

<<最神奇的管理学定律>>

图书基本信息

书名：<<最神奇的管理学定律>>

13位ISBN编号：9787510418488

10位ISBN编号：7510418488

出版时间：2011-6

出版时间：新世界

作者：李洪刚//王林霞//杨婧

页数：285

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>

<<最神奇的管理学定律>>

前言

战国时期伟大的思想家荀子曾说：“天行有道，不为尧存，不为桀亡。应之以治则吉，应之以乱则凶。”

其核心意思是说：大自然有其自身的发展规律，不会因为某一个人的存在而存在，亦不会因为某一个人的消亡而消亡。

面对此境况，只有那些能够顺应规律的人和事才会生存得长久、昌盛不息。

而在企业管理的范畴里，同样存在着一些固有的运行规律，并以“管理学定律”的形式给管理者导航——只有那些能够抓住管理学定律的内涵，并将其有效应用到管理实践中的管理者，才能带领员工破风斩浪，驾驶企业之船开往更富饶的利润花园。

当今卓有成效的世界500强企业，之所以能够兴盛百年、基业常青，莫不与其管理者善于发现并利用管理学定律有关。

国际知名企业英特尔公司的长盛不衰，正是得益于其管理者威廉·达维多所倡导的达维多定律，在这一定律中，达维多提出了“在网络经济中，英特尔要永远做第一个开发出新一代产品的企业”的创新理念。

正是凭借这一理念，英特尔公司才能持续不断地推陈出新，在激烈的市场竞争中占有一席之地。

作为日本两大百货公司之一的大荣百货，能够在短短十几年内，由一家全部资金仅有8400美元的小小杂货店，发展成为日本数一数二的顶尖百货公司，正是得益于其企业管理者提出的大荣法则，该法则所倡导的“企业生存的最大课题就是培养人才”的理念，使大荣百货聚集了日本众多优秀、上进的行业人才，为大荣的发展贡献了难以估量的巨大力量。

无数的事例证明，企业管理者只有善于利用管理定律，才能够在纷繁复杂的管理实践中获得最大的管理收益，使员工得益，使企业得益，使自己得益。

一家企业没有管理定律的导航便难以拥有持续稳定的发展前景，尤其是在时下竞争激烈的市场经济环境中。

对每一个企业管理者来说，管理学定律运用得当与否，直接关系到企业能否正常运转和健康发展。

管理就是发挥人的积极性，关注人，尊重人性。

管理学认为，人性无善恶之分，善恶都是人性，所以最好的管理是顺乎人性，管理恶的部分，发扬善的部分。

传统社会主张存天理灭人欲，把利己的人性看做万恶之源，要求人们克己复礼，然而，这种做法违背了自然事实，现代管理的前提就是承认人性，承认人有七情六欲。

按照马斯洛的说法，人有自尊的需要、安全的需要、爱的需要、生存的需要……正是由于尊重了这一人性，那些大企业才能基业常青，才能取得长足的进步。

基于管理学定律对企业管理者的重要性，本书从百余种经典的管理学定律中撷取了最具影响力的38条，如：横山法则、雷尼尔效应、德尼摩定律、格雷欣法则、马蝇定律、鲑鱼效应、沟通的位差效应、波特定律、羊群效应、米格—25效应等，并结合一些时效性、现实性比较强的案例，把它们奉献给广大的管理实践者和管理学者，以期对读者们实际的企业管

<<最神奇的管理学定律>>

内容概要

《最神奇的管理学定律》囊括顶级企业家管理智慧的巅峰力作，汇聚世界500强管理思想的经典读本，只有那些能够抓住管理学定律的内涵，并将其有效，应用到管理实践中的管理者，才能带领企业乘风破浪，引领企业之船开往更丰饶的利润海洋。

<<最神奇的管理学定律>>

书籍目录

横山法则最好的管理是没有管理最有效的管理不是强制，而是自制着重培养员工的主人翁意识培养员工的业绩提升意识刺猬定律距离产生魅力与下属保持适当的距离把握好与员工相处的“度”亲疏有别靠制度雷尼尔效应管理要有人情味用柔性管理笼络员工的心建设企业和谐的内部环境多做点情感投资蓝斯登定律欲谋胜败，先求人和创建良好的工作氛围别让官气霸占了和气领导不如引导鲍雷夫法则信任是一种无形资产把员工当做企业的合伙人被尊重的员工最容易管理用诚信吸引你的员工善用比自己更优秀的人格雷欣法则劣币驱逐良币，避免一般人才驱逐优秀人才宁用“眼中钉”，也不用奴才网罗一流人才利用绩效考核机制发现明星员工酒与污水定律庸人伪才，不可妄用如何识别“污水员工”拔去员工身上的“刺”七类员工绝不能姑息德尼摩定律把合适的人放在合适的位置上马蝇定律要想员工跑得快，必须给他足够的刺激鲑鱼效应引进“鲑鱼”，让企业“慌”起来大荣法则培养人才是企业生存的保证.....

<<最神奇的管理学定律>>

章节摘录

版权页：管理者要乐于给员工提供一个快乐的工作环境，还要乐于与员工分享快乐。

快乐的员工能提高公司的效益，帮助公司实现更多的赢利。

实践中，管理者在岗位上板起面孔，摆出一副父亲的模样，会将管理者与员工隔离起来，可能大大挫伤员工的感情与工作积极性。

通常情况下，造成管理者与下属之间存在隔膜的原因就在于管理者缺乏亲和力。

有的管理者一旦有了权，就认为自己在权力金字塔上又高了一级，地位越高，人格越高贵，因此常常竭力拉开自己与下属的距离，“官气”十足。

管理者将自己放在高不可攀的位置上，让下属仰首而视，敬而远之，是难以开展工作的。

现实中的管理者，指挥日常事务得心应手，办事公道正派，做事雷厉风行，可就是处理不好同下属的关系，搞得下属怨声载道，当面不敢批评他，背后却大发牢骚。

由于心气难平，下属干起活来就消极懒散，工作事倍功半。

优秀的管理者会注重采用“和气”，摒弃“官气”，因为他们明白，只有把自己放在与下属同等的位置上，才能使他们更好地“为我所用”。

那么，如何才能培养“和气”，使下属眼中的自己威而不苛，亲而不媚呢？

首先，培养自己的亲和力。

亲和力要建立在平等、尊重的基础上。

这种平等，是指人格、人性、人权等方面的平等。

培养亲和力，必须尊重下属，包括对下属人格、性格、情感、信仰、民族习俗及国家习俗等的尊重。

作为一个管理者，应有大海一样的胸怀，尊重下属的人格，尊重下属的辛勤劳动，让下属乐于与自己亲近。

<<最神奇的管理学定律>>

编辑推荐

《最神奇的管理学定律》：塑造完美管理态度的工作指南，创造卓越管理业绩的行动能源，刺猬定律——距离产生魅力，蓝斯登定律——欲谋胜败，先谋人和，酒与污水定律——庸人伪才，不可妄用，格雷欣法则——劣币驱逐良币，避免一般人才驱逐优秀人才，鲍雷夫法则——信任是一种无形资产，波特定律——让批评恰到好处，羊群效应——良性决策，忌盲目无主见，手表定律——多重领导等于没领导，沟通的位差效应——将交流建立在平等、信任的基础上。

作为一家企业，没有管理学定律的导航不可能拥有持续稳定的发展前景，尤其是在时下竞争激烈的市场经济环境中。

对每一个企业管理者来说，是否掌握重要的管理学定律，似乎已经成为决定该管理者能否胜任管理工作的重要砝码之一。

<<最神奇的管理学定律>>

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>