

<<听管理学家讲故事>>

图书基本信息

书名：<<听管理学家讲故事>>

13位ISBN编号：9787509002391

10位ISBN编号：7509002397

出版时间：1970-1

出版时间：当代世界出版社

作者：乌彦博

页数：233

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>

<<听管理学家讲故事>>

内容概要

为什么所有外部条件都万事俱备，有人却无法放手去做？
为什么有人身无分文，却可以将自己的奇思妙想付诸实践？
为什么本以为按部就班就可以高枕无忧，却逐渐发现事情并没有那么简单？
为什么有的事似乎不可能，但管理者一番运筹帷幄竟然马到成功？
.....该书选用了一个个精彩的小故事阐述了真实世界中关于管理的主要原则，以助你成为一个优秀的管理者。

<<听管理学家讲故事>>

书籍目录

卷首语第一章 上司的驭人之术伯乐的反思地下室与奶牛骡子和驴子的争辩弥勒佛和韦陀认可与赞美的力量九头牛的价值墨菲定律“帕金森”效应发现“不拉马的士兵”齐桓公与管仲神奇的“笑脸”伯乐“训”马找到“把信送给加西亚”的人解决“上船心态”两只刺猬的距离第二章 下属的应对妙招木桶理论的启示秀才赶考的三个梦骆驼与目的汤姆斯的成功之路根深蒂固的执著舒尔茨勇于说“不”半杯水的学问老牛的条件反射一切要求尽善尽美钻石就在后院第三章 打造一支优秀团队狼的集体“作战”精神怎样领导团队狼群的合作战术雁群的凝聚精神微软的团队吸引力皮格马利翁效应王安的错误大“家庭”意识索尼的团体决策无边界团队三个石匠盖房子“热炉”法则与惩罚沙丁鱼和鲶鱼美丽景色也是财富将军与马第四章 管理为什么：谋求发展麻烦的AA制印第安人狩猎的秘密佛塔上的老鼠与猫煤采光了怎么办？举高手中的法杖破窗理论的启示第五章 管理的态势：有攻有守分工合作包饺子扁鹊医术真的高吗？快鱼吃慢鱼阳澄湖大闸蟹的背后蚂蚁军团的威力麦琪的礼物与标准龟兔第二次赛跑与合作坚持学习非洲野牛的联合作战意丹奴的创新经营“利己”不一定要“损人”信息制胜别相信预言第六章 管理的法宝：决策制胜奥卡姆剃刀定律理想主义猪的命运喜马拉雅山的男孩两只手表的苦恼帕累托法则中巴车背后的秘密乔丹与草坪新鲜鱼与干鱼片一张照片的背后麦肯锡的牧羊犬以变应变的经营之道第七章 管理的基础：生产能力生产过程秘密小矮人原则黑熊的评估体系大白鲨的生存优势一颗松掉的小铁钉“哈雷彗星”将军的故事流水生产方式改变世界的机器细胞生产方式美国取代日本的秘密“武器”丰田腾飞的翅膀波音准时交货的秘诀

<<听管理学家讲故事>>

章节摘录

伯乐的反思伯乐先生是自古以来著名的识马人，在马资源的使用、配备和培训方面工作经验丰富。到了现代，转行开了家公司，把自己对付马的一套招术用在人的管理上，他对于人员配备工作，可是有深刻的理解：2003亚洲最佳雇主出炉，伯乐落榜了，他开始思考：虽说这些上榜企业是2003年非典型成功案例，但的确该以此为鉴，暂且不去管能否成为屈指可数的最佳雇主，既然意识到员工的价值是企业发展的核心动力，但为什么未能成为员工心目中的好雇主呢？

伯乐开始反思啦。

反思之一：谁是好马？

其实以前我也知道，是不是好马，是否只能以能日行千里来衡量。

很多企业都在慨叹人才难寻，殊不知这和缺失人才的标准有关，它们往往走入一个误区，对空降兵视之如神灵、不吝重金，但对中层、基层却视之为草芥。

实际上一个组织是一个梯级的团队，需要各个层面的队伍来配合。

反思之二：怎样用马？

有的企业纯粹是人才高消费，把人才当花瓶。

本是千里马，却可能替牛犁地，替狗看家，既是伯乐的不幸，也是千里马的不幸。

只有因人施用，人尽其才，才能真正留住人才。

最佳雇主榜上有名的UT斯达康公司流行着这么一句话，那就是“60分的能力，80分的舞台”。

公司鼓励个人能动性和创造力，大胆赋予有潜力的员工以挑战性的职责。

反思之三：怎样驯马？

如果不驯马，可能千里马最终会沦落为百里马。

而如果驯马机制很完善，千里马还会进步为万里马。

我以前驯马的方式就不错。

对人来说也一样，这就要求有好的培训机制和方法。

人家微软中国总裁唐骏这样认为，“微软的成功取决于员工对微软的热爱和对微软技术的热情。

一直以来，公司为员工进行了大量的培训，尤其为每一位员工量身定做培训计划，保证他们在公司获得更大的发展空间”。

反思之四：怎样让马跑得好？

很多企业既要马儿跑得好，又想马儿不吃草，自以为是业界大哥，有一种“普天之下，莫非王土”的错觉。

曾有某家电企业的1500元月薪的部门经理，被外资用几十倍的高薪挖走的故事；也有某老板发出的“MBA底薪一律2000元”的宣言，我们不去评判这些做法的是与非，但其对人才的态度就足以让人寒心了。

这样的企业会对人才有吸引力吗？

反思之五：怎样看待马的失蹄？

再好的马也有失蹄之时。

那么怎样正确对待呢？

亚洲最佳雇主的冠军波特曼丽嘉酒店的人力资源总监讲述的“一碗冷饭”的例子就很说明问题：有一次，有位客人向客户服务部投诉，说送到房间的一碗饭凉了，接到投诉的员工“自作主张”，免除了他叫餐的全部费用。

“这样的处理当然不合适，但我们事后并没有批评他，只是告诉他，你有这个胆量，就很好。

只是以后遇到这种事情，送一份水果或者一份点心，就可以了。

要是我们让他赔偿买单的那部分损失，其他员工今后就会不敢处理，如果小问题激化了，再解决就很麻烦”。

想到这儿，伯乐突然想起来自己以前一有员工犯错误，自己就会训斥，实在是太感情用事了，管马和管人毕竟不是一回事，以后还要注意才行。

反思之六：怎样对待马？

<<听管理学家讲故事>>

马不是工具，而是与你生死相关的伙伴。

要让马儿对主人忠诚，仅仅给足草料是不够的，还要在各方面善待它，和它建立深厚的感情。

同样，仅给员工高薪是不够的，还要使员工认同企业的文化，视工作为快乐。

波特曼丽嘉酒店之所以能以员工满意度最高分荣登“亚洲最佳雇主”榜首，是因为在“对公司哪一方面最满意”的回答上，员工一致填写了“酒店把我们当绅士淑女看待”。

联邦快递的马来西亚分部在亚洲好雇主中排名第六，该公司的格言是：“如果我们对员工好，员工就会对顾客好，那样我们的收益也会好。”

从过去10年中该公司在亚洲市场上的骄人业绩就可以看出，他们的格言是有战斗力的。

“你可以接收我的工厂，烧掉我的厂房，然而只要留下这些人，我就可以重新建起IBM。”

被誉为“企业管理天才”的IBM的沃特森这样说。

伯乐觉得，这话说得不免有些大胆，不过人家能有这种豪言壮语，想必也是有真本事的，另外也真正说明员工的重要性。

管理学家笔记仅有好马是不够的，要真正使人才发挥核心竞争力的作用，还要正确地用马、驯马、赛马、留马。

而这些问题看上去容易，做起来难。

只有把看上去简单的事情常抓不懈，才会成功。

伯乐的反思正指出了一个人力资源管理者、一个成功上司应该思考的问题。

地下室与奶牛两个旅行中的天使到一个富有的家庭借宿。

这家人对他们并不怎么友好，并且拒绝让他们在舒适的客人卧室过夜，而是打发他们住在冰冷的地下室里的一个角落。

当他们铺床时，较老的那个天使发现墙上有一个洞，就顺手把它修补好了。

年轻的天使问为什么，老天使答道：“有些事并不像它看上去那样。”

第二晚，两人又到了一个非常贫穷的农家借宿。

主人夫妇俩对他们非常热情，把仅有的一点点食物拿出来款待客人，然后又让出自己的床铺给两个天使。

第二天一早，两个天使发现农夫和他的妻子在哭泣，他们唯一的生活来源——一头奶牛死了。

年轻的天使非常愤怒，他质问老天使为什么会这样，第一个家庭什么都有，老天使还帮助他们修补墙洞，第二个家庭尽管如此贫穷还是热情款待客人，而老天使却没有阻止奶牛的死亡。

“有些事并不像它看上去那样。”

老天使依旧回答道，“当我们在地下室过夜时，我从墙洞看到墙里面堆满了金块。”

这是因为主人被贪欲所迷惑，不愿意让别人分享他的财富，所以我把墙洞给填上了。

昨天晚上，死亡之神来召唤农夫的妻子，我让奶牛代替了她。

所以有些事真的并不像它看上去那样。

“有些时候事情的表面并不是它实际应该的样子。”

三国时，吴国有名小将叫吕蒙，自幼失学参军，武功很厉害，屡立战功，甚得孙权喜爱，有心栽培，多番启发、诱导，希望他成为能武也能文的名将。

吕蒙深受启发，从此手不释卷，苦学苦读，钻研战略，最终成为独当一面、有勇有谋的儒将。

一次，吴国都督鲁肃巡视各处防地，经吕蒙营地的时候，心想这个赳赳武夫，布署一下就算了，用不着跟他多费口舌。

谁知一经接触，吕蒙侃侃而谈，详加分析战场形势，还即席手绘战阵，画写、作战、献策简直头头是道。

鲁肃当堂惊讶赞叹，搭着吕蒙的肩头说：“你已经不是从前的吕蒙了！”

士别三日，当刮目相看！

“有些主管人员思想迂腐，总爱以资历来衡量部属，用不变的眼光看人，未能洞悉及发挥属下的优点，不肯用心栽培及鼓励下属进步，而自己的成就亦因为属下发挥有限而有所局限，得不偿失。”

<<听管理学家讲故事>>

编辑推荐

《听管理学家讲故事》针对不同的问题进行故事式的解答，让你在轻松的阅读中掌握提升管理效能的方法。

另外，书中每个标题后都有总结及精彩点评。

在轻松的阅读中掌握提升效能的方法。

企业的竞争，归根结底是人才的竞争，人者企业之本。

作为一个上司，一个管理者，怎样管理自己的下属，以使他们充分发挥自己的才干？

作为一个员工和下属，又应该从哪些方面提升自己、培养自己，以使自己能被重用和提拔？

企业要如何打造一支优秀的团队？

管理的态势又应该怎样选择？

<<听管理学家讲故事>>

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>