第一图书网, tushu007.com

<<核心管理>>

图书基本信息

书名：<<核心管理>>

13位ISBN编号：9787801973313

10位ISBN编号：7801973313

出版时间：2005-12

出版时间：企业管理出版社

作者：陈玲

页数：280

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

内容概要

本书以通俗流畅的文字，以世界500强企业的管理实践为例，紧紧围绕企业核心要素的管理，从核心员工、核心顾客、核心业务、核心竞争力等多方面介绍了核心管理的实践方法和经验。
旨在帮助企业改善那些只有少数产出的投入，在经营管理中突出重点，全力进攻，获得事半功倍的效果。
本书援引了大量的案例，内容兼顾理论性和实践性，既可以帮助管理者解决实际问题，也可以为企业今后的核心管理计划提供方向。
本书帮助大中型企业中高层管理人员和小型企业老板及管理层，在最短的时间内获得最有效的知识，并掌握管理的最卓有成效的管理方法，提升企业的管理绩效。
世界500强企业的核心管理经验表明，注明对重要领域、重要事务的管理是一个动态的过程，企业务必时刻关注那些核心少数，时时检讨自己是否将资源中较重要的部分放在核心少数上。
同时，随着情况的变化，企业还需不断调整和适时确定企业阶段性的重点经营要务。
本书以通俗流畅的文字，以世界500强企业的管理实践为例，紧紧围绕企业核心要素的管理，从核心员工、核心顾客、核心业务、核心竞争力等多方面介绍了核心管理的实践方法和经验。
旨在帮助企业改善那些只有少数产出的投入，在经营管理中突出重点，全力进攻，获得事半功倍的效果。
本书援引了大量的案例，内容兼顾理论性和实践性，既可以帮助管理者解决实际问题，也可以为企业今后的核心管理计划提供方向。

<<核心管理>>

书籍目录

第一部分　核心员工篇1 界定核心员工以确定重点关注对象2 适才适用是实现核心员工价值的最佳途径3 核心员工的激励又赖于激励性薪酬制度的制定4 规划核心员工的未来，留住他们的现在5 科学评估核心员工以确保加薪晋级的公正客观6 培训核心员工，降低员工流失率7 利用和谐的人文环境留住核心员工8 严格招聘核心员工，避免招聘失败损失9 动态管理核心员工，激发核心团队活力第二部分　核心客户篇10 细分客户以确定营销资源投入方向11 瞄准最具赢利性的客户，以锁定最大利润源12 通过客户差异化和产品差异化赢得客户忠诚13 超越核心客户期望是获取丰厚回报的捷径14 留住老客户是企业持久赢利的保证15 及时恰当地处理客户投诉，强化客户忠诚度16 辞退糟糕客户，更有效地利用企业营销资源17 挖掘潜在核心客户，增强企业预期盈利能力第三部分　核心业务篇18 界定核心业务是企业盈利持续增长的基础19 聚焦核心业务才可创造更多利润20 挖掘核心业务以充分发展核心业务的潜力与优势21 构建持续增长的业务链是将来能持续赚钱的保证22 围绕核心业务扩张，追求最有吸引力的新利润池23 重新定位核心业务，适应生存环境24 分离与外包非核心业务是保护核心业务的途径之一第四部分　核心竞争力篇25 核心竞争力是企业在市场竞争中成败的关键因素26 正确评估自身核心竞争力是掌握市场竞争主动权的前提27 核心竞争力的构建需要企业各个层面长期的共同努力28 创新是实现核心竞争力更新的唯一途径29 通过重组方式可快速获取核心竞争力要素30 战略联盟是巩固和发展核心竞争力的重要途径31 塑造企业文化以保证核心竞争力的可持续发展第五部分　核心方法篇32 无处不在：关键少数与琐碎多数33 价值独特：80/20分析法与思考法34 掌握关键：企业管理的圣经35 把握关键：人生幸福的法则36 改变世界：80/20的广泛运用

章节摘录

实实在在关心员工　　关心员工不是装装样子。
而是一种通过个人或机构的原则所表现出来的态度。
在开发项目和制定决策的时候，或者在购买和设计工具、设备、系统的时候，关心自己员工的机构总是尽力把人文关怀放在决策过程的中心位置，这并不是他们偶尔做的事情，或是在大部分时间里做的事情，而是一直要做的事情。
美国西南航空公司的前首席执行官迈克·康威曾说：“其实没有那么复杂，首先，你要关心他人，然后，必须用实际行动向他们表示你的关心。
”　　安吉拉·佩里，一个工作了七年的德尔塔航空公司服务员说：“如果他们真的关心我们，我们就会拼命地为公司和公司的顾客们服务。
”　　让我们来看看惠普公司在这方面是怎么做的，它可是营造了员工最满意的工作环境。
1983年，英国女王伊莎白访美时，曾提出只参观一家公司，那就是惠普公司。
惠普公司不但以其卓越的业绩跨入全球百家大公司行列，更以其对人的重视、尊重与信任的企业精神闻名于世。
作为大公司，惠普对员工有着极强的凝聚力。
到惠普的任何人都能感觉到惠普人对他们的工作是如何满足。
这是一种友善、随和而很少压力的气氛；在挤满各阶层员工的自助餐厅中，用不了3美元，你就可以享受丰盛的午餐；公司每天免费供应两次咖啡和油炸圈饼，还有不定期的啤酒狂欢。
1979年，一家调查公司曾访问了惠普7000多名员工，调查他们对各公司的看法。
结果对惠普的评价好得使惠普高层都觉得难以置信。
该调查公司总裁致函惠普高层：“员工对惠普的看法都很乐观，特别是他们的归属感和幸福感，以及心悦诚服地推荐本公司为最好的工作环境的意愿。
在过去25年间我们所做的100余家美国公司的研究中，没有比对惠普公司的评价更高者。
”　　该公司还对惠普公司的20位高级管理人员进行了面访，其中有18位都主动提到，惠普公司的成功，靠的正是“重视人”的宗旨。

媒体关注与评论

管理的全部真谛，可以通过减法实现。
做得更少，我们反而收获更多！
摆脱各种行为的束缚，把精力重新集中到小小的真正核心事务上，我们就会突破、进步！
——安迪·格鲁夫　英特尔公司创始人　　卓有成效是可以学会的。
卓有成效也是必须学会的。
——彼得·德鲁克　管理大师中的大师　　用尽量少的投入获得尽量大的收入，这是企业在激烈竞争中取胜的法宝。
把核心管理方法应用于企业的经营管理中，将使企业用最少的管理成本取得最大的利益，从而在竞争中处于优胜地位。
——理查德·科克 《帕累托80/20效率法则》作者

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