

<<每天一堂北大管理课>>

图书基本信息

书名：<<每天一堂北大管理课>>

13位ISBN编号：9787511331359

10位ISBN编号：7511331351

出版时间：2013-1

出版时间：文捷 中国华侨出版社 (2013-01出版)

作者：文捷

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>

## <<每天一堂北大管理课>>

### 内容概要

《每天一堂北大管理课》全面融入了北大光华管理学院的管理思想，总结了管理者在管理过程中可能遇到的各种管理难题，以及经过实践检验的各种管理理论，用每天学一点的形式串联起来，每天讲述一个管理者普遍关注和关心的管理话题，使你在轻松的阅读中掌握系统的管理知识和技巧，进而全面提升自己的管理能力。

## &lt;&lt;每天一堂北大管理课&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章目标管理课 第1天企业的目标要明确 第2天目标要远大且具有激励效果 第3天让目标具有一定的挑战性 第4天给目标设定一个完成的时限 第5天认准方向,朝目标前进 第6天“目标管理”的具体实施 第7天合理地将大目标化成小目标 第8天将企业目标与员工目标结合起来 第9天唯有想做“第一”,才能成为“第一” 第10天让每位员工都明确自己的具体工作目标 第11天如何判断团队目标是否合理 第12天协助员工实现个人目标 第13天通过监督查看目标的执行情况 第14天目标管理需要获得决策者的支持 第15天制定企业目标的注意事项 第16天给员工提供相应的协助 第17天目标不能随意变更 第18天合理地关注员工的工作进程 第19天及时进行成果评估 第2章领导艺术课 第20天威信比权力更重要 第21天管理者如何树立自己的威信 第22天树立威信,必须要处处比下属强吗 第23天正其身,则不令而行 第24天用精神力量去领导 第25天管理者必须要有稳定的情绪 第26天领导者要勇于承认错误 第27天管理者要培养自己的“黏合”能力 第28天管理者要培养亲和力 第29天学会唱“红脸”,勇于做下属的挡箭牌 第30天做一个有“气量”的管理者 第31天掌握批评的尺度 第32天掌握批评员工的艺术 第33天管理者批评时常犯的错误 第34天要打气不要打击 第35天兑现承诺,不要失信于人 第36天学会给人才戴上“金手铐” 第37天学会给下属规划未来 第38天注重感情投资的管理者深得人心 第39天艺术地处理下属间的矛盾 第40天强烈的危机意识 第41天坚韧不拔的坚强意志 第42天塑造积极主动的良好心态 第43天要拿得起,更要放得下 第44天如何让员工不迟到 第45天如何增强员工的工作责任心 第46天有效地避免部门间的冲突 第47天如何解决部门间的冲突 第48天合理地激发冲突,有利于组织发展 第49天培养准确的判断力 第50天要有务实的工作作风 第51天领导要有“不唯上”的管理思想 第52天良好的人品是管理人员的根本 第53天有效利用自己的时间 第54天对社会充满责任感 第55天做出最有效的决策 第56天如何提高管理者的决策能力 第57天承诺是一种艺术 第58天对下属要给予充分的信任 第59天努力记住所有员工的名字 第60天学会恰当运用刚柔相济的管理艺术 第61天如何巧妙地驾驭团队中的“功臣” 第62天学会运用幽默的管理艺术 第63天塑造管理者的形象魅力 第3章创新管理课 第64天创新需要一双善于发现的眼睛 第65天创新要适合企业的发展之路 第66天逆向思维,打造成功 第67天着眼于市场,创新才卓有成效 第68天速度不是创新的全部 第69天创新是成功的一大捷径 第70天创新需要发挥比较优势 第71天在类比推理中寻找创意 第72天缺乏创新,结果只能被淘汰 第73天如何鼓励员工参与创新 第74天用创新铺设发展之路 第75天创新就不要害怕摔跤 第76天打破常规,扫除创新的阻碍 第77天敢于冒险,拒绝简单 第78天想他人所没想的,做他人所没做的 第79天如何做到先人一步 第80天创新也需要另辟蹊径 第81天创新思维模式 第82天营销模式也需要时时创新 第83天创新是一个长期的过程 第4章人才管理课 第84天人才是一种宝贵的资源 第85天把选择人才当头等大事来抓 第86天不拘一格用人才 第87天不计小过,能用人之长 第88天与竞争对手亲近的人也可用 第89天尊重人是用人的根本 第90天对有“前科”的下属也要敢于重用 第91天善于用“度外之人” 第92天让“怪才”展现其才华 第93天如何留住出色的人才 第94天善于挖掘下属的潜能 第95天为下属“量体裁衣” 第96天合理搭配,实现人才的最佳效能 第97天哪几种人不能委以重用 第98天敢于从内部挖掘人才 第99天如何从企业内部挖掘人才 第100天做到人尽其才 第101天用人无须求全责备 第102天唯才是举,避免任人唯亲 第103天培养人才是管理者的一种职责 第104天培养下属的独立工作能力 第105天对下属有颗宽容之心 第106天请将不如激将 第107天使用激将法要注意的问题 第108天重学历更看重能力 第109天让员工知道你很重视他 第110天深入了解下属跳槽的原因 第111天鼓励员工提出合理化建议 第112天让员工在工作中成长 第113天为员工提供晋升的机会 第114天培养员工独立思考的习惯 第115天下属比自己更出色怎么办 第116天是什么赶走了高潜质的人才 第5章授权管理课 第117天管理者不必事必躬亲 第118天给员工充分的自主权 第119天授权不可过于盲目 第120天授权不等于分权 第121天授权前要物色到合适的人选 第122天量才而用,合理授权 第123天营造授权的氛围 第124天合理授权能有效提高员工的工作效率 第125天让员工能尽情发挥自己的才能 第126天授权后就可以撒手不管吗 第127天让员工清楚自己的责任 第128天学会激发员工的责任意识 第129天哪些工作必须授权 第130天哪些工作不能授权 第131天不授权,吃亏的是自己 第132天培养人才是管理者的责任 第133天正确掌握授权的时机 第134天授权后责任依旧 第135天不干涉下属处理问题的方法 第136天明确不愿意授权的原因 第137天要给下属提供强有力的支持 第138天通过授权让下属独当一面 第139天不要让下属心有疑虑 第140天不能越级授权 第141天防止“反授权” 第142天防止授权的失

<<每天一堂北大管理课>>

控 第143天对下属的工作进程检查跟踪 第144天允许员工犯一些小错误 第145天敢于为下属承担责任  
第146天管理者的杀手锏——撤权 第6章团队管理课 第147天企业的成功来自团队而非个人 第148天建立一个高效的团队 第149天选择合适的团队成员 第150天制定有效的团队管理制度 第151天在团队中树立起管理威信 第152天加强团队成员间的交流 第153天鼓励团队成员合作 第154天点燃团队的爆发力 第155天扫除团队合作中的阻碍 第156天团队管理离不开良好的沟通 第157天保持沟通渠道的畅通 第158天让每个员工树立团队合作意识 第159天如何培养员工的团队合作意识 第160天团队精神是一个团队的“黏合剂” 第161天家族企业应如何塑造团队精神 第162天塑造团队精神，还需要从哪方面努力 第163天管理层要保持高度的团结 第164天分享是合作的基础 第165天实现有效地倾听 第166天明确团队的目标 第167天分析影响团队业绩的因素 第168天激发团队成员的工作热情 第169天将工作落实到每一个成员身上 第170天做好团队激励 第171天当心团队建设中的危险信号：精神离职 第172天预防团队精英瓦解 团队组织 第173天当心团队中的“非正式组织” 第174天不能过分强调“团队利益高于一切” 第175天团队内部也要引入竞争机制 第176天团队建设不能过于讲求“人情味” 第177天不要被“牺牲小我成就大我”所限制 第178天成功团队的四大特征 第179天培养人才，规划团队未来 第180天不断挖掘团队成员的潜能 第181天逐步地提高工作质量 第182天建立学习型团队 第183天每天进步一点点 第184天让团队成员负责地做事 第185天激发团队成员的创新意识 ..... 第7章执行力管理课 第8章企业文化课 第9章危机管理课 第10章时间管理课 第11章自我管理课 第12章竞争管理课 第13章压力管理课 第14章管理原则课

章节摘录

版权页：这一情况激发了邵宏伟的研发灵感，回国后他立刻指导研发。

2004年8月，海尔推出了“专为英国用户设计的超薄对开门大冰箱”——它的宽度刚好可以进入英国住户的家中，而且，它的制冰机能制取冰块和冰屑。

这款冰箱刚在英国市场上市，就接到了占当地大容量冰箱40%份额的订单。

管理学大师德鲁克曾经指出，“管理是一种实践，其本质不在于‘知’而在于‘行’，其验证不在于逻辑而在于成果，其唯一权威是成就”。

作为一个管理者，要善于创新，敢于创新，有一双善于发现、善于观察的眼睛，从一些细微的、容易被人忽视的地方发现可以有所作为之处，这样才能不断激发自身的创造性思维，为企业的发展提供帮助。

第65天 创新要适合企业的发展之路 想想这十几年以来，我自己生命当中，经常说的就是认准了就去

做，不盲目创新，不跟风，不动摇。同时对自己要有清晰的判断，一个人应该做自己最擅长的事情，同时也做自己最喜欢的事情，这样的话，做成的概率会很大。

——李彦宏 企业的发展离不开创新，能够创新的企业才有未来。

但是，值得我们注意的是，创新要与企业的发展目标与方向相吻合，盲目创新并不可取，这也是许多管理者在鼓励创新却依然面临失败的一个重要原因。

创新的目的是为了给企业谋取更大的利益，它不是时装秀，不是赶时髦，专挑别人还没涉足的；也不是疯狂跟风，看到别人、别的企业的某一领域有所成就，也想在那一领域分一杯羹，结果投入重金去搞研发，也难以取得预想中的成绩。

创新重在务实，从企业的长远出发，适合企业发展的要求。

在我们的思维里，一个服装企业，自然以生产、销售服装为主导业务；而一个啤酒企业，那自然是以生产、销售啤酒为主导业务，不过，像重庆啤酒这样的企业，完全成为人们眼中的另类，他们斥巨资研发治疗性乙肝疫苗。

2009年，重庆啤酒的股份每股在22元左右，由于过于相信治疗性乙肝疫苗的光明前景，股价一路飙升，最高时达到每股83.12元。

<<每天一堂北大管理课>>

编辑推荐

《每天一堂北大管理课》告诉我们好的领导不必事事领先，样样在行，但一定要给下属正确的指导，明确的目标，必要的条件，合理的支持。  
又要马儿跑，又不给马儿吃草，这样的领导其实是得不到任何好结果的。  
管理，说到底就是对工作细节的关注和处理。  
企业的经营即便对一个成功者来说也不是一帆风顺，你今天是一个成功者，你明天如果不加防范的话可能会变成失败者。

名人推荐

做企业首先要求管理者要有远大的目标，不要被短期诱惑，还要有梦。

——周其仁（北京大学中国经济研究中心教授）好的领导不必事事领先。

样样在行，但一定要给下属正确的指导，明确的目标，必要的条件，合理的支持。

又要马儿跑，又不给马儿吃草，这样的领导其实是得不到任何好结果的。

——余世雄 管理，说到底就是对工作细节的关注和处理。

——曾仕强 企业的经营即便对一个成功者来说也不是一帆风顺，你今天是一个成功者，你明天如果不加防范的话可能会变成失败者。

——周春生（北大光华管理学院教授）

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>