

《余世维管理培训经典-(共8册)》

图书基本信息

书名：《余世维管理培训经典-(共8册)》

13位ISBN编号：9788000004228

10位ISBN编号：8000004224

出版社：北京大学

作者：余世维

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《余世维管理培训经典-(共8册)》

内容概要

《余世维管理系列丛书》共八册，《突破中小企业发展瓶颈》：中小企业的激情和蓬勃的生命力使其成为市场中的“快鱼”。然而，有关调查表明：中国中小企业的平均寿命由以前的5.7年缩短到现在的2.4年。那么，我国中小企业的寿命为何越来越短？中小企业又如何才能突破成长中遭遇的发展瓶颈呢？怎样才能确保自己企业的发展速度总是快于竞争对手呢？余世维博士在这几年走遍大江南北，进行过上千场培训并接触了数万家企业，直面了无数学员提出的企业发展中的种种困惑。余博士通过3年时间的努力，结合自身30年的跨国企业管理实战经验以及对中国企业超过10年以上的研究心得，隆重推出了这本极具幽默的经典力作。《余世维管理系列丛书(全8册)》重点阐述了中小企业在发展过程中常见的16个问题以及相应对策，不愧为企业规避风险、稳步发展的良方妙药。《市场竞争策略分析与最佳策略选择》在企业前面参与市场竞争的各个环节中，如何在激烈多变的市场竞争中选择最佳策略已成为企业竞争取胜的关键。《余世维管理系列丛书(全8册)》紧紧围绕竞争策略分析和最佳策略选择这两个基本点，进行了深入浅出的讲解，并结合启发式的互动问题和操作性极强的工具表单，让学习者在最短的时间内掌握选择最佳竞争策略的方法与技巧，迅速成为一名优秀的市场决策者。《管理者情商》为什么IQ高的人并不都是成功者？为什么智力平庸的人反而取得成功？20%的IQ（智商）+80%的EQ（情商）=100%的成功。在《余世维管理系列丛书(全8册)》中，当今中国最受欢迎的管理培训大师余世维博士为您激情演绎如何提升管理者的情商（EQ）！作者结合个人丰富的管理实践经验，从分析国人的种种EQ问题入手，揭示出：EQ真正决定管理的成功！《余世维管理系列丛书(全8册)》浅显易懂地讲解了提高EQ的简单有效的方法，有助于企业家与中高层管理者充分认识自我，并通过提升个人的EQ水平，提高管理绩效。全书案例鲜活生动、分析鞭辟入里，使读者在尽享余博士幽默风趣的培训风格之余，更有醍醐灌顶、如何饮甘露之感，不愧为培训课程中的精品。本系列还包括《企业变革与文化》、《如何成为一个成功的职业经理人》、《职业经理人常犯的11种错误》、《领导商数》、《赢在执行》。

《余世维管理培训经典-(共8册)》

作者简介

余世维，北京时代光华教育发展有限公司诚聘特级培训师，哈佛大学企业管理博士后、牛津大学国际经济博士后、美国诺瓦大学公共决策博士；曾任美国雅黛公司副总裁、日航副总裁；现任美国富顿集团中国总经理、上海慧泉企业管理咨询有限公司董事、总经理；曾服务的客户有日本航空、飞利浦、柯达、联合利华、西门子、摩托罗拉、中国电信等著名企业，是目前中国培训界最受推崇的培训大师。

书籍目录

余世维管理系列丛书：突破中小企业发展瓶颈序言 突破发展瓶颈，提升竞争能力问题一 合伙人不对劲——不敢“王佐断臂”一 什么是好的合伙人？二 如果合伙人不对劲，怎么办？三 如果合伙人是你的亲人，该怎么办？问题二 追逐时髦管理理论——又想“开明”，又想“人本”一 管理者的思想误区二 精明老板应该记住的三件事三 精明老板管好员工的六大法宝四 如果公司伦理已经荡然无存，快要失去控制，该怎么办？问题三 事必躬亲或多头马车——组织架构与组织系统一片混乱一 娃哈哈长大的难题二 “超人症候群”三 精明老板如何实现轻松管理？四 家族企业的问题问题四 急着成立分公司——盲目扩张一 分公司并不是越多越好二 开设新公司的三个条件三 如何开设一个新的分公司？四 如何委派分公司的经理？问题五 选错了生产、销售与研发的地点——疏忽地理优势一 它们为何选择了上海？二 什么是好的地理位置？三 如何为公司选择一个好地点？四 公司大了，还待在家乡吗？问题六 踏出混乱的第一步——仓促地营业一 好的开始是企业成功的第一步二 公司匆忙开张的后遗症三 公司如何开第一个店？四 公司第一镗开店就搞砸了，怎么办？问题七 过于乐观——强咽吃不下饭问题八 差劲的信用规划——硬着头皮自己记账/周转资金不足问题九 漠视财务上的数据——指标亮起警示红灯问题十 漫无节制的内外库存——只要东西没卖，都是废品问题十一 忽略了公司理财——不会维持收入，不会出售事业，不会兼并别人问题十二 过度服务，过度促销——利润成长率其实有一个拐点问题十三 淹没在混乱的市场竞争中——没学会多走一步问题十四 选错广告对象，缺乏广告创意——宣传效果何在问题十五 过分依赖关系与运气——划地自限问题十六 与消费者对抗——如何预期及化解客户的投诉与不满后记余世维管理系列丛书：市场竞争策略分析与最佳策略选择第1章 资源、能力和竞争分析资源的概念资源与竞争成功策略三要素什么是无形资源核心竞争力什么是核心竞争力五种竞争动力模式第2章 资源利用与竞争策略的选择资源的利用资源的集中利用资源的有效性利用资源的弹性利用市场竞争策略的选择差异化竞争低成本竞争行之有效的策略联盟策略联盟的重要性策略联盟的误区策略联盟的标准第3章 最佳策略选择注意点之一：战略与战术的关系战略与战术战略和战术的区别战略和战术的关系尽量避免战略的盲点好的战略战术的要求如何避免战略战术的误区避免抽象化、空泛化和表面化不能轻视收集情报防止现有策略的盲点和低效率盲点防止低效率战略战术的细节量化细节量化的实例细节量化不可或缺第4章 最佳策略选择注意点之二：核心产品与产品定位第5章 最佳策略选择注意点之三：服务品质与CIS附录 工具表单余世维管理系列丛书：管理者情商序言第一章 “3Q”的差异及关联一、什么是“3！”二、IQ、EQ与AQ的关系第二章 为什么EQ对我们特别重要一、从中国留学生签证难说起二、EQ缺失与“五育”（一）缺乏团队精神的三好学生（二）缺管互动的教学方式三、其实EQ比IQ更重要（一）影响一个人成功的因素有80%是EQ（二）成功的人都是EQ、IQ都很好四、如何培养团队精神（一）团队精神应从小开始培养（二）团队精神要从管理者做起（三）社会也是一个团队第三章 改革开放以后国人的EQ问题——高IQ、低EQ的一般现象一、不能适应环境二、不能委曲求全三、不能顾全大局四、不能领导群众第四章 EQ对于管理者的重要性一、EQ与IQ是有较大区别的二、比尔·盖茨谈情商三、领导者三力第五章 EQ——对情绪的察觉与利用一、低EQ的情绪发泄者二、EQ是对情绪的察觉与善用三、对几种人格特质的分析第六章 EQ的基本元素——诚实一、诚实是EQ的基本元素二、世界五强的“诚实”三、诚实的含义：认识自己、了解客户、投入工作第七章 EQ的最高风范——负起责任与培养自信一、负起责任：勇于承担责任，迅速解决问题二、培养自信：鼓励他人冒险，积极给予支持余世维管理系列丛书：企业变革与文化余世维管理系列丛书：如何成为一个成功的职业经理人余世维管理系列丛书：职业经理人常犯的11种错误余世维管理系列丛书：领导商数余世维管理系列丛书：赢在执行

《余世维管理培训经典-(共8册)》

编辑推荐

《余世维管理系列丛书》跟大师学管理，余世维管理培训经典，送礼品不如送智慧，因为卓尔不凡，所以朋友喜欢因为与众不同，所以客户喜欢因为独具匠心，所以领导喜欢因为切身关怀，所以员工喜欢。

《余世维管理培训经典-(共8册)》

精彩短评

1、生动有趣

2、1、不要常常讲“我以为”，犯错就是犯错。2、世界上有两种人：一是每天都在不停的表现的人；一是一直都在努力地辩解的人。自信心从责任开始建立；杜鲁门：box stop here。3、德国人宴会12

:03准备开始。墨西哥就很守时。4、没有“他们”，只有“我们”。

3、10年前，很受欢迎，受其影响很大，喜欢其执行力思维，沟通技能等课程，喜欢其通过故事，讲述道理。他的观点有时有些偏激，或者为了支持其观点，证据也是有些偏面的。

精彩书评

1、2010年4月17日 余世维博士亲临成都加州花园,经典课程《如何塑造管理者性格魅力》公开课课票,团购火热进行中。北京名仕硕学领袖学院成都分公司,公司地址:成都红星路时代广场803。联系人:团购顾问,贺老师 15982883208

2、沟通技巧是管理培训课程中一个重要的方面,现在我就谈谈自己对于沟通技巧的见解。企业只有拥有良好的沟通机制,企业的工作才能正确有效地被执行,企业的目标才能更高效地被实现。因此现代企业都非常注重沟通,既重视外部的沟通,更重视与内部员工的沟通,因为沟通才有凝聚力。以下是我在大势管理顾问公司的培训课程中,公司的管理咨询师总结得出的一些值得借鉴的好做法,希望对有困惑的朋友有帮助:1、讲故事波音公司在1994年以前遇到一些困难,总裁康迪上任后,经常邀请高级经理们到自己的家中共进晚餐,然后在屋外围着个大火坑讲述有关波音的故事。康迪请这些经理们把不好的故事写下来扔到火里烧掉,以此埋葬波音历史上的“阴暗”面,只保留那些振奋人心的故事,以此鼓舞士气。2、聊天奥田是丰田公司第一位非丰田家族成员的.E-裁,在长期的职业生涯中,奥田赢得了公司内部许多人士的深深爱戴。他有1/3的时间在丰田城里度过,常常和公司里的多名工程师聊天,聊最近的工作,聊生活上的困难。另有1/3的时间用来走访5000名经销商,和他们聊业务,听取他们的意见。3、杰出员工的后顾之忧某航空公司总裁凯勒尔了解到员工最大的担心是失业,因为很多航空公司都是旺季时大量招人,在淡季时辞退员工。凯勒尔上任后宣布永不裁员。他认为不解除员工的后顾之忧,员工就没有安全感和忠诚心。从此,该公司以淡季为标准配备人员,当旺季到来时,所有员工都会毫无怨言地加班加点。4、帮助员工爱立信是一个“百年老店”,每年公司的员工都会有一次与人力资源经理或主管经理的个人面谈时间,在上级的帮助下制订个人发展计划,以跟上公司业务发展,甚至超越公司发展步伐。5、鼓励越级报告在惠普公司,总裁的办公室从来没有门,员工受到顶头上司的不公正待遇或看到公司发生问题时,可以直接提出,还可越级反映。这种企业文化使得人与人之间相处时,彼此之间都能做到互相尊重,消除了对抗和内讧。6、动员员工参与决策 福特公司每年都要制订一个全年的“员工参与计划”。动员员工参与企业管理。此举引发了职工对企业的“知遇之恩”,员工投入感、合作性不断提高,合理化建议越来越多,生产成本大大减少。7、培养自豪感美国恩科公司创业时,工资并不高,但员工都很自豪。该公司经常购进一些小物品如帽子,给参与某些项目的员工每人发一顶,使他们觉得工作有附加值。当外人问该公司的员工:“你在恩科公司的工作怎么样?”员工都会自豪地说,“工资很低,但经常会发些东西。8、口头表扬表扬不但被认为是当今企业中最有效的激励办法,事实上这也是企业团队中的一种有效的沟通方法。日本松下集团,很注意表扬人,创始人松下幸之助如果当面碰上进步快或表现好的员工,他会立即给予口头表扬,如果不在现场,松下还会亲自打电话表扬下属。9、返聘被辞退员工日本三洋公司,曾经购买美国弗里斯特市电视机厂,日本管理人员到达弗里斯特市后,不去社会上公开招聘年轻力壮的青年工人,而是聘用那些以前曾在本厂工作过,而眼下仍失业的工人。只要工作态度好、技术上没问题,厂方都欢迎他们回来应聘。其次通过大势管理顾问公司的培训,我还感悟到:管理沟通,可以帮助企业员工正确认识沟通、学习突破沟通障碍的有效方法、掌握有效管理沟通技巧。通过讲授-启发式-互动式教学、案例分析-小组讨论、情景演练等学习方式,我了解了什么是沟通、沟通的前提、沟通的意愿、握沟通的公式。知道怎样突破沟通障碍——沟通的漏斗、沟通的个人障碍、部门沟通障碍。了解组织内沟通的内涵,了解上下级及平级之间的沟通技巧,部门沟通的技巧,部门之间的冲突,处理冲突的5种策略,学会控制沟通中的情绪管理。企业在日常工作中如果能够依据上述的有效措施执行企业中的日常事物,我相信企业中存在的沟通障碍定会得到一定程度的改善可以进入大势管理顾问公司网站了更深入具体地掌握有效沟通的知识,从根本上根除企业中沟通过程中存在的问题,建立起高效的沟通机制,寻求更好的发展。

3、看看我们的国有企业的一些管理制度,我们确实应该好好的反思一下,我们该学习西方的那些东西,那些东西万我们又是不该学....

《余世维管理培训经典-(共8册)》

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:www.tushu000.com