

<<一个复星人的感言>>

图书基本信息

书名：<<一个复星人的感言>>

13位ISBN编号：9787807417156

10位ISBN编号：7807417153

出版时间：2009-11

出版时间：文汇

作者：朱耀毅

页数：244

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>

## <<一个复星人的感言>>

### 内容概要

复星集团成立于1992年，由复旦大学毕业的五位年轻人创办。目前年销售额达300多亿元，上交税收达45亿元，是中国具有很大影响力的民营企业。其业务范围涉及医药、地产、钢铁、矿业、商业、金融等行业，经营模式以产业经营和投资经营相结合，倡导多元化投资、专业化经营。一个大型多元化产业的民营企业在短短的十几年时间能走到今天这样的成功，一定有其很多独到之处，一定有其理念、管理和文化上的特点。而这些特点从内部人员的日常工作和交流中应该可以透射出很多东西。《一个复星人的感悟》作者是一位在复星公司工作超过十年的管理人员。在日常工作中，他对平时看到的现象、问题等提出议论和评述，以每周一篇的方式写给他本部门同事收阅。《一个复星人的感悟》是将这些年来他所写的一篇篇短文收集整理而成。篇篇短文收集整理而成。

## &lt;&lt;一个复星人的感言&gt;&gt;

## 书籍目录

一、理念1.管理2.听管理3.管理责任4.领导责任5.有领导素养的管理者6.企业家精神7.厚道8.大话9.心态10.开放心态11.十全十美12.勇气13.勤奋14.尊重15.警示16.简单工作17.多赢18.责任心19.责任20.眼光21.意愿22.聪明23.信心24.毅力25.助人26.知耻后勇27.动力28.气度29.认识自我30.善待他人31.受委屈32.自以为是33.唯实34.平凡35.素养36.境界37.感悟38.虚心39.机会主义40.偏激41.感动42.敬畏43.用心44.理性45.信念46.狭·隘47.容·和·忍48.威信49.现实50.常理51.共同愿景52.对手53.价值54.谁为谁二、方法55.沟通56.再谈沟通57.提问题58.比赛与规则59.结果与过程60.说服61.多项工作62.应该63.优势64.新年目标65.适应能力66.思路67.传递68.系统思考69.说话艺术70.分析能力71.工作方式72.简单化73.判断74.能力75.本事76.经验77.学什么78.细节79.专注80.理解三、实践81.执行力82.实干83.磨练84.调研85.实施86.动机与效果87.做生意88.再谈生意89.客户服务90.具体指导91.效率92.突破93.冲刺94.对标95.GMP认证96.体系认证97.营销98.经销商99.合作伙伴100.合作网络101.外部关系102.为下属服务103.管与帮104.拓展训练105.AACC106.同行107.业务条线108.预算109.预算分解110.促销111.带兵打仗112.赛马113.投入产出114.年终总结115.考核116.民主评议117.考评118.反馈119.紧急时刻120.紧迫感121.爱拼才会赢122.创新123.创造价值124.创智赢家125.品牌126.转型127.奋起直追128.发展129.均衡发展130.业绩131.人才选拔132.人才培养133.下有对策134.多元化四、企业文化135.氛围136.对人感恩137.对己克制138.培训139.企业文化140.内文化141.内部客户142.交流143.交流发言144.开放式交流145.和谐146.和谐组织147.同事关系148.欣赏149.部门合作150.合作与协调151.协同152.裁判员153.严以待人154.自我批评155.做小事156.身先士卒157.强势158.员工159.人才缺陷160.追究责任161.鼓励162.个性化163.新年期望164.利益165.利益共享166.以人为本167.管理研讨168.学习169.向解放军学习170.为谁工作171.敬业172.恳谈会173.务实174.积极争取175.新人176.PK五、问题处理177.难在何处178.知难而进179.问题与看法180.追问181.问无止境182.出错183.弯路184.差距185.毛病186.管理者的缺点187.挫折188.不同意见189.争执190.矛盾191.扪心自问192.积极应对193.耐受力194.计较195.猜测196.体谅197.协商198.讲事实199.忠言逆耳200.非此即彼201.协调202.从自己角度出发203.理想化204.蓝海与红海205.博弈206.高标准207.风险208.控制209. XX决定成败209.六、工作与人生210.生活与金钱211.快乐人生212.快乐工作213.新年伊始214.新春快乐215.压力216.再谈压力217.奥运奖牌218.世界杯219.胜负220.谦逊221.动力来源222.健康223.心理健康224.抗震救灾225.爱心226.关爱227.九型人228.折腾229.豁达230.自强231.国学232.东西文化233.历史观点234.当下235.激情236.点燃激情237.特色238.道德诉求239.道德与利益240.主观与客观241.投机242.祝福243.成熟244.进取与淡泊

## <<一个复星人的感言>>

### 章节摘录

1.管理 事情越来越多、队伍越来越大，对管理也提出越来越高的要求。

相信很多同事对公司及主管的管理有很多评论，而公司和主管是否清楚员工和下属对自己管理的评论？

对这些评论的认可程度又如何呢？

什么是管理？

大家都会有很多高见。

何况有很多管理书籍、讲座，更何况有很多MBA、EMBA课程。

虽然管理有很多理论、原则、模式，但管理本质上应该是：在此时此地此情此景此人此事情况下，找出合适的方法并予以有效实施。

因此管理的本质，不是去改变别人，而是管理者自我改变，是根据不同的情况作出改变。

这种改变，可能是要改变自己的方式、方法；改变自己的思维、理念。

这种改变有时是要有很大的勇气和毅力，对自己是很大的挑战，甚至是痛苦。

因为这可能要改变自己的风格、习惯，甚至性格。

既然管理的本质不是自己想要做什么，而是根据不同的情况来做什么，那么要做好管理工作，自己必须根据不同情况进行适应和调整。

然而人总有其局限性，适应程度总会有一定的限度，什么情况都能适应的人，目前应该还没有出现。

而我们追求的是：比别人更能适应。

如果别人能适应50种情况，你能适应70种、80种情况，显然你的管理工作会比别人更出色，成功的可能性会比别人更大。

要比别人更能适应，一则需要不断学习、不断交流；二来需要不断实践、不断总结。

相信人的很多适应能力是通过不断学习和实践积累起来的。

所以，当我们做管理工作时，首先要做的不是去改变别人，而应该是改变自己，要让自己尽可能地适应此时此地此情此景此人此事的不同情况，并及时进行调整和改变。

2004-6-20 2.“听管理”；上周刚说了“管理”；本周又听了“管理”；而演讲的主角是前GE董事长杰克·韦尔奇和我们的郭总。

听了两人50分钟的对话，使我更坚定了一个观点：别学GE。

GE的成功是在它所处的时期、环境、资源条件下的产物。

是不能复制的。

否则美国应该有很多GE公司。

任何一个企业只有根据自己的现实情况进行积极探索，从而寻找到适合自己的管理和发展之路，才有成功可能。

我们现在过多地习惯于学习别人成功经验和方法，然后将这些经验和方法用到自己的工作中，而忽略了对自己本身情况和问题的研究和探讨。

这可能与我们的教育方式有关。

记得读书时，老师讲解了很多管理模型和公式，说明这些模型和公式的逻辑和意义，然后给我们一些数据和信息，要求按这些模型和公式来做题目。

而老师似乎对这些数据和信息的来源和准确性不感兴趣，更不会告诉你如何去采集这些数据和信息，好像这些都是自然而然得来的，你要做的工作就是用好这些模型和公式。

使我们都很能套公式做题目，而不知如何作调查研究和分析问题。

这也可能与我们的功利性有关。

因为情况了解、信息收集、数据采集都是很基础和艰苦的工作，是不会马上有业绩或直接与业绩挂钩的，而业绩更多的是通过最后有效的方法而取得。

因此大家都喜欢制订各种方法、模型，就如同医生看病，治疗总比诊断来得重要和容易见效。

正因为如此，大家都关注方法、模型研究，而忽视情况调查、问题分析：更习惯于将他人成功经

## <<一个复星人的感言>>

验拿来应用，而不是根据自己情况，设计适合自己的万案。

我们学习他人好的经验，不是学习他的方法和结论，而是应该学习他是如何得出这些方法和结论，是在什么样的情况下，进行了怎样的分析，思考了哪些因素。

我们要学会如何设计适合自己的方法，而不是复制别人的方法。

这一切的前提是：要真正认识此时此地此情此景此人此事的情况。

2004-6-7 3.管理责任 有位老人家说过：路线方针确定以后，干部是决定因素。

这使我们深刻意识到：在公司目标和政策确定后，主管、经理们是我们能否实现这些目标的关键。

主管要承担起管理责任。

管理责任就是要对自己管辖的工作负责、对完成任务负责、对自己的下属负责。

承担管理责任，就是要不折不扣地完成公司布置的任务，就是要全面执行公司制订的规章制度，就是要对下属的工作进行指导督促。

对确定的目标和政策不领会、不学习，这是一种失职；对布置的工作不落实、不督促，这是一种失职；对完不成任务不作为、不所为，这是一种失职；对下属的不良表现不指出、不纠正，这是一种失职。

这些失职，可能是主管认为有太多的客观原因，以至工作无法开展。

他可能希望一切都为他准备好，让他来画龙点睛。

这些失职，可能是主管认为有太多的不公平和不合理，以至他的积极性受到影响。

他可能希望他所有要得到的都能得到，不能有一点委屈。

这些失职，可能是主管认为下属都很辛苦、很可爱，即便他们有错也不要批评他们。

他可能希望下属都能自然成长、不需他来指导、不要找他麻烦（是否有把柄在下属手上？

），情愿完不成任务而得罪公司和上级，也不能得罪下属。

这些失职，可能是主管认为这是自己的管理风格和性格，即便工作需要有不同的风格和方式。

他可能希望保持自己独特的风格和个性，无论工作效果如何。

承担管理责任，是要有克服困难的勇气、历尽艰辛的勇气、改变自己的勇气、接受后果的勇气。

承担管理责任更是体现职业素养，是将完成任务作为自己在一家企业工作的最主要职责，而不是将客观理由描述得清楚、困难列举得完全作为自己最重要的任务。

就像现在时尚的流行词“没有任何借口”。

经理和主管不仅是一个职位、一种权力，更多的是体现一种责任。

不能或不想承担管理责任，也就不能拥有管理权力。

&hellip;&hellip;

<<一个复星人的感言>>

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>