

<<卓有成效的工作管理>>

图书基本信息

## <<卓有成效的工作管理>>

### 前言

一、师从德鲁克 1997年1月22日，美国加州的克拉蒙特学院彼得·德鲁克管理中心（自2000年起改名为彼得·德鲁克管理学院——译者注）举行为期七周的“知识工作与知识工作者”（Knowledge work&knowledge worker）课程。

该课程由德鲁克教授亲自讲授，中午12时40分左右，德鲁克教授现身于半椭圆形的阶梯教室的入口处，他步履蹒跚，却神采奕奕。

他左手握住枣红色的公文夹，右手撑着暗咖啡色的拐杖，一步一步缓缓地走下台阶，来到教室中央的长约2米的长桌前。

他轻轻放下手里的公文夹和拐杖。

此时，追随德鲁克教授十多年的来自尼泊尔的美术博士迪帕克，带我到德鲁克面前，紧接着我把已备妥的《旁观者》中译本一书和从故宫买来的国画送给他，并邀请与他合影，殊不知他脱口道：“我们不是3年前已在台北凯悦饭店拍过照吗？”

## <<卓有成效的工作管理>>

### 内容概要

人为什么要工作：人不仅在精神及心理层面上需要工作，而且每个人通常也都会想做一些事情。经验也告诉我们，一个人所擅长的事，通常就是他想要做的事，而自我能力的展现更是人们工作意愿的基础。

做自己擅长的工作：一个人的个性早在进入职场前就已决定。所以，一个人会有什么样的表现，就如同一个人会擅长或不擅长什么一样，都是“天生的”。这一点虽然可以调整，但却无法改变。因此，如果一个人是去做他擅长的事，他就会有所成就。同理，一个人若能展现应有的行事作风，也会有所表现。

## <<卓有成效的工作管理>>

### 作者简介

彼得·德鲁克，1909年出生于奥地利，1950年任纽约大学管理学教授。

著有数十部管理、经济、社会等方面的专著。

这些专著被译成20多种文字，在世界各地广为流传。

德鲁克本人更是全世界管理者的学习典范。

美国《商业周刊》称赞他为“当代不朽的管理思想大师”，《经济学人》则称他为“大师中的大师”

。

## &lt;&lt;卓有成效的工作管理&gt;&gt;

## 书籍目录

序言 展现无比生命力的大师第1章 自我的成长 人为什么要工作 自我成长的首要课题 老板不负责你的成长 成功的关键 想要有成就,就应该 谁在看雕像的背面 如何获得成就感 自我成长的境界 工作不是一切,但 怎样才算好工作 从工作中找刺激 自我更新的意义 自我更新的快捷方式 希望后人记住你什么 自问第2章 成效 拿出成效,其余免谈 用纪录换取信任 成效与才华无关 卓有成效的管理者的共同点 成效是一种习惯 成效不需要特殊才能 卓有成效的管理者的五项训练 从解决问题到利用机会 你需要的不止是才干 从工作成果入手 让产品来决定方法 用首席执行官的心态思考 人格是无法学会的特质第3章 贡献 做事没效率的原因 贡献越多,影响力越大 何谓贡献 人际关系四要件 如何产生贡献 贡献什么 眼界——从贡献的大小开始 管理者应该有的作为 有影响力才算成效 雄心与愚蠢在一线之间第4章 长处 其实你不清楚自己的长处 找到自己的长处 回馈分析 把时间花在自己的长处上 做自己擅长的工作 不要改变自己,要改善自己 要合作还是单打独斗 如何看出员工的态度 当局或旁观 价值观要相容,但不必相同 性格与个性是改变不了的 自知者的作为 让知识变成机会 平凡人如何拥有杰出的表现第5章 事业 因选择带来的困扰 想做什么 社会逼你回答的问题 自由的代价 第一份工作就像买彩票 不认同组织价值观的后果 离职的正确时机 换个环境就能继续发展 让变化刺激你 强迫自己有所变化 决定给自己一些挑战第6章 知识工作者 知识工作者的责任 知识工作者的特性 利用组织实现自我 成熟vs 自由 如何满足知识工作者 知识工作是一种专业 当专长遇到专业 知识没有优劣之分 专家的责任,教导 人因自我要求而成长 知识是企业的核心资源第7章 创业精神 创业精神不是人格特质 万事俱备才行动的人是庸才 创业精神是一种态度 创业不需要天才的光芒 创业精神的定义 “变化”与“流行”的差别 现行的不一定都对 用创新来表现创业精神 成功者的眼界 创新的机会充满挫折 创新者的思考方法 创新会带来额外的奖励第8章 团队精神 组织成功的必经之路 横向的沟通 良好人际关系的定义 没有意义的人际关系 提高效率的第一个诀窍 让别人知道你的价值 多发问,少冲突 依靠力量是无法建立组织的 不能只有你发挥长处 让比你优秀的人为你工作 如何管理上司 如何让上司信任 向上司报告的窍门 让上司发挥作用并不难 不要让上司没有心理准备第9章 沟通 上司要注意自己的言行 沟通的成立要件 用收听者的经验来沟通 了解收听者的期待 沟通一定会形成要求 如何让沟通产生效果 以目标管理促进沟通第10章 领导 领导不需要超凡的魅力 领导不是一种人格特质 领导是一种工作 有效领导的基础 领导者与误导者的差别 优秀领导者的条件 谁懂得用人 对部下的义务 先问部下能做什么 要受尊敬还是受欢迎 “问是非”与“问立场” 信任领导你的人 领导的唯一定义 领导的最终任务 领导的本质第11章 决策 决策的第一个问题 凡事都要先有原则 决策最常犯的错误 决策的主要原则 合理的决策不一定安全 决策并非从“找出事实”着手 找出事实是不实际的 要鼓励发表意见的人 有效决策者能组织反面意见 有效管理者的第一步 看看不同的事实 决策的出发点 不做决策也许会是最好的决策 决策就是为了改变 化决策为行动的关键 反复验证决策前提 决策需要什么 千万别说:再研究 巴斯克维尔的猎犬第12章 优先级 判定管理者水平的秘诀 是你,还是压力在做决策 有效管理者的喜好 决定优先级的是 决定优先级的四原则 以机会决定优先级 难的是决定谁是次要的 减少不必要的任务 舍弃昨日的成功 要有系统地“除旧” 好的管理者所在意的 优先级总是在变 做大事的秘诀第13章 时间 为什么你会浪费时间 时间管理的偏方 如何利用时间 从行动开始,而非从计划开始 从掌握时间开始行动 对实际运用的时间做记录 记录时间的方法 研讨你的时间记录 立刻放弃没必要的工作 拒绝没有贡献的工作 把浪费时间的文件丢到垃圾桶 授权的定义 不要浪费别人的时间 传递观念是很花时间的 用心倾听员工的声音 让员工觉得有的是时间会谈 最花时间的事 定量时间 运用时间的方法 认识时间比认识自己容易第14章 人生的第二春 你比你的企业命更长 职业生涯极限的自知 不要“停止成长” 判断力不应该随时间而衰退 开创人生第二春的方法 公司不是人生的全部 除工作之外,人生还很宽广 天生我材必有用 第二领域的成就更大 及早规划人生的第二春

## <<卓有成效的工作管理>>

### 章节摘录

**第1章 自我的成长**      **人为什么要工作**      人不仅在精神及心理层面上需要工作，而且每个人通常也都会想做一些事情。经验也告诉我们，一个人所擅长的事，通常就是他想要做的事，而自我能力的展现更是人们工作意愿的基础。

**自我成长的首要课题**      追求卓越是自我成长的首要课题，它也带给我们满足感和自尊。个人技术之所以重要，不只是因为它会使工作的质量出现优劣之别，也会使个人的工作能力出现高低之分。

**老板不负责你的成长**      要对自我成长负起责任的，是自己而不是老板。每个人也应该扪心自问：“我应该专注于什么事情？我把这件事做到无懈可击后，它会让组织及个人更上一层楼吗？”

**成功的关键**      负责是成功的关键因素。只要能对自己负责，其他的事自然就会水到渠成。而对你最重要的事不是地位，而是责任。

为了让自己有责任感，你必须非常认真地看待自己的工作并与工作一起成长。

**想要有成就，就应该……**      我们会对别人的表现感到满意。但是，如果自己想要有所成就，就要为自己的行为及行为带来的影响负责。事实上，一个人想要有所成就，除了要不自满，更要有精益求精的心态。

**谁在看雕像的背面**      公元前440年左右的菲狄亚斯（Phidias）是古希腊最伟大的雕刻家，雅典巴特农（Parthenon）神殿屋顶上的雕像就是他的杰作。

在雕像竣工后，菲狄亚斯给了雅典的财务官员一张账单。

但是，财务官不但不肯付钱，还对菲狄亚斯说：“这些雕像竖立在神庙的屋顶上，神庙建在雅典最高的山上，所以大家只能看到雕像的正面。

可是你要求的费用却是雕像的全部，没有人看得到的雕像的背面你也一样收费。

”菲狄亚斯只回了一句话：“你错了，神看得到它们。”

**如何获得成就感**      人们只有在完成一些值得自豪的事情后，才会感觉到骄傲。另一方面，这也是人类虚荣心与自我毁灭的象征。

只有在人们确实有所成就后，他们的成就感才会油然而生。

也只有人们接下了重要的工作后，才会觉得自己的重要。

**自我成长的境界**      自我成长指的是学会更多的才能与提升自己对群体的影响力，并通过对责任感的重视，而拓展自己的眼界。

这不是虚荣，更非骄傲，而是一种对自我的尊重与自信。

一旦到达这种境界，别人就算想抢也抢不走，因为这是一种源于外也生于内的境界。

<<卓有成效的工作管理>>

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>