

<<一本书读懂德鲁克管理智慧>>

图书基本信息

书名：<<一本书读懂德鲁克管理智慧>>

13位ISBN编号：9787506476263

10位ISBN编号：7506476266

出版时间：2011-9

出版时间：中国纺织

作者：邓明

页数：272

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>

## <<一本书读懂德鲁克管理智慧>>

### 前言

著名管理大师彼得·德鲁克(Peter F. Drucker。

)研究企业管理的生涯是从他1942年接受通用汽车公司的顾问邀请后正式开始的。

德鲁克在通用汽车公司进行了18个月的详细调研,在此基础上,于1945年出版了《公司的概念》一书。

在这本书中,他建议企业应该培养有“管理能力”、有“责任感”的工人和一个“自我管理的工厂社区”。

让人没有料到的是,德鲁克的建议在通用公司遭到了强烈的抵制,因为当时的管理层认为管理是一门需要深厚专业知识的学问,毫无基础的工人是不可能懂得的。

所以,可以认为《公司的概念》这本书在当时的整个美国都没有引起企业家们的重视,而出乎预料的是日本人竟然能够接受这套理论。

德鲁克后来写道:“我在日本的声望都来自于《公司的概念》。

日本把它能以一个经济强国的身份出现,以及它的工业成就和工业生产力的发展,在很大程度上都归功于我。

《公司的概念》刚一出版立即就被翻译成日文,人们怀着极大的热情阅读并应用它。

”1983年《公司的概念》再版的时候,被冠以“现代管理学之父”以及“管理学当之无愧第一人”的德鲁克已74岁。

但他仍旧对这件事耿耿于怀,“我一直认为,有经理观念的责任员工和自行管理的工厂是我最重要和最有创意的思想,也是我所做出的最大贡献。

不管这些概念在日本有多大影响,通用汽车公司及其主管人员拒绝采纳它们,结果使得这些概念对我所在的国家毫无影响,这是我遇到的最大和最让我感到羞辱的失败”。

原本德鲁克的这套理论是想帮助美国本土企业谋求更好的发展,结果反而被竞争对手学会了之后来对付他们——战后通用汽车公司的大片市场份额正是在日本人的冲击下迅速崩溃。

德鲁克因在《管理实践》一书中发明了“目标管理”,而被称为“现代管理学之父”。

他同时更被《商业周刊》称为“当代最经久不衰的管理思想家”,一生著述颇丰。

即使是在20世纪90年代,已经年逾古稀的他依然保持着“最年轻的头脑”,不断有新作问世,并且提出了很多与时代相切合的问题,《经济学家》称赞他“在管理领域的各个方面都做了开拓性的贡献”。

在他一生诸多著作中,可以注明为“不朽”的作品就包括《公司的概念》、《管理实践》、《管理:任务、责任和实践》、《卓有成效的管理者》、《旁观者》等。

德鲁克的作品大部分都有了中文译本,并已在中国读者中广为传诵,也因此使管理者们有机会更加全面地解读先进的管理思想。

随着企业文化的发展和管理学逐渐成为热门,越来越多的人加入了学习和探讨德鲁克管理思想的行列。

德鲁克提出了知识员工(Knowledge worker)这一概念,其含义是指“把自己从学校学到的知识而非体力或体能投入工作,从而得到工资的人”。

他系统论述了对这类员工管理的方法和原则。

对知识员工来说,他们希望知道的首先是他们要负责“做什么”,而不是让别人来告诉、教导他们“怎么做”,并且从此之后,“传统经济和知识经济时代的工作将可以这样被划分:前者是如何正确地做事,后者则为如何做正确的事”。

这一类员工将会成为未来企业的中流砥柱,他们的追求绝对不是经济利益,更多的是一种自我实现,这种对更完善自我的理想目标的追逐过程,与企业的发展重合在一起,在这里,员工工作再不仅仅是机械地执行命令,而是有机地自发地参与,会更多地提出意见和建议,甚至根本不需要管理者去控制或者激励,因为这些员工明确知道这些事情是他愿意做的、能做到的事情。

在这种情况下,个人实现了自我激励或者说自我管理,企业也就真正实现了“目标管理”。

目标管理是德鲁克在1954年出版的《管理实践》一书中正式提出的概念。

## <<一本书读懂德鲁克管理智慧>>

他是这样阐述的：“只有这样的目标考核，才会激发起管理人员的积极性，不是因为有人叫他做某些事，或是说服他做某些事，而是因为他的任务目标需要做某些事(岗位职责)；他付诸行动，不是因为有人要他这样做，而是因为他自己决定他必须这样做——他像一个自由人那样行事。

”所以，真正的目标管理应该是寻求企业目标与个人目标的结合点，在这种情况下，每一个知识员工都是“管理者”，不仅是自己的管理者，也是工作、团队和组织的管理者。

这样和谐的关系正是德鲁克在《卓有成效的管理者》(The Effective Executive)一书中反复强调的理念。

需要注意的是，在这里，德鲁克把管理者称为“Executive”，而不是我们一般常用的“Manager”，因为Manager强调的是一种行政上的角色，但是，所有的员工，特别是知识员工，通过努力都可以成为管理者。

在这本书中，德鲁克对“管理者”给出了一个全新的定义，这与我们之前的观念完全不同，过去我们总是把管理者和被管理者对立起来，认为二者是截然对立的。

而在德鲁克的理想构架中，管理并非是少数人的玩具，而是每个人都应该学会的，每个人都能成为管理者。

也就是说“在一个现代的组织里，如果一位知识工作者能够凭借其职位和知识，对该组织负有贡献的责任，因而能实质地影响该组织的经营能力及达成的成果，那么他就是一位管理者”。

2005年11月11日，管理学大师德鲁克先生与世长辞，人们对德鲁克的理论萌生了新一轮讨论的热潮。

不过，德鲁克在通用汽车公司的失败提醒我们，尽管他的管理思想先进、具有概括性和前瞻性，却仍然存在着是否适合企业的当前实际情况；以及企业是否愿意采用和改变观念的问题。

在他的管理体系中，真正意义上的“知识员工”应该能够成为“管理者”。

然而，在现在的企业(尤其是中国企业)中，真正追求自我实现的“知识员工”并不是很多，更多的人还是注重利益的实现。

但是，我们仍然需要德鲁克的思想作为指导。

因为德鲁克代表了人类最为进步的管理思想，或者说他为我们指引了现代管理的方向。

人类终将由工业文明走向知识文明，个人发展也终将由较低层次而逐渐走向自我实现的层次，到那个时候，中国的企业管理也必然走向目标管理的先进行列。

编者

## <<一本书读懂德鲁克管理智慧>>

### 内容概要

《一本书读懂德鲁克管理智慧》，由邓明编著，作为两方管理思想的杰出代表，德鲁克的管理思想曾对英国通用汽车公司、英特尔公司等国际知名企业的高速发展起到了不可灭的作用，但是对于中国企业，德鲁克的管理思想管用吗？

我们有着五千年的文化底蕴，德鲁克的管理思想与我们的传统认知相悖吗？

如果要用，我们该怎样实现德鲁克的管理思想本土化.....

所有的问题，在《一本书读懂德鲁克管理智慧》中都有最好的答案。

德鲁克是现代管理学之父，他的思想对全世界都有极大的影响。

《一本书读懂德鲁克管理智慧》将德鲁克思想的精华进行全面解析，讲述德鲁克的智慧为何能够征服比尔·盖茨、杰克·韦尔奇等企业领袖：德鲁克的核心管理智慧有哪些；管理者如何更有效地学习德鲁克管理智慧。

## <<一本书读懂德鲁克管理智慧>>

### 书籍目录

- 第一章 把事情做正确的人和做正确事情的人
  - 从德鲁克军队情结中总结出的管理精髓
  - 把事情做正确的人和做正确事情的人
  - 在任何组织中明确自己的“夹心”位置
  - 在唯一岗位上找到自己实现职能的途径
- 第二章 管理者总是在为别人的行为负责
  - 权力是承担责任，不是下达命令
  - 优秀管理者懂得在“面”上工作
  - 辅佐上司就是能帮助上司解决问题
  - 与上司及下属沟通不是为了了解，而是为了解决问题
  - 不摆脱责任，也不勉强承担责任，如此处理平行关系
  - 管理者需要透过他人来完成工作
  - 引导并协助下属把事情做对
  - 把任务配置给最能发挥其所长的人
- 第三章 积极主动论证具体目标并实现统一目标效果
  - 目标管理中要统一上下级思想
  - 主要目标只有一个，具体目标需要拆分
  - 预测实现目标可能碰到的问题
  - 确定实现目标所需资源的到位
  - 请批实现目标所需支持及授权
  - 将目标分解到人头执行
  - 保证目标跟进
  - 制订目标绩效制度，评定目标完成效果
- 第四章 让信息上通下达、内外流通并有助于管理决策
  - 利用电子信息技术建立高效沟通平台
  - 把结果和现实信息转换成科学的数据
  - 把有用信息传递给相应的信息需求端
  - 分析信息有助于解决管理中的实际问题
  - 及时更新内部信息，保证管理时效
  - 获得外部信息的唯一途径就是到客户中间去
- 第五章 用结果来带领团队取得成果
  - 一切团队的行为结果以“利润”为王
  - 界定使命，用使命来定义绩效和成果
  - 绩效体系要建立在融洽和谐的基础上
  - 从绩效结果中找出问题，并找出原因
  - 帮下属员工提高绩效是管理者的职责
  - 绩效管理的重要任务是防患于未然的沟通
- 第六章 把时间作为最重要的下属来管理
  - 时间是第一个需要管理的对象
  - 时刻反省自己的时间管理策略
  - 划分完整的时间区块
  - 把重要的事放在前面，每次只做好一件
  - 解决浪费时间的根源问题，把精力放在最能促进整个组织产出的活动上
- 第七章 管理事实上是对顾客的一种服务
  - 顾客是一切利润的中心

<<一本书读懂德鲁克管理智慧>>

留住客户，别被顾客解雇

谁是我们的客户

给你的客户分类

给你的客户的需求分类

优质服务是整个团队的行为标准

第八章 做好人事决策是管理者的关键职责

人事决策比其他任何决策都重要，管理者首先做这件事

如果用了不称职的人犯了错误，首先自己反省

不给新来的人安排重大任务

用人就意味着要培养人

团队的业绩才是管理者的工作成果

第九章 自我管理和提升对于管理者意味着前途和发展

优点被自我发现，益处更大

对自己人生进行目标管理

才华必须应用于实践之中

积极主动是一种思维模式，不是行为结果

有创新精神，理智承担正常的风险

从出色的自我开始打造出色的团队

我成为德鲁克，你成为谁

第十章 卓有成效的管理者

什么是卓有成效

找到自己的“卓有成效”

做“卓有成效”的决策

卓有成效是可以学会的

## <<一本书读懂德鲁克管理智慧>>

### 章节摘录

版权页：你还会觉得上司过分严苛，芝麻绿豆大小的缺点都要评判半天，完全没有看到你西瓜一般的成绩，觉得你能够做到别人也一定得做到。

所以在你没完没了地批评下属时，回忆上司可恨的嘴脸，看你是否能模仿得惟妙惟肖，如果可以，那你就像上司失去你的好感一样，失去了下属的好感。

你最奇怪且鄙视的，是上司凡事都要亲力亲为。

不仅让你觉得自己不被信任，还会产生一种自我怀疑的错觉。

所以，德鲁克建议管理者，必要的时候，还是对你的下属放开手，这是避免你的团队丧失斗志自我怀疑的最好方式。

你是不是也抱怨过上司目光短浅，只看到局部利益，忽视了长远和全局的发展。

那你是不是也应该风宜长物放眼量？

把视野拓宽到整个森林，而不是眼皮底下那棵发育不良的小树苗。

我很忙！

上司总这样说。

而下属来找你的时候，你是不是也会这样说？

时间总是不够用，决策总是难做出，突如其来的问题让你无所适从——你有没有好好规划你的时间、计划你的人生？

趁早拟个计划，别瞎忙！

上司抱怨薪水少，工作累，环境乱，管理差……你在心里鄙夷：这么讨厌为什么不跳槽？

嫌弃还赖在这里干嘛！

你想过吗，在你对着下属发牢骚的时候，他们心里也这样想呢！

如果你的抱怨被上司或者上司的心腹听见，光辉灿烂的大好前途瞬间黯淡。

上司有眼不识金镶玉，你曾经怀才不遇，恨得牙痒痒，看看你的下属，是不是也有人在忧郁地等待你的垂青？

所以，德鲁克希望管理者在端正工作态度的同时，还要学会处理人际关系。

自我管理完善之后，才能更好地管理他人。

“夹心”工作者必备态度——同级是伙伴同样级别的人常常有意无意地互相比较，在职场能否脱颖而出就看周围人的表现了。

<<一本书读懂德鲁克管理智慧>>

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>