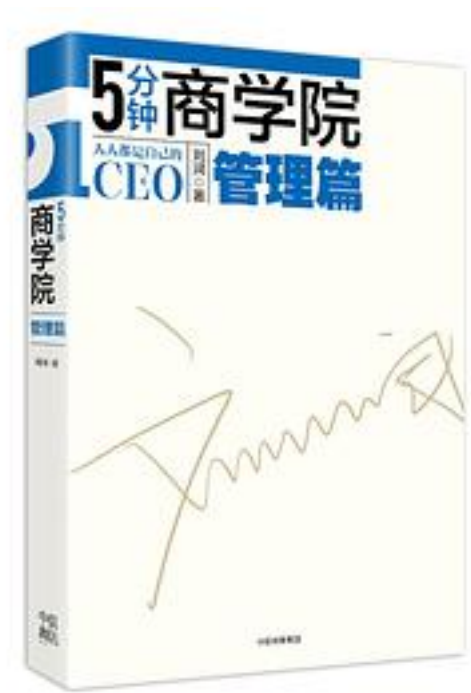


5分钟商学院·管理篇



[5分钟商学院·管理篇_下载链接1](#)

著者:刘润

出版者:中信出版集团

出版时间:2017-12

装帧:精装

isbn:9787508682570

"

在过去，商业知识用于经营公司，未来却是用于经营自己。《5分钟商学院·管理篇》侧重于管理领域，涵盖管理的本质、系统与团队设计、选人、育人、用人、留人等13个重要方面。

如何激发善意？

工资是否应该透明？

怎样才能做到知人善用？

如何防止：一放就乱，一管就死？

“大企业病”有得治吗？……

在商业社会中发展，每个人都必须了解和掌握管理理论和管理方法。从期望理论、分权机制、套娃现象，到手表定律、拜伦法则、破窗效应，通过导入场景、援引案例、剖析心理，探索人性，为所有行业的人提供最有效的65个实战管理兵器。

"

作者介绍:

"刘润

罗辑思维“得到”APP《5分钟商学院》专栏作者。润米咨询董事长、前微软战略合作总监，担任海尔、百度、恒基、中远等众多大企业的战略顾问，是中国最贵的商业顾问之一。

2016年，在“得到”APP开设付费订阅专栏《5分钟商学院》，10天订阅用户达到2万人。至今，用户人数已经超过14万人。

代表作：《趋势红利》《互联网+：战略版》《互联网+：小米案例版》。

"

目录: 第一篇

第一章 管理的本质

1 尽力来自本分，尽心来自善意——激发善意 \\ 004

2 分钱、花钱和赚钱——设计系统 \\ 008

3 把合适的人，放在合适的位置上——知人善用 \\ 012

4 发而不中，行有不得，反求诸己——反求诸己 \\ 016

5 梦想归梦想，绩效归绩效——面向业绩 \\ 021

第二章 管理就是激励

1 激励就是：发现需求，满足需求——马斯洛需求层次理论 \\ 026

2 从“应得的”到“太好了”——双因素理论 \\ 031

3 “跳一跳，够得着”的奖励，才是激励——期望理论 \\ 036

4 左手激励，右手压力——X-Y理论 \\ 040

5 工资是否应该透明——公平理论 \\ 044

第三章 系统与团队设计

1 老板做员工的事，员工讨论国家大事——责权利心法 \\ 050

2 考核结果，还是考核行为——分权机制 \\ 055

3 羽毛球双打、足球队、交响乐队，还是军队——组织模式 \\ 059

4 内部市场化的组织模式——阿米巴模式 \\ 063

5 一个员工，不能有两个老板——手表定律 \\ 067

第二篇

第四章 知人善用：选人

1 找人，是天底下最难的事情——变招为抢 \\ 074

2 武大郎开店，一个比一个矮——套娃现象 \\ 078

3 鱼头美女身，美女头鱼身，你选哪一个——态度决定一切 \\ 082

4 面试的巨人，行动的矮人——拒绝“面霸” \\ 087

5 说回去等消息的，后来给消息了吗——面试公关 \\ 091

第五章 知人善用：育人

- 1 谁跟我谈战略，我开除谁——蘑菇定律 \\ 098
- 2 有人敢欺负你，就报我的名字——师徒制 \\ 102
- 3 他是钉子你用锤子，他是螺丝你用改锥——情境管理 \\ 106
- 4 用危机和竞争激活团队——鲶鱼效应 \\ 111
- 5 让员工脚步，跟上你的思路——贝尼斯定理 \\ 115

第六章 知人善用：用人

- 1 你是想卖一辈子糖水，还是改变世界——不值得定律 \\ 122
- 2 懒，是因为勤奋到没时间——懒蚂蚁效应 \\ 127
- 3 把自己的权力关进笼子里——热炉法则 \\ 131
- 4 你那不叫授权，叫授责——拜伦法则 \\ 135
- 5 扔掉心中的错误放大镜——波特定律 \\ 140

第七章 知人善用：留人

- 1 没解雇过员工，不是好管理者——员工流失率 \\ 146
- 2 你的公司有“户口制度”吗——职业生涯 \\ 151
- 3 给你的组织装一个净水器——酒与污水定律 \\ 155
- 4 多一个朋友，少一个敌人——离职面试 \\ 159
- 5 你的公司有“前员工俱乐部”吗——前员工俱乐部 \\ 163

第三篇

第八章 反求诸己：从员工到经理

- 1 人生中的第一个管理问题——古狄逊定理 \\ 170
- 2 权力不是领导给的，权力是员工给的——权力接受论 \\ 174
- 3 不会把目标翻译成任务，要你何用——任务分解 \\ 178
- 4 打妖怪你去，背黑锅我来——推功揽过 \\ 182
- 5 亲密，但是不能无间——刺猬法则 \\ 186

第九章 反求诸己：从经理到总监

- 1 你的部门有必要存在吗——独立的损益表 \\ 192
- 2 如无必要，勿增实体——奥卡姆剃刀定律 \\ 196
- 3 如何防止：一放就乱，一管就死——抓大放小管细 \\ 200
- 4 坐进你的管理驾驶舱——关键绩效指标 \\ 204
- 5 不但要锁死目标，更要锁对目标——目标管理 \\ 208

第十章 反求诸己：从总监到CEO

- 1 用一个人的梦想，点燃一群人的理想——愿景、使命、价值观 \\ 214
- 2 不要用战术的勤奋，掩盖战略的懒惰——战略思考 \\ 218
- 3 组织，就是信息流动的方式——组织 \\ 223
- 4 如何做出好的决策——决策理论 \\ 230
- 5 这不是一个坏问题，但我没有一个好答案——平衡艺术 \\ 234

第四篇

第十一章 管理须面向业绩

- 1 优质、快速或廉价，只能选两样——项目三角形 \\ 242
- 2 变态的质量，源自变态的过程管理——六西格玛 \\ 246
- 3 能用数字讲故事的三张报表——财务报表 \\ 250
- 4 悲剧里挖出来的学问——风险管理 \\ 254
- 5 你敢管理你的老板吗——向上管理 \\ 259

第十二章 管理常见病

- 1 无序邀请无序，混乱引发混乱——破窗效应 \\ 264
- 2 责任除以二等于零——旁观者效应 \\ 268
- 3 “大企业病”有得治吗——帕金森定律 \\ 272
- 4 别把晋升当激励——彼得原理 \\ 276
- 5 只要可能出错，就一定会出错——墨菲定律 \\ 280

第十三章 转型期的管理

- 1 向着悬崖狂奔——企业生命周期 \\ 286
- 2 别把正确的方法，用在了错误的阶段——管理阶段 \\ 290
- 3 降一半工资，委以重任，你干吗——三个共同体 \\ 294

4因为你是微软的，所以减一分——创业管理 \ 299
5长生不老，不如养儿防老——永续经营 \ 303
· · · · · (收起)

5分钟商学院 · 管理篇_下载链接1_

标签

管理

5分钟商学院

商业

刘润

管理学

管理篇

职场

经济管理

评论

各个层级的不同职责的管理职位的方法论。

准4。相比于上册对外的商业篇，这本对内的管理篇显得相对有一点浅。对外时，从商业武器库中挑出一把好兵器，也许就能直接砍杀。但对于内部管理这种内功，可能更需要长期的修炼吧。

有启发的。

作为个人和企业的关系之一，管理一直都是个很热门的话题。新世纪以来，西方的管理理论开始抢占国朝的大小组织，那些畅销书也一样。刘润这书里说的大致也差不多，但是更接地气，更实际，容易读懂和上手操作。

「20190319」和上一篇商業篇比較起來稍微水一點，沒有那麼酣暢淋漓馬上就可以挑一件使用起來的感覺。而且講人的學問，說起來頭頭是道，做起來各有難處。管理是個必修課，需要修煉。

很好。2018.07.23晚上读完。

管理的系统、通俗梳理。
管理开始于激励，首要激发善意（合伙人、员工、外部伙伴等），然后对团队进行系统设计，包括责权利分配以及组织结构的搭建；再其次就是参与方进行管理（知人善用、德才兼备），做到选育留用裁；参与方管理中关键一环就是岗位管理和绩效管理。

没啥意思，在纠结买的这个系列剩下两本书还要不要继续、(╯▽╰)" /

复习。52

很生动，但又很深刻

管理是门技术活，需要学习和实践，不同的思维和策略，产出结果云泥之别。

大概都记住了

跟人相关的东西，看起来就得心应手了，不过还是有一些启发。

重新复习，联想颇多

平易近人的管理学知识读物，有着明显的「刘润」风。

看到这个好像看到了以前学生时期的学习的部分合集，对于个人也算有启发。

对照反思

利用碎片时间系统但入门的学习管理经验，商业运营经验，还是蛮不错的。虽然内容和方法都清楚，但是系统的重温一遍非常有必要。读起来不吃力的好书。

听过两遍得到的专栏，再来看书的，大赞

管理的本质是洞悉人性，觉察市场，采取行动，保持谦逊的内心才能看到和感受到更多，千万不要沦为工具的奴隶

[5分钟商学院·管理篇_下载链接1](#)

书评

我其实对刘润其人并不是特别熟悉，只知道"得到"上有他的课程，但是书架上有套他的5分钟商学院的书，趁空闲时间读下

一、为什么要读这本书？学习方面今年给自己定的几个目标，1、提升自己的学习/工作方法，开始整理自己的知识框架体系；2、提升管理能力；3、提升财务能力；而这...

错误的系统甚至会把道德高尚的人变得腐败。

把1亿元人名币挂在月亮上，人们再渴望，也知道拿这个1亿元的可能性几乎为零，所以不会动心。联邦分权制和职能分权制是两个基础模型，每个公司都一定是同时使用。宁愿要一个平庸的将军带领一支团队，也不要两个天才同时领导一支军队...

[5分钟商学院·管理篇_下载链接1_](#)