

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

图书基本信息

书名：<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学管理>>

13位ISBN编号：9787508053059

10位ISBN编号：7508053052

出版时间：2009-10

出版时间：华夏出版社

作者：黄克琼，杨莉 编著

页数：284

字数：310000

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>

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

前言

在20世纪的中国有一位杰出而伟大的领袖，他一扫旧中国破败、落后、受尽凌辱的旧貌，让中国以全新的面貌屹立于世界东方，被亿万华夏儿女誉为“中国的启明星”和“神州崛起的开拓者”；在西方世界，有一位受世人敬仰的专家学者，几十年间，他著书立说，发表演讲，将自己的观点和思想汇编成册，开创了现代管理学的先河，被世界学术界尊称为“现代管理学之父”和“大师中的大师”。

这一东一西、一中一洋、一政一学的两个人物分别是中华人民共和国的开国元勋毛泽东和美国的管理大师德鲁克。

毛泽东深谋远虑、运筹帷幄，他指挥千军万马在中国广阔的疆场上奋勇杀敌，创造了一个个决胜于千里之外的传奇故事。

抗日战争、解放战争、抗美援朝战争……他用超越当时局势的远见卓识唱响了一曲曲胜利的凯歌；反“围剿”、走长征、赴延安、下基层，他用自力更生、艰苦奋斗的精神激励着无数红军战士们笑战穷山恶水、勇斗蒋匪敌寇，将胜利会师的旗帜插在延安贫瘠而广袤的大地上，开创了战争的新局面。

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

内容概要

他，被誉为“中国的启明星”和“神州崛起的开拓者” 他，被尊称为“现代管理学之父”和“大师中的大师” 他，中华人民共和国的开国元勋毛泽东 他，世界级管理大师德鲁克 他说：“在战略上要藐视敌人，在战术上要重视敌人。” “集中优势兵力打歼灭战。” “没有调查就没有发言权。” 他说：“在当今社会，知识工作者即为管理者，管理者的工作必须卓有成效。” “伟大的企业必须有自己的特殊使命作为指引，并建立自己的核心竞争力。”
.....

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

作者简介

黄克琼，长期致力于世界500强企业的经营战略、企业文化等方面的研究，洞悉当今企业的发展状况。对西方管理学大师，尤其是德鲁克有较深的研究，并对中国传统管理智慧有较深感悟。已策划出版多部畅销书。

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

书籍目录

导读 东方智慧+西方管理=刚柔并济的管理新境界 刚性毛泽东，柔性德鲁克 人与人性：毛、德的管理交集 中西合璧：打造坚实的管理根基 用毛泽东思想打江山，德鲁克管理坐江山上篇——毛泽东：问苍茫大地，谁主沉浮 第一章 团队建设——打造企业的核心竞争力 一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮——团结就是力量 好好学习，天天向上——提升自身能力，培养学习型团队 团结、紧张、严肃、活泼——营造张弛有度的团队氛围 革命就是过上好日子——愿景是组织成长的动力 精兵简政——提高团队工作效率 谅解、支援和友谊，比什么都重要——营造团队中的亲情文化 要搞马克思主义，不要搞修正主义；要光明正大，不要搞阴谋诡计——倡导正派的组织理念 为人民服务——责任重于泰山 天堑变通途，沟通无极限——有效沟通创造无限价值 第二章 领军王道——做卓越的管理者 不要逞强、耍霸道，要平等待人、以理服人——提升管理者的职业素养 中国的秘密在于农村——眼光独特，善于在别人忽视的地方发现商机 唤起工农千百万，同心干，不周山下红旗乱——领导者要有号召力 在一切工作中，命令主义是错误的，因为它超过群众的觉悟程度——管理要下基层 路线确定之后，干部就是决定的因素——领导者是企业的脊梁 领导者就在于领略——领导者要具有预见性 要有自己的见解，不要人云亦云——遇事要头脑清醒，不能盲从 不尊重别人，就不会得到别人的尊重——相互尊重是管理者最基本的职业道德 为有牺牲多壮志，敢教日月换新天——在紧要关头勇于作出重大牺牲 第三章 思想凝聚——让精神引领行动 加强纪律性，革命无不胜——追求企业中的斯巴达精神 江山如此多娇——培养员工对公司的自豪感 解放区的天是明朗的天——建设组织的精神家园 下定决心、不怕牺牲、排除万难、去争取胜利——必胜的信念是成功的支柱 自己动手，丰衣足食——发扬自力更生、艰苦奋斗的企业精神 红军不怕远征难，万水千山只等闲——藐视困难，积极乐观 我们应当相信群众，我们应当相信党——信任贯穿上、下级 第四章 经营管理——积累坚不可摧的管理资本 抓住主要矛盾，其他问题就可以迎刃而解了——管理要有重点 文字必须改革，要走世界文字共同的拼音方向——迎合市场，改革创新 农村包围城市——企业营销管理的道路抉择 一万年太久，只争朝夕——管理工作必须注重效率 集中优势兵力打歼灭战——集中力量使管理效益最大化 大风大浪并不可怕，关键要有处理危机的能力——扫清企业前进中的各种障碍 中国的问题是复杂的，我们的脑子也要复杂一点——立足现实，因地制宜 榜样的力量是无穷的——确立标杆并奋力向目标靠近 第五章 方针政策——为企业保驾护航 反腐倡廉——永葆组织不退色 友谊第一，比赛第二——爱心是企业文化的根 没有调查就没有发言权——一切从实际出发 要做人民的先生，先做人民的学生——谦虚成就伟业 人活着总需要一点精神，没有文化的军队是愚蠢的军队——进行企业文化建设 政策和策略是党的生命——组织需要正确的方针政策武装思想 贪污和浪费是极大的犯罪——制止内耗，防止组织病人膏肓 第六章 员工管理——让人才遍地开花 陈毅是个好同志——知人善用，把最合适的人才放到最合适的地方 反对论资排辈，大胆起用年轻干部——不拘一格降人才 任人唯贤不任人唯亲——打破家族企业的人才战略 一切物质的因素只有通过人的因素，才能加以开发利用——人力资源是企业不可或缺的重要资本 世界是你们的，也是我们的，但是归根结底是你们的——培养员工主人翁精神 无限风光在险峰——敢于冒险，追求卓越 鹰击长空，鱼翔浅底——发掘优秀人才的巨大潜能 打土豪、分田地——用关怀唤起员工的凝聚力和工作积极性 宜将剩勇追穷寇，不可沽名学霸王——培养员工的业绩精神，努力将工作进行到底 第七章 良性竞争——强化企业战斗力 在战略上要藐视敌人，在战术上要重视敌人——组织间竞争的制胜法宝 放弃局部战场——企业竞争要懂得以退为进 中国永远不称霸——避免企业之间的恶性竞争 强大的敌人是促使自己前进的动力和方向——要认识到竞争对手存在的价值 敌人有的，我们要有，敌人没有的，我们也要有——永远要比对手先进 古为今用，洋为中用——师夷长技以自强 打得赢就打，打不赢就走——灵活机变，识时务者为俊杰下篇——德鲁克：管理者，就必须卓有成效 第一章 世纪，企业最有价值的资产是人才 知识型员工是企业最重要的“资产”而非“成本” 组织的目的，就是让平凡的人做出不平凡的事 管理者就是要招募比他更强的人为他服务 人无完人——允许优秀人才犯错 吸引并留住我们需要的人才 将员工提升到未来高级管理层的候选人中 第二章 人才管理——企业最根本的管理 管

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

理是一门科学，更是一门“宽泛的艺术” 管理必须围绕“人性”展开 让知识型员工适当自我管理 摈弃个人喜好，对事不对人 光用金钱并不能真正激励员工 授权不等于放任，监控是必要的 用人应用其长而避其短 第三章 自我管理——管好自己是管好一切的先决条件 领导者要有危机预测能力 正直的组织精神是自上而下树立起来的 把正确的事情做好 懂得授权，领导者不做太具体的事情 敢于对过失负责 用旁观者的眼光审视自己的企业和管理 追求完美：欲得其上，必求上上 第四章 战略管理——没有战略的企业就像流浪汉一样无家可归 顾客购买的不是“产品”，而是一种需要的满足 满足顾客而不是改造顾客 战略信息来自于顾客，只有创造顾客才能创造企业 企业兴旺的根基在于系统地寻找并挖掘潜力 从对方的缝隙中寻找生存之地 如果不着眼于未来，最强有力的公司也会遇到麻烦 发展合适的企业规模 跟上时代发展的潮流，积极拥抱信息革命 “辛迪加”模式——非竞争企业里的农村合作社 第五章 决策管理——从源头上做好正确的事情 不要用过时的前提条件作决策依据 好决策需要煎熬和历练 明确所在企业的核心优势 思考全球化，行动本地化 为产品做出合适的价格定位 要把降低成本变成一个长期策略 利润不是新企业的首要关注对象 第六章 改革创新——用变革的精神塑造企业灵魂 别用过时的商业理论指导企业 自我变革、直面市场 克服组织变革的惰性 变革求发展——把握时代的脉搏 变革不忘稳定 创新从改良而生 创新重在创新理念 方法重于想法 千万别忽视“意外” 需求是创新的来源 不创新，就灭亡 第七章 工作方法——方法决定结果 要事第一 每次只专心做好一件事 先界定问题，再解决问题 要有条理、有目的地放弃 做事分清轻重缓急 善于放弃，懂得绕道而行

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

章节摘录

上篇——毛泽东：问苍茫大地，谁主沉浮 第一章团队建设——打造企业的核心竞争力 一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮——团结就是力量 我们共产党人好比种子，人民好比土地。我们到了一个地方，就要同那里的人民结合起来，在人民中间生根、开花。

——毛泽东 从1948年9月到1949年1月，中国人民解放军先后发动了著名的辽沈战役、淮海战役和平津战役，将解放全中国的旗帜从北向南插遍了祖国的山山水水。在这空前绝后的三大战役中，军民团结也达到了历史的顶峰。

当时，流传在老百姓口中的话是：“解放军打到哪里，我们就支援到哪里，前线需要什么，我们就送什么。”

正是在这种全力以赴支援前线的精神保障下，才有了战争的最终胜利，从而为解放全中国奠定了坚实的基础。

为了最大限度地支援前线，老百姓自发组织成一支支支援前线小分队，为解放军送衣送粮，有效地保证了前线作战的供给。

当时，有这样一首歌在老百姓中广为传唱：“最后一碗米，用来做军粮，最后一尺布，用来做军装，最后的老棉被，盖在担架上，最后的亲骨肉，送到战场上……”正是由于得到了人民群众的大力支持，解放军才得以一路南下；以秋风扫落叶之势将国民党赖以维持其反动统治的主要军事力量基本消灭，从而取得人民解放战争的胜利，奠定了解放全中国的坚实基础。

据有关历史资料统计：在淮海战役中，有597万民工活跃在各个战场，随军作战的常备民工达100万余人，平均下来，每一个解放军战士就有10个民工支持。

他们的武器就是：29万副担架，83万辆小推车，62万头牲畜，16万根扁担……朴实的老百姓倾其所有支援前线，最大限度地保障了战争的胜利，因此才有了“淮海战役的胜利，是老百姓用小车推出来的”这种说法。

这种血肉之情，这种鱼水情深，叫人们怎能忘怀？

在那个艰苦的岁月里，为什么缺吃少穿的老百姓会舍命来支援革命，支持共产党？

就是因为党是为人民的利益而存在的，中国共产党是代表国家和民族的利益的，它是先进性的代表。

在1945年的《关于重庆谈判》中，毛泽东将党群关系进行了如此的讲解：我们的同志不论到什么地方，都要和群众的关系搞好，要关心群众，帮助他们解决困难。

团结广大人民，团结得越多越好。

历史会远去，但历史中折射的智慧和留下的思考永远不会过时，在信息爆炸的今天，面对日新月异的社会，我们更不可能单单依靠自己的力量去拼搏、去奋斗，而是应该更加注重团队的力量，让团队精神焕发出一种超强的凝聚力，从而帮助我们达到人生的目标。

纵观诺贝尔奖的获奖历程，我们可以看到，现在已经不再是过去单打独斗的年代了，诺贝尔奖设立的前25年，协作获奖的只有41%，现在协作获奖的已占到80%。

还有“篮球之神”迈克尔·乔丹，他曾率领公牛队获得6次NBA总冠军，也是靠团队的力量创造出来的。

在国内，IT巨头联想集团为了应对强大的国际竞争对手，也提出要打造一支虎狼之师，用团队的力量去击败对手……这些都是加强团队协作方面活生生的例子。

或许，这并不能说明团结是团队建设中最重要的因素，但是起码印证了团结是团队建设中不可或缺的一种要素。

其实，不仅仅是人类社会，自然界中的很多现象都在以它们独特的方式向我们说明一个道理：团结力量大。

蚂蚁，这种看似很不起眼的小生命却有着超强的团队意识，在团结协作方面堪称是动物界的典范。

它们训练有素、团结奋进、统一行动、一往无前……有人曾经发现过这样一种现象：由于连日来不停的暴雨，导致非洲大草原上到处是深深浅浅的水洼。

一群困在水中高地上的蚂蚁为了逃离这个死亡之丘，竟然团成一个足球大的黑球向对岸游去。

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

尽管这个黑球在水中时浮时沉，尽管黑球外围的很多蚂蚁被浪花打散了，但它们中的大多数最终还是死里逃生，飘到了岸边。

由此看来，即使再弱小的动物，也能凭借团队的力量变得强大起来，甚至在特定的时刻能够迸发出一种坚不可摧的力量，从而化解个体无法单独面对的危机险情。

面对生死攸关的关口，蚂蚁尚且能团结一致，懂得依靠团队的力量逃生，人为什么不能呢？

在企业管理中，管理者往往会遇到这样一些人：在工作和生活中喜欢独来独往，不能很好地融入团队，缺乏团队合作精神，不愿意和同事们合作，不愿意去帮助别人，也不想寻求别人的帮助……这种人往往有着自负和自傲的心态，认为自己一个人就够了，不需要别人的介入，因此总喜欢一个人工作。

而事实上，一个人的成功不算是成功，只有团队的成功才是真正的成功。

因此，对于这样的人，管理者必须让其明白团队意识对于团队整体绩效的重要性，并让每一个员工知道：只有善于合作，有优秀团队意识的人，才能真正成为企业中坚不可摧的中流砥柱，才能适应时代发展的潮流，并从整个团队的成功中分享到胜利的喜悦和果实。

对于企业这个大团队来说，要想使其更具有战斗力、更具有凝聚力，就必须加强团队内部各成员之间的联系，使每个成员都树立起一种“没有大家，何谈小家”的集体主义精神，并在同一个目标的驱动下团结一致、奋勇向前，最终到达胜利的彼岸。

好好学习，天天向上——提升自身能力，培养学习型团队你们是祖国未来的花朵，要好好学习。

天天向上……学习的敌人是自己的满足，要认真学习一点东西，必须从不自满开始。

对自己，“学而不厌”，对人家，“诲人不倦”，我们应取这种态度。

——毛泽东 新中国成立以前，我国有3.2亿人目不识丁，占全国总人口的80%，如此高的文盲率即使在当时也是十分罕见的，因此被其他国家嘲笑为文盲大国。

新中国成立后，数目惊人的文盲又严重制约了中国经济建设发展的进程。

于是，1958年，毛泽东开展了“全国扫除文盲活动”。

在这场活动中，识字和学习普通话成为扫盲的重点，并开始在村村寨寨办学校，广泛吸收民办教师进行文化普及。

就是在这样的背景下，毛主席提出了“好好学习，天天向上”这个口号，并发誓要让中国摘除文盲大国的帽子。

时光飞逝、物换星移，半个世纪后的中国一扫当初贫困落后的愁容，摇身一变，成了一头觉醒的东方雄狮。

如今，中国再也不是当初那个被人嘲笑的“文盲大国”了。

“科学技术是第一生产力”这一口号唤醒了炎黄子孙，也喊出了中国崛起的奇迹。

而在这个蜕变的过程中，刻苦学习始终是中国教育发展中的精神支柱。

“好好学习，天天向上”已不仅是一句激发全国人民学习热情的简单口号，而成为一种象征中国精神的标志。

现代企业也是如此，通过学习打造自身素质已经成为企业高管们在组织建设中常用的一种方式。

尔玛的创始人沃尔顿专门成立了沃尔顿学院，使一些早年没有机会接受高等教育的经理有了一个进修充电的机会。

另外，沃尔玛还为员工制订培训与发展计划，让员工们更好地理解他们的工作职责，并鼓励他们勇于迎接工作中的挑战。

沃尔玛十分重视在工作态度及办事能力上有特殊表现的员工，并常常将这些员工挑选出来参加公司里的横向培训，例如收银员有机会参加收银主管的培训等。

为了让有领导潜力的员工有机会加入领导岗位，沃尔玛还设立了管理人员培训课程，将符合条件的员工派往各个部门接受业务及管理上的培训。

此外，沃尔玛还通过培训加强了企业与员工之间的沟通，通过培训，不仅使员工的能力得到了提高，还让他们有机会了解到公司资料和其他部门的情况，从而达到互通信息的作用。

比如，所有员工进入沃尔玛公司后，经过岗位培训，员工对公司的背景、福利制度以及规章制度等都会有更多的了解和体会，从而省去了公司重复解释的精力。

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

企业不仅要对员工进行必要的培训，更应该对公司的管理队伍进行专业的培训，因为管理队伍是一个企业的龙头，“火车跑得快，全靠车头带”，管理队伍的素质和办事能力在很大程度上往往能够左右员工的工作积极性和工作效率，因此，打造一支强有力的管理班子对于企业来说，就是制造一个坚不可摧、速度惊人的火车头，并在火车头的带领下，把企业这列市场列车快速开进国际市场中去，实现企业全球化战略的终极目标。

对此，海尔集团总裁张瑞敏认为：没有培训过的管理队伍是负债，唯有培训过的管理队伍才是企业的资产。

在这种理念的影响下，海尔常常以市场拓展为目标，为管理干部创造各种学习机会以及形式多样的培训，以此来提高管理队伍的能力和素质。

通过培训，能够使管理者在思想和行为上与公司的战略发展高度统一；通过培训，也能够让管理者认同企业文化，并在具体行为上处处以公司的核心价值观为导向做出表率，促进公司里爱岗敬业氛围的形成。

在对管理人员进行业务培训方面，德国的西门子公司也堪称典范。

西门子公司一直都很注重对公司管理队伍的培训，并特地设置了1个干部培训中心和13个基层管理培训中心。

在培养管理人才方面，公司专门针对专业技术能力、激发和调动个人及团体力量的人事能力以及善于将内部和外部利益协调统一为企业整体利益的能力这三种能力进行培训，极大地提高了管理干部的素质和能力，也为西门子公司造就了一支优秀的管理干部队伍。

实际上，在现代企业管理中，无论是对于员工进行专业技能培训，还是对于管理层进行拔高训练，都是为了打造整个团队的坚实地基。

所以，培训的目的归根结底还是要落在组成地基的一砖一瓦上，即落实到团队中的每一个成员身上，因此，团队成员的勤奋学习、善于思考、创新思维等才是企业最终追求的效果。

个人赚钱靠脑袋，企业发展靠思路，只有将企业中所有的智慧集中在一起，才能形成一个完善的发展战略，从而引导企业走向辉煌。

据中国工商联合会统计，15年前的企业现在剩下的还不到3%。

李嘉诚说：“昨天成功的经验，会成为今天失败的理由。”

因此，为了提高企业的整体竞争力，就要锻造出一支具有超强竞争力的团队，而这种团队的形成势必要依靠知识的浇灌和经验的积累，因此，学习就成为成长的必要前提，不断激发着团队及团队成员迅速成长。

如今，社会发展一日千里，新技术、新理念、新方法、新模式层出不穷，只有不断学习，不断进步，才能跟上社会发展的进程，不至于被社会所淘汰，才能引领整个企业不断向更高、更好、更强的目标迈进。

.....

<<跟《毛选》学战略，向德鲁克学>>

编辑推荐

跟《毛选》学战略：团队战略——打造企业核心竞争力；王道战略——卓越领导的先决条件；精神战略——思想引领行动；经营战略——坚不可摧的管理资本；方针战略——为企业保驾护航；人才战略——不拘一格用人才；竞争战略——强化组织战略；向德鲁克学管理：人才管理——让管理成为艺术；自我管理——管好自己是管好企业的先决条件；战略管理——没有战略的企业就像无家可归的流浪汉；决策管理——从源头上把事情做对；创新管理——变革精神塑造企业灵魂；方法管理——方法决定结果。

东西方管理思想精粹，知识经济时代企业家的必读智慧典藏。

中国企业发展遭遇管理瓶颈，是向老祖宗讨主意，还是向西方管理求计策？

《跟学战略，向德鲁克学管理：当代企业做大做强制胜法宝》告诉你：东方智慧 + 西方管理 = 现代企业管理的新境界！

帮助中国企业家们解决最重要、最棘手、最迫在眉睫的问题。

学伟人、学大师，让企业快速成长、健康发展！

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>