

<<德胜管理>>

图书基本信息

书名：<<德胜管理>>

13位ISBN编号：9787501187621

10位ISBN编号：7501187622

出版时间：2009-4

出版时间：新华出版社

作者：温德诚

页数：229

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>

<<德胜管理>>

前言

由于工作的关系，我每年要接待大量的、南来北往的中外客人。在众多来访的客人中，有一位客人引起了我的特别的注意。他在来德胜（苏州）洋楼有限公司（以下简称德胜公司）之前就准备了8个有关德胜管理的问题准备向有关人员咨询；他背起行囊，说来就来，说走就走，喜欢独来独往，好像一位“独行侠”。我觉得与他打交道没有心理压力，没有磕磕碰碰，随意中渗透着朴实。为了避免让我开车送他去用早餐，他常常用饼干充饥；调研时，他与德胜公司的其他员工一样投入到了工作之中，满脸的汗水、满身的灰尘，他一点儿都不在乎。工作完成后，脸上总是洋溢着轻松快乐的表情；每次来德胜公司时，他都会尽自己的力量向长江平民教育基金会捐款。

他就是来自福州的温德诚先生。

在智商和能力方面，有人曾形象地把现代人类划分为两大类，即明商和研商。明商高就是指那些对事理非常明白但不去做深度调查研究、只想马马虎虎过日子的人；研商高则是指在某个领域内对某件事进行透彻分析和研究的人。

从企业精细化管理的角度来分析，温德诚先生，在我看来，以上两大类都有他的份。他一方面对企业管理进行深刻研究，另一方面又能对许多事情泰然自若，不属于自己研究领域或者与他无关的或者他不喜欢做的事情，他从来都不会指手画脚的。

<<德胜管理>>

内容概要

德胜管理制度的实施，对一些人可能如鱼得水，对另一些人则可能是举步维艰。

德胜员工的敬业表现是认真加满负荷工作。

德胜企业文化的核心是诚实、勤劳、有爱心、不走捷径。

<<德胜管理>>

作者简介

温德诚，1982年毕业于黑龙江商学院。
奇正咨询机构市场总监。
曾任四川龙莽集团顾问，四川沱牌集团总裁助理、市场部经理等职。

改革开放后，国内从事定量调查的开拓者之一。
曾主持今日集团10大城市调查，雅戈尔14个城市调查，金轮摩托车21个城市调查等20余个行业的全国性调查。

曾参与长安汽车、德力西电器、玉立集团、乐百氏饮料、深圳卷烟、石梁啤酒、西北石油局、聊城电力局等50余家企业的咨询策划和培训服务。

自1981年起，先后在《潜科学》、《商业研究》、《中国名牌》、《公关世界》、《销售与市场》等刊物上发表40余篇论文。

主要著作有《精细化管理》、《政府精细化管理》、《你也能晋升》、《名牌战略》（合著）、《德胜管理》。

<<德胜管理>>

书籍目录

第一章 发现德胜——一个处处标新立异的企业 一、含金量最高的管理书——《德胜员工守则》重印16次 二、营销的最高水准，就是不需要营销 三、报销不用上司签字——比惠普还人性化 四、让农民工享受五星级酒店服务——中国企业界的一大奇观 五、不守合同，就毁掉房子——中国建筑业破天荒的一次 六、圣旨到！——德胜老板用艺术手法搞管理 七、国内唯一没有围墙、门卫的工厂 八、惊叹德胜细节 九、除了德胜，谁还会鼓励员工“吃里爬外” 十、没有总裁办的公司——闻所未闻

第二章 制度结构1：2：3——执行难破解 一、痛恨小聪明，欣赏傻帽儿，提倡嫁鸡随鸡 二、制度没执行，等于一张纸 三、制度结构1：2：3——执行到位的奥妙 四、中国绝无仅有的制度学习 五、中国独一无二的企业听证会 六、绝对独立的督察官——如果老板违规，谁来监督 七、1855规则，吃一年苦工程，解聘预警 八、6倍信息流规律——不怕浪费纸，就怕管理不到位

第三章 程序管理——TQC新突破 一、独创的管理机构——程序中心 二、程序是什么 三、程序管理做什么 四、客户不是100%正确——以钢铁般的意志维护程序的尊严 五、任何事都要预约 六、管理人员明日动向表 七、将“形式”恒定做下去，就变成实质——由量变到质变规律

第四章 干部下沉，末端切入 一、没有哪件事你动动嘴就能做好 二、干部要当下属的秘书 三、干部每月剥夺权力一天 四、敬业干部与官僚干部的区别

第五章 脱胎换骨的培训 一、谁可以到德胜工作 二、“认真”——岗前培训的唯一内容 三、脱胎换骨——用企业文化改造世俗文化

第六章 敬业3层次 一、敬业3层次 二、满负荷——做足8小时 三、满负荷——磨洋工带有欺骗性 四、乐干精神——敬业的最高层次 五、乐干精神的第2个动力——心态归零

第七章 理性忠诚 一、警察去德胜学习——从铁饭碗到泥饭碗 二、年功制与奖金公式——防跳槽的塑料饭碗 三、离职员工想“回家” 四、忠诚教育——德胜人吃回扣，打死也不信

第八章 以人为本换来员工忠诚 一、企业也要忠诚员工 二、以人为本的福利待遇——可爱的杜艳艳 三、关爱“成员”的健康——治疗员工花200万，拍卖公司也在所不惜 四、人际关系——没关系先提拔，有关系重处罚10%

第九章 德胜企业文化是怎么形成的 一、做强——没有经济指标的战略 二、企业文化原来是企业信仰 三、促成企业文化的4大举措——管理，就是以巨大的毅力，坚持不懈地对下属说教 四、企业文化在两种力量斗争中形成

<<德胜管理>>

章节摘录

第一章 发现德胜——一个处处标新立异的企业二、营销的最高水准，就是不需要营销2002年7月25日，上海香格里拉饭店气氛庄严。

这一天德胜公司要与上海方面签订一个多亿的房屋建筑项目合同。

美国驻上海领事馆的商务领事、加拿大驻上海领事馆的副总领事、中加贸易协会主席，以及有关方面在上海市的领导都出席了这次极隆重的签字仪式。

合同签了，定金也打过来了。

当聂圣哲在合同书上签完字，合同双方以及来宾拿着香槟酒互相庆贺的时候，聂圣哲内心里感慨万分！

也许局外人并不知道，在建筑业竞争惨烈的背景下，德胜能够顺利地通过阳光正道拿到这笔业务订单，是打败了多少个所谓的MBA管理的公司，多少个美国公司，多少个加拿大公司。

有的公司就是美国人直接领导的，有的公司就是美国人在里边管理的，有的公司就是加拿大人自己的。

上海人是很聪明的，通过比较，经过多少家公司的选择，最后确定把这笔木结构房屋业务委托给德胜。

上海方面为什么选中了德胜？

因为他们看中了德胜的实力、德胜产品和服务的高水准。

广东有一个老总，和聂圣哲从来没有见过面，但是却带着一个总盘320栋楼的项目来见聂圣哲，希望见面时能谈成合作，把委托建房的合同签下来。

他带来的见面礼，就是把甲方签好字的合同交给德胜，让德胜签字。

许多同行竞争公司，都想去抢接这个项目，有五、六家公司千里迢迢地赶往这个公司的所在地，有的在那里一呆就是一个月，天天去跑关系，最后都无功而返。

这个公司在犹豫什么？

在等待谁？

后来，德胜派了销售部王专员代表公司去了。

去了以后，这家公司的领导班子开着车，陪着王专员到澳门去喝早茶。

他们对王专员说了一段话，很耐人深思：“多少家公司找我们，住在这里一个多月了，我们都不见，你来了，我们都要陪你到澳门来喝茶，你们德胜是了不起啊。

”王专员谦虚地笑了笑说：“我们就是认真一点儿而已。

”这就是德胜的竞争实力。

目前，在国内木（钢）结构建筑业中，德胜不仅做到行业第一，而且市场份额已占到70%以上。

德胜的营销代表了一种区别于其他企业正广泛流行的营销模式，值得人们深思。

一般企业，营销是最重要的部门，人数众多，特别是新兴企业，营销人员更多，几百、几千、几万人的都有。

三株公司的营销人员曾一度达到10万人，占企业员工人数的2/3以上；华为公司的市场与服务人员最多时，也有7000人，占全员近30%。

<<德胜管理>>

编辑推荐

《德胜管理:中国企业管理的新突破》由新华出版社出版，制度最难的不是制定而是行之有效地执行。《细节决定成败》作者汪中求，《向解放军学习》作者张建华，《水煮三国》作者成君忆重磅推荐。中国企业精细化管理与人性化管理成功结合的典范。

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>