

<<关键管理解决方案>>

图书基本信息

书名：<<关键管理解决方案>>

13位ISBN编号：9787509612408

10位ISBN编号：7509612403

出版时间：2011-4

出版时间：经济管理出版社

作者：汤姆·兰伯特

页数：267

译者：郑坚平

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>

<<关键管理解决方案>>

内容概要

《关键管理解决方案：对执行人员面临问题的50项最领先于时代的解决方案》是为忙碌又缺乏培训的成功人士而设计的工具书。

这并不意味着如果读者选择一页一页地阅读就不行。

《关键管理解决方案（对执行人员面临问题的50项最领先于时代的解决方案）》的论述就是以这样的读者为对象的。

然而，忙碌的经理人可能更乐意直接翻到他需要获得最大帮助的那一章，而将其他章节留在更有空闲的时间阅读。

这份简短的“内容提要”试图帮助处于时间压力之下的经理人满足这个要求。

<<关键管理解决方案>>

作者简介

汤姆·兰伯特具有杰出的独特特征，他是从两家美国资格认定机构获得全面质量国际证书的第一位欧洲咨询专家。

他有持证管理咨询专家和持证咨询师的资格（美国），在欧洲和非洲被称为是“咨询人员的咨询者”。

他被选为销售和营销管理学院（英国）的资深专家，并是销售分析学院（美国）的全国授证指导者；他是战略规划学会的前委员会成员，欧洲治疗研究院和人际心理协会的成员；他被选为创造力开发国际学院（欧洲）的第一个资深委员；他拥有心理学的学位。

他曾著有两本书：《高收入咨询事业》是全球最畅销图书，在两年不到的时间内四版脱销，今年又将再版；《关键的管理工具》获得了类似的成功，迄今已有三个翻译版本。

《高收入咨询事业》的几个翻译版本已在计划之中。

1995年，他出版了《影响力》一书。

在建立起他自己的咨询公司之前，汤姆先后负责了通用汽车海外公司的欧洲/非洲分部和中东的战略市场规划与组织以及个人的发展事宜。

他在全球范围内为主要综合型企业的高层团队讲授了营销、销售和管理、问题解决方法、创造性、战略规划、建设自我指导的团队以及组织发展。

汤姆现在经营他自己的咨询业务，擅长于培训国际咨询人员、企业内部变革工作人员以及客户公司关于优化使用外部咨询人员的介入方面。

他也为全球的国际客户的董事和首席执行官就战略、组织规划和实施作顾问和提供培训。

汤姆为大量的商业杂志撰写文章，并在国际性的电视和电台节目作讲座。

<<关键管理解决方案>>

书籍目录

内容提要引言你的企业是否已为知识时代的来临做好了准备？

第一章 良好实践的应用模型一个模型的模型为什么需要模型？

模型的定义向其他方学习模型的共同语言第二章 战略和经营规划用于战略规划的应用模型作战略规划RAISE模型找出潜在的问题交流的策略第三章 企业须以人为本不应该这样待人人员管理的角色工作业绩管理一个激励的模型把工作目的作为管理工具第四章 企业项目团队和团队建设对团队工作的直觉反应行动中的团队建设授权予人一致性决策团队是怎样形成的成功的力量第五章 在快速变化世界里的领导才能领导的终极目标行动中的领导领导和创造性领导模型委托工作向专家学习对领导的激励总结第六章 问题的解决和决策应用创造性解决问题的方法应用创新流程来创造性地解决问题应用KT模型的合理化流程总结第七章 财务管理财务工具定义一些重要的财务比率财务管理模型第八章 营销和管理营销是每个人的事营销是什么？

定价策略有规划的营销营销模型产品生命周期培训战略以避免下降广告媒体评估你的广告的原则总结营销规划方法第九章 销售和绩效管理走向销售技术的新的卓越销售管理模型新业务时代的销售技能购买者动机的心理学向理想的客户推销第十章 后产业时代的文化的变革退化的政策及其风险变革的需求什么是文化？

造成文化的变革未来第十一章 培训和发展培训是一件认真的事情培训和发展的程序管理层作为被培训者一个真正有效的培训模型后记参考文献

<<关键管理解决方案>>

章节摘录

丹明博士讲得很慢，很平缓，但他似乎有某种办法使在他演讲中注入热忱。在这个场合，他感情充沛地谈到了支持评定流程的年度评价和工作业绩管理系统。起初，听众们以安静的方式对他的演讲表现出了尊重，但随着听众们逐渐地理解到这位权威正在攻击他们所最喜爱的神圣的做法时，不信任的情绪出现了。接着是不安，而有些人开始有了愤怒的感觉。当丹明解释为什么评价系统偏于鼓励企业中的平庸和低劣时，我边上的一位先生的脸涨得越来越红。最后我的邻座再也受不了了，他站了起来，由于愤怒而有些词不达意，在结结巴巴和哽咽了几下以后，突口而道：“那么我到底要用什么来替代年度评定呢？”

丹明盯着环绕着他的听众们所在的黑暗空间，他拍了一下自己的脸颊，做出他真正的仔细的思考的模样，然后用比以往更慢的速度说道：“我是否必须绝对证实一下我是否理解了你的问题？你想知道……”，他停顿了一下，似乎像是永远的休止，“你想知道你还有什么其他方式可以羞辱别人？”

在那一刻，我知道我一辈子都将是丹明的崇拜者。除非工作业绩管理系统能提高并最终引导至优化的业绩表现，它就没有什么用处。用约翰·克里斯（John Cleese）的话说，在太多的情况下，它被用在“公司告诉你它是怎么看你的时候”。

它变成了在方框中打上几个钩，是用以强调地位差异的机会，成了一个使得在我们许多人中隐藏着的小官僚心态得到满足并且摧毁团队归属感的机会。最好情况下，它是居高临下的优越感的体现，最差的时候，则是对员工的批判。而我们还被引导去相信，若我们在一年内这样多做几次就会成为更好的经理人！

罗伯特·梅杰（Robert Mager）前些时期思考了这个问题，正是基于他的理念之上我写成了这一章。

<<关键管理解决方案>>

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>