

<<管理学和你想象的不一样>>

图书基本信息

书名：<<管理学和你想象的不一样>>

13位ISBN编号：9787502184131

10位ISBN编号：7502184139

出版时间：2011-7

出版时间：石油工业出版社

作者：李世化

页数：237

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>

<<管理学和你想象的不一样>>

内容概要

今天，管理者面对的世界已经发生了很大的改变，而且未来会继续发生改变。管理者凭借自己的想象去管理企业的时代已经结束。管理是一个系统的工程，而管理学更是一门真正的科学。一名出色的管理者除了要有严谨务实的心态，还要具备多方面的职业素质。你既要有做事的力度，又要保持对员工的敏感；既要能把握大局，又要能关注细节；既要决策果断，又要行事审慎。

<<管理学和你想象的不一样>>

书籍目录

- 一、管理的目标不是为了管人，而是在于成事
 - 强化人的追求，形成精神动力
 - 法定权力是行政组织体系的基础
 - 不问得到什么，只问贡献什么
 - 实行“末日管理”，促进良性竞争
 - 没有永远的错误，只有不断改进后的正确
 - 企业的目标管理
- 二、管理的制度不是越细越好，而在于能够执行下去
 - 执行“精简高效”不容拖沓
 - 像小公司一样行动
 - 做正确事比正确做事重要
 - 拆毁所有阻碍顺畅沟通的“高墙”
 - 人只有偏执狂才能成就大事
 - 永远不要坐着不动
 - 执行意味着一切
- 三、管理的手段不在于多，而在于有效
 - 确定责任人的最佳人数
 - 只需管头管脚
 - 提高经理工作效率
 - 管理越少越好
 - 不该管的事让别人管去
 - 企业管理必须简单
 - 管理者不做太多决策，只作重大决策
 - 最没有效率的工作是以最高的效率做最没有用的事
- 四、奖惩不是为了奖善惩恶，而是以结果为导向
 - 满足员工的心理追求
 - 晋升激励，适得其反
 - 只有每一小步都受到鼓励，人们才敢尝试迈出更大的步子
 - 建立有效的薪酬制度
 - 管理需要正面的、积极的激励
 - 公平、合理的工资分配
 - 奖罚有度
 - 激励要讲求实效
- 五、管理中不仅要授权，更要监督和考核
 - 大权集中小权分散
 - 靠“绩效考核”证明优良中差
 - 绩效管理的诀窍
 - 事无巨细的管理会事倍功半
 - 疏者密之，密者疏之
 - 不要侵入他人“领地”
 - 给予更多的选择权
 - 放手让下属自己去干
- 六、培养人才才是管理的关键
 - 最合适人选，即是最佳人选
 - 慧眼识英才才是真本事

<<管理学和你想象的不一样>>

注重继承者的培养和选择

.....

七、小细节不重视，必出大问题

八、以员工为友，员工才能以团队为家

九、情义管理VS制度管理

<<管理学和你想象的不一样>>

章节摘录

不问得到什么，只问贡献什么 21世纪无疑是一个思想观念多元化发展的时代。在这样的时代应该谈论的不再是权力，而是责任和贡献，因为没有责任的权力根本算不上真正意义上的权力，那是不负责任。

说到权力时，每个人都应该负起责任，应该问“我该负什么责任”或“你应该有什么贡献”？

在以知识为基础的组织中，管理工作不是使每个人都成为老板，其任务是使每个人都成为贡献者。

杜拉克曾说过：“赚钱不是目的，只是重要成果之一。”

戴维·普卡德是HP公司创始人之一，他对企业存在的目的的诠释，可以说是对杜拉克事业理论的最好阐释。

他首先解释了公司为什么会存在。

换句话说，国家或企业家为什么要办公司呢？

赚钱！

这一定是许多人的答案，其实这种认识是错误的。

虽然赚钱是公司的重要成果之一，但是你只要进行更深的思考，就会发现办公司不仅仅为了赚钱。

你必然会得出这样的结论，即：一批人走到一起来，并以公司的形式存在，以便能够集体成就一番单靠自身力量不能成就的事业，也就是为社会作出贡献。

这话听起来一点也不新鲜，但却是至关重要的。

你为社会作出贡献，社会就会给你回报。

杜拉克有这样的观点：“为赚钱办企业永远不如为贡献办企业的收益大。”

其旨在说明：只知赚钱的企业得不到太多的利益，而肯为社会作贡献的企业却会深入人心，因此会得到更多的利益。

比如：高丽雅娜是韩国的三大化妆品王牌之一，是最年轻的一家企业。

与另两家有六七十年历史的企业相比，高丽雅娜创业仅有短短的14年历史。

高丽雅娜却从它诞生时的业界最末位，在五年之内一跃而至前三位，十年内进入韩国企业100强。世界近30个国家和地区都有它的足迹，产品年销售额达3亿多美元。

随着中国加入WTO和经济的稳定增长，高丽雅娜已经把中国作为它最重要的海外市场。

是什么原因让它迅速崛起的呢？

其中最重要的一点就是它对社会的贡献。

高丽雅娜将社会效益当做一项无形的资本，它一向热衷于公益事业，以追求幸福社会为宗旨。

纳税是企业对社会贡献的首要体现，而高丽雅娜被韩国副总统授予“纳税模范企业”。

杜拉克还告诉人们：“长远的利益肯定是较大的利益，而眼前的利益从来都是小利。”

作贡献肯定是要付出，而付出时你不一定会马上收益，然而长远来说你一定会获得更大的利益。

高丽雅娜就是这样的公司，它长期提供研究基金给大学和医学院，与他们共同开发新原料；在环境保护方面更是不遗余力，严格按照废水、废气和废物处理的要求和标准去做，力求完美，甚至把环保标准提高到国家规定的2~10倍以上。

例如，废水经过净化处理后，最终经金鱼饲养喷水池流向外界。

高丽雅娜还把环境保护意识带到了中国。

高丽雅娜在中国试营业阶段，留下了价值100余万韩元的滞销过期商品，尽管质量仍有保障，但高丽雅娜却出资请中国当地环卫部门当场销毁，而并没有像某些厂商一样将过期商品廉价抛向市场。

高丽雅娜长年为工厂周围近300名家境困难的小学生提供午餐费。

在禁毒方面，仅一次就赞助约一亿韩元予以支持。

高丽雅娜为社会作出的贡献太多了，这不仅为它赢得了声誉，同时为它带来了更高的利润。

高丽雅娜创办了韩国第一家化妆品博物馆，藏品3000件，并且供免费参观；随着近年销售额不断迈上新台阶，高丽雅娜化妆品博物馆进行了扩建，继续免费对外开放。

高丽雅娜在韩国能享有极高的社会声誉，还因为它分担了国家的负担，为2万多名女性提供了就业机会，能够就职于高丽雅娜成为韩国女性的荣幸，为了提高员工的综合素质，公司每年都派300多名员工

<<管理学和你想象的不一样>>

出国培训。
因此，高丽雅娜的每一次招聘会都会吸引很多仰慕者。

<<管理学和你想象的不一样>>

编辑推荐

管理的目标不是为了管人，而在于成事 管理的制度不是越细越好，而在于能够执行下去
管理的手段不在于多，而在于有效 奖惩不是为了奖善惩恶，而是以结果为导向 管理中不仅要
授权，更要监督和考核 培养人才才是管理的关键 小细节不重视，必出大问题 以员工为友
。员工才能以团队为家 情义管理VS制度管理、 讲述不一样的管理学，为管理拾缺补遗，如何用
好人才凝聚团队，如何无碍沟通有效执行，如何规范制度提升效率，如何奖善罚恶细节取胜。

<<管理学和你想象的不一样>>

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>