

<<管理中最可能犯的101个错误>>

图书基本信息

书名：<<管理中最可能犯的101个错误>>

13位ISBN编号：9787802517073

10位ISBN编号：7802517079

出版时间：2011-3

出版时间：金城

作者：隋晓明

页数：306

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>

<<管理中最可能犯的101个错误>>

内容概要

本书总结的101个典型错误中，每个错误都是由“管理心经”“管理事典”“深入分析”“正确方法”

“妙语点评”五个部分组成。

“管理心经”以一句妙语的形式将最具典型意义的管理错误呈现给你，力图给你一个全新的管理启示

。在“管理事典”中，本书大多采用实地场景中的对话方式，将管理者常见错误形象地表现出来。

这样做可以使阅读本书的人产生直观和身临其境的感觉，你甚至会发现这正是昨天发生在你身边的事情，从而使你的感受更强烈。

接下来是“深入分析”，对案例和这种典型错误作了较为详细和透彻的分析。

这种分析并不是就事论事，而是尽量结合相关的理论和经验，从更高的层次上把握和阐述问题。

“正确方法”是本书重点，主要内容是如何避免犯错，错了如何去弥补，正确的步骤和可操作性的指南都包括在此部分中。

该部分的编写颇具特色，为使各位读者能够一目了然地看出应当采取的正确措施或步骤，我们对每一个步骤和措施都加以精雕细刻，力求做到简明扼要，从而便于读者依此操作。

最后的“妙语点评”，可以说是画龙点睛之笔，也是对以上四个部分的总结，希望能给予读者管理思维上的脑力激荡。

<<管理中最可能犯的101个错误>>

书籍目录

第一章 你在与下属沟通中最可能犯的14种错误

1. 从头管到脚
2. 不能认真倾听下属意见
3. 不能给员工以家的感觉
4. 不尊重员工的隐私
5. 不能引导员工从错误中吸取教训
6. 不能随时调节与员工之间的矛盾
7. 在岗位上因人设事
8. 不能发挥员工自我管理的能力
9. 苛求完美
10. 赏罚不明
11. 漠视员工的成绩
12. 不尊重员工
13. 不对员工进行价值观建设
14. 批评方式让人难以接受

第二章 你在引进人才中最可能犯的10种错误

15. 对职位没有一个准确的定位
16. 招聘渠道不得当
17. 不能准确迅速地从简历中获取所需信息
18. 以个人好恶取人
19. 仓促招聘
20. 用人决策不慎重
21. 片面衡量应聘者
22. 面试会谈不成功
23. 内部提拔外部选择左右为难
24. 将工作推给人力资源管理部门

第三章 你在提升员工能力中最可能犯的7种错误

25. 不适当的训练计划
26. 用自己的水平来衡量员工的水平
27. 不重视培训
28. 培训出现后遗症
29. 高层培训不足
30. 培训没有针对性
31. 对于新任管理人员没有基础课程的培训

第四章 你在分配工作中最可能犯的10种错误

32. 没能全面客观地了解员工的特长和能力
33. 不能及时安排替补人员
34. 不理解员工之间的差异
35. 授权不当
36. 不能令到则行
37. 含糊不清
38. 颐指气使
39. 不能让人信服
40. 指手画脚
41. 随意指使员工

<<管理中最可能犯的101个错误>>

第五章 你在绩效考核中 最可能犯的8种错误

- 42. 奖励平庸
- 43. 绩效评估流于形式
- 44. 企业战略和绩效管理不能很好地结合
- 45. 对绩效管理的错误认识
- 46. 不能掌握支付薪金的时机
- 47. 薪酬标准不公平
- 48. 加薪不灵活
- 49. 绩效衡量错位

第六章 你在团队管理中 最可能犯的10种错误

- 50. 无法处理内部权力纷争
- 51. 自己当明星
- 52. 不实施反馈制度
- 53. 奖励个人忽略集体
- 54. 不能树立团队的概念
- 55. 不能正视员工对自己的评价
- 56. 不给员工自我提高的机会
- 57. 不能随时对员工工作出评价
- 58. 不能相互信任
- 59. 团队合作意愿减弱

第七章 你在管理技巧上 最可能犯的11种错误

- 60. 权力抓得过紧
- 61. 任由员工将有挑战性的工作推给自己
- 62. 提拔中出错
- 63. 优待元老
- 64. 不能控制自己的情绪
- 65. 不会鼓励员工
- 66. 将工作复杂化
- 67. 不能进行规范管理
- 68. 只奖不罚
- 69. 不能有效管理
- 70. 自缚手脚

第八章 你在经营理念上 最可能犯的11种错误

- 71. 没有危机管理意识
- 72. 不允许员工有欲望
- 73. 没有交际网络
- 74. 品牌战略缺失
- 75. 管理者的心智模式落后
- 76. 不重视竞争对手
- 77. 没有随时塑造自己的企业文化
- 78. 没有守业的概念
- 79. 管理让非专业上司走开
- 80. 不能运用知识管理
- 81. 与下层管理层离心离德

第九章 你在面对人才流失时 最可能犯的8种错误

- 82. 临时抱佛脚
- 83. 漠视员工的离职

<<管理中最可能犯的101个错误>>

- 84. 阻碍跳槽
 - 85. 没有好的人力管理机制
 - 86. 不合理的解聘
 - 87. 事业停滞导致人才流失
 - 88. 人员不能最优化
 - 89. 不培养员工忠实度
- 第十章 你在领导力塑造中最可能犯的12种错误
- 90. 扮演不好自己的角色
 - 91. 不能身先士卒
 - 92. 严厉的威吓挫伤员工的积极性
 - 93. 不能体谅员工
 - 94. 没有了解情况就对员工工作界定
 - 95. 不能有效解决下属情绪低落的问题
 - 96. 没有一颗宽容的心
 - 97. 解雇不合格的员工时犹豫不决
 - 98. 不停地抱怨
 - 99. 不能战胜诱惑
 - 100. 以自己的方式决定员工的工作方式
 - 101. 不愿意承担下属的责任

<<管理中最可能犯的101个错误>>

章节摘录

版权页：倾听是人类沟通最有效的工具之一，可惜的是，大多数的管理者都不太擅长倾听。只有少数管理者懂得如何倾听，并把它应用到实际的管理工作中去。

多数人都会同意说服力是管理工作成功的关键，但却有许多人不相信倾听可以说服其他人。

管理者必须倾听下属的意见，让他们感到自己的重要性，并让他们觉得自己不是用来完成公司目标的工具。

当管理者选择倾听他们的意见时，就给予了他们最宝贵的资源，那就是——时间，光这一点就能充分表达管理者对他们的重视，并由倾听肯定他们的价值和重要性。

在这个过程中，会让他们觉得自己很重要，进而会较乐于接受管理者的计划。

具有宽阔的心胸、柔和的态度，能够让人自由自在畅顺谈话的管理者，会使员工无形中减少许多困扰。

在这种管理者手下工作的员工，可以当场将心中的不满完全透露出来，转而以开朗的态度工作。

倾听是一门可以通过训练掌握的技巧。

很多人认为听是一种被动的行为，他们很可能会感到烦闷，如果不参加谈话还可能会感到无精打采。

善听不是消极的行为，它是积极的行为，听者对于交谈的投入绝不亚于谈话者。

人们不真正去听的原因是不愿受外界新信息的影响，他们不愿面对别人对世界的看法。

因为在这些新知识和新感悟的基础上，就必须改变他们自己的观点和已经形成的看法。

对很多人而言，他们是不愿意改变他们一贯的思维方式的。

他们认为，回到自己驾轻就熟的东西上总比去实验新的东西要安全稳当得多。

但是，我们如果不竭力去听懂他人，我们是不可能进步的，也不可能成为这些人的优秀领导者的。

<<管理中最可能犯的101个错误>>

编辑推荐

《管理中最可能犯的101个错误》：深刻透视中国式管理的误区，全面解析个人化管理的盲点。

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>