

<<你以为对的就是对吗(创新性管理的实践与思考)>>

图书基本信息

书名：<<你以为对的就是对吗(创新性管理的实践与思考)>>

13位ISBN编号：9787313097040

10位ISBN编号：7313097042

出版时间：2013-7-12

出版时间：上海交通大学出版社

作者：王立峰

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>

## <<你以为对的就是对吗(创新性管理的实践与)>>

### 内容概要

以小见大的创新性管理/前言

不仅仅是拿来主义/本书的目的

工作，有人视其为事业，有人视其为职业；有人主动工作，而大部分人则是被动地工作；这个工作过程就是管理与被管理、自我管理与他我管理的过程。

在这个过程中，优秀的企业和管理者引导员工的思维，而不是束缚员工的行为；激发员工的主动性、创造力和责任心，而不是使员工主动或被动地去“屈从”某种权威。

管理：管，是权力、是约束、是制度、是过程、是手段，但不是目的；理，是有条理、是井然有序、是提升、是最终的目的和根本。

背离了根本,任何管理都达不到预期的效果。

一方面,公司因为发展壮大而找不到合适的高素质的人才；另外一方面,现有的、最了解公司的员工可能对公司不满而牢骚满腹、消极怠工，生产效率下降，产品的质量和稳定性得不到保证,各种各样的问题层出不穷，员工繁忙劳累，士气低落，甚至导致新客户望而却步，老客户也在隐性的流失。

创业者和经营者都是时代的佼佼者，管理学的教材也是触手可得，为什么有些企业却存在着严重的管理和执行不力呢？

清，梁启超著《李鸿章传》开篇有曰：“天下惟庸人无咎无誉。

举天下人而恶之，斯可谓非常之奸雄矣乎。

举天下人而誉之，斯可谓非常之豪杰矣乎。

虽然，天下人云者，常人居其千百，而非常人不得其一，以常人而论非常人，乌见其可？

”以常人而论非常人，乌见其可？

然以非常人（大师、专家）之理论教育我等常人，效果可见其可乎？

未必！

现今，企业和工作管理的书籍，大师者云集，专家者不乏，中外汇聚。

然而普通读者读其专著，感觉深奥、加之“遥远”的距离感，未等详读，兴趣索然，半途而终；有的振聋发聩，研读时忽然觉得思绪清晰，豁然开朗,然而读过之后，在实际工作中，又觉得无从开始，不久便回归于无效的“本来”。

因为工作性质的关系，笔者经常往来于不同的生产厂商之间。

每当与管理层谈到公司和员工的管理，无不无效率之工作方式、无效果之工作行为、员工的消极懈怠、频繁的生产和质量问题而苦恼。

笔者通过在工作在基层管理过程中的思考与实践，探索和应用了一些“创新性”的方法。

2010年底，一次偶然的的机会，这些思考与实践的教材原稿得到了一些企业家的认可，因此到部分企业进行讲授和讨论。

教材的名称为“思想力”，内容包括“改变”、“定位”、“责任”、“执行力”和“成功”五个主题。

课程中的实践案例，都是日常工作中最常见最普通的经历和经验的总结，是以基层员工的角度和高度来阐述“管理”、“被管理”的实践与思考。

在授训企业中收到了不错的效果，在同事间也引起了较大的反响。

其中和“环境”、“成功”相关的内容不构成体系，未编入本书当中。

本书的主要特点:

角度不同：从基层员工和管理者的角度从下而上推动公司的管理，而不是习惯性的从上而下的教导式管理。

## <<你以为对的就是对吗(创新性管理的实践与>>

以小见大：以“小事件”见大道理，以小人物看大管理。

本书所讨论的内容都是“小公司”和“小人物”在平凡岗位上书写的平凡事迹，和大部分公司的情况相似，距离更近。

可操作性：大量的实践案例的总结与思考，在读者“豁然开朗”和反思自己的同时，提供了基础的工具和方法在工作中参考应用。

理论与实践：在实践案例的基础上，部分自然科学、工学、心理学的理论和试验提供了必要的科学解释和理论指导。

变化、进步是任何一个时代的主题，提升是社会进步不可抗拒的源动力。

通过本书，我们至少可以思考，什么样的工作方式是正确的、有效率的、有效果的，我们一直在做的，是正确的吗？

是不是应该改进和优化？

## <<你以为对的就是对的吗(创新性管理的实践与>>

### 作者简介

本书作者先后在Inventec、ADC、Tektronix、摩托罗拉工作，从2010年开始被邀请到数家公司讲课。书中案例均为工作中出现的真实案例，经作者的深入剖析，对实际工作具有较大的借鉴作用。

本书读者定位外企、私营企业的工程师、基层和 中层管理者，以及刚参加工作的大学生。其中心理学和科学实验部分，具有广泛的参考意义。

书籍目录

第一章 以前是这样做的，就是对的吗 001

1. 为什么要改变 001
2. 虚假同感效应 009
3. 经历 = 经验? 011
4. 反复 = 重复? 013

第二章 定位：找准你的标杆 016

1. 为什么要定位 016
2. 谁是你的标杆——公司定位 016
3. 谁是你的标杆——个人定位 022

第三章 责任：做好自己应该做的事 033

1. 什么是责任 033
2. 停滞型组织 037
3. 是什么让“能”变为“不能” 041
4. 人人有责就是人人无责——责任分散效应 045
5. 责任的传递与弱化效应 049
6. 数据——真实的谎言 050
7. “破窗”的危害和“既定”的屈从 051

第四章 压力管理：人，金属? 064

1. 塑性金属拉伸性能 064
2. 金属疲劳现象 070
3. 蠕变现象 074

第五章 效率与效果：执行的关键 083

1. 什么是效率和效果 083
2. 谁会让你只做重要的事 084
3. 必要的少就是多 089
4. 琐事集中处理 090
5. 个例变成规则 091
6. 书越读越薄 094
7. 如何开会 098
8. 如何打电话 099
9. 带着“答案”去出差 100
10. 把书按章节折起来 101
11. 如何写邮件 102
12. 永远是“救火队员” 102
13. 信息、知识和生产力 104
14. 任务的传达 107
15. Parkinson定律 107

第六章 执行力的反思与建设 111

1. 不要太在意“执行力” 111
2. 是什么抹杀了我们执行力的意识 116
3. 执行什么 125
4. 执行力的建设 127
5. 执行与奖励的思考 142
6. 几点参考 149

第七章 真的是以客户为中心吗 162

1. 1949年,谁参加了天安门广场的阅兵 162
2. “忙”得连10分钟都没有吗 163
3. “忙” 惰性? 169
- 第八章 如何正确、高效地使用电子邮件 171
  1. 邮件爱与恨 171
  2. 什么时候使用电子邮件 172
  3. 如何书写电子邮件 173
  4. 邮件转发 182
- 第九章 培训:如何才能成为生产力 183
  1. 培训的效果怎样 183
  2. 培训什么 185
  3. 培训只是双方去签个名吗 188
  4. 培训要有时效性 191
  5. 培训传递的是什么 192
  6. 让我们“站”在众人的肩膀上 193
  7. 潜能培训 194
  8. 特殊培训和示范效应 196
  9. 被员工推着向前走 200
- 第十章 报告:提升管理与沟通的效力 202
  1. 为什么要写报告 202
  2. 好的报告应该怎样写 204
  3. 工作中的事例 209
- 第十一章 5S的反思与实践拓展 217
  1. 5S的培训效果怎么样 217
  2. 为什么是这样的培训效果 218
  3. 执行5S的意义 224
  4. 非工厂现场5S实践 225
- 第十二章 绩效考核:团队和个人的“汽车仪表盘” 236
  1. 为什么要做绩效考核 236
  2. 绩效考核管理实践 239
- 致谢 251

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>