

给大忙人看的管理经



[给大忙人看的管理经_下载链接1](#)

著者:于帆

出版者:

出版时间:2010-7

装帧:

isbn:9787121110832

《给大忙人看的管理经》内容简介：管理是一门精深的学问，令很多人望管理而莫测、

望管理而生畏。《给大忙人看的管理经》偏偏另辟蹊径，轻松、生动的语言、深入浅出的说理和经典的管理案例，呈现出一席管理盛宴。《给大忙人看的管理经》将管理学进行了科学的分类，从组织概念入手，不仅提出、并且解决了管理中遇到的各种问题，是帮您轻松变身管理达人的终极宝典。

作者介绍:

目录: 序言

第一章 无所不在的管理学——管理学入门

一、每个人都应该懂点管理学——管理的重要性

二、三个和尚怎会没水喝——管理缺失

三、管理者的立身之本、行为之基——管理道德

四、生活实践中的经验之谈——管理思想

五、发挥人的主观性前提——管理的人性假设

第二章 连结目标和行动的桥梁——计划与决策

一、计划前一定要搞清楚的问题——5W1H

二、数字化是精准计划的前提——预算

三、计划中一定要把握权衡利弊——机会成本

四、计划越大越好吗？——许诺原理

五、使计划在执行过程中具有应变力——改变航道原理

六、指引组织向前航行的灯塔——组织目标

七、使命和任务必须转化为目标——目标管理

八、这个目标合理吗？可行吗？——目标评估

九、用数字概念规划我们的目标——量化目标

十、应对反复出现、有史可鉴的问题——程序性决策

十一、应对无法可依、无章可循的问题——非程序性决策

十二、“少数服从多数”的危险性——阿罗不可能性定律

十三、拥有预见未来的能力——德尔菲法

十四、时刻关注经济界的天气预报——经济周期

十五、经常对行动背后的想法加以检视——双环学习

十六、避免“一好百好，一差百差”的错觉——晕轮效应

第三章 打造坚不可摧的“战斗堡垒”——组织

一、支撑组织高效运行的脊骨——组织结构

二、军心涣散会导致组织惨败——权责关系

三、组织运行和员工办事的守则——规章制度

四、谁说大象不能跳舞——扁平化管理

五、“人”是组织的核心单位——C管理模式

六、让所有木板都维持“足够高”的高度——水桶效应

七、给各个部门安排上“特工”——矩阵式管理

八、团队的力量是这样炼成的——华盛顿合作规律

九、消除组织中“破坏窗户的人”——破窗效应

十、资源共享和资源互补的巨大优势——虚拟组织

十一、让每个员工都能发挥专长——人员配备

十二、抓住关键的20%意味着成功——马特莱法则

十三、在工作中也能学到很多——培训教育

十四、给新人自我提高的空间——蘑菇管理定律

第四章 指挥航船劈风斩浪的舵手——领导

一、你具有领导者应具备的素质吗——特质理论

二、原来危机完全可以转换为契机——危机管理

三、只问方向与目的，不问过程和细节——分权型领导

四、避免成为碌碌无为的“事务主义”者——领导授权

五、好将军要常与士兵打成一片——走动式管理

- 六、领导要学会避免的从众心理——羊群效应
- 七、单一的价值才会得到准确信息——手表定律
- 八、让团队学会自我组织——蚂蚁式管理
- 九、对员工实行分类管理——唐僧式管理
- 十、给予员工春天般的温暖——南风法则
- 十一、找出团队中的害群之马——酒与污水定律
- 十二、同员工保持适度的距离——刺猬法则
- 十三、打造领导的影响力——怀特定律
- 十四、避免“双头鸟”的悲剧——艾德华定理
- 十五、勇于承担责任的学问——克里奇定理
- 十六、别让员工成为温室中的花朵——挫折式管理

第五章 树立不断超越自身的精神——激励

- 一、丑女孩变漂亮的深刻启示——“翁格玛丽”效应
- 二、疏通情绪的发泄渠道——霍桑效应
- 三、不同人给予不同的激励方式——X理论和Y理论
- 四、给员工一个施展自己的平台——授权激励
- 五、重金之下必有勇士——薪资激励
- 六、解除员工的后顾之忧——福利激励
- 七、戴着“金手铐”努力工作——股权激励
- 八、真正的公平是按劳分配——绩效考核
- 九、在工作中也能不断“充电”——培训激励
- 十、心灵归属感点燃了工作激情——使命激励
- 十一、施予恩泽定会涌泉相报——情感激励
- 十二、工作的报酬就是工作的本身——兴趣激励
- 十三、良好的互动也能创造高效益——沟通激励
- 十四、将对手当做目标去超越——标杆管理
- 十五、不要在温存中丧失斗志——青蛙效应
- 十六、让员工充满活力的妙方——鲶鱼效应
- 十七、将更多的资源交给更优秀的人——马太效应
- 十八、警惕安慰效应的影响——负激励管理

第六章 一切尽在掌握之中——控制

- 一、组织内部安排相互博弈的角色——内部控制
- 二、将偏差消除在萌芽状态——前馈控制
- 三、及时处理各种突发的事件——实时控制
- 四、做一个智慧的事后诸葛亮——反馈控制
- 五、帮组织找到一个理财能手——成本控制
- 六、人力永远是第一生产力——人力控制
- 七、将每一分钱都用在刀刃上——预算控制
- 八、一切从零开始才能理清——零基预算
- 九、未雨绸缪才能降低营运风险——程序控制
- 十、监督指挥的人数要在掌控之中——控制幅度
- 十一、掌控多米诺骨牌的玄机——连锁控制
- 十二、规章制度面前人人平等——热炉法则
- 十三、注重细节才能赢得成功——精细控制
- 十四、只问结果不问过程——模糊控制
- 十五、每个人都可以成为时间的主人——时间控制
- 十六、寻求跷跷板上的最佳平衡点——压力控制

第七章 失去灵魂的组织注定失败——组织文化

- 一、打造内外兼优的组织形象——CIS战略
- 二、左右组织生存和发展的条件——组织环境
- 三、组织发展的内在动力——组织价值观
- 四、引领组织发展的旗帜——组织精神
- 五、将组织文化的精髓人格化——英雄人物
- 六、将组织的文化理念寓教于乐——文化仪式

- 七、组织员工一道奋斗的座右铭——经营哲学
 - 八、组织走向辉煌的最佳途径——品牌效应
 - 九、迈向多元的组织管理——文化融合
 - 十、让组织实现完美的蜕变——文化变革
 - 十一、将组织文化带到世界每一个角落——文化传播
 - 十二、如何将隐形的文化固定下来——导师制
 - 十三、一个好汉三个帮——团队文化
 - 十四、保证组织安全的防火墙——风险文化
- 第八章 创新是组织发展的活力之源——创新
- 一、在脱胎换骨中提高竞争力——组织再造
 - 二、让各种设想在碰撞中激起创造性思维——头脑风暴
 - 三、时刻否定自己并超越自己——达维多定律
 - 四、强者总是不断完善并善于变革——持续改进
 - 五、寻找竞争之外的空白地——蓝海战略
 - 六、真正的错误是害怕犯错误——吉宁定理
 - 七、放弃是创新的钥匙——卡贝定理
 - 八、冲破思维定势的束缚——逆向思维
 - 九、在绝望中寻找希望——困境创新
 - 十、创新的前提就是模仿——山寨式创新
 - 十一、组织长盛不衰的法则——适应性创新
 - 十二、让思想插上想像的翅膀——创意无限
- • • • • [\(收起\)](#)

[给大忙人看的管理经_下载链接1](#)

标签

评论

[给大忙人看的管理经_下载链接1](#)

书评

[给大忙人看的管理经 下载链接1](#)