

<<做最好的管理者>>

图书基本信息

书名：<<做最好的管理者>>

13位ISBN编号：9787502180218

10位ISBN编号：7502180214

出版时间：2010-12

出版时间：石油工业出版社

作者：郑一群 编著

页数：202

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>

<<做最好的管理者>>

前言

企业管理中，我们常说居其职就要尽其责。

企业的管理者要有所作为，应居其职尽其责。

一般来说，管理者的权力与所负有的责任是统一的，管理者拥有一定的权力，就必须承担相应的责任，管理者的“无为”本身就是一种过失。

企业管理者应将“不求有功，但求无过”的责任观转变为“无为就是过”的责任观，通过自省、自重、自励、自警，真正做到“常修为政之德、常思贪欲之害、常怀律己之心”。

服务企业、服务员工，是企业管理者最根本的职责。

作为企业的管理者，一定要志存高远，有目标。

这个目标是一个导向，能使企业少走很多的弯路。

在市场竞争中，为了处于有利地位、更好地增加利润，保持企业旺盛的生命力，企业必须不断地设定更高的发展目标，当然这个目标并不是高不可攀，而是必须在得到公司员工理解和认可的基础之上，激励员工去努力奋斗，以利于企业的生存和发展，这是企业市场运作成功的关键所在。

超前意识是在正确认识客观事物及其运行法则的基础上，对事物的未来发展趋势和发展道路所作的合理预见。

一旦出现危险征兆，管理者就能马上启动预警系统，运转应急体系，以应对即将到来的危机。

现在社会发展越来越复杂，管理者的眼光要远，眼界要宽，看问题、办事情要有前瞻性、预见性，尤其要对自己的员工、企业实践活动的现状、发展走势以及外部环境有十分清醒的认识，这样工作的主动性才能增强，才能沉着应对可能出现的各种情况，达到趋利避害的目的。

现在一些企业管理者都能意识到危机几乎是不可避免的，在面对危机时也能从容应对，最大限度地避免企业受损。

有了危机的意识，管理者就能更冷静、清醒地面对现状，预测下一步的计划。

同时，面对现实社会激烈的竞争现状，一旦懈怠，退步也会接踵而来。

只有企业整体保持对同类竞争与社会发展的高度敏感性，才不会降低企业的效率，让企业一直处于高效运转的状态，时刻保持旺盛的生命力。

在一个企业当中，管理者起着至关重要的作用。

所以，在任何一个企业当中，管理者在提出工作要求、颁布管理规则时，要求下属们都要做到的，自己必须首先要做到。

每一个下属能做到的，管理者必须要做得更好。

作为一个管理者，不仅能够让员工体验解决难题、分享成功的乐趣，而且能够让员工认识到他们是这个团队的一部分，每个人都是这个团队有价值的贡献者。

管理者必须了解团队中每个人有形的和无形的需求，尽力满足他们的需求或引导改变他们的需求。

对于管理者来说，他的用人之术就是如何管理好员工，也应该是“攻心为上”。

能否成为一个成功的管理者，一方面要有卓越的工作能力和竞争意识，努力使自己的愿望变为现实；

另一方面则要有高超的驾驭下属的技巧，使每一个下属都人尽其才，才尽其用。

很多企业强调公正、公平和支持的管理原则，强调企业管理的透明化，甚至提出了“玻璃缸管理”的说法。

其实，公正、公平和支持的原则非常适用于企业管理，它是员工监督管理者的有效手段。

大度容才就是说管理者要有容才纳贤的气魄和度量。

只有具备宽容的气度，才能有团结众人的力量，最大限度地发挥人才的效能。

宽容是激励的一种方式，也是管人的一种方式。

管理者的宽容品质能带给员工良好的心理影响，使员工感到亲切、温暖和友好，获得心理上的安全感。

西点军校的教育理念强调一个非常重要的道理：战场上无小事。

很多时候，一件看起来微不足道的小事，或者一个毫不起眼的变化，却能改变一场战争的胜负。

战场上无小事，这就要求每一位军官和士兵始终保持高度的注意力和责任心，始终具有清醒的头脑和

<<做最好的管理者>>

敏锐的判断力，能够对战场上出现的每一个变化、每一件小事迅速做出准确的反应和决断。

企业管理最忌讳的是大而化之。

企业通过加强对细小问题的管理，人的作用可以得到充分的发挥，而且产品和服务质量也能得到不断的改进。

本书采用真实的案例加上深入浅出的理论分析，让所有的企业管理者明白：作为一个企业管理者，应该从哪些方面来修炼自己、完善自己。

本书适合企事业单位中高层管理人员阅读，也适合那些即将走上管理岗位的员工阅读。

同时，本书还是企事业单位、机关团体内部培训的首选读物，相信本书会给大家带来一定的帮助！

<<做最好的管理者>>

内容概要

优秀的管理者正在迅速成为社会的一项关键资源，而能够成为优秀的管理者已成为个人获得成功的主要标志。

一般说来，管理者普遍才智较高，但是才能本身并不是成果。

一个人的才能，只有通过有条理、有系统的工作。

才有可能产生效益。

一个组织的生存发展、兴衰存亡在很大程度上取决于管理者的决策。

一个组织的良好效益必须要有严格的管理，而严格的管理要依靠管理者设计、拟订和实施一整套符合组织所处环境的管理制度。

优秀的管理者本身往往又是创新者和改革者。

本书告诉你如何做最好的管理者！

<<做最好的管理者>>

书籍目录

第一章 做最优秀的管理艺术家 把目标放在首位 把小品牌做大 居安不忘思危 当机需要立断 诚信,企业立足之本 第二章 管理者就是榜样 以身作则,身先士卒 树立个人的威信 提升你的人格魅力 克服“书呆子气” 控制好自己的情绪 不摆管理者架子 做一个正直的管理者 第三章 提升自己的管理技能 克服亲力亲为的毛病 目光远大,放眼未来 与下属共同承担责任 避免独裁管理 摆脱压力 有效沟通 批评下属措辞要委婉 兼听不同意见 第四章 打造高绩效团队 谁在影响团队绩效 团队合作,走向成功 执行是能力,更是精神 协调好人际关系 走出追求完美的误区 第五章 像经营企业一样经营员工 说话要有艺术感 开拓员工的创新思维 让下属死心塌地工作 记得适时激励下属 与下属打成一片的界限 第六章 用宽容和信任赢得人心 善待下属 做个“钥匙”主管 留住优秀的下属 借助宽容,赢取人心 “副总特征”影响中层成长 信任比什么都重要 持之以公 无为而治,管理者的最高境界 第七章 创造公正、公平和支持的环境 把一碗水尽可能地“端平” 不戴有色眼镜看员工 不以自己的心态判别人 能接受反对意见 别犯以点代面的错误 经验与学历真的重要吗 管理者和领导者的区别 第八章 最高明的用人策略 在关键位置上敢用“外人” 注意难以驾驭的人 使用“怪才” 敢于使用年轻人 跟不同风格的人共事 知人善任 保持“野性” 要能力不要学历 第九章 小问题大管理 让员工把话说出来 给予员工坦率的反馈 问题无大小,工作无小事 从员工跳槽看企业管理 重新“雇用”你的优秀员工 管理细节就是艺术

<<做最好的管理者>>

章节摘录

以身作则，身先士卒 第二次世界大战名将巴顿将军说：“下令要部下上战场算不得英雄，身先士卒上战场才是英雄好汉。

”管理者的榜样作用具有强大的感染力和影响力，是一种无声的命令、对部下的行动是一种极大的激励。

三国时，孙策为了平定江东，每次冲锋陷阵他都在最前列。手下人很为他担忧，他却回答说：“如果我不亲冒矢石，那么将士们又有谁会勇猛作战呢？”他正是以这种激情去影响每一位手下，进而迅速地扫平江东，奠定了坚实的后方。

管理者能身先士卒，以积极正确的示范作导向，就可以调动员工的积极性，激发他们努力向上的干劲；反之，管理者持一种消极的、观望的态度，只能让员工削减工作热情，企业的发展前途失去信心。

由此可见，管理者的行为对下属的激励作用是多么的巨大，甚至比言语和舆论的作用大得多。也正如俗语所说的：“强将手下无弱兵。

”管理者的表率作用永远是激励员工的最有效的方法。

一般情况下，管理者都会选取别人作为员工学习的榜样。这样做在一定程度上确实能起到示范作用，但管理者必须看到，由于管理者在一个团队中的地位和作用，他常常不自觉地被同事或员工选作学习的榜样。

在初唐统一战争的历次战役中，李世民冲锋在前、身先士卒的事例是不胜枚举的。在同王世充的对阵中，他令秦叔宝、程知节、尉迟敬德、翟长孙分别统率骑兵轮番向敌阵发起冲击，而他本人则轮番参加每一次冲击并率队为前锋。

李世民总是身先士卒打头阵。

有一次，他带五百骑兵巡视前方地形，结果被敌人骑兵包围。

敌将单雄信挺槊直取李世民，尉迟敬德跃马而出，将单雄信刺落马下，掩护李世民突出了重围。

还有一次，李世民与窦建德交兵，李世民只带尉迟敬德一员大将和几个士兵去诱敌，窦建德五六千骑兵追杀过来。

李世民善骑射，毫无惧色，他亲手射死一员敌将和几个士兵。

尉迟敬德也杀了十几个士兵，居然吓得几千骑兵不敢再追。

作为全军的统帅，李世民几乎每战都身先士卒，带头冲锋，这就大大地激励了全军将士的杀敌士气，个个奋勇争先，为夺取作战胜利提供了保障。

企业管理者应承担带领部属行动的责任，不能只会躲在办公室里发命令，而不敢带领员工在业务线或生产线奋斗。

这不仅无法将团队打成一个具有高度生产力的团队，而且也使得员工离心离德，不愿奋力一搏。

管理者本身的行为是整个企业的风向标，所有的员工都会拿它作为参照物。

在企业的日常管理中，管理者要身先士卒，积极参与。

如果管理者在会上大讲特讲某件任务的重要性和紧迫性，号召广大员工加班加点，而会下员工看到的却是管理者漫不经心的态度，员工会做何感想呢？

所以，管理者要带动每个人共同负责，首先自己要积极参与到公司的日常业务中去，身体力行，让员工经常能看见你的身影。

这样，才能给员工作出表率，影响员工，在公司里建立起榜样文化。

沃尔玛是做超市生意的，服务于身边的最普通的大众人群，但沃尔顿却是最富有的人之一。

在2004年美国《财富》杂志的500强排名中，沃尔玛排在了第一名。

为什么沃尔顿能获得如此巨大的财富呢？

有一件小事足以说明问题。

《财富》杂志的一名记者要采访沃尔顿，记者在电话里对沃尔顿说：“明天我可以到你的办公室采访吗？”

”“当然可以。

<<做最好的管理者>>

” 翌日，那位记者就到了他的办公室去。

但等了半小时还没有看见沃尔顿。

记者心中当然有气，当秘书经过办公室的时候，仍见这位记者在等，便说：让我找找他。

后来秘书说：找到了，他在前面20米的零售店门外。

那位记者立即去找沃尔顿，看见他正为顾客将货物装箱，并抬上货车。

一个世界上最有钱的人，居然做这种工作，那位记者对沃尔顿说：“你不是答应在办公室等我吗？”

” 沃尔顿答道：“当然，我是在等你来啊。”

” 记者问：“那你为什么在这里？”

” 沃尔顿答道：“我的办公室就在街上，这是客人最需要我的地方，难道是在空调房里吗？”

” 任何人都可以获得财富，但看你究竟是怎样做的。

对于企业来说，管理者是一个特殊人物，管理者的行为往往对员工起表率作用。

松下幸之助认为，要提高商业效益，首先管理者就要以身作则，起好带头作用。

身先士卒，常常出现在顾客最需要的地方，这正是每个企业管理者获得成功的关键所在。

日本企业家土光敏夫认为，管理者以身作则的管理制度不仅能为企业带来巨大的经济效益，而且还是企业培养敬业精神的最佳途径。

俗话说：管理者动，下属也跟着动。

在土光敏夫接管日本东芝电器公司前，东芝的生产已每况愈下，失去了电器业摇篮的美称。

土光敏夫上任后，没几天就访遍了东芝设在日本的工厂和企业，与员工一起吃饭，闲话家常。

清晨，他总比别人早到半个小时，站在厂门口，向工人问好，率先示范。

员工受此气氛的感染，增加了相互间的沟通，士气大振。

不久，东芝的生产恢复正常，并有很大发展。

土光敏夫有一句名言：“上级全力以赴地工作就是对下级的教育。

职工三倍努力，管理者就要十倍努力。”

” 如今，日本东芝电器公司已经跻身于世界著名企业的行列，这与土光敏夫以身作则、身先士卒的管理行为是分不开的。

在企业中，如果管理者能够率先示范，能以身作则地努力工作，那么这种热情和精神就会影响其下属，让大家都形成一种积极向上的态度，形成热情的工作氛围。

可以说，管理者的榜样作用具有强大的感染力和影响力，是一种无声的命令、最好的示范，对员工的行动是一种极大的激励。

一旦管理者的行为被“注意”之后，员工一般需要重复所观察到的行为。

管理者的一部分任务就是为员工练习“自我管理”提供机会，并鼓励他们通过示范来学习。

必须注意的是，管理者的示范行为必须是生动、详细、易于理解的。

管理者可以吸引下属的注意力，努力使自己成为一个可靠的“自我管理”的榜样，如果你想让员工成为有效的“自我管理”，你自己就先得成为一个榜样，为他们提供一个示范作用，以生动、详细、易于理解的方式来展示“自我管理”的行为。

促进下属对于示范过的“自我管理”的回忆，并鼓励他们以亲身体会的方式来练习这些行为，为他们提供动力，强化示范作用。

以上所说的加强管理者的示范作用，目的在于让员工产生良好的“自我管理”的欲望，不能时时都要管理者紧盯着。

只有调动员工的积极主动精神，发挥他们的创造性，才能使管理工作卓有成效。

<<做最好的管理者>>

编辑推荐

快速提升管理者核心素质，倾力打造企业精英团队！

没有良好的管理者队伍，就不可能有组织的兴盛和优良业绩。

《做最好的管理者》采用真实的案例加上深入浅出的理论分析，让所有的企业管理者明白：作为一个企业管理者，应该从哪些方面来修炼自己、完善自己。

《做最好的管理者》适合企事业单位中高层管理人员阅读，也适合那些即将走上管理岗位的员工阅读。

同时，《做最好的管理者》还是企事业单位、机关团体内部培训的首选读物，相信《做最好的管理者》会给大家带来一定的帮助！

<<做最好的管理者>>

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>