

<<经营管理的快意哲学>>

图书基本信息

书名：<<经营管理的快意哲学>>

13位ISBN编号：9787801883889

10位ISBN编号：7801883888

出版时间：2004-1

出版时间：现代出版社

作者：杨程

页数：270

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>

## <<经营管理的快意哲学>>

### 内容概要

《经营管理的快意哲学》分为数字世界里的管理、小故事与大智慧、解说另类管理三部分，生动活泼地把轻松快意的管理哲学诠释得淋漓尽致，让人读后莞尔一笑，又从中领会到了管理的真谛。

相信通过本书的学习，将帮助你大幅度提高经营管理的能力，使你成为人生战场和商业战场中百战不殆的佼佼者。

## <<经营管理的快意哲学>>

### 书籍目录

包罗万象——数字世界里的管理正确领导自己一天一事做“二格”能人管理“三味真火” 管理的第一味火——“情” 管理的第二味火——“理” 管理的第三味火——“法”新世纪。  
新四样 团队建设者 问题解决者 创新变革者 善于授权者五行领导 自觉——金主义，性刚，情烈 自控——木主仁，性直，情和 聪慧——水主智，性聪，情善 自励——火主礼，性急，情恭 善交际——土主信，性重，情厚人力资源之独孤六剑 破剑式——“抽屉管理” 破刀式——“危机管理” 破枪式——“一分钟管理” 破索式——“人事管理” 破掌式——“和拢管理” 破箭式——“走动管理”成功“七色光” 自信——赤 团队感——橙 沟通——黄 心态——绿 合作——青 明确目标——蓝 计划——紫.....

## &lt;&lt;经营管理的快意哲学&gt;&gt;

## 章节摘录

没有设定标准 英国有一家公司，专做世界有名的杯盘，他们的产品摔坏的要比合格出品的还要多。

有一个技师专门摔盘子，每10个摔坏6个，合格的只有4个，但是订单订到3年以后——没货。

公司不怕摔，摔坏的盘子全都计入其它盘子的成本。

就这样还难以买到，为什么？那是精品，公司有高标准，具有尊严。

一个公司设定行为标准就是让公司有尊严，让公司的员工有尊严。

公司没有标准，一个经理没有设计出标准，公司就会不成体统。

如果你进了一家公司，人家问你是怎么进去的。

你应该说，进去不容易啊，要笔试，要口试，要扒一层皮。

反过来，如果你说，进来很容易啊，随便就进去了。

人家会认为这公司不值得呆，没有经过筛选，没有严格的标准。

人都有这种心理：你越是有一种行为标准，越是有一种绩效要求，他觉得越有尊严。

所谓标准，其实是一种誓约、一种尊严、一种品质。

像德国的奔驰一样，在街上看到奔驰，你会想到什么？那是一种尊严。

为什么有钱的人都喜欢买奔驰，如果制造商没有那样的标准，你会买它的车吗？一样的道理，谁能像奔驰那样有一种标准，谁就有尊严。

公司有了标准，可以让员工感到在这种公司工作是一种荣耀。

当一切有关的人把标准视为一种誓约，一种品质的要求，自尊心在公司就会变得愈来愈强，管理也就变得愈来愈轻松。

因此，主管不仅要执行标准，更要设立标准，只有具有高的管理标准，才会有高的管理绩效。

眼中只有超级明星 不要眼中只有超级明星，要强调团队精神。

就像一个球队，如果只强调超级明星，不强调全体的努力，是难以取胜的。

麦当劳有一句话，我们公司没有店长，店长是叫给外人听的。

麦当劳的店长也要替客人点餐，这是公司总部的规定，全世界麦当劳的员工不分职位都要替客人点餐。

他们体会到，公司能有今天的成功，靠的是全体员工，不是哪一个超级明星的功劳。

如果你把你那一行最顶尖的人全请到你公司去，那一年结束，还是只有一个人能挣得排行第一的位置。

为什么？因为这么多顶尖好手根本不存在，而且就算他们存在，也只有一个第一，而其他的人得到的是落选者的头衔。

一个公司真正的超级明星是很少的，公司大部分的业务都是那些一般的人做的。

只重视超级明星，唯一的结果是降低管理绩效、减少公司业绩。

即使公司有超级巨星，也要淡化他的贡献，如果自己是超级巨星，更要有这种胸怀。

主管要把90%的爱放在90%的人身上，不要把90%的爱放在10%的人身上，那样对另外90%的人不公平。

凡是为公司作出贡献的人都应看成公司的英雄，这样公司就成了一个“

TEAM”。

很多的公司去挖一些有名气的人，把他们当成超级明星请来，可我们常常听到没多久就是他们分道扬镳的结局。

为什么？因为一些超级明星不会感恩，他们认为能有今天是自己努力的结果，不是公司栽培的结果；他们不合群，认为自己在公司是鹤立鸡群，而且还不妥协，碰到公司有困难，还常常不愿意委屈自己，他们除了要求高薪以外，对公司没什么贡献。

所以，做老总的不要眼中只有超级明星，要重视栽培部下，让部下变成明星。

新世纪，新四样 知识经济发展和繁荣的显著标志就是知识型企业的大量涌现，对GDP的贡献逐步增大。

## &lt;&lt;经营管理的快意哲学&gt;&gt;

但是，由于世界经济一体化、信息的同步化以及知识更新速度的加快，知识型企业所面临的组织环境日益复杂，所面对的竞争也日益激烈。

这些变化使得管理者的工作重心正在发生转变，从监督、向下属发号施令转向为下属提供服务、组建团队、制定策略、满足顾客、领导跨部门以及跨组织的团队等方面。

这就意味着，管理者“必须学会如何在没有权力与权威、无法控制也没有具体指导的情境中进行有效管理”（彼得·德鲁克），既要知道如何领导下属，也要知道如何有效影响上司与同事。

这些变化都使得管理者的工作任务更加复杂化、多样化。

因此，作为新型的管理者，必须掌握多方面的才能，至少得掌握以下这“新四样”。

**团队建设者** 新型的管理者既得是团队的成员又得是团队的领导者，无论是在组织内部的工作团体、合作伙伴，还是组织间的协作团体，管理者都需要很强的团队管理的能力。

事实上，当人们为一个共同目标协同工作时，其业绩和效率都会有很大程度的提高。

为了发挥团队的这种聚合作用，作为团队的领导者——新型的管理者，就必须负责选拔合格而且有发展潜力的团队成员，并进行有效的系统培训，调动各种激励措施来激发团队成员的创新性，提高其对团队工作的投入度。

只有这样，才能使团队成为具有锐意进取、敢于创新、同心同德、积极协作等特点的新型工作团体。

企业的兴旺发展，不是靠一两个人所能做到的。

倘若内部不同心，管理者无法发挥他的领导作用，必然会使更多的资源浪费于内耗中。

员工如果不服从上级，无论他多有才能，对企业也是弊多于利。

一个企业的长久兴旺，靠的是组织的机制和团队的架构，并不是一两个人的事。

**问题解决者** 解决问题的能力已成为当今衡量管理者工作业绩的主要指标。

真正的问题解决者要能够区分什么是建议什么是争论，哪些是因果关系哪些是相关关系。

同时，他还要能够对争论进行认真的评价并促发有益的争论。

透彻地分析、审慎地评价、挖掘隐藏的假设和发散性思维等能力是成功管理者所必备的。

管理者首先应解决好的并不是战略问题，而是战术问题。

我们所说的管理方法，是指企业内部管理的流程与表格。

保证流程与表格的完整、合理、严密以及可维护，是管理者永恒的工作内容。

工作中，大多数管理者每天都要批复很多报告，每周要开各种会议。

其实，呈送到管理者手中的绝大多数报告往往只针对一个问题。

比如，建议仓库某某料报废、计划中的某数据出现差错或者是对某事件的投诉等等。

管理者拿到这样的报告后，必须要第一时间进一步想到：为什么会发生这个问题、相应的责任人是谁、怎样纠正这个错误、怎样预防这类错误使之以后永不再犯、损失是多少等等。

但通常而言，管理者只能在报告中看到“问题是什么”，而对他所关注的其他五个问题，报告很少会涉及。

那么，为什么报告者会经常忽略其余五个问题呢？

这是由于思路障碍及实际困难的存在，报告者通常采取的办法便是：只提出问题，而将解决问题的“热山芋”扔给管理者。

随着科学技术的飞速发展，大到整个世界，小到一个组织，都会出现更多的复杂问题，而且问题解决的方法与技术也日趋复杂化。

因此，对新型管理者解决问题的能力也提出了更高的要求，能否顺利解决工作中遇到的问题，对管理者的能力是一个严峻的考验。

**创新变革者** 新型的管理者不但要能够适应各种变革，而且还要能够在组织面临危机之时促发变革。

胜任的管理者从不惧怕变革，而是以积极的姿态迎接变革并想方设法影响变革的进程。

事实上，新型的管理者将是各种组织变革的设计者，以此来对环境的变化做出反应，寻求满足顾客需求的新途径，发掘提高组织工作业绩及效率的有效方案。

这实质上也是组织进行学习的过程。

提高员工能力最自然的办法是让他们交叉进行现有工作的培训，从而保证部门里的每一项工作至

## <<经营管理的快意哲学>>

少有两个人能胜任。

要倾听员工上进的要求。

当有员工要求更新鲜、更有吸引力的工作时，要鼓励员工们找出\_条提高能力的途径，使他们成为公司的顶梁柱。

如果你手头有一项稍微超出某位员工能力范围的工作，不妨考虑交给他做。

因为对员工来说，全神贯注地投入工作，并在工作中提高对自身的要求，也是一个获得成长的机会，同时也是一个创新的机会。

新的世纪是机遇与挑战并存的时代，经济的发展呼唤学习型组织或企业。

所谓“学习型组织”，就是指组织具有很强的学习能力，能够对变化着的环境做出快速而有效的对应策略。

学习型组织的形成是以其组织成员的个体学习为基础的；没有个体的学习就不可能有组织的学习。

新型的管理者在注重自己学习能力提高的同时，通过变革来培养组织成员的学习能力，促使组织向学习型组织转化。

善于授权者 我们能注意到一些企业领导人非常能干，非常辛苦也非常工于心计，但就是找不到一个让大家共同兴奋的未来，归根到底是因为他们通常习惯于把自己管理的对象视为没有个性、没有创造性、没有独立意志的纯粹执行者，或者视为靠不住、信不过、随时可能偷懒、背叛、损害公司利益中饱私囊的可疑分子，在这样的心态支配下，自己的团队毫无疑问会变成被动工作的“机器人”，而优秀人才也会慢慢地流失。

所以将权力过分地集中在自己的手里会产生这样的问题：这表明你并不信任他们，限制他们自主决策的能力，久而久之员工就会失去工作的动力，企业的生存与发展就无从谈起。

在未来竞争激烈的商业环境中，管理工作更加复杂化，即使是才智超群的管理者，也不可能精通企业的一切，更没有精力去包揽一切。

因此，他必须有效授权，使组织员工有权自行决定如何完成工作目标。

在授权的同时，要和组织员工进行有效的沟通，使其相信自己是工作得以完成的最重要资源，而且还要及时给予指导与支持。

因此，对于一位成功的管理者来说，学会授权是必备的，这不但能提高管理者的工作效率，而且也会提高组织员工的责任感和工作满意度。

新型的管理者不同于以往的管理者的最显著特征就是充分授权，并注重提高组织员工的独立决策能力，使团队中的每一位成员都能为了同一个目标而奋斗。

.....

## <<经营管理的快意哲学>>

### 编辑推荐

所谓管理，并不一定就是潇洒的，却一定要是豁达的； 所谓管理，并不一定就是饱学的，却一定要是求知的； 所谓管理，并不一定就是正确的，却一定要是追求的； 所谓管理，并不一定就是成功的，却一定要是拼搏的； 所谓管理，并不一定就是完美的，却一定要是坚定的； 所谓管理，并不一定就是先知的，却一定要是领悟的； 所谓管理，并不一定就是最好的，却一定要是自信的； 所谓管理，并不一定就是严肃的，却一定要是快意的！

到了21世纪的今天，在任何一个团队，如果不能让人们自觉地奔向一个共同目标，一味挥动“管理大棒”，迫使人们屈从，这个团队最终必然四分五裂，成为一盘散沙。作为管理者，如果只是满足于管理，没有一点领导素质的修炼，必然会在日趋激烈的社会竞争中淘汰出局，成为可怜的失败者。

因此，美国的托马斯·彼得斯说：“一位有能力的领导者必须在他的活动领域的两极都是能手：一极是处于最高抽象层次的管理思想，另一极则是处于具体的最普通的管理行动。”这就告诉我们，领导者既要有抽象思维的素质，又要有实施这些思想的能力和水平，这就是管理艺术家和实干家的综合。

自然，所谓实施，实际上是一种调解企业内部人与人相互关系的行为，尤其是实施管理，主要包括工作分配和人际协调这两个方面的素质和能力。

由此看来，作为一位高明的企业领导者应具备的素质也较为独特，为什么有的人能当总经理而有的人只能作为总经理部属，内在原因就在于此。

在撰写本书的过程中，笔者一直遵循着上述的原则，努力用轻松、简单和快意的语言将领导艺术尽情地表现出来，所以书中通过一系列的故事、案例与另类的解说，从全新的角度阐释了一个领导者所应该具备的高超管理能力，也就是作为一个领导者要想成功，所必须掌握的扎实的常规管理能力、出色的领导意识和高超的领导艺术。

本书分为数字世界里的管理、小故事与大智慧、解说另类管理三部分，生动活泼地把轻松快意的管理哲学诠释得淋漓尽致，让人读后莞尔一笑，又从中领会到了管理的真谛。

相信通过本书的学习，将帮助您大幅提高这些能力，使您成为人生战场和商业战场中百战不殆的佼佼者。

笔者 2004年8月

<<经营管理的快意哲学>>

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>