

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

图书基本信息

书名：<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

13位ISBN编号：9787564050092

10位ISBN编号：7564050098

出版时间：2011-9

出版时间：北京理工大学出版社

作者：王祖汉

页数：261

字数：190000

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>

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

前言

彼得·德鲁克是第一个提出“管理学”概念的人，当今世界很难找到一个比德鲁克更能引领时代的思考者。

他是当代最负盛名和最具影响的管理学家之一，被人尊称为“大师中的大师”“现代管理之父”。

如果你不懂或是没看过德鲁克，就说明了你是个不懂管理的管理者。

德鲁克终身以教书、著书和咨询为业，在管理哲学、管理原理、管理组织和高层管理等方面都有较深的造诣和独到的见解。

20世纪50年代初，他指出计算机终将彻底改变商业；1961年，他提醒美国应关注日本工业的崛起；20年后，又是他首先警告这个东亚国家可能陷入经济滞胀；20世纪90年代，他率先对“知识经济”进行了阐释。

2002年6月20日，美国总统乔治·W·布什宣布彼得·德鲁克成为当年“总统自由勋章”的获得者，这是美国公民所能获得的最高荣誉。

当年德鲁克对通用CEO韦尔奇说：“你要为你的企业建立数一数二的优势。”

这句话在今天依然值得包括我们在内的全球管理者共勉。

两千多年前，我们的祖先孔子说做人要仁，我们再看看德鲁克关于企业社会责任的论述，就会发现两者的观点多么的契合。

只要是基于人类利益所进行的思索，古今中外都能融通。

无论是英特尔公司创始人安迪·格鲁夫、微软董事长比尔·盖不懂德鲁克，就别说你懂管理兹，还是通用电气公司前CEO杰克·韦尔奇，他们在管理思想和管理实践方面都受到了彼得·德鲁克的启发和影响。

“假如世界上果真有所谓大师中的大师，那个人的名字，必定是彼得·德鲁克”——这是著名财经杂志《经济学人》对彼得·德鲁克的评价。

德鲁克认为，对任何企业的CEO来说，最重要的一课可以说是人事管理的课程，这是一门很高深的学问，管理者除了要促进人才发挥专长以外，同时也必须了解到，任何人的卓越只能表现在一方面或个别的几个方面。

将人才的卓越表现与企业需求相匹配，这就是最成功的人事决策。

留住员工很重要的一点是确保他们的能力与职位相匹配。

这就意味着企业提拔和重用下属也要适可而止，千万不要超过员工的工作能力范围。

职位与员工能力不匹配，就会出现用人失误，产生无效管理。

同时，企业管理者必须帮助员工获得工作成就感。

员工只有在不断获得工作成就感带来的激励时，才能为企业的发展竭尽全力。

彼得·德鲁克认为，企业管理者若能做到管理人才、引进人才、发挥团队高效，便可做到有效管理，而实现有效管理才可称得上是称职的CEO，才可称得上是CEO中的CEO。

如何从优秀进阶成卓越，成为管理者之中的佼佼者，彼得·德鲁克从优秀进阶成卓越管理的这12堂课将会告诉你怎样做。

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

内容概要

本书内容介绍：德鲁克认为，对任何企业的CEO来说，最重要的一课可以说是人事管理的课程，这是一门很高深的学问，管理者除了要促进人才发挥专长以外，同时也必须了解到，任何人的卓越只能表现在一方面或个别的几个方面。

将人才的卓越表现与企业需求相匹配，这就是最成功的人事决策。

留住员工很重要的一点是确保他们的能力与职位相匹配。

这就意味着企业提拔和重用下属也要适可而止，千万不要超过员工的工作能力范围。

职位与员工能力不匹配，就会出现用人失误，产生无效管理。

本书带你了解真正的管理。

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

作者简介

王祖汉：

毕业于华盛顿大学心理学专业，著名的心理咨询师，在美国曾任多家跨国企业人力资源总监，对企业管理有着颇深的见解，长期担任职业培训机构讲师，为很多企业培养出了优秀的管理精英。

鉴于彼得·德鲁克生前对于管理研究的专精并因此受到多位名人的推崇，作者特将彼得·德鲁克管理重点汇集成书，希望对所有管理者有所帮助。

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

书籍目录

第一堂课 人事管理，是企业最重要的管理

很多人认同但无法做到：人才是公司最宝贵的资源

很多人渴望却难以遇到：找到企业最需要的人才

从人事决策中看出能力：是否善于寻找神仙手

成功的人事决策要知道：必须发挥员工的长处

错误的人事决策像瘟疫：劣币将逐渐驱逐良币

最成功的人事管理之道：把最优秀的

人才请回来

最高效的人事管理之道：知人善任才能产生合力

第二堂课 有效管理，才能成为CEO

中的CEO

管理的效能，决定企业未来的强与弱

不胜任的人，让他回到原来的职位上

职位与能力，要相匹配才能有效管理

管理的精华，让平凡人做出不平凡事

生活化管理，可培养知识型的优秀员工

让激励有效，必须做出正确的人事决策

将员工提升，培养接班管理层的候选人

第三堂课 带动老板，让他也成为你的好下属

管理上司的秘诀，在于利用上司的长处

获得上司的信任，有效管理上司的基础

如何报告给上司，比报告的内容更重要

要学习观察上司，才能与上司相处融洽

与上司有效沟通，方能因沟通平步青云

拍马屁的笨做法，无助于有效管理上司

第四堂课 高效工作，任用比你更有才华的人

人才必须分配在最佳的工作机会上

要设法招募到比你更强更优秀的人

不过于计较优秀人才身上的小缺陷

不犯错的人必然也不会是优秀的人

管理者要让最优秀的人才为我所用

员工因完成更有难度的任务而优秀

建立更具生产力的标准为优秀护航

第五堂课 正确决策，以企业文化为基础出发

企业文化，为决策找到方向

知己知彼，让决策力不从心

目标明确，决策的首要原则

引导员工，积极地参与决策

审时度势，让决策正确安全

合理决策，未必是好的决策

意见不同，有效决策第一步

群体决策，产生更好的决策

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

第六堂课 决策时候，千万别轻易说“再研究”

询问下属，听取不同的意见
力量不足，等待时机来弥补
展开行动，危机机遇出现时
正确决策，需要勇气做基础
解决问题，重在战术性决策
改变局势，善用战略性决策
善于行动，别让决策成空谈

第七堂课 企业目标，必须是个令人

激动的目标

目标彰显企业家的商业思想
目标激励是最大的工作激励
要清晰列出应达的绩效
工作目标大小由贡献所决定
制定多重目标并将其具体化
目标管理能使员工自我管理
请告诉员工企业对他的期待
制定目标要切合实际的能力

第八堂课 有效沟通，以倾听者的经验来进行

领导者要注意自己的一言一行
倾听的质量是沟通质量的关键
要学会使用对方的语言来沟通
必须充分了解对方的沟通期望
领导者要用心倾听员工的声音
沟通仅记在“我们”之间进行
明确的目标管理能为沟通加分
沟通追求双赢可使关系更和谐
管理者要以说服力塑造影响力

第九堂课 激励员工，激发员工高效的工作力

满足下属的成就感来激发效能
要满足优秀人才的价值观需求
光用金钱并不能真正激励员工
授权不等于放任
升迁不一定对激励员工是好事
及时表扬员工并创造惊喜激励
促成员工自我控制和自我激励

第十堂课 企业领袖，属于团队而不是管理者

管理者要给予公司员工归属感
个人与企业的价值观必须兼容
让员工有团队精神
要重视公司团队里成员的个性
要培育并促进合作的团队文化
任何组织都可善用团队的冲突
高效团队是组织成功的关键

第十一堂课 人际关系，领导更应该为之负责

团队的基础不是权力是信赖
正直是缔结人际关系的基石

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

良好的人际关系创造生产力
促进人际间和谐的互补合作
要和下属打成一片，拉近关系
鼓励下属成为英雄

关键时刻记得要拉下属一把
第十二堂课 你需要的，不是才华而是成效

业绩是参与工作的首要要求
用出色的表现来为自己加分
要获得成效就要拒绝小错误
努力其实是在为自己作铺路
好业绩需培养良好工作习惯
为取得高绩效做好工作准备
从工作结果来分解工作步骤
善为高效找方法才能创绩效
用业绩证明自己的工作价值
用旁观者眼光审视管理成效

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

章节摘录

德鲁克认为，左右企业命运的不是企业家本人，而是企业是否有足够的人才。雄厚的人才储备是企业持续发展的关键，人才能给企业带来源源不断的生命力。只要人才不失，再大的困难都能扛过去。

美国西南航空公司的创始人赫布·凯莱赫的管理信条是：“更好的服务+较低的价格+雇员的精神状态=不可战胜”。

西南航空公司的发 展也不是一帆风顺的，它成立不久就遇到财政困难。

凯莱赫面临两个选择：要么卖掉飞机，要么裁减雇员。

在这种状况下，整个公司人心惶惶。

公司只有4架飞机，这可是公司的全部经济来源啊！

但是赫布·凯莱赫的做法却是出人意料的，也让所有员工大为感动：他决定卖掉这4架飞机中的一架。

“虽然解雇员工短时间内会使我们获得更多的利润，但我不会选择这样做。

”他说，“让员工感到前途安全是激励他们努力工作的最重要的方法之一。

任何时候，我都会将员工放在第一位，这是我管理法典中一个最重要的原则。

”善待员工自然能激发员工对工作的热爱。

公司要求雇员在15分钟内准备好一架飞机，员工都很乐意遵守，没有一个人有怨言。

在西南航空公司，雇员的流动率仅为7%，是同行业中最低的。

凯莱赫对此感到非常自豪。

“我希望自己的员工将来与他们的子孙辈交谈时，会说在西南航空工作是他们一生中最美好的时光。

他们的人生在这里获得了飞跃。

这也是对我们工作的最大褒奖。

”凯莱赫如是说。

在短短32年内，西南航空公司从成立之初拥有4架飞机、70多名员工，已发展到如今拥有375架飞机、35000名员工、年营业额近60亿美元的规模，成为美国第四大航空公司。

西南航空公司短期内迅速崛起的原因与其独特的企业文化分不开。

人才是公司最大的财产。

孙子说：“夫将者，国之辅也。

”意思是说：“将帅是国家的左膀右臂。

”将帅左右着国家的命运，是国家最宝贵的资源。

一个国家尚且如此，企业更是如此。

如果企业轻易裁员，不注重人才的培养和储备，就有可能使企业陷入无人可用的尴尬境地。

只有将员工与公司结为一体，共存共荣，才能激发员工对企业的热爱之情，树立其强烈的公司意识。

德鲁克说，人事决策必须进行仔细的考虑、认真的讨论，并集中组织中各种人的经验。

人事决策之所以如此慎重，其根本原因就在于人事决策决定着企业的竞争力。

企业的竞争就是人才的竞争。

如何吸纳最优秀的人才，已经成为企业发展的关键因素。

找到最优秀的人才，是管理者的主要任务之一。

美国纽约的第七街，是美国时装工业的中心。

在美国近5000家大服装公司的激烈竞争中，约南露珍服装公司居于首位，董事长戴维·斯瓦兹由此而得“时装大王”的美誉。

斯瓦兹的成功与他独具慧眼的择人眼光分不开。

斯瓦兹15岁时起在一家服装公司做工，19岁时，他用自己积蓄的3000美元与人合伙办了一家小服装厂，但服装厂的生意并不见起色。

斯瓦兹深深感到亦步亦趋地跟在别人后面将永无出头之日，要想成功就要创出自己的牌子，创新就要

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

标新立异，因此，他急切地想寻找一名出色的设计师助自己一臂之力。

一天，他到一家零售店推销成衣。

30来岁的店老板看了一眼他的衣服说：“我敢打赌，你的公司没有设计师。

”这一下触动了他的心病。

老板从店内请出一位身穿蓝色新装的少妇，并说：“她这件衣服比你们的怎么样？”

”“好看多了！”

”斯瓦兹不禁脱口赞道。

“这是我特地为我太太设计的。

”老板骄傲地说，并且不屑地撇了撇嘴角，“别看我开这么个小店，但我也没把你们这些大老板放在眼里，你们有几个懂得设计？

连点美的细胞都没有！”

”对这种接近侮辱的话，斯瓦兹却毫不在意，仍然笑容可掬地问：“你为何不找一家大公司一展所长呢？”

”没想到那老板发泄开了：“我就是饿死，也不再去给别人当伙计了！”

我曾给三家公司做过设计师，明明是他们不懂，偏偏说我固执。

我灰心透了。

”斯瓦兹感到，这样倔强自信、高傲暴躁的人，往往是才能很高的人，于是决心争取这个人做公司的设计师，但却被断然拒绝了。

斯瓦兹找到了一贯支持和帮助他的原老板斯特拉登，了解了一下那位名叫杜敏夫的人。

“你的眼光不错，他的确是怀才不遇。

”老板说，“要是我年轻10年，这个人就轮不到你了！”

”“你是怕留不住他？”

难道历史悠久的公司反而无法任用优秀的青年人？”

”“要知道，一个经理人才，因他本身有实权，只要他真有一套，别人根本排挤不了他；而设计人员就不同了，全看他们的才能是否被主管欣赏，看主管是否有魄力。

杜敏夫这个人脾气很坏，不好相处。

”“只要他真有本事，脾气我倒不在乎。

”“他指着你的鼻子骂大街，你也不在乎吗？”

”“只要他不是无理取闹。

”斯特拉登频频点头：“只要你有这种精神，将来的前途不可限量。

杜敏夫是个人才，只要你会用他，他也许会有惊人的表现。

”这番话促使斯瓦兹以“三顾茅庐”的精神几次三番地登门拜访，诚心相待。

杜敏夫终于被感动了，他答应出任斯瓦兹的设计师。

在他的建议下，斯瓦兹首先采用了人造丝做衣料，一步领先，在美国时装业占尽风光。约南露珍服装公司的业务扶摇直上，在不到10年的时间内，就成为令同行瞩目的大公司。

斯瓦兹成功的案例充分说明了人才对于公司发展的决定性作用。

斯瓦兹的做法也提醒了企业管理者，一旦发现了这样的优秀人才，就要“咬定青山不放松”，要有礼贤下士的精神，为己所用，为企业的兴旺发达不断注入新鲜活力与生机。

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

媒体关注与评论

只要一提到彼得·德鲁克的名字，在企业的丛林中就会有无数双耳朵竖起来倾听！

--《哈佛商业评论》 这位高瞻远瞩的思想家具有招牌式的敏锐洞察力，他能够洞悉不同力量之间存在的内在联系，他又一次给我们带来一部不可不读的著作。

--《图书馆》杂志 (LibraryJournal) 德鲁克是我心中的英雄。
他的著作和思想非常清晰，在那些狂热追求时髦思想的人群中独树一帜。

--安迪·格鲁夫英特尔前主席 (德鲁克的著作) 在中国人心目中的地位，以及其在改革开放大潮中潜在的影响，是难以估量的，“其意义有如西方文艺复兴运动的启蒙作用”。

--朱镕基

<<不懂德鲁克，就别说你懂管理>>

编辑推荐

王祖汉编著的《不懂德鲁克就别说你懂管理》内容介绍：彼得·德鲁克是第一个提出“管理学”概念的人，当今世界很难找到一个比德鲁克更能引领时代的思考者。他是当代最负盛名和最具影响的管理学家之一，被人尊称为“大师中的大师”“现代管理之父”。如果你不懂或是没看过德鲁克，就说明了你是个不懂管理的管理者。

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>