

<<金科玉律>>

图书基本信息

书名：<<金科玉律>>

13位ISBN编号：9787121153471

10位ISBN编号：7121153475

出版时间：2012-1-1

出版时间：电子工业出版社

作者：黄荧

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>

<<金科玉律>>

内容概要

《金科玉律：管理中不可不知的101条黄金定律》精选了101条黄金定律，浓缩了人类智慧的精华，从自省法则，用土法则、效率法则、谋局法则、管理法则、创新法则、团结法则、和谐法则、危机法则九大方面，全方位展示了管理界流传已久的极具影响力的管理定律。

这些定律是数百年来伟大管理思想与卓越领导智慧的结晶，更是企业傲立商界的制胜宝典。

每个定律均由详尽的法则释义、优秀企业的经典案例和发人深思的智慧启迪组成。

《金科玉律：管理中不可不知的101条黄金定律》是一本经典实用、具有实际指导意义的工具书。

书籍目录

第1章 自省--十年磨剑，气质天成 怀特定律--内得外无失，远服近自安 隧道视野效应--管理不能缺乏远见与洞察力 出丑效应--以愚招客，魅力有加 瓦拉赫效应--在自己擅长的领域求发展 巴纳姆效应--看清自己，才能真正认识自己 不值得定律--学会遵从内心深处的选择 吉宁定律--真正的错误，是害怕犯错误 杜根定律--胜利，一直属于有信心的人 吉格勒定理--敢于向更高的目标发出挑战 威尔逊定理--成功，来源于强大的内心 本田定理--没有学问做根基，就是在投机倒把 第2章 用士--手执权杖，统帅千军 坎特法则--管理，应该从尊重开始 同仁法则--将下属当做合伙人 海潮效应--重金买骨，建立吸引人才的企业文化 首因效应--走出凭印象用人的误区 乔布斯法则--拥有一流人才，才能成就一流企业 适才适所法则--知人善用，给人才最合适的位置 奥格尔维定律--要乐于雇用比自己优秀的人才 艾科卡用人法则--建立让人才脱颖而出的机制 大荣法则--没有天生的人才，只有后期培养的人才 皮尔斯定律--后继有人，才能维持长久生命力 马蝇效应--激起下属的竞争意识 倒金字塔法则--管理的最高境界，就是去除管理 第3章 效率--精兵简政，事半功倍 布利丹效应--成功，始于果敢的决策 帕金森定律--效率的高低与人数的多少成反比 横山法则--最有效的控制不是强制，而是自制 蚁群效应--减掉工作流程中多余的部分 卡那定理--有健康的机体，才会有健全的机能 苛希纳定律--精简管理层，确定最佳人数 奥卡姆剃刀定律--不要将事情人为复杂化 范希尔定律--效率的核心是速度，效率的关键在增值 普希尔定律--再好的决策，也经不起拖延 奥狄思法则--懂得让步，才能更快速地前进 垃圾桶理论--有效解决下属拖沓的作风 弗里德曼定律--成本减少就是增值，质量提高便为节约 第4章 谋局--目标远大，执行在即 吉德林法则--认识问题，就等于解决了一半 格瑞斯特定理--任何管理措施，都重在执行 儒佛尔定律--有效预测，是英明决策的前提 懒蚂蚁效应--懒于杂务，才能勤于动脑 快鱼法则--速度决定竞争的成败 马太效应--只有第一，没有第二 猴子-大象法则--以小胜大，以弱胜强 沃尔森法则--能得到多少，往往取决于知道多少 古狄逊定理--不做一个被累坏的主管 手表定律--树立一个全力追求的伟大目标 卡贝定律--有时，放弃比争取更有意义 第5章 管理--以治为本，不战而胜 鲑鱼效应--管理，应从以身作则开始 酒与污水定律--及时清除企业中的“老鼠屎” 罗森塔尔效应--善意的诱导比命令更能创造奇迹 坠机理论--人管人，不如制度管人 波特定律--只盯着下属的失误，是管理者最大的失误 马特莱法则--只需抓住重要的20%，便能控制全局 南风法则--人情味远比权力的效果明显 沃尔顿法则--没有有效的沟通，就没有有效的管理 托伊论断--干涉就是干扰，不妨学会信任下属 刺猬效应--亲密的关系，智慧的距离 0分法则--质量：不是100分，就是0分 沉没成本效应--覆水难收不必收 第6章 创新--物竞天择，适者生存 路径依赖法则--摆脱依赖，跳出思维定式 巴菲特定律--另辟新径，去竞争对手少的地方 比伦定律--有时，失败也是一种机会 哈默定律--挖掘商机，天下没有坏买卖 定式效应--别让下属的思维只会直来直去 达维多定律--否定自己，才能够超越自己 生态位法则--寻求差异竞争，实现错位管理 自吃幼崽效应--没有最好，只有更好 舍恩定理--相信自己，成功才会相信你 沙垂定律--开拓思路，方法总比困难多 蜕皮效应--每一次改革，都是一个新的开始 特纳论断--亮出绝活，轻松突出重围 第7章 团结--兄弟同心，其力断金 史提尔定律--团结，是最重要的力量源泉 华盛顿合作定律--团队合作不是人力的简单相加 安泰效应--没有团队的支持，任何支持都是软弱无力的 霍桑效应--激励是一种美妙的助推剂 多米诺效应--一荣难俱荣，一损易俱损 水桶定律--注重团队中的薄弱环节 羊群效应--提升自己的判断力，不盲目跟风 氨基酸组合效应--只有协调一致，才能发挥团队的力量 凝聚效应--凝聚力越大，企业越有活力 零和游戏原理--在竞争与合作中达到双赢 第8章 和谐--心路畅通，财路恒通 米格-25效应--内部和谐，才能发挥企业优势 位差效应--平等造就信任，信任增进交流 杰亨利法则--真诚沟通，共创美好未来 牢骚效应--为下属提供发泄情绪的渠道 麦克莱兰定律--让下属拥有参加决策的权利 完美笑话公式--幽默是促成和谐的润滑剂 鱼缸效应--增加管理制度的透明度 威尔德定理--学会倾听，让下属说出心里话 踢猫效应--不要肆意发泄自己的不良情绪 肥皂水效应--批评只是手段，并不是最终目的 雷鲍夫法则--信任与沟通，是事半功倍的基础 第9章 危机--生于忧患，死于安乐 微软破产论--只有危机感强烈的企业才能生存 鲰鱼效应--制造竞争，激发下属活力 水坝经营法则--储备资金，以应付不时之需 青蛙法则--时刻保持一种危机意识 蝴蝶效应--1%的错误，导致100%的失败 破窗理论--减小环境的暗示性与诱导性 陀螺原理--以快治变，压力是最有效的激励 布伦尼曼法则--商机，往往都隐藏在危机中 蓝柏格定理--没有压力，就没有动力 末位淘汰法则--以竞争淘汰激发极限能力 海恩法则--任何危机都是可以预

<<金科玉律>>

防的

章节摘录

随着微软公司的不断壮大，将新员工培育成优秀技术人员的难题，便摆在了公司的首位。为了能够有效地解决这一问题，微软公司决定将技术过硬的技术人员，都推到管理者的岗位，从而由上至下激发员工们的积极性。

然而，要达到这一点，就必须依靠一套完善的制度来实行。

其实，在微软公司建立之初，比尔·盖茨与公司其他领导就已经开始实施提升技术过硬的员工担任经理职务这项政策。

这一政策的结果，也使得微软公司获得了与其他软件公司相比别具一格的优越性——微软的管理者既是本行业技术的佼佼者，能时刻把握本行业技术的脉搏，同时又能将技术与如何用技术为公司获取最大利润相结合，从而形成了一支既懂技术又善经营的管理队伍。

微软公司副总裁内森·梅尔沃德就是一个典型的例子，他是普林斯顿大学物理学博士，师从诺贝尔物理奖获得者斯蒂芬·霍金，负责公司网络、多媒体技术、无线电通信及联机服务等。

但微软的政策对于那些只想留在本专业部门里，并只想升到本专业最高位置而又不必担负管理责任的开发者、测试员与程序员来说，却没有什麼吸引力，这样就又产生了职业管理的问题。

微软公司解决这个问题的办法，就是在技术部门建立正规的技术升迁途径。

这对于留住熟练的技术人员，承认他们并给予他们相当于一般管理者可以得到的报酬，起到了至关重要的作用。

在职能部门里典型的晋职途径，是从新员工变成指导教师、组长，再成为整个产品单位里某个功能领域的经理，在这些经理之上就是跨产品单位的高级职位。

然而，即使是技术级别或管理职务上升得很快，有才华的人还是易对于特定的工作感到厌倦。

为了能有效地激发起员工的工作积极性，并挖掘这些天才们的潜在创造力，微软公司允许合格人员到其他专业部门里寻求新的挑战。

并且公司规定，员工只有在某一特定领域积累了几年经验之后，才能够转换工作，如在项目的两个版本之间，给相当数量的员工一次换工作的机会。

由此可见，微软公司的人员管理非常成功，尤其是对于这样一个快速发展的公司而言，非常有利于培养更有效的人才。

.....

<<金科玉律>>

编辑推荐

自省——十年磨剑，气质天成。
用士——手执权杖，统率千军。
效率——精兵简政，事半功倍。
谋局——目标远大，执行在即。
管理——以治为本，不战而胜。
创新——物竞天择，适者生存。
团结——兄弟同心，其力断金。
和谐——心路畅通，财路恒通。
危机——生于忧患，死于安乐。

这是一本浓缩了企业管理思想与领导智慧的图书，从自省法则、用士法则、效率法则、谋局法则、管理法则、创新法则、团结法则、和谐法则，危机法则九大方面，全方位剖析了国内外优秀企业高效管理的成功经验。

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>