

<<领导干部每天读点管理学>>

图书基本信息

书名：<<领导干部每天读点管理学>>

13位ISBN编号：9787506489287

10位ISBN编号：7506489287

出版时间：2012-10

出版时间：中国纺织出版社

作者：胡斌

页数：323

字数：257000

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>

<<领导干部每天读点管理学>>

前言

20世纪初以来，为了适应现代化大生产的需要，管理学应运而生。可以说管理学已经成为人类近代史上发展最迅速、对社会经济发展影响最为重大的一门学科。而且，管理学与人类社会活动联系紧密，应用也非常广泛。因此，职场或商场中的每个人，尤其是对于从事管理工作的领导者，学习管理学尤为重要。

管理学是系统研究管理活动的基本规律和一般方法的科学。它的目的是：研究在现有的条件下，如何通过合理的组织和配置人、财、物等因素，提高生产力的水平。

可见，管理学是19综合性的交叉学科。

现代企业的竞争核心是什么？

这个问题可能对不同的人、不同的企业答案也不尽相同。

有的会说是文化的竞争，有的会说是品牌的竞争……但站在企业的角度，应该是管理的竞争。

企业在飞速发展的同时，如果管理跟不上、管理人的能力跟不上，将会严重制约企业的软实力乃至整个公司的发展。

我们要学习管理学，就要对管理进行广泛而深刻的了解，这样才能学得更彻底，才会对自己的工作和事业更具有指导意义。

总的来说，对于管理学的把握主要体现在以下几个方面：第一，管理的核心是人员的管理，因为任何事情都需要人来做，任何计划都需要人来执行。

也就是说，管理从本质上就是对人的管理。

因此，作为领导者，在管理工作中，一定要管理好组织的成员，并注重“人”这一要素。

这一点也是适应新时期“人性化管理”的宗旨的。

第二，管理的真谛是把复杂的问题简单化，把混乱的事情规范化。

实际上，简单的才是最高效的。

在管理工作中，领导者要崇尚简单，不必把问题复杂化。

第三，管理的定位是高层管理者做正确的事，中层管理者正确地做事，普通员工把事做正确。这也是管理存在的目的之一，任何一个领导者，都不能死板地“管人”，而不知“铺桥搭路”。

第四，任何管理工作的终极目标都在于执行。

从这个意义上来说，我们学习管理学，不能纸上谈兵，而要真正付诸实际行动。

事实上，在我们身边，并不缺少精明能干的管理者，而是缺乏精益求精的执行者；我们不缺少各类规章制度，而是缺乏不折不扣的执行。

以上几点只是从大的方面对管理学进行了概括和总结，而想要系统全面地学习管理学，并把这些知识运用于实际工作，本书则是一个不错的“领路人”。

本书是针对不同背景的初学管理学的领导干部所编写的。

通过本书，我们为您阐述了管理学的一些基本原理，并结合各种管理实例，为您系统、深入浅出地阐述了各种管理定律，希望本书能成为您的枕边书，帮助您快速掌握各种管理技巧！

编著者 2012年6月

<<领导干部每天读点管理学>>

内容概要

想成为一名合格的领导干部，就要具备一定的管理能力。
一位称职的领导不一定要有多显著的业绩，但一定要懂得如何调配下属，让他们在适合的岗位发挥自己的潜能。
本书从管理的基础讲起，简洁的笔触，经典的管理案例，让你在实践中体会管理学的真谛。
通过对高效管理的宏观认识，比如：认识管理、目标管理、自我管理、文化管理、人才管理等方面的介绍，有针对性地提出相应的策略方法，比如：高效部署、协调职能、决策实施、激励员工、应对危机等。
让初级管理者按部就班地掌握管理知识，提升管理水平，建立成熟的工作团队！

<<领导干部每天读点管理学>>

作者简介

胡斌，四川泸州人，2000年以来一直致力于互联网研究，2003年成立网络公司，基于在诚信真实、可用性、UI策略，了解互联网目标受众的行为与习惯，建立受众行为本位的立体分析和营销传播体系给客户带来订单提升和品牌增值，现专注于网站价值提升，推出SEO关键词优化等网络营销全案策划解决服务商。

目前为中国电子商务协会专家，百度东莞公司战略合作伙伴，东莞电子商务协会副会长，东莞转化率网络营销策划公司CEO。

平时博读善思，对企业管理、心理学等颇有研究，发表相关文章多篇。

<<领导干部每天读点管理学>>

书籍目录

上篇 高效管理有章 法

第1章 认识管理，领导懂管理才会管理

- 管理需要人性化
- 提高效率是管理的目标
- 尊崇简单，不要把管理复杂化
- 创新让管理更有生命力
- 领导要把握管理学的基本原理
- 管理的四大职能

第2章 目标管理，明确方向才会更有干劲

- 手表定理：目标一致才更有动力
- 汤普林定理：用共同的目标集合众人心力
- 吉格勒定理：立足高远，更有所成
- 参与效应——让员工觉得自己是企业的主人
- 零和游戏原理——让员工看到工作成果，实现“双赢”
- 皮京顿定理：没有目标的工作令人懈怠

第3章 自我管理，从己出发才更有说服力

- 权威效应——成为员工的精神领袖
- 霍桑效应——让员工充分发泄牢骚
- 首因效应——看人不能只凭初面
- 自己人效应——广用人才，不拘泥于小团体
- 充分授权令管理更从容
- 感召力是管理者最重要的特质

第4章 文化管理，抓住灵魂启迪员工的心智

- 取之不尽的精神财富——企业文化
- 激发员工的使命感
- 如何让企业更像黄埔军校
- 统一的核心价值观引导员工
- 引入竞争机制，为企业注入活力

第5章 沟通管理，和谐的声音让未来更光明

- 管理的精髓在于高效的沟通
- 威尔德定理：倾听是沟通的开始
- 特里法则：主动承认自身错误
- 位差效应：平等交流是有效沟通的保证
- 乔治定理：意见互通交流
- 布朗定律：沟通不盲目，找到那把心锁
- 保持适度距离，沟通不可逾越界限

第6章 人才管理，奖惩晋升要有遵循之道

- 大荣法则：人才培养是企业生存的最大课题
- 蘑菇管理定律：遵循人才的成长规律
- 苛希纳定律：每个人都在适合的岗位上
- 特雷默定律：没有无用的人才
- 光环效应：正确全面认识人才
- 异性相吸效应：男女搭配工作效率更高
- 乔布斯法则：网罗一流人才
- 疑人不用，用人不疑

<<领导干部每天读点管理学>>

第7章 团队管理，凝聚力量创出合作的辉煌

华盛顿合作定律：团队需要的是和谐
米格—25效应：合力往往是惊人的
大雁法则：精妙的合作是成功的秘籍
破窗效应：修正不良行为要及时
木桶定律：取长补短，和谐发展
蚁圈效应：完善每个人的优势属性

第8章 效率管理，高效行事创造良好业绩

80 / 20法则：做事抓住重点
化繁为简：简化管理，效率自然提高
责任到人，每个岗位都各尽其责
提高主动性和做事效率
黄金三小时法则：最好的时间段
聚光法则：专注与执著是成事的关键
帕金森法则：避免拖沓，缩短做事时限
报酬递减法则：合理搭配工作，避免枯燥

第9章 制度管理，有完善的纪律才有预期的效益

制度是实现高效管理的保障
扇贝效应：奖罚分明，做事才高效
公平原则：让下属对未来更有信心
热炉法则：制胜要有严谨的纪律
海潮效应：用完善的薪酬待遇吸引人
合理的考核制度，促进员工成长
金鱼缸效应：制度管理需要透明度
皮尔斯定律：完善接班人制度

下篇 策略执行有秘籍

第10章 战略统筹，部署到位才能有的放矢

总览全局，用战略的眼光看问题
部署详尽，兼顾各方面
协调发展方能达成共识
科学筹划，每个步骤精确管理
弹性策略，管理中伸缩自如
与时俱进，适时调整迎接挑战

第11章 营造氛围，动情比动“刑”更有力度

南风法则：良言一句三冬暖
坎特法则：管理始于尊重
互惠定律：给予才能有收获
雷尼尔效应：营造舒适的空间
蓝斯登定律：创造快乐的工作氛围
同仁法则：员工是合作者
充分信任你的下属
期待效应：用你的肯定鼓励员工

第12章 协调职能，和谐的旋律让工作更顺畅

协调内部与外部的环境
衔接有序，每步工作皆能紧密连接
切实加强部门间协作
不和谐之处必须及时消除

<<领导干部每天读点管理学>>

抓住根源，迅速化解矛盾与冲突

第13章 决策实施，兴衰存亡可能就在此一举

儒佛尔定律：精明的预测能够作出有效决策

羊群效应：独特的决断力更胜一筹

巴菲特定律：发现空缺，果断投资

普希尔定律：拖延会毁掉好的决策

隧道视野效应：决策需要远见和洞察力

青蛙法则：危机意识不可或缺

卡贝定律：适时放弃是明智之举

沃尔森法则：信息资料作为决策的有效参考

第14章 人脉运作，挖掘与维护企业的关系网

管理需要不断地维护关系

250定律：从一个客户开始积累人脉

记住他人的名字，让对方倍感尊重

善于笼络人心，巧妙“拉帮结派”

通过“中间人”使关系更融洽

达成共赢才能使利益最大化

管理机遇，不要错过每一个机会

第15章 员工激励，让企业的生命力更旺盛

马蝇效应：激发下属的竞争意识

肥皂水效应：委婉的批评更有效

横山法则：让下属能够自发地工作

倒金字塔管理法则：给予下属权力

赫勒法则：适度监督调动积极性

激励倍增，赞美是鼓励的最佳方式

比马龙效应：有效的施压实现激励

彼得原理：晋升要适宜才能达到激励效果

第16章 细节操作，微小之处往往决定大的成败

细节管理是成败的关键

多米诺效应：每一个环节都不要出差错

海恩法则：任何不安全事故都是可以预防的

蝴蝶效应：不要因小失误而酿成大错

不要忽略身边的小人物

注重言行，提高整体素质

第17章 改革之法，与时俱进才更有竞争力

路径依赖：不要被旧模式禁锢

跳蚤效应：设定限制，会错失机会

比伦定律：改革不要畏惧失败

快鱼法则：改革要迅速

达维多定律：适时淘汰，创造新契机

第18章 危机处理，扭转乾坤反败为胜

未雨绸缪，暴雨来袭也能抵挡

吉德林法则：难题也要从容应对

史华兹论断：危机可能是机遇

处理危机需要的是速度

信誉危机要尽全力避免

<<领导干部每天读点管理学>>

章节摘录

版权页：1995年2月27日，世界上有着233年历史的巴林银行倒闭了。

具有四万员工、四个下属集团，全球几乎一切的地域都有分支机构的巴林银行怎样会倒闭呢？

由于一个人——李森——巴林银行曾经最优秀的买卖员之一。

李森当年才28岁，是巴林银行新加坡分行的经理。

他是25岁进入巴林银行的，主要做期货买卖。

之前李森的工作非常出色，业绩也很突出，听说他一个人挣的钱一度抵达整个银行其他人的总和。

为了表示巴林银行对人才的注重，董事会决议采取一个政策，让李森具有先斩后奏的权益。

可巴林银行没有料到，正是这一决议，使巴林银行走上了“不归路”。

1994年底，李森以为日本股市将上扬，未经批准就套汇衍生金融商品买卖，希冀应用不同地域买卖市场上的差价获利。

这一举措假设放在别人身上，早就惹起上面的检查了，可是因为李森有先斩后奏的权益，没有人对此表示异议。

后来，在已购进价值70亿美元的日本日经股票指数期货后，李森又在日本债券和短期利率合同期货市场上做价值约200亿美元的空头买卖。

这等于把整个巴林银行都压在了日经指数会升值上。

但不幸的是，日经指数并未按照李森的预测走。

在1995年1月降到了18500点以下。

在此点位下，每降落一点，巴林银行就损失200万美元。

李森又试图经过大量买进的方法促使日经指数上升，结果都失败了。

随着日经指数的进一步下跌，李森越亏越多，眼睁睁地看着10亿美元化为乌有，而整个巴林银行的资本和贮藏金只需8.6亿美元。

固然英格兰银行采取了一系列的挽救措施，但都没能救活这家具有233年历史的银行。

这家具有233年历史的银行为什么顷刻间化为乌有？

因为管理上的失误！

28岁的李森并没有能力独自担当起这样的大任。

同时，他在经营巴顿银行期间，独揽大权，即使作出错误的决策，也无人表示异议。

可见，授权正确与否关系到一个企业的生死存亡。

现代企业管理对管理者已经提出了一个更高的要求——有效授权。

大多数出色的管理者至少都有一个共同的特征：相当程度的授权，让下属无限的潜能得以发挥。

的确，面对瞬息万变的市场风云，应对实力强劲的竞争对手，您能否高屋建瓴、运筹帷幄？

能否最大限度地调发起工的积极性，充分发挥组织的整体优势？

授权给下属，你会发现下属远比你想象的还要尽心、卖力和能干！

那么，怎样做到充分授权呢？

1. 创造一个充分授权的环境 顾名思义，就是创造一个员工能全身心投入工作，为组织取得佳绩而共同努力的环境。

2. “该放手时就放手” 在实际工作中，一些管理者喜欢事必躬亲，他们对下属的工作不信任，不放心，因此常常为员工们代劳各种工作；还有一种领导者，他们很注重过程管理，于是，他们实行典型的“指令”型授权，这种授权方式给下属造成了庞大的心理压力，同时也滋生了下属的依赖性。

<<领导干部每天读点管理学>>

编辑推荐

《领导干部每天读点管理学(管理学权威版)》编辑推荐：理论与实践完美结合，实现高效管理，建立成功团队！

领导干部在工作中的主要工作就是管理，了解管理，在关键时刻能提出相应的有效策略，带领团队创造辉煌业绩，才能成为一名合格的领导者。

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>