

<<职业经理人的8个加速器>>

图书基本信息

书名：<<职业经理人的8个加速器>>

13位ISBN编号：9787506439923

10位ISBN编号：7506439921

出版时间：2006-9

出版时间：中国纺织

作者：张海青

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>

<<职业经理人的8个加速器>>

内容概要

在企业里，有这样一个人群，他们比普通白领阶层的地位更高，收入更高，但他们的压力也更大。因为他们是企业里的中流砥柱--职业经理人。

传统的管理模式已经不适应时代的发展了。

信息爆炸、资源整合、管理创新、组织扁平化.....作为职业经理人必须适应各类变化并且要以变应变。

只有快速做出判断，找准自己的角色定位，才能准确发力。

为此，职业经理人必须建立一套机制，使自己的工作加速，从而事半功倍、富有成效。

本书从一个全新的角度，对企业职业经理人如何提升工作效能予以阐释。

将使职业经理人提高工作进程，在工作中游刃有余，立于不败之地。

<<职业经理人的8个加速器>>

书籍目录

效能检阅篇 第一章 起点加速：要做就做与众不同的 第一节 重塑领导新角色 第二节 不当队员当教练 第三节 善做管理的“无为者” 第四节 做内部冲突的制造者 第五节 拓展自己的非权力领导力 第二章 简有度，固有规——工作管理加速器 第一节 砍向工作的三板斧 第二节 用简单思维解决复杂问题 第三节 让常规问题有序化 第四节 走上高效率的“工作平台” 第三章 精、准、快、省——信息集成加速器 第一节 信息，竞争中角力的千斤坠 第二节 抢先，从搜集有利信息开始 第三节 构筑信息流通的绿色通道 第四节 充分利用信息 第四章 四两拨千斤——资源整合加速器 第一节 资源整合，整合的是什么 第二节 资源的优势是整合出来的 第三节 资源整合，使企业成长加速 第四节 人力资源整合：用NO.1之人做NO.1之事 第五章 为企业发展助推——创新管理加速器 第一节 创新：为企业发展增速 第二节 做个创新的顶尖高手 第三节 创新的关键在于头脑开窍 第四节 构建团队的创新能力 自我锐化篇 第六章 快速树立专家权——立威加速器 第一节 立威就要有硬装备 第二节 提高权威的三项修炼 第三节 应对损害威信的挑战 第四节 避开立威的雷区 第七章 别与员工隔墙对话——沟通加速器 第八章 盯住变化最快的——奖惩加速器 第九章 用人不疑，疑人不用——授权加速器 参考文献 后记：加速无止境

<<职业经理人的8个加速器>>

章节摘录

书摘 在讲求团队精神的今天，企业组织内部往往不愿意成员间发生冲突，而职业经理却恰恰反其道而行之，专门喜欢在企业内部营造出一个自己人与自己人竞争的氛围。

事实也证明，组织的士气就是在竞争中激发的，恰当的良性冲突，不仅有助于激活企业的创新性管理，而且能提高企业的竞争力。

被奉为全球成功企业家典范的美国通用公司前任CEO杰克·韦尔奇就十分重视发挥企业内部冲突的积极作用。

他认为，开放、坦诚、建设性冲突、不分彼此是重要的管理规则。

企业必须反对盲目的服从，每一位员工都应有表达反对意见的自由和自信，要将事实摆在桌面上进行讨论，尊重不同的意见。

韦尔奇称此为“建设性冲突的开放式辩论风格”。

正是这种建设性冲突培植了通用公司独特的企业文化，从而成就了韦尔奇的伟业。

很久以前，在挪威的一个小镇，人们靠捕鱼为生。

小镇紧靠着大海，因产出沙丁鱼而小有名气。

渔船归航抵港时只要沙丁鱼是活着的，一定会卖个好价钱。

但遗憾的是，由于每次出海的时间比较长，少则两三天，多则六七天。

等到归来时，沙丁鱼已经死去的死去，烂掉的烂掉。

也正因为如此，活着的沙丁鱼才格外让人垂涎三尺。

人们想尽招儿，尝试着让沙丁鱼存活，但是无人成功。

没有什么办法，大伙儿除了失望，只能望“鱼”兴叹。

有一天，一位老渔民照例准备出海打鱼。

出发前，可爱的小孙子嚷着要他多带回一些沙丁鱼。

小家伙一定是好久没吃上沙丁鱼了，牙根直痒痒的。

忙碌了几日，老渔民捕获了不少的鱼，当然少不了孙子点名要的沙丁鱼。

他喜出望外，驾船火速返航。

谁知才到半途，沙丁鱼便不再鲜活了，懒洋洋地潜在水中，一动不动。

老渔民一边察看着鱼舱，一边心里暗暗着急。

他无计可施，只得按照过去的办法，挑出那些死去的鱼。

这时，他看见一条挺肥美的鲰鱼漂浮在水面，便捞起来放进了装着沙丁鱼的鱼舱。

老渔民顺利归航了，回到阔别多日的家。

他不敢相信，到岸口时，原本以为那些沙丁鱼已经死去了，然而它们竟然都是蹦蹦跳跳的。

他大感意外，仔细地想了想，不停地琢磨，觉得事出有因。

经过反复观察，他终于发现了沙丁鱼存活的秘密。

原来，鲰鱼进入鱼槽后，由于环境陌生，自然会四处游动、巡弋，到处挑起摩擦，而沙丁鱼突然发现一个面目全非的“异己分子”，自然而然也就会紧张、警觉起来，本能地加快游动的速度，小心翼翼地加以自我保护，避免被鲰鱼掳掠，于是，整个鱼槽内充满了活力。

这样一来，尽管是长途水运，但沙丁鱼都能活蹦乱跳地回到港口。

这就是有名的“鲰鱼效应”。

鱼槽中的沙丁鱼是这样，其实，现实生活里的人也是这样。

无论是一个领域，还是一个企业，如果人才长期固定不变，养尊处优，就会缺少新鲜感，日积月累，就容易产生麻木不仁的惰性。

因此，为了增加活力，就有必要找些外来的、具有“搅动性”的人才加入公司，以制造一种紧张的气氛，这样企业就自然会生机勃勃起来。

事实上，相对于人才来说，企业就是一个个在海上颠簸、摇来晃去的鱼槽。

这种“搅动性”的人才，就是“鲰鱼人才”。

这种“鲰鱼人才”，不仅能减少、淘汰劣等人才，而且能留住和增加优秀人才。

<<职业经理人的8个加速器>>

“鲶鱼效应”在企业管理中的应用非常广泛，其主要方法与目的就是通过适当引进竞争机制，使内部产生危机感，从而更好地调动员工的积极性，促进员工潜能的发挥，使企业飞速发展。典型的案例就是日本的三泽之家公司。

三泽之家公司经过长期的考察，发现一种有趣的现象，那就是许多企业都是由三种人才构成的：一是企业的精英，不可缺少的干才，约占2成；二是以公司为家勤劳工作的人，约占6成；三是终日游手好闲的蠢材和废才，也占2成。

如何使第三种人减少，使第一种人和第二种人留住和增加，三泽之家公司所采取的办法，就是在公司放入“鲶鱼人才”。

三泽之家公司常常从外部聘用一些精干利索、思维敏捷的25—35岁的“鲶鱼人才”放到公司各个部门中去工作，使这些“鲶鱼”对原有人员起到冲击力极大的搅动和促进作用。

为在最大限度内发挥这种搅动和促进作用，公司甚至着意聘请常务董事一级的“大鲶鱼”，让全公司上上下下的“沙丁鱼”，不仅有“触电”的感觉，而且有被吞噬的警觉。

在日本企业中，这种人才轮换和流动非常具体和频繁。

一般新员工被招人企业之后，10年之内都不会安排固定的工作岗位，不做具体的评价，而是让他们到各个部门去锻炼，和老员工竞争。

大体上，员工每年都要轮换一次岗位，如科研、生产、管理、供销等部门，并对其当年的岗位情况，进行认真考核，做出详细鉴定。

10年后，根据员工在不同工作岗位上的能力表现进行全面总评价，按其特长安排工作，对人才进行选拔。

员工晋升到部门经理，部门经理晋升到高层管理人员，都要达到规定轮岗的数量，否则，就失去了提拔的资格。

这种经过各工作岗位轮换以后再固定工作或决定晋升及提拔的做法，其目的是要使员工或部门经理在今后的工作交往中，体会到别人的难处，明白自己的工作在整个企业中所处的地位，从而更好地处理好部门之间的关系，在工作中产生一种天然的默契，减少互相扯皮的事情。

P16-18

<<职业经理人的8个加速器>>

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>