

<<管理的基本>>

图书基本信息

书名：<<管理的基本>>

13位ISBN编号：9787506052627

10位ISBN编号：7506052628

出版时间：2012-10

出版时间：东方出版社

作者：畠山芳雄

页数：96

字数：59000

译者：马英萍

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>

## &lt;&lt;管理的基本&gt;&gt;

## 前言

我自1949年(昭和24年)进入日本能率协会以来,先后担任过顾问、干部培训长、经营管理记者等多种职务,可以说是和日本企业的发展一同走过来。

近年来,日本企业虽然取得了长足发展,但这是一个连续变化的过程,所以现在改善和改革也仍在不断进行。

我认为只要日本不丧失“应对变化的能力”,就会永远发展下去。

但是在这个过程中,有一些不变的、重要的思想、原理、目的和意识。

我在这里称之为“基本”。

要解决我们日夜面对的、为求成功而百思不得其解的问题,有两个因素是必要的。

第一是“基本”,第二是由基本推导出的“方法”,这两个因素无论对于经营者还是一线经理都同样存在。

请考虑一个管理层日常遇到的问题。

比如说,管理者把工作分派给员工时,要确保对方不仅要有能力完成此项工作,而且还必须能在工作中提高自己的能力,这才是我说的“基本”。

也就是说,并不是分配了工作之后顺利地完成了就可以了,员工还应该通过工作获得新的想法和能力,这才是用人时的“基本”。

是否了解这一基本决定了对方能力是停滞不前还是飞速提高,而这一实践的集合直接关系到整个公司的发展。

所谓“基本”就是以上这样一些原则。

可以说是否很好地传承“基本”决定着公司的命运。

现在谈一谈“方法”的概念。

这里的“方法”指的是管理者在最初是给员工一些指示和提示,还是让对方独立思考;是该完全放手,还是该给予帮助;如果给予帮助,那么什么样的帮助是必要的。

管理者应该根据工作内容、紧急程度、员工的能力水平等改变“方法”,决不是“只要交代了工作并且顺利完成就可以了”这么简单。

这类问题需要经理来判断,因此,对经理的培训和启发也变得必不可少。

以上是管理者常见的日常“基本”和“方法”的一个例子。

但无论是进行决策的经营者,还是各部门的第一线负责人,每一项工作都有无数的“基本”。

例如,在做经营决策时,必要的“基本”之一是决不被某一特定方案所吸引,而应该列举能够解决问题的几种方案,综合比较各种方案的利弊,选择最佳方案。

我将在后面介绍为什么要这样做。

总之,“基本”与“方法”存在于业务的各个方面,并决定着经营的成败。

希望大家认识到,无论时代怎样变迁,“基本”是不变的必要原则,而与此相对,“方法”则是必须与时俱进的。

我们应该牢牢掌握“基本”,顺应时代状况,创造出自己独特的“方法”,这一点至关重要。

因为熟悉过去通用的“方法”,而造成判断失误的事例很多。

“基本”是应该传承的,与之相反,“方法”未必是前辈们认真继承下来的。

很多情况下,人们只是模仿过去的“方法”,或者效仿其他公司的“方法”,而不回过头去考虑“基本”。

我认为只要充分理解基本,无论面对什么样的问题,都不必担心。

高山芳雄 2008年8月

## <<管理的基本>>

### 内容概要

《管理的基本--新任经理基本工作(最新修订版)》是畠山芳雄经典作品。

新晋升的管理人员该如何开展自己的工作？

什么才是最基本的？

即将迈入职场的年轻人要想在众多应届生中脱颖而出，需要具备哪些基本素质？

公司老总选择什么样的人才构建自己的管理层？

《管理的基本--新任经理基本工作(最新修订版)》会为你出实现这一切的途径——人人都能掌握的基本方法。

新干部掌握读本，新岗位所向无敌！

## <<管理的基本>>

### 作者简介

畠山芳雄，日本当代首屈一指的管理大师，长期担任影响极大的日本能率协会（相当于管理协会）理事长、副会长等重要领导职务。

1949年就职于社团法人日本能率协会，作为经营顾问、干部培训老师，从事过很多企事业单位、行政单位的调研、培训工作。

并专门从事经营调研、干部能力开发。

担任过该协会理事长、副会长，现在是社团法人日本能率协会的特别顾问。

## <<管理的基本>>

### 书籍目录

前言 掌握基本，所向无敌

第1章 新任经理的心理准备

经理目前的处境

新任经理的心理准备

首先考虑的三事项

目标应何时确立

经理的作用

业务方面应该做的事

人力方面应该做的事

接替工作时重要的事

“一个职位一件事”是基本

第2章 磨练经理技巧的方法

提高自身能力的基本

建立良好人际关系的基本

解决烦恼和困惑的基本

提高创造力的基本

提高说服力的基本

提高解决问题能力的基本

当解决问题遇到阻碍时

提高决策力的基本

第3章 目标管理的基本

目标管理的意义

目标管理方法1

目标管理方法2

日常工作的目标管理

项目业务的目标管理

第4章 沟通的基本

如何贯彻汇报的基本

坚持“越不妙的情况越早汇报”

创造自觉汇报的状态

创建易于汇报的环境

如何贯彻传达的基本

措辞和表达的基本

商议时需要注意的问题

第5章 培养部下的基本

经理应该注重的三要素

博得信任的方法1

博得信任的方法2

失去信任的典型事例

调动部下积极性的目的

打消部下工作积极性的经理

调动积极性的方法1：肯定部下的优点

调动积极性的方法2：增加工作的乐趣

调动积极性的方法3：支持小组活动

培养部下的方法1：精心栽培

<<管理的基本>>

培养部下的方法2：让“工作”和“培养”并行

培养部下的方法3：注重能力开发

培养部下的方法4：将培养人才作为日常工作

培养部下的方法5：帮助的意识

各级部下的培养方法1：新人

各级部下的培养方法2：骨干职员

各级部下的培养方法3：准经理

后记 基本之基本

## <<管理的基本>>

### 章节摘录

最近，经理的处境较之以前发生了很大的变化。

首先，老板的领导能力有了显著的提高。

他们克服了20世纪90年代的经济低迷，增强了自信，提高了对经理的领导能力。

其次，管理的功利主义盛行。

追求功利本无可厚非，但结果导致经理们过分注重短期的业绩增长，从而忽视了难以量化的人才培养、员工积极性的调动等人力方面的努力，这是很严重的问题。

另外，重视业绩的另一弊端是削弱了经理层的横向合作。

第三，反复进行大幅度的员工裁员和增员，加重了经理在人才培养和开展实际工作等方面的负担。

第四，组织机构越来越倾向于平面化。

这从领导层的指令系统来看是件好事，但由于责任范围的扩大，加重了经理的负担，导致经理们过于繁忙，一些工作无暇过问，加之领导层对部下干部的工作支持不够，致使管理上的漏洞冲突频发。

上述变化的结果加重了经理层的工作负担。

繁忙的工作使他们变得消极，越来越多的经理正逐渐失去魄力，一线经理的混乱状态正逐步扩大。

面对这样的现状，领导层有必要达成共识，主动与经理沟通，掌握自己公司的情况，商讨必要的对策，重新打造积极挑战工作的干部。

另外，经理们也不要一味被机构、制度等非经营本质的因素所迷惑，应正视目前自身的状况，自觉地和经理层其他同事切磋，提出必要的机构制度改善意见。

对于处境，不应只是被动地接受，我希望大家无论何事都要积极地挑战和征服，恢复原有的魄力。

P1-2

## <<管理的基本>>

### 后记

这次我想回到“掌握基本所向无敌”的根本原则，详细总结和阐述“基本”的意义。

这里所说的“基本”是在采取行动前，首先必须考虑的最重要的事。也就是说，如果不认真考虑这些，工作就无法做好，甚至很可能会失败。

比如现在要交给部下一项工作，这在日常往往是随意进行的。但这时的基本是，交给对方“能够通过工作提高其能力”的任务。这才是基本。

所谓提高能力，一般在某种意义上指接受自己没有做过的工作，想方设法独立完成，从而获得自信。如果反复做已经做过的事情，一个人的能力就无法提高。

特别重要的工作，有时必须分配给有经验的人，但那种情况下，也要在工作中加入某些他未曾尝试过的新任务。

经常给予新尝试是必要的。

这意味着上司和年长者必须利用一切机会提高部下和年轻人的能力。

可是在日常分配工作时，往往看不到这种意识，很多人只是根据部门内部分工机械地分配工作。

分配给部下没有经验的工作后，要掌握他的工作情况，主动询问了解，对于他的困难要适当给予必要的提示和建议。

过度地帮助对方，告诉他本应独立思考的问题，或者放任不管，以致无可挽回而失败，都不能树立一个人的自信心。

因此，忠实于基本的干部越多，公司的发展也就越快。

和干部们不忠实于基本的公司相比，在短时间内就能拉开很大差距。

所谓基本，其效果是逐渐显露的，但是践行的人越多、时间越长，在竞争力上形成的差别就越大。

本书中阐述的各种基本，大都提示了“注意事项”。

一些没有一一给出提示的部分，请大家弄清基本的目的和意义，再采取行动。



## <<管理的基本>>

### 编辑推荐

《管理的基本:新任经理基本工作》的目标读者非常明确,即新任经理。

在就任新职位时,经理应将此人事变动作为提升自身能力的绝好机会,这一心态非常重要。

新任经理要上任后三个月内确认自己的一个中长期目标,这一目标既不能太过容易实现也不能回避自己没有经验的高难度课题,最好选择在三年内能够解决的问题。

同时,新任经理需要解决的新问题也有很多,例如建立良好人际关系、提高创造力和说服力、提高解决问题能力以及排除阻碍能力等等。

作者在讲述道理的同时也辅以很多具体案例,极具说服力和可操作性。

新任经理作为管理者,在业务之外还有一个重要的课题,即“培养部下”。

很多管理者会忽视这方面,认为不属于自己的工作,但事实上业务和人力是管理者工作中缺一不可的

。要取得良好的业绩就离不开优秀下属的配合,而人才也可以说是你为这一职位留下的业绩之一。

《管理的基本:新任经理基本工作》对新任经理们非常具有启发意义,可以说是非常平易近人的育人手册。

<<管理的基本>>

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>