

<<铁打的营盘>>

图书基本信息

书名：<<铁打的营盘>>

13位ISBN编号：9787200085297

10位ISBN编号：7200085294

出版时间：2011-2

出版时间：北京出版社

作者：张建华

页数：198

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>

## <<铁打的营盘>>

### 内容概要

1. 所有与企业组织有劳动合同关系的人，均为员工。
2. 员工与企业因契约(劳动合同)形成雇用和被雇用关系。
3. 企业要让想干事的人有事干，让能干事的人干成事，给干成事的人以应有的回报。
4. 企业的所有人员应该明确，不仅要会打仗，更重要的是能够按规则打仗。
5. 有价值的员工是宝贵的资源；有价值的员工常常得到重用和提拔。

## <<铁打的营盘>>

### 作者简介

张建华，中国红色管理的开创者，中国著名企业组织建设专家。

现任世界500强企业中远集团研究发展中心高级研究员。

15岁入伍，在原中国工农红军红一方面军“红一师”开始军旅生涯，20余年时间，从普通士兵到上校军官；从世界500强企业基层员工到高管。

现为清华大学国际工程项目管理研究院、大连海事大学、首都经贸大学、中山大学客座教授，《中国商业评论》编委，中央电视台《对话》节目嘉宾。

曾应邀为中央党校、国防大学、国家行政学院、中国(浦东)干部管理学院、国务院国资委、军委空军指挥学院、中国出版集团、中国国家电网、中石油、中石化、中国电信、中国移动、中国联通、中国工商银行、中国建设银行、中国农业银行、中国人寿保险、平安保险、联想集团、神州数码、海尔集团、蒙牛集团、安利公司，以及四川、河北、云南、内蒙古、上海等政府机关进行培训讲座。

主要著作：《向解放军学习——最有效率组织的管理之道》《骨干是折腾出来的》《成绩是总结出来的》《好兵是摔打出来的》《能力是证明出来的》《企业员工的三大纪律八项注意》《企业生存的第四种理由》《生存——繁荣时代的中国企业管理实践》《富过三代——中国家族企业如何培养接班人》等。

## &lt;&lt;铁打的营盘&gt;&gt;

## 书籍目录

引言 扎铁营盘，打硬仗第一章 企业的力量与人类的规则第二章 企业 第一节 企业组织 第二节 企业责任 第三节 企业的价值第三章 员工 第一节 员工与企业 第二节 员工与岗位 第三节 有价值的员工第四章 员工职责 第一节 共同职责 第二节 管理者职责 第三节 下属职责 第四节 履职尽责第五章 内部关系 第一节 内部工作关系 第二节 员工相互关系 第三节 上级与下级关系 第四节 正职与副职关系 第五节 部门与部门关系 第六节 正式组织与非正式组织关系第六章 信仰与文化 第一节 文化 第二节 信仰第七章 日常制度 第一节 上班与下班 第二节 会议制度 第三节 请示报告制度 第四节 交接制度 第五节 登记统计 第六节 工作场所设置 第七节 保密制度 第八节 安全工作第八章 薪酬和福利 第一节 薪酬 第二节 福利 第三节 培训与职业发展第九章 卫生 第一节 个人卫生 第二节 室内和工作场所卫生第十章 着装和举止 第一节 着装 第二节 举止 第三节 对外交往第十一章 民主管理 第一节 群策群力 第二节 管理者参与一线工作第十二章 聘用与离职 第一节 聘用 第二节 离职第十三章 员工奖惩 第一节 奖励 第二节 处罚结语 回到根本

## &lt;&lt;铁打的营盘&gt;&gt;

## 章节摘录

韦伯认为：权力赋予职位，而非个人。

组织把这个具体位置人格化，并赋予它角色以及与这个角色相对应的权力。

其次，要明白你在企业中所处的位置。

管理学家德鲁克曾指出：“工作必须由员工完成——从纯粹的非技术性员工到艺术家，从推车的工人到执行副总裁都是员工。

”既然我们都是员工，从这个意义上说，我们都要服从上级的指挥。

在组织中，各个岗位的人员是各司其职的。

对中层骨干来说，他是领导的下属；当他面对自己的下属时，他又是领导。

所以，他所扮演的实际岗位角色，由他所处的位置而决定。

员工与岗位，实际上是每个人要知道并明确自己的位置。

今天是个需要重新想象、重新确定社会角色、重新确定组织角色的时代。

我们几乎所有的苦恼和问题，都来自于定位不清——忽视了这是个职业化的时代。

在一个职业化的组织中，我们都是组织的人、岗位的人，任何时候都应该认清个人在组织中的位置，小组织在大组织中的位置，局部在全局中的位置。

这是大局意识的基础。

我年轻时喜欢下象棋。

中国象棋中对棋子下法的规定很有意思：马走日，相走田，车走直，小卒子只能前进不能后退。

近些年开始对中国组织建设问题进行思考和研究时，我感悟到中国象棋的“组织建设”之合理。

在日常工作生活中，常常会出现以下几种情况，导致工作受到挫折：第一是越位。

主要表现为决策越位、表态越位、工作越位和场合越位。

在军队中，尤其强调按级负责：下一级对上一级负责，全军对中央负责。

按级负责主要指：按级请示、按级汇报。

一般情况下，不能越级请示，不能越级汇报。

紧急情况下，需要越级请示汇报的，事后要对直属领导做出说明。

军队中的军衔代表了等级，这种等级规定了在各种场合中各人的位置。

在队列中，低级军官站在高级指挥员的位置，就属于场合越位。

在商务交往中参加宴请，主人应该坐哪个位置，主宾应该坐哪个位置，主陪应该坐哪个位置，都是有规矩的。

主宾坐到主人位置就是场合越位也就是通常所说的喧宾夺主。

夺了主人的位置，主人肯定会不高兴，就会很生气，问题就会很严重。

第二是错位。

关于这一点，一些服务组织时间比较长的人尤其应该引起足够重视。

他们认为自己在组织中有背景、有资历、有功劳，甚至是创业元老而居功自傲，不服从指挥调遣，尤其是不服从那些资历不如自己的领导的指挥调遣；或者是明服暗不服，在下面搞小动作，搞“颠覆”活动。

这实际上已经把自己凌驾于所属岗位之上。

这种“功臣”的职业生涯就处在非常危险的时期。

不仅对组织，而且对个人的危害更大。

这样的例子我们屡见不鲜。

第三是失位，不能补位。

在实际工作中，我们要做到不越位、不错位，而且应该具有主动补位的意识。

当工作中出现漏洞，能不能主动补位是一种品质。

正确的补位，是当我们发现组织工作中出现问题，主动补位予以解决，但要把功劳记到别人，尤其是当事人或上级的名下。

<<铁打的营盘>>

<<铁打的营盘>>

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>