

# 《每天学点管理学全集》

## 图书基本信息

书名：《每天学点管理学全集》

13位ISBN编号：9787502174040

10位ISBN编号：7502174044

出版时间：2009-10

出版社：王新石油工业出版社 (2009-10出版)

作者：王新

页数：281

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

## 前言

什么是管理？管理是要以有效的方法达到目的的具体行为。这就必然要求在实践中设计一种行得通的解决办法。管理的核心是“人”，建立分工合作的、融洽的人际关系是其重点；管理的对象是“事”，充分利用各种资源以满足人类物质和精神需要的“事”；管理的目的是以最高的效率达成目标。放眼望去，那么多人，有没有人才呢？怎样让人才聚合到你这边来？怎样把你身边的人变成人才？这首先是关于人才意识问题。管理的基本规则，就是聚合更多的优秀人才。怎样才能把人才聚在一起呢？既然是人才，必然具备某些特质。把一帮普通人聚在一起可能比较容易，但你要把一群人才聚在一起，而且能把普通人变成人才，这就是领导力的功夫！管理是一门高深的艺术，任何经营成果的取得，都是在管理中应运而生的。为此，掌握管理的妙法，必将对企业的良好动作和稳步发展起到决定性的作用。本书结合真实、生动的实例，将管理的妙招展示给您。如何让自己成为榜样？如何让下属心服口服？如何让能人站出来？如何跟员工无障碍沟通？如何把大家拧成一股绳？如何以待遇吸引人，以感情凝聚人？如何以细节取胜？如何解决狂风暴雨的突然袭击？阅读本书，您将从中获得想要的答案！

# 《每天学点管理学全集》

## 内容概要

《每天学点管理学全集》内容简介：管理是一门高深的艺术，任何经营成果的取得，都是在管理中应运而生的。为此，掌握管理的妙法，必将对企业的良好运作和稳步发展起到决定的作用。《每天学点管理学全集》结合真实、生动的案例，将管理的妙招展示给您。如何让自己成为榜样？如何让下属心服口服？如何让能人站出来？如何跟员工无障碍沟通？如何凝聚团队的力量？如何以待遇吸引人，以感情凝聚人？如何以细节取胜？如何解决狂风暴雨的突然袭击？  
阅读《每天学点管理学全集》，您将从中获得想要的答案！

## 书籍目录

第一章 自我管理——别让你的权利睡着了  
一、权威效应——以身作则，让自己成为领袖和榜样  
二、首因效应——不可仅凭第一印象，要观其貌察其行  
三、自己人效应——不要只用“自己人”，要懂得知人善任  
四、贝尔效应——慧眼识才，为己所用  
五、霍桑效应——专门设立“牢骚室”，解决员工问题  
六、充分授权——将权利“分出去”  
第二章 目标管理——与员工一起绘制蓝图  
一、手表定理——统一管理，目标明确  
二、汤普林定理——用共同愿景指引企业方向  
三、吉格勒定理——站得高才望得远，设立目标来“诱导”员工  
四、参与效应——让员工觉得自己是企业的主人  
五、零和游戏原理——让员工看到工作成果，实现“双赢”  
六、皮京顿定理——目标明确才有足够信心  
第三章 沟通管理——企业的生命线  
一、蜂舞法则——领导工作离不开沟通  
二、威尔德定理——学会倾听，让下属说出心里话  
三、布朗定律——打开员工“心锁”  
四、拉吉舍夫定律——打破所有界限，倡导无障碍沟通  
五、乔治定理——坦诚面对下属的诉苦  
六、有效沟通——做好管理，沟通先行  
七、位差效应——缺乏沟通就不能互谅  
第四章 团队管理——把大家拧成一股绳  
一、蚁球法则——抱团打天下的秘密  
二、大雁法则——合作是一切团体繁荣的根本  
三、破窗效应——及时修好“第一块被打碎的玻璃”  
四、木桶定律——发挥长与短的有效力量  
五、酒与污水效应——防止内耗产生，及早清除掉企业内部的“污水”  
第五章 柔性管理——让你的下属心服口服  
一、南风法则——温暖胜于严寒，多关心下属  
二、雷尼尔效应——给员工营造“舒适度”  
三、期待效应——说你行，你就行  
四、情感管理——允许员工犯错误  
五、及时抚慰——批评时要顾及下属的情感  
六、马斯洛理论——尊重员工，你就会得到全部  
七、施与受——善于给予，而不是索取  
八、仁爱精神——先得人心，后得天下  
九、容才之量——心地无私天地宽  
第六章 人才管理——让能者站出来  
一、用人如器——扬长避短，人尽其才  
二、用人不疑——不因人言而废才  
三、人事调配——合理搭配，互补互助  
四、马蝇效应——方法正确，才能最大化的发挥能力  
五、苛希纳定律——让适合的人做合适的事  
六、留住人才——能人就是企业的动力  
第七章 制度管理——没有规矩不成方圆  
一、公平激励术——运用合理的不公平去激励  
二、热炉法则——严谨的纪律是制胜的关键  
三、海潮效应——以待遇吸引人，以感情凝聚人  
四、扇贝效应——奖罚分明，唤醒沉睡的心灵  
五、鲶鱼效应——岗位异动，择优上岗  
六、责任分散——把“要我做”变成“我要做”  
七、互惠原理——你奖励什么，就会得到什么  
八、青蛙效应——适度施压，激发干劲  
第八章 细节管理——细微之处决定成败  
一、蝴蝶效应——1%的失误会导致100%的失败  
二、细节管理决定企业成败  
三、小的就是大的，不要忽略细节  
四、用心才能看得见  
五、不要忽略“小人物”  
第九章 危机管理——当狂风暴雨袭来  
一、制造危机——使企业与员工时刻保持警惕性  
二、吉德林法则——从容地面对难题  
三、史华兹论断——危机不一定是坏事  
四、危机时刻，裁员还是加薪  
五、永葆危机意识，把每一天都当作最后一天来管理

## 章节摘录

在诸葛亮与司马懿交战的时候，司马懿曾向一位汉使询问诸葛亮的饮食及军务的繁简情况。那位汉使倒也诚实，说：“诸葛丞相早起晚睡，军中凡是处罚在二十以上的，丞相都要亲自过问。所吃的饮食，每天不过数升。”司马懿闻言，长松一口气，说：“诸葛孔明吃得少却事事烦心，肯定不会活得太久的。”诸葛亮的病，完全是因忧劳所致。十余年来，诸葛亮集军政大权于一身，太过自信，对谁都不放心，夙兴夜寐，事必躬亲，终于积劳成疾。他甚至不辞辛苦亲自核对有关部门的账本。主簿杨颐曾劝道：“您要学会有所为有所不为啊。就像一个家庭，主人令奴仆负责耕种，令婢女负责做饭，所养的鸡负责早晨打鸣，狗负责监视有无盗贼。这样一来，家中百事俱兴。如果主人什么都去干，为了些小事劳累不堪，结果却什么也做不好。”用现在的眼光看，主簿杨颐更知道怎样去做一个管理者：管理者最忌讳全权，不在其位，就不谋其政，否则会吃力不讨好，很难得到下属的敬重，相反还可能招致他们的埋怨，尤其对那些非常希望在工作中锻炼自己、提高自己的下属来说，管理者这么做，无疑大大阻碍了他们前进的脚步，束缚了他们自身能力的提升，限制了他们在职业生涯中的更大发展。关于放权，有一个很形象的比喻。管理者要做的事情有两件：一是告诉下属到达哪座山头，二是告诉他沿着什么方向在什么时间到达。至于下属究竟会选择什么方式进行，走路还是乘车，单枪匹马还是成群结队，都不应该是管理者需要操心的问题。以生产石化产品ABS而位居全球行业第一的台湾奇美公司的董事长是许文龙。奇美公司的规模虽然没有王永庆麾下的台塑庞大，但是它的生产力却是同行业的4倍。20世纪70年代，其产品曾以品质高、价格低而掀起石化业的一场革命，以致连美国和日本同行都畏之如虎——只要是许文龙想要投资的地方，众多美日厂商无不退避三舍、取消计划。说来奇怪，许文龙管理企业的风格和观念竟然是道家的“无为而治”，也就是所谓的“不管理学”。许文龙虽然挂着董事长的头衔，这却是一个地地道道的虚位，简直就像英女王一样。对于企业内大大小小的事情，许老板始终是全部授权，从不作任何书面指令，即使偶尔和主管们开开会，也只是聊聊天、谈谈家常而已。很多时候，他根本不知道自己的印章放在哪里，更奇怪的是，他连一间专门的办公室也没有。因为没有办公室，他只好经常开车到处去钓鱼。有一次遇到下大雨，他想去公司看一看。员工看到他时，竟然很惊讶地问他：“董事长，没有事你来干什么？”他想了想：“对呀！没有事来干什么？”于是，他很快一溜烟地开车离去了。管理者应该在信任的基础上，根据具体需要，把可以授权的事，分派给下属，让他们发挥自己的才干，为企业做出贡献，从而把自己有限的时间和精力，用在更重要的决策上去。日本经营之神松下幸之助认为：信任可以使部下心情舒畅，干劲倍增，极大地激发部下的工作积极性和主观能动性。他说：“对部下说明原委，表达信任的期望，他们就可以按管理者的目标完成任务。”北欧航空公司董事长卡尔松，在改革北欧航空系统的陈规陋习时，曾给予部下充分的信任和活动自由。开始时，他的目标是：把北欧航空公司变成欧洲最准时的航空公司。但是卡尔松想不出该怎么下手，他到处寻找合适的人选来负责处理此事，最后他终于如愿以偿。于是卡尔松去拜访他（合适的人选）。“我们怎样才能成为欧洲最准时的航空公司？你能不能替我们找到答案？”“过几个星期来见我，看看我们能不能达到这个目标。”这个人说。几个星期后，这个人约见卡尔松。卡尔松问他：“怎么样？可不可以做到？”他回答：“可以，不过大概要花6个月的时间，还可能花掉你150万美元。”卡尔松兴奋地说：“太好了，说下去。”因为卡尔松本来估计是要花5倍多的代价。卡尔松的神情把那个人吓了一跳，他定了定神继续说道：“等一下，我带了人来，准备向你汇报。他们可以告诉你我们到底想怎么干。”卡尔松立即说：“没关系，不必汇报了，你们放手去做好了。我相信你的能力。”大约4个半月后，那个人请卡尔松过去，并给他看了几个月来的业绩报告。当然他已使北欧公司成为欧洲第一，但这还不是全部。卡尔松还看到：这个人还省下了150万元经费中的50万元，一共只花了100万元。由此可见，管理者的一个基本责任就是了解员工的价值，然后鼓励他们主动尝试。而其最基本的行为体现，就是给予员工更多的信任，放手让员工去做。美国福特汽车公司以生产质优价廉的轿车名扬四海，素有“汽车王国”的美誉。但是在20世纪后期，福特汽车公司却被美国通用汽车公司所取代而屈居第二。企业有兴有衰，本为常理，但福特公司的三次跌落，却戏剧性地展示出一个规律：信任下属则公司兴，否则必然使公司走向衰落。亨利·福特于1898年集资创办了底特律汽车公司，但没成功，1901年他创办的另一个汽车公司又失败了。亨利·福特似乎生来就喜欢独断专行，从不肯信任别人，喜欢集各项大权于一身，更别说放手让别人去做了。他两次创办汽车公司，担任企业的经营管理工作，但都由于独断又与合伙人合不来，而使公司走向失败。失败的教训终于唤醒了亨利·福特，他在1903年聘请了著名的汽车专家詹姆斯·库兹恩斯出任总经理，第三次办起了福

## 《每天学点管理学全集》

特汽车公司。库兹恩斯上任伊始便采取了一系列措施。从1906年到1908年，福特公司先后推出了“N”型和“T”型两种物美价廉的福特牌汽车，风靡市场，畅销全世界，亨利·福特从而摘取了“汽车大王”的桂冠。

# 《每天学点管理学全集》

## 编辑推荐

《每天学点管理学全集》：人人都要学习管理学，现代生活必修课。高层管理者做正确的事，中层管理者正确地做事，执行层人员把事做正确。管理就是把复杂的问题简单化，把混乱的事情规范化。管理是一种严肃的爱。管理的核心是修路，而不是管人。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。

## 精彩短评

- 1、很通俗易懂、生动形象的一本书，适合文化层次较低的管理人员阅读的初级读物。发货很快！
- 2、买好几本了送客户
- 3、内容充分，挺不错的。
- 4、很不错的一款，嘻嘻！
- 5、每天学点百益无一害。
- 6、纸质很粗劣，发黄，纸张薄，和夜市来卖的基本一致。
- 7、内容一人觉得还可以。但是质量就有些差了。。
- 8、老婆都跑了，书也没有了，悲哀
- 9、第一次接触管理学，首选的是要通俗易懂的。
- 10、很不错，有点意义，有时间看看
- 11、到货速度、结算方式、开正规发票，都很满意。感觉该书的内页纸张很一般。还好是优惠价购买的，如果按照原价买的话，心理会不平衡的。
- 12、书的内容很好。并且速度很快。
- 13、一般的书
- 14、这样的管理，估计管理不了



# 《每天学点管理学全集》

## 精彩书评

1、刚刚看完这本书。感觉这本书写的还是有一些的条理性，以讲解道理，举一些小的事例来说明，再后面以“管理小课堂”的形式再将前面讲的一段做一些概括性的总结，让读者更加理解与加深对所讲述内容的印象。但是，也有一些问题在里面，就是书籍中有很多的例子都有一些重复性，特别是到书的后面，重复的频率也更加的快了一些。不过我感觉这些都是小的问题，不印象整体的讲述与道理的讲解。建议：部分章节可以细读我的阅读方式：电纸书

# 《每天学点管理学全集》

## 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：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)