

<<管理方与圆>>

图书基本信息

书名：<<管理方与圆>>

13位ISBN编号：9787807472872

10位ISBN编号：7807472871

出版时间：2008-10

出版时间：海天出版社

作者：丁远峙

页数：294

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>

<<管理方与圆>>

前言

知识是人类最珍贵的遗产，而书是传承知识的最重要的载体。

看完这本书不用多长时间，但要消化和实践它的内容，我相信需要你一生的时间。

因为这本书几乎涵盖了现代所有流行、实用的管理理论，而且企业文化管理也才是最高级的管理。

学会思考 2005年湖南卫视的《超级女声》，办得如火如荼，吸引了众多眼球，弄得央视很尴尬。

一个地方电视台资源远远不及中央电视台，但却办出了如此轰动中国的节目。

于是2006年央视经济频道重金打造了一档商业赛事：《赢在中国》。

该赛事历时大半年，奖金丰厚，第一名可获1000万元人民币奖励，第二名700万元，两个第三名，各可获得500万元。

因为赛事隆重，所以节目也邀请了一些中国经济界的风云人物。

我做嘉宾的那一期节目，做嘉宾的就有中国富豪榜上排名第一的黄光裕和排名第二的严介和，还有分众传媒的江南春等。

严介和可算一个传奇人物，2004年他个人资产才15亿人民币，可是2005年他就一跃拥有了总值125亿的个人资产，排名中国富豪榜第二位，但2006年他的资产又急跌到70亿人民币。

严介和出身于书香世家，本人做过民办教师，但他在节目中却公然宣称他20年不读书不看报，他说读书有什么用？

读MBA有什么用？

当他知道嘉宾中北京物美的老总和嘉德拍卖行的老总是博士时，他马上来了一句：“博士、博士，啥都不是！”

听说王志东是北大毕业的，他就说：“如果你是北大毕业的，那就认为自己是北大荒来的，这就对了。”

为什么有很多的实业家鄙视读书，鄙视学校的学习！

那我们读书是为了什么？

学习是为了什么？

问一个问题：“毛泽东为什么能成为毛主席？”

有人说毛泽东喜欢看书，我开玩笑说我也够喜欢看书的了。

其实这是一个带点调侃的问题。

毛泽东的第一个夫人叫什么名字？

杨开慧。

对了，毛泽东就因为找了杨开慧，所以成为毛主席了。

如果你想当国家主席，就去找一个叫“开慧”的人吧。

读书、学习重要的是为了开启智慧。

三流的教师应付考试，二流的教师教授知识，一流的教师是培养思维。

人最重要的是要开启智慧，变得聪明。

其实善于运用头脑和智慧，才是人的最大价值之所在。

江南春原来只是上海一个中小型广告公司的老板，个人身家也只有2000万人民币。

他说有一个春节，别人都度假了，他却独自去书店呆了7天，这7天里他手里都拿着一本书，但却并没有看进去，头脑里一直在思考问题。

7天下来他就想明白了一个问题：他做广告总在帮别的企业思考如何创意、如何塑造品牌等，其实动脑是最重要、最值钱的工作，他把自己最重要的工作都拿去为别的企业服务，不划算。

7天下来，他做了一个决定，以后将为别的企业思考、策划的事全部交给艺术总监，他的主要精力就用在思考自己企业的发展上。

有一次坐电梯时，他等在电梯口很无聊，突然想到中国的大厦里面电梯都相对较少，大家都有等电梯的时间，这时人是很无聊的，当然看广告也很无聊，但如果电梯口边上有电视放广告，这些无聊的人不是会用看广告这种无聊来打发更无聊的时间吗？

<<管理方与圆>>

而且这种广告方式成本低，目标对象明确，既便宜又有效，一定会吸引众多的广告客户，于是他决定将设想变为现实。

他当时还比较保守，只拿出了1000万元作为投资，准备万一失败了还有1000万元可以在黄浦江边喝喝小酒，写写诗，他是学中文的。

他决定先主攻上海50栋大厦，将分众传媒的电视挂进这些大厦。

开始没有一栋大厦愿意接受，他就亲自出马找到一栋大厦的物管，要求先试挂两天，只要有一个客户投诉，他就将电视拆走。

结果电视挂上后，大家都觉得很新奇，每天都有很多人观看，业主还纷纷夸奖物业管理公司想得周到，连他们等电梯的无聊都想到了。

从此分众传媒就开始被各大厦接受了，现在全国几万栋大厦里都挂有分众传媒的电视，他们的电视反而成为了一种标准，没挂的大厦就显得没有档次。

结果就这样一个偶然的创意，加上他不懈的努力，短短几年间，就让他小小的广告公司成为了中国最大的户外传媒公司，并成功地在纳斯达克上市。

2005年分众传媒的市值高达35亿美金，成为了纳斯达克里中国市值最高的公司，江南春本人也被纳斯达克邀请，敲响过两次纳指开市的钟声，成为了中国企业家里的唯一。

我们说一个人懒，不只是懒在行动上，更重要的是懒在思想上，不喜欢动脑筋。人不仅要在行动上勤快，更重要的是要勤于动脑。

比尔·盖茨也是一个喜欢思考的典型。

他每年都有一个著名的封闭周，在那一周里他将自己封闭在姥姥家，这时谁也不许找他，连夫人也不行，他在那里静静地思考。

结果每当他从那一周后出来，毫不夸张地说，世界就要因他而发生变化了，微软很多大的战略行动就是他在那一周里想出来的。

后来听说他要封闭周扩大为两周，上半年一周，下半年一周。

孔子说：“君子和而不同，小人同而不和。”

中国的古圣先贤强调“慎独”，要求在独处时也要注意修身养性，但我想更为重要的是人需要一个独处的理性空间。

生意场是一个浮躁的名利场，人在浮躁中，往往会迷失方向。

就像一杯水，浑浊了，你越搅，它会越浑浊；我放下来不动它，静静地渣滓就会沉淀，水就会变清澈。

一个真正的领导者，一定要学会在浮躁中寻找一片清静地，冷静地思考一下。

其实伟大的人物都喜欢思考，善于运用头脑，毛泽东被誉为伟大的思想家，就是这方面的楷模。

在“文化大革命”初期，这么重要的时刻，毛泽东却将自己封闭在韶山滴水洞，足不出滴水洞狭长的二三里，目的是为了专心思考政权的问题。

11天后出来，他就将刘少奇赶下了台，自己重新执掌政权。

世界是因人的思考而改变，推动人类进步的，正是人理性的思考。

我们谈到人要有知识，知识是由两个层面组成，“知”和“识”。

“知”是指学习到的理论、信息和资料等；“识”是指对所知的东西进行分析、研究、批判、再创造，即产生思想的过程。

有知无识是书呆子，所以我们历来崇尚“有识之士”，而不是“有知之士”。

人要有“知”，但更要有“识”。

成功者不一定是“有知之士”，但一定是“有识之士”。

人一定要重视思考，虽然从小到大，老师都在教我，要勤于思考，要多动脑筋，但我一直没什么感觉，直到那次听了江南春的描述后，我的思想上产生了巨大的震动，的确，人要学会思考，思考才是人最有生产力的东西。

我是学理科的，在我做学生的时候，老师传授知识的方法，总是力求把道理讲明白，让我懂，我懂了以后，在运用中就可以举一反三。

在这里，我也想用同样的方法，通过讲道理让大家明白企业文化的作用和应用方法，让你知其然

<<管理方与圆>>

, 也知其所以然, 当你真正懂了后, 就可以结合企业的具体情况, 真正地实施企业文化了。

<<管理方与圆>>

内容概要

《管理方与圆：企业文化》共分三篇，分别从“优秀企业家必须做好的三件事”、“企业文化的作用”、“企业文化建设”三个方面生动翔实地论述了企业文化。书中既深入浅出地阐释了丰富的管理理论，又有大量生动的企业案例分析，可以说这是一本能即刻提升管理档次的书。

<<管理方与圆>>

作者简介

丁远峙，中国湖北人，北京华夏管理学院特聘教授，《方与圆》作者，《赢在中国》特邀嘉宾，中国本土创业励志学家第一人。

目前最热门、最受欢迎的关于励志、人生方面的演讲大师。

丁远峙，教过书，办过公司，从事过培训。

现在是两家公司的常务董事，受聘为多家企业的高级顾问，是将奋斗的理论自身实际相结合的典范。

博大精深企业文化管理咨询机构首席顾问； 英国国际管理协会亚洲首席讲师； 美国林肯大学客座教授； 中山大学MBA管理学院特聘教授； 中国总裁培训网高级顾问师。

<<管理方与圆>>

书籍目录

序上篇 优秀企业家必须做好的三件事一、 找到一个好的商业模式1. 纵向：寻找行业“空白”2. 横向：寻找不同行业间的联系3. 逆向思维二、 建设优秀的企业制度并不断加以完善1. 产权制度2. 激励机制3. 人力资源制度三、 打造能与企业商业模式、企业制度相适应的企业文化1. 创新文化2. 制度文化先谋事，后谋人靠制度，而不是靠能人讲团队，不要讲哥们标准化、规范化、系统化中篇 企业文化的作用第一章 企业文化的力量一、用企业文化树立信念，统一思想二、用企业文化强化、传承企业价值观和经营管理理念三、用企业文化营造良好的环境和氛围，来影响、培育人四、用企业文化增强企业凝聚力五、做产品的最高境界——做出文化第二章 第三代管理——企业文化一、第一代管理——经验管理（1769~1911年）二、第二代管理——科学管理（1911~1980年）三、第三代管理——企业文化（1981年至今）第三章 企业文化是什么第四章 企业文化的特点一、企业文化的“四性”二、企业文化的“三化”下篇 企业文化建设第一章 人本管理一、尊重、重视员工，平等对待员工二、让员工分享企业发展果实三、随时、随地、随人、随事促进员工成长四、真正的“人本管理”是“以神为本”第二章 使命文化一、企业使命能让人们感受到工作的意义二、使命感是最强大的内驱力第三章 愿景文化第四章 坚守核心经营理念文化第五章 目标文化一、人生是从树立清楚而明确的目标开始二、在尝试中把握未来三、企业战略转折点第六章 学习型组织文化在行动中学习一、模仿二、反思和探询三、深度汇谈第七章 执行力文化一、为工作而自豪二、工作当玩乐三、责任心四、没有任何借口五、凡事认真六、积极主动七、永远追求持续不断地完善八、做好工作是人的一种尊严第八章 团队建设文化一、团队利益高于个人利益二、培养坦诚精神三、互相尊重、信任，互相关心，互相帮助第九章 服务文化用服务提高顾客满意度：一、提供高标准服务二、提供附加价值三、提供保证四、建立完善的售后服务体系服务观念：一、良好的服务体现你良好的素质二、顾客至上三、服务，要超越顾客的期望四、销售就是服务，服务就是爱第十章 企业文化布道一、增强危机意识二、重点突出三、寻找切入点（引爆点）四、领导做表率五、反复地教化六、强制七、与利益挂钩八、检查九、仪式结束语

<<管理方与圆>>

章节摘录

宁愿高薪聘人才，也不要低薪用庸才。

人力资源制度是保障企业长期发展的命脉。

但要打造优秀的人力资源制度，领导者首先要爱才、重才。

在中国悠久的历史上，流传着很多佳话：“萧何月下追韩信”、“刘备三顾茅庐”等，这些美丽的传奇无不歌颂了领导者爱才、重才的优秀美德。

其实无论怎样优秀的人才，只要他的上级不予重视，没有适当的指导、培养和监督的措施，那么纵使他有天大的才能也无从施展。

人才是企业的生命，但是，企业的管理者如果没有“嗜才如命”的基本思想，企业的生命就会慢慢枯竭。

领导者不仅要爱才、重才，还要慧眼识才。

邓小平在总结他出来工作后中国局面的扭转时，只是强调：我用了几个人。

毛泽东在林彪还只有22岁时，就破格提拔他当红四军军长，而后林彪成为了一代名将。

甚至希特勒能称霸一时，一个很重要的原因，也在于他慧眼识才，他擢升了他的警卫营长隆美尔为其精锐的坦克师师长，从而造就了纳粹战无不胜的“沙漠之狐”。

要慧眼识才就要有见微知著的本领，有超强的直觉意识。

但识才毕竟只是“相马”，“相马”既不能体现公平，还可能导致错误。

连诸葛亮这样大智慧的人物都曾被马谡的纸上谈兵所迷惑，相错了人，结果使得战略要地街亭失守，导致整个战役的失败。

所以领导者不仅要“相马”，更重要的是要让人才在竞争中涌现。

惠普的前CEO菲奥丽娜说：“管理层要把业绩作为衡量一个员工潜质的指标，而不是把潜质作为考核业绩的一个指标。

” 一切要用业绩说话。

为了杜绝相马的不公平和可能产生的裙带关系，海尔倡导：人人是人才，赛马不相马。

其实我们不是缺乏人才，缺乏的是出人才的机制。

人的潜能是好的机制激发出来的。

好的机制往往能使很多想都不敢想的事情变为现实。

中国最伟大的思想家，老子、孔子、孙子、孟子等都出自春秋战国时代，在中国几千年的历史

上，为什么最杰出的思想家都出自那个时代呢？

因为那个时代群雄混战，百家争鸣，是氛围、机制导致了出人才。

而后来的中国，国家统一了，为了君主的利益，思想也被统一了，从而人的创造陛才能也就被抹杀了。

还有中国的历史上不乏大文豪、大作家，但为什么近几十年来，却没有出现一个伟大的作家呢？这不也有制度的原因吗？

企业有没有人才，能不能出人才，关键在于企业有没有适合人才涌现的环境和制度。

特别对于创新型企业，创新不是集体的智慧，完全是个人天才的发挥，因此更需要适合的环境和制度。

我们比较美国3M公司与其行业的竞争对手诺顿公司。

诺顿公司开始可以说是“老大哥”，不仅规模较大，组织结构也更完善一些。

但到20世纪80年代中期，3M公司的销售量已是诺顿公司的8倍。

10年后，当3M公司成为《财富》杂志美国最受人尊敬的公司排行榜中的常客时，诺顿公司却被法国工业巨头高拜恩公司吞并了。

这两者间如此巨大的落差是什么原因造成的呢？

其实诺顿公司一贯重视先进的管理理论，很早就采用了时髦的事业部制组织结构，成为财务控制体系的创新者，还率先开发了诸如pIMs回归模式和波士顿咨询集团大力推广的“成长、分享”型矩阵模式等一系列保持领先优势的战略计划体系。

<<管理方与圆>>

与此相反，3M公司的管理理论看起来似乎远不及诺顿公司复杂，尤其在某些方面还使用了一些人们在管理实践中将要摒弃的管理工具和技术。

但3M的领导人麦柯尼特紧紧抓住了一条，那就是努力打造环境和制度，鼓励创新，让创新人才脱颖而出。

麦柯尼特年仅20多岁就被任命为3M的CEO。

在此之前，3M公司利润微薄，只能勉强存活着。

麦柯尼特上任后，积极寻觅着可以推动公司前进的新机会，为此他聘用了3M公司第一个专门从事产品开发的卓越而古怪的发明家奥克。

这是一个真正的怪人，他为了扩大公司主要产品：砂纸的销售额费尽了心机，竟想把砂纸当做刮胡子刀片的替代品卖给男人们，人们能把下颌轻轻擦净又不必冒着被锋利刀刃划伤的风险。

这个显然怪癖的想法只能出现在3M公司，也只有3M公司才能宽容这样的想法。

事实证明，奥克虽然没有搞出擦胡子用的砂纸，但他却从自己的设想中另有收获，研制出防水砂纸，并大受市场欢迎，成为了3M公司的第一个拳头产品。

天才总是有些怪异的，如果天才都跟常人一样，那又如何有超常思维呢？

通过这事，麦柯尼特认识到管理层要能容纳非常规性思维，学会欣赏员工的天才构想，于是在公司倡导“科学的娱乐精神”，并推出了一系列刺激创新、鼓励人才涌现的机制。

首先，麦柯尼特在3M公司着力打造宽容失败的文化，对革新能手予以保护。

他说：“我认为在发生错误时，如果管理者独断专行，过于苛责，只会扼杀人们的积极性。

只有容忍错误，才能进行革新。

”为此，他要求领导者成为“革新闯将的后台”。

另外，3M公司设立了一套独特的奖酬制度。

在3M参加一项新事业的个人，他的职务和薪酬的类别，会随着他发明的产品的销售额的增长而自动发生变化。

例如，当他开始着手一项新产品研制时，是一位“基层工程师”；而当产品进入市场后，他就成为一名“产品工程师”；当年销售额达到100万美元时，他发明的产品就成为成熟产品，他的职称、薪金、工作范围也就发生变化；当年销售额增加到500万美元时，他就被提升为项目经理；当年销售额达到2000万美元时，这个产品组就突然变成一个独立的产品部门，他就可担任部门经理；当年销售额达7500万美元时，他就可担任分部经理。

对于那些不想当经理的科学家，3M则另有奖励办法。

合理的薪酬制度培育了忠诚精神，保证了骨干人员的稳定。

3M公司很少从外界聘人，外聘高级职员更无先例。

在3M公司的经理人员和其他专业人员中，跳槽率平均还不到14%。

<<管理方与圆>>

编辑推荐

给我们造成麻烦的不是那些我们不知道的事，而是我们自以为知道的事情其实根本不是那样。看完这《管理方与圆：企业文化》不用多长时间，但要消化和实践它的内容，相信需要你一生的时间。

因为这《管理方与圆：企业文化》几乎涵盖了现代所有流行、实用的管理理论，而且企业化管理也才是最高级的管理。

如果你一生只看一本管理的书，那就看这本好了！

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>