

<<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>