

<<疯狂的管理术>>

图书基本信息

书名：<<疯狂的管理术>>

13位ISBN编号：9787504475923

10位ISBN编号：7504475920

出版时间：2012-4

出版时间：中国商业出版社

作者：张小会

页数：277

字数：180000

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>

<<疯狂的管理术>>

内容概要

本书讲述：管理是一门真正的科学，是一个系统的工程。
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。
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。

本书将众多管理法则一一分类列举，供管理者们参考，以实现管理观念上的深刻转变。

<<疯狂的管理术>>

书籍目录

第一章 管理必须知道的12项原则

- 行政组织定理：法定权力是行政组织体系的基础
- 奥卡姆剃刀法则：万事万物应该尽量简单，而不是更简单
- 钱德勒法则：战略制胜
- 布里斯定理：好的计划是成功的开始
- 公平法则：公平、合理的工资分配
- 刺猬法则：疏者密之，密者疏之
- 金鱼缸法则：为管理营造透明空间
- 墨菲定律：危机无处不在
- 手表定律：标准应该是惟一的
- 适者生存法则：物竞天择，适者生存
- 零和游戏原理：改变有输有赢的游戏规则
- 鲑鱼效应：组织需要变革

第二章 管理必须用到的12种手段

- 格雷欣法则：建立有效的薪酬制度
- 彼得原理：晋升激励，适得其反
- 蘑菇管理法则：从最简单的事情做起
- 韦尔奇原则：最合适人选，即是最佳人选、
- 全员决策法则：善用员工智慧
- 洛克定律：跳一跳，够得着
- 危机管理思想：生于忧患，死于安乐
- 奥新顿法则：真正抓住顾客的心
- 加斯佩里定理：信任的下一步是成功
- 帕金森定律：官僚机构会自我繁殖和膨胀
- 牛、羊、猴、驴理论：管理需要差异化
- 背上的猴子理论：问题管理

第三章 管理必须具备的12条素养

- 皮尔斯定理：意识到无知，是有知的开始
- 从众效应：要走在别人的前面
- 马蝇效应：强化人的追求，形成心理压力
- 领导者成长规律：人人都可以成为领导
- 杜根定律：胜利属于有信心的人
- 木桶定律：要注意自己的薄弱环节
- 菲米尼论断：退却也能取胜
- 贝尔效应：想着成功，成功的景象就会在内心形成
- 詹姆斯定律：管理者的欣赏是员工进步的最大动力
- 霍桑效应：让人尽情宣泄抱怨
- 达维多夫定律：敢为天下先
- 汉可克定理：人缘大于才干

第四章 管理必须懂得的12个模型

- 马斯洛需求层次：满足员工的心理追求
- 酒和污水定理：不要让一颗老鼠屎坏了一锅汤
- 棕熊法则：绩效管理的诀窍
- 华盛顿合作定律：合作的负效应
- 二八法则：重要的多数和烦琐的少数

<<疯狂的管理术>>

不值得定律：态度决定一切

z理论：信任决定生产率

水坝式法则：未雨绸缪

热炉法则：没有规矩，不成方圆

路径依赖理论：惯性可以是动力也可以是束缚

达维多定律：只有先进技术才能抢占先机

奥美360度理念：全方位品牌传播

第五章 管理必须达到的12个目标

乔治定理：只有每一小步都受到鼓励，人们才敢尝试迈出更大的步子

本尼斯法则：构造有机—适应型组织

团体力学法则：团体成员相互影响

苛希纳定律：确定责任人的最佳人数

数一数二法则：赶超最优

南风法则：以人为本

横山法则：培养员工自我控制

沃森原则：杰出的公司都有强有力的企业文化

凡勃伦效应：消费者情感带来的商机

项链定律：坚持一百年不动摇——持续的传播

堆土效应：注重品牌积累

蚁群智能：组织协作

第六章 管理必须学会的12种方法

跳蚤效应：管理需要正面的、积极的激励

期望激励定律：激励要讲求实效

皮格马利翁效应：用人不疑，疑人不用

不成熟—成熟定律：协调组织与员工之间的矛盾

马太效应：贫者越贫，富者越富

目标置换效应：让员工牢记目标

鲶鱼效应：只有竞争才能发展

层递效应：一步难于上青天

曼狄诺定律：微笑可以换取黄金

鸬鹚定律：安定内部，才能一致对外

猎狗与兔子理论：对员工的职业生涯管理

白鼠压力试验：压力管理

第七章 管理必须注意的12个细节

蝴蝶效应：失之毫厘，谬以千里

首因效应：重视第一印象

五常法则：细节决定成败

强化法则：奖罚有度

经理角色法则：提高经理的工作效率

霍布森选择效应：给予更多的选择权

玻璃式法则：开放、公开的经营机制

狄伦多定律：把握契机，消解无形

多米诺效应：把隐患消灭在萌芽中

破窗理论：不要因小失大

晕轮效应：切勿爱屋及乌

巴殊尔法则：要关注长远利益

<<疯狂的管理术>>

章节摘录

比尔翁科创造了这样一个理论——背上的猴子。

背猴子理论中的猴子指的是问题的下一步行动方案。

身为管理者，难免会碰到这样的问题：经常有下属找到你，说自己有一个问题想和你谈一谈。

如果你答应了他，他就会花上半个、一个小时的时间把他的问题叙述一遍，这既耽搁了原先你要做的事，而你所得到的信息只够让自己决定要介入此事，并不能做出任何决定。

这时你就会让你的下属给自己一段时间考虑，回头再和他讨论。

这样，原本背在下属背上的猴子，在你听他述说时，猴子的一只爪子就已伸了过来，当你决定替他考虑时，猴子便不知不觉中移到了你的背上。

你承担了下属的角色，而下属则成了监督者，他会隔三差五地跑来问你，那件事办得如何了？

如果你的解决方式他不满意，他会强迫你去做原本是他该做的事。

当管理者一旦开始接受下属所养的猴子，他们就会以为是你自己要这些猴子的，因此，你收的愈多，给的就愈多。

于是，管理者每天就会背着猴子，永远为它们所困扰，以至于没有时间去照看自己的猴子，工作效率自然就会大打折扣。

“背猴子”理论志在提醒那些管理者们，应该将时间放在最重要的问题上，而不是帮下属们照看本应该他们负责照看的猴子。

身为管理者，必须有办法让员工们能够自己照看自己的猴子，让他们自己真正地管理自己的工作，解决属于自己职责范围内的问题。

这样，管理者才能有足够的时间去做规划、协调、创新等重要工作，让整个团队持续高效的运转。

· · · · · ·

<<疯狂的管理术>>

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>