

<<养育式管理>>

图书基本信息

书名：<<养育式管理>>

13位ISBN编号：9787538861655

10位ISBN编号：7538861653

出版时间：2009-7

出版时间：多丽丝·戴维杜夫、姜树博、郭昕 黑龙江科学技术出版社 (2009-07出版)

作者：多丽丝·戴维杜夫

页数：262

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>

<<养育式管理>>

前言

当我们第一次看到这本书时，就深深地被本书的题目所吸引。

初览此书，我们发现这显然是一本关于企业管理方面的书籍，但是，办公室与家庭有什么联系呢？

在家里为人父母又怎么能与“养育式管理”联系在一起呢？

我们仔细阅读完此书后，深深地为戴维杜夫一家为读者所做的精彩论述和一个个平凡动人的案例所折服，不禁产生了翻译此书的冲动。

经过几个月的努力，我们终于如愿以偿，现奉献给读者与我们一起分享。

在本书中，戴维杜夫一家以朴实易懂的语言、浅显实用的理论、真实深刻的案例、简洁有力的提示以及幽默风趣的漫画，向我们展示了办公室里存在的“家庭动力”以及每个管理者都应掌握的养育技术，使我们理解了在办公室里存在的各种情形、“兄弟姐妹”之间的各种情感竟然与在家里惊人地类似，管理者管理自己的员工竟然与父母养育自己的孩子惊人地相似！

原来，我们熟知的为人父母之道竟然可以应用于企业管理，可以用于管理员工。

在一个个鲜活的案例中，我们仿佛看到了自己或我们身边人的身影。

<<养育式管理>>

内容概要

你是否发现你的老板、主管和经理的行为举止像父母一样，而你的同事有时看起来像孩子或兄弟姐妹？

家庭和办公室乍看起来似乎是两个完全分离的世界，而实际上家庭和办公室紧密相关，办公室的领导者和家庭中的父母有很多的相似性，家庭中养育孩子的方法完全可以移植到企业的管理活动中来。

《养育式管理》独辟蹊径，从全新的角度考察企业管理问题，提出了"养育式管理"这一创新概念，针对企业管理中经常遇到的问题，像如何处理员工之间的妒嫉与竞争、如何让员工成长、如何提拔管理者、如何正确激励与惩罚、如何树立榜样、管理者太多以及员工较少时如何管理等，提出了新颖且有效的解决方法：将为人父母之道应用于企业管理之中，为领导者和管理者提供了一种全新的管理方式。

通过《养育式管理》，领导者和管理者可以革新自己的管理思维，提高自己的管理能力，培育一流的员工和高效的团队，从而优化企业的运行机制，使企业获得稳步的成长和持久的发展。

<<养育式管理>>

作者简介

作者：(美国)多丽丝·戴维杜夫 译者：姜树博 郭昕多丽丝·戴维杜夫和菲利普·戴维杜夫分别任比莱尔旅游公司、VALU旅游代理公司和州府旅游学院的总裁和副总裁；拥有30多年成功经营企业以及20多年的咨询经验，他们的咨询客户包括塔罗斯软件公司、阿拉莫学习系统培训公司、赫兹国际汽车租赁公司和美林集团等世界知名企业，以及美国旅游协会等组织。

他们已合作写了8本关于企业管理和市场营销方面的书。

唐纳德·戴维杜夫 多丽丝和菲利普的大儿子，曾任VALU旅游代理公司会员服务部副经理、美国某空军部队项目培训主管、某汽车租赁公司的地区销售经理和独立承包人等，目前在全球著名的软件公司迈极集团任开发部经理。

道格拉斯·戴维杜夫 多丽丝和菲利普的二儿子，曾任VALU旅游代理公司企业发展部副经理等职，目前在国际投资巨头美林集团做财务顾问。

<<养育式管理>>

书籍目录

第一部分 办公室里的“家庭动力”第一章 兄弟姐妹之间的竞争：员工之间的嫉妒办公室必须形成一个团队来工作处理“同胞竞争”问题第二章 兄弟姐妹和一个共同的敌人我们能在一起工作吗一个共同的敌人可以成为一种积极的动力找到群体中的领导一个“同胞群体”联合起来对另一个“同胞”施加压力人数众多的安全性帮助同事们以一个团队来开展工作外部的挑战第三章 年龄最大的孩子谁是真正的掌控者因默认而处于管理层中第二的位置办公室中的“青少年”即使是有经验的员工也可以成长不要不公平地利用“年龄最大的孩子未经培训的主管很像喜欢发号施令的年长的同胞不要忘记那些“年龄小的孩子第四章 家庭里的婴儿：让我自食其力员工愿意成长，经理不允许成长，员工愿意成长，经理鼓励成长员工不想成长，经理不希望成长员工不想成长，经理希望成长第五种情境不要忘记“家里”其他的人第五章 唯一的孩子：太小的家庭有太多的管理者“唯一的孩子”的特征“父母”之间的竞争“过度养育”事实上唯一的孩子当新员工到来时第六章 捉弄者和被捉弄者：他们为什么总是捉弄我谈判技能合作技能自我认识处理同辈压力的能力交朋友的能力第七章 他说，她说：家庭和办公室里的混乱在联合经理是真正配偶的公司确定每个经理的职责协调差异和一个具有不同价值观的联合经理一起工作“联合父母”之间的竞争第二部分 每个管理者都应该掌握的、已被验证的养育技术第一章 认识到每个孩子都有所不同扬其所长，避其所短办公室面临哪些差异为什么我们更喜欢(或更不喜欢)某些员工第二章 不要做容易受欺的人或“好朋友父母让他们的同辈做他们的好朋友纵容还是严厉自然和逻辑的结果第三章 避免“超级父母综合征你不必做所有的事情管理者是什么委任的步骤管理你的时间第四章 你不可能完美：那何苦还要尝试呢完美的“父母”——没有这样的人完美的“孩子”——想都不要想成功的奥秘——“灵活地保持一致第五章 “做我所说的，不做我所做”行不通有效地树立榜样树立榜样的重要性让下属获得成功的关键第六章 典型的激励错误：为什么你不能像姐姐(哥哥)公平理论归因理论期望理论但是我们不得不做比较但是等一等，还有更多关于比较的最好一句话第七章 “单身父母”：当你责无旁贷时怎么办“单身父母”面临的挑战形单影孤谁使你保持动力多面手有条不紊至关重要后记

<<养育式管理>>

章节摘录

插图：我们资深的一线员工辛西娅参加了一个研讨会，学习如何计算综合销售额的价格。她回来后计算了这些价格中的一个，并把它交给多丽丝等待批复。

辛西娅没有遵循一个重要的价格结构定律，当她的主管玛丽指出她的错误时，辛西娅在其他员工面前大声喊叫：“你是错误的！”

这是昨天我在课堂上学的。

”对她的主管来说，很显然，要么是辛西娅错误地理解了老师的讲解，要么就是老师讲错了。

当玛丽尽力给辛西娅讲解这个定律时，她不仅不听而且大声喊叫：“你就认为你知道所有的事？”

”在那时，辛西娅失去了控制，并且不可能接受任何类型的指导，其他的员工对此震惊不已。

玛丽很严厉地让辛西娅先回家，’直到冷静下来时再回来（这和让目中无人的孩子回到房间冷静下来是性质相同的事情）。

大约2个小时后，辛西娅给玛丽打电话，为自己刚才的行为向玛丽道歉，玛丽请她第二天早上回办公室。

第二天早上，玛丽给辛西娅讲解了这个定律。

很明显，是辛西娅没有正确理解课堂上老师所讲的内容。

如果玛丽不是让辛西娅先回家而是继续与她讨论，那么形势只会更加恶化。

如果一个员工开始失去理性，唯一可以采取的正确行动就是先让他离开办公室，直到他恢复理智再回来。

不管辛西娅对于这个问题的观点是否正确，玛丽让她先离开办公室的这一决策是最好的选择。

辛西娅一离开办公室，玛丽就核查这个定律，发现她自己是正确的。

<<养育式管理>>

后记

在生活和职业生涯中，我们4个人都阅读了许多关于成功学和管理学方面的书籍，许多书好像都在说他们发现了圣杯——一个原则或者一套原则，这些原则是创新的并与其他所有的原则都有所不同——一种可以把你从徘徊的黑暗中引领到你寻找的光明中的方法。

但是，我们在许多研讨会上说过，不存在“小仙子”之类的东西，不存在一种方法使你能得到想要得到的一切。

尽管那令人感到安慰，但那就像海市蜃楼一样是一个神话。

在第二部分第六章，我们一起分享了我们所发现的成功的秘密：成功不是来自于你做一件或两件事情比别人强1000% - 200%，而是来自于你做100~200件事情都比别人强1%~2%，这几乎是广泛适用于各种情况的基本原则。

虽然我们自己写了一本关于成功学和管理学的书，我们仍然持有同样的观点。

我们没有创造任何不曾存在的东西。

家庭和社会行为本身比它的历史更古老。

因而，在我们称为家庭的社会单元中所释放出来的原动力，同样会在我们称为办公室的社会单元中释放出来，这对于我们来说没有什么值得大惊小怪。

前者在人类几千年的生存过程中已经在我们的心灵和文化深处根深蒂固，后者是近100~200年的产物。

在家庭里根深蒂固的合作与竞争的行为无疑会逐步进入职场。

<<养育式管理>>

媒体关注与评论

《养育式管理》以浅显实用的理论、真实深刻的案例，向我们展示了办公室里存在的“家庭动力”以及每个管理者都应掌握的“养育技术”，令我们大开眼界，原来我们熟知的为人父母之道竟然可以应用于企业管理中，可以用于管理员工。

——朱迪思·雷斯尼克 美国雷斯尼克集团CEO 《养育式管理》是一本现代指南，它能够帮助你理解并执行已被验证的养育原则，从而增加你自己以及所在集体的成功性。

我坚信你会和我一样发现这本书的实用价值。

——小马里奥特 美国马里奥特集团董事长 管理者要注意：在你雇用第一个员工的时候，你就已经成为“代理父母”——不管你是否喜欢这个角色。

《养育式管理》可以告诉你怎样扮演好这个角色。

——琼·艾科奈特 美国畅销书《第一次当经理》作者

<<养育式管理>>

编辑推荐

《养育式管理》是由黑龙江科学技术出版社出版的。
管理史上首次提出“养育式管理”的创新理念被誉为“引发企业新一轮管理革命的管理思维”。
为领导者和管理者提供了一种全新的管理方法

<<养育式管理>>

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>