

<<拿来就用的管理学>>

图书基本信息

书名：<<拿来就用的管理学>>

13位ISBN编号：9787504732286

10位ISBN编号：7504732281

出版时间：2010-1

出版时间：中国物资出版社

作者：白山

页数：236

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>

<<拿来就用的管理学>>

内容概要

“科学管理之父”泰勒曾经说：“管理就是要确切地知道要别人做什么。并注意他们用最好的办法去做。

”归根结底，管理是人的艺术。

它产生于人类社会，也将最终被应用到人身上。

本书作者在编撰此书时，广泛地阅读和研究了一些管理学的法则与效应，并根据实际情况加以筛选，巧妙地将一些法则和效应的理论基础以及运用原则叙述出来。

总的来说。

《拿来就用的管理学》是一本理论与实践相结合的书籍，是一本管理类的实用操作手册。

<<拿来就用的管理学>>

书籍目录

第一章 有效的管理，从人才的选拔和运用开始
光环效应：走出自我才能全面识人
用人乔布斯法则：拥有一流的人才才能成就一流的企业
奥格尔维定律：敢于雇用比自己优秀的人方能拥有更大的发展
适才适所法则：把人放在合适的位置上方可发挥人的潜能
皮尔斯定律：要想持续发展就得注重培养接班人
第二章 尊重与理解，现代管理的内核
坎特法则：只有给予下属应有的尊重才能得到下属的拥护
南风法则：人情味远比权力的效果大
同人法则：充分调动员工的积极性和创造性的秘诀
蓝斯登定律：让下属在快乐环境中工作
波特定律：宽容下属的过错更能得到尊重
第三章 善用激励，调动部属的积极性
主动性
鲰鱼效应：激活员工队伍才能拥有竞争力
马蝇效应：一定要想办法激起员工的竞争意识
麦克莱兰定律：赋予员工参与决策的权力
激励倍增法则：利用赞美激励员工
肥皂水效应：批评也要讲方法
第四章 注重沟通，方能达到内部通畅
沃尔顿法则：没有有效的沟通就没有有效的管理
沟通的位差效应：平等交流是有效沟通的保证
威尔德定理：有效的沟通始于倾听
杰亨利法则：运用坦率真诚的沟通方式
牢骚效应：下属的抱怨消除后，剩下的是工作激情
第五章 强调协助，发挥团队的整体作用
史提尔定律：一定要组建一支精诚协助的团队
华盛顿合作定律：团队合作不是人力的简单相加
苛希纳定律：精简机构，合理有效配置资源
凝聚效应：凝聚力越大，企业越有活力
蚁群效应：减掉工作中多余的流程就能提高整体效率
米格-25效应：内部结构和谐才能真正发挥团队整体优势
第六章 管理不是要管理者做事，而是管理别人做事
古狄逊定理：不做一个被累坏的主管
史坦普定理：授权之后并非是不再管任何的事
柯维定理：信任是有效的授权之道
布利斯原则：把责任与权力一同授予对方
拜伦法则：过多的干涉只能让授权成为一种形式
手表定律：一定要清晰地把你想要的结果说出来
无折扣法则：有令则行，别让命令打折扣
第七章 关注信息，做好妥善规划
尔森法则：把信息和情报放在第一位
儒佛尔定律：有效预测是英明决策的前提
青蛙法则：时刻保持危机意识
吉德林法则：认识到问题就等于解决了一半
布利丹效应：在正确的时间内作出正确的选择
第八章 直面竞争，改变观念方能制胜
零和游戏原理：在竞争与合作中达到双赢
快鱼法则：速度决定竞争成败
生态位法则：寻求差异竞争，实现错位经营
费斯法则：步步为营，方可百战百胜
铁钉效应：即使事再小也不能掉以轻心
第九章 聚焦客户：打好销售这张牌
鱼缸理论：知道客户的需求才能满足客户的需求
格利定理：把信誉放在第一位
达维多定律：必须不断地开发出更新的产品
阿尔巴德定理：始终应把客户放在首位

<<拿来就用的管理学>>

章节摘录

管理的任务很简单，就是找到合适的人，摆在合适的地方做一件事，然后鼓励他们用自己的创意完成手上的工作。

企业组织领导应以每个员工的专长为思考点，安排适当的位置，并依照员工的优缺点，做机动性调整，让团队发挥最大的效能。

光环效应又叫晕轮效应，它是一种影响人际知觉的因素。这种爱屋及乌的强烈知觉的品质或特点，就像月晕的光环一样，向周围弥漫、扩散，因此人们就形象地称这一心理效应为光环效应。

在现实生活中，我们常常受到这种心理效应的影响。例如，我们在与某人交往，对方给我们留下的第一印象很好，我们就会觉得对方不错，会将对方的优点不断放大，而忽略对方存在的缺点。

这就像是我们站在一个固定的角度去看一事物，从我们所看到的去推断它的整体。这样，我们是难以真正地认识、了解到那件事物，也就没有办法运用那件事物，将其价值最大化了。

光环效应所告诉我们的是，作为管理者，在日常的工作中，不能有效地走出光环效应的怪圈，在选人用人的过程中，便难真正地做到对部属有一个客观、公平并全面的认识。

如此一来，必定会给管理工作带来以下的影响：难以真正的发现人才。

难以发挥下属员工的特长，造成人不能尽其用。

事实上，自古至今，在管理上所出现的问题，最基本的原因在于管理者没能对属于自己团体中的人员有一个全面、客观的认识和了解。

我们都知道：管理，简单地来说，就是管人理事，事是人做出来的，归根结底还在于管人。

试想一下，管理者对自己的部属都不怎么了解，又怎能管理好他们呢？这就像是，我们知道电脑对我们的生活以及工作有着莫大的帮助，可是我们却不知道电脑到底能有什么样的性能，拿它到底能做些什么？

又怎么能用它来方便我们的工作、生活呢？

要管好一个团体，一家企业，毫无疑问就要对身在其中的人有一个公正、客观的认知。而要做到这一点，首先要做的就是打破识人时的光环效应。

管理者只有从光环效应中走出来。才能全面、客观地认识和了解部属，才能发现到需要的人才，并且运用好人才，促使自我的事业更为兴旺。

纵观现今称雄于世界的各大企业，无论是微软，还是通用。它们之所以能够取得今日的辉煌，很大一部分的原因，就在于它们的领导管理者，在识人用人时，做到了全面、客观、公正，而不会受到光环效应的影响。

其中，松下电器王国的缔造者，被誉为日本经营之神的松下幸之助就是个高手。

原松下电器的总经理山下俊彦，原来只是一名普通员工。一直关心和尊重下属的松下幸之助，发现了他的才能，并在一段时间的观察后，更进一步觉得山下俊彦有发展的潜力和特质，而且他并不以山下俊彦不是松下家族中的人，以及门户出身，而是力排众议，将年仅39岁的山下俊彦从一个名列第25名的董事直接提升为总经理。

松下幸之助的眼光确实不错，看人也很准。山下俊彦也没让他失望，在松下俊彦上任的第二年，他就把公司从守势状态转变为攻势状态，不仅仅领导松下电器渡过了难关，并且领着松下电器朝前更进了一步。

这不仅体现出了山下俊彦卓越的经营管理能力，同样也让我们看到了松下幸之助杰出的识人用人能力。

如果，松下幸之助没能走出光环效应的影响，他又怎么会去注意一名既不属于自己家族，又仅仅只是一名普通职员的山下俊彦呢？

就更不会将山下俊彦破格提拔为总经理啦！

<<拿来就用的管理学>>

诚然，对任何一个团体来说，要有所发展，管理者在招募以及对待下属时，必须从光环效应中走出来，做到全面识才用才，以下就是实际运用中所应把握的要点： 1. 走出自我，不要以自我的好恶作为评价人才的标准 管理者若以自我为中心，把自己的心态投射到别人身上，认为自己喜欢的别人也喜欢，自己讨厌的别人也讨厌，认为自己的看法就是别人的看法，那就大错特错了。

一些管理者在识别人才、选拔人才时不由自主地倾向于那些和自己类似的人。性格耿直的管理者常选拔性格耿直的人；性格内向、作风沉稳的管理者却认为性格内向、作风沉稳的人最能干，最值得信赖。

长此下去，管理层的年龄结构、知识结构、气质结构、专业结构会很不合理，直接影响管理效能的提升。

2. 不要用固有的思维、观念，对下属做猜测性判断 在很多时候，我们会受到早就存在，并被人接受以及认可的看法以及观点。

这种看法和观点对管理者评定下属是不是人才，以及安排相应的工作影响较大。

例如，有的管理者认为女性不可能担当重任，他们的头脑中已形成了根深蒂固的偏见，觉得女性不如男性能干。

还有的是，有的管理者认为年轻人不稳重，嘴上没毛，办事不牢；认为年纪大的人思想保守等。

是不是女性就比不上男性呢？

事实上，在各行各业中都有着杰出的女性取得了跟男性一样的成就，甚至有的更好。

是不是年轻人就一定不稳重呢？

事实上很多年轻人是很老练的。

是不是年纪大的人思想一定就保守？

其实，他们很多人思想是很前卫的。

对任何一个管理者来说，如果不能消除脑海中的这种固有的思维和观念，带着这样的成见去看下属，往往会使得人才跟自己擦肩而过，将一些人放在不合适的位置。

3. 把人才放在实际的工作中去检验 无论管理者有多么睿智，要对所属团体的人有一个全面的认识，最好的办法就是让他们去做一些实际的工作，让他们在工作中将自我的品性以及能力的优缺点自然而然的表现出来。

这就像是，日常生活中，我们在使用某一机器时，仅仅看产品介绍和说明书，不去实际使用，是很难真正的知晓其功能以及如何安全、科学的运用一般。

<<拿来就用的管理学>>

编辑推荐

《拿来就用的管理学：你也可以成为管理高手》跳出了传统的管理学模式。丢掉了那些生硬拗口的专业词汇。这里有的是最精彩的故事和最智慧的分析。向你展示一个截然不同的管理学世界。带你走入管理学的殿堂。每个故事都浓缩一个管理案例精华。使你在轻松的氛围中感受管理的快乐。让你的管理从一筹莫展到游刃有余。

<<拿来就用的管理学>>

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>