第一图书网, tushu007.com

<<无为管理>>

图书基本信息

书名：<<无为管理>>

13位ISBN编号：9787802211889

10位ISBN编号：7802211883

出版时间：2008-1

出版时间：中国时代经济

作者：全金

页数：228

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

前言

有的人死了，却还活着。
2004年4月8日晚，爱立信（中国）有限公司总裁杨迈由于不堪承受连日超负荷的工作，在健身房跑步时心脏骤停，突然逝世，终年54岁。
1994年，杨迈加入爱立信无线系统公司，2000年任爱立信（中国）有限公司总裁。
在他的领导下，爱立信（中国）公司成为爱立信全球增长最快的地区公司，中国市场也成为爱立信全球仅次于美国市场的第二大市场。
就在他带领爱立信（中国）公司走出困境的时候，他却倒下了。
2005年9月18日，网易公司代理首席执行官孙德棣病逝，终年38岁。
从2001年担任网易代理CEO以来，他一直奔波忙碌，为网易的股价从几十美分涨到几十美元立下了汗马功劳。
从2004年4月出现紧急病情以来，他一直没有间断过输液治疗，但同时也没间断过工作，直至他离开这个世界。
他们的去世，引发了人们对企业家和经理人“过劳死”话题的关注，给那些努力打拼的企业家和经理人敲响了警钟。
过度劳累不仅表现在体力上，更表现在心理上，也就是心力交瘁。
北京易普斯企业咨询服务中心对1576名高级管理人员所做的健康调查显示，近70%的高级管理人员感觉自己当前承受的压力较大，其中21%认为自己压力极大。
中国经理人压力大已成为不争的事实。
怎样才能既卸载压力，又保持良好的业绩呢？
有这样一个小故事：二战结束后不久，欧洲盟军总司令艾森豪威尔出任哥伦比亚大学校长。
副校长安排他听有关部门汇报工作，考虑到系主任一级人员太多，便只安排会见各学院的院长及相关学科的联合部主任，每天见两三位，每位谈半个钟头。
在听了十几位先生的汇报后，艾森豪威尔把副校长找来，不耐烦地问他总共要听多少人的汇报，回答说共有63位。
艾森豪威尔大惊：“天啊，太多了！
先生，你知道我从前做盟军总司令，那是人类有史以来最庞大的一支军队，而我只需接见3位直接指挥的将军，他们的手下我完全不用过问，更不需接见。
想不到，做一个大学的校长，竟要接见63位主要的首长。
他们谈的，我大部分不懂得，又不能不细心地听他们说下去，这实在是糟蹋了他们宝贵的时间，对学校也没有好处。
你订的那日程表，是不是可以取消了呢？
”　　艾森豪威尔后来又当选美国总统。
一次，他正在打高尔夫球，白宫送来急件要他批示，总统助理事先拟定了“赞成”与“否定”两个批示，只待他挑一个签名即可。
谁知他一时不能决定，便在两个批示后各签了个名，说道：“请狄克（即副总统尼克松）帮我批一个吧。
”然后，若无其事地去打球了。
这个故事启示我们，管理要“有所为，有所不为”。
作为经理人，要集中精力做该做的事，而不是事无巨细，一抓到底。
这正如美国管理文摘所讲的：“我坚信经理人应该迈向自己的生活目标，除了思考、计划、辅导员工、分配任务、签署文件以外，什么都不做。
”而我们的企业家和经理人又习惯于怎么做呢？
我国历史上有一个著名的贤相，他的名字叫诸葛亮，他声名流传，不仅因为他足智多谋，还因为他“鞠躬尽瘁，死而后已”。
诸葛亮辅佐刘备在成都建立了蜀汉政权，并一心想帮助刘备完成统一全国的大业。

公元223年，蜀国皇帝刘备病死。
临终前，他拉着诸葛亮的手说：“你的才能高出魏帝曹丕十倍，必能完成统一中国的大业。
如果我儿刘禅可以辅佐，你就辅佐他；如果他低劣无能，你可自取而代之。
”诸葛亮听后，痛哭流涕地说：“我会忠心耿耿地辅佐刘禅，一直到死。
”　　刘备死后，诸葛亮担起了辅佐刘禅治理蜀国的重任。
他事必躬亲，尽心尽责，很快使蜀国恢复了国力，逐渐强盛起来。
为了完成刘备生前统一中国的愿望，他曾先后六次率军队攻打魏国，争夺中原。
公元228年冬天，诸葛亮又一次集结军队，出兵北伐，结果病死在军营中。
　　诸葛亮的忠诚没得说，然而他的事必躬亲，既拖垮了自己的身体，又没能建立起一个团结高效的团队，接班人姜维面临的是内忧外患、独木难支的局面，蜀国不可避免地走向衰落，成为鼎立之三国中最早灭亡的国家。
　　很多企业家和经理人的心中都有一种“诸葛亮情结”，喜欢事必躬亲，无所不为。
不管是担心下属能力有限，还是担心权力被架空，这样做的结果必然加大自己的工作压力，当大事小事都一个人扛的时候，身体难免吃不消，同时还会因为精力有限，使结果达不到预期的目的。
　　其实，他们的担心恰恰说明了他们管理存在着不足，即使下属真的能力有限，为什么不选拔合适的人去干合适的事呢？
即使权力真的被架空，也是没有建立起制约的制度，或者是制度得不到有效的执行。
总之，管得越多，效果不一定越好。
　　有人提出“无为而治”是管理的最高境界。
“无为而治”是春秋时期著名思想家老子所创立的道家学派的核心思想，也是我国最早的治国理论。
“无为”含有不妄为、不乱为，顺应客观态势、尊重自然规律的意思；“无为”不是不为，也不是无所为，而是要领导者有所为，有所不为。
经过这个阶段之后，才能达到“无为而无所不为”的最高境界。
这也正是“无为管理”理念的根基，“无为管理”是一种人性化管理，就是变“管制”为“辅导”、“激励”，激发下属的工作积极性和自身潜力，领导者以“少为”达到下属“多为”的目的，收到“四两拨千金”的功效。

内容概要

本书主要以世界500强企业为解读对象，立足中国本土化管理背景，深入剖析经理人管理中存在的误区和问题，从用人、授权、控制、激励、沟通、团队建设和领导者自我修养七个方面，阐述“无为管理”之道，如何抓住管理要素，轻松管理，驾驭企业或团队持续健康快速发展，可谓是一门送给经理人的快意管理学。
相信广大企业老总、职业经理人以及初涉商海的小老板们，阅读之后一定能有所收获，找到解放自己的管理之道。
本书同样适应于学习经管专业的大学生和有志成为职业经理人的企业中、底层管理者，早熟谙“无为管理”之道，尝试应用到管理实践中去，有朝一日坐到经理人的位子上，才会得心应手，取得事业成功。

作者简介

全金，山东潍坊人，作家、职业规划专家。
曾在国企工作多年，从事过办公室秘书、团委书记、管理培训等工作。
主要著作：“大学生新能量”之《我要飞得更高》《我的未来不是梦》《责任决定执行》《你可以不郁闷》等。
《责任决定执行》曾荣登多个经管类畅销书排行榜，被中国方式核电集团公司、大庆油田有限责任公司、宝盛集团等若干企业事业单位作为培训读本。

<<无为管理>>

书籍目录

前言第一章 知人善任，人尽其才　1.让合适的人做合适的事　2.选拔更优秀的人　3.用人不在于如何减少人的短处。
而在于如何发挥人的长处　4.英雄不问出处　5.吸纳“诗人+农民”型人才　6.内部提拔在前，外部引进在后　7.“士为知己者死”　8.鼓励“内部跳槽”　9.“因事用人”与“因人设事”　10.用人才不用奴才　11.发展以人为本第二章 授权是为了更好地管理　1.戴尔为什么交钥匙　2.能用他人智慧去完成自己工作的人是伟大的　3.“疑人不用，用人不疑”新解　4.“给一个抽象的任务，要你具体去完成”　5.GE的“通力合作”计划：全员决策管理　6.让一线员工自己做主　7.与其授而不放。
不如不授权　8.授权应遵循的原则　9.王安电脑神话破灭的启示：冲破家族的藩篱第三章 控制不是为了限制　1.授权就像放风筝　2.分权是权力制衡的利器　3.道德代替不了制度：将监控纳入绩效管理　4.绩效评估要关注工作表现和结果，而不是注重态度　5.锯掉管理人员的椅子靠背　6.罗斯·佩罗的走动式管理　7.“特殊顾客”考核法：监督无处不在　8.有不平就有投诉　9.只能违“规”0次　10.管理层次越少越好第四章 没有激励，哪有活力　1.当香蕉超乎香蕉的价值　2.奖励什么，就会得到什么　……第五章　沟通是管理的浓缩第六章　任何组织的成功是靠团队，而不是靠个人第七章　领导者的自我修养结语：无为而无所不为

章节摘录

第一章　知人善任，人尽其才　　1.让合适的人做合适的事　　“一个多么好的计划，怎么执行起来却出现这样的结果？
”　　“他看起来能胜任这项工作，为什么到头来搞得一团糟？
”　　“要是当初换××负责这个项目，现在就不用仓促‘救火’了。
”　　我们经常听到一些企业家和经理人发出这样的抱怨，他们因此经常弄得身心疲惫。
细究起来，他们往往是在用人上犯了错误，即没有坚持“让合适的人做合适的事”的用人准则。
　　作为一个企业或团队的领导者，不管你管理着多少人，如果背弃了这一准则，那么你必被其累，必受其害。
　　这绝不是危言耸听。
“世界第一CEO”杰克?韦尔奇是这样评价这一准则的：“让合适的人做合适的事，远比开发一项新战略更重要。
这一宗旨适用于任何企业。
”他深有感触地回忆说：“我在办公室里坐了多年，看到不少似乎很有希望却从来没有任何结果的策略。
我们曾经有过一个关于超音速的很好的计划，但是，直到我们找到了一位这方面的专家，才使这个计划得以实施。
在飞机引擎、动力能源和交通运输方面，我们有着多年的服务策略，但是，在我们找到一位有勇气打破陈规的人来领导这项事务之前，服务一直是‘二等公民’。
”　　联想控股总裁柳传志则这样说：“如果有一个项目，首先要考虑有没有人来做。
如果没有人来做，就要放弃，这是一个必要条件。
”　　可见，即使你有世界上最好的项目，有世界上最好的策略，并且有充裕的物力支持，但是如果没有合适的人选去执行、去发展，这种策略恐怕也只能“光开花不结果”，项目也难以成功。
当你让一个并不合适的人去执行一项正确的策略时，你会发现事情并不如你期望的那样发展，他通往的不是成功，而是泥潭。
你不得不变成“救火小队长”，被引发的种种问题搞得手忙脚乱，难以挽回损失。

媒体关注与评论

“我坚信经理人应该迈向自己的生活目标，除了思考、计划、辅导员工、分配任务、签署文件以外，什么都不做。”

——美国管理文摘

编辑推荐

卜里亨钢铁公经理　许瓦伯：“唯有那些能够发掘人才的人，才是世界上最伟大的人物。我总觉得发掘人才比制造财富要有价值。”　佩罗集团创始人、董事长　罗新·佩罗：“领导就是放权给一批人，让他们努力奋斗，去实现共同的目标。为此，你就得充分开发他们的潜能。”　管理专家　彼特·史坦普：“成功的企业领导不仅是授权高手，更是控权的高手。”　社会学家　横山宁夫：“最有效并持续不断的控制不是强制，而是触发个人内在的自我控制。　管理学家　L·威尔德：“管理者应该具有多种能力，但最基本的能力是有效沟通。”　“世界经理人的经理人”杰克·韦尔奇：“我的成功，百分之十是靠我个人旺盛无比的进取心，而百分之九十，全仗着我拥有的那支强有力的团队。”　经营管理学家　士光敏夫：“以身作则最具说服力。”

第一图书网, tushu007.com

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