

<<中国企业怎么管>>

图书基本信息

书名：<<中国企业怎么管>>

13位ISBN编号：9787550206182

10位ISBN编号：755020618X

出版时间：2012-6

出版公司：北京联合出版公司

作者：曾仕强

页数：321

字数：299000

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>

<<中国企业怎么管>>

内容概要

《中国企业怎么管》专为中国企业打造全方位的解决方案。

企业管理是个系统工程，文化建设、计划制定、组织架构、贯彻执行、训练考核、协调沟通等任何一个环节出问题，都会影响企业的正常发展。

即使再优秀的企业，也存在着管理的弊端。

尤其是中国企业，任何一个微小的地方出现问题，都会产生连锁反应。

这是由于中国人的特性决定的，因为中国人是世上最难管的。

这就决定了我们在企业的日常管理方面，都必须从中国人的特性出发，走一条与众不同的管理之路。

曾仕强教授研究中国式管理三十多年，摸透了中国人的特性。

本书是他首次将中国式管理的理念与企业管理紧密结合，使中国式管理渗透至企业管理的各个环节，建立了一套适合中国企业的管理体系。

不仅能够成为中国企业的管理参考书，还能帮助企业管理者修炼一套管理的功夫。

有了管理的功夫，中国企业必然能够发展壮大，基业长青。

<<中国企业怎么管>>

作者简介

曾仕强教授，中国式管理之父，当今中国极具影响力的管理大师与培训大师。
CCTV百家讲坛、SDETV名家论坛、时代光华、聚成等众多传媒和培训机构最受欢迎的培训专家。

英国莱斯特大学管理哲学博士，美国杜鲁门州立大学行政管理硕士。
曾任大学校长多年，并长期担任企业经营顾问、高级培训师。

最新出版的著作有：《做最好的总裁》《领导的真功夫》《三国的奥秘》《在中国如何当领导》
《领导的方与圆》《人脉关系课》及精装珍藏版《中国式管理经典》（十二卷）等。

<<中国企业怎么管>>

书籍目录

引言 中国式管理重视管理功夫
第一节 中国企业少不了管理功夫
第二节 练力不练功到头来一场空
高压式解决问题只是练力
疏解式大事化小才是练功
第三节 管理功夫分为基础和精微
基础功夫大家都可以学习
精微功夫毕竟还需要缘分
第四节 管理功夫要以理念做基础
练好功夫先要有理念
只求根本而不问结果
使自己立于不败之地
兼顾长期和短期利益
秉持公诚正直的原则
第一章 内外兼修才能做好企业
第一节 理念正确才能谈企业形象
好理念表现企业良好形象
树立企业形象是系统工程
第二节 形象的内发力是企业文化
企业文化是一种主观文化
企业文化要随时调整变迁
企业文化有一套发展模式
企业文化要适时调整提升
第二章 合理计划促进企业发展
第一节 企业发展要依赖确实预测
企业领导要有先见之明
设法加强预测力的培训
第二节 预测之后要变成具体计划
根据实际情况制订计划
制订计划遵循三大模式
第三节 计划扩大成决策即为企划
企划的目的是建立行动方案
能产生效益的才是好的企划
好的企划需要好的企划人员
第三章 组织架构决定企业实力
第一节 组织是企业生存发展的力量
组织使平凡人做不平凡事
好的组织必须具有组织力
选择适合企业的组织形态
第二节 组织没必要害怕因人设事
组织的基本结构及层级划分
因人设事并不违反管理原则
组织应随环境的变迁而调整
家族企业如何善待专业人才
第三节 集权和分权只是程度的差异

<<中国企业怎么管>>

集权和分权视企业情况而定
敢于授权才能提升工作绩效
第四章 圆通领导才能激发组织力
第一节 圆通的领导才有团队精神
自发领导可以创造良好氛围
民主时代也需要强势的领导
用脸色管理让下属自动自发
第二节 圆通领导就是合理推拖拉
中国人不可以盲目推拖拉
推拖拉必须具备三大功能
合理推拖拉更具有影响力
第五章 有效执行产生最佳效益
第一节 合理计划更需要有效执行
再好的计划也需要适时调整
制订计划时要考虑顺利执行
计划失败并非执行者不努力
执行前后的沟通工作最要紧
第二节 有效执行要注意过程控制
控制就是发现问题解决问题
中国人不喜欢控制也难控制
合理的预算有助于过程控制
优良的控制更合乎人性需求
第三节 时时控制不如实施目标管理
目标管理真正实现自动自发
目标管理培养员工重视成果
第六章 适时培训帮助员工成长
第一节 用指导来代替监督和控制
培训是企业最重要的投资
中国式培训的特色和缺失
企业培训无效的六个原因
第二节 培训要解决员工实际问题
存在员工问题而非问题员工
员工不为要分清原因来解决
特殊问题应该视为个案处理
第七章 考核激励提升工作绩效
第一节 中国人最应该重视考核
既要重视考成又要重视考绩
考核时考核者发挥主导作用
考核的原则和要避免的难题
第二节 考绩是考核的重要依据
考核是为了救人而不是杀人
考核权所有者要有正确理念
考绩要有连续性以免有后患
并不是考绩好的人就能升迁
第三节 正确激励促进员工表现
中国人有能力未必肯表现
最好的激励就是自我激励

<<中国企业怎么管>>

对不同阶层分别进行激励

第八章 协调沟通消除内外矛盾

第一节 所有管理活动都要求协调

中国人以让代争更显高明

一切透过协调求合理解决

第二节 协调的主要方法便是沟通

中国人难沟通存在九大弊端

难沟通更要掌握沟通的方法

中国人最擅长不讲话来沟通

第九章 知人善任发挥最大人力

第一节 管理以人为主知人最重要

知人而不能善任就毫无意义

知人实属不易必须用心修炼

知人先要知己然后再去知彼

第二节 知人的目的在求适才适用

寻找人才要选择适合的途径

招聘要慎重选择真正的人才

聘用人才后要做到适才适用

第三节 知人善任才能人人尽其才

知人善任目的是得人又得心

员工跳槽关键在于找准原因

第十章 时常自省才能成就未来

第一节 人人修己才能创长青基业

忧患意识和企业伦理不可少

企业管理是修己安人的过程

第二节 时常自省才能成为好老板

好老板没有固定的参考标准

好的管理者应该避免的症状

<<中国企业怎么管>>

章节摘录

如果我们吃得苦中苦，学到一套管理功夫，就可以很轻松地解决问题。

举个例子，有些企业很重视沟通，往往做一件事情，要花七八天时间让基层员工理解，效果却不一定好。

我们也承认沟通很重要，可是样样都要花七八天时间，不但费时费力，而且困难重重。

因为有很多事情，第一，基层员工能力有限，经验不够，很难理解；第二，他们不关心，根本不想理解。

所以说，向中国人传达指令很困难。

但有功夫的人不用沟通大家都知道，这才厉害。

再举一个例子。

有一些企业很喜欢追究责任，为了显示自己很公平，一定要弄清楚责任是谁的。

这种做法表面上看很对，但是结果很糟糕，不但不公平，而且不合理，几乎每次都会引起很多不满。这就是没功夫的表现。

倒不如说，你既然是单位主管，你就要负完全责任，而不去追究别人。

解决问题比追究责任更重要。

一开始就认定主管要负完全责任，主管就会去照顾所有的细节，就会减少各种各样的过失。

假定说谁的责任就要去追究谁，那结果很简单：每个人都没有责任，反正大家都会推卸，推来推去，到最后被抓到的人只会说“我倒霉”。

有功夫的管理者，无意识中做的事情也会恰到好处，没有什么差错，所有的决策都能够得到下属的谅解和支持，他也不必追究责任，而责任自然很分明。

这是因为他平常练了很多功夫，功夫到家，自然无往不利。

不过，要达到这个程度也是很不容易的，我们一定要好好磨练，不要求速成，因为速成的根基很不扎实，功夫需要一步一步练出来。

我们现在常常听到“很正确，但没有功夫”的话，举例说明：员工当中如果有呆人，就应该让他走路，否则会影响别人。

企业不是慈善机构，而是赢利组织，一定要追求利润。

员工不可以只问耕耘，不问收获，应该更积极地要求一分耕耘至少有一分收获。

下班以后员工有自己的自由，他要炒股票，企业是管不着的，只要他不影响正常的工作。

人是一种资源，不知道善用人力资源的企业就会造成人力的浪费。

在自由平等的社会当中，管理也要求平等，主管对下属应该一视同仁，平等地对待他们。

.....

<<中国企业怎么管>>

编辑推荐

想学中国式管理，怎能错过曾仕强？

多年以来，曾仕强几乎成为中国式管理的代名词。

中国企业界几乎无人不识曾仕强的大名。

曾仕强深得中国式管理之精髓，其理论博大精深，耐人寻味。

《中国企业怎么管》与曾教授以往偏重于理论指导的图书不同： 1. 不再停留于传播理念的层面，更偏重于实践，深入企业管理的各个环节。

2. 如果说以往的图书是无招胜有招的境界，本书则是真刀真枪的。

探讨企业管理的真谛，读来既能借前人智慧管理现代企业，又能感悟中国式的管理哲学，令人受益匪浅。

<<中国企业怎么管>>

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>