

<<给大忙人看的管理书>>

图书基本信息

书名：<<给大忙人看的管理书>>

13位ISBN编号：9787505121409

10位ISBN编号：7505121405

出版时间：2012-3

出版时间：红旗出版社

作者：文月 主编

页数：230

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>

## &lt;&lt;给大忙人看的管理书&gt;&gt;

## 前言

老子曾云：治大国，如烹小鲜。

这个治，就是管理的意思。

《财富》杂志说：“工业化是19世纪的，而管理是属于20世纪的。

”由这两句话可以知道，中国五千年的文明历史中，早就蕴藏着管理的智慧。

而管理在当今社会已经成为一种职业，并在长期的实践中，得到人们的认可和推崇。

管理是一个值得我们研究的课题，它和我们的生活密切相关，很多时候、很多地方，都体现着管理的奥秘。

随着社会经济的不断发展，管理越来越多地得到重视和应用。

“管理者不能依赖进口，即便是引进也只是权宜之计，而且也不能大批的引进。

中国的管理者应该是自己培养的，他们深深扎根于中国的文化，熟悉并了解自己的国家和人民。

只有中国的人才能建设中国，因此快速地培养并使卓有成效的管理者迅速成长起来是中国面临的最大需求，也是中国最大的机遇。

”这是德鲁克在给北京光华德鲁克研究会致的开幕词中的一段话。

对于一个企业来讲，管理的基本内容就是教一个领导者如何管理一个团队、如何让企业获得良好发展。

管理是每个企业必须要学习的内容，任何一个企业要想成功地经营、成功地发展，都离不开有效的管理。

管理是一门艺术，掌握好管理这个法宝，对于企业的发展和良好的运作将起到至关重要的作用。

管理对于一个企业来说如此重要，但要想掌握管理的智慧并不是一件容易的事情。

作为企业的管理者，管理的手段与方法可能比本身的才智更为重要、更为关键。

如果你不懂得怎样去管理企业、管理下属，那么你一定会在工作中疲于奔命，最终也只能得到失败的命运；但是，如果你懂得管理之道，处理起企业的事情和员工的关系将会非常轻松、游刃有余，成功也会主动送上门来。

针对企业的管理者，如何做好一名管理者？

如何做才能更好地让企业盈利？

如何让下属更好地为企业服务？

这些问题是很多企业管理人员必须要面对并亟待解决的问题。

管理者不仅仅是管理好下属、管理好团队、管理好企业，就万事大吉了。

管理学大师彼得·德鲁克告诉我们，管理者首先要做的就是管理好自己。

很多管理者根本没有理解管理的真正内涵，结果忙忙碌碌却没有带动企业的真正发展。

作为管理者，要有自己的一套管理的手段与方法，这样才能把企业管理好，也就不至于在激烈的竞争中被对手所打倒。

胜者为王，败者为寇。

现代商战中的竞争是日益激烈与残忍的，要想在角逐中成为一个胜利者，并让自己立于不败之地，就要懂得现代商战中的经营方法、管理方法。

本书从权力管理、人才管理、用人管理、团队管理、情感管理、自我管理、时间管理以及经营管理八个方面对管理进行阐述，结合古今中外的众多经典故事和精彩案例进行说明，它们或说理生动，或寓意深刻，或思想犀利，或耐人寻味，把管理寓意化，能够有效解决管理者们在管理的过程中遇到的问题。

相信每个人都可以成为优秀的管理者，本书汇集的世界众多优秀管理者的成功经验与管理智慧，将为您打开一扇通向卓越管理的成功之门。

同时，本书还是一本综合性的世事书，不但可以教您如何成为一位出色的领导者，更会教您怎样成为一个充满魅力的管理者。

要想在商业中形成一套独特的管理方法，让自己能够在商界中成为一个成功的商人，那么，本书是一本您非看不可的经典佳作。



## <<给大忙人看的管理书>>

### 内容概要

本书通过理论分析及具体案例解析等方式对管理者实施管理的过程中可能遇到的各种问题进行了详细具体的阐述，点出了各种问题的症结所在，并针对具体问题提出了相应的解决方法，意在帮助管理者更好的了解自身及下属，从而达到最佳的管理效果，实现企业与个人的共赢。

## <<给大忙人看的管理书>>

### 作者简介

文月，资深作者，著名撰稿人，长年从事文字工作，擅写生活励志、经济管理、人际交往等类书籍，出版畅销作品多部。

近年来致力于研究管理之道，集所学著就此书，希望能给广大读者提供有效帮助。

## <<给大忙人看的管理书>>

### 书籍目录

#### 第一章 权力管理，领导下属张弛有度

- 奖励与惩罚相结合
- 懂得授权，与下属双赢
- 烧旺三把火，树立威严
- 管理之道，一张一弛
- 与下属保持适当的距离
- 不要随意开出“空头支票”

#### 第二章 人才管理，确保基业长盛不衰

- 拥有肯用人的好名声
- 做好员工培训，建立企业人才库
- 选贤任能，唯才是用
- 培养员工的使命感
- 人才是企业强盛的根本
- 人才管理的艺术
- 给人才提供施展才华的舞台
- 为自己培养得力的助手

#### 第三章 用人管理，让员工做好帮手

- 善用竞争，形成内部竞争激励机制
- 先识人，后用人
- 点燃员工工作的激情
- 让你的下属都有明确的工作目标
- 扬长避短的艺术
- 给员工适当的激励
- 让每个员工都发挥专长
- 用人不疑，疑人不用
- 欣赏你的下属
- 不要过分地对员工要求完美

#### 第四章 团队管理，活用众人的力量

- 重视团队的作用
- 创建一支高效的团队
- 齐心协力，众志成城
- 团队合作成就大事业
- 团队精神是企业的核心竞争力
- 打造创新型团队
- 让下属的能力在团队中放大

#### 第五章 情感管理，让下属对你心悦诚服

- 你肯付出真诚，下属才能以诚相待
- 保全下属的面子
- 批评果断，形式委婉

.....

#### 第六章 自我管理，打造领导的影响力

<<给大忙人看的管理书>>

第七章 时间管理，充分利用好你的时间

第八章 经营管理，做个敛财高手

## &lt;&lt;给大忙人看的管理书&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页:奖励与惩罚相结合晋·陈寿《三国志·吴书·周鲂传》中有：“鲂在郡十三年卒，赏善罚恶，威恩并行。

”就是说，恩赐和惩罚两种手段要一起使用，安抚和强制要同时施行。

在古时候，要想维持一个组织或者是一个团体、甚至是一个国家，都必须做到奖励和惩罚相结合。

有功要赏，有过要罚。

对赏赐一定要隆重，而对惩罚一定要严厉。

看过《三国演义》的人都知道，其中有一个关于诸葛亮的故事叫做“挥泪斩马谡”，这个故事便体现了诸葛亮赏罚分明的管理方式。

在当时，街亭是一个非常重要的地理位置，魏蜀两国都要争夺。

诸葛亮决定派一支人马占领此地。

其实他身边有几名身经百战的老将，但都未被任用，唯独选择了马谡。

马谡熟知兵书，平时也很喜欢谈论军事，有时诸葛亮打仗之前，要同他商量，他说得头头是道，因此备受诸葛亮的赏识。

刘备在临终前曾经嘱咐诸葛亮说：“马谡这个人言过其实，不能派他干大事，要好好考察一下。

”但诸葛亮并未把这些话放在心上，所以当马谡向诸葛亮推荐自己作为先锋去镇守街亭时，诸葛亮同意了，但他也知道这件事情非常重要，便让马谡立下了军令状，并让王平做了他的副将。

马谡虽然对谈论兵书头头是道，但缺乏实战经验，加上他刚愎自用，根本不听王平等人的意见与劝说，把现成的城池放弃不守，却让大队人马驻扎在山上。

结果被魏军抓住机会打败，失去了街亭这个战略要地。

回去后，诸葛亮严厉地追究了马谡的责任，毫不留情地以军法处置了他。

其实，在斩马谡之时，诸葛亮有着激烈的内心斗争，他相当不忍心，以至“挥泪”，但他更明白，如果不按军法从事，他将失去手下将士的人心，兴复汉室的理想就彻底成了一句空话。

诸葛亮这一赏罚分明的做法，使得手下的大将及士兵完全对诸葛亮诚服了，同时也加强了他自己在士兵们心目中的权威。

赏罚分明，表现了一个统治者的卓越和明智。

其实这一点不仅仅可以运用在治国当中，即使是在企业的管理中也同样能够表现出来。

对于企业来说，如果没有赏罚严明的规则和相应的执行力，那么人人都可以为所欲为，企业就会混乱不堪，无法经营。

可见，从某种意义上来说，奖励与惩罚是维护权位最有效的手段，任何时候都不能缺少。

精明的管理者在管理下属时，还没做事，先制定管理规章，就能办成事；做事时，先鼓舞起士气，就可以取胜。

因此说，管理的事务在于管理的先导性。

克莱斯勒公司在管理体制中特别重视人才的作用，为了充分地发掘员工的潜能，拉住员工的心，使其最大限度地发挥创新的力量，在多年的生产实践中，制定了一整套优厚的奖励制度，通过这些奖励制度，激励员工不断掌握最新的技术，不断创造新的工作业绩，并且通过按成就领取报酬，吸引了许多出色的专业技术人才。

而在制定一整套优厚的奖励制度的同时，还要制定出严格的惩罚制度。

对于那些为企业做出重大贡献的员工，要给予一定的奖励；而对于那些犯了错误，对企业没有丝毫帮助的员工，则要毫不留情地对其进行惩罚。

高明的管理者从来不借助权利和强势来确立自己的地位和威信，不把“罚款”当作管理的“撒手锏”。

粗暴简单的“管理一罚款”模式，是每个被管理者都反感的事情。

该罚的还是要罚，不过管理者要做到赏罚分明，让大家心悦诚服，否则，“罚款”将使上司与下属之间因之裂变出一条无形的“鸿沟”，再要修复，不太容易。

在管理过程中要做到赏罚分明，该奖励的就奖励，该惩罚的就惩罚，要做到这一点，管理者要站在公



## <<给大忙人看的管理书>>

平、公正的立场上，不能参杂任何的私人情感。

无论任何人，都喜欢奖励而厌恶惩罚，也害怕惩罚。

所以如果一个企业的管理人员能够真正做到赏罚分明，将会更加鼓舞员工的士气，更加激励员工把精力投入到工作中。

赏是一种正面的强化激励，是对正确的言行加以肯定和赞赏，从而起到激发和巩固下属的进取精神的作用。

当职工做出成绩时，当奖则奖，奖既是一种物质的，也是一种精神的激励。

罚是一种负面效应，但也常常起到正面的效果。

批评和惩罚作为反面强化的手段，其目的在于使下属内疚而悔过，从而更正错误，改进工作。

## <<给大忙人看的管理书>>

### 编辑推荐

《给大忙人看的管理书》编辑推荐：掌握有效管理方式，轻松实现企业与自身双重飞跃。

你清楚该如何运用你的权力吗？

你知道该如何留住人才、活用人才吗？

你明白该如何维系团队、提升自身影响力吗？

你了解应该如何充实自我吗？

答案就在书中揭晓。

<<给大忙人看的管理书>>

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>