

<<给大忙人看的管理经>>

图书基本信息

书名：<<给大忙人看的管理经>>

13位ISBN编号：9787121110832

10位ISBN编号：7121110830

出版时间：2010-7

出版时间：电子工业出版社

作者：于帆

页数：262

字数：253000

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>

<<给大忙人看的管理经>>

前言

今天，各种不同类型的组织为人们提供了生活和工作的场所，如学校、工厂、医院、政府、军队和企业等。

有组织就必然会产生管理，有了管理，组织才能进行正常有效的活动，管理是保证组织有效运行必不可少的条件。

任何组织都需要对其资源、人员、事务进行管理。

同样，每一个家庭、每一个人也需要管理，包括管理自己的学习、职业、健康、时间、情绪、财富、人际关系和社会活动等。

比如说，我们早晨起来先去锻炼身体，然后去上班，在工作中要先干什么，后干什么，如何完成领导布置的工作，回家之后如何安排娱乐休闲时间等。

这些行为都需要我们对自己的时间进行管理，对体力和脑力做出合理的规划，否则就无法达到目的。

由此可见，我们工作生活中的每一个环节都离不开管理，有效的管理能大大提高“生产”效率，达到低投入高产出的目的。

这都是学习管理学的现实意义。

<<给大忙人看的管理经>>

内容概要

管理是一门精深的学问，令很多人望管理而莫测、望管理而生畏。本书偏偏另辟蹊径，轻松、生动的语言、深入浅出的说理和经典的管理案例，呈现出一席管理盛宴。本书将管理学进行了科学的分类，从组织概念入手，不仅提出、并且解决了管理中遇到的各种问题，是帮您轻松变身管理达人的终极宝典。

<<给大忙人看的管理经>>

作者简介

于帆资深自由撰稿人，极具影响力的管理大师与培训大师。
多年从事管理学与理财方面研究，研究兴趣集中在冲突、权力、组织中的政治、行为决策以及有效人际技能的开发等领域。
已出版书籍有《给大忙人看的管理经》《给大忙人看的理财经》等。

<<给大忙人看的管理经>>

书籍目录

序言 第一章 无所不在的管理学——管理学入门 一、每个人都应该懂点管理学——管理的重要性 二、三个和尚怎会没水喝——管理缺失 三、管理者的立身之本、行为之基——管理道德 四、生活实践中的经验之谈——管理思想 五、发挥人的主观性前提——管理的人性假设 第二章 连结目标和行动的桥梁——计划与决策 一、计划前一定要搞清楚的问题——5W1H 二、数字化是精准计划的前提——预算 三、计划中一定要把握权衡利弊——机会成本 四、计划越大越好吗？——许诺原理 五、使计划在执行过程中具有应变力——改变航道原理 六、指引组织向前航行的灯塔——组织目标 七、使命和任务必须转化为目标——目标管理 八、这个目标合理吗？可行吗？——目标评估 九、用数字概念规划我们的目标——量化目标 十、应对反复出现、有史可鉴的问题——程序性决策 十一、应对无法可依、无章可循的问题——非程序性决策 十二、“少数服从多数”的危险性——阿罗不可能性定律 十三、拥有预见未来的能力——德尔菲法 十四、时刻关注经济界的天气预报——经济周期 十五、经常对行动背后的想法加以检视——双环学习 十六、避免“一好百好，一差百差”的错觉——晕轮效应 第三章 打造坚不可摧的“战斗堡垒”——组织 一、支撑组织高效运行的脊骨——组织结构 二、军心涣散会导致组织惨败——权责关系 三、组织运行和员工办事的守则——规章制度 四、谁说大象不能跳舞——扁平化管理 五、“人”是组织的核心单位——C管理模式 六、让所有木板都维持“足够高”的高度——水桶效应 七、给各个部门安排上“特工”——矩阵式管理 八、团队的力量是这样炼成的——华盛顿合作规律 九、消除组织中“破坏窗户的人”——破窗效应 十、资源共享和资源互补的巨大优势——虚拟组织 十一、让每个员工都能发挥专长——人员配备 十二、抓住关键的20%意味着成功——马特莱法则 十三、在工作中也能学到很多——培训教育 十四、给新人自我提高的空间——蘑菇管理定律 第四章 指挥航船劈风斩浪的舵手——领导 一、你具有领导者应具备的素质吗——特质理论 二、原来危机完全可以转换为契机——危机管理 三、只问方向与目的，不问过程和细节——分权型领导 四、避免成为碌碌无为的“事务主义”者——领导授权 五、好将军要常与士兵打成一片——走动式管理 六、领导要学会避免的从众心理——羊群效应 七、单一的价值才会得到准确信息——手表定律 八、让团队学会自我组织——蚂蚁式管理 九、对员工实行分类管理——唐僧式管理 十、给予员工春天般的温暖——南风法则 十一、找出团队中的害群之马——酒与污水定律 十二、同员工保持适度的距离——刺猬法则 十三、打造领导的影响力——怀特定律 十四、避免“双头鸟”的悲剧——艾德华定理 十五、勇于承担责任的学问——克里奇定理 十六、别让员工成为温室中的花朵——挫折式管理 第五章 树立不断超越自身的精神——激励 一、丑女孩变漂亮的深刻启示——“翁格玛丽”效应 二、疏通情绪的发泄渠道——霍桑效应 三、不同人给予不同的激励方式——X理论和Y理论 四、给员工一个施展自己的平台——授权激励 五、重金之下必有勇士——薪资激励 六、解除员工的后顾之忧——福利激励 七、戴着“金手铐”努力工作——股权激励 八、真正的公平是按劳分配——绩效考核 九、在工作中也能不断“充电”——培训激励 十、心灵归属感点燃了工作激情——使命激励 十一、施予恩泽定会涌泉相报——情感激励 十二、工作的报酬就是工作的本身——兴趣激励 十三、良好的互动也能创造高效益——沟通激励 十四、将对手当做目标去超越——标杆管理 十五、不要在温存中丧失斗志——青蛙效应 十六、让员工充满活力的妙方——鲶鱼效应 十七、将更多的资源交给更优秀的人——马太效应 十八、警惕安慰效应的影响——负激励管理 第六章 一切尽在掌握之中——控制 一、组织内部安排相互博弈的角色——内部控制 二、将偏差消除在萌芽状态——前馈控制 三、及时处理各种突发的事件——实时控制 四、做一个智慧的事后诸葛亮——反馈控制 五、帮组织找到一个理财能手——成本控制 六、人力永远是第一生产力——人力控制 七、将每一分钱都用在刀刃上——预算控制 八、一切从零开始才能理清——零基预算 九、未雨绸缪才能降低营运风险——程序控制 十、监督指挥的人数要在掌控之中——控制幅度 十一、掌控多米诺骨牌的玄机——连锁控制 十二、规章制度面前人人平等——热炉法则 十三、注重细节才能赢得成功——精细控制 十四、只问结果不问过程——模糊控制 十五、每个人都可以成为时间的主人——时间控制 十六、寻求跷跷板上的最佳平衡点——压力控制 第七章 失去灵魂的组织注定失败——组织文化 一、打造内外兼优的组织形象——CIS战略 二、左右组织生存和发展的条件——组织环境 三、组织发

<<给大忙人看的管理经>>

展的内在动力——组织价值观 四、引领组织发展的旗帜——组织精神 五、将组织文化的精髓人格化——英雄人物 六、将组织的文化理念寓教于乐——文化仪式 七、组织员工一道奋斗的座右铭——经营哲学 八、组织走向辉煌的最佳途径——品牌效应 九、迈向多元的组织管理——文化融合 十、让组织实现完美的蜕变——文化变革 十一、将组织文化带到世界每一个角落——文化传播 十二、如何将隐形的文化固定下来——导师制 十三、一个好汉三个帮——团队文化 十四、保证组织安全的防火墙——风险文化 第八章 创新是组织发展的活力之源——创新 一、在脱胎换骨中提高竞争力——组织再造 二、让各种设想在碰撞中激起创造性思维——头脑风暴 三、时刻否定自己并超越自己——达维多定律 四、强者总是不断完善并善于变革——持续改进 五、寻找竞争之外的空白地——蓝海战略 六、真正的错误是害怕犯错误——吉宁定理 七、放弃是创新的钥匙——卡贝定理 八、冲破思维定势的束缚——逆向思维 九、在绝望中寻找希望——困境创新 十、创新的前提就是模仿——山寨式创新 十一、组织长盛不衰的法则——适应性创新 十二、让思想插上想像的翅膀——创意无限

<<给大忙人看的管理经>>

章节摘录

版权页：有个叫翁格玛丽的女孩，本来长得不是很美，但是，她身边所有的人都给她信心，经常鼓励她，赞美她：“你真美。

”因此女孩对自己的容貌有了信心，每天都会告诉自己：“你很美，真的，没人会怀疑这一点。

”渐渐地，女孩竟然真变成了一个漂亮的姑娘。

这就是著名的翁格玛丽效应。

这个理论的含义是鼓励他人，给人以积极的心理暗示，告诉他人：“你很好，你能做得更好。

”从而使人们能够认识自我，挖掘潜力，增强信心。

在被赞扬的情况下，受表扬者自然会不断地追求进步，更快地适应工作需要；而未受表扬者也会给予心理暗示，只要你努力，机会肯定会降临。

在管理学中，管理者常常以此方法来激励下属，挖掘员工的潜在能力，为组织做出更大的贡献。

玫琳凯·艾施是美国一位成功的女企业家，她在《谈人的管理》一书中指出企业成功之道之一就是：管理者要表扬员工以鼓励他们。

在玫琳凯公司，每当下属取得了一点成绩时，上级都会给予鼓励，即使只是一句表扬，一个拥抱，都会使员工感到上级对自己的信任和看重，并为之振奋。

玫琳凯公司每月发行内刊《表扬》，用以表扬成绩突出者，并刊登被表扬者的照片。

这种在出版物中报道受表扬者名字的做法，会让上刊者感到公司对自己的期望，从而更加努力工作。

玫琳凯懂得，上台接受同行们的赞扬比接受一份装在信封里的贵重礼物重要得多。

因为装在信封里的礼物无论多么贵重，别人都不知道，只有在众人面前的表扬才会激发人的潜力。

在玫琳凯公司的授奖大会上，业绩优秀者在数千名同事前受到表彰和嘉奖，当他们列队通过主席台时，同事们会报以经久不息的掌声。

正是如此，玫琳凯公司获得了快速发展，目前已有50多万名美容顾问在世界各地为其推销商品。

当下属出现失误时，玫琳凯公司同样会使用翁格玛丽效应的激励。

此如，某个员工首次负责展销，结果出了差错，当员工问她：“我哪些地方出了错？”

”玫琳凯的回答是：“让我们来谈谈你哪些地方干得挺不错。

”表扬了优点之后，再提出一些批评意见，在批评之后又给予表扬。

玫琳凯的这种“先表扬、后批评、再表扬”的做法既指出其错，又不挫伤其自尊心，使员工相信自己可以做得更好，在以后的工作中加倍努力。

其实，很多组织中一些精明的管理者都十分注重利用翁格玛丽效应来激发员工的斗志，创造出惊人的效益。

翁格玛丽效应对组织管理的主要贡献包括以下几个方面。

<<给大忙人看的管理经>>

编辑推荐

一书在手，管理通透 为什么自己总是忙个不停，事情却越积越多？ 看着别人轻轻松松，爬上一个又一个人生的台阶——真是羡慕！ 别急，其实你只差一点点——管理的本事。

忙的乱糟糟，最要学管理。

管理的境界，就是打着高尔夫也能把事情搞定！

为什么同样是管理，有些人越管越乐，有些人却越管越乱？ 为什么同样是管理，有些人越管越闲，有些人却越管越忙？ 不懂管理，就没有好团队： 不懂管理，就没有好业绩： 不懂管理，就没有真快乐： 好的管理，能让你拥有一个可掌控的人生。

任何一个组织都要对自己的人力资源、财务、生产、营销等环节进行管理，任何一个人都要对自己的时间、财富、人脉等进行管理。

然而，在众多的管理理念面前，人们往往一头雾水，不敢叩响庄严肃穆的管理殿堂之门。

等了这么久，终于等来了一本实用又管用的管理经，它向你展示了一个真实易懂的管理学王国。它告诉你，管理知识不能只是学到，更要去践行！

检验管理不能只看过程，更要看结果！

<<给大忙人看的管理经>>

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>