

<<卓越经理人十项管理技能>>

图书基本信息

书名：<<卓越经理人十项管理技能>>

13位ISBN编号：9787564206536

10位ISBN编号：7564206535

出版时间：2010-1

出版时间：上海财经大学出版社有限公司

作者：张宏杰

页数：186

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>

<<卓越经理人十项管理技能>>

前言

在我的职业经理生涯当中，先后在TCL、康佳以及神州数码工作过，虽然每个企业的文化和管理理念各有千秋，但是依然能感觉到这三个企业的执行力的差异，神州数码是联想控股的旗下公司，对战略意图的贯彻最强，执行力也最好。

在贯彻其企业文化方面，最初的“人模子”培训，对一个新进入的员工来讲，起到了很好的效果。但是很遗憾的是，作为一个经理人，在掌握必要的管理技能诸如时间管理、沟通技能、会议管理、团队管理、目标管理、客户服务、财务技能等方面，我都没有获得更多的培训和前辈指导人的建议。

2000年前后，MBA在中国红极一时，我也圆了自己的MBA梦，学习期间深刻感受到中国MBA教育更多是照搬西方的现代管理理论，有些地方严重脱离中国的实际，甚至会把一个会经营的管理者变成个“唯书本论”的书呆子。

国外的理论固然可以开阔眼界，但对于经理人的实际管理能力提升来讲，实在是作用有限。发现学完MBA后，高谈阔论者不少，行动能力强的不多。

2001年，我开始创业，成立了北京敏行创业国际管理咨询有限公司，先后接触和学习了“哈佛商学院在线”、“美国课里播CRISP”的大量关于经理人基本的商业和管理技能课程，才使我受益良多，我个人和公司的管理效率明显得到提升。

尤其是“课里播”倡导的“简便易行，持续改进”的理念，深合我意。

现实管理中，我们总是把简单的事情复杂化了，正如管理大师德鲁克所说：90%的，我们所称的管理，只是使完成任务变得更加困难了。

我常想，在我职业生涯的最初，如果企业培训给我这些“简便易行”的基本管理技能该多好啊，或许这正是中国企业在战略和结果之间的“执行力鸿沟”吧。

<<卓越经理人十项管理技能>>

内容概要

阅读《卓越经理人十项管理技能》。

你将能够：合理利用、优化配置经理人最宝贵的资源时间；实现完美的团队建设，完成单个行动者永远也不敢奢望的团队目标；设计并达成组织成员一致赞同的愿景。

在此基础上制定团队的目标，并分解到每个人，成为每个人的某一阶段的行动指南；执行区别绩效考评制度，把最优秀的人才吸引到自己团队中来；与客户进行有效沟通，不断为客户带来创新价值的产品。

<<卓越经理人十项管理技能>>

作者简介

张宏杰，北京敏行创业国际管理咨询有限公司总经理，中国战略学会顾问，青年企业家协会（分会）副秘书长、中国MBA联盟网总经理。

先后在著名的TCL移动，康佳电子、联想神州数码公司担任高管。

具有丰富的企业运作和管理经验，早前在香港上市的高阳公司担任企划经理和区域销售总监。

中国东北亚投资发展论坛、北京MBA发展论坛等的特约嘉宾和主持。

发表的论文包括《中国手机的渠道销售构想》、《客户服务对电信企业的影响》、《培训业的中国现状》等。

研究领域：战略管理、客户关系管理以及经理人的执行力塑造。

<<卓越经理人十项管理技能>>

书籍目录

序第一章 时间管理 情景思考 核心内容 一、理解时间管理的概念 二、分析你的时间利用规律
三、制定目标——规划你的时间 四、实施和控制你的时间管理计划 五、检查和评估时间管理计划
六、时间管理的小技巧 锦囊要义 实战练习 参考答案 实用工具第二章 目标管理 情景思考
核心内容 一、目标管理的基本概念 二、制定目标 三、确保目标的实现 锦囊要义 实战练习
参考答案 实用工具第三章 团队建设 情景思考 核心内容 一、团队管理概述 二、团队的发展阶
段 三、团队成功要素 四、团队领导 五、团队冲突解决 六、团队评估 锦囊要义 实战练习
参考答案 实用工具第四章 绩效评估 情景思考 核心内容 一、绩效评估的目的 二、绩效评估的
过程 三、绩效评估会议 四、绩效评估会议操作步骤 五、如何在绩效会议中有效沟通 锦囊要义
实战练习 参考答案 实用工具第五章 客户关系管理 情景思考 核心内容 一、客户关系管理概
述 二、客户及客户忠诚度 三、以客户为中心,提高客户忠诚度 锦囊要义 实战练习 参考答案
实用工具第六章 经理人财务技能 情景思考 核心内容 一、理解财务报表 二、财务指标分析
三、编制财务预算 四、成本效益分析 五、绩效跟踪 锦囊要义 实战练习 参考答案 实用工具

<<卓越经理人十项管理技能>>

章节摘录

1.做思想工作一个老化的团队，首先是思想的老化。

在一个团队不断高产的时候，每个人都发自内心愿意去做事情，有能力去把事情做好，进入老化时，很多人不愿意去创新。

在现代社会当中，往往没有办法改变人的意愿。

每一个人的意愿都是发自他的内心。

只能顺应他的意愿，不能改变他的意愿。

所以做思想工作收效甚微。

而且在没有意愿的情况下，人们不愿意去学习新的能力。

2.更换新人 把团队全体人员换掉，组成一个新的团队，新的团队又要遵循团队发展的几个阶段，现实中更换全部人员的方法很少使用。

但如果换一部分人，通过末位淘汰更换一些落后的人，也不能解决其他员工的意愿问题，对整个团队的帮助并不大，这个团队还是个老团队。

3.引进先进的管理方法 很多企业采用下列方式进行先进管理理念的引进：请一家顾问公司给企业制定制度，制定管理流程、规范化管理、目标管理、薪酬管理等，制定新的管理体系，引进新的管理方法。

这对企业可能具有某种作用，但对于中层经理来讲，实际上是没有用的。

为什么？

中层经理领导的团队，是具体的部门，企业不可能为了一个部门改变所有的规则。

4.用“空降兵” 现在的“空降兵”，主要是从外部请来总监、部门经理、副总，甚至是总经理，来改变这个团队的现状。

但实践中并不是很理想，空降兵被企业所接纳并能够改变团队老化现象的，相当少。

这里除了“空降兵”在文化方面不能融合的原因外，更重要就在于用空降兵也还是“人治”。

<<卓越经理人十项管理技能>>

编辑推荐

现在，该是纠偏似是而非的管理的时候了，该是纠偏似是而非的管理的时候了，回归管理本质，揭示执行密码。

“简便易行注重实用”的经理人技能密码，三个小时掌握一个核心能力的企业培训教材。

<<卓越经理人十项管理技能>>

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>