

<<天天遇见德鲁克>>

图书基本信息

书名：<<天天遇见德鲁克>>

13位ISBN编号：9787115163639

10位ISBN编号：7115163634

出版时间：2007-8

出版时间：人民邮电出版社

作者：尚晓娟

页数：256

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>

<<天天遇见德鲁克>>

内容概要

本书用精简的语言对德鲁克的管理思想进行了系统的梳理，读者可从中尽览德鲁克的思想精华。书中德鲁克的管理思想按一年365天每天一讲的形式进行安排，一天讲述一个经典管理理念。在内容设计方面，把每一天的所讲内容分为四个部分：第一，核心理念：用一段话的形式描述德鲁克的一个管理思想——有的是德鲁克的原话，有的是提炼；第二，理论指导：德鲁克著作中关于此管理思想的相关论述；第三，操作指南：指导人们怎样做到这一点；第四，管理启示：本部分是空白部分，让管理者书写自己读完此观点后的感悟。

本书内容丰富、编排新颖，是一本能够让人全面了解德鲁克管理思想的实用指导书，非常适合企业管理者和其他想学习德鲁克思想精华的人阅读。

<<天天遇见德鲁克>>

作者简介

尚晓娟，女，河北沧州人，现居北京，毕业于北京工商大学，曾任《中国社会经济发展报告》杂志编辑部主任，期间采访多位国家部长级领导和各领域专家、学者，现在中国国际新闻社。由于工作关系，既熟悉企业管理的实际情况，又精通种类管理学理论，尤其对管理学之父彼得·德鲁克的管理理念很有研究。

<<天天遇见德鲁克>>

书籍目录

第1天 将正确的事情做好第2天 问对问题是成功领导的第一步第3天 激励员工不用钱第4天 与属下保持一定的距离第5天 经验是无法移植的第6天 一味强调利润是管理中最糟糕的做法第7天 思考全球化, 行动本地化第8天 不做不必要的决策, 一旦决策就不要犹豫第9天 不良组织的常见症状第10天 小企业更需要高度的管理第11天 企业的目的是创造顾客第12天 企业的使命和任务必须转化为目标第13天 目标管理在最大限度上解放了团队成员的活力第14天 目标管理和自我控制是一种管理哲学第15天 挑选领导的秘诀第16天 预先寻求应对变革的系统方法第17天 不求最大, 但求最优第18天 充分发挥现有的力量第19天 最重要的是态度第20天 根据企业实际情况, 科学设计管理组织第21天 工作细分是大势所趋第22天 关注公司的核心业务第23天 建立自己的事业理论第24天 管理人员是一个企业的基本资源第25天 管理的三项主要任务第26天 容易做出的决策往往是不正确的第27天 巨变时代的战略基础第28天 关注人口变动的趋势第29天 可支配收入的变化新趋势第30天 经济实体与政治实体的分离第31天 全球竞争战略第32天 工作以外的高雅兴趣爱好第33天 遵循原则, 减少错误决策第34天 每个人都需要终身学习第35天 管理不在于“知”而在于“行”第36天 一味追求高利润率并不可取第37天 人事部门更应有策略第38天 创新并不是让你去冒险第39天 不要用过时的前提条件做决策依据第40天 取得成就的精神第41天 高层管理的任务第42天 管理人员不是天生的, 而是培养出来的第43天 区分必要和不必要的决策第44天 创新精神是企业的灵魂第45天 员工不同层次的需求第46天 做好准备, 等待机遇第47天 不要去改造顾客, 而是要满足顾客第48天 不要自作聪明地预测未来事件第49天 技术知识型工人将成为优势的社会力量第50天 创造一个真正的有机整体第51天 危机发生的关头是呼唤领导出现的时刻第52天 把社会问题看做企业的机会第53天 从行业外寻找新的发展理念第54天 对创新进行管理第55天 从旁观者的视角审视管理第56天 金钱并不能真正留住员工第57天 变革之前先测试第58天 领导不是特权, 而是有责任的工作第59天 追求完美的心第60天 着眼于做得到的事情第61天 使工作富于生产力第62天 家族企业的生存之道第63天 家族企业的三条规则第64天 沟通的主角在于接受信息的一方第65天 创新与机遇最大化的三个问题第66天 创业者的四个策略第67天 创业者不宜一开始便孤注一掷第68天 以创造性模仿策略开拓市场第69天 夹缝中求生存策略第70天 顾客创造策略第71天 管理要对产生绩效负责第72天 个人技艺与企业目标第73天 正确对待可测度事件和不可测度事件第74天 决策并非先从搜集事实入手, 而应以见解为先第75天 不应在大家没有异议时才做决策第76天 管理者应该对成果负责第77天 主动淘汰过时产品第78天 成功领导者的共同特质第79天 积极寻求变革第80天 能外包的尽量外包第81天 小心管理层在数字上捣鬼第82天 领导者应具备的四种能力第83天 管理者必须学会如何规避外汇风险第84天 如何达到科学合理的人事安排第85天 创新并非天才的专利第86天 在成长期便要开始建立经营团队第87天 管理的对象是人而非其他第88天 创新价值的衡量第89天 企业的社会责任第90天 让更少的员工制造出更多的产品第91天 变革才能生存第92天 保护只会让事情变得更糟第93天 将企业理论转化为行动第94天 决策的四个基本特性第95天 公司也是一个政治机构第96天 专心做好一件事第97天 学会有条理、有目的地放弃第98天 企业的两种主要功能第99天 保持组织的灵活性第100天 建立企业的商业情报系统第101天 今天有利可图的商业活动明天可能会变成“白象”第102天 管理非传统型员工第103天 持续学习的关键第104天 正确认识组织和个人的关系第105天 制定一个可以化解危机的管制措施第106天 竭力追求完美第107天 有效汇集自己的时间第108天 发挥董事会的作用第109天 使平凡的人做不平凡的事第110天 创新的来源第111天 创新管理的原则第112天 大胆地放权给属下第113天 收集与利用商业情报第114天 认识你的时间第115天 重新分配自己的时间第116天 顾客购买的不是“产品”, 而是一种需要的满足第117天 如果老不成功, 就要另辟蹊径第118天 企业需要进行系统化的放弃第119天 将新项目作为一个独立业务第120天 搞清楚所用之人“好在哪里”第121天 半块面包总比没有面包好第122天 理想的待遇结构第123天 将决策转化为实际行动第124天 把管理做到艺术的高度第125天 组织的“原则”第126天 让业务贡献的大小决定地位第127天 参谋工作的原则第128天 公共关系的作用第129天 企业家的创新第130天 中层管理层不宜臃肿第131天 动荡时代的管理法则第132天 建立适当的企业规模第133天 掌握成本与价值信息才能创造成果第134天 关于作业成本第135天 竞争力标杆分析第136天 短期现象没有系统只有混乱第137天 有责任的员工会将取得成效当个人责任第138天 领导者的真正才能第139天 稳定和凝聚力来自于强烈的不平衡之中第140天 在两个企业实体间建立起共同文化第141天 收购必须尊重企业及企业价值第142天 创新是一个艰难的

<<天天遇见德鲁克>>

过程第143天 新世纪的战略联盟第144天 组织伦理的焦点第145天 明确所在企业的核心优势第146天 从数据普及到信息普及第147天 如何推行多角经营战略第148天 明确自己的长处所在第149天 明确自己的工作风格第150天 寻求适于自己长处和风格的机遇第151天 组织的核心优势是创新第152天 了解你身边的人第153天 管理面临的三个挑战第154天 21世纪CEO的职责第155天 利润只是结果第156天 管理者要学会尊重他人第157天 仅仅有经济成就是不够的第158天 构建企业危机管理体系第159天 突击管理要不得第160天 管理要以人为本第161天 成长的三个循环第162天 有效的时间管理第163天 避免只做“向后看”的人事管理第164天 电子商务将挤垮传统分销渠道第165天 为新企业制定合理的财政策略第166天 热爱你的工作第167天 生产率的衡量标准——经济附加值分析第168天 资金与人员的分配决定着组织的表现第169天 经济链成本模式中的障碍第170天 企业参谋的工作原则第171天 养成要事优先的习惯第172天 很多事情是无法量化的第173天 公司治理不能炒短线第174天 自己不是别人的评判者第175天 目标管理的最大好处第176天 管理者的工作第177天 局部的改进或提高，并不一定能改善整体的功效第178天 既需要自主性，也需要责任感第179天 资产剥离是一个“营销”问题第180天 战略性计划第181天 避免错误的妥协第182天 对于网络教育，我们必须另辟蹊径第183天 慎重挑选继任人选第184天 多国公司将需要全新的高层管理第185天 知识是现代社会的核心推动力第186天 脆弱产业和市场结构第187天 合理的前期投资第188天 情报系统的最终测试标准第189天 从社会趋势中捕捉机遇第190天 管理是一种人文艺术第191天 知识社会的特点第192天 两句应该铭记一生的名言第193天 社会巨变的影响第194天 企业权力的合法性第195天 关于商业伦理的假设第196天 不安全感弥漫于整个工业社会第197天 知识型员工的管理第198天 发达国家正在加速向网络社会发展第199天 知识并不能取代技术第200天 销售不再与生产环节相挂钩第201天 人事决策应遵循的五个步骤第202天 人力是一种资源而不只是成本第203天 用人应用其长而避其短第204天 为成长中的新企业组建管理团队第205天 将组织打造成注重机遇的团队第206天 组织的“文化”必须超越社区范围第207天 谋求组织与个人的和谐发展第208天 什么时候应该果断放弃第209天 用独立自主的组织管理代替专制第210天 培养员工三禁忌第211天 规划好自己的职业生涯第212天 管理是一种实践第213天 实现经济目标并不意味着可以不承担社会责任第214天 管理者必须明确“什么是对的”第215天 界定企业的宗旨与使命的关键问题第216天 年轻人口的减少会比老龄人口的增加导致更大的混乱第217天 建立一个令员工信服的目标第218天 让知识为现实服务第219天 避免用人失当的基本准则第220天 最大程度的集中化已经过时第221天 人事决策是惟一关键的决策第222天 提高体力工作者生产效率的简单方法第223天 做领导的要正直第224天 管理是一项与人相关的活动第225天 协调企业的近期和远期目标第226天 自我管理的关键第227天 信息时代的管理问题第228天 企业战略应建立在信息基础之上第229天 短期最优化会构建合理的长远未来第230天 为产品做出合适的价格定位第231天 决定知识型员工生产效率的六大要素第232天 积极拥抱信息革命第233天 任何机构都必须确立的四种企业行为第234天 自我管理是一种革命第235天 明确决策所要达到的目的第236天 高层管理任务的特点第237天 经济活动并非生活的惟一要义第238天 勇于对团队绩效负责第239天 把握住市场上出现的重要动向第240天 “管理”上司的诀窍第241天 知识型员工是企业最宝贵的资产第242天 为组织确立明确的目标第243天 组织的连续性与变革的平衡第244天 真正的信息革命才刚刚开始第245天 用旁观者的眼光审视自己第246天 不要感冒于“领袖气质”第247天 不要过于计较优秀人才身上的小缺陷第248天 管理者的首要社会责任第249天 卓有成效是一种习惯第250天 利润不应该是新企业的首要关注对象第251天 成就是一种平均成功率第252天 衡量与评估组织绩效的两个经济指标第253天 将员工提升到未来高级管理层的候选人中第254天 将不符合企业价值体系的工作外包出去第255天 善意并不意味着承担了社会责任第256天 先明确任务，才能知道应该怎样做第257天 将计划融入到实践工作中去第258天 界定公司的绩效与成效第259天 有效发挥高层管理的作用第260天 时间是最宝贵的财富第261天 “有权无责”与“有责无权”都不可取第262天 公司未来的业绩取决于当前的管理绩效第263天 将企业的弱点转变为机遇第264天 有效开发企业的潜力第265天 将人的力量转化为生产力第266天 变则兴，不变则亡第267天 时间与未来第268天 重视企业家精神第269天 你想要别人记住你什么第270天 不断更新自己的知识结构第271天 市场营销的四条经验第272天 掌握当下才能创造未来第273天 正确使用目标进行管理第274天 用钱打发懒惰侄儿，比留他在公司花得少第275天 高层管理的组织结构第276天 经济社会的进步是管理的产物第277天 利润是对企业绩效的最终检验标准第278天 用目标管理激励人心第279天 领导人要担负起自己的责任第280天 成本控制的实质是预防而非缩减第281天 成本控制应以“预防为主，治疗为辅”第282

<<天天遇见德鲁克>>

天 没有存在必要的成本中心第283天 卓有成效需要经过相应的实践训练第284天 所有员工都应该担负起信息化的责任第285天 组织成员的信息化机会第286天 信息化组织需要高度的自律性第287天 商业设想必须协调一致第288天 市场为特定知识产出经济回报第289天 系统化地改进你的组织第290天 把失败看成出现创新机遇的征兆第291天 战略联盟的五条成功法则第292天 在感兴趣的领域中找到自己的归属第293天 不协调预示着将有错误发生第294天 业务的简单意味着任务的明确第295天 制定政策让老龄管理者离开管理岗位第296天 掌握变化中的经济特性第297天 在熟悉的领域内领跑第298天 如果组织不适合自己的,不妨另谋他就第299天 不要把企业管理当成“人为控制的试验”第300天 在每个领域的某一方面占据领先地位第301天 查理公司的成功经验第302天 绩效评估中的四个关键问题第303天 从现实中把握机遇第304天 非营利组织比商业机构更需要管理第305天 新技术要求最大限度的分权第306天 “消费者至上主义”是“市场营销的耻辱”第307天 将组织绩效与个人成绩结合起来第308天 决定企业机构的是顾客第309天 “孤注一掷”战略的商业体现第310天 有意义的事件比事件本身重要得多第311天 控制应该注重成效第312天 管理者最常碰到的四类问题第313天 界定问题的原则第314天 成本过高就是肥胖过度第315天 有效任命的五个步骤第316天 明确任命的原因和目标第317天 确定一定数目的备选人才第318天 以寻找备选人的长处为出发点第319天 尽量减少不创造价值的活动第320天 让任命人精力集中到职位的更高要求上第321天 瞄准对方的弱点进行攻击第322天 绩效是衡量管理的最终标准第323天 失败的晋升是最大的资源浪费第324天 意外之中蕴藏着机遇第325天 知识型员工必须将持续学习当成任务第326天 给下属执行工作的自由与职责第327天 鼓励高效工作者而不是浮皮潦草者第328天 先界定问题,再解决问题第329天 诚实的力量是巨大的第330天 授权后的监控是必要的第331天 把知识变成生产力第332天 成功的关键要素在于责任感第333天 尽量将自己的长处和价值观结合起来第334天 成功收购六原则第335天 向被收购公司提供最高层管理人员第336天 成功的收购在于能为被收购公司带来什么第337天 收购目标要与企业策略相符合第338天 生产率是管理能力的首要考验第339天 管理好自己的下半生第340天 整合并高效利用时间第341天 解决好现实问题第342天 关于社会生态学第343天 关于“辛迪加”模式第344天 管理是不可或缺的第345天 短期利益和长期利益并非不可调和第346天 通货膨胀与失业问题第347天 工作是人性的延伸第348天 商业理论是一种自律第349天 别用过时的商业理论指导企业第350天 发掘自身的成功第351天 系统化创新的七大来源第352天 意外创新获得成功第353天 私有企业存在的理由第354天 需求是创新之母第355天 让你的企业健康地成长第356天 管理——社会创新的代言人第357天 过时的企业研发实验室第358天 卓有成效管理者的沟通第359天 创立新型的企业家精神第360天 借助对方的力量击败对方第361天 经济学就是为了让人“填饱肚子”第362天 在绩效要求中,错误在所难免第363天 关注贡献是卓有成效的关键第364天 我应该贡献什么第365天 才能本身毫无用处彼得·德鲁克生平小传

<<天天遇见德鲁克>>

编辑推荐

全球商业领袖奉为主臬的管理理念，企业管理人士自我修炼的不二选择。
德鲁克的思想博大精深，德鲁克的著述几可等身。

《天天遇见德鲁克》由博返约，凝炼总结，将德鲁克的思想精髓呈现给你。
购买本书绝不仅仅是节约管理者时间的问题……它会使你的企业更成功。

除了彼得·德鲁克的书外，还有哪些书可以看呢？

在所有的管理学书籍中，德鲁克的思想对我影响最深 ——微软总裁 比尔·盖茨 读德鲁克的书是一种享受，因为常常使人有茅塞顿开之感。

德鲁克先生就像是您的一位同事，虽然与您面对相同的事实，却从不同的视角说出了您不曾想、更不曾想到的新理念。

——海尔首席执行官 张瑞敏 我对通用电气公司的初步核心理念，就是来自彼得·德鲁克。

全世界的管理者们，都应该感谢这个人，就是德鲁克，因为他贡献了毕生的精力，来理清我们社会中的角色和组织机构的角色，德鲁克比任何人都更有效地做到了这一点。

——通用电气前首席执行官 杰克·韦尔奇 他不仅强调创意、企业精神及策略以应对改变中的世界，他还以简易的语言将自己的原则传运给一般经理人。

他那些简单理论，影响了无数人日常的企业行为，我在过去十多年来也深受他的影响。

——英特尔前主席 安迪·格鲁夫 德鲁克理清了我的脑袋。

每次和他开完全，他都会提醒我——不要告诉我，你对这次会议有多满意。

只要告诉我，下周一你会采取哪些和以往不同的手段。

——可口可乐前总裁 唐纳德·基奥 只要一提到彼得·德鲁克的名字，在企业的丛林中就会有无数双耳朵竖起来倾听。

——美国《哈佛商业评论》 假如世界上果真有所谓大师中的大师，那个人我名字，必定是彼得·德鲁克。

——美国《经济学人》

<<天天遇见德鲁克>>

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>