

<<管理的常识>>

图书基本信息

书名：<<管理的常识>>

13位ISBN编号：9787111289678

10位ISBN编号：7111289676

出版时间：2010-1

出版时间：机械工业出版社

作者：陈春花

页数：198

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>

<<管理的常识>>

前言

管理就是把理论变为常识 在最初讲授组织管理课程的时候，我就一直被这样一些问题所困扰：

- 为什么同样的资源和人，交给不同的管理者进行管理，结果却相去甚远？
- 为什么这样多的人，陷入无效甚至毫无意义的工作中？
- 影响人们有效工作的关键因素是什么？
- 为什么这么多人觉得组织并没有让他们发挥作用？
- 管理真正的价值到底在什么地方？

对于这些问题的思考和研究，一直贯穿在我整个教学、研究和企业实践中。

我知道，如果我们不能解决这些问题，我们就会浪费很多人的付出，让工作变得毫无价值；而解决了这些问题，就可以让人们做出巨大的贡献——管理的确关系到我们每一个人的切身利益。

导致出现这些问题的核心因素就是：没有很好地理解管理。

无论是对于管理相关概念的理解，还是对于管理相关理论及其规律的认识，都产生了偏差，甚至在很多基本概念的理解上存在错误。

<<管理的常识>>

内容概要

金融海啸百年一遇，宏观调控无法掌控，管理者真正每日头疼的不是这些“惊天动地”的大事，放倒企业巨人的恰恰是由于管理常识缺乏所引发的执行缺失、沟通不畅、绩效不振等企业“常见病”。本书提供了经过实践检验的、易懂的、可学的方法让管理者从低效的日常管理中解放出来。

<<管理的常识>>

作者简介

陈春花，华南理工大学工商管理学院教授、博士生导师，广州市政府决策咨询专家，《北大商业评论》副主编，广东省青年科学家协会副会长。

发表著作20多部，其中代表作《领先之道》、《超越竞争》、《中国企业的下一个机会》、《冬天的作为》、《中国管理10大解析》、《企

<<管理的常识>>

书籍目录

前言 管理就是把理论变为常识

第1章 什么是管理

管理的理解

对绩效负责的管理观

管理解决的三个效率

如何能管理有效

企业组织的管理内容

第2章 什么是组织

组织的理解

组织因目标而存在

组织内的关系是奉献关系

组织处在不确定的商业世界中

第3章 什么是组织结构

组织结构是自我约定的关系

组织结构的功效

组织结构设计原则

组织结构需要配合企业发展的需要

组织结构特殊效能

常用组织结构优劣势分析

第4章 什么是领导

领导的理解

领导者和管理者

领导的技能

经典领导理论的应用理解

应该适应领导者的风格而非改变他

没有不好的士兵,只有不好的将军

找到途径满足需求目标就会达成

对职业经理人的管理方式

核心人才的管理方式

如何让授权有效

利用环境

向上管理

第5章 什么是激励

人为什么工作

涨工资并不会带来满足感

最低层次的需求如果得不到满足影响力最大

人不流动也许是因为安于现状不求发展

不要满足需求而是引导需求

满足感并不一定带来高绩效

激励不发挥作用的情况

不公平是绝对的

人会成为他所期望的样子

金钱是最重要的激励措施

成本最低而且最有效的四种激励措施

第6章 决策如何有效

<<管理的常识>>

决策的目的是为了执行

重大决策必须是理性决策

集体决策 个人负责

个人决策的局限性

快速而有效决策的五种方法

群体决策不是最好的决策

第7章 什么是计划

目标是不合理的

一定要在意行动

计划管理如何推动企业发展

制定计划的关键

计划的有效性

目标管理

为什么“计划没有变化快”

结束语 员工的绩效由管理者决定

向下负责：为下属提供机会

参考文献

<<管理的常识>>

章节摘录

第一，管理就是让下属明白什么是最重要的。在咨询行业流行这样一个故事：一个咨询顾问到一家公司去，老板非常高兴地说：“你来得正好，帮助我培训员工，因为他们笨得像猪一样，我说什么他们也听不懂。

”接下来这个顾问去培训员工，但是员工们却对顾问讲：“你快去培训我们老板吧，他讲得全是鸟语，我们根本听不懂。

”这里讲的几乎是许多企业的真实状况，老板和员工根本无法对话。

管理者有时喜欢把事情变得复杂不易理解，以显示自己卓尔不群且富有深度，但是管理是要做决定并让所有人执行这个决定的。

管理所要求的合格决策，就是让下属明白什么是最重要的。

我们常常看到企业的管理者每日忙于决定他们认为重要的问题，但是对于下属应该做什么，对于每一个岗位应该做什么却从来不作分析，不作安排，结果每一个员工都是凭着自己对于这份工作的理解，凭着自己对于企业的热情和责任在工作，出现的工作结果就很难符合标准。

对于评价下属有三个很糟糕的词：第一个是“悟性”。

很多管理者喜欢悟性高的下属，他们会很自豪地告诉我，小张悟性高，所以工作做得好。

我不反对下属成熟度高，管理的效果会好，但是下属的悟性是一个非常不确定的特征，如果工作内容调整、工作技能要求改变，悟性总能保证足够吗？

第二个是“领会”。

常常听到人们谈论要学会“领会领导意图”，没有足够的时间磨合，下属想弄清楚领导的意图是非常困难的。

第三个是“揣摩”。

<<管理的常识>>

编辑推荐

很多时候不是员工的素质不行，更不是企业文化不行，在大部分效率低下、内部无法协同的组织中，由于对管理常识的误解所导致因素占了绝大多数。

管理就是让下属明白什么是最重要的； 管理不谈对错，只是面对事实，解决问题； 管理是“管事”而不是“管人”； 管理就是让组织目标和个人目标合二为一； 管理就是让一线员工得到并可以使用资源； 管理只对绩效负责。

公司为什么不是一个家？

在组织中人与人公平而非平等； 组织结构是要解决权力与责任匹配的问题； 领导如何发挥作用？

人为什么要工作？

人不流动也许是安于现状不求发展； 群体决策不是最好的决策而是风险相对小的决策； 目标为什么可以不合理？

不是变化快，而是计划没有包含变化。

<<管理的常识>>

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>