

<<理念决定成败>>

图书基本信息

书名：<<理念决定成败>>

13位ISBN编号：9787802513457

10位ISBN编号：7802513456

出版时间：2010-4

出版时间：金城出版社

作者：剑琴，李扬 编著

页数：233

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>

<<理念决定成败>>

前言

自人类出现以来，管理活动便随之诞生了。
与此同时，逐步产生了管理思想。

经过千百年来无数人的提炼与汇总，这种思想形成一门学科——管理学。

管理学是一门综合性的交叉学科，是系统研究管理活动的基本规律和一般方法的科学。

其目的就是研究在现有条件下，如何通过合理的组织和配置人、财、物等因素，提高生产力的水平。

查阅管理学方面的著述，我们可以发现，无论东方还是西方，都有古代哲人的精彩论述。

标志着现代管理学诞生的，则是名著（《科学管理原理》（泰罗，1911年）和（《工业管理和一般管理》（法约尔，1916年））。

自此之后的80多年时间里，与管理学相关的著作、文献等层出不穷，犹如一片茂密的丛林。

因此，人们用“管理理论丛林”来形容现代管理学说百花齐放、百家争鸣的局面。

美国当代最著名的管理学家、西方管理思想发展史上管理过程学派最重要的代表人物哈罗德·孔茨（1908～1984）经过归纳分析，认为这些精彩纷呈的管理学说基本上可以分为十几个流派，其中典型的有：社会系统学派、决策理论学派、经验主义学派、社会技术系统学派、经理角色学派、权变理论学派、经营管理学派、管理科学学派、系统管理学派、古典学派、行为学派、组织行为学派等。

<<理念决定成败>>

内容概要

本书所收集的每条法则，编者都从“法则涵义”、“专家解析”、“案例链接”、“操作指南”四个方面入手，进行深刻阐释和剖析，旨在帮助广大管理者便于学习掌握、灵活运用。每一条法则，都凝聚着大师的心血，都是大师智慧的结晶，都可以让我们受益终生。

<<理念决定成败>>

书籍目录

第一章 决策篇 规划企业理想愿景 目标合适法则 信息法则 非结构性工作问题法则 可接受性优先法则 冲突法则第二章 经营篇 永远保持竞争优势 猴子大象法则 沃尔森法则 生态位法则 松下水坝经营法则 尼伦伯格法则 弗里施法则 快鱼法则第三章 管理篇 张弛有度,简单高效 剃刀法则 80 / 20法则 金鱼缸法则 柔性管理法则 青蛙法则 热炉法则 刺猬法则 坎特法则 横山法则 种田法则 威尔逊法则 吉德林法则 赫勒法则 鲶鱼法则 倒金字塔管理法则第四章 用人篇 引爆团队的最大潜能 适才适所法则 酒井法则 格雷欣法则 乔布斯法则 大荣法则 雷鲍夫法则 奥格尔维法则 南风法则 同仁法则 末位淘汰法则第五章 沟通篇 营造上下贯通的交流环境 倾听法则 宣泄法则 特里法则 杰亨利法则 海恩法则

<<理念决定成败>>

章节摘录

1 目标合适法则 法则涵义：如果决策的质量很重要，而下属又不将组织目标当作大家的共同目标，这时应该排除采用群体决策型领导方式。

专家解析 1973年，著名心理学家和行为学家弗鲁姆在《领导与决策》一书中提出“目标合适法则”。

除“目标合适法则”之外，还有“信息法则”等其他法则，共同构成了领导规范模型。

领导规范模型是一种比较新的权变理论，这个理论旨在提出：领导可以通过下属参与决策的程度来体现自己的领导风格。

领导方式就是决策方式与员工联系起来，根据员工影响参与程度的不同，将领导风格进行有效划分。

“目标合适法则”强调的是一种在公司进行有利的重大决策时，如果员工意见很难统一，那么就不需要做到让公司上下共同参与提出可行的方案，需要管理者跳出重围，在关键时刻起到力挽狂澜的作用。

“目标合适法则”也就是一种领导决策，与让员工参与决策的方式相比，在特定情况下有以下优点。

决策效率高 在市场经济的大潮中，任何突发事件都是不可避免的，很多时候不允许管理者有更多的时间去征求所有员工的意见，员工决策群的大小、成员从众以及员工意见不统一等因素都会影响决策的效率，在这种紧急情况下，是否能作出快速的市场反应有可能决定公司的存亡，所以领导个人做出决策或者是领导层的快速决策是最佳的选择。

职责明确 在突发事件或重大事件面前，一个决策足以决定公司未来的发展方向。

这时候，决策的准确性以及前瞻性至关重要，必须由领导人或者决策人对决策负责，承担决策带来的一切好的后果或者坏的后果。

群体决策由于员工的从众心理以及无法确定决策的负责人，在这种情况下不如领导决策或者领导层决策合适。

决策成本降低 领导决策征求意见的范围较小，在做决策的过程中省去了很多复杂的环节，例如投票、开会、讨论等，这样不仅耗费的物力少，同时还能节省自己的时间，也节约了员工的时间，能够保证他们正常工作以及公司的正常运转。

由于管理者决策或者领导层的决策因为决策环节少，因此，在决策大力推行的情况下还能够一定程度上提高管理者的管理效益。

创新性高 群体决策的一个重要特点就是一大部分人意见一致，观点大多数来自从前的经验或借鉴别人的经验，即使有一小部分人有自己独特的看法，也容易受少数服从多数观念的影响，或者是大部分人为排除异己强迫小部分人接受大部分人的决策，最后的结果就是决策一致但是缺乏创新性，因循守旧。

相比之下，管理者决策由于涉及参与决策的范围小，能够不受大部分守旧观点的影响作出新颖、具有超前战略眼光的决策。

案例链接 案例一 1981年，石油价格一路飙升，汽油供应开始变得紧张，日本生产的小型汽车由于低耗油量大量涌入美国市场，这让刚刚上任美国通用汽车公司的董事长兼CEO罗杰·史密斯面临着严峻考验以及一系列棘手问题。

就在这种情况下，同年12月21日丰田汽车销售部经理加藤清濑突然造访史密斯，坐在史密斯面前的加藤清濑一直沉默着，一言不发，让史密斯很难理解他此行的目的。

为了保险起见，史密斯也没有开口，两个人就这么四目相对了一阵，谁也没有打破这个沉默的局面，突然加藤清濑起身告辞了。

这个莫名其妙的举动让史密斯百思不得其解，于是便请智囊团帮自己推测日本方面到底什么意图，然后又立即派心腹前去东京与丰田汽车的决策人物进行洽谈。

经过一系列谈判之后，1983年史密斯决定把在加利福尼亚的一家汽车市场拿出来，与日本丰田汽车合作，生产丰田小汽车，并且还破例允许这个汽车厂可以应用日本的管理技术和规章制度。

史密斯的这个决定引起了美国汽车界的轰动，甚至他的员工们也很不理解，对此抱怨颇多，都埋

<<理念决定成败>>

怨史密斯这么做是在“引狼入室”，会给公司甚至是美国抵御日本经济“入侵”带来毁灭性的后果，一时间谴责声不断。

P2-4

<<理念决定成败>>

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>