第一图书网, tushu007.com

<<管理学常识一本通>>

图书基本信息

书名：<<管理学常识一本通>>

13位ISBN编号：9787546357515

10位ISBN编号：7546357519

出版时间：2011-10

出版时间：吉林出版集团

作者：墨墨

页数：341

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

内容概要

《管理学常识一本通》整合各正宗管理学读本为一体，《管理学常识一本通》通晓整个管理学。同时给理论知识配上案例故事，方便读者掌握理论知识的同时，在案例故事中得加深理解和记忆。易懂的语言，巧妙的故事构成了《管理学常识一本通》知识性、趣味性和哲理性于一身的管理学常识大集合，给您生活和工作添色彩！

作者简介

陈墨，资深畅销书作家，作品涉及经管、财经、励志、心理自助等多方面。

书籍目录

第一部分 领导与控制
管理学--领导者解决问题的艺术
特质理论--王侯将相宁有种乎
充分授权--一把抓就什么也抓不好
分权型领导--黑猫白猫，抓住老鼠就是好猫
精细控制--细节决定成败
模糊控制--模糊得够精确
内部控制--由里往外的美
前馈控制--将不和谐扼杀在襁褓中
实时控制--及时不如实时
反馈控制--做一个智慧的事后诸葛亮
程序控制--员工不是机器，但要像个机器
双环学习--禁得起检验的才是真正的真理
怀特定律--魅力会传染
艾德华定理--有领导的地方就有勾心斗角
克里奇定理--没有不好的组织，只有不好的领导
权威效应--鹿是鹿，马是马
首因效应--争取第二印象吧
刺猬法则--合适的距离才产生美
自己人效应--”用徒者亡“
贝尔效应--看到成功就能成功
4+2法则--管理实践与业绩无关
测试：你有领导才能吗？

第二部分 计划与决策
目标管理--让目标来管理人
目标评估--也许现在有错，也许当初有过
决策--让领导成为真领导
5W1H--带着问题找答案
组织目标--共同的目的地
零基预算--每次都是新生
许诺原理--希望越大，失望越大
手表定理--一次不要跳向两个地方
布利丹效应--当断不断，必受其乱
改变航道原理--承诺越多，执行越难
阿罗不可能定律--少数服从多数有变数
德尔菲法--搞不了就交给民主
曙轮效应--爱屋及乌
皮京顿定理--目标是信心的源泉
吉格勒定理--有志者事竟成
测试：从情商指数看你的事业成就度
第三部分 组织与协调
扁平化管理--路宽直达跑得快
走动式管理--微服私访有好处
蚂蚁式管理--自发式管理

矩阵式管理--每个部门都有民兵
挫折式管理--在风雨中长大
标杆管理--看齐领头羊
负激励管理--有奖必有罚
虚拟组织--现代企业云计算
苛希纳定律--最合适的人干最多的活儿
华盛顿合作定律--三个和尚没水喝
马特莱法则--好刀用在刃上
多米诺骨牌效应--管理中的链式反应堆
测试：你协调人际关系的能力如何？

第四部分 激励与沟通
有效沟通--沟通好，一切好
情感管理--与民同乐最快乐
皮格马利翁效应--期待有多好，就会有多好
蜂舞法则--交流是积极性的源泉
威尔德定理--有效沟通从倾听开始
布朗定律--找到心锁，沟通就找到了钥匙
拉吉舍夫定律--英雄惜英雄
乔治定理--沟通是企业成功之母
位差效应--真正的交流来自平等
南风法则--暖风压倒北风
海潮效应--拢住人才就拢住一切
马斯洛理论--付出尊重就赢得尊敬
霍桑效应--员工需要适当的宣泄
X理论和Y理论--黑脸白脸都是你
雷尼尔效应--高收入买不来舒适度
测试：你是个说话有分寸的人吗？

第五部分 团队与文化
品牌效应--口碑是明天的利润
CIS战略--优秀看得见
组织环境--软环境要够硬
组织价值观--有了信仰才成团队
组织精神--努力工作的精神源泉
企业英雄--眼前的偶像
企业仪式--绽放组织文化
经营哲学--有态度的管理才有效
团队文化--一个好汉三个帮
风险文化--哀兵必胜
文化传播--最厉害的武器是看不见的
文化融合--”混血“好处多
文化变革--变是唯一的不变
导师制--让专家后继有人
汤普林定理--美好的愿景照耀团队的前途
蚁球法则--抱团打天下
木桶定律--补齐短木板，盛满整桶水

参与效应--这是你的船
零和游戏原理-- ”双赢“ 显神灵
酒与污水定律--别让一块臭肉毁了一锅汤
测试：你善于和团队成员沟通吗？

第六部分 危机与创新
危机管理--拥有危机，就拥有了契机
逆向思维--左行不一定是逆行
困境创新--让困境淘汰你的对手
制造危机--强于忧患，衰于安乐
组织再造--优胜劣汰，不合适的走开
持续改进--精益求精，稳步提升
蓝海战略--走在竞争的前头
头脑风暴--自由刮起的飓风
达维多定律--做第一个淘汰自己产品的人
吉宁定理--只有一个错，就是怕错
卡贝定理--有舍才有得
吉德林法则--面对问题，问题就解决一半
墨菲定律--会出错的，终将会出错
彼得原理--组织的最大负担是冗员
蘑菇定律--菜鸟修行课
史华兹论断--危机就是转机
青蛙效应--安逸有毒
测试：你是个善于想象的人吗？

章节摘录

渔夫用美酒激励了本不该激励的蛇，导致蛇后来的变本加厉，这种做法本应该是一种安慰效应，但是蛇在这种做法的强化下，为了获取更多的奖励，却捉来了更多的青蛙。
很多组织管理者为了激励下属，常常搞安慰、搞照顾，总以为“没有功劳还有苦劳，没有苦劳还有疲劳”，其结果无非是干好干坏一个样，干多干少一个样，导致人们发挥不出原本的积极性。
因此，当员工出现某些偶发性行为时，尤其是当这些行为有可能违反或已经违反组织规章制度的时候，领导就要学会正确使用负激励的方式，如批评、警告、处分、降级、降薪，甚至淘汰，运用这些方式将组织中不正当的行为弱化，直至消失。
然而有些领导不管员工做了什么、做了多少，都对其不闻不问，甚至做错了事的时候，仍然可能给予奖励，最后只会让组织内部被不良的风气影响，让组织的规章制度形同虚设。
需要注意的是，负激励这种方式在使用时要慎重，管理者要特别注意以下几点：　　1.管理者必须以身作则　　作为组织中的领导阶层，管理者理应严格要求别人，但是更要严格要求自己，最重要的是要有和员工一起接受惩罚的勇气和胸怀，这样才能做到让所有员工心服口服，才能让负激励产生效果。
2.要把握好负激励的力度和尺度　　在过于严厉的负激励措施下，可能会给员工造成工作上的不安定感，使员工与上司关系紧张，同事间关系复杂，有时甚至会破坏企业的凝聚力。
如果负激励措施过轻，处罚与不处罚相差不多，员工就不会予以重视，那么负激励在工作中就起不到震慑作用，也达不到预期目的。
……

媒体关注与评论

“不能搞平均主义，平均主义惩罚表现好的，鼓励表现差的，得来的只是一支坏的职工队伍。”
--史蒂格（管理学者）
“感情投资是在所有投资中，花费最少，回报率最高的投资。”
--藤田田（日本麦当劳前董事长）
“授权就像放风筝，部属能力弱线就要收一收，部属能力强了就要放一放。”
--林正大（国际战略管理顾问）
“用人不在于如何减少人的短处，而在于如何发挥人的长处。”
--彼得·德鲁克

编辑推荐

《管理学常识一本通（超值优惠版）》内容全面、实用，是想要了解管理学的最佳读本。
《管理学常识一本通（超值优惠版）》将深奥的管理学理论知识讲解得浅显易懂，适合大众阅读和实践。
此外，《管理学常识一本通（超值优惠版）》内文排列精致，封面比较能大气，能够在第一眼吸引读者。
用人不在于如何减少人的短处，而在于如何发挥人的长处。
管理是一门艺术，企业之所以有不同的命运，很大程度上在于管理方式的不同。
要想成为一名优秀的管理者，就必需做到经营有道、管理有方，这样才能为企业带来滚滚利润，使企业持续运营和生存下去。
管理中沟通的技巧，奖励与责罚的艺术，选人与用人的讲究，授权与控制的原则，目标与执行的考量，危机与冲突的化解。
管理需要沟通，管理需要攻心。
一个漠视下属的管理者，不会得到下属的拥护；一个不懂得与下属沟通的管理者，不会获得下属的信赖；一个缺乏领导力的管理者，不会赢得下属的尊重。

第一图书网, tushu007.com

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