

<<疯狂的管理术>>

图书基本信息

书名：<<疯狂的管理术>>

13位ISBN编号：9787504475923

10位ISBN编号：7504475920

出版时间：2012-4

出版时间：中国商业出版社

作者：张小会

页数：277

字数：180000

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>

## <<疯狂的管理术>>

### 内容概要

本书讲述：管理是一门真正的科学，是一个系统的工程。  
一名出色的管理者除了要有严谨务实的心态，还要具备多方面的职业素质。  
既要有做事的力度，又要保持对员工的敏感；既要能把握大局，又要能关注细节；既要决策果断，又要行事审慎。

本书将众多管理法则一一分类列举，供管理者们参考，以实现管理观念上的深刻转变。

## &lt;&lt;疯狂的管理术&gt;&gt;

## 书籍目录

## 第一章 管理必须知道的12项原则

行政组织定理：法定权力是行政组织体系的基础  
奥卡姆剃刀法则：万事万物应该尽量简单，而不是更简单  
钱德勒法则：战略制胜  
布里斯定理：好的计划是成功的开始  
公平法则：公平、合理的工资分配  
刺猬法则：疏者密之，密者疏之  
金鱼缸法则：为管理营造透明空间  
墨菲定律：危机无处不在  
手表定律：标准应该是惟一的  
适者生存法则：物竞天择，适者生存  
零和游戏原理：改变有输有赢的游戏规则  
鲑鱼效应：组织需要变革

## 第二章 管理必须用到的12种手段

格雷欣法则：建立有效的薪酬制度  
彼得原理：晋升激励，适得其反  
蘑菇管理法则：从最简单的事情做起  
韦尔奇原则：最合适人选，即是最佳人选、  
全员决策法则：善用员工智慧  
洛克定律：跳一跳，够得着  
危机管理思想：生于忧患，死于安乐  
奥新顿法则：真正抓住顾客的心  
加斯佩里定理：信任的下一步是成功  
帕金森定律：官僚机构会自我繁殖和膨胀  
牛、羊、猴、驴理论：管理需要差异化  
背上的猴子理论：问题管理

## 第三章 管理必须具备的12条素养

皮尔斯定理：意识到无知，是有知的开始  
从众效应：要走在别人的前面  
马蝇效应：强化人的追求，形成心理压力  
领导者成长规律：人人都可以成为领导  
杜根定律：胜利属于有信心的人  
木桶定律：要注意自己的薄弱环节  
菲米尼论断：退却也能取胜  
贝尔效应：想着成功，成功的景象就会在内心形成  
詹姆斯定律：管理者的欣赏是员工进步的最大动力  
霍桑效应：让人尽情宣泄抱怨  
达维多夫定律：敢为天下先  
汉可克定理：人缘大于才干

## 第四章 管理必须懂得的12个模型

马斯洛需求层次：满足员工的心理追求  
酒和污水定理：不要让一颗老鼠屎坏了一锅汤  
棕熊法则：绩效管理的诀窍  
华盛顿合作定律：合作的负效应  
二八法则：重要的多数和烦琐的少数

## <<疯狂的管理术>>

不值得定律：态度决定一切

z理论：信任决定生产率

水坝式法则：未雨绸缪

热炉法则：没有规矩，不成方圆

路径依赖理论：惯性可以是动力也可以是束缚

达维多定律：只有先进技术才能抢占先机

奥美360度理念：全方位品牌传播

### 第五章 管理必须达到的12个目标

乔治定理：只有每一小步都受到鼓励，人们才敢尝试迈出更大的步子

本尼斯法则：构造有机—适应型组织

团体力学法则：团体成员相互影响

苛希纳定律：确定责任人的最佳人数

数一数二法则：赶超最优

南风法则：以人为本

横山法则：培养员工自我控制

沃森原则：杰出的公司都有强有力的企业文化

凡勃伦效应：消费者情感带来的商机

项链定律：坚持一百年不动摇——持续的传播

堆土效应：注重品牌积累

蚁群智能：组织协作

### 第六章 管理必须学会的12种方法

跳蚤效应：管理需要正面的、积极的激励

期望激励定律：激励要讲求实效

皮格马利翁效应：用人不疑，疑人不用

不成熟—成熟定律：协调组织与员工之间的矛盾

马太效应：贫者越贫，富者越富

目标置换效应：让员工牢记目标

鲶鱼效应：只有竞争才能发展

层递效应：一步难于上青天

曼狄诺定律：微笑可以换取黄金

鸬鹚定律：安定内部，才能一致对外

猎狗与兔子理论：对员工的职业生涯管理

白鼠压力试验：压力管理

### 第七章 管理必须注意的12个细节

蝴蝶效应：失之毫厘，谬以千里

首因效应：重视第一印象

五常法则：细节决定成败

强化法则：奖罚有度

经理角色法则：提高经理的工作效率

霍布森选择效应：给予更多的选择权

玻璃式法则：开放、公开的经营机制

狄伦多定律：把握契机，消解无形

多米诺效应：把隐患消灭在萌芽中

破窗理论：不要因小失大

晕轮效应：切勿爱屋及乌

巴殊尔法则：要关注长远利益



## &lt;&lt;疯狂的管理术&gt;&gt;

## 章节摘录

比尔翁科创造了这样一个理论——背上的猴子。

背猴子理论中的猴子指的是问题的下一步行动方案。

身为管理者，难免会碰到这样的问题：经常有下属找到你，说自己有一个问题想和你谈一谈。

如果你答应了他，他就会花上半个、一个小时的时间把他的问题叙述一遍，这既耽搁了原先你要做的事，而你所得到的信息只够让自己决定要介入此事，并不能做出任何决定。

这时你就会让你的下属给自己一段时间考虑，回头再和他讨论。

这样，原本背在下属背上的猴子，在你听他述说时，猴子的一只爪子就已伸了过来，当你决定替他考虑时，猴子便不知不觉中移到了你的背上。

你承担了下属的角色，而下属则成了监督者，他会隔三差五地跑来问你，那件事办得如何了？

如果你的解决方式他不满意，他会强迫你去做原本是他该做的事。

当管理者一旦开始接受下属所养的猴子，他们就会以为是你自己要这些猴子的，因此，你收的愈多，给的就愈多。

于是，管理者每天就会背着猴子，永远为它们所困扰，以至于没有时间去照看自己的猴子，工作效率自然就会大打折扣。

“背猴子”理论志在提醒那些管理者们，应该将时间放在最重要的问题上，而不是帮下属们照看本应该他们负责照看的猴子。

身为管理者，必须有办法让员工们能够自己照看自己的猴子，让他们自己真正地管理自己的工作，解决属于自己职责范围内的问题。

这样，管理者才能有足够的时间去做规划、协调、创新等重要工作，让整个团队持续高效的运转。

&hellip;&hellip;

<<疯狂的管理术>>

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>