

<<你的管理错在哪里>>

图书基本信息

书名：<<你的管理错在哪里>>

13位ISBN编号：9787511305336

10位ISBN编号：7511305334

出版时间：2010-9

出版时间：中国华侨

作者：孙颢

页数：339

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>

<<你的管理错在哪里>>

前言

作为管理者，我们要有“高处不胜寒”的危机意识，当您在行使权力的同时，不要忘记在您身上承担着更大的责任和义务，责任感和使命感需要您及时做出与时俱进的变革和调整！

您需要时常照镜子，反省自己，找出自己的缺点和不足，进一步提高自己。

人最怕没有自知之明，领导者与管理者最怕没有知人之明。

企业中的各个管理层用人不当、角色错置的状况相当普遍，最该清醒警觉、智慧决断的领导者，在用人方面却难逃权力与人性的考验。

看看你的员工适才适任，使得其所吗？

你的用人哲学是随心所欲，还是一见钟情？

你有以下这些缺点吗？

刚愎自用、唯我独尊、缺乏感召力、疑神疑鬼、看人先入为主、用人私心好恶、喜怒哀乐溢于言表、以为发怒是威严、重视文凭忽视能力、把员工当机器人不当人看……这些都是领导者和管理层致命的错误。

<<你的管理错在哪里>>

内容概要

同样的缺点，发生在不同人的身上，结果却大不相同，管理者掌控更多的资源和影响力，行使权力也承担着责任和义务，管理者必须有危机意识，必须时常反省，作出与时俱进的调整变革。

如果有一天耳边听不到任何谏言，可能发生了几种状况： 你已经完美无缺。

(谁会真的这么认为？

)没人愿意给你提任何意见，他们已经对你采取放弃的态度。

给你意见这个行为，会让提出的人心中充满不快和恐慌！

别人不给你意见，是反射出你不想听取意见的态度。

前车之鉴如何扭转，这将由你自己来决定！

<<你的管理错在哪里>>

书籍目录

第一章 管理者自身的缺陷 工作方法一成不变 缺乏行为感召力 刚愎自用的心理 自身存在管理思维的盲点 没有养成良好的习惯 发怒不会见好就收 喜怒哀乐形之于色

第二章 管理者在团队管理中的失误 十三条团队管理的操作规则 没有把团队工作,当作一个管理矛盾的过程 不能当好团队矛盾的调解员 急于撤掉围墙 把员工当作机器人 重视文凭,忽视能力 不重视提高团队的情绪智商 没有以团队的眼光看待下属 眼中只有超级明星 死抱“团队合作”不放 打造“臭皮匠”团队

第三章 管理者在用人上的失误 用人先入为主 不能容忍不同的声音 只以成败论英雄 不准好马再回头 对下属无端猜疑 不善权衡之术 不懂“水至清则无鱼”的境界

第四章 管理者在处理人际关系中的失误 不善于把握人际距离 不能与上司良好地交流 轻视年轻的上司 不重视和同僚横向沟通 没能在上司面前客观评价下属 不会对同事说“不” 不会与同事“过招” 不知道下属的年龄 一碗水端不平 不会关怀下属 管理者的三个代表

第五章 管理者在运用激励时的失误 激励成为廉价的口头禅 不及时消除激励负面效应 褒奖不及时 激励不可用之人 不给下属满足感 与自己的下属争功 为了批评而批评 不懂赞美的技巧

第六章 管理者在培养人才上的失误 以诸葛亮自居 留不住人才的心 不善于发掘人才 不能做到唯才是举 备份“核心员工” - 忽视在各种岗位培养人才 让下属带走了你的客户 员工为什么总是“欲壑难填” 管理者要学会给员工塑造环境

第七章 授权与激励的得与失 授权为何失败 有效的授权是理性的 避开你的授权盲点 金钱激励会让你陷入恶性循环 给员工的报酬合理即可 “竞争”比金钱激励更有效 “换位置”也是一种激励

第八章 错误的方法决定了无效的管理 满含轻蔑的批评只会使员工反感 不要被“多数”挡住了你的眼睛 不在其位,不谋其政 宽容也要有“度” 让有能力的人一起工作,不一定会有效率 不要试图操纵员工 盲目裁员会让你事与愿违 新官上任不一定要“烧火”

第九章 没有尊重与信任的管理不会成功 对待员工应该宽容 多聆听年长者的倾诉 成败均不应改变信任 用人不疑,疑人不用 专权只会引起员工的反感 通过授权表明你对下属的信任

第十章 事与愿违的尴尬 你的激励为什么没效果 不要让你的奖励计划适得其反 团体成绩比个人成绩更重要 小心掉进沟通盲点 考核员工也要培训员工 世上没有万能的制度 高待遇为何也留不住人的“心”

第十一章 记住你的批评目的 下属犯了错不妨送上美味的“夹心饼” 不要在背后评价你的下属 简洁清晰的批评更有力量 表扬也是一种批评方法 不要急于追究责任

第十二章 明确说出你的愿望 指令明确才能得到预期的效果 让员工知道他的做事目的 明确你的期望会得到员工的尊敬 帮员工树立一个他能够达到的目标

第十三章 补救是必要的 生气还需善后 对重要员工的离职要未雨绸缪 必要时做出让步 要找到员工跳槽的原因

第十四章 不要被表象迷惑 你对下属了解多少 不要被你的下属愚弄 一眼看穿下属的谎言 “马屁精”的奉承信不得 把“表现不佳”的员工分类 偏见会让你吃苦头

第十五章 检查你的命令是否得到有效实行 让员工学会报告工作 肯定是有效的督促剂 到现场走走 不要被下属“夺权” “少数”不一定要服从“多数”

第十六章 问题可能出在你身上 别忘了矫正自己 看看你有没有滥用权势 命令的语气还是礼貌的请求 “偏心”的人不配做管理者 私情不应阻碍公事

第十七章 不要让你的权力超越制度 不要像暴发户那样“花费”你的权力 超越制度的权力叫“特权” 把你的权力“分出去” 不要把权力当宝 无知的主管才会“全权作业” 有规矩才能成方圆 强化纪律也要分等级 赏罚公正才会纪律严明

第十八章 选择最有效的管理方式 “冷处理” 下属之间的冲突 装糊涂需要一点“功力” 管理者的寒暄很“值钱” “抓大放小” 你才能变得轻松 让员工为自己定工作目标 戴罪立功的员工最有效率 要根据“坑”的数量找“萝卜” 能人要用在“刀刃”上 做事动机会影响员工的服从程度 喜欢不代表服从 榜样是最好的动力 要有胆量拒绝员工的不合理要求 没有人会屈服于不合理的禁令

第十九章 有些人需要特别对待 小心“伺候” 那些管的着惹不起的员工 让你的狂傲下属不再狂傲 争强好胜是一种“积极的缺点” 知识型下属需要的是“自由” 上司也要学会拍下属的“马屁” 巧用“鲶鱼效应”的刺激效果 以柔克刚打败攻击型的下属

第二十章 结果才是决定管理效果的检验标准 领导者需要的是结果而非过程 让员工了解公司的发展目标 用“目标管理”提高员工的工作效率

<<你的管理错在哪里>>

章节摘录

掌握所需的专业知识与技能，是从事管理类工作的基本要求。它是发挥管理者的素质作用的基础，包括在对未来进行预测的基础上，制定有挑战性的目标；有效地培养人才；在下属和团队中树立影响与权威等。

每个管理者可以根据不同的行业性质、自身需求，进行有针对性的专业知识与技能的学习与积累。包括财务知识、行业知识、专业知识、产品知识、商务经营管理知识，以及一些行业的相关法律、规定和规则方面的知识。

技术人才如何成为成功的管理者的六个要诀： 新经济的兴起使得知识精英有机会走上管理者的位置。

然而，要想做一个成功的管理者，仅具备高超的技术水平是远远不够的，还需要在许多其他方面加以修炼。

1.学习沟通技巧。

一位公司总裁指出：“我们碰到最棘手、但又是最基本的问题，就是大部分的科技专才需要学习与与人相处的技巧。

”良好的人际关系是做好管理工作的基础，意欲走上管理岗位的技术人才，必须在这方面下大工夫。

2.拓展知识领域。

科技专家善于从技术角度来看待问题，这导致他们有时缺乏把握全局的战略眼光。

学习一些心理学课程或参加MBA进修班等，拓展自己的知识领域，能极大地弥补技术人员在管理方面的不足。

3.善于展现自己。

许多科技专家经常拥有一些绝佳想法，但可惜的是，他们在展示想法时，不是让人感到无聊，就是引不起听众的兴趣。

学习一些展示自己的技巧非常实用，而这也是管理者所应该具备的素质。

<<你的管理错在哪里>>

编辑推荐

人最怕没有自知之明，领导者与管理者最怕没有知人之明。企业中的各个管理层用人不当、角色错置的状况相当普遍，最该清醒警觉、智慧决断的领导者，在用人方面却难逃权力与人性的考验。

看看你的员工适才适任，使得其所吗？

《你的管理错在哪里？

》经过对众多知名企业的管理进行详细考察和思考，结合实际案例，深入探讨了管理各环节应注意的各种问题，总结出了一些规律性的认识，对管理实践者、研究者和学习者均有较大的借鉴意义。

<<你的管理错在哪里>>

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>