

<<卓有成效的管理者>>

图书基本信息

书名：<<卓有成效的管理者>>

13位ISBN编号：9787111165170

10位ISBN编号：7111165179

出版时间：2005-6

出版时间：机械工业出版社

作者：[美] 彼得·德鲁克

页数：177

译者：许是祥

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：<http://www.tushu007.com>

<<卓有成效的管理者>>

前言

关于管理方面的著作通常都是谈如何管理别人的，而本书的主题却是关于如何才能使自己成为卓有成效的管理者。

管理者能否管理好别人从来就没有被真正验证过，但管理者却完全可以管理好自己。

实际上，让自身成效不高的管理者管好他们的同事与下属，那几乎是不可能的事。

管理工作在很大程度上是要身体力行的，如果管理者不懂得如何在自己的工作中做到卓有成效，就会给其他人树立错误的榜样。

要做到卓有成效，仅靠天资聪明、工作努力或知识渊博是不够的。

要使你的工作卓有成效，还必须要有其他的一些因素。

但是要做到卓有成效，并不需要特殊的天赋、出众的才能或者专门的培训。

要成为卓有成效的管理者，就要做到某些事情。

这些事情实际上相当简单，那就是亲自实践。

它们包括本书中提到并加以讨论的一些实际做法，不过这些做法并不是“与生俱来”的。

在我45年的咨询生涯中，我与大大小小各种各样的组织中的大量管理者打过交道，有企业界、政府机构、工会、医院、大学及社区服务机构；有美国、日本，以及欧洲和拉丁美洲国家的管理者，但是，我从来没有遇见过一个“天生”的卓有成效的管理者。

他们都是通过不断的实践，最终将追求成效变成一种习惯。

所有那些想努力让自己成为卓有成效的管理者的人都成功地做到了这一点。

卓有成效是可以学会的，也是必须学会的。

卓有成效是管理者的职责所在，无论他们是负责他人和自己绩效的管理者，还是仅仅对自己绩效负责的专业工作者。

如果做不到卓有成效，就谈不上“绩效”，不管你在工作中投入了多少才智和知识，花了多少时间和心血。

然而，我们习以为常的是，至今为止我们对卓有成效的管理者重视不够。

组织机构——不管是工商企业、政府机构、工会、大医院还是大学，毕竟都是全新的。

一个世纪前，除了偶尔去当地的邮局寄一封信，几乎没有人在这类组织接触过。

管理者的工作是否有效那只是企业内部的事。

直到最近，人们才开始关注管理者的成效，或者说对众多管理者缺乏成效感到忧虑。

但是，现在的大部分人，特别是那些受过相当程度的教育的人，可能都会在某一个组织中工作一辈子。

在所有发达国家，社会已经成为一个由各种组织构成的社会。

个人的成效越来越取决于其在组织中的工作是否能取得成效，是否能成为卓有成效的管理者。

现代社会及其运转的成效，也许还包括其生存的能力，也越来越取决于各类组织中管理者的成效。

卓有成效的管理者正在迅速成为社会的一项关键资源，而能够成为卓有成效的管理者已成为个人获得成功的主要标志，对于刚刚开始工作的年轻人和处于事业发展过程中的人们都是如此。

<<卓有成效的管理者>>

内容概要

《卓有成效的管理者》是彼得·德鲁克的经典之作，管理者要做到卓有成效，光靠天资聪明、工作努力是不够的，还要有创造力、创新精神和组织能力，要善于利用时间、人才以及其他资源，要善于决策。

《卓有成效的管理者》的基本观念：对组织负有责任，能影响组织经营成果的人，就是管理者。管理者，就必须卓有成效。

《卓有成效的管理者》中，德鲁克集中论述了一个管理者如何做到卓有成效。

一位卓有成效的管理者，一般具有以下6个特征： 1、重视目标和绩效，只做正确的事情。

2、一次只做一件事情，并只做最重要的事情；他极为审慎地设定自己的优先顺序，随时进行必要的检讨，毅然决然地抛弃那些过时的任务，或者推迟做那些次要的任务；他知道时间是他最为珍贵的资源，必须极为仔细地使用它。

3、作为一名知识工作者，他知道自己所能作出的贡献在于：创造新思想、远景和理念。他的原则是：我能做哪些贡献，为了达成整体目标，我如何激励他人做出自己的贡献，他的目标在于提高整体的绩效。

4、在选用高层管理者时，他注重的是出色的绩效和正直的品格。他能敏锐地感觉到为一个关键职务选用人才，是一项非常艰巨的任务。

卓有成效的管理者也知道，还没有人能永无过失。

他知道人无完人。

即使是最有能力的人也有弱点。

他关心的是一个人能做什么，而不是他不能做什么。

他致力于充分集中人员的知识和技能，利用这些优势达成组织的目标。

5、他知道增进沟通的重要性，他有选择性地搜集所需要的信息。

他知道有些事物不能被量化，而过多的信息会导致混淆和混乱。

6、他只做有效的决策。

<<卓有成效的管理者>>

作者简介

彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)：现代管理大师，对世人贡献卓越，影响深远，被尊为“大师中的大师”、“现代管理之父”。

2002年6月20日，美国总统乔治·W·布什宣布彼得·德鲁克成为当年的“总统自由勋章”的获得者，这是美国公民所能获得的最高荣誉。

彼得·德鲁克于1909年生于奥匈帝国的维也纳，祖籍为荷兰人。

今年96岁，仍健在。

其家族在十七世纪时从事书籍出版工作（Drucker原意为“印刷者”）。

德鲁克在哈佛商业评论发表文章已超过30篇，著作多达50余本，传播及130多个国家，甚至在前苏联、波兰、南斯拉夫、捷克等国也极为畅销。

其中最受推崇的是他的原则概念及发明，包括：“将管理学开创成为一门学科、目标管理与自我控制是管理哲学、组织的目的是为了创造和满足顾客、企业的基本功能是行销与创新、高层管理者在企业策略中的角色、成效比效率更重要、分权化、民营化、知识工作者的兴起、以知识和资讯为基础的社会。”

<<卓有成效的管理者>>

书籍目录

推荐序一（张瑞敏）推荐序二（赵曙明）推荐序三（包政）推荐序四（陈春花）推荐序五（德鲁克研究会）推荐序六（詹文明）前言第1章 卓有效性是可以学会的为什么我们需要有效的管理者何谓管理者管理者面对的现实对有效性的认识卓有效性可以学会吗？
第2章 掌握自己的时间时间对管理者的压力如何诊断自己的时间消除浪费时间的活动统一安排可以自由支配的时间第3章 我能贡献什么？
管理者的承诺如何使专业人员的工作卓有成效正确的人际关系有效的会议第4章 如何发挥人的长处要用人所长如何管理上司充分发挥自己的长处第5章 要事优先摆脱昨天先后次序的考虑第6章 决策的要素有关决策的案例研究决策的五个要素第7章 有效的决策个人见解和决策的关系反面意见的运用决策与电脑第8章 结 论：管理者必须卓有成效德鲁克小传德鲁克重要作品出版年表

<<卓有成效的管理者>>

章节摘录

第3章 我能贡献什么？

有效的管理者，必注重贡献。

他会眼光朝上，使自己的工作朝向目标。

他常自问：“对我服务的机构，在绩效和成果上，我能有什么贡献？”

他强调的是责任。

重视贡献，是有效性的关键。

所谓有效性包括：自己的工作——其内容，其水准，及其影响。

还有自己与他人的关系——对上司、对同事和对下属。

也包括各项工具的运用，例如会议或报告等。

可是大多数的管理者都是眼光朝下。

他们重视勤奋，而忽略成果。

他们耿耿于怀的是：所服务的组织和上司是否亏待了他们，是否该为他们做些什么。

他们抱怨自己没有职权，结果是做事没有效果。

管理顾问公司向委托机构提供服务，总是先花几天时间与委托机构的高级主管交谈。

在弄清楚了委托机构的组织和沿革后，管理顾问开始问了：“你在贵公司服务，自认为你应该做些什么呢？”

通常对方的回答总不外是：“我主持本公司的会计业务。”

“我负责销售部门。”

或是说：“呵！”

我要管800多人的工作！

但是很少有人这样回答：“我的任务，是向我们的经理提供他所需的资料，使他能做正确的决策。”

“我负责研究本公司的顾客将来需要些什么产品。”

“我要为我们的总经理即将面临的一些决策问题准备有关资料。”

一个人不论其职位多高，如果仅仅是勤奋，如果老是强调自己的职权，那么他永远只算是别人的“下属”。

反过来说：一个重视贡献的人，一个注意对成果负责的人，尽管他位卑职小，他还是可以位列于“高层管理人员”。

因为他以整体的绩效为己任。

重视贡献，才能使管理者的注意力不为其本身的专长所限，不为其本身的技术所限，不为其本身所属的部门所限，才能看到整体的绩效。

同时也才能使他更加重视“外部世界”，惟有“外部世界”才是产生成果的所在。

因此，他将会考量自己的技能、专长、作用，以及所属的单位对整个组织及组织目标的关系。

只有如此，他才会凡事都想到顾客、服务对象和病人。

事实上一个组织之所以存在，不论其产品为商品、为政府服务，或为健康医疗，最终目的总是为了顾客、为了服务对象，或为了病人。

因此，重视贡献的人，其所作所为是卓然不群的。

管理者如果不自问“我可以有何贡献”，则目标不但短浅，而且目标往往错误。

他们总是把自己的贡献限制得很窄。

“贡献”这个名词，其含义非常广泛。

每一个组织都需要三个主要方面的绩效：直接的成果，价值的实现，和未来的人力发展。

缺少了任何一方面的绩效，组织注定非垮不可。

因此，每一位管理者都必须在三方面均有贡献。

当然，三者之间，可以有轻重先后之分，这要看管理者本人的个性和地位，以及组织本身的需要而定。

重视贡献，足以消除管理者的一项基本问题：让你在一团乱麻似的事务中理出轻重缓急来。

<<卓有成效的管理者>>

重视贡献是一项组织的原则，使管理者能掌握各项工作的关联性。

重视贡献，还可将管理者的先天弱点——过分依赖他人，以及属于组织之内——转变为力量，进而创造出一个坚强的工作团队来。

最后要交代的是，我们常有一种倾向：为组织内部所惑，跳不出组织之外。

重视贡献，才能使管理者的视线从“勤奋、工作和内部关系”转移到“外部世界”，转移到组织的成果。

重视贡献，才能使管理者努力与外界进行直接接触，包括市场和顾客、病人、社团，及政府机构以外的公众。

总之，着眼于贡献，就是着眼于有效性。

<<卓有成效的管理者>>

媒体关注与评论

“我对通用的核心理念，就是来自彼得·德鲁克。

”——通用电气前首席执行官杰克·韦尔奇 “在所有的管理学书籍中，德鲁克的著作对我影响最深。

”——微软总裁比尔·盖茨 “德鲁克是我心目中的英雄。

他的著作和思想非常清晰，在那些对时髦思想狂热的人群中独树一帜。

”——英特尔主席安迪·格鲁夫 《福布斯》的封面文章，称其“依然是最年轻的头脑”。

《商业周刊》则直呼其为“当代最经久不衰的管理思想家”。

“如果说20世纪最伟大的发明是管理的话，那么，彼得·德鲁克无疑是最伟大的发明家。

”——美国管理协会

<<卓有成效的管理者>>

编辑推荐

“只要一提到彼得·德鲁克的名字，在企业的丛林中就会有无数双耳朵竖起来听。”——《哈佛商业评论》。

我们身边耳熟能详的人物，无论是第五项修炼的倡导者彼得·圣吉、市场营销之父菲利普·科特勒、领导力大师约翰·科特，还是英特尔公司总裁安迪·格鲁夫、微软董事长比尔·盖茨、通用电气公司CEO 杰克·韦尔奇……他们在管理思想和管理实践方面都受到了彼得·德鲁克的启发和影响。

德鲁克先生被称为大师中的大师，不仅因为他是现代管理学的奠基人，目标管理的创建者，他在市场、创新、变革、战略、知识管理、21世纪管理者的挑战等方面的真知灼见，也让诸多管理大师和成功企业家从中受益。

海尔集团张瑞敏同样深受教益：“我也成了德鲁克迷，到处搜集他的著作。

读他的书是一种享受，因为常常使人有茅塞顿开之感。

这本《卓有成效的管理者》我更是爱不释手，不知读了多少遍，常读常新。

尤其是面对变幻莫测的市场和全球化竞争的困惑时，总能从书中得到新的启示。

”

<<卓有成效的管理者>>

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:<http://www.tushu007.com>