

<<管理梯>>

图书基本信息

书名：<<管理梯>>

13位ISBN编号：9787121114588

10位ISBN编号：7121114585

出版时间：2010-8

出版时间：电子工业出版社

作者：邱庆剑

页数：168

字数：117000

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>

前言

“简单的才是有效的”，这是股神巴菲特的投资格言。

事实上，这句话不仅仅适用于投资。

无论在哪个领域，有效的都是简单的。

因为简单，才能被大多数人掌握；因为简单，才能在短时间内掌握；因为简单，才可以花最少的成本去实现。

有这么一则寓言故事。

一只骆驼成功地穿越了死亡沙漠，并且是有史以来第一个穿越的，于是，它被众多动物奉为英雄。

有一只山羊去采访它，问它是怎样穿越沙漠的。

骆驼轻描淡写地说：“一步一步走过去的。”

”骆驼说的是实话，除了这样，还能有什么办法呢？

难道飞过去？

可动物们就是不相信，因为在它们看来，这个回答太简单了，死亡沙漠怎么可能这么简单就穿越了呢？

骆驼穿越沙漠，其间的艰辛自然不必说，但一步一步走过去，却是最根本、最核心的。

正如哥伦布发现新大陆一样，他历经艰险，数度差点儿丢掉性命，但他最根本的办法还是简单得让人无法置信：驾着船，一直朝着一个方向前进。

问题就在于，很多人坚持不了简单的事情，他们只有三分钟热情，三分钟之前是朝西航行，三分钟之后可能就改朝南航行了。

历史上有很多伟大的成就，都来自最简单的创造。

瓦特看到热水壶的盖子噗噗地跳，他发明了蒸汽机，使人类社会进入工业文明时代。

如今，计算机正改变着人类的生活和工作方式。

但第一台计算机却简单得像一个玩具：一条长带子，上面排着一个一个小格子，一个读写头在移动的带子上写数字，一格写一个，再有一个控制机把这些数字传输出去。

这项技术，同时也在第二次世界大战中为破译纳粹军团密电码立了大功。

这个机器当时叫做“图灵机”，发明者叫艾伦·图灵。

遗憾的是，很多伟大的创造，正因为其过于简单，而难以让人们接受，因为人们潜意识中就认为：伟大的创造都是非常艰难的，艰难中诞生的成果，自然是非常复杂的，甚至不是一般人所能理解的。

于是，当他们一看就明白了、一看就懂了的，他们一律认为是没有价值的东西。

<<管理梯>>

内容概要

本书作者有着15年的管理工作经验，历任人力资源总监、财务总监和董事长助理等职，并在多家企业实践“管理梯”，他见证了这一管理工具的巨大功效。

现在，他将这一管理思想奉献给广大职场人士，它适用的人群很广泛：——公司员工；——公司各层次管理者：——公司老板；——公务员；——机关、事业单位各层次管理者。

我们相信，这个简单的“管理梯”将改变无数公司和机关、事业单位的绩效！

当然，前提是你得重视这个简单的管理方法，重视这本薄得不能再薄的小书！

<<管理梯>>

作者简介

邱庆剑，著名作家、诗人、资深管理咨询专家，曾在数家大型集团公司历任人力资源总监、财务总监、市场总监、行政总监、总经理和董事长助理。被媒体称为“企业管理超级教练”。

在国内出版企业管理、励志和文学著作61部，海外出版7部。
坚持原创写作。
《忠诚胜于能力》对

<<管理梯>>

书籍目录

第1章 问题为什么一直得不到解决 管理者就要解决问题 问题汇报惰性 未被汇报的问题去哪里了 办公室“等”不到问题 问题不是“问”来的 问题一直得不到解决的原因第2章 沟通为什么不畅 职能划分是把双刃剑 推卸责任是沟通的天敌 部门保护严重妨碍沟通 考核机制存在问题 办公室政治：互不买账 “沟通地图”缺失，基层茫然第3章 一架管理的木梯 谁创造了“管理梯” “管理梯”的构成要素 “管理梯”中的“沟通地图” “管理梯”中的沟通技巧 “管理梯”中的信任第4章 “管理梯”的10个基本原则 问题不停留原则 第一时间沟通原则 有求必有应原则 同级沟通原则 逐级汇报与逐级下达原则 不满意再爬梯原则 上级服务于下级原则 上通天下通地原则 汇报、下达、沟通书面化原则 禁止向上、向外踢皮球原则第5章 “管理梯”的贡献与影响 “组合梯”——多个部门同时爬 问题圆满解决之后还爬梯吗 第三方监督 “管理梯”对管理的贡献 “管理梯”的四大特色 领头羊不是领先一点点第6章 “管理梯”与四小时复命制相结合 回复效率是“管理梯”的生命 四小时复命制 “四小时复命制”范本第7章 越级——“抛物”与“跳梯” 越级爬梯的危险性 抛物 跳梯第8章 “管理梯”强化训练 简单也需要训练 训练设施与道具 训练课程安排 爬梯三问第9章 “管理梯”与传统管理“金字塔”与“管理梯” 信息在部门内回头与部门外回头 沟通成本与效果不同后记 管理的重点是什么

章节摘录

考核将直接影响个人利益、部门利益和公司整体利益。
根据科学考核来实施的科学分配，就是平衡三者利益的结果。
因此，考核是解决问题的关键。

责任意识树立不起来，部门保护气氛浓厚，通常是因为考核存在以下两个方面的缺陷：考核有空白区。
考核指标和制度的制定者，可能充分考虑到了各部门职能范围之内的事情，但忽略了部门与部门结合部的事情，即那些需要相互配合的事情。

很多部门负责人和员工潜意识中认为，来自其他部门的事情，以及配合其他部门的事情是“分外之事”。

当考核忽略这块时，潜意识就成了显意识。

这些“分外之事”不做不影响本部门的利益，做了不会增加本部门的利益，那么多一事不如少一事，他们通常会选择不做。

即使是那些责任意识本来比较强的部门，开始一段时间总是愿意奉献，愿意多做，但长时间得不到考核制度的肯定，他们的奉献热情就会降低，进而向那些责任意识差的落后部门“看齐”，也选择不做了。

倘若部门结合部也有明确的考核，当问题出现时，任何一方都不会袖手旁观了。

考核指标不全面。

单指标考核或少数几个指标考核，其他指标不考核，这在很多公司都存在。

本来就是分

媒体关注与评论

本书解除了管理者的两大“心病”：一是无法了解基层的真实情况；二是指示得不到有效落实。

——湖南胜景山河生物科技股份有限公司董事长 姚胜 本书解除了执行者的“心病”，即问题无人处理，汇报没有结果，到头来替领导背黑锅。

——重庆蓝光和骏置业有限公司总经理 徐志敏 沟通是工作质量和效率的重要保证，但很多时候，沟通做得都不好。

本书把复杂的沟通问题彻底简单化。

——四川尚成实业有限公司董事长 艾剑锋 本书适合下列人群阅读：公司员工、各层次管理者、老板、公务员，以及机关、事业单位各层次管理者。

——耕石传媒创始人、《商业瞭望》杂志社总编辑 单鸿亮

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>