图书基本信息

书名：<<把复杂的管理简单化把混乱的事情规范化>>

13位ISBN编号：9787514606317

10位ISBN编号：7514606319

出版时间：2013-1

出版时间：中国画报出版社

作者：王宝莹

页数：288

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>

前言

管理既是一门科学，又是一种艺术。

管理可以很复杂，也可以简单到极致。

在竞争日益激烈，货币战争，经济战争日趋白热化的今日，对简单管理的呼声不绝于耳，管理开始前所未有地影响着我们的生活。

既然管理如此重要，那么我们应该如何学习它、应用它呢？

在很多人的眼中，管理高深得无一言表，管理复杂得难以想像。

果真如此么？

答案是否定的。

事实上，管理并非人们想像的那般高深与复杂，而是我们自己将其高深化与复杂化了。

享有“全球第一CEO”、“世纪经理”美誉的杰克·韦尔奇无疑是20世纪最优秀的管理者，媒体评论说“他的成就重新定义了现代企业管理”。

但是，在他的眼里，管理是世界上最为简单的职业。

他认为，其实管理并不像我们想像的那样复杂，只要遵循管理规律，成功自然是水到渠成之事。

韦尔奇认为，管理的真谛就是把复杂的问题简单化，将混乱的事情规范化。

这是他通过毕生实践总结出来的最高管理法，也是他获得成功的最大秘诀。

在他看来，让事情保持简单是商业活动的要旨之一。

他甚至表示，他的目标就是要“将我们所做的一切事情、所制造的一切东西都‘简单化’。

”

.....

内容概要

本书以提升管理者的管理能力为宗旨，遵循化繁为简的原则，将管理工作中可能遇到的各个环节和各种难题进行了客观地分析和系统地整理，内容涉及管理决策的制定、企业的文化建设、竞争和创新意识的培养、价格策略、广告宣传、员工激励、用人艺术、有效授权、沟通艺术等方面，引据经典实例，并融入世界一流管理者比如杰克·韦尔奇、比尔·盖茨、松下幸之助等人的宝贵经验，夹叙夹议，理论与技巧相结合，使本书极具实践性和指导性。

作者简介

王宝莹，延安大学财经学院经济学教授，陕北区域经济研究院副院长。

书籍目录

第1章

决策就是把正确的事情做正确
决策成败关乎企业的存亡
把问题简单化,就等于解决了一半
十大环节,决定决策成败
群策群力,善用众人的智慧
冒险之前,做好自我检验
关键时刻要敢于拍板
减少决策程序,撤掉累赘机构
该决断时就要有毫不犹豫的气魄
决策中要注意的五大问题

第2章

会用人,轻松做领导;不会用人,累倒也白忙
留住人最重要的是留住人的心
用人不疑,让下属放手去做
好马大多都是烈马
让员工明白他并非可有可无
嫉贤妒才,难有高人追随
敢于起用比自己更强的人
“有瑕之玉”用好了也是好玉
人员调配很重要,不要让能人扎堆
不可重用的四种人
英雄不必问出处

第3章

一个累倒的领导不是好领导
最好的管理就是少去管理 60为什么境界越高的老板越轻松 62把事交给擅长的人去做 64授权之前
先要物色好合适的人选 66授出权限,仍要掌握主动 68给员工一些空间,让他们自己去发挥 70没
有监督,授权等于在赌博 72如何防止授权的失控与失衡 75不能授权五类工作 77授权易犯的五个
错误

第4章

善于搞关系,管理无压力
多说“我们”少说“我” 82懂得换位思考,更能体察人意 83批评他人时不要触犯众怒 85管理者
如何团结对自己有意见的员工 87如何管理“刺儿头”下属 88耐住性子,才能稳住步子

第5章

没有沟通,企业就是一潭死水
沟通不能只是口头化,要系统化 92沟通能力是管理者的必备功力 94为达目的,沟通可以“不择手
段”
迂回沟通比强加于人更有说服力
让员工对你“无话不谈”
无声的沉默有时胜过有声的说服
最高境界的口才是会倾听
领导说话要讲究方圆之道
明话暗着说,让人更容易接受

第6章

如何激励员工不用钱又有效

金钱激励到底是好是坏

榜样的力量是无穷的

给员工一个激动人心的目标

培训, 让员工升值, 为企业增值

偶尔换换岗, 不再一个萝卜一个坑

新员工也有“三把火”

留人留心, 员工就是求个安稳

打消顾虑, 员工才能超水平发挥

巧用兴趣激励, 让员工干劲十足

原谅犯过错的下属, 有时会有意外收获

激励员工的五项原则

第7章

如何合理化解员工之间的矛盾

高境界的管理者不会讨厌任何一个员工

搞小圈子害处大

员工拉帮结派怎么办

合理调解企业各部门之间的冲突

领导要做到中立, 保证不偏不倚

有时需要故意激发点冲突

第8章

简约而不简单的领导艺术

第9章

企业文化到底有什么用

第10章

面对竞争, 就是要稳、准、狠

第11章

创新其实并不难, 换个角度可能就有出路

第12章

价格战术用好了就是杀手锏

第13章

危机意识长存, 方能决胜天下

第14章

广告宣传, 越是简单就越直指人心

第15章

赢得了顾客就赢得了一切

章节摘录

留人留心，员工就是求个安稳 企业用人，“安则留，不安则去”，这是一种非常正常的反应。

如果企业不懂怎样识才、觅才、聘才、礼才、留才和尽才，员工自然就会感到不安。

不安的象征，最具体的，莫过于高层不放心、中层不称心而基层则不热心。

所以必须设法做到让高层放心、中层称心、基层也热心，才是真正安人的表现。

安全与安定是人类最基本的心理需求，企业领导只要能够利用人们的求安心理，就可以有效地激励员工积极工作。

但事实上，员工不可能完全达到安定的地步。

从某种意义上讲，员工的不安只能削减，而无法根除或消灭。

企业员工的求安心理，主要基于同事关系与企业环境这两大因素。

如果企业能做到入境互动，就会因此而产生愉快的工作环境、能够胜任的工作、适当的关怀与认同同事之间融洽与合作、合理薪资制度与晋升机会、安全的保障、可靠的退休制度以及人性化的管理，等等。

当下的中国，私营与民营企业甚多，而这些企业多采用家族式的管理模式，其实家族式的管理或经营模式并非不好，但若不敢相信外人，不能容才、用才，就会让员工产生“留也不是，去也不好”的不安心理。

对外企而言，管理者如果不能聘用真正懂得中国人个性的领导，就很难和员工沟通，加之没有合适的激励方法，就无法做到人尽其才，员工也会感到不安。

此外，企业愿景模糊，经营方针不明确，缺乏开发能力，劳务政策不能适应时代的潮流或者不能重视整体发展，这些原因也会导致企业员工产生不安。

.....

媒体关注与评论

什么是管理？

管理就是你不做事，让人做事，让别人去做自己想做的事情，怎么样让别人去做，并且让别人愿意去做。

——杰克·韦尔奇

好的企业一定要有好的管理规范，但最能使员工感受到其巨大的约束力的，不是一本本规范手册，而是各级管理者的以身作则。

——盛田昭夫

什么叫做不简单？

能够把简单的事情天天做好，就是不简单；什么叫做不容易？

大家公认的、非常容易的事情，非常认真、规范地做好它，就是不容易。

——松下幸之助

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>