

<<领导、沟通与谈判>>

图书基本信息

书名：<<领导、沟通与谈判>>

13位ISBN编号：9787514106664

10位ISBN编号：7514106669

出版时间：2011-8

出版时间：经济科学

作者：上海国家会计学院 编

页数：317

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>

<<领导、沟通与谈判>>

内容概要

由上海国家会计学院主编的《领导沟通与谈判》是上海国家会计学院CFO丛书之一。本书共十一章，主要内容包括认识领导者——领导者的个人特征，把握领导风格——注重行为及有效性，随机应变的领导——领导权变理论，沟通原理及基本技能，口头沟通技能，书面沟通技能，跨文化沟通原理和技能等。

<<领导、沟通与谈判>>

书籍目录

领导篇

第一章 认识领导者——领导者的个人特征

学习目标

开篇案例 共同基金经理的人格偏好和类型

第一节 什么是有效的领导

第二节 领导者的特质

第三节 魅力型领导

本章小结

讨论案例 从西点军校看领导者个人特征

第二章 把握领导风格——注重行为及有效性

学习目标

开篇案例

第一节 领导过程与领导行为

第二节 领导行为理论

第三节 领导行为理论的最新发展

本章小结

讨论案例

第三章 随机应变的领导——领导权变理论

学习目标

开篇案例 哪种领导类型最有效

第一节 费德勒权变模型

第二节 领导的情景理论

第三节 领导的目标设置理论

第四节 领导者—成员交换理论

本章小结

讨论案例

领导篇案例

万科董事长王石

顾旭：华源财务总监的900天

王文忠：成长中的领导力

联想背后的CFO，CFO背后的马雪征

沟通篇

第四章 沟通原理及基本技能

学习目标

开篇案例 张经理的沟通经验

第一节 全面地认识沟通

第二节 学会有效的倾听

第三节 掌握口头表达

本章小结

讨论案例制作宣传册

第五章 口头沟通技能

学习目标

开篇案例 不偏离主题的会议

第一节 有效的会见和面谈

第二节 高效的会议

<<领导、沟通与谈判>>

第三节 成功的演讲

本章小结

讨论案例 小组练习——劝说型演讲

第六章 书面沟通技能

学习目标

开篇案例 园林植物

第一节 书面沟通基础

第二节 有效书面沟通的准则

第三节 常见文书的撰写实务

本章小结

讨论案例 生产车间的空调

第七章 跨文化沟通原理和技能

学习目标

开篇案例 中国人办事没有效率吗

第一节 跨文化沟通基础

第二节 跨文化下的言语信息

第三节 跨文化下的非言语信息

第四节 跨文化下的语用系统

本章小结

讨论案例 回答的方式

沟通篇案例

失踪的高管回来了

都是裁员惹的祸

百度闪电裁员引发的沟通思考

谈判篇

第八章 走进商务谈判

学习目标

开篇案例 中欧纺织品谈判

第一节 什么是商务谈判

第二节 商务谈判的程序、形式和三方针理论

第三节 谈判的人员及心理准备

本章小结

讨论案例 范蠡错派使者害子

第九章 谈判过程管理

学习目标

开篇案例 温馨的陷阱

第一节 运筹为先

第二节 开局大吉

第三节 进度控制

第四节 结束谈判

本章小结

讨论案例 日本某株式会社与中国某企业就农业加工机械的谈判

第十章 实用谈判战术

学习目标

开篇案例 巧借恻隐赢得谈判

第一节 谈判中的常用战术

第二节 谈判中的思维艺术

<<领导、沟通与谈判>>

第三节 谈判技巧在管理中的应用

本章小结

讨论案例 盛大陈天桥与新浪的并购谈判

第十一章 跨文化商务谈判及商务礼仪

学习目标

开篇案例 你会怎么办

第一节 国际商务谈判中的文化变量

第二节 不同文化背景商务人员的谈判特点

第三节 商务谈判礼仪

本章小结

讨论案例 光明与达能的离合分崩

谈判篇案例

宏达与威林克斯的合资谈判

涉外设备采购的价格谈判

参考文献

<<领导、沟通与谈判>>

章节摘录

版权页：插图：回溯至20世纪90年代中期，王石最早在《万科周刊》上提出“别的房地产公司是利润低于40%不做，万科却是高于25%的利润不做”和“追求阳光下的利润”。

业界对王石说他从没给过“回扣”、只求取阳光下利润的争论，一直就没有停止。

一个真实的例子是合肥的新政务区，想专门请万科去开发，一共可以给900亩地，便宜到每亩5万元就给万科。

签了合同后，说好一个月去付全款。

于是，万科拿了支票到时就过去了，可这时候合肥方面却说现在只能给万科500亩了，但是愿意每亩补4万元的违约金，让万科少拿400亩。

每亩地政府倒赔4万元，是一个什么概念？

就是说万科还什么都没付出一下子就可以到手1600万元！

万科当时不是没有人偷笑的。

可万科的董事会决定，不管是500亩还是900亩我们都一样开发。

但是，“补偿”我们不要！

要知道，这一举措的背后，是万科地产当时的开发利润，也还只有几千万的那个年头！

王石说这种“不意之财”万科绝不能要。

各个城市现在特邀万科去开发的事不少，咱们什么都还没干就能赚一把的话，就会让我们开始一门心思投机——各地公司的老总就都会在这种“激励”下，天天去找机会。

这样的风气真要是蔓延开来，万科地产就会走上掇客一途了。

所以，万科不能要这样的补偿，王石只想在阳光下拿地盖房子，换句话说，就是老老实实干好自己该干的活。

王石过往与政府关系的处理，就是一种并非主动靠拢的强势。

有些地方的政府想出政绩时，希望找万科配合与带头，而万科坚持按自己的价值观与人处世，走的是一条不占便宜、不去相互博弈的路，所以王石每每能收取到的，就不是恶性互动的后果。

从中可以看到的是王石和万科的价值观问题。

怎么对待机会，怎么看待意外之财，想长跑还是想短跑，都会影响到一个公司的整体追求与营运。

不久前，其他地产商推涨房价的同时，万科却在深圳及广州正式启动了廉租房计划，这个“中低收入人群住宅”项目的动工在为万科赢来众多赞誉的同时，也为其深耕广州市场增加了筹码。

8.创新与新制度建设。

王石认识到正在进入高速成长期的万科需要国际资本的强力支持，此时纳入华润上市公司正逢其时。由于万科较特殊的股权分散程度，是一个典型的大众持股公司，同时又保持着稳定、快速的成长，所以较易成为收购对象。

此外，王石指出万科的核心竞争力正面临挑战，市场营销与物业管理方式被模仿，万科要想形成新的核心竞争力，首先要形成规模，而形成规模，光靠万科自身的力量显然难以做到。

对“缺钱、缺地”的万科来说，理想中的大股东应有雄厚的资金实力、海外融资背景、良好的政府关系和优质的土地储备，华润作为新型的国家资本公司显然非常符合条件。

王石自己承认是好不容易才说服华润成为万科第一大股东的，而华润集团副董事长、总经理宁高宁在收购后的采访中也强调：“被王石说服，也是一个过程。

王石能在同期的有一定影响力的企业家中留下来以及今天万科的成功，和王石本人的信念以及对公司的管理有很大的关系，王石是个很自律的人。

”也许从这个方面让我们更好地认识王石的性格以及他的说服力。

“1988年万科的股改之后股权分散，造成我在董事会的决策上有举足轻重的地位。

但2000年万科主动引进大股东华润集团之后，我的权力会受到限制。

我愿意接受限制，唯此才能获得资本市场的认同。

”万科形成了制度面前人人平等的氛围，即使王石也不例外。

<<领导、沟通与谈判>>

<<领导、沟通与谈判>>

编辑推荐

《领导、沟通与谈判》是上海国家会计学院CFO丛书之一。

<<领导、沟通与谈判>>

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>