

<<德鲁克说管理>>

图书基本信息

书名：<<德鲁克说管理>>

13位ISBN编号：9787564055455

10位ISBN编号：7564055456

出版时间：2012-2

出版时间：北京理工大学出版社

作者：林然

页数：287

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>

<<德鲁克说管理>>

前言

管理不仅是一门科学，而且是一门艺术。

企业要健康地发展，从成功走向卓越，就必须在管理上有所突破，用最新的管理理念武装自己，不断推动新的管理实践，这也是众多企业管理者必须面临和解决的问题。

经济在发展，社会在进步。

管理也不能一成不变。

管理必须要有所突破，才能适应经济形势的整体变化，才能满足企业经营实践的需求。

这是众多优秀企业管理精英的共识，也是企业管理者必须树立的观念。

与欧美企业相比，中国企业的管理在很多方面都存在明显的缺陷和不足。

虽然在这短短的二十多年当中，中国企业取得了长足的进步，但我们必须清醒地认识到，在现阶段，中国企业需要解决的问题还很多很多：在人力资源方面，许多企业人力资本的匮乏现象非常严重，企业家为人才难得、人才难留而苦恼。

在核心竞争力方面，很多企业在打造核心竞争力上，还不够自觉，还非常盲目。

怎样有意识地发现自己的比较优势，进而发展成竞争优势，对中国企业来讲是一个未尽的路程。

在战略方面，不少企业没有真正意义上的发展战略，很多企业普遍陷入无战略危机。

在品牌方面，中国绝对是一个制造业大国，同时也绝对是一个品牌小国。

…… 这些问题的解决，需要中国企业在管理上有所突破，突破传统观念的束缚，突破主观偏见的束缚，突破那些不合时宜的管理机制的束缚……也就是说，在当代中国走向世界的过程中，国际化的趋势越来越明显，中国企业必须用一流的国际化的管理观念来武装自己，大力推动企业的管理实践。因此，本书试图通过对国际公认的管理学大师德鲁克的管理理念的阐释和解读来让中国的企业管理者们能够站在大师的肩膀上，学习到最新和最好的管理理念。

本书的一个特色是严格遵循管理大师德鲁克的管理理念，突破了不合时宜的传统的管理观念，更有利于提高企业管理者的管理水平，有利于企业做好自身的经营管理，有利于企业的健康发展，有利于企业不断从优秀走向卓越。

此外，本书精选了大量世界知名企业的典型案例，使读者深刻地感知世界知名企业是如何运用最新的管理理念进行管理的，从而更好地理解 and 实施书中所阐述的管理观念。

我们认识到，企业之间表面和浅层的差距是容易拉近的，而更深层次的差距却是概况得。

企业发展中至关重要的因素包括：对经营环境的应变能力、创新能力、决策能力、操作和控制能力，而知识管理正是企业赖以持续提高这些能力的基石。

因此，缺乏有效的知识管理，是无法在这场企业竞争的长跑中取得好名次的。

学管理已经是个人创业和组织运营最为重要的一个环节，本书融合了德鲁克管理大师的管理理念、管理原则、管理方法、管理系统，通过通读本书，你可以学习到种种的管理智慧并学之能用，用之有效。

它完全切合了当今许多专业的管理课程的精华，使之简单易学，生动有趣。

本书对于职业经理人、专业人士以至在校学生和正在为整个职业生涯打基础的年轻人，是一本不可多得的趣味性指导读物，它拉近了我们和世界一流管理大师的距离，让我们和德鲁克大师在管理理念上进行心和心的交流，让每一个对管理知识充满期待的人在不断完善个人的知识体系、知识内容和知识结构的过程中，获取一种完美的心灵沟通。

<<德鲁克说管理>>

内容概要

本书中，德鲁克集中论述了一个管理者如何做到卓有成效。这是德鲁克最著名的管理学著作之一，倾注了德鲁克极大的心血。一位卓有成效的管理者，一般具有以下6个特征：（1）重视目标和绩效；只做正确的事情。（2）一次只做一件事情，并只做最重要的事情。（3）作为一名知识工作者，他知道自己所能做出的贡献。（4）在选用高层管理者时，他注重的是出色的绩效和正直的品格。（5）他知道增进沟通的重要性；他有选择性地搜集所需要的信息。（6）他只做有效的决策。

<<德鲁克说管理>>

作者简介

林然，她的文字以睿智、经典著称，常一语点破人情，又不乏温暖励志，以冷眼洞悉世情，以慧心指点迷津，极受都市白领追捧，是当今最有影响力的“情感心灵导师”。

<<德鲁克说管理>>

书籍目录

- Part01 德鲁克说人力资源是最重要的管理
- Part02 德鲁克说要让有才华的人为你工作
- Part03 德鲁克说企业成功靠的是团队
- Part04 德鲁克说领导就要做领导的事
- Part05 德鲁克说沟通是一门艺术
- Part06 德鲁克说会管理时间的人才能成功
- Part07 德鲁克说要以事业的心态对待工作
- Part08 德鲁克说每个人的职业生涯都需要管理
- Part09 德鲁克说战略规划是管理者的常识课
- Part10 德鲁克说管理者要为组织找到核心能力
- Part11 德鲁克说企业的唯一目的是创造顾客
- Part12 德鲁克说管理者应该用营销来代替销售
- Part13 德鲁克说关注成本的企业才能成长
- Part14 德鲁克说要向组织结构要效益
- Part15 德鲁克说企业要未雨绸缪

<<德鲁克说管理>>

章节摘录

版权页：这是一种典型的“撒手授权”。

这种授权必然引发企业运营混乱。

企业由于没有制定完善的规章制度，企业总经理全权负责采购、生产、销售、财务。

经过两年的经营，到2004年年底，集团公司老板发现，由于没有具体的监督监控制度，海生企业的生产管理一片混乱，账务不清，在生产中经常出现次品率过高、物料误用、员工生产纪律松散等现象，甚至在采购中出现一些业务员私拿回扣、加工费不入账、接受外企业委托等问题。

同时，因为财务混乱，老板和企业经营管理层之间对企业是否盈利这个问题也纠缠不清，老板认为这两年公司投入了几千万元，但是没有得到回报，所以以为企业经营管理不善，不能给予奖励。

而企业经营管理层则认为老板失信于自己，因为这两年企业已经减亏增盈了。

他们认为老板应该履行当初的承诺，兑现奖励。

双方一度为奖金问题暗中较劲。

面对企业管理中存在的诸多问题，老板决定将企业的经营管理权全部收回，重新由自己来负责企业的经营管理。

这样一来，企业原有的经营管理层认为自己的努力付之东流，没有回报，工作激情受挫，工作情绪陷入低谷。

另外，他们觉得老板收回经营权，是对自己的不信任和不尊重，内心顿生负面情绪。

有的人甚至利用自己培养的亲信，在员工中有意散布一些对企业不利的消息，使得企业有如一盘散沙，经营陷入困境。

从这个例子中，管理者应该懂得，真正的授权就是让员工放手工作，但是放手绝不等于放弃控制和监督。

不论是领导者还是员工，决不能把控制看做是消极行为，而是应该正确认清它的积极意义。

控制员工和向员工授权，两者密切相连、相辅相成。

没有授权，就不能充分发挥员工的主动性；没有对员工的控制，则不能保证员工一直向着有利于整体目标实现的方向发展。

<<德鲁克说管理>>

编辑推荐

《德鲁克说管理》融合了德鲁克管理大师的管理理念、管理原则、管理方法、管理系统，通过通读《德鲁克说管理》，你可以学习到种种的管理智慧并学之能用，用之有效。

它完全切合了当今许多专业的管理课程的精华，使之简单易学，生动有趣。

《德鲁克说管理》对于职业经理人、专业人士以至在校学生和正在为整个职业生涯打基础的年轻人，是一本不可多得的趣味性指导读物，它拉近了我们和世界一流管理大师的距离，让我们和德鲁克大师在管理理念上进行心和心的交流，让每一个对管理知识充满期待的人在不断完善个人的知识体系、知识内容和知识结构的过程中，获取一种完美的心灵沟通。

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>