

<<每天学点管理学全集>>

图书基本信息

书名：<<每天学点管理学全集>>

13位ISBN编号：9787502174040

10位ISBN编号：7502174044

出版时间：2009-10

出版时间：王新石油工业出版社 (2009-10出版)

作者：王新

页数：281

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>

<<每天学点管理学全集>>

前言

什么是管理？

管理是要以有效的方法达到目的的具体行为。

这就必然要求在实践中设计一种行得通的解决办法。

管理的核心是“人”，建立分工合作的、融洽的人际关系是其重点；管理的对象是“事”，充分利用各种资源以满足人类物质和精神需要的“事”；管理的目的是以最高的效率达成目标。

放眼望去，那么多人，有没有人才呢？

怎样让人才聚合到你这边来？

怎样把你身边的人变成人才？

这首先是关于人才的认识问题。

管理的基本规则，就是聚合更多的优秀人才。

怎样才能把人才聚在一起呢？

既然是人才，必然具备某些特质。

把一帮普通人聚在一起可能比较容易，但你要把一群人才聚在一起，而且能把普通人变成人才，这就是领导力的功夫！

管理是一门高深的艺术，任何经营成果的取得，都是在管理中应运而生的。

为此，掌握管理的妙法，必将对企业的良好动作和稳步发展起到决定性的作用。

本书结合真实、生动的实例，将管理的妙招展示给您。

如何让自己成为榜样？

如何让下属心服口服？

如何让能人站出来？

如何跟员工无障碍沟通？

如何把大家拧成一股绳？

如何以待遇吸引人，以感情凝聚人？

如何以细节取胜？

如何解决狂风暴雨的突然袭击？

阅读本书，您将从中获得想要的答案！

<<每天学点管理学全集>>

内容概要

《每天学点管理学全集》主要内容包括：自我管理——别让你的权利睡着了、目标管理——与员工一起绘制蓝图、沟通管理——企业的生命线、人才管理——让能者站出来、细节管理——细微之处决定成败等。

书籍目录

第一章 自我管理——别让你的权利睡着了一、权威效应——以身作则，让自己成为领袖和榜样二、首因效应——不可仅凭第一印象，要观其貌察其行三、自己人效应——不要只用“自己人”，要懂得知人善任四、贝尔效应——慧眼识才，为己所用五、霍桑效应——专门设立“牢骚室”，解决员工问题六、充分授权——将权利“分出去”第二章 目标管理——与员工一起绘制蓝图一、手表定理——统一管理，目标明确二、汤普林定理——用共同愿景指引企业方向三、吉格勒定理——站得高才望得远，设立目标来“诱导”员工四、参与效应——让员工觉得自己是企业的主人五、零和游戏原理——让员工看到工作成果，实现“双赢”六、皮京顿定理——目标明确才有足够信心第三章 沟通管理——企业的生命线一、蜂舞法则——领导工作离不开沟通二、威尔德定理——学会倾听，让下属说出心里话三、布朗定律——打开员工“心锁”四、拉吉舍夫定律——打破所有界限，倡导无障碍沟通五、乔治定理——坦诚面对下属的诉苦六、有效沟通——做好管理，沟通先行七、位差效应——缺乏沟通就不能互谅第四章 团队管理——把大家拧成一股绳一、蚁球法则——抱团打天下的秘密二、大雁法则——合作是一切团体繁荣的根本三、破窗效应——及时修好“第一块被打碎的玻璃”四、木桶定律——发挥长与短的有效力量五、酒与污水效应——防止内耗产生，及早清除掉企业内部的“污水”第五章 柔性管理——让你的下属心服口服一、南风法则——温暖胜于严寒，多关心下属二、雷尼尔效应——给员工营造“舒适度”三、期待效应——说你行，你就行四、情感管理——允许员工犯错误五、及时抚慰——批评时要顾及下属的情感六、马斯洛理论——尊重员工，你就会得到全部七、施与受——善于给予，而不是索取八、仁爱精神——先得人心，后得天下九、容才之量——心地无私天地宽第六章 人才管理——让能者站出来一、用人如器——扬长避短，人尽其才二、用人不疑——不因人言而废才三、人事调配——合理搭配，互补互助四、马蝇效应——方法正确，才能最大化的发挥能力五、苛希纳定律——让适合的人做合适的事六、留住人才——能人就是企业的动力第七章 制度管理——没有规矩不成方圆一、公平激励术——运用合理的不公平去激励二、热炉法则——严谨的纪律是制胜的关键三、海潮效应——以待遇吸引人，以感情凝聚人四、扇贝效应——奖罚分明，唤醒沉睡的心灵五、鲶鱼效应——岗位异动，择优上岗六、责任分散——把“要我做”变成“我要做”七、互惠原理——你奖励什么，就会得到什么八、青蛙效应——适度施压，激发干劲第八章 细节管理——细微之处决定成败一、蝴蝶效应——1%的失误会导致100%的失败二、细节管理决定企业成败三、小的就是大的，不要忽略细节四、用心才能看得见五、不要忽略“小人物”第九章 危机管理——当狂风暴雨袭来一、制造危机——使企业与员工时刻保持警惕性二、吉德林法则——从容地面对难题三、史华兹论断——危机不一定是坏事四、危机时刻，裁员还是加薪五、永葆危机意识，把每一天都当作最后一天来管理

<<每天学点管理学全集>>

章节摘录

在诸葛亮与司马懿交战的时候，司马懿曾向一位汉使询问诸葛亮的饮食及军务的繁简情况。那位汉使倒也诚实，说：“诸葛丞相早起晚睡，军中凡是处罚在二十以上的，丞相都要亲自过问。所吃的饮食，每天不过数升。

”司马懿闻言，长松一口气，说：“诸葛孔明吃得少却事事烦心，肯定不会活得太久的。

”诸葛亮的病，完全是因忧劳所致。

十余年来，诸葛亮集军政大权于一身，太过自信，对谁都不放心，夙兴夜寐，事必躬亲，终于积劳成疾。

他甚至不辞辛苦亲自核对有关部门的账本。

主簿杨颐曾劝道：“您要学会有所为有所不为啊。

就像一个家庭，主人令奴仆负责耕种，令婢女负责做饭，所养的鸡负责早晨打鸣，狗负责监视有无盗贼。

这样一来，家中百事俱兴。

如果主人什么都去干，为了些小事劳累不堪，结果却什么也做不好。

”用现在的眼光看，主簿杨颐更知道怎样去做一个管理者：管理者最忌讳全权，不在其位，就不谋其政，否则会吃力不讨好，很难得到下属的敬重，相反还可能招致他们的埋怨，尤其对那些非常希望在工作中锻炼自己、提高自己的下属来说，管理者这么做，无疑大大阻碍了他们前进的脚步，束缚了他们自身能力的提升，限制了他们在职业生涯中的更大发展。

关于放权，有一个很形象的比喻。

管理者要做的事情有两件：一是告诉下属到达哪座山头，二是告诉他沿着什么方向在什么时间到达。

至于下属究竟会选择什么方式进行，走路还是乘车，单枪匹马还是成群结队，都不应该是管理者需要操心的问题。

以生产石化产品ABS而位居全球行业第一的台湾奇美公司的董事长是许文龙。

奇美公司的规模虽然没有王永庆麾下的台塑庞大，但是它的生产力却是同行业的4倍。

20世纪70年代，其产品曾以品质高、价格低而掀起石化业的一场革命，以致连美国和日本的同行都畏之如虎——只要是许文龙想要投资的地方，众多美日厂商无不退避三舍、取消计划。

说来奇怪，许文龙管理企业的风格和观念竟然是道家的“无为而治”，也就是所谓的“不管理学”。

许文龙虽然挂着董事长的头衔，这却是一个地地道道的虚位，简直就像英女王一样。

对于企业内大大小小的事情，许老板始终是全部授权，从不作任何书面指令，即使偶尔和主管们开开会，也只是聊聊天、谈谈家常而已。

很多时候，他根本不知道自己的印章放在哪里，更奇怪的是，他连一间专门的办公室也没有。

因为没有办公室，他只好经常开车到处去钓鱼。

有一次遇到下大雨，他想去公司看一看。

员工看到他时，竟然很惊讶地问他：“董事长，没有事你来干什么？”

”他想了想：“对呀！

没有事来干什么？”

”于是，他很快一溜烟地开车离去了。

管理者应该在信任的基础上，根据具体需要，把可以授权的事，分派给下属，让他们发挥自己的才干，为企业做出贡献，从而把自己有限的时间和精力，用在更重要的决策上去。

日本经营之神松下幸之助认为：信任可以使部下心情舒畅，干劲倍增，极大地激发部下的工作积极性和主观能动性。

他说：“对部下说明原委，表达信任的期望，他们就可以按管理者的目标完成任务。

”北欧航空公司董事长卡尔松，在改革北欧航空系统的陈规陋习时，曾给予部下充分的信任和活动自由。

开始时，他的目标是：把北欧航空公司变成欧洲最准时的航空公司。

但是卡尔松想不出该怎么下手，他到处寻找合适的人选来负责处理此事，最后他终于如愿以偿。

<<每天学点管理学全集>>

于是卡尔松去拜访他（合适的人选）。

“我们怎样才能成为欧洲最准时的航空公司？”

你能不能替我们找到答案？”

“过几个星期来见我，看看我们能不能达到这个目标。”

这个人说。

几个星期后，这个人约见卡尔松。

卡尔松问他：“怎么样？”

可不可以做到？”

他回答：“可以，不过大概要花6个月的时间，还可能花掉你150万美元。”

卡尔松兴奋地说：“太好了，说下去。”

因为卡尔松本来估计是要花5倍多的代价。

卡尔松的神情把那个人吓了一跳，他定了定神继续说道：“等一下，我带了人来，准备向你汇报。”

他们可以告诉你我们到底想怎么干。”

卡尔松立即说：“没关系，不必汇报了，你们放手去做好了。”

我相信你的能力。”

大约4个半月后，那个人请卡尔松过去，并给他看了几个月来的业绩报告。

当然他已使北欧公司成为欧洲第一，但这还不是全部。

卡尔松还看到：这个人还省下了150万元经费中的50万元，一共只花了100万元。

由此可见，管理者的一个基本责任就是了解员工的价值，然后鼓励他们主动尝试。

而其最基本的行为体现，就是给予员工更多的信任，放手让员工去做。

美国福特汽车公司以生产质优价廉的轿车名扬四海，素有“汽车王国”的美誉。

但是在20世纪后期，福特汽车公司却被美国通用汽车公司所取代而屈居第二。

企业有兴有衰，本为常理，但福特公司的三次跌落，却戏剧性地展示出一个规律：信任下属则公司兴，否则必然使公司走向衰落。

亨利·福特于1898年集资创办了底特律汽车公司，但没成功，1901年他创办的另一个汽车公司又失败了。

亨利·福特似乎生来就喜欢独断专行，从不肯信任别人，喜欢集各项大权于一身，更别说放手让别人去做了。

他两次创办汽车公司，担任企业的经营管理工作，但都由于独断又与合伙人合不来，而使公司走向失败。

失败的教训终于唤醒了亨利·福特，他在1903年聘请了著名的汽车专家詹姆斯·库兹恩斯出任总经理，第三次办起了福特汽车公司。

库兹恩斯上任伊始便采取了一系列措施。

从1906年到1908年，福特公司先后推出了“N”型和“T”型两种物美价廉的福特牌汽车，风靡市场，畅销全世界，亨利·福特从而摘取了“汽车大王”的桂冠。

<<每天学点管理学全集>>

编辑推荐

《每天学点管理学全集》：人人都要学习管理学，现代生活必修课。
高层管理者做正确的事，中层管理者正确地做事，执行层人员把事做正确。
管理就是把复杂的问题简单化，把混乱的事情规范化。
管理是一种严肃的爱。
管理的核心是修路，而不是管人。
管理是一种实践，其本质不在于“知”而在于“行”；其验证不在于逻辑，而在于成果。

<<每天学点管理学全集>>

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>