第一图书网, tushu007.com

<<动物商学院>>

图书基本信息

书名：<<动物商学院>>

13位ISBN编号：9787802072244

10位ISBN编号：7802072247

出版时间：2005-6

出版时间：经济管理出版社

作者：王再华,王力

页数：268

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

适者生存，优胜劣汰，人类的一切经营管理活动皆源于此。
在误区和为途中挣扎的我们，不知道在前面，自然的法则正含笑等待着。
你是否仍在管理丛林的误区和迷途中茫然不知所措？
本书以幽默.诙谐的风格，运用“讲故事”的形式讲述了管理中可能遇到的问题，并提出了应对措施，包括核心竞争力.差异化管理.战略管理.人力资源管理.目标客户管理以及企业的执行力等企业管理的方方面面，可谓企业管理的“百科全书”。
其中以猪族骄傲——皮戈进入商学院学习为主线，贯穿全文，将公司管理以一种十分另类的方式进行了诠释，堪称源自丛林地带另类辛辣的管理通话。
本书通俗易懂，趣味横生。
寓道理于故事中，甚至可以充当下午茶时光的一份甜点，让你在开心阅读之余轻松把握企业管理之精髓，不妨在案头.床头放一本《动物商学院》，你一定会受益匪浅。
仔细看后你会发现，每个动物身上都有你的同僚或者上司的影子，包括你自己。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

第一天的论文写作——人力资源管理的头疼处／1最新版本“ 龟兔赛跑 ”——核心竞争力／15你是哪种动物——差异化管理／27想与做的握手——战略管理／41赛马论英雄引起的——人才的选拔问题／53别随便接收下属的猴子——问题管理／65掌声响起来——激励管理／77石堆里的金子——创新管理的应用／93像南风一样轻柔——温和的管理方式／107一次小赌局——建立学习型组织／119城隍不跟小鬼称兄弟——距离管理／131独孤不必求败——企业的变革／143别给动物套上紧箍咒——公司制度问题／159爱情的分工协作——团队精神／169今天工作不努力，明天努力找工作——危机管理／181走近上帝——对目标客户的管理／203撞破蜘蛛网——管理突破／217该减肥了——末位淘汰法／227腾飞的翅膀——对人才的认识和管理／237一生的护身符——执行力/ 249尾声：再见——下一次的重逢／261

<<动物商学院>>

章节摘录

肥了——末位淘汰法　　像往常一样，皮戈准时走进了公司，其他职员们也都在忙碌地整理东西。
皮戈走进自己的办公室，开始工作。
但是从昨天皮戈就开始想，对麦丽的爱慕是不是应该表白了呢?为此皮戈昨天还特意上网查了一下，该如何向母的表白。
虽然皮戈也快三十岁了，但是毕竟还是初恋嘛。
所以，从昨天到今天这颗心啊总是翻来覆去的。
哎，还是给丹尼尔打个电话吧。
“喂。
你好．丹尼尔吗?我是皮戈。
忙什么呢?”　“哎哟，皮戈，怎么想起我了，我现在出差呢，怎么了?分开几天就想我啦?哈哈——”
“去你的，没正经，我是有点事想问问你?”　“什么事?快说，长途话费挺贵的，要不你给我报销啊。
”　“哎——我快愁死了，你还开玩笑，你说，我喜欢一个母的，你也认识的，要不要向它表白?”
“哈哈——原来是被母的给闹的啊，是不是麦丽?哥们说多了也没用，告诉你一句话，时机到了，就勇敢的表白，爱需要勇气，不然的话这一市场就会被别的动物占领了。
好了，好了，手机没电了，拜拜——”　“哎——哎——”皮戈还想再说几句呢，猴子已经挂了，真是个小气鬼。
不过皮戈想，猴子说得很有道理，一定要鼓起勇气。
还有，现在狮子史瑞克自从上次皮戈开Party之后，对麦丽开始有意思了，每天早上都会向麦丽送花。
虽然说狮子已经四十来岁了，但是必须承认狮子还是比较有魅力的，它和鸭子不一样。
这一点也加强了皮戈表白的决心。
好，等到下班之后，约麦丽去吃饭。
网上说的，在晚上8：00过后，母的感情最脆弱了，容易答应动物的请求，而且一定要找一个扑朔迷离的环境，皮戈早就踩好点了。
当一切决定好之后，皮戈就不再迷茫了，打开案卷，开始工作。
高跟鞋在耳边响了起来，一个声音也响了起来：“皮经理，老板通知您到会议室召开会议。
”皮戈一看是麦丽，赶紧说：“好，好，我马上就过去。
”麦丽嫣然一笑，转身走了出去，这一笑把皮戈的魂都勾走了。
来到会议室里，公司的头头脑脑都基本上到了，皮戈找了一个位置坐下，过了一会麦丽抱着一沓纸走了进来，然后给每个动物发了一份资料。
皮戈接过来一看，是关于裁员的。
看来公司要裁动物了，这是早晚的事情，因为的确有许多动物并不能胜任自己的工作，耗时间而已。
这时哈克大步走了进来，一屁股坐在了首位上。
向旁边的麦丽点了点头，麦丽就开始说：“我先把大家手里的材料读一下。
”于是就用甜美的声音读开了。
麦丽读完之后，虎说话了：“材料的中心意思想必大家都理解了，目前咱们公司的确存在着不少问题，动物浮于事，吃闲饭的动物很多，所以我们要给企业‘减减肥’了，也就是裁员，裁是肯定的了，究竟怎么裁想和大家开会研究一下。
大家有什么见解性的意见可以说一说。
”　大家都沉默不语，有的低头看文件，有的只是在愣神，拉弗尔两手托着腮好像在专注的想着什么。
虎一下子把正吸着的烟掐灭了，大声说：“大家都不说话是不是?我可以明确的告诉你们，在你们中间也将会有被裁下去的，从上到下开始，让你们说话怎么不说了，平时在酒桌上呼天喊地的。
”看来今天老板的火气挺足的。

这时候狮子史瑞克说话了：“是的，我们应该进行裁员，目前来看，我们的‘公司政治’太严重。
”　皮戈想，屁话，当然应该裁员了，已经决定的事，还用说嘛。
自从史瑞克追求麦丽后，皮戈看它就不顺眼。
哈克看着狮子说：“好，你继续说，找见病的根源，我们才能对症下药。
”　史瑞克又说了：“公司政治在每一家公司里都是存在的，如果一家公司的‘政治问题’过于严重的话，那么主要公司就缺乏前进的动力。
企业里常有一些动物，嫉妒别的动物的成就与杰出表现，天天想尽办法破坏与打压，如果不予去除，久而久之，组织里只剩下一群互相牵制、毫无生产力的动物。
”　“有些动物整天被‘公司政治’所困扰，全部精力都放在了靠拉拢谁以及拉拢谁的研究中。
公司内员工与员工之间，管理层之间勾心斗角，拉帮结派严重阻碍了公司的发展。
”　“作为‘公司政治’的一种表现形式，有一些公司的创始动　：物对‘铁腕政治’爱不释手。
这样就导致公司纪律森严，动物们都小心翼翼，如履薄冰，员工们不敢对外界评论和探讨该公司，更不敢思考该公司的未来发展战略。
领导说什么就是什么，从没有敢提出异议。
”　虽然皮戈不是很喜欢狮子，但还是不得不承认狮子的话很正确。
哈克沉思了一会儿说：“你说的这种情况，主要是针对领导层次的动物而言的，我们的领导班子是该好好整顿整顿了。
好，那么针对这次裁员们该如何进行呢?大家再说说。
”　大家还是不说话，不知道为什么，今天每个动物好像都很沉默。
这时候麦丽突然说话了：“我可以说几句吗?”　哈克看了看麦丽说：“当然可以，你可以说。
”一般来说，麦丽只管记录或者发材料等事，是不参与管理工作的。
麦丽说：“我是这样认为的，我们不妨采取末位淘汰的方法。
大家都知道，在历史上，鸭子体胖腿短，走起路来摇摇摆摆。
在赶一群鸭子时，如果在后面驱赶，则整体的速度就是最后一只鸭子的速度。
而如果把后面几只走不快的鸭子淘汰，只驱赶前面走得快的鸭子，则整体的速度就是前面走得快的速度了。
”　皮戈一听，对啊，这不是在商学院学习的内容吗?自己怎么没有想起来。
不过举的这个鸭子的事例可是麦丽独创的。
拉弗尔看了一眼麦丽，心想，你既然心里没有我这只鸭子，为什么还要鸭子不离口，痛苦!烦恼!郁闷!
哈克看着麦丽点了点头说：“好，麦丽提的这个观点不错。
团队协作是整个企业成败的关键，因为它反应企业的整体效率，实行‘末位淘汰制’的目的能让整个公司的员工时刻保持积极竞争的状态，从而激活整个队伍。
”　说到这里把目光转向了皮戈说：“皮戈，你不想谈谈想法吗?”　皮戈笑了，心爱的麦丽都开口了，自己还有什么不能说的，于是开口说道：“淘汰哪个动物，淘汰多少动物并不是一个简单的数量比例关系，而是较充分地考虑了现有职工的努力程度。
在实行这一制度的时候，每个员工由于熟知自己工作的职责内容和业绩标准，它们可以控制自己考核的结果，可以依据自己制定的具体目标，并通过自己工作的努力程度来把握自己的命运。
‘末位淘汰制’的压力在一定程度上会演变成员工工作的动力，淘汰的只是那些不努力工作的员工或不胜任工作的员工。
”　史瑞克马上接过话来说：“在著名的鸭族企业Haier，很流行的一句话是‘今天工作不努力，明天努力找工作。
’Haier公司为什么会有这种紧迫感呢?这还要归功于鸭子首领的‘三工并存，动态转换’管理办法的实施。
”　虎又说话了：“对，我需要的是实践过的企业的案例，史瑞克你具体说说看。
”皮戈想，自己刚开了一个头，它到是会接，看来史瑞克还是一个深藏不露的拍马高手啊。
只听狮子继续说：“所谓三工转换，是指全体员工分为优秀员工、合格员工、试用员工三种，分别享

受不同的三工待遇（包括工龄补贴、工种补贴、分房加分等），并根据工作业绩和贡献大小进行动态转换。
全厂公布。
公司内有一套完善的绩效考核制度，业绩突出者进行三工上转，试用员工转为合格员工，合格员工转为优秀员工；不符合条件的进行三工下转，甚至退到劳务市场，内部待岗。
”　　“通过三工转换，员工的工作表现被及时加以肯定，解决了员工在短时期内得不到升迁，积极性受到影响的问题。
在Haier集团内部，三工的比例保持在4：5：1，提升这种比例有助于保持员工的工作积极性，培养了员工的忠诚度。
这个制度比较有效地解决了‘铁饭碗’问题，增强了员工的危机感和进取精神，使企业不断激发出新的活力。
在三工并存、动态转换的用工制度中，员工的使用全部实行公开招聘、公平竞争、择优聘用。
”　　“哦，再顺便解释一下，三工并存1993年7月在Haier刚实行时，是真正引起轩然大波的一场改革，在每个动物心里都引起了极大震动。
”　　说到这里狮子打住了，哈克显然还沉浸在狮子的叙述当中。
抬头问狮子：“没了?”狮子笑笑说：“我就说这么多吧。
”　　皮戈想，你不说了，我说，于是开口说道：“建立严格的员工竞争机制，实行末位淘汰制，能给员工以压力，能在员工之间产生竞争气氛，有利于调动员工积极性，使公司更富有朝气和活力，更好地促进企业成长。
”　　“企业建立严格的员工竞争机制，实行末位淘汰制，其实从员工管理的角度讲，是一种强势管理。
这种强势管理其实是一种绩效管理，而所有绩效管理都不可能是完美的。
”　　“实行末位淘汰制这种办法，关键要建立一套非常科学的考评制度，每次考评的标准一定要一致。
另外，新来的员工要有一个熟悉和学习的过程，对他们的考评标准不能和老员工一样。
”　　哈克一拍桌子说：“好，我们实行末位淘汰制大家有没有什么异议，有的请举手。
”当然没有动物举手。
虎又接着说了：“没有意见我们就实行这一制度，接下来的工作就是对每一个员工进行考核，看谁是那末位上的鸭子。
散会!”话音一落，它已经出去了。
雷厉风行当如此也!　　好不容易等到了下班，皮戈整了整衣服从办公室走了出来。
皮戈想还是去大门外面等它吧，还真有点儿不好意思。
刚一出门，皮戈看见史瑞克在大门外徘徊来徘徊去的，皮戈的心里咯噔一下，不会这老先生也是等麦丽吧?皮戈想以防万一，就在电梯门口等。
　　过了一刻钟的时间，麦丽从电梯里走了出来，一看见皮戈说：“皮戈，怎么不走啊?等谁呢?”皮戈说：“哦，是这样的，今天我过生日可以请你吃饭吗?”皮戈临时想的一个理由，它过生日要请别的动物吃饭，也不合乎逻辑啊。
而且皮戈都不太记得今天是几号，怎么会是它的生日呢?　　麦丽到是好像没有深想，马上说：“呀，你的生日啊，我没有准备礼物啊，还是我请你喝咖啡吧!”皮戈一听，成功，管它谁请谁呢。
皮戈憨厚地笑着：“好啊，好啊，那太荣幸了。
”它们两个正要转身走，电梯的门开了，走出来一个动物，是拉弗尔。
麦丽低下了头，皮戈尴尬地笑着，拉弗尔的脖子挺得很直，扬着头仿佛没看见它们，从它们身边走了过去。
　　皮戈和麦丽随后也往大门外走，哈，史瑞克还在那里来回走呢，看见麦丽刚要上前，一看皮戈在它身边，也转过身追着拉弗尔一起走了，看来它们是在一个战线上了。
　　皮戈和麦丽来到了“同心咖啡屋”，各要了一杯咖啡。
在暧昧的灯光下，麦丽显得更加美丽了。

麦丽说道：“皮戈，今天是几号啊?是你的生日?”皮戈一愣，它是从来不记日子的，只记星期几。
于是“啊”了两声，没说出个所以然。
麦丽扑哧一下笑了，其实它早就知道皮戈是在撒谎，因为麦丽的电脑里有所有职员的档案，皮戈的简历它就更清楚了。
皮戈想，我该怎么说呢，不至于把它吓跑吧?要是被拒绝了怎么办?哎——这心里就七上八下的。
麦丽喝了一口咖啡说话了：“皮戈，你不觉得史瑞克很有修养吗?它真是在各个方面都很不错。”　这可说到皮戈的痛处了，一定要说了。
麦丽又说话了，好像今天麦丽很喜欢说话，它说：“皮戈，你说喜欢和爱有什么区别啊?”　在这柔和的灯光下，在这美丽的麦丽的面前，皮戈的心也变得温柔了，它竟然说出了这样的话：“喜欢，就是淡淡的爱。
爱，就是深深的喜欢。
我，我，我希望以后可以天天送你回家，再后来我们一起回我们的家。
”皮戈勇敢地说了出来，反倒不是那么紧张了，有些事情你想起来有多怕，但是一旦直接面对的时候，反到不那么可怕了。
皮戈的目光坚定的望着麦丽。
麦丽听到这话，脸红了低下了头，然后又抬了起来，柔情的说：“我愿意。
”皮戈简直太激动了，麦丽答应了它。
皮戈激动地抓住了麦丽的手。
在送麦丽回家的路上，麦丽差点绊倒，皮戈趁机搂住了麦丽的腰。
麦丽说：“我故意说史瑞克好，激你呢。
”　皮戈说：“刚才是我故意绊的你。
咱们打了个平手。
”　麦丽撒娇的在皮戈的背上打了一下说：“你好坏!”　回到家里，皮戈抑制不住心中的激动，总觉得该做点什么，可是又什么也做不进去。
呆呆地想着麦丽可爱美丽的样子，还有在会议室里出色的表现。
是啊，可爱的麦丽说得太有道理了。
“优胜劣汰、适者生存”是自然界生物进化的规律，它的本意是讲不能适应竞争进化的物种会遭到无情的淘汰。
许多企业都时不时的就要进行一定的裁员，末位淘汰法已经被大多数企业管理者们认可。
这里所说的“末位”，并不仅仅是最后一个，而是根据各个企业的需要决定“淘汰率”，一般通用的为5%，也有的企业达到20%。
这个制度的核心内容，就是企业让所有员工参与竞争，然后通过某种形式的考核或者选拔，对排名末位或者靠后的员工予以淘汰。
面对激烈竞争，努力提升自身水平，采取“末位淘汰制”，对那些安于现状、吃惯了“大锅饭”的动物或部门来说，这种机制很是见效。
所以，许多单位、部门采取这种方式来激活内部运作机制。
它是一种非常合理的机制。
实行“员工末位淘汰制”可以保证竞争参与者的积极竞争状态。
它不是一个简单的人数比例关系，而是较充分地考虑了现有职工的努力程度，它使企业职工在整个考核年度中，由于熟知自己的工作职责和业绩标准，从而能控制自己考核的结果，可以依据自己制定的具体目标，并通过自己工作的努力程度来把握自己的命运。
“末位淘汰制”的压力在一定程度上会演变成员工工作的动力，从这个角度讲，它较之传统的人事制度是一个历史性的进步。
“员工末位淘汰制”是助推器，也是一把双刃剑。
当然，任何方法都不是尽善尽美的，末位淘汰法也容易造成员工之间的猜疑与不合作，还可能将影响到企业的业绩。

但是，只要在法律允许的范围内，目前来说，末位淘汰制对于企业的裁员还是一种最切实可行的办法。
它体现着一种公平，也预示着将来的效率。
都说生命有两种形式：或者燃烧，或者腐烂。
如果你是燃烧者，那么迎接你的必然是光明；如果你是腐烂者，只能被剔除，实在怕你臭了一锅的汤。

媒体关注与评论

好玩：你就笑一下。
好看：你就读一遍。
看不懂：那就当做童话来读。
浅显又深奥：你知道我也知道，道理只可意会不可言传。
希望掩卷后你会有几分钟的思索。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

适者生存，优胜劣汰。
人类的一切经营管理活动皆是源于此。
本书系源自丛林地带另类辛辣的管理童话！
在书中的每个动物身上都有你的同僚或者上司的影子，还有你自己。
通俗幽默的语言让你看完会心一笑。
浅显的故事后藏着精练的管理思想。
掩卷后几分钟的思索将给你带来意想不到的收获！

第一图书网, tushu007.com

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