是最大的物流中心，覆盖采购管理，库存管理，供应商管理，运输管理等方面，我们为了采购不同商品而忙碌。

如何采购到价廉物美的商品？

<<管理之舞>>

其实我们可以从生活中借鉴一些采购技巧，生活中的采购不重在杀价，而是要买到自己最满意的商品，有些人强调商品的样式，有些人强调实用性强，他们的采购条件也就不同。

同样，企业的定位，取决于企业采购的条件，如餐饮企业的定位是给顾客提供优质产品，那么就会更注重食品的质量，其次才是价格。

所以“商品的价格越低越好”是错误的管理认知形式。

生活中的采购不是为商品本身讨价还价，而是为健康和舒适方便而讨价还价，如何在保证健康和舒适情况下用低价格进行买卖，沃尔玛的创始人山姆·沃尔顿说过：“采购人员不是在为公司讨价还价，而是在为顾客讨价还价，我们应该为顾客争取最低的价钱。

”因为我们要为顾客负责，这样才能保证给顾客提供最满意的商品。

所以采购是选择最适合的供应商，选择最适合品质的商品，在最适当时间采购最适合数量的商品，用最合适的价格成交，这才是企业采购人员的工作重点。

生活中的采购选择空间较大，这家不合适，再去下一家，直到找到合适的商品。

同样，企业也不要让一家供应商控制自己的货源，这样不利于与供应商建立长期合作的关系，因为这样的企业无法衡量供应商产品质量的好坏，供应商也无法从竞争中获得提升，不利于双方的合作方式绝不会长久。

所以我们要预备出足够大的选择空间。

很多人去商店决不买第一家的东西。

为什么呢？

因为在第一家我们无法比较，无法比较也就无法选择到适合自己的商品。

所以企业采购也是如此，要多家供应商进行比较，才能找到最合适的供应商。

当我们与店员进行讨价的时候，店员不同意我们的报价，我们转身离去，往往这时店员就会同意我们的报价。

企业采购人员如何运用这招，在与供应商进行谈判时，保持“站起来就走”气势，供应商最后的底线就会被突破。

<<管理之舞>>

编辑推荐

一个企业就是一个舞台。
管理者的舞台艺术关乎企业成长。

《管理者的"舞台"艺术》纵览中国最优秀企业管理者的舞台艺术，它会带给你：
· 在球赛中发掘团队建设的秘密；
· 让员工充满“饥饿精神”的技巧；
· 令企业资源最优化与掌控“正邪”的方法。

<<管理之舞>>

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>