

<<不懂管理就当不好领导>>

图书基本信息

书名：<<不懂管理就当不好领导>>

13位ISBN编号：9787506490931

10位ISBN编号：7506490935

出版时间：2012-12

出版时间：中国纺织出版社

作者：张超

页数：262

字数：208000

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>

<<不懂管理就当不好领导>>

前言

作为一个企业或部门的领导，你是否知道当你在和别人进行沟通的时候，怎么样才能够获得最佳的沟通效果？

你是否知道我们应该如何合理运用压力，来让自己变得更加坚强有力？

你是否知道如何认识自己，为什么要尊重他人？

这些看上去和管理并没有直接联系的问题，却恰恰是管理学的各种定律所要强调的内容。

这又印证了我们之前的解释：管理学是研究人的学科，它所强调的不是管理，而是人心和人性。

相对其他学科来说，管理学是一门综合性、实践性很强的应用性学科。

有人的地方，就有管理。

无论是社会活动还是生产活动，大都需要集体进行，而对集体进行组织和协调就需要管理。

通过管理，人们的生活和其他活动就会变得有目的、有秩序。

也正因为如此，越来越多的相关学术理论出现，这些理论在不同程度上对我们的管理产生了深刻的影响，并且从不同的方面给管理工作带来了益处。

虽然说管理学是一门专业学科，但它是与个人最贴近的学问。

它指明了现代企业运行的规律和秘密，解析商业帝国的波谲云诡，找出企业成功与失败的内在逻辑，这对于躬耕于写字楼里的上班族而言，它使个人看清了自己所栖身的公司的真实图景。

面对古今中外浩如烟海的管理学著作、艰深抽象的管理学理论，以及门类繁多的管理学支派，作为非管理学专业的普通读者，如何才能在规定时间内对管理学有一个通盘的了解呢？实践管理理论、阐述管理思想是一件复杂的事情，有时会让管理者摸不到头绪，甚至感到迷茫。

这些理论，我们常说的法则、定理、定律与效应等在管理的各个层面发挥着它的作用，如果我们能够在实际的工作中加以运用，就会使得管理者的工作更为出色，令企业在现今竞争激烈的社会中产生巨大的竞争力，足以保障管理者带领所在的部门实现既定的理想与目标，成为竞争中的获胜者。

如何才能巧妙地运用这些理论、法则、定律与效应？

这确实是令管理者感到很头痛的一件事，因为这些理论的叙述往往专业术语较多，在阅读时难免会感觉有点枯燥无味，还有就是讲述这些理论大部分是厚厚的一本理论书。

《不懂管理就当不好领导》就很好地解决了这一问题。

编者在编撰此书时，广泛地阅读和研究了大量管理学上的定律、法则，并根据实际情况加以筛选，注意理论与实践案例的有机结合，巧妙地将管理的理论基础以及运用原则叙述出来。

同时，本书既汲取中西方传统管理经验和理论之精华，又从现代管理的理论和实践视角重新解读管理理论，并重点阐述管理理论。

其特点如下：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？

对于这些问题，不同的人给出了不同的答案。

面对如此之多的“硬道理”，领导者采取的是全部吸收的原则，既然都是硬道理，何不一起“拿来”

。

<<不懂管理就当不好领导>>

内容概要

管理学是个大杂烩，不仅包括团队管理、企业管理，同时也包含着个人的自我管理的内容。翻开管理学的书籍你会惊讶地发现：管理学其实包含了生物学、社会学、心理学等多个方面。

管理是一门艺术，任何经营结果的取得，都是在管理中产生的。

因此，掌握管理的妙法，必将对组织和企业的良好运作起到决定性的作用。

本书结合真实、生动的实例，将管理的精髓展示给您。

作为管理者，如何提升自己？

如何用人留人驭人？

如何与员工有效沟通？

如何以待遇吸引人，以感情凝聚人？

如何以细节取胜？

如何应对狂风暴雨的突然袭击……您会从本书中找到答案。

<<不懂管理就当不好领导>>

书籍目录

第一章 三分管人，七分做人——管理者自我提升术

贝尔效应：塑造魅力，领导要有庞大的追随者

权威效应：员工要三倍的努力，领导要十倍的努力

首因效应：第一印象不可靠，查人選人要全面

充分授权：事必躬亲不可取，让人人各司其职

霍桑效应：洞察员工的不满，抱怨是最好的礼物

自己人效应：知人善任，择才不避亲仇

第二章 建立灯塔，指明方向——管理者企业规划术

汤普林定理：共同愿景是上下一心的基础

吉格勒定理：设立目标，然后共同去奋斗

零和游戏原理：让每一位员工感受到成就感

手表定理：同一个目标，同一个梦想

皮京顿定理：一流的目标，一流的计划

参与效应：新主人翁意识

第三章 春风化雨，暖透人心——管理者领导方略术

马斯洛理论：找到每一个人的需求点

期待效应：好员工都是夸出来的

雷尼尔效应：让企业有家的感觉

情感管理：不要拘泥于一个人的小缺点

及时抚慰：巴掌之后一定要有甜枣

南风法则：温暖比严寒更有用

第四章 用人以长，人尽其才——管理者用人留人术

柯希纳定律：让每一个人接受最恰当的任务

马蝇效应：找到最合适的方法

用人如器：把合适的人放在合适的位置

用人不疑：信任是最好的激励手段

人事调配：合理的整合，让团队迸发出最高的效率

留住人才：当今社会，最贵的就是人才

第五章 化解隔膜，敞开心扉——管理者沟通交流术

威尔德定理：倾听是沟通的灵魂

拉吉舍夫定律：打破沟通障碍，让上下畅通无阻

有效沟通：沟通以效率为先

布朗定律：让下属打开心扉

位差效应：要想听到真话，你要先说真话

蜂舞法则：领导三件事——管人管事交朋友

乔治定理：当下属对你诉苦时，你需要表达的是真诚

第六章 共同协作，整合资源——管理者组织协调术

破窗效应：不论任何时候，规则不容破坏

蚁球法则：以一当十还是以十打

木桶定律：发挥优势的同时更要弥补劣势

大雁法则：只有步调一致得前进才会让阻力变得最小

酒与污水效应：一颗老鼠屎，坏了一锅头

第七章 千里之堤，溃于蚁穴——管理者运用细节术

关注细节：由小及大，细节展示真本领

细节意识：将小事做到位做扎实

<<不懂管理就当不好领导>>

蝴蝶效应：所有的失败都来源于细小的失误

小事方略：用心体会工作中的点点滴滴

注重每一个人：“小人物”往往会成就“大事业”

第八章 没有规矩，不成方圆——管理者制度建设术

互惠原理：员工的行为总是以制度为导向

热炉法则：规则神圣不可侵犯

扇贝效应：有奖要有罚，奖罚要分明

海潮效应：情感是凝聚人心的最高境界

公平激励术：有时需要运用一点合理的“不公平”

责任分散：把权责落实到每一个人身上

青蛙效应：适当的压力才会激发最大的潜力

鲶鱼效应：有竞争才会有动力

第九章 临危不乱，处变不惊——管理者危机处理术

危机意识：每一天都要保持最高的警惕

吉德林法则：从容淡定地应对突发事件

制造危机：企业经营就要如履薄冰

史华兹论断：在危机中发现企业成长的机会

危机处理：用最正确的态度，最正确的方法

<<不懂管理就当不好领导>>

章节摘录

版权页：第一章三分管人，七分做人——管理者自我提升术 没有沉不了的船，没有垮不了的企业，一切取决于自己的努力。

员工要三倍的努力，领导要十倍的努力。

正所谓：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。”

管理就是树立榜样，领导者以身作则，员工才会奋力追随。

贝尔效应：塑造魅力，领导要有庞大的追随者 英国学者贝尔天赋极高，曾经不止一个人预计说，如果他毕业后进行晶体和生物化学的研究，一定会赢得多次诺贝尔奖。

但他却心甘情愿的选择了另一条道路——甘当人梯，提出一个个课题，指引别人进行研究，登上一座座科学的顶峰。

于是有人把这种甘为人梯的行动称为“人梯效应”，也称作“贝尔效应”。

宋朝太尉王旦曾经专门在皇帝面前夸赞寇准的长处，推荐他为宰相，但寇准却多次在皇帝面前痛斥王旦的缺点。

有一天皇帝忍不住对王旦说：“你虽然夸赞寇准的优点，可他经常说你的坏话。”

王旦却说：“本来应该这样。”

我在宰相的位子上时间很久，在处理政事时失误一定很多。

寇准对陛下不隐瞒我的缺点，越发显示出他的忠诚，这就是我看重他的原因。

有一次，王旦主持的中书省送寇准主持的枢密院一份文件，违反了规格。

寇准马上将此事向皇帝汇报，使王旦因此受到责备。

然而事隔不到一个月，枢密院有文件送到中书省，结果也违反了规格，办事人员兴奋地把文件送交王旦，以为王旦会报复寇准，可他没有这么做，而是把文件退还给枢密院，希望他们修正。

对此，寇准十分惭愧，见到王旦时便恭维他度量宽，后来，寇准升任武胜军节度使同中书门下平章事，寇准感谢皇帝对他的了解。

不料皇帝却说：“此乃王旦推荐。”

寇准更加敬服王旦。

王旦做宰相十二年，推荐的大臣十几个，大多很有成就。

王旦身上体现出来的，就是现代人所说的贝尔效应。

其实，也不妨叫做“王旦效应”。

管理者应该向贝尔和王旦学习一下，自觉运用贝尔效应。

一个成功的管理者，应该以国家和民族大业为重、以单位和集体利益为先，发扬伯乐精神和人梯精神，慧眼识才、放手用才。

作为一名管理者，能够很好的识人用人对企业的发展有着举足轻重的地位。

卧龙先生的《识人七法》其实对广大的管理者们有着一个很好的借鉴作用。

虽然说对于当今社会不一定完全适用，但是我们可以从中学到很多古人在用人方面的心得。

下面是现在职场上管理者可以运用的几大识人高招：1.穷之以辞辩而观其变 和一个人就一些相关的争论性话题进行争辩，可以看出一个人的机敏反应能力及其心境是否开阔。

2.放之以权限而观其识 曾有老外说：在中国做生意，最大的问题是人的问题。

管理一个人，最好的办法就是放权与深潜：给予足够的权限，让人有个广阔的活动空间，但暗地里监督其工作的办事过程，一看其处理事情的能力，二看其对待工作的态度。

3.醉之以酒而观其性 与人喝酒并劝酒，可以看出一个人的品性，有的人酒后喋喋不休，此人不能涉及你公司及其个人的重大秘密，因为说不准哪天他喝醉后就全给你吐出来了；再者，有的人对自己的控制力不够，当众就在桌边大吐，说不定哪天你带他见客户就出现这样的尴尬局面，弄得场面一塌糊涂，难以收场。

4.临之以利而观其廉 观察一个人或管理下属，你需要给他制造很多可以贪小便宜的地方，看他是否清廉，并分析其贪小便宜的地方，确实为生活所迫的，你需要暗地里给予帮助解决，并长期观察，否则，这种人需要谨慎的提用。

<<不懂管理就当不好领导>>

毕竟现在的小便宜即使丢失，损失也不算大，但当权限达到一定程度时，说不准哪天他就席卷而逃，那时不管采取怎样的亡羊补牢措施，都显得为时已晚，损失必然。

<<不懂管理就当不好领导>>

编辑推荐

管理是一门艺术，任何经营结果都是在管理中产生的。
为此，掌握管理的妙法，必将对组织和企业的良好运作起到决定性作用。
《不懂管理就当不好领导》结合真是、生动的事例，将管理的精髓展示给您。

<<不懂管理就当不好领导>>

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>