

德鲁克名言短句子

- 1.管理就是激发人的潜能，以赢取目标。
- 2.有效管理者的自我发展，是组织发展的关键所在。
3.
创新是企业家的具体工具，也就是他们借以利用变化作为开创一种新的实业和一项新的服务的机会的手段。
4.
战略管理是分析式思维，是对资源的有效配置。战略管理中最为重要的问题是根本不能被数量化的。
- 5.管理无定式，事事皆学问！
6.
管理的重心是管人，用人，只有先学会很好地欣赏别人，才会很好地用人。
- 7.管理者的一言一行，都必须兼顾临时之计和长远目标。
- 8.在担任管理职位的人中，真正卓有成效者，殊不多见。
9.
我们该知道运用自己上司的长处，这也正是下属工作卓有成效的关键。
- 10.充分发挥人的长处，才是组织存在的唯一目的。
- 11.

卓越的公司，排在第一位的不是你支付报酬的多少，而是你将报酬支付给何人。

12.证明鸡蛋是否变味了，大可不必把它吃完。

13.

惟有反面意见，才能保护决策者不致于沦为组织的俘虏；反面意见本身，正是决策需要的“另一方案”；反面意见可以激发想象力。没有反对意见，就不做决策。

14.

卓有成效的管理者，具有6个特征：品格，沟通，聚焦，决策，目标，贡献。

15.你要雇佣一个人的手，就得雇佣他整个人。

16.要“出新”，必从“推陈”着手。

17.不弄清什么是正确的，就无法区分正确的妥协和错误的妥协。

18.除非有不同见解，否则就不可能有决策。

19.有效的管理者在用人所长的同时，必须容忍人之所短。

20.上之所好，下必随之。

21.互联网消除了距离，那正是它的影响。

22.卓有成效的管理者，知道在用人之所长的同时，必须容忍人之所短。

23.今天最成功的商品，明天可能最快过时。

24.夫为治有体，上下不可相侵一切从沟通开始。

25.千万不要忘记，创新就是为顾客创造新的价值。

26.

有组织就没有管理，而没有管理也就没有组织。管理部门是现代组织的特殊器官，正是依靠这种器官的活动，才有职能的执行和组织的生存。

27.成功意味着你下定决心，义无反顾。

28.

领导者应该是引导属下做正确的事，因为领导才华是以领导者做事的成果来判定的。

29.

提高效力的第一个秘诀是了解跟你合作和你要依赖的人，以利用他们的长处、工作方式和价值观。

30.

有效的管理者需要的是决策的冲击，而不是决策的技巧；要的是好的决策，而不是巧的决策。

31.一个人的学习能力，才是他的核心竞争力。

32.即使最强大的企业，如果不面向未来采取行动的话，也会陷入困境。

33.“专心”是一种勇气，敢于决定真正该做和真正先做的工作。

34.今天的组织需要的是由一群平凡的人，做出不平凡的事。

35.

管理是一种实践，其本质不在于知而在于行；其验证不在于逻辑，而在于成果；其唯一权威就是成就。

36.变化不是威胁，而应该把它看作机会。

37.

目标实现的时候不是应该庆祝的时候，而是应该重新定义目标的时候。

38.

人们通常抱怨管理人员不“放权”，就是由于管理人员没有足够的事情可做，因而承担了本应该由下属去做的工作。

39.

必须学习如何在无权下达命令的状况中管理事情，既不受制于人，也不控制他人。

40.

搞好管理，硬性权力和软性权力缺一不可，积极，热情，用心，学习。

41.企业家从事创新，而创新是展现企业家精神的特殊手段。

42.

智力、想像力及知识，都是我们重要的资源。但是，资源本身所能达成的是有限的，惟有“有效性”才能将这些资源转化为成果。

43.要看“正当的决策”是什么，而不是“人能接受的”是什么。

44.

用人所长是卓有成效的管理者必须具备的一种素质，是一个组织工作是否有效的关键，也是知识工作者和社会不可或缺的素质。

45.

有效的决策人，首先要辨明问题的性质：这是一再发生的经常性问题呢，还是偶然的例外？

46.

要说卓有成效的管理者与其他人有所不同的话，其最大区别就在于，他们对自己的时间十分爱惜。

47. “认识你的时间”，只要你肯，就是一条卓有成效之路。

48.

管理就是界定企业的使命，并激励和组织人力资源去实现这个使命。界定使命是企业家的任务，而激励与组织人力资源是领导力的范畴，二者的结合就是管理。

49.性格决定命运，气量影响格局。

50.

为了控制自己的绩效，管理者单单了解自己的目标还不够，还必须有能力针对目标，衡量自己的绩效和成果。

51.

一个重视贡献的人，为成果负责的人，不管他职位多卑微，他仍属于“高层管理者”。

52.

管理就是让大家知道你的规划，理解你的规划，理解你的实施计划和要求，同时让利益联系你我他。

53.管理能量，而非时间，能量来自身体、思想、精神、情绪。

54.不要去评估一个人的“潜力”，它只是“希望”的代名词。

55.由于企业是社会的一分子，因此企业的目的也必须在社会之中。

56.

如果失去了对人的尊重，开发潜能很可能被理解成仅仅为了组织的绩效而把人视为使用的工具。只有恢复对人的尊重，才可能真正把人的才能释放出来。

57.

一个重视贡献的人，一个注意对成果负责的人，即使他位卑职小，也应

该算是“高层管理人员”，因为他能对整个机构的经营绩效负责。

58.管理是科学，领导是艺术。

59.

有效的管理者应该着眼于全局，而不是让自己成为一个“全能”的领导。

60.管理是正确地做事，领导则是做正确的事。

61.

用人所长是卓有成效的管理者必须具备的一种素质，是一个组织工作是否有效的关键。

62.

经理人五大核心工作：设立目标；任务分派；激励沟通；绩效评估；培育人才。

63.

决策的过程往往不是从搜集事实开始的，而是先从其本人的见解开始的。

64.

管理者，就是把事情做得正确的人。企业家，就是做正确的事情的人。

65.

作为领导者，一个人必须具有表达清楚准确的自信，确信组织中的每一个人都能理解事业的目标。

66.所谓“愚蠢的创意”，是不对创意加以倾听和改造。

67.时间是最高贵而有限的资源，不能管理时间，便什么都不能管理。

68.职位是为普通人设计，而不是圣人。

69.企业应该对人的判断力支付报酬，而不是对无过错支付报酬。

70.

管理从思想上来说是哲学的，从理论上来说是科学的，从操作上来说说是艺术的。

71.努力创造未来是要冒很大风险的。

72.管理者，就必须卓有成效。

73.组织内部只有成本，结果存在于组织的外部。

74.假若你吃了个鸡蛋觉得不错，必认识那个下蛋的鸡妈妈呢？

75.观念的改变并未改变事实本身，而是改变了它们的含义。

76.首先要说的是，CEO要承担责任，而不是“权力”。

77.作为一个领导者，他只有一个选择，就是去领导，或者去误导。

78.组织的目的是使平凡的人做出不平凡的事情。

79.创新并不是电光火石刹那之间的灵感，它是艰苦卓绝的工作。

80.管理得好的工厂，总是单调乏味，没有任何激动人心的事件发生。

81.

知识更新非常快，知识型员工除非能够在工作中不断学习，否则很快就会遭到淘汰。

本文链接：<https://duanjuziku.com/duanjuzi/u9o7fj8a1b.html>