

<<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>