

<<管理者革命>>

图书基本信息

书名：<<管理者革命>>

13位ISBN编号：9787506042444

10位ISBN编号：7506042444

出版时间：2011-8

出版时间：东方出版社

作者：畠山芳雄

页数：189

译者：吕卫清

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>

## <<管理者革命>>

### 前言

在这里，我想提出一个建议：如今供职于企业、政府机关、学校、医院和团体等所有社会组织中的部长、科长等管理者应该重新审视自己，亲手对自己的意识和能力发起一场革命。

其主要方向如下：（1）一个职位一项业绩 管理者要在自己历任的每一个职位上切实留下至少一项能够成为该组织“永恒财产”的工作业绩。

（2）重视人员管理 管理者的职能可以分为“业务”和“人员”两个方面。前者指提高工作业绩；后者指激励、培养下属等。

“人员”方面的管理，其成果难以定量掌握。一般而言，管理者必须对这方面倾注更多的精力。

（3）从“管理”走向“改革” 管理者的职能还可以分为“管理”和“改革”。前者指循规蹈矩、准确无误地管理好日常业务，保障内部正常的人际关系及士气。

后者指根据新的思路和方法改革业务及风气，从而使业务和集团素质发生巨变。

管理者首先必须做好管理工作，然后再发起一些必要的改革。

（4）阶段性提高 基于上述观点，管理者的前进过程可以分为管理不善、正常管理、被动改革和主动改革四个阶段。

管理者必须准确地自我评价现在处于哪一个阶段，逐个阶段地稳步上升。

（5）自我革新 管理者要不断地向更高的目标挑战，开拓新境界，同时在工作之外也要有自我提高的计划，而不应该随着年龄的增长而故步自封。

管理者应具有素质随着时间、所处环境的变化而变化。

身处变化之中的当代管理者必须从“业务”与“人员”、“管理”与“改革”等方面把握自己的职责，并努力提高自身水平。

在经营环境日益错综复杂、困难越来越多的今天，如果本书能够使各位读者有所收获，将是对我最大的慰藉。

岛山芳雄

## <<管理者革命>>

### 内容概要

在当今这个急剧变化的时代，企业、政府机关、学校、医院、社团等所有组织中的管理者都有必要重新检查自己，亲手对自己的意识及能力发起一场革命。

管理者在自己历任的各个职位上至少要留下一件能够成为该组织“永恒财产”的工作业绩。

为了达到这个目的，管理者首先必须搞好维持管理，然后动员下属、上级、同事以及外部有关人员实现改革。

此外，还必须努力创造一个相互信任、精诚团结、有吸引力的工作环境，使全员通过工作提高自我能力。

最后，管理者还要不断地进行自我革新，向更高的目标挑战。

畠山芳雄所著的《管理者革命(最新修订版)》不愧为推动日本经济腾飞的经典著作，不仅语言生动活泼，通俗易懂，具有启发性和可操作性，而且各章都备有自我检查，便于读者在阅读过程中随时发现并改正自己的不足，进而达到迅速提升自身水平的目的。

## <<管理者革命>>

### 作者简介

畠山芳雄，日本当代首屈一指的管理大师，被誉为“东方德鲁克”，长期担任影响极大的日本能率协会。

（即管理协会）理事长、副会长等重要管理职务。

1924年出生。

自大学毕业后，曾在政府机关、工厂及商社里任职。

1948年加入日本能率协会任营销顾问，作为干部教育专家，曾在多家企事业单位、公共团体等从事调查、咨询以及培训方面的工作。

他有关干部能力开发、企业经营的系列专著均引起轰动，影响波及欧美，成为畅销不衰的管理经典。

<<管理者革命>>

书籍目录

言

第一部 管理者的基本问题

第一章 管理者的本质

一个职位一项业绩

与前任和后任的分工

小结

第二章 管理者的职能

“业务”与“人员”

“管理”与“改革”

管理职能矩阵

小结

第二部 业务方面应做的工作

第一章 业务管理

上任过程

工作管理

沟通

创造环境

小结

第二章 业务改革

业务改革的含义及性质

探索

改革设想

说服

实施与评估

小结

第三部 人员方面的各个问题

第一章 与上级、同事、外部的关系

与上级的关系

与同事、外部的关系

第二章 人员管理

三层结构

信任感

激励

培养

小结

第三章 人员改革

风气改革

下属重整

小结

结束语 管理者的自我革新

## <<管理者革命>>

### 章节摘录

工作也同样如此，按指令行事会让人觉得索然无味，只有自己主动提出来，工作起来才会充满干劲。

这是自我意识非常强烈的现代人感受到工作乐趣的基本条件。

如果由他自己主动去推动周围的人做好工作，他就可以亲身感受到工作的意义；如果自己没有动员周围的人，只是循规蹈矩、唯命是从地干活，那么就不可能体验到工作的乐趣。

这一点对新成员尤其重要。

管理者一定要告诫他们，要成为工作的主人，不要成为工作的奴隶，要能够驾驭工作，自由自在地工作。

这样做可以让新成员尽快体验到工作的乐趣，这对管理者很重要。

(2) 评估——打分 快乐地工作，第二个方法是评估自己的工作成果。

体育运动或者趣味游戏都是由分数决定胜负。

给自己深思熟虑采取措施所取得的工作结果打分，并根据得分决定下一步行动，这种办法可以使工作变成乐趣。

对于销售人员而言，销售额、应收账款回收率、费用率等是自己的得分。

如果是工厂，得分就是不良品率、交货期、人均产量等。

无论是游戏，还是工作，其乐趣都在于自己给自己打分，根据得分开动脑筋想办法，然后落实，落实之后再打分，反复这么做。

自己思考，下工夫，根据结果，再下工夫，就是在这种反复的过程中可以体验到乐趣。

.....

<<管理者革命>>

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>