

<<管理思想如何落地>>

图书基本信息

书名：<<管理思想如何落地>>

13位ISBN编号：9787111244455

10位ISBN编号：7111244451

出版时间：2008-06

出版时间：机械工业出版社-华章

作者：耿启亮

页数：218

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>

<<管理思想如何落地>>

前言

不要试图用思想让思想“落地”现实中的管理问题现在，很多管理者都在通过各种各样的渠道学习和摄取新的管理思想、管理模式、管理方法和管理手段。

许多时候我们也有不同程度的惊喜，觉得这个有用，只要我们做到这一点，组织就能怎么样。

可是真到了管理实践中，当我们确定好管理模式后，在推行过程中，往往与预想的大不相同，我们还是不断地重复着同样的困境，遇到类似的问题：制度似乎就是某个柜子中的一本厚厚的书，组织成员很少能够记住与自己相关的条款，又如何能真正规范成员的行为呢？人们都知道流程需要理顺，可是，流程再造为何如此困难，再造后的流程要真正达到预期的效果又为什么难上加难呢？

各个部门为什么总有大大小小的“矛盾”，为什么子公司、各个部门总是很难真正站到集团整体利益上去全面地考虑问题呢？

我们管理者是不是总是很忙，提倡着时间管理，可是始终还是陷入到无穷无尽的琐事中呢？

我们是不是总是感慨：该做的、重要的事情怎么还是没做呢？

而内部，对员工们讲述了多少遍时间管理原理，这么简单的道理，为什么大家始终执行不了呢？

说是全局掌控，怎么还是不能真正掌控整体的运营状况呢？

更不要说掌控整体成员的心理变化了。

授权之后，我们是不是经常感到无名的不安呢？

到底怎样才能让组织成员都能在执行中做正确的事情呢？

如何才能让组织成员都正确地做事呢？

人员流动性为什么如此高呢？

为什么总觉得关键性人才不够呢？

更可怕的是，为什么高薪挖过来的人才总是没有预期的好呢？

当猛然有人问我们企业文化是什么的时候，除了“口号”我们还会想起什么？

而企业文化建设，在现实中是不是就是类似羽毛球比赛那样简单呢？

我们现实的企业文化究竟是什么？

我们又怎样才能真正将现实的企业文化变成我们期望的企业文化呢？

于是，我们不断地重复思索这些问题，又去不断地寻求新的思想、新的模式、新的方法，试图用这些新思想、新模式、新方法来解决这些问题。

可是，困惑却依然继续。

难道我们所摄取的这些新思想、新模式、新方法不好吗？

为什么我们每每学习之初会有所激动，可到了执行时，却总是觉得现实中并不能很好地产生实效呢？

为什么在现实中，我们总觉得思想不能真正落到实处呢？

又该如何才能让思想真正产生实效呢？

这些问题实际上都指向同一个普遍而现实的问题：管理思想如何才能真正“落地”？

这正是本书要重点回答的问题。

不要试图用思想让思想“落地”这里，我们必须先认识到自身主观上的一个误区：试图用思想让思想“落地”。

正如刚才提到的，当我们在现实中感到管理思想推行困难时，接着我们的习惯性思维就是去寻求新的思想、新的模式、新的方法，试图用这些意识层次上的管理手段来解决以往的意识层次问题，说得直接一点就是：试图用新思想让旧思想“落地”，试图用新方法让旧方法“落地”。

可是，我们始终找不到真正能够“落地”的思想和方法。

问题的关键并不完全在思想和方法上，而在于这个“试图”式的习惯性思维。

从逻辑上很容易就能看出来，我们怎么可能用思想让思想“落地”呢？

这本身就是个逻辑上的悖论。

要想让管理思想真正“落地”，首先就是要跳出思想意识的范畴，用意识层次以外的管理手段来实现管理思想的“落地”。

事实上，当我们真正跳出管理中的意识层次之后，就很容易发现，现实中真正阻碍我们管理思想“落

<<管理思想如何落地>>

地”的恰恰是信息层次上的问题，而认清这些信息层次的问题之后，用信息层次的管理手段(简称信息手段)去加以解决，才真正有可能实现管理思想的“落地”。

这时，当我们再回过头来看管理本身的发展历程，我们会惊喜地发现，原来我们对管理的认识，我们管理的核心内容，也同样经历了从泰勒时代的行为层次到近代意识层次，再到现代的信息层次。

不仅研究的管理对象有这样的变化，而且产生的管理手段也同样有这样的变化。

这些正是本书第一篇要详细探讨的内容。

<<管理思想如何落地>>

内容概要

管理一定要有实效！

本书将管理分成行为、意识和信息三个层次，以全新的视角来分析管理思想如何“落地”的问题。本书语言通俗易懂，对管理现实问题进行了深入的探索，并从这些问题的探讨中提炼出更深层次的管理“落地”的体系化认知，使读者能从本质上更清晰地了解管理实际，获得深层次的感悟，全面地认识和把握真实的管理思想推行过程。

<<管理思想如何落地>>

作者简介

耿启亮，用友致远软件公豆首席讲师，咨询顾问，致力于“管理思想如何“落地””课题的研究，关于本话题的一系列文章，在各种网络广泛转载，深受好评。

耿启亮老师每年举办近百场关于管理思想“落地”的专题讲座，包括清华大学总裁研修班、中国人民大学总裁班、西北大

<<管理思想如何落地>>

书籍目录

序 不要试图用思想让思想“落地” 第一篇 管理思想“落地”前的思考 第1章 管理的三个层次 知识点 管理思想“落地”最大的主观障碍 篇末小结第二篇 让制度真正产生实效 第2章 制度如何“落地” 第3章 制度与人性 知识点 认识意识门槛 篇末小结第三篇 让团队真正协作起来 第4章 有效倾听 第5章 做好时间管理 第6章 做到全局掌控 知识点 全面认识信息管理 篇末小结第四篇 打造健康的组织级执行体系 第7章 让整个组织做正确的事 第8章 让整个组织正确地做事 知识点 认识人性问题 篇末小结第五篇 让企业文化确实落到实处 第9章 从意识层次上探讨企业文化建设 第10章 从信息层次上探讨企业文化“落地” 知识点 打造组织级执行力 篇末小结后记 现实地看待管理思想“落地” 附录 国内组织的信息化建设参考文献

<<管理思想如何落地>>

章节摘录

第一篇 管理思想“落地”前的思考大多数管理者对各种管理书籍，尤其是管理培训都或多或少有所期待，希望这次讲座或者培训能够给他们带来一些惊喜，可实际上，在多数情况下，他们听完后的感受似乎还是失望大于惊喜。

原因是什么呢？

众多学员的反映是：课讲得不错，现场也很激动，但回来后，好像依然解决不了现实的问题。

比如，目前各种培训中有一种较为广泛而基础的认识：不要简单地从行为上去管理员工，而是要先管理好员工的心理、情绪，从意识上管理好员工，再由员工的意识自身去管理好行为。

对这种认识，几乎所有的学员都很认可，但现实中却极少有哪个组织真正做到，这是为什么呢？

这里，实际上隐含了管理思想如何“落地”最基础的一种认识。

本篇就从对这个现实问题的探讨开始。

第1章 管理的三个层次内容提要既然是共识，为什么现实中很难实现？

意识判断的可信度究竟有多高？

究竟是什么影响甚至决定了意识判断？

信息手段：调整集体意识倾向的有效手段。

既然是共识，为什么现实中很难实现这是一个生产现场，当我们面对类似场景的时候，作为管理者，很容易判断出工作者的现实状态——是否投入，工作效率如何，甚至我们可以运用泰勒的科学管理方法对流程细节进行分析、研究，从而进一步完善和改进细节，提升整体效率。

从这个角度讲，从行为管理存在一定的可行性。

<<管理思想如何落地>>

后记

<<管理思想如何落地>>

编辑推荐

《管理思想如何落地》将管理分成行为、意识和信息三个层次，以全新的视角来分析管理思想如何“落地”的问题。

在管理实践中，我们总是不断重复着同样的困境，遇到类似的问题：制度似乎就是某个柜子中的一本厚厚的书，组织成员很少能够记住与自己相关的条款，又如何会真正规范成员的行为呢？

都知道流程需要理顺，可是流程再造为何如此之难，再造后的流程要真正达到预期的效果更是难上加难，为什么？

各个部门为什么总有大大小小的“矛盾”，为什么子公司、各个部门总是很难真正站到集团整体利益上去全面地考虑问题呢？

我们提倡时间管理，但始终陷在无穷无尽的琐事中，为什么？

为什么很多好的方法，在现实中并不能很好地产生实效呢？

……《管理思想如何落地》从制度、团队、组织、文化四个方面为你一一解答。

<<管理思想如何落地>>

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>