

<<简单管理>>

图书基本信息

书名：<<简单管理>>

13位ISBN编号：9787511317780

10位ISBN编号：7511317782

出版时间：2012-2

出版时间：中国华侨出版社

作者：董国良，吴爱国 著

页数：244

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;简单管理&gt;&gt;

## 前言

序言 管理是企业经营中一个永远绕不开的话题。

企业管理是系统工程，我们在日常的管理实践中不难发现，源自于不同体系的管理思想，设计和运行着各种不尽相同的业务流程，企业似乎运行在一个纷繁复杂的流程网之中。

原本让企业管理者引以为豪的完备的管理体系和流程如今却成了企业发展的镣铐。

面对困惑，管理者不得不重新思考。

稻胜和夫说：“人生和经营的原理原则是相通的，都是很单纯的。

”常有人问他经营管理的技巧和秘诀，但一旦他说出一贯的主张，大多数人都会露出惊讶的表情。

他们怀疑，仅仅知道这些简单的道理，用这些原始的方法可以管好一个企业吗？

人们往往都喜欢或者习惯性地想把世界上的事情都想复杂了，这是一种不好的思维惯性。

所以，当一个重大事情的答案很简单时，他们反而不相信了。

把看起来需要非常专业的知识才能解决的企业管理原则建立于简单做人和做事的原则之上，的确是令人难以置信的，但是，这正是很多卓越的管理者经过多年的工作实践、观察思考而得到的正确的答案。

音乐是美丽的，构成它的基本要素却是极其简单的7个音符。

数学同样美丽，其实只有10个阿拉伯数字和若干符号。

中国的汉字是繁多的，基本笔画不过是点、横、竖、撇、捺而已。

作为一名管理者，让管理成为一种艺术，为实现高效轻松的管理，在做事情之前，请树立这样一个信念——管理越简单越好。

简单管理是什么？

是简化组织，复杂的问题简单处理，运用简单的技巧发掘员工最大的潜能。

简单就是一条永恒的法则，是管理的实质和灵魂。

最伟大的管理者是最有空的，他们不会当老黄牛，知道如何在别人流汗时自己却乐得轻闲；最聪明的管理者不会一根筋，他们不会和复杂的事情正面交锋，在一团乱麻时，他们能够果断地拿起奥卡姆剃刀，“咔”一下就把问题解决了；他们不会生拉硬拽，知道如何把团队捏成一个圆球，轻轻一推就快速前进。

这几年，有关管理学的专著在我国市场上可谓层出不穷，有从国外引进的，也有本土生产的；有鸿篇巨制，有译作，有系列丛书；有的这样讲，有的又那样讲，不知道哪本好，也不知道应该先看哪本，后看哪本，以至让人无所适从。

到底什么样的书才是一本好书？

答案是省时、省力、省心有用，能让人一口气读完的，就是好书。

很多人看书往往翻了几页就看不下去，或者仅仅看完书皮就飘过。

“看报纸看标题，看书看书皮”一度成为人们筛选信息最推崇的办法。

假如一本书能吸引读者看了一段又一段，看了一章又一章，欲罢不能，欲停不止，这样的书肯定不是不错的书。

作为笔者，有义务提醒你的是，千万不要在吃饭和睡觉之前读这本书，它会让你废寝忘食。

汲取知识重要，身体和健康更重要！

## <<简单管理>>

### 内容概要

《简单管理》作为一名管理者，你可能对很多事情都不知道如何去做。这并不意味着你要去做很多的事情，你需要做的就是记住一句话——管理越简单越好，然后根据简单管理的要求挑选和培养最优秀的人才，授权给合适的人，给他们提供支持和保障，时不时指点一下方向和重点，并开创一个大家都认同的环境。你的工作仅此而已。只有这样，才能达到企业管理成功的彼岸，才能实现预期中的简单，高效的简单。

## <<简单管理>>

### 作者简介

董国良

天一教育集团总裁

百业联盟产业委员会部长

国内资深教育类图书策划人

工商管理硕士、高级经济师

他穿越人生旅途的跫音，简单、清脆而又浑厚；

他带领着一支简单的团队——天一教育；他和他的团队把生命写就在中国教育的事业里；他和他的团队历时17载，从一个书店、两个员工，发展到现在拥有员工300余人，服务客户3000余家的知名文化企业；他和他的团队先后策划出版图书20余个系列，2000多个品种，其中9大系列成为全国考试用书第一品牌；他和他的团队一直简简单单地走在生命的路上，还将一直简简单单地走下去。

吴爱国

天一教育集团总经理

工商管理硕士

中国注册会计师(CPA)高级会计师

有多年财务管理和企业管理工作经验

管理格言：没有格局，所有的小事都是大事；若有胸怀，所有的大事都是小事！

管理经验：管理的奥秘就在于把复杂的事情简单化。

简单的就是最好的。

管理理念：管理越简单越好，成功属于精简敏捷的组织。

## &lt;&lt;简单管理&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第一章 让管理回归简单

简单的往往是最好的  
毙掉一切复杂的方法  
帮你的组织做瘦身运动  
拆掉复杂思维的高墙  
简单就是力量

## 第二章 学会授权，让管理变得简单

古狄逊定理：别让自己太疲惫  
麦克莱定律：有些事该放手时就放手  
蚁群智慧：让员工自己领导自己  
留白效应：给员工自由发挥的空间  
放风筝原理：适时调整长度，收放自如  
管仲原则：把权力授予合适的人  
山雀原则：不当“杂牌军”，要当“正规军”

## 第三章 打造高绩效团队

拉车效应：激发下属的团队精神  
昆虫效应：清晰的目标是前进的动力  
乘法效应：注重人才的互补性  
互惠原理：与下属共享团队成果  
海豚效应：开动大船需要众人划桨  
水桶原理：及时修补团队中的短板  
烂苹果定律：清除组织中的捣蛋鬼  
老鹰效应：让老化的团队重获新生

## 第四章 让文化帮你提升管理效果

柔性管理：让员工快乐工作  
开心法则：管理者要会讲故事  
罗莎贝斯原理：管理从“尊重”开始  
倒金字塔原理：把员工举过头顶  
鲜花疗法：管理是一种严肃的爱  
马斯洛理论：找准员工的需求  
雷尼尔效应：良好的氛围也是财富  
蓝斯登定律：做朋友，不做父亲

## 第五章 管理者如何用人

暗室效应：把人放在正确的位置  
奥格尔维效应：善用比自己强的人  
视网膜效应：不要只盯别人的缺点  
马蝇效应：敢用不完美的能人  
隧道视野效应：才干才是唯一标准  
惠普原则：欢迎回头吃草的“好马”  
秋尾法则：充分信任自己的下属  
70%原则：糊涂用人，智慧做事  
大荣法则：培养人才是根本

## 第六章 有效激励让你成功驾驭下属

罗森塔尔效应：激发下属的主观能动性  
激励倍增法则：学会赞美员工

## <<简单管理>>

反蘑菇定律：扶上马，再送一程

特里法则：给下属戴罪立功的机会

波特定律：掌握好批评的分寸

霍桑效应：让员工发发牢骚

麦克莱兰定律：激发员工的主人翁意识

第七章 好员工是带出来的

游泳和泡菜法则：喊破嗓子不如做出样子

传帮带定律：真心实意地指点员工

蓝伯格定理：要善于给员工压担子

犯错误效应：领导也要会示弱

哈里森法则：提高下属的执行力

刺猬法则：适当的距离提升管理效果

管理员工的21点技巧

第八章 卓越管理者必备的十大能力

获得信任的能力

控制情绪的能力

善于倾听的能力

包容他人的能力

融入团队的能力

影响他人的能力

管理时间的能力

与人沟通的能力

处理两难的能力

处理危机的能力

第九章 简单管理中的秘籍

毛竹定律：慢下来才能更快前进

互得之道：单打独斗无法成功

向外走原则：“微服私访”不能少

王永庆法则：省钱其实就是赚钱

人性定理：不要企图改变人性

蝴蝶效应：管理不可忽视细节

手表定律：别让员工无所适从

鲶鱼效应：一个团队只能有一条鲶鱼

温水效应：做一只高度警惕的青蛙

附录

测试一下你离“管理仙境”有多远

## &lt;&lt;简单管理&gt;&gt;

## 章节摘录

帮你的组织做瘦身运动 不可否认,任何单位都需要规章制度。一套好的制度,是经理们做好工作的一根标杆,没有好制度,一切都会形同虚设。规章制度的建立、制定是随着生产的发展、企业的进步不断改变的。企业的管理者应有一根敏感的神 经,应对外部环境的变化非常敏感,能较早地发现变革的导火线并采取相应的行动。

“红花虽好,还需绿叶配。

”好的制度往往需要好的组织结构依托才能充分发挥作用,企业战略目标的实现也需要一个合适的组织结构来保障。

只有调整好组织结构,理顺各部门之间、各部门内部的关系,才能保证企业高效运转,才能最大限度地减少员工在事务性工作中被消耗掉的精力。

事物总是在不停地发展变化之中,当初一些稚嫩的企业也在市场的洗礼中成长起来。

企业成长可分为5个阶段:创业阶段、集体化阶段、规范化阶段、精细化阶段与合作阶段。

在精细阶段以前,随着规模不断扩大,影响区域的日益扩张,企业需要不断提高科学管理水平,完善规章制度;企业的管理层次也会随之增加。

在合作阶段,企业变得越来越庞大,进入国际化市场。

所以,企业系统结构巨型化总是伴随着复杂化,而大多数公司都是通过设计更为复杂的系统和结构,雇佣更多的员工来应付这种变化。

然而这就是错误的开始之处。

随着企业机构的高度官僚化,指挥与反馈链条越来越长,企业对环境的反应也会越来越迟钝,本来一个人能够处理的事务却安排一个小组,一个小组能处理的事务却安排大队人马。

企业中一般都会有许许多多的中层领导、高层领导、负责人,遇到利益有一堆人竞争,到了关键时刻互相推诿责任,使下属不知所以,严重影响企业发展。

企业需要组织扁平化,简化管理层,缩短指挥链条,恢复企业对环境的灵敏性与活力。

所以说,公司拥有最好的战略、最好的财务系统还不够,必须要有一个好的组织结构来保障公司各个部门能够协同运作。

对于此,彼得·德鲁克有一个最好的类比,他把一个组织比做一个大型交响乐队,但是他警告人们不能采用典型的大业务组织形式,否则最后会产生一个首席指挥、几个副董事长指挥和无数个副总裁指挥;而高效的组织必须只有一个指挥,每个专业乐手都直接听他指挥。

换句话说,就是在专业人才和总经理之间没有中间人,组织完全是扁平的。

这个方法的最大优点就是它开始脱离死板的、等级化的组织结构图。

案例 杰克·韦尔奇掌管帅印时,通用公司的管理结构显得异常臃肿,公司中大约有2.5万位经理、500位高级经理、1130位副总裁以上职位的人员。

以至于公司各种文件在他们之间层层上报又层层下达,韦尔奇认为这些无谓的共组只能大大降低决策效率。

他决定要改变这种人浮于事的局面,他形象而坚定地说:“一个公司就像一座大楼,它分为若干层,而每一层又隔了许多小房子。

我们就是要把各层尽量地打掉,让整个房子变成一个整体。

”这与当时20世纪80年代提倡的“无边界行动”不谋而合。

通用公司推行“零层管理”之后,公司的阶层从24~26个骤减至“5~6个”。

变革后的通用公司如同轻装上阵的斗士一样,一跃成为全美利润最高的公司,这对一个以工业产品为主导的公司来说,不能不说是一个奇迹。

杰克·韦尔奇的管理思想中有一条非常著名的论断,那就是“成功属于精简敏捷的组织”。

用他一贯主张的速度原则表述便是“最少的监督,最少的决策拖延,最灵活的竞争”。

他认为企业不必复杂化,对他来说,使事情保持简单是商业活动的要旨之一。

他说,他的目标是“将我们在通用公司所做的一切事情、所制造的一切东西‘去复杂化’”。

## <<简单管理>>

海尔的总裁张瑞敏一向是杰克·韦尔奇管理思想最忠实的追随者，他认为，在微利时代企业要想自下而上只有不断挑战极限，因而他在海尔创新性地推行了“零层管理”，那就是要让每个人直接面对市场。

这样，企业、市场便成了两个面，直接全面接触，形成端对端零距离。

零管理层不是不要管理层，而是不要一层层的职能管理，让每个人直接面对市场。

比方说设计人员，一般企业的设计人员，上边领导布置哪种产品的开发任务，把它开发出来推到市场上去，就万事大吉了，就是成功的。

那么，现在不行了，没有领导给你布置任务，你这个产品为什么要开发？

你要到市场上去获取信息，开发出来的产品推到市场上去，只能说成功了一半。

另一半在哪儿呢？

就是在市场上最终的销量和销售的毛利。

如果没有销量和销售的毛利，这个产品开发就是不成功的，还要追究设计人员的责任，这样才能使得设计人员和市场实现真正的零距离。

规章制度清晰了，组织规模小了，阶层少了，管理者的土作自然就会变得简单起来。

毙掉一切复杂的方法和不适用的东西，用简单灵活的脚步紧跟形势才是发展的硬道理！

P8-10



## <<简单管理>>

### 媒体关注与评论

管理的目的也就在于让一切变得简单! 大道至简 穿越复杂正确做事的管理指南 如无必要, 勿增实体。

——英国哲学家奥卡·姆威廉 成功属于精简敏捷的组织。

——通用电气前CEO杰克·韦尔奇 简单管理最终是作为一种思维方式, 使员工学会按客观规律办事, 凡事找规律。

——白沙集团前总裁卢平 没有什么比伟大更简单。

事实上, 简单就是伟大。

——美国思想家拉尔夫·爱默生

## <<简单管理>>

### 编辑推荐

《简单管理》最伟大的管理者是最有空的，他们不会当老黄牛，知道如何在别人流汗时自己却乐得轻闲；最聪明的管理者不会一根筋，他们不会和复杂的事情正面交锋，在一团乱麻时，他们能够果断地拿起奥卡姆剃刀，“咔”一下就把问题解决了；他们不会生拉硬拽，知道如何把团队捏成一个圆球，轻轻一推就快速前进。

## 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>