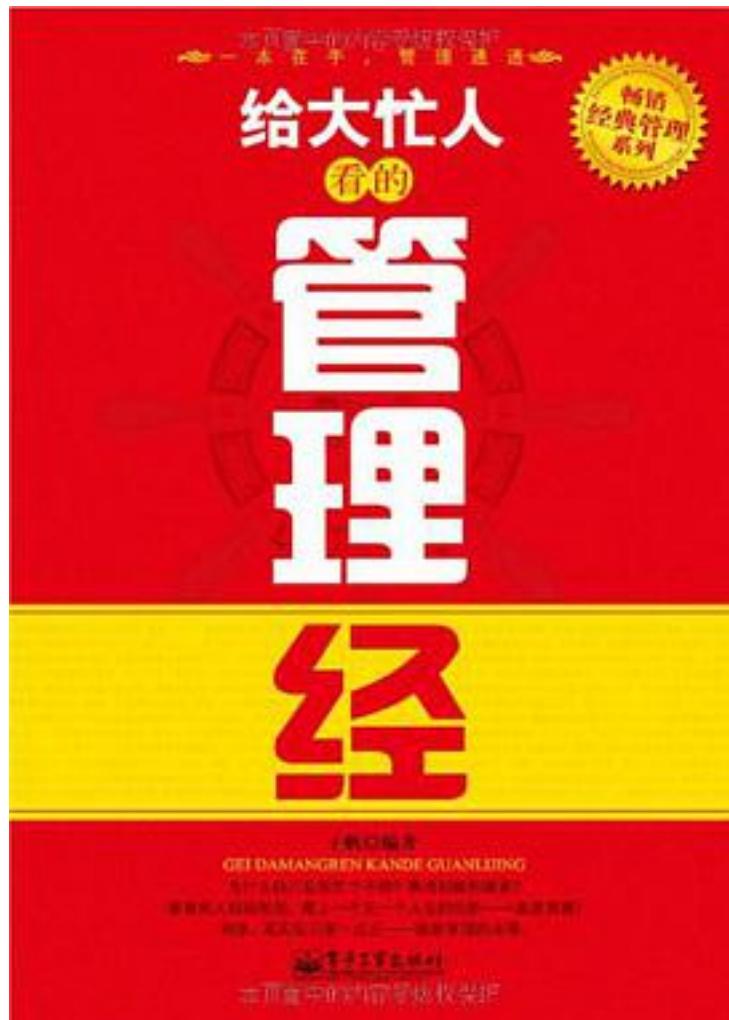


# 给大忙人看的管理经



[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、每个人都可能成为时间的主人——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](#)