

<<管理的常识>>

图书基本信息

书名：<<管理的常识>>

13位ISBN编号：9787111289678

10位ISBN编号：7111289676

出版时间：2010-1

出版时间：机械工业出版社

作者：陈春花

页数：198

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>

## <<管理的常识>>

### 前言

管理就是把理论变为常识 在最初讲授组织管理课程的时候，我就一直被这样一些问题所困扰：

- 为什么同样的资源和人，交给不同的管理者进行管理，结果却相去甚远？
- 为什么这样多的人，陷入无效甚至毫无意义的工作中？
- 影响人们有效工作的关键因素是什么？
- 为什么这么多人觉得组织并没有让他们发挥作用？
- 管理真正的价值到底在什么地方？

对于这些问题的思考和研究，一直贯穿在我整个教学、研究和企业实践中。

我知道，如果我们不能解决这些问题，我们就会浪费很多人的付出，让工作变得毫无价值；而解决了这些问题，就可以让人们做出巨大的贡献——管理的确关系到我们每一个人的切身利益。

导致出现这些问题的核心因素就是：没有很好地理解管理。

无论是对于管理相关概念的理解，还是对于管理相关理论及其规律的认识，都产生了偏差，甚至在很多基本概念的理解上存在错误。

## <<管理的常识>>

### 内容概要

金融海啸百年一遇，宏观调控无法掌控，管理者真正每日头疼的不是这些“惊天动地”的大事，放倒企业巨人的恰恰是由于管理常识缺乏所引发的执行缺失、沟通不畅、绩效不振等企业“常见病”。本书提供了经过实践检验的、易懂的、可学的方法让管理者从低效的日常管理中解放出来。

## <<管理的常识>>

### 作者简介

陈春花，华南理工大学工商管理学院教授、博士生导师，广州市政府决策咨询专家，《北大商业评论》副主编，广东省青年科学家协会副会长。

发表著作20多部，其中代表作《领先之道》、《超越竞争》、《中国企业的下一个机会》、《冬天的作为》、《中国管理10大解析》、《企

## <<管理的常识>>

### 书籍目录

前言 管理就是把理论变为常识

#### 第1章 什么是管理

管理的理解

对绩效负责的管理观

管理解决的三个效率

如何能管理有效

企业组织的管理内容

#### 第2章 什么是组织

组织的理解

组织因目标而存在

组织内的关系是奉献关系

组织处在不确定的商业世界中

#### 第3章 什么是组织结构

组织结构是自我约定的关系

组织结构的功效

组织结构设计原则

组织结构需要配合企业发展的需要

组织结构特殊效能

常用组织结构优劣势分析

#### 第4章 什么是领导

领导的理解

领导者和管理者

领导的技能

经典领导理论的应用理解

应该适应领导者的风格而非改变他

没有不好的士兵,只有不好的将军

找到途径满足需求目标就会达成

对职业经理人的管理方式

核心人才的管理方式

如何让授权有效

利用环境

向上管理

#### 第5章 什么是激励

人为什么工作

涨工资并不会带来满足感

最低层次的需求如果得不到满足影响力最大

人不流动也许是因为安于现状不求发展

不要满足需求而是引导需求

满足感并不一定带来高绩效

激励不发挥作用的情况

不公平是绝对的

人会成为他所期望的样子

金钱是最重要的激励措施

成本最低而且最有效的四种激励措施

#### 第6章 决策如何有效

## <<管理的常识>>

决策的目的是为了执行

重大决策必须是理性决策

集体决策 个人负责

个人决策的局限性

快速而有效决策的五种方法

群体决策不是最好的决策

第7章 什么是计划

目标是不合理的

一定要在意行动

计划管理如何推动企业发展

制定计划的关键

计划的有效性

目标管理

为什么“计划没有变化快”

结束语 员工的绩效由管理者决定

向下负责：为下属提供机会

参考文献

## <<管理的常识>>

### 章节摘录

第一，管理就是让下属明白什么是最重要的。在咨询行业流行这样一个故事：一个咨询顾问到一家公司去，老板非常高兴地说：“你来得正好，帮助我培训员工，因为他们笨得像猪一样，我说什么他们也听不懂。

”接下来这个顾问去培训员工，但是员工们却对顾问讲：“你快去培训我们老板吧，他讲得全是鸟语，我们根本听不懂。

”这里讲的几乎是许多企业的真实状况，老板和员工根本无法对话。

管理者有时喜欢把事情变得复杂不易理解，以显示自己卓尔不群且富有深度，但是管理是要做决定并让所有人执行这个决定的。

管理所要求的合格决策，就是让下属明白什么是最重要的。

我们常常看到企业的管理者每日忙于决定他们认为重要的问题，但是对于下属应该做什么，对于每一个岗位应该做什么却从来不作分析，不作安排，结果每一个员工都是凭着自己对于这份工作的理解，凭着自己对于企业的热情和责任在工作，出现的工作结果就很难符合标准。

对于评价下属有三个很糟糕的词：第一个是“悟性”。

很多管理者喜欢悟性高的下属，他们会很自豪地告诉我，小张悟性高，所以工作做得好。

我不反对下属成熟度高，管理的效果会好，但是下属的悟性是一个非常不确定的特征，如果工作内容调整、工作技能要求改变，悟性总能保证足够吗？

第二个是“领会”。

常常听到人们谈论要学会“领会领导意图”，没有足够的时间磨合，下属想弄清楚领导的意图是非常困难的。

第三个是“揣摩”。

## <<管理的常识>>

### 编辑推荐

很多时候不是员工的素质不行，更不是企业文化不行，在大部分效率低下、内部无法协同的组织中，由于对管理常识的误解所导致因素占了绝大多数。

管理就是让下属明白什么是最重要的； 管理不谈对错，只是面对事实，解决问题； 管理是“管事”而不是“管人”； 管理就是让组织目标和个人目标合二为一； 管理就是让一线员工得到并可以使用资源； 管理只对绩效负责。

公司为什么不是一个家？

在组织中人与人公平而非平等； 组织结构是要解决权力与责任匹配的问题； 领导如何发挥作用？

人为什么要工作？

人不流动也许是安于现状不求发展； 群体决策不是最好的决策而是风险相对小的决策； 目标为什么可以不合理？

不是变化快，而是计划没有包含变化。



<<管理的常识>>

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>