

<<管理者不可不知的66个禁忌>>

图书基本信息

书名：<<管理者不可不知的66个禁忌>>

13位ISBN编号：9787111384519

10位ISBN编号：7111384512

出版时间：2012-6

出版时间：机械工业出版社

作者：邢桂平

页数：171

字数：143000

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>

## <<管理者不可不知的66个禁忌>>

### 前言

管理者也会犯错，也会触犯管理禁忌，从而引发一系列问题，轻则让下属产生反感、厌恶之情，或者给自己的工作带来阻碍，影响彼此的工作心情和效果，重则大大减弱员工的工作士气，影响团队精神，使得企业产生严重的“内耗”，或者遭受不必要的损失。

近年来，在企业管理中，管理者越来越注重管理规则和方法，但却往往忽视管理者自身存在的陋习、弊病。

有的是身在高处，难以觉察管理中的细节之处，有的是被团队表面的“繁荣”景象所蒙蔽，意识不到自己已经或正在触犯管理禁忌。

一个成功的管理者不仅要有很专业的业务能力，更要有超强的专业技能、管理才能、交际能力、自省能力等种种优良的品质。

他要能清楚自己经常犯的但却往往被忽视的一些错误，这些不起眼的“细节”、“小毛病”正是管理中的绊脚石。

如果忽视了这些，那么我们的管理之路将不会一帆风顺，我们也不可能成为一个顶尖的管理者。

这本书讲述管理者在管理中应避免触犯哪些禁忌，从用人、执行、奖罚、合作、人际、自省、发展等方面指出管理者们在管理过程中遇到的种种问题，让他们看到问题的严重性，并给出解决的方法。

可以说，本书是给管理者打的一针“预防针”，也是管理者的一个“指南针”。

同时，它也像一缕春风，可以吹醒许多沉浸在成功中的管理者，让他们认清现状，意识到自己在管理上存在的种种弊病。

这是一本难得的“针砭时弊”之作。

同类书多讲述道理，没有具体实用的方法可循。

本书不仅阐述理论，更有轻松简单的小故事和实用的具体方法，从而让道理更易理解，方法更易接受。

本书在创作过程中，以下人员参与了资料的提供和部分内容的编写工作，他们是吴建军、于书红、于松伟、冯金辉、李跃芬、白义春、李远琛、曹国辉、张东东、张利娟、王博、李海良、齐红、孙智国、李勇华、吴会霞、王娟、楚燕、楚亚婷、吴会朝、迟学义、楚智杰、马新科、李利平、常静芳、曲晶。

在此，特对他们表示感谢。

## <<管理者不可不知的66个禁忌>>

### 内容概要

本书讲述管理者在管理中应避免哪些、“雷区”，从用人、执行、奖罚、合作、人际、自省、发展等方面指出管理者们在管理过程中遇到的种种问题，让他们看到问题的严重性，并给出解决的方法。

可以说，本书是给管理者打的一针“预防针”，也是管理者的一个“指南针”。同时，它也像一缕春风，可以吹醒许多沉浸在成功中的管理者，让他们认清现状，意识到自己在管理上存在的种种弊病。这是一本难得的“针砭时弊”之作。

## <<管理者不可不知的66个禁忌>>

### 书籍目录

#### 前言

#### 第1章 用人禁忌--以用人之道发挥团队整体优势

禁忌1 盲目相信“外来的和尚会念经”

禁忌2 不遵守“用人不疑，疑人不用”原则

禁忌3 任人唯亲

禁忌4 不与下属进行有效沟通

禁忌5 忽视下属的忠诚力

禁忌6 不敢重用新员工

禁忌7 只看学历，不看能力

禁忌8 嫉贤妒能

禁忌9 忽略拓展员工发展的空间

#### 第2章 执行禁忌--失败源于执行不力与监督不到位

禁忌10 事必躬亲

禁忌11 重承诺，轻兑现

禁忌12 忽略追踪和反馈

禁忌13 忽视细节

禁忌14 缺乏责任感

禁忌15 不懂得督导

禁忌16 不懂激发下属的创造力

禁忌17 没有把工作落到实处

禁忌18 不分轻重缓急

#### 第3章 奖罚禁忌--合理的奖罚制度才能激励员工

禁忌19 缺乏公平原则

禁忌20 轻视绩效考核

禁忌21 忽视“杀一儆百”的惩罚原则

禁忌22 忽视精神奖励

禁忌23 轻视物质奖励

禁忌24 一味迁就下属的错误

禁忌25 忽视公开表彰

禁忌26 采用侵犯员工人格的惩罚方式

禁忌27 在惩罚中掺杂个人恩怨

#### 第4章 合作禁忌--掌握与客户合作的艺术才能赢得第

禁忌28 把信誉当儿戏

禁忌29 不敢向客户说“不”

禁忌30 忽视客户的反馈信息

禁忌31 轻视客户的抱怨

禁忌32 不重视售后服务

禁忌33 排除暂时不会合作的客户

禁忌34 忘记向竞争对手取经

禁忌35 不懂把客户放在第一位

禁忌36 忽略回访客户

禁忌37 不清楚客户的实际需求

#### 第5章 人际禁忌--处理好上下级关系才能使工作游刃有余

禁忌38 吝啬对员工的赞美

禁忌39 挖苦讽刺员工

<<管理者不可不知的66个禁忌>>

禁忌40 戴着有色眼镜看员工

禁忌41 动不动就发脾气

禁忌42 对员工吹毛求疵

禁忌43 到处张扬给员工的好处

禁忌44 把握不好与下属之间的距离

禁忌45 不懂关心下属

第6章 自省禁忌--看不到自身的不足就无法突破自我

禁忌46 浮躁行事

禁忌47 迷惘无措

禁忌48 优柔寡断

禁忌49 僵化不变

禁忌50 狂妄自负

禁忌51 骄傲自满

禁忌52 独裁武断

禁忌53 心胸狭窄

禁忌54 自吹自擂

禁忌55 不能严于律己

第7章 发展禁忌--不断追求\*\*\*\*，才能创造辉煌

禁忌56 没有品牌意识

禁忌57 固守旧的观念

禁忌58 安于现状，裹足不前

禁忌59 法律意识淡薄

禁忌60 忽视企业文化建设

禁忌61 忽略员工培训

禁忌62 没有危机意识

禁忌63 害怕风险

禁忌64 参与不正当竞争

禁忌65 缺乏创新精神

禁忌66 失去追求第一的雄心

## <<管理者不可不知的66个禁忌>>

### 章节摘录

版权页：企业的激烈竞争使管理者对人才的重视达到了前所未有的程度，管理者将发现人才、培养人才、留住人才视为企业发展的命脉。

所以，如何用人、用什么样的人就成了首要的问题。

很多管理者都非常相信“外来的和尚会念经”，愿意投入大量的金钱和时间引进所谓的高级人才。

管理者认为这样做一方面可以表现出自己的求贤若渴，另一方面可以提升公司的整体水平。

相信“外来的和尚会念经”的管理者认为，花大钱从别的地方挖来的人才，就一定具备更高的业务水平和管理能力，能为公司注入新的生机和活力，为公司带来正面改变，进一步提高企业的工作效率。

外来的和尚真的就会念经吗？

其实不然。

1992年，屡战屡败的中国男足请来一位“洋和尚”——德国人施拉普纳。

施拉普纳在国际足坛并没有什么名望，但中国人却对其顶礼膜拜，狂热地称其为“施大爷”，甚至邀请他参加了当年的春节联欢晚会。

更疯狂的是，他的一根头发也在节目中“拍卖”出高价钱。

按理说，在这种近乎全民支持拥护的氛围下，如果施拉普纳有真才实学，应该是能够念好经，让中国足球起死回生的，但最后中国足球这个“企业”仍然没有起色。

这不能不说“外来的和尚不一定能念好经”。

“外来的和尚”是指从企业以外聘请来的人才，一般这些人才进入企业后会获得较高的职位，享受公司更高标准的待遇。

造成很多管理者相信“外来的和尚会念经”的主要原因是，管理者对“外来的和尚”并不了解，只是盲目地听从别人的推荐或建议，没有仔细了解“外来的和尚”的工作经历和工作能力。

等外来的人才在职位上工作了一段时间之后，管理者才知道其有真才实学还是只空有其名。

牛老板白手起家。

在企业形成一定规模后，牛老板变得求贤若渴，开始大量引进外面的高级人才。

他盲目听信猎头的推荐，虽然请来的人才和公司内部提升起来的人才在相同的职位，但待遇差了好几倍。

一时间，公司几乎所有高管的职位都被外来的人才占据了。

牛老板缺少聘请前期的考查，并不了解挖来的人才，在安排职位上存在的缺陷，完全打乱了原有的管理机制。

这些人才进入公司之后各自为政，将公司搅得一团乱。

企业的普通职员和原有的管理人员对这些“空降部队”充满了怨气，工作不配合，也不听从管理，公司陷入一片混乱之中。

牛老板过于相信“外来的和尚会念经”，既没有对即将引进的人才做充分的了解，也没有为接收这些人才做好职位准备，大量盲目地引进人才，破坏了公司员工的管理机制，严重打击了公司原有人才的积极性，使公司陷入了混乱之中。

“外来的和尚”需要在内在、外在条件共同具备的条件下才“会念经”，管理者千万不能过于相信“外来的和尚会念经”，盲目地引进“外来的和尚”。

管理者在引进人才之前要全方位考查人才和准备引进人才的职位。

做好引进人才的前期工作是达到引进人才的目的的首要条件。

管理者需要在引进人才之前对人才在原本工作环境的表现、能力及德行进行考核，全方位综合评价，还要联系本公司的企业文化及职位需要的人才特质，权衡人才是否能够融入本公司的企业文化，考核准备引进的人才的胜任力。

人力资源部经理赵经理决定为公司聘请一位CMO(首席营销官)来改变公司现有销售业绩饱和的情况。

他找到国内知名的猎头公司，详细提出了公司需要的人才的条件。

猎头推荐人才之后，赵经理根据公司当下的发展情况和环境挑选了3位面试者。

经过面试之后，赵经理选中了小陈。

## <<管理者不可不知的66个禁忌>>

小陈除了和其他两位具有同等的能力之外，小陈之前从事的是和赵经理的公司相同的行业。

小陈走马上任后，和下属通力配合，为公司创造了新的业绩高峰。

每个企业的企业文化和工作环境及管理模式都不相同，引进人才在进入公司之后可能会对公司的现有环境适应不良，而造成无法发挥其能力的状况，管理者应该为引进人才做好万全准备，尽力帮助人才适应环境。

企业需要建立合理的提拔选用人才的机制，从内部选用合适的人才。

员工的能力和德行符合职位的需要，管理者就可以大胆起用，并不是只有“外来的和尚”才“会念经”。

从企业内部选拔的人才已经和企业文化、环境磨合完毕，能够更快地投入工作，比起从企业外部聘请人才所花费的代价要小，性价比更高。

如果一些特定的岗位必须得从企业外聘请，管理者在挑选人才时一定要慎重，还要为人才上任后管理作出万全准备，防止水土不服或者难以服众的情况出现，才能使“外来的和尚”发挥应有的功能。

管理者不要过于相信“外来的和尚会念经”，要充分考虑本企业的环境和职位的情况，在选拔人才和任用时要慎之又慎，做好企业内部的准备工作，防止人才水土不服和难以服众情况的出现，为人才上任后顺利开展做好完全的准备，降低风险，增大投资回报率。

## <<管理者不可不知的66个禁忌>>

### 编辑推荐

《管理者不可不知的66个禁忌》是给管理者打的一针“预防针”，也是管理者的一个“指南针”，同时，它也像一缕春风，可以吹醒许多沉浸在成功中的管理者们，让他们认清现状，意识到自己在管理上存在的种种弊病，是一本难得的“针砭时弊”之作。

近来，在企业管理中，管理者越来越注重管理规则和方法，但却往往忽视管理中自身存在的陋习、弊病。

有的是身在高处，难以觉察管理中的细节之处，有的是被团队表面的“繁荣”景象所蒙蔽，意识不到自己已经或正在身处“雷区”，以致在踩到之后，就为时已晚。

管理者也会犯错，也会踩到“地雷”，如果不小心触碰到这些雷区，就难免会引发一系列问题，轻则让员工产生反感、厌恶之情，或者给自己的工作带来阻碍，影响到彼此的工作心情和效果，重则大大减弱工作士气，影响团队精神，使得企业产生严重的“内耗”，或者遭受不必要的损失。

本书从用人、执行、奖罚、合作、人际、自省、发展等方面指出管理者们在管理过程中遇到的种种问题，并提供了克服的方法。

专门写给经理人和老板的“指南针”和“预防针”揭露事实真相，启迪管理智慧！

一本充满管理智慧的书，一本可以操作的管理方法论，一本揭露现状、发人深省的书，一本写给经理人、主管、老板的实用手册。



<<管理者不可不知的66个禁忌>>

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>