

<<一分钟读懂管理学>>

图书基本信息

书名：<<一分钟读懂管理学>>

13位ISBN编号：9787563926534

10位ISBN编号：7563926534

出版时间：2011-3

出版时间：北京代代读 北京工业大学出版社 (2011-03出版)

作者：李汝良 著

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>

## <<一分钟读懂管理学>>

### 内容概要

《一分钟读懂管理学》试图将管理学的相关理论和鲜活事例有机结合起来，寓道理于生动的故事之中，力求做到有血有肉、内容丰富；力争做到能够使外行看得明白，内行得到启发；力图避免纯粹学术著作在某些方面的死板和干涩，能够引起读者进一步阅读的兴趣；实现专业研究人员可以从中有所收获、普通读者可以掌握有效的管理方法的目的。

书籍目录

第一章 树立威信以德服众 威信是指管理者在被管理者心目中的威望和信誉，它是使被管理者信任和服从管理者的一种精神感召力。

作为一个管理者，他的威信如何，对事业的成败至关重要。

一个管理者，要想有效地实现管理目标，不但要借助权力，而且更需要自身的德才兼备，因为以德服众，才能树立起自己的威信，从而达到一呼百应的效果。

1.德才兼备，威信自立 / 22.严于律己，追求高尚 / 53.言出必践，不许空诺 / 94.知错就改，勇于承担 / 125.与员工同甘共苦 / 156.甘为表率以身作则 / 187.拿自己开刀，对威信无损 / 218.一定要树立自己的权威 / 239.树立让人心悦诚服的威信 / 27

第二章 完善制度严明纪律 建立规章制度是组织规范化管理的主要内容，所谓规章制度就是言明什么事能做，什么事不能做；在能做的事情中，应该怎样去做；不能做的事情如果做了，会受到什么样的惩罚、另外，作为一名管理者。

下达命令后，还要对命令的执行情况及时督察，这样才能严明纪律，做到令行禁止。

1.好制度胜过一切说教 / 322.制度的执行是关键 / 353.制度的落实大于天 / 384.建立一套完善的规章制度 / 405.财务制度要建立健全 / 426.奖惩制度要切实有效 / 457.晋升制度要合情合理 / 488.没有纪律约束，就是一盘散沙 / 509.纪律面前，人人平等 / 5310.谨慎下令，令出如山 / 5711.严明纪律有原则 / 6012.工作要做好，纪律要严明 / 64

第三章 事不躬亲善于授权 管理者好比坐在中军帐里运筹谋划的统帅，员工则好比是上阵冲杀的将士，管理者事必躬亲则好比统帅跑出中军帐跨上战马、披起盔甲代替将士上阵冲杀，从而造成本倒置，职责不清。

因此，管理者想要更有效地完成决策、指挥、协调和监督等基本领导职能，就需要科学授权，启用各种人才，从烦琐的事务性工作中解脱出来，用更多时间和精力去考虑、解决带有全局性的重大问题。

1.不要学诸葛亮事必躬亲 / 702.管得少，但要管得住 / 733.总揽全局，分散权力 / 774.把权力授给合适的员工 / 805.充分准备才能有效授权 / 836.有效授权不需要布置细节 / 867.授权更要加强监督控制

/ 898.大胆授权也要把握尺度 / 90

第四章 打造团队和衷共济 第五章 恩威并重奖罚分明 第六章 引入竞争注重效率 第七章 情感关怀有效沟通 第八章 强化目标压力管理 第九章 扶植先进清除顽劣 第十章 绩效考评加强监督

## &lt;&lt;一分钟读懂管理学&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：5.与员工同甘共苦作为一名管理者，身处逆境时，要能与员工有难同当，共渡难关；时来运转时，千万不可居功自傲，独享成果。

管理者只有和员工同甘共苦，才能赢得威望，得到员工的爱戴，从而成就伟业。

清朝道光年间，为了抵抗外国列强的侵略，陈化成70多岁了，仍旧接受了道光帝的使命，率领军队驻扎在宝山。

一天夜里，忽然刮起了狂风，而后便是暴雨倾盆。

这致使驻地附近的水塘迅速涨溢，大水随之向营区蔓延开来。

随从的将士请陈化成把帅帐移到高处，以免大水进入而影响休息。

陈化成说：“我的大帐是士兵们的向导，一旦移动了，士兵们不明就里，必然会使军心动摇，影响士气。

况且士兵们都睡在泥水中，我却一个人高高在上，这怎么行！

”他坚决不准移动帅帐。

70多岁的陈化成坚持在水中处理各种军事事务，这件事感动了所有的士兵，于是军队士气大增，士兵作战英勇无比。

其实，管理者与员工共患难并不是一件困难的事，因为在危难情况下，共渡难关、同舟共济往往是唯一选择。

但是危难之后，苦尽甘来，仍能与员工共享安乐就不容易了。

春秋时期，晋国的公子重耳即位之前，深得介子推的帮助。

他即位之后，就论功行赏，功大的封邑，功小的晋爵，各得其所。

介子推不愿受封，重耳仍把绵上（今山西介休东南）划为介子推的祭田。

这件事深得大臣们的敬重，此后更加竭力相助，终于帮助他打败楚国。

以史为鉴，我们可受到不少启发。

作为一名管理者，身处逆境时与员工共渡难关，时来运转时也千万不可独自居功，尽享成果。

‘唯有如此，才能赢得威望，得到员工的爱戴，共创组织之大业。

一些管理者长时间过着安逸的生活，“同过紧日子”的观念变得淡薄了，同甘共苦的精神没有了。

他们只一味地要求别人艰苦创业，自己却花天酒地，享尽“清福”。

媒体曾披露过这样一件事：某企业工人轮流下岗，干部却轮流分批旅游。

工人轮流下岗3个月期间，共节约“工资成本”14万元，而干部分3批旅游共花费11万元。

有谁愿意去效忠一个贪生怕死、贪图享乐的管理者呢？

作为一名管理者，一定要拥有与员工同甘共苦、患难与共的精神。

每个企业都有运气不好的时候，每个企业也都有身处逆境的时候。

一名出色的管理者应该是一名好的舵手，带领员工共同努力，朝着正确的方向前进，面对困难充满自信；千万不要端着一副领导的架子，指使别人上危船，然后自己却身处安全地带。

身为管理者更要以身作则，尽心尽力，否则一旦出现危急时刻，便会墙倒众人推，你这管理者坐的位子也别想再平稳下去。

日本松下电器就倡导管理者与员工同甘苦、共患难。

当面临世界性的经济危机时，在外界一片裁员、减薪、缩小经营规模的大背景下，松下公司则在大阪福冈区设立了新工厂。

面对仓库内积压成堆的产品，管理层拟定了“生产减半，员工减半”的方针，请松下幸之助指示。

但是松下幸之助坚持决定一个人也不减！

他认为：“不能因为公司处境艰难就裁人，越是困难的时候就越要关心员工……”当公司的其他高层领导问他“没有这么多活怎么办？

”松下回答：“办法我已经想好了，改为半天上班，工资按全天的标准计发。

”就这样，员工们在听到这个消息后，欢声雷动，大家纷纷发誓为公司奋战，松下公司因此出现了万众一心、共渡难关的局面。

## &lt;&lt;一分钟读懂管理学&gt;&gt;

虽然松下幸之助这个决策在一段时间加重了公司的负担，却换来了员工的支持。

虽说生产减半，员工只上半天班，但却没有一个员工休息，每个人都利用这半天时间推销库存产品，在大家的共同努力下，不到两个月就把仓库里堆积如山的产品销售得一千二净。

松下先生在公司遇到困难时非但没有解雇员工，反而愿意与员工一道接受困难的考验，这充分反映了他尊重员工、爱护员工、信赖员工、愿与员工同甘共苦的良好道德品行，使广大员工在精神上受到极大鼓舞，在生活上获得保障的前提下，同心协力帮助公司渡过难关。

一个企业要想发展壮大，就需要依靠管理者与员工的共同努力，同舟共济。

只有在同甘共苦、患难与共中形成的上下级关系才是最牢固的关系，才能使事业飞速发展，使企业充满活力，不断开拓前进。

惠普公司的创始人比尔·休利特曾经说过：“我这一生最值得骄傲的一件事就是参与创建了一家公司，这家公司是以高科技、高质量、好的管理闻名于世，然后又成为很多公司模仿的对象。

同时我也希望在我百年之后，这家公司的企业文化能继续延续，这家公司的生命能继续延续，还是很多人讨论的一个对象。

”现在，休利特的希望已经实现了。

惠普用独到的企业文化理念和做法取得了巨大成功。

惠普的成功有很大一部分是分享的成功。

在惠普，人事政策的管理目标就是使惠普的员工共同分享公司的成功。

惠普的精神就是：惠普的所有员工共同分享经营中的利益和责任。

比尔·休利特说过，“惠普相信员工想把工作干好，有所创造。

只要给他们提供适当的环境，他们就能做得更好。

”惠普设置了专门的激励机制：每个人的成就都会反映出来，并且同时会展现出一套完整的补偿措施，即薪水和福利。

惠普的每位员工都会根据业绩得到相应的就业安全保障，拥有安全、愉快、完备的工作环境，发挥多样化的才能，尤其自己所作的贡献还可以得到肯定，增添了无尽的满足感和成就感。

惠普的这些做法使我们看到了管理者与员工同甘共苦、患难与共的精神，也正是因为如此，惠普的员工对惠普有着极强的凝聚力，无论在惠普的哪一个机构，都能感觉到惠普人对自己工作的满足。

企业管理者只有做到与员工同甘共苦、患难与共，才能成为企业文化的塑造者。

一个企业的发展壮大依靠管理者与员工同甘共苦、患难与共，而从中形成的上下级关系才是最牢固的关系。

艾柯卡就任美国克莱斯勒公司经理时，由于业务状况滑坡，公司犹如一盘散沙。

面对这种情况，艾柯卡认为经营管理的全部责任就是动员员工来振兴公司。

在公司最困难的日子里，艾柯卡主动把自己的年薪由100万美元降到1万美元，艾柯卡超乎寻常的牺牲精神在员工面前闪闪发光。

很多员工被艾柯卡的行动感动得流泪，也都像艾柯卡一样，不计报酬，团结一致，自觉为公司勤奋工作。

通过所有员工的通力合作，不到半年，终于使克莱斯勒公司起死回生，成为拥有亿万资产的跨国公司。

企业的发展壮大依靠的是管理者与员工的共同努力，同舟共济。

而管理者的确需要与员工有福同享，有难同当，这样才能让员工真正对企业充满情谊，愿意为它付出努力。

## <<一分钟读懂管理学>>

### 媒体关注与评论

现实中，管理就是具体方法和技巧的统一，既是责任，同时也是艺术。

——司徒达贤管理者的责任就是要对得起自己所支配的资源。

——彼得·德鲁克管理的工作，首先是做决策，其次就是落实执行。

——杨千一

## <<一分钟读懂管理学>>

### 编辑推荐

《一分钟读懂管理学》：管理大师彼得·德鲁克说过：“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。

”针对这一点，《一分钟读懂管理学》不是单讲管理学道理，而是结合生动事例，讲述管理学的真谛。

让你看得愉快，做得轻松。

阅读《一分钟读懂管理学》之后，你就能够掌握运用技巧，讲究策略；付出有限，效益无穷；使下属景仰，事业成功的管理妙招。

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>