

<<给经理人每天看的管理学>>

图书基本信息

书名：<<给经理人每天看的管理学>>

13位ISBN编号：9787509806463

10位ISBN编号：7509806461

出版时间：1970-1

出版时间：中共党史出版社

作者：张俊杰

页数：351

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>

<<给经理人每天看的管理学>>

前言

一份研究资料表明：世界上最高寿的公司已700多岁了，然而中国企业的平均寿命才只有3.5岁；排名世界，500强的企业从诞生到衰亡，平均寿命为40~50年。

另一份统计数据显示：中国有近3700万家经济实体，但有不同程度管理病症的经济实体却高达80%，约3000万家。

中国有句老话，叫做“春生，夏长，秋收，冬藏”，说的是世间万物的发展总是在“生长”与“收藏”间相互交替。

企业的发展也是如此，只重业务(生长)而轻管理(收藏)，很可能会刚站起来又很快倒下去，甚至被市场迅速淘汰掉。

在《追求卓越》这本书里，有这样一段描述：“迄今为止，世界上没有哪家企业可以连续在50年之内，在世界范围的某一个领域(行业)一直取得领导地位。

但是，有一家公司例外，它就是宝洁！

在过去的100多年里，宝洁在世界日化行业始终名列前茅。

”经济形势好的时候，大家都拼命赚钱；只有当经济遇到问题、企业遭遇发展瓶颈的时候，人们才真正关注那些依靠做好经营管理而坦然面对经济大潮的公司。

2008年开始的全球金融危机，已经促使越来越多的企业家、经理人关注实实在在的管理与组织建设。

经营一个公司，管理一家企业，经理人常会面临很多挑战，这些挑战不仅来自市场的残酷竞争，更来自于世界上不同的经营管理思想的庞杂体系、各说各话。

表面上，这些管理思想很有价值，但更多时候，它会让经理人感觉更迷茫！

太多的思想会冲击企业的经营管理方向，使管理者无所适从。

西南航空公司(South west Airlines)创始人赫布·凯莱赫曾说过这样一句话：“应付激烈竞争与急剧环境变化，唯一的方法是：将组织建立在经得起时间考验的理论之上。

”管理学大师彼得·德鲁克认为：“管理是一种实践，其本质不在于‘知’，而在于‘行’；其验证不在于逻辑，而在于成果；其成就是以管理结果衡量，而不是以学术奖励。

”本书是作者多年来管理实践经验的总结，其中既有名家管理思想的概括，也有管理实务的建议，还有管理理念的生发，是一本包罗万象、着眼实际、追求有效的管理学实用大全。

编者

<<给经理人每天看的管理学>>

内容概要

中国有句老话，叫做“春生，夏长，秋收，冬藏”，说的是世间万物的发展总是在“生长”与“收藏”间相互交替。

企业的发展也是如此，只重业务(生长)而轻管理(收藏)，很可能会刚站起来又很快倒下去，甚至被市场迅速淘汰掉。

领导者学好管理、用好管理、企业才能做大做强，基业长青。

<<给经理人每天看的管理学>>

书籍目录

一月——管理就是把复杂的问题简单化有人采访海尔CEO张瑞敏，问道：“为什么海外知名管理名家在国内刮起旋风时，您却没到会？”

张瑞敏回答：“就算贝克汉姆来中国，给中国队讲上三天三夜就能解决问题吗？”

短短一句话，道破天机：管理之本，还在于实践。

管理的本质1月1日 管理是一种实践1月2日 管理是一种文化1月3日 管理是一种秩序1月4日 管理是一种信用1月5日 管理是一种服务1月6日 管理是一种责任1月7日 管理是一种绩效1月8日 管理是一种合理1月9日 管理是一种系统西方式管理1月10日 古典管理学派1月11日 行为科学学派1月12日 决策理论学派1月13日 社会系统学派1月14日 系统管理学派1月15日 经验主义学派1月16日 管理科学学派1月17日 组织行为学派1月18日 经理角色学派1月19日 社会技术系统学派中国式管理1月20日 易经管理思想1月21日 儒家管理思想1月22日 道家管理思想1月23日 法家管理思想1月24日 佛家管理思想1月25日 兵家管理思想自我管理1月26日 管理好自己的形象1月27日 管理好自己的情绪1月28日 管理好自己的欲望1月29日 管理好自己的心态1月30日 管理好自己的时间1月31日 管理好自己的健康二月——找对方向才容易做大做强做优台湾积体电路公司创始人张忠谋，说过这样一句话：“领导人最重要的任务就是想未来、规划未来，董事长应该花75%的时间想未来，总经理应该花50%的时间想，副总经理应该花25%的时间想。领导人应该不断给经理人出问题，逼他们想公司的未来。”

战略综述2月1日 有战略才有未来2月2日 少就是多，小就是大2月3日 走出战略认识的误区2月4日 战略管理的四大特征2月5日 分清企业战略的层次性2月6日 战略管理的实施过程战略制定2月7日 做好未来三五年的事2月8日 对很多机会说不2月9日 不迷信专家顾问团2月10日 练就战略眼光2月11日 决策失误是最大的失误2月12日 千万别忽视战略差异化2月13日 方向清晰，目标专注2月14日 战略要与文化匹配2月15日 随时面对“不可能”战略定位2月16日 领先战略与跟随战略2月17日 焦点战略与阶梯战略2月18日 二元战略与多元战略2月19日 战略坚持与战略调整2月20日 跨越战略与渐进战略2月21日 近期战略与长远战略2月22日 坚守战略与放弃战略2月23日 本土战略与国际战略战略实施2月24日 集中于总经理的角色2月25日 在细节上下足工夫2月26日 中层领导决定成败2月27日 扮演好两个角色2月28日 “蛇吞象”的并购战术三月——你可以不懂业务，但不能不会管人总经理最大的本事就是能用人，用人又先要识人，眼光、手腕，两俱到家。才智之士，乐于为已所用，此人的成就便不得了了。

管理者首先要具备一定的识人技巧和原则，并把握好“人尽其才”的原则，才能打开局面。

用人管理3月1日 打造忠诚，铁杆追随3月2日 用人要疑，疑人要用3月3日 人尽其才，各得其所3月4日 用人之长，避人之短3月5日 一视同仁，公平公正3月6日 因事设人，能职匹配3月7日 不同年龄，不同要求3月8日 留人拴心，人才济济3月9日 奖惩并举，恩威并重3月10日 不同阶段，不同手腕3月11日 学做教练，激发潜能激励管理3月12日 “奖励激励”最常用3月13日 “榜样激励”最无穷3月14日 “激将激励”最巧妙3月15日 “按需激励”最有效3月16日 “目标激励”最实际3月17日 “荣誉激励”最高明3月18日 “发展激励”最实用3月19日 “关爱激励”最暖人3月20日 “压力激励”最必要3月21日 “愿景激励”最长远团队管理3月22日 把团队精神放在首位3月23日 把团队作风抓实抓好3月24日 把团队纪律抓紧抓严3月25日 把团队沟通做细做透3月26日 把团队协作练好管好3月27日 把团队建设落到实处3月28日 把团队培训执行到位3月29日 把团队效率提高巩固3月30日 把团队合作深入人心3月31日 把团队绩效作为重点四月——搞通财务出利润经营企业，懂财务不一定行，但你懂财务肯定不行，总经理认识不到财务的作用，不懂得用财务，失败是早晚的。

中国的企业多，但规模小，效益差、生命周期短，落后的财务管理思想和方法是其深层次的原因。

财务规划管理4月1日 保持正常的现金流4月2日 账目制度管理不可少4月3日 推行全面预算管理4月4日 短期财务报告里的秘密4月5日 避税有诀窍4月6日 财务人员要懂点管理学4月7日 误懂报表，活用报表4月8日 成长性公司的财务课4月9日 保证公司不花“冤枉钱”4月10日 让财务部门参与重大决策财务管理4月11日 明确方针，少走弯路4月12日 调查摸底，制订计划4月13日 吃透政策，再做选择4月14日 选择项目，符合法规4月15日 项目好坏，决定成败4月16日 分析风险，想好对策4月17日 资源能力，取舍关键4月18日 规模适当，经营有方4月19日 风险投资，赢在创意4月20日 把握时局，顺势而为4月21日 投资回报，唯一指标4月22日 资本融合，大势所趋财务资金管理4月23日 资金管理要强化4月24日 银行关

<<给经理人每天看的管理学>>

系要搞好4月25日 资金借贷要提前4月26日 融资工作要到位4月27日 筹资原则要吃透4月28日 筹资方式要实用4月29日 手头资金要用活4月30日 公司现金要流畅.....五月——营销对路，发展才能对路六月——质量、进度、成本、一个都不能少七月——有效的管理才是好管理八月——学会经营关系，就成功了一半九月——在创造性破坏中完成自我超越十月——信息管理决定企业运作效率十一月——企业文化是最根本的竞争力十二月——规避风险是企业生死存亡的大事

<<给经理人每天看的管理学>>

章节摘录

有人采访海尔CEO张瑞敏，问道：“为什么海外知名管理名家在国内刮起旋风时，您却没到会？”张瑞敏回答：“就算贝克汉姆来中国，给中国队讲上三天三夜，就能解决问题吗？”

短短一句话，道破天机：管理之本，还在于实践。

管理是一种智慧的实践，美国管理学大师彼得·德鲁克对此有过一段深刻的论述。

他说：“把MBA课程教给3岁的人，这让我很吃惊，我认为这基本上是浪费时间。

他们缺少经验背景。

你可以教他们技能，比如会计和其他能提供的东西，但你不能教他们管理。

” 德鲁克认为，管理学既不是一门艺术也不是一门科学，而是一种实践，其本质不在于“知”而在于“行”；其验证不在于逻辑，而在于成果；其成就是以管理结果衡量，而不是以学术奖励。

“中国式管理之父”曾仕强也指出：“管理是实践的，不是理论的。

管理者学得再好的理论，如果不能实际运用，也会无济于事。

工作中，管理者可以有许多想法，但是真正付诸实施的决策，只能独一无二，这是管理者的最大难题。

” 在曾仕强看来，管理学者可以“为学问而学问”，发挥其孜孜不倦的专一精神，以造就高深的学术研究，管理者却不能“为管理而学问”。

视管理理论为工具，经由学术以改善管理，才是目的。

说到底，管理学是一门实践性的社会科学，其理论对象和素材来源于实践，其理论形成和发展根源受制于实践，其理论成果必须应用于实践，其理论修正必须借助于管理实践。

离开了实践的管理学研究，只能是建造空中楼阁，看上去很美，但极其虚幻。

因此，任何一种管理哲学都是需要实践的，管理者躬亲实践若干管理理念，行之有效，有了无比的信心，才能建立自己的管理信念。

对总经理来说，想单纯从理论中找到管理智慧，只能无可奈何地走向失败；只有把管理知识、管理理论与管理实践充分结合，才能推动管理工作顺利进行，并取得理想的管理绩效。

管理没有什么固定的或最优的模式，一切必须结合企业自身的环境和文化，不可能简单模仿别人的成功经验。

因此，实事求是地研究好公司的实际、行业的实际、整个地区甚至国家的经济环境，脚踏实地地认真解决问题，是管理工作的本质要求。

企业管理不仅是一门科学，而且是一种文化。

随着人们对企业管理本质认识的不断深化，企业文化作为一种崭新的管理理念，已经成为人们的共识。

20世纪80年代，美国一些学者通过对日本企业管理实践的研究，发现以往的管理理论只注重企业中的人员、资金、技术设备和组织结构等要素，却忽略了“文化”这个要素，于是提出了企业文化理论。

该理论认为，企业中存在文化，文化中存在力量，由此在管理界引发了一场根本性的革命。

美国管理学家丹尼尔·雷恩指出：“管理是文化的产儿。

”一方面，人们的管理思想和管理理论是在各种不同的文化道德基础上形成的，管理知识体系和管理体制的完善也是根据文化的变化而演变的；另一方面，就管理实践而言，资源的配置和利用方式也随文化的变化而改变。

因此，文化深深影响甚至在某种程度上决定着管理理论和管理模式。

反过来说，企业的经营管理理念也会成为一种文化，在组织内部影响员工的行为，在社会环境中也会发挥独特的影响力。

海尔集团总裁张瑞敏认为：“公司发展从根本上讲靠的是文化，公司最根本的竞争力是文化竞争力，公司的一切都是由文化这个核心派生出来的。

” 这是因为，研发、品牌等归根结底是依靠人去做的，企业只有在发展过程中逐步形成自己独特的企业文化，有明确的经营理念，包括企业宗旨、目标、价值观，适合于市场经济和当地文化的管理

<<给经理人每天看的管理学>>

思想和管理体系，有严格的纪律和行为规范，才能坚持正确的发展方向，进行有效的管理；才能有强大的凝聚力，使每个员工都能贡献自己的智慧，从而持续稳定地发展。

为此，总经理必须发展长盛不衰的公司文化，把管理理念融于文化，实现基业长青的经营目标。概括起来，长寿公司的文化有下面几个特点，管理者要学习这种管理文化建设。

(1)坚守信念，不断进取。

在长盛不衰的百年公司发展过程中，唯一不变的是公司的核心价值观。这些公司几乎都虔诚地保存核心理念，且不随时代的变化而改变。

(2)注重行为与理念的一致。

采取各种方式使理念贯彻于组织上下并超越任何个别领导人。

(3)出自群体的内心。

确立理念的关键不在于这一理念是否“正确”、“让人喜爱”，而在于是否出自群体的内心。不在乎外人看法，只适合于认同理念的人。

(4)在实践中不断发展，历经磨难。

通过实验、尝试与错误，保留有效部分，放弃无效的东西。

(5)注重超越自我，不断自问“如何通过自我改进，使明天做得比今天更好”。

(6)追求一组目标，是务实的理想主义者。

利润是生存的必要条件，而且是达到更重要目的的手段。

利润不是目的，只是追求的目标之一，而且不是首要目标。

公司文化是规矩，是管理理念的升华。

总经理要统一整个公司的思想，要求大家按照公司的思想动作；公司文化可以把公司的思想准确地传达给银行、经销商、政府、顾客等。

公司文化一旦确定，就需要坚持不懈地持续下去，经过长期的培育、完善才会在员工的头脑中形成，并巩固下来，成为自觉的行为准则和规范。

即使是管理人员换了，员工换了，但公司的文化却可以延续和不断完善。

这样的公司才能做得长久。

<<给经理人每天看的管理学>>

编辑推荐

管理好，公司兴；管理乱，公司衰。

管理是什么？

它是一种实践、一种文化、一种秩序、一种信用、一种服务、一种责任、一种绩效。

365天，365篇，经理人与管理学相约每一天不懂管理学，就管理不好一家大公司 管理学大师彼得·德鲁克认为：“管理是一种实践，其本质不在于‘知’而在于‘行’；其验证不在于逻辑，而在于成果；其成就是以管理结果来衡量，而不是以学术奖励。

”

<<给经理人每天看的管理学>>

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>