第一图书网, tushu007.com

<<经理人常犯的11种错误>>

图书基本信息

书名：<<经理人常犯的11种错误>>

13位ISBN编号：9787545404043

10位ISBN编号：7545404041

出版时间：2010-3

出版时间：广东省出版集团图书发行有限公司（广东经济）

作者：余世维

页数：194

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

第一图书网, tushu007.com

<<经理人常犯的11种错误>>

内容概要

本书根据《职业经理人常犯的11种错误》（中国社会科学出版社，2005年）修订而成　　·如果你是一位经理人，你是否会有以下几种习惯和行为——　拒绝承担个人责任，　未能启发和引导员工，　注重结果，忽视思想，　在公司的内部形成对立，　一视同仁的管理方式，　忘了企业的命脉——利润，　只见问题，不看目标，　不当老板只做哥们儿，　未能设定标准，　纵容能力不足的人，　眼中只有超级明星。
　　·以上是经理人常犯的11种错误，这些错误不仅会降低经理人的管理效率，还会影响下属的工作积极性，造成企业内耗，导致企业既定目标无法顺利实现。
如何避免这些错误?如何在企业管理中得心应手?本书将为你揭晓答案。

作者简介

余世维博士
　当今中国最受欢迎的管理培训大师，最权威、最资深的华人实战型培训专家，被誉为“中国管理教育第一人”。
美国哈佛大学企业管理学博士后研究，英国牛津大学国际经济学博士后研究，美国诺瓦大学公共决策学博士。

现任名仕领袖学院院长、名仕硕学教育科技有限公司总经理、上海交通大学海外教育学院国际领导力研究所所长，曾任日本航空公司中国台湾地区副总经理、美爽爽·雅诗兰黛化妆品公司驻美副总经理、泰华土地开发公司(泰国)总经理、美国富顿集团(中国)总经理等职。

曾荣获“中国企业十大最具魅力培训师”、“中国企业十大最具魅力咨询师”、“中国十大领导力专家”等荣誉称号，曾被授予“2005年度杰出贡献奖”。
1999--2002年连续受邀上海贝尔，开讲一百多场；仅2002年就在中国柯达授课二十多场。

经典课程与著作：《打造高绩效团队》、《卓越管理者的辅导与激励技巧》、《中层危机》、《有效沟通》、《如何塑造管理者的性格魅力》、《管理者情商》、《领导商数》、《如何成为一个成功的职业经理人》、《赢在执行》、《企业变革与文化》等。

书籍目录

第一章　拒绝承担个人责任　合格的管理者，为事情结果负责　拒绝承担个人责任是一个易犯的错误　拒绝承担个人责任的表现　认错有助于解决问题　培养为事情结果负责的精神　高层主管的领导责任　中层主管的领导责任　“努力地表现”与“不停地辩解”　避免“不停地辩解”，少说“我以为”　中国员工和外国员工的差别　敢于承认错误　观察你自己　专注自己，少些抱怨　接受别人的批评　检讨自己，承担自己的责任　承担下属的责任　失败是成功之母第二章　未能启发和引导员工　离开办公室一天，不会引发混乱　与管理原则无关的事情　重要管理方法的核心思想　主管应避免“少不了他们”的感觉　管理者不是把所有权力揽在手上　学会教练式的引导　未能训练员工提升其绩效　你不能管我，但你不能不搭理我　业绩辅导　要随时、随地、随人、随事地教育下属　创造卓越绩效　管理者调职、退休、死亡也不应使公司瘫痪第三章　注重结果，忽视思想　两则寓言：商业浪漫主义　狐狸与葡萄园：在乎过程而不注重结果的故事　海马的焦虑：在乎结果而不注重过程的故事　成功者与不成功者之间的差别　成功者有良好的做事习惯　下属都希望有个有思想的上司　不能急于求成　思想在启发，不在教条　想法-再结冻(触动-行为-习惯)　“将习惯“再结冻”　思想教育有助于习惯的形成　思想决定命运　重视思想：不是把工作做对，而是找对的工作来做第四章　在公司的内部形成对立　谈到自己公司时，只有一个代名词　“我们”公司　常讲“你们、他们”的后遗症　以团队的领导方式和工作方式为主流　工作需要“软技巧”　要解决问题的人=接电话或被询问的人　为用户解决问题　接电话的三个毛病　礼貌地问候　公司的团队战略　团队工作的本质特征　团队的类型　团队的技能要求　团队如何有效工作　团队的生命力　激活团队的情绪和气氛　激发员工身上的“E”元素　空间问题　团队和领导第五章　一视同仁的管理方式　一把钥匙开一把锁　出生地　出生时间　血型　家庭环境　X-Y-z理论与费德勒的权变观点　中国权变理论的应用　X-Y-Z理论　费德勒的权变观点　……第六章　忘了企业的命脉——利润第七章　只见问题，不看目标第八章　不当老板只做哥们儿第九章　未能设定标准第十章　纵容能力不足的人第十一章　眼中只有超级明生工具表章

章节摘录

插图：合格的管理者，为事情结果负责拒绝承担个人责任是一个易犯的错误如果一个管理者只对别人提出要求而并不对自己提出要求，那么这些要求是不会产生作用的，而且也是不负责任的。
如果员工不能肯定自己的公司是认真的、负责的、有能力的，他们就不会为自己的工作、团队和所在单位的事务承担起责任来。
要使员工承担责任和有所成就，必须由实现工作目标的人员同其上级一起为每一项工作制定目标。
此外，确保自己的目标与整个团队的目标一致，也是所有成员的责任。
管理者必须使员工富有活力，以便员工能在工作中有所成就。
同时，管理者还应通过各项要求、纪律和手段承担责任。
一般人失败的原因往往是不愿意对自己负责，总是从其他人身上找自己失败的借口。
如果仔细观察你会发现，这些失败者天天都在抱怨。
例如，一个业绩不佳的汽车销售人员，就总是抱怨公司训练得不够多、广告打得不够大、车子的种类不够多样、颜色不够丰富。
但事实上，这对自己并没有任何的好处。
管理者担任管理职务日久容易养成官僚作风，遇事变得谨小慎微，把疑难推给他人。
这样下去，管理者的管理职能必然名存实亡，同时也必将失去下属的尊敬。
因此，管理者必须牢记：勇于承担责任是巩固地位的最好办法。
美国企业管理协会分析了1812名成功的企业家，将他们的基本素质归纳为以身作则、能听取各种意见、能进行正确的自我批评等19个方面。

编辑推荐

《经理人常犯的11种错误》：极负盛誉的经典培训课程，管理者人手一册的必读书。
最受欢迎的管理培训大师，最经典、热门培训课程。

第一图书网, tushu007.com

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