

<<读故事作测试学管理>>

图书基本信息

书名：<<读故事作测试学管理>>

13位ISBN编号：9787807530121

10位ISBN编号：780753012X

出版时间：2007-8

出版时间：哈尔滨

作者：赵忠伟

页数：261

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>

<<读故事作测试学管理>>

前言

故事总会在我们成长的岁月里出现，它是经验的浓缩，是智慧的汇集，是恍然大悟的玄妙。喜欢读故事的人会贮存起大量的关于生活的、学习的、工作的经验，会在人生的路上时常把这些经验拿出来指点前进的方向。

企业管理初听起来总给人一种严肃的、规范的、沉重的感觉，但现代社会讲究多元化的结合，讲究开放式的兼收并蓄，于是我想到了管理同故事的融合。

翻阅了大量的故事资料后，发现这种结合可以达到水乳交融的状态。

故事中的管理智慧，管理中的故事情节。

用故事去领悟管理之道，将管理变成有趣的故争清境。

当你把阅读故事后得到的领悟应用到管理中时，你会发觉管理原来可以更轻松，可以更简单。

当你习惯了这种方式之后，你会发觉自己也成了一个传奇故事中的主角。

故事通常是奇妙而又有趣的，它可以有不同的解读方式，怎样将故事中的智慧巧妙地应用于管理，还需要读故事的人的参悟和领会。

怎样把故事中的老虎狮子或是国王英雄同管理挂钩，还需要你在读故事的过程中认真揣摩，仔细推敲。

管理不可能不动脑筋，但通过读故事而动脑筋总比生硬地去套用某个管理公式更灵活更有趣。

本书汇集了100个经典的管理故事，并附带100句经典的管理名言和管理点评，同时为了使管理更科学，使管理者能更全面地认识自己，书中还精选了37个管理小测试，同样是以一种轻松活泼的方式在诠释管理。

如果企业的发展遭遇不顺利，如果你的团队出现了裂痕，如果作为领导者的你思路有些混乱，如果你的企业在经济的大潮中裹足不前，那么读读这些故事，也许这种轻松简单的方式会给你带来意想不到的结果，就像故事里说的，丑小鸭变成了白天鹅，灰姑娘变成了王妃。

<<读故事作测试学管理>>

内容概要

《读故事作测试学管理（经典管理故事100篇）》汇集了100个经典的管理故事，并附带100句经典的管理名言和管理点评，同时为了使管理更科学，使管理者能更全面地认识自己，书中还精选了37个管理小测试，同样是以一种轻松活泼的方式在诠释管理。

如果企业的发展遭遇不顺利，如果你的团队出现了裂痕，如果作为领导者的你思路有些混乱，如果你的企业在经济的大潮中裹足不前，那么读读这些故事，也许这种轻松简单的方式会给你带来意想不到的结果，就像故事里说的，丑小鸭变成了白天鹅，灰姑娘变成了王妃。

<<读故事作测试学管理>>

作者简介

赵忠伟，经济学硕士。
曾先后任职于大型外资企业、政府机关公务员，主要研究方向为人力资源管理。
曾为多家企业成功设计实施人力资源培训与绩效考核方案，现为哈尔滨工程大学经济管理学院教师，
同时兼任多家人力资源管理公司顾问。

<<读故事作测试学管理>>

书籍目录

前言第一章 以人为本——人才管理篇唐太宗的用人之道燕王招才人是原动力和基石麦当劳的人才管理雷诺的揽人策略疑人不用用人不疑缺口伯乐与马一双鞋的故事沃尔玛的员工管理哲学工作和休息必须充分沟通“大水泡”和小金鱼惠普公式赢得员工能才与庸才人本至上——戴尔的人才管理机制奖励员工的艺术九头牛的聘礼微软的人才培训之道第二章 一个都不能少——团队合作篇猪群对狼群七个小矮人除魔咒历险记老虎与猴子落网之鸟六只猴子管桃园一个故事的两种结局狮子和蛇兄弟和睦共渡难关宝洁：合作铸就辉煌雅虎的初创故事TCL的团队学习型战略剪裤子熊和蜜蜂调兵遣将的艺术团结的才是高效的团结的力量山雀和知更鸟三只老鼠不团结的结果思丹雷电气公司的和谐管理第三章 借力用力——领导艺术篇跟皇帝学如何做领导有用与无用刘秀之攻心策略老板种草“领”和“导”的艺术一流剑师的由来大火过后称职的教练员向导的作用鲑鱼式管理后生可畏内部跳槽齐桓公起用管仲成吉思汗和飞鹰挽救IBM的CEO王主任上班记曹玮用计大败吐军创新与制度的悖论严明军令善用权力受伤的蛇第四章 以变应变——创新发展篇思维创新即是财富把木梳卖给和尚怎样得到更多的珍珠买猫神奇的推销一棵桃树的一生地主的生财之道“法布基诺”的故事种苹果创新与市场毕业考试英特尔的产品创新理念创新思维的价值家乐福的质量创新体系风波中药店里的茶馆福特的创新之路波尔格德的妙计赢在创新身价百万第五章 创造卓越——经营管理篇吝啬鬼买房土别三日刮目相看高露洁常青的秘诀柿子的价值希尔顿的“旅店帝国”速度决定成败花匠的故事膨胀效应丰田品格思科：优秀与高效顾客第一蝴蝶效应无缺陷降落伞麦当劳的服务理念沃尔玛：让顾客满意三只青蛙可口可乐如何应对中毒事件割麦子蒙牛故事深圳“面点王”的传奇崛起后记

<<读故事作测试学管理>>

章节摘录

麦当劳的人力资源管理有一套标准化的管理模式，这套管理模式具有鲜明的独特性。

不用天才与花瓶 麦当劳不用所谓的“天才”，因为“天才”是留不住的。

在麦当劳里取得成功的人，都得从零开始，脚踏实地地工作，炸薯条、做汉堡包，是在麦当劳走向成功的必经之路。

这对那些不愿从小事做起，踌躇满志想要大展宏图的年轻人来说，是难以接受的。

但是，他们必须懂得，麦当劳请的是最适合的人才，是愿意努力工作的人，脚踏实地从头做起才是在这一行业中成功的必要条件。

在麦当劳餐厅，女服务员的长相大都很普通，还可以看到既有年轻人也有年纪大的人。

与其他公司不同，人才的多样化是麦当劳的一大特点。

麦当劳的人才组合是家庭式的，年纪大的可以把经验告诉年纪轻的，同时年纪大的人又可以被年轻人的活力所带动。

因此，麦当劳请的人不一定是大学生，而是什么人都有。

麦当劳不讲求员工长得是否漂亮，只在乎他是否工作负责、待人热情，让顾客有宾至如归的感觉，如果只是个中看不中用的花瓶，是不可能留在麦当劳待下去的。

没有试用期 一般企业试用期要三个月，有的甚至六个月，但麦当劳三天就够了。

麦当劳招工先由人力资源部门去面试，通过后再由各职能部门面试，合适的则请到店里来工作三天，这三天也给工资。

麦当劳没有试用期，但有长期的考核目标。

考核，不是一定要让你做什么。

麦当劳有一个360度的评估制度，就是让周围的人来评估某个员工：你的同事对你的感受怎么样？你的上司对你的感受怎么样？以此作为考核员工的一个重要标准。

培训模式标准化 麦当劳的员工培训，也同样有一套标准化的管理模式，麦当劳的全部管理人员都要学习员工的基本工作程序。

培训从一位新员工加入麦当劳的第一天起，与有些企业选择培训班的做法不同，麦当劳的新员工直接走向了工作岗位。

每名新员工都由一名老员工带着，一对一地训练，直到新员工能在本岗位上独立操作为止。

尤其重要的是，作为一名麦当劳的新员工，从进店开始，就在日常的点滴工作中边工作边培训，在工作和培训合二为一中贯彻麦当劳Q.S.C&V黄金准则，Q.S.C&V分别是质量（Quality）、服务（Service）、清洁（Clean）和价值（Value）。

这就是麦当劳培训新员工的方式。

在他们看来，边学边用比学后再用的效果更好，在工作、培训一体化中将企业文化逐渐融入到麦当劳每一位员工的日常行为中。

晋升机会公平合理 在麦当劳，晋升对每个人都是公平合理的，适应快、能力强的人能迅速掌握各个阶段的技术，从而会更快地得到晋升。

面试合格的人先要做4~6个月的见习经理，其间他们以普通员工的身份投入到餐厅的各个基层工作岗位上，如炸薯条、做汉堡包等，并参加BOC（基本营运课程）培训，经过考核的见习经理可以升为第二副理，负责餐厅的日常营运。

之后还将参加BMC（基本管理课程）和IOC（中间管理课程）培训，经过这些培训后他们已能独立承担餐厅的订货、接待、训练等部分管理工作。

表现优异的第二副理在进行完IOC课程培训之后，将接受培训部和营运部的考核，考核通过后，将被升迁为第一副理，即餐厅经理的助手。

以后他们的培训，全部由设在美国及海外的汉堡大学完成，汉堡大学都配备有先进的教学设备及资深的具有麦当劳管理知识的教授，并提供两种课程的培训，一种是基本操作讲座课程；另一种是高级操作讲习课程。

美国的芝加哥汉堡大学是对来自全世界的麦当劳餐厅经理和重要职员进行培训的中心，另外，麦当劳

<<读故事作测试学管理>>

还在香港等地建立了多所汉堡大学，负责各地重要职员的培训。

一个有才华的年轻人升至餐厅经理后，麦当劳公司依然为其提供广阔的发展空间。

经过下一阶段的培训后，他们将成为总公司派驻其下属企业的代表，成为“麦当劳公司的外交官”。

其主要职责是往返于麦当劳公司与各下属餐厅之间，沟通传递信息。

同时，营运经理还肩负着诸如组织培训、提供建议之类的重要使命，成为总公司在这一地区的全权代表。

<<读故事作测试学管理>>

编辑推荐

100句浓缩的管理语录，会带给你管理大师的管理智慧；100篇经典的管理故事，会带给你轻松阅读后的管理点拨；37个量身裁定的管理测试，会带给你认识自己后的管理启示。通过读故事、作测试可以将管理变得轻松、快乐、简单、高效。何乐而不为呢？

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>