

<<管理越简单越好>>

图书基本信息

书名：<<管理越简单越好>>

13位ISBN编号：9787504461834

10位ISBN编号：7504461830

出版时间：2008-10

出版时间：中国商业出版社

作者：慕小刚

页数：279

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>

<<管理越简单越好>>

前言

把复杂的管理简单化，这是一门艺术。

管理者必须开动脑筋，努力寻找更简单的方法。

只有这样你才能快刀斩乱麻，不至于淹没于“剪不断，理还乱”的复杂表象之中。

作为一名管理者，在具体工作中，面对繁冗艰巨的工作任务，你必须学会分清工作的主次：首先把那些无关紧要的放到一边，接着再排除那些对当前没有意义的工作，全部精力集中于重大事务之上。

管理大师杰克·韦尔奇对管理的理解是“越少越好”。

他对“管理者”重新进行了定义：过去的管理者是“经理”，表现为控制者、干预者、约束者和阻挡者。

现在的管理者应该是“领导”，表现为解放者、协助者、激励者和教导者。

韦尔奇的“不去管理”，并非认为管理者可以自由放任，而是强调不要陷入过度的管理之中。

经营管理的规范过度必然使企业的各项活动变得迟缓。

管理不需要太复杂，因为经营活动实际上没有像人们想像中的那么复杂。

熟悉有限的对手和范围，远比从浩如烟海的场面进行选择容易得多。

韦尔奇说过，经营一个成功企业的秘诀在于：相信自己的领导，并且相信他们的分析与判断。

如果他们充分了解情况，那么企业就会在某些问题上达成共识。

企业的竞争集中体现在人力资源的配置上，而配置的优化需要企业的组织结构来实现。

某些企业的人才并不差，但却受制于复杂的结构。

管理层次太多、效率低下的缺点抵消了人才优势。

一些企业特别是一些大企业管理层次过多，管理中心下达的指令必须经过许多层次的接转才能到达生产或业务现场，并且在信息传递的过程中，产生误差的几率增加，经常出现信息失真现象。

这就要求企业在必要的时候，要懂得轻装上阵。

本书从管理者的角度出发，引用管理大师丰富的管理理论，并列举了大量的事例，深刻地阐述了“管理越简单越好”的道理，相信对广大管理者将大有裨益。

<<管理越简单越好>>

内容概要

作为一名管理者，在具体工作中，面对繁冗艰巨的工作任务，你必须学会分清工作的主次：首先把那些无关紧要的放到一边，接着再排除那些对当前没有意义的工作，全部精力集中于重大事务之上。本书从管理者的角度出发，引用管理大师丰富的管理理论，并列举了大量的事例，深刻地阐述了“管理越简单越好”的道理，相信对广大管理者将大有裨益。

<<管理越简单越好>>

作者简介

慕小刚，陕西吴堡人，毕业于深圳大学经济管理专业，曾出版过《跟比尔·盖茨学赚钱》等数部作品

。

<<管理越简单越好>>

书籍目录

第一章 管理得越少，管理得越好 管理没有天才，人人都可学会 不要侵入他人“领地” 不该管的事让别人去管 不要介入派别之争 企业管理必须简单 指挥千军万马，不如善点兵用将 事无巨细的管理会事倍功半 只需管头管脚 放手让下属自己去干

第二章 改变旧的管理思维模式 人控与程控的不同 拆毁所有阻碍沟通和找出好办法的“高墙” 力戒先入为主的思考方式 别过于倚仗家族成员 最没有效率的工作是以最高的效率做最没有用的事 二八法则：重要的多数和烦琐的少数 尊重非正式的团队协作——自组织 打破一成不变的管理模式 差异化才是公平 实行“末日管理”，促进竞争 没有永远的错误，只有不断改进后的正确 丢掉背上的猴子 将复杂管理简单化 执行“精简高效”不容拖沓 让员工拥有弹性的工作计划

第三章 管理不是为了管人，而是为了做事 超越管理误区 注意管理中的官僚主义 管得好的企业没有激动人心的事 规章制度是管理的法宝 好的制度在于执行 用纪律和制度说话 好的制度才能造就好的人才 执行问题没有商量的余地 管理者实施管理的根本就是协调 树立细节管理观念 唤起员工的竞争意识 制度引爆潜能 将责任种在脑袋里 没有谁是不可替代的 以工作业绩作为提拔员工的标准

第四章 狮子率领的羊群能打败绵羊率领的群狮 引爆你的团队精神 团队精神是团队稳定的保证 和谐与制衡是管理的基本目标 让最合适的人做最合适的事 没有不称职的人，只有不合适的职位 给下属一个自由的空间 上下相互信任是管理的基础 知人善任，用其所长 多样化的人才与后备人才的储备 做一名大度的管理者 尊重每一位员工 潜能激发

第五章 我们只需要结果 以结果为导向的人力资源管理 鼓励员工做到最好 设立简单、明确和统一的目标 目标也是最大的激励 管理者不做太多决策，只做重大决策 着眼于结果，树立绩效意识 少说“我”，多说“我们” 改变环境不如改变自己 不问做了什么，只问结果如何

第六章 从管理者升级到领导者 领导者要以身作则 最重要的工作是提出愿景并激励他人 为此奋斗 高明领导者的下属不需要管理 以专业知识和决策能力为自己树立威信 秒针走得不准，时针就无法走准 准确定位领导角色 管理者最重要的角色——“领头羊” 适当集权不等于专权独裁 真抓实干比能言善辩更重要 做领导，功底越厚越好 区别对待解决人事和小事的人物 对自己的思维“精耕细作” 急于求成是天下人最容易犯的通病

第七章 放开员工的手脚，束缚自己的权欲 通过授权提升领导力 接受的工作越重要，员工越有干劲 集权不如放权更有效 领导的任务不是替下属做事 放权方可释放权力的效力 有效授权必须经过充分准备 信任是授权的精髓和支柱 授权需把握时机 注意细节 选好对象是成功授权的关键 “地位”可有效调动员工热情 合理监控与大胆授权同等重要 权力与责任必须平衡对等

<<管理越简单越好>>

章节摘录

管理没有天才，人人都可学会 没有一个有效管理者是天生的，他们之所以有效只是由于在实践中中学会了一些有效的管理习惯。

——彼得·杜拉克 假如有效性像音乐天赋和艺术天赋一样，也是人类的一种天赋，那可能就很少有成功的管理者。

有效性是一种后天的习惯，是一种实务的综合。

既然是一种习惯，就是可以养成的，而且必须靠学习才能获得。

我们不能否认人与人之间的差别，但每个正常人之间并没有太多的不同。

天才是极少的，也就是说有效管理是大多数人可以学会的。

彼得·杜拉克曾认识许多有效的管理者，并一直关注他们。

那么他们和常人的习惯有哪些异同呢？

结果发现他们能力不同、脾气不同、性格不同；所做的事不同，做事的方法、原则不同；他们的个性、志趣和知识深度也不尽相同。

但他们都有一个共同点：人人都具有做“对的事情”的能力，都有能发挥有效性的共同习惯。

反之，一个人如果没有这种习惯，则无论他有多大的智慧、付出多大的努力、拥有多出色的想像力和多丰富的知识，他必是一位缺乏有效性的管理者。

管理没有天才，在现代管理之父杜拉克的工作中也有过问题。

他不断地从问题中总结经验以警示后人。

在1944年到1945年间，杜拉克接到第一个大型咨询项目：研究通用汽车公司的最高管理层。

二战之后，通用汽车的变革已迫在眉睫，杜拉克的任务就是向公司提出变革方案。

于是他经过大量调查后，写下了题为《公司的概念》的咨询报告，这部作品阐述了通用汽车公司在组织管理上的独到之处，也毫不客气地总结了通用汽车公司管理上存在的四大问题。

结果整个通用汽车公司的管理层对杜拉克都相当不满意：一会儿劳动关系部门的人说他们不喜欢这一条，他就把这一条删掉了；一会儿是通用所属雪佛兰公司的人说他们不喜欢那一条，他又放弃了那个建议。

后来，又有设计部门的人员明确告诉他，他们坚持对汽车采取统一的设计，使人们一看就知道这车是来自“通用汽车大家庭”的。

虽然在市场调查中发现：美国公众对统一的设计风格并不欢迎，但最后他还是把这一条建议改得模棱两可。

所有的人都看出来杜拉克是在玩文字游戏。

他没能说服劳动关系部门的人、雪佛兰公司的人，以及设计部门的人改变想法，而他们当中也没有人支持杜拉克，甚至连通用公司老总斯隆先生更是在任何场合都不提及这本与他的命运息息相关的报告，从而导致了这次变革的彻底失败。

最终杜拉克的咨询报告，也没有起到预期的效果。

杜拉克在通用汽车公司的失败案例告诉我们，尽管他的管理思想先进，但却仍然存在着是否适合企业内部的实际情况，以及企业是否愿意接纳这些思想的问题。

事实上，在这些先进的思想中，不论是真正实现“自我管理”，还是有效实施“目标管理”，其中有一个最重要的前提：就是公司员工应该是“知识工人”，而真正意义的“知识工人”，追求“自我实现”是其必然的追求目标。

从那以后，杜拉克在做决策的时候，再也不会被那些“谁会不同意这个方案”或者“这个方案谁会满意”之类的问题所困扰，他首先会想好什么是正确的决策。

杜拉克被誉为现代管理之父，它在管理方面具有相当高的水平，但他的管理思想在通用汽车公司也经历了失败。

这更进一步证实了他自己的思想：管理没有天才，他们之所以有效，只是由于在实践中中学会了一些有效的管理习惯。

杜拉克的思想不仅影响着企业界，也影响着学术界，甚至是所有人。

<<管理越简单越好>>

不仅在企业管理上没有天才，扩及到人的一生当中，不论是学习还是搞文学创作，也不论搞科研还是进行经营管理，或者从事其他的任何职业，任何领域里都没有天才。

杜拉克被称为大师中的大师，不仅因为他是现代管理学的奠基人，更重要的是：他使企业家们从中受益，走向成功。

杜拉克系统思想管理的有效性已经被世界各国企业领导人的实践所验证。

甚至人们所推崇的杰克。

韦尔奇、比尔·盖茨、李嘉诚和张瑞敏等等，他们都深受杜拉克思想的影响。

太多企业家都将他们企业管理的成功决策归功于学习杜拉克的思想。

“天才”与“庸才”的关系是双向的，它们可以互相转换。

换言之，“庸才”通过正确的方法不断地练习，最终会成为“天才”；而那些“天才”如果沾沾自喜，不知进取的话，也一定会变成“庸才”。

每一位成功的管理者都在不停地学习管理。

由此可见，即使人与人之间有某些不同，也只是努力的多与少的区别，少有天才存在；同时也说明，只要不断地努力学习，就一定会成为有效的管理者。

<<管理越简单越好>>

编辑推荐

不问管理是什么只看管理做什么管理只做两件事：一是出主意，二是用人管理的精髓在于把复杂的事情简单化最难的问题往往有最简单的解决方式最简单易行的管理方法最有成效。

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>