

# 《最神奇的管理学定律》

## 图书基本信息

书名：《最神奇的管理学定律》

13位ISBN编号：9787510418488

10位ISBN编号：7510418488

出版时间：2011-6

出版社：新世界

作者：李洪刚//王林霞//杨婧

页数：285

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)

# 《最神奇的管理学定律》

## 前言

战国时期伟大的思想家荀子曾说：“天行有道，不为尧存，不为桀亡。应之以治则吉，应之以乱则凶。”其核心意思是说：大自然有其自身的发展规律，不会因为某一个人的存在而存在，亦不会因为某一个人的消亡而消亡。面对此境况，只有那些能够顺应规律的人和事才会生存得长久、昌盛不息。而在企业管理的范畴里，同样存在着一些固有的运行规律，并以“管理学定律”的形式给管理者导航——只有那些能够抓住管理学定律的内涵，并将其有效应用到管理实践中的管理者，才能带领员工破风斩浪，驾驶企业之船开往更富饶的利润花园。当今卓有成效的世界500强企业，之所以能够兴盛百年、基业常青，莫不与其管理者善于发现并利用管理学定律有关。国际知名企业英特尔公司的长盛不衰，正是得益于其管理者威廉·达维多所倡导的达维多定律，在这一定律中，达维多提出了“在网络经济中，英特尔要永远做第一个开发出新一代产品的企业”的创新理念。正是凭借这一理念，英特尔公司才能持续不断地推陈出新，在激烈的市场竞争中占有一席之地。作为日本两大百货公司之一的大荣百货，能够在短短十几年内，由一家全部资金仅有8400美元的小小杂货店，发展成为日本数一数二的顶尖百货公司，正是得益于其企业管理者提出的大荣法则，该法则所倡导的“企业生存的最大课题就是培养人才”的理念，使大荣百货聚集了日本众多优秀、上进的行业人才，为大荣的发展贡献了难以估量的巨大力量。无数的事例证明，企业管理者只有善于利用管理定律，才能够在纷繁复杂的管理实践中获得最大的管理收益，使员工得益，使企业得益，使自己得益。一家企业没有管理定律的导航便难以拥有持续稳定的发展前景，尤其是在时下竞争激烈的市场经济环境中。对每一个企业管理者来说，管理学定律运用得当与否，直接关系到企业能否正常运转和健康发展。管理就是发挥人的积极性，关注人，尊重人性。管理学认为，人性无善恶之分，善恶都是人性，所以最好的管理是顺乎人性，管理恶的部分，发扬善的部分。传统社会主张存天理灭人欲，把利己的人性看做万恶之源，要求人们克己复礼，然而，这种做法违背了自然事实，现代管理的前提就是承认人性，承认人有七情六欲。按照马斯洛的说法，人有自尊的需要、安全的需要、爱的需要、生存的需要……正是由于尊重了这一人性，那些大企业才能基业常青，才能取得长足的进步。基于管理学定律对企业管理者的重要性，本书从百余种经典的管理学定律中撷取了最具影响力的38条，如：横山法则、雷尼尔效应、德尼摩定律、格雷欣法则、马蝇定律、鲑鱼效应、沟通的位差效应、波特定律、羊群效应、米格—25效应等，并结合一些时效性、现实性比较强的案例，把它们奉献给广大的管理实践者和管理学者，以期对读者们实际的企业管理有所帮助。

# 《最神奇的管理学定律》

## 内容概要

《最神奇的管理学定律》囊括顶级企业家管理智慧的巅峰力作，汇聚世界500强管理思想的经典读本，只有那些能够抓住管理学定律的内涵，并将其有效，应用到管理实践中的管理者，才能带领企业乘风破浪，引领企业之船开往更丰饶的利润海洋。

# 《最神奇的管理学定律》

## 书籍目录

横山法则 最好的管理是没有管理 最有效的管理不是强制，而是自制 / 3 着重培养员工的主人翁意识 / 4 培养员工的业绩提升意识 / 6 刺猬定律 距离产生魅力 与下属保持适当的距离 / 9 把握好与员工相处的“度” / 11 亲疏有别靠制度 / 12 雷尼尔效应 管理要有人情味 用柔性管理笼络员工的心 / 16 建设企业和谐的内部环境 / 18 多做点情感投资 / 20 蓝斯登定律 欲谋胜败，先求人和 创建良好的工作氛围 / 24 别让官气霸占了和气 / 25 领导不如引导 / 27 鲍雷夫法则 信任是一种无形资产 把员工当做企业的合伙人 / 31 被尊重的员工最容易管理 / 33 用诚信吸引你的员工 / 35 善用比自己更优秀的人 / 37 格雷欣法则 劣币驱逐良币，避免一般人才驱逐优秀人才 宁用“眼中钉”，也不用奴才 / 41 网罗一流人才 / 43 利用绩效考核机制发现明星员工 / 45 酒与污水定律 庸人伪才，不可妄用 如何识别“污水员工” / 50 拔去员工身上的“刺” / 51 七类员工绝不能姑息 / 52 德尼摩定律 把合适的人放在合适的位置上 适用就是人才 / 56 石头是放错地方的金子 / 58 把握因势用人的智慧 / 61 掌握用才的三“重”之术 / 62 马蝇定律 要想员工跑得快，必须给他足够的刺激 发挥薪酬这根指挥棒的激励作用 / 65 你所给予的，最好是员工想要的 / 68 “赏不逾时”是有效激励的关键 / 70 避免陷入激励陷阱 / 72 鲑鱼效应 引进“鲑鱼”，让企业“慌”起来 建立良性的企业竞争机制 / 77 制定正确的竞争策略以保证“鲑鱼”的引进 / 79 把拥有竞争对手当做自己的福分 / 80 大荣法则 培养人才是企业生存的保证 投资人才，用养结合 / 84 关注员工的培训需求 / 85 打造学习型企业 / 87 坠机理论 依靠管理者不如依靠机制 依赖英雄不如依赖机制 / 90 及早培养准管理者 / 92 平时养人，不要临事用人 / 93 沟通的位差效应 将交流建立在平等、信任的基础上 打破官位鸿沟，做到平等交流 / 97 面对面的沟通最有效 / 98 沟通的成败取决于技巧是否妥当 / 100 波特定律 让批评恰到好处 批评要对号入座，因人而异 / 103 打一棒子，给个蜜枣 / 105 掌握批评技巧 / 106 羊群效应 良性决策，忌盲目无主见 到别人没投资过的地方投资 / 110 自己指挥自己 / 112 避免混乱，将精力集中到重大决策上 / 113 手表定律 多重领导等于没人领导 多头管理等于没有管理 / 118 培养主见意识 / 120 树立统一的价值观 / 121 米格—25效应 合理搭配提升管理效果 合理搭配，组建完美团队 / 125 像谋略大师一样权衡上下左右 / 127 如何处理企业内部冲突 / 129 迪伦多定律 面子比里子更重要 伤人自尊是管理的大忌 / 132 暗示比批评更有效 / 133 化干戈为玉帛 / 135 苛希纳定律 用最少的人办最多的事 给企业瘦身 / 139 提高员工的办事效率 / 141 成本管理需斤斤计较 / 142 达维多定律 做到第一才能赢 积极启动变革思维 / 146 产品开发要注重新、奇、特 / 147 壮士断臂：自我淘汰强化核心竞争力 / 148 水库经营法则 建立资金库，调整资金流 做好企业的现金流管理 / 152 维护好资金链的运转 / 154 管好财务人员和他们手上的数据 / 155 零和博弈定律 避免零和，追求共赢 缔造与客户间的双赢伙伴关系 / 159 避免陷入恶性竞争的泥潭 / 160 不要“窝里斗” / 161 木桶定律 以长补短，发挥最强的综合实力 注重发挥企业的综合实力 / 165 注意对“短板”的激励 / 166 唐僧团队的管理启示 / 168 华盛顿合作定律 团队合作不是人力的简单相加 用规章制度防范企业管理中的“蚁穴” / 171 分配任务也应掌握技巧 / 172 注重培养员工的团队意识 / 174 奥卡姆剃刀定律 简单的行为往往更有效 有效管理源于简单 / 178 牵牛要牵牛鼻子 / 179 过度管理会适得其反 / 181 灯塔效应 用愿景激发员工的力量 道相同，才与之谋 / 185 树立一个可以实现的愿景 / 188 提升员工实现愿景的能力 / 189 破窗效应 及时修好“第一扇破窗” 改善企业内部软环境 / 193 发现问题，立即处理 / 195 只有“小题大做”才能管理到位 / 196 艾德华定律 有信任才有合作 到位而不越位 / 199 用权时绝不越权 / 201 分权以制权 / 203 瘦鹅理论 善于在“冬天”里发现“春天” 耐心等待“春天” / 206 追求舒适的代价，就是吃苦耐劳 / 208 企业只要活着，就有希望 / 210 热炉定律 制度面前人人平等 制度是企业制胜的秘密武器 / 214 制度是根高压线 / 216 只有活着的规章制度才有意义 / 218 洛伯定理 完善的责任机制是企业的制胜法宝 培养员工的责任心 / 223 让“滥竿”不再“充数” / 224 企业的运行靠责任机制 / 226 领导推动转向流程推动 / 228 赫勒法则 强调数码就检查数码 监督是落实的灵魂 / 232 将问责制度落实到每位员工身上 / 234 追求管理零空白 / 236 迪斯忠告 珍视效率，快速执行，绝不拖延 战略规划要迅速实施 / 240 打造高执行力团队 / 242 日事日毕不拖延 / 244 吉尔伯特法则 一流管理，不可小觑危机信号 成功让人以为自己不会失败 / 247 争做“快鱼”，避免遭遇生存危机 / 249 学会预防性管理 / 252 墨菲定律 越担心的事情越会发生 侥幸心理是大祸的根本原因 / 256 1%的不合格是客户手里100%的不合格 / 258 不要忽视“乌鸦嘴”的作用 / 260 路径依赖理论 惯性的力量 拆掉思维里的墙 / 264 企业创新与路径依赖 / 265 管理者不要轻易打破传统路径 / 268 搭便车理论 借势而上，迅速获利 巧搭“便车”，创造市场 / 272 外部竞争中学会“搭便车” / 273 奖励领先者，刺激追

## 《最神奇的管理学定律》

随者，淘汰平庸者 / 275 沃尔森法则 吧信息和情报放在第一位 信息不在大小，在于有用与否 / 280 用全面而精准的信息指挥决策 / 282 酒香也怕巷子深 / 284

# 《最神奇的管理学定律》

## 章节摘录

版权页：管理者要乐于给员工提供一个快乐的工作环境，还要乐于与员工分享快乐。快乐的员工能提高公司的效益，帮助公司实现更多的赢利。实践中，管理者在岗位上板起面孔，摆出一副父亲的模样，会将管理者与员工隔离起来，可能大大挫伤员工的感情与工作积极性。通常情况下，造成管理者与下属之间存在隔膜的原因就在于管理者缺乏亲和力。有的管理者一旦有了权，就认为自己在权力金字塔上又高了一级，地位越高，人格越高贵，因此常常竭力拉开自己与下属的距离，“官气”十足。管理者将自己放在高不可攀的位置上，让下属仰首而视，敬而远之，是难以开展工作的。现实中有的管理者，指挥日常事务得心应手，办事公道正派，做事雷厉风行，可就是处理不好同下属的关系，搞得下属怨声载道，当面不敢批评他，背后却大发牢骚。由于心气难平，下属干起活来就消极懒散，工作事倍功半。优秀的管理者会注重采用“和气”，摒弃“官气”，因为他们明白，只有把自己放在与下属同等的位置上，才能使他们更好地“为我所用”。那么，如何才能培养“和气”，使下属眼中的自己威而不苛，亲而不媚呢？首先，培养自己的亲和力。亲和力要建立在平等、尊重的基础上。这种平等，是指人格、人性、人权等方面的平等。培养亲和力，必须尊重下属，包括对下属人格、性格、情感、信仰、民族习俗及国家习俗等的尊重。作为一个管理者，应有大海一样的胸怀，尊重下属的人格，尊重下属的辛勤劳动，让下属乐于与自己亲近。

# 《最神奇的管理学定律》

## 编辑推荐

《最神奇的管理学定律》：塑造完美管理态度的工作指南，创造卓越管理业绩的行动能源，刺猬定律——距离产生魅力，蓝斯登定律——欲谋胜败，先谋人和，酒与污水定律——庸人伪才，不可妄用，格雷欣法则——劣币驱逐良币，避免一般人才驱逐优秀人才，鲍雷夫法则——信任是一种无形资产，波特定律——让批评恰到好处，羊群效应——良性决策，忌盲目无主见，手表定律——多重领导等于没领导，沟通的位差效应——将交流建立在平等、信任的基础上。作为一家企业，没有管理学定律的导航不可能拥有持续稳定的发展前景，尤其是在时下竞争激烈的市场经济环境中。对每一个企业管理者来说，是否掌握重要的管理学定律，似乎已经成为决定该管理者能否胜任管理工作的重要砝码之一。

# 《最神奇的管理学定律》

## 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)