

<<管理一定要学心理学>>

图书基本信息

书名：<<管理一定要学心理学>>

13位ISBN编号：9787507531787

10位ISBN编号：7507531783

出版时间：2010-8

出版时间：华文

作者：白雨

页数：308

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>

<<管理一定要学心理学>>

前言

——管理大师们是谁？

理念实践者要想熟练驾驭管理理念，就应当结识最有名望、最活跃的商业思想家。

就像任何主顾都应当了解关键的供应商和分销商，并与他们保持良好关系，理念实践者也应该了解各位大师以及他们的工作程序。

商业和其他领域的新运动都需要有大师来推动相应的理念——让故事在权力的土壤和潜在的新途径上流传。

大师们理念归纳总结出来，赋之以架构；缺乏大师们的运动从未产生持久影响。

他们不但赋予理念以脸面，而且带来福佑和福音，使心存疑虑的企业人员建立信心。

管理大师们是谁呢？

我们不妨姑且认为，称为大师的至少是推动管理思想发展的人们。

观察这些人的背景，我们可以发现4种主要出身的大师：商科教授——学术界出身的大师；，咨询顾问——咨询业出身的大师；现任管理者——在任管理职位出身的大师；新闻记者——商业新闻界出身的大师。

本书介绍的七位大师是从管理思想发展史的浩瀚海洋中选取的，其挑选标准是在管理学的发展中所不能不提及的人。

管理理论的发展经历了早期的管理思想——科学管理理论的形成和发展——古典组织理论—行为科学理论—现代管理理论—当代管理思想这样一个过程。

<<管理一定要学心理学>>

内容概要

本书介绍的七位大师是从管理思想发展史的浩瀚海洋中选取的，其挑选标准是在管理学的发展中所不能不提及的人。

管理理论的发展经历了早期的管理思想——科学管理理论的形成和发展——古典组织理论——行为科学理论——现代管理理论——当代管理思想这样一个过程。

本书的主要目的是向读者展现伟大的、主流的、先进的管理学思想，希望能给读者带来一些帮助。

<<管理一定要学心理学>>

书籍目录

第一章 泰勒：从学徒到科学管理之父 第一节 被历史所记载的三个实验 一、善于思考的工长 二、泰勒对科学管理的探索 三、“科学管理”原理的创建 第二节 “3·2·3·4”——科学管理的基本框架 一、“3”——科学管理的基本假设前提 二、“2”——两个基本原理 三、“3”——三个基本出发点 五、科学管理的意义 第三节 成熟要以青春为代价——泰勒制的演变和发展 一、科学管理的二重性 二、古典管理学派的“百家争鸣” 三、古典管理理论评价第二章 巴纳德：未拿到学位的哈佛大学生 第一节 经理职业生涯中的探索 一、巴纳德与社会系统学派 二、巴纳德的系统组织理论 三、正式组织与非正式组织 四、关于巴纳德的管理学的方法论 第二节 管理思想发展史上的里程碑 一、一本不易读懂却引人入胜的书 二、组织的信息交流的维持 三、促成个人提供必要的服务 四、目的与目标的制定 第三节 组织目标的两个原则 一、权威的源泉 二、协调体系 三、与法律概念的调和第三章 彼得·德鲁克：不朽的思想管理大师 第一节 德鲁克论管理本质 一、管理是一门学科 二、管理学的真谛 三、德鲁克的主要管理思想体系 四、德鲁克的管理方法 第二节 管理的任务是什么 一、管理的任务 二、管理任务中包含的其他因素 三、管理任务提出的意义 第三节 “创新+企业家精神=再创生机” 一、创新机遇的七个来源 二、系统化的企业家精神 三、企业家社会第四章 托马斯·彼得斯：顾问出身的管理学“领袖” 第一节 一本书造就了“托马斯·彼得斯时代” 一、《追求卓越》的诞生 二、彼得斯的管理哲学 第二节 企业成功的8条法则 一、8条法则的内容 二、质量不仅在于技术和方法 三、再向前跨一步，从“面向顾客”进到“公司文化” 第三节 彼得斯的“独孤九剑” 一、小人物未必不行 二、无为而治 三、常识、直觉与虚心求教 四、靠讨厌的东西激发创造力 五、柔能克刚 六、鼓励人们对理想进行激情和自私的追求 七、过期的东西是毒药 八、做求新求变的“永动机” 九、上帝的窃笑与越挫越勇的精神第五章 迈克尔·波特：“竞争”为他赢得了亚当·斯密奖 第一节 5种竞争力量模型 一、5种竞争力的内容 二、产业结构性分析 三、价值链 四、竞争战略理论的评价 第二节 企业如何获得竞争优势 一、竞争战略：核心概念 二、基本的竞争战略 三、三个战略的具体内容 第三节 企业的战略实践 一、夹在中间 二、追求多种基本战略 三、持久性 四、基本战略的其他影响因素第六章 约翰·科特：影响世界的新规则 第一节 新形势下的新规则 一、美国经济的发展阶段 二、科特的新规则 三、新形势下的领导——有效领导的丹迪 第二节 领导不同于管理 一、领导与管理 二、领导者真正做什么 三、确定方向、与雇员结盟、激励——有关领导的案例 第三节 领导力量的起源 一、遗传和童年 二、事业经历 三、企业文化第七章 彼得·圣吉：打开一扇重新看世界的窗 第一节 “5·8·1”——学习型组织的模式 一、学习型组织的五个组成成分 二、学习型组织的八个特征 三、学习型组织的真谛 四、《第五项修炼》评价 第二节 第五项修炼的微妙法则 一、心灵的转换 二、以新语言描述系统 三、系统思考的微妙法则 第三节 领导者的新角色 一、新型领导者 二、圣吉与三位领导者的对话 三、担任好新角色

章节摘录

并且可得到略高的工资。

工人搬运铁块平均数在每天12-3吨之间，泰勒就是从这里开始他的实验的。

第一步是科学地挑选工人，他们用了3到4天的时间仔细地观察和研究了其中的75个人，从中挑选了4个人，然后又仔细地研究了这4个人中的每一个人，调查了他们的历史、性格、习惯和抱负，最后挑选了一个身材矮小的宾夕法尼亚的荷兰人施密特。

此人是个因爱财如命且又十分小气而闻名的人，他们要求此人按新的要求开始干活，可以使得他得到1.85美元。

他们的研究方法是：1.车上或地上，把生铁搬起来需要几秒钟。

2.带着所搬的铁块在平地上走每英尺需要多长的时间。

3.带着所搬的铁块沿着跳板走向车厢每步需要多长的时间。

4.把生铁扔下是几秒或放在堆上是几秒。

5.空手回到原来的地方每走一英尺需要多长时间。

经过仔细地研究他们发现，采用科学的方法对工人进行训练，并把劳动的时间与休息的时间很好地搭配起来，工人平均可以将每天工作量提高到47吨，而且负重搬运的时间只有42%，其余的时间是不负重的，工人也不感到太疲劳。

而同时采用刺激性的计件工资制，工人每天在达到47吨标准后，工资也增加到1.85美元。

这样施密特在进入实验后，他们告诉他何时休息、何时工作，实验的结果是施密特在第一天就很快地搬完了47.5吨生铁，拿到1.85美元。

于是其他人也渐渐要求泰勒指导他们得到1.85美元的新的工作方法。

泰勒把这项实验归结为4点核心内容：1.精心挑选工人；2.启发工人使之了解这样做对他们没有损害，还可以得到利益；3.对他们进行训练和帮助，使之获得完成既定工作量的技能；4.按科学的方法去干活会节省体力。

泰勒相信即使搬铁块这一种纯体力劳动工作也是一门科学，且这门科学还是很深奥的。

<<管理一定要学心理学>>

编辑推荐

《管理一定要学心理学》：管理就是和人打交道，如果管理者都能懂得心理学，那工作就好开展了。了解不同性格、气质、职务的员工在不同阶段的心理反应、思考问题及其愿意沟通的方式，并有的放矢地进行工作，能取到很好的效果。

懂得心理学，在某种程度上说是拿到了打开心心灵门窗的钥匙。

管理者具有一定的心理学知识，就能针对不同个性的员工，用适合他的方式进行沟通和管理。

管理者如果能有意识地把心理学知识应用在管理中，就可以提高员工的职业意识、工作满意度和自我激励意识，从而充分调动员工内在工作积极性。

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>