第一图书网, tushu007.com

<<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。

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！

第一图书网, tushu007.com

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、《商业嘹望》杂志社总编辑 单鸿亮

第一图书网, tushu007.com

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