

<<决定成败的66条管理警示>>

图书基本信息

书名：<<决定成败的66条管理警示>>

13位ISBN编号：9787505849907

10位ISBN编号：7505849905

出版时间：2005-7

出版时间：经济科学

作者：张进喜 编

页数：317

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>

## <<决定成败的66条管理警示>>

### 内容概要

俗话说，“冰冻三尺，非一日之寒”，多数企业在遭遇经营滑坡之前，大多都会出现一些征兆，犹如亮起的红灯在报警。

管理者应该机警地意识到这些问题，并有所警惕，及时采取行动。

然而，不少管理者长期以来却对低绩效状况一味迁就，常年累月不敢正视，逃避现实中存在的问题，结果导致经营绩效持续滑坡，直至沉痾难除。

最为明智的做法就是管理者一旦发现一些经营症状，就应该立即有所警觉，而后尽快行动起来。

没有问题就是最大的问题，我们在经营过程中难免会遇到这样那样的问题，如果我们对此不加重视，不想方设法解决，而是一味地坚持惯常的定式思维模式来处理问题，那么，最终只会品尝失败的苦果。

最为明智的做法就是管理者一旦发现一些经营症状，就应该立即有所警觉，而后尽快行动起来。

本书从管理者经常遇到的66个问题入手，深入浅出地分析了目前管理者可能会遇到的一些实际经营问题，大量的案例也为众多管理者提供了借鉴之材料。

希望本书的出版能够为众多受管理窘境所困的经营者指明出路，起到拨云见日之效。

## <<决定成败的66条管理警示>>

### 书籍目录

- 引言1. 无视现存的问题！
2. 遇事缺乏主见！
3. 没有明确企业愿景规划！
4. 集权管理程度过高！
5. 企业核心竞争力不足！
6. 缺乏成熟的企业经营理念！
7. 无视企业形象！
8. 陈旧的用人观念！
9. 有待完善的企业流程！
10. 对下属漠不关心！
11. 不擅长发挥下属的特长！
12. 不称职的提拔带来组织混乱！
13. 人员机构臃肿！
14. 反弹琵琶，逆向管理！
15. 分工合作不够明确！
16. 生产成本失控！
17. 质量目标失控！
18. 缺乏全面质量管理体系！
19. 独揽大权，坚持不放！
20. 失败的招聘决策！
21. 面试人才缺乏技巧！
22. “大而全”、“小而全”式经营！
23. “牛毛”会议浪费时间！
24. 缺乏创造性管理！
25. 缺乏说服下属的技巧！
26. 不善利用高薪作为吸引人才的“诱饵”！
27. 缺乏危机意识！
28. 工作毫无计划！
29. 工作缺乏活力！
30. 不善识别优秀人才！
31. 未能发挥能人的效用！
32. 不善挖掘人才！
33. 鲁莽的“炒鱿鱼”做法！
34. 缺乏挑战性的工作激励！
35. 盲目处理人才流动问题！
36. 缺乏职业规划技巧！
37. 未创建学习型组织！
38. 不重视“人本管理”！
39. 不善指导员工！
40. 对潜在竞争者的威胁不够敏感！
41. 无视人才培养！
42. 学历主义倾向严重！
43. 忽视团队合作精神！
44. 人事考核标准失准！
45. 不善于激励下属工作！

<<决定成败的66条管理警示>>

46. 缺乏与下属的及时沟通！
47. “问题”员工处理不力！
48. 优秀人才频繁“跳槽”！
49. 一味地高薪揽才！
50. 缺乏执行力！
51. 持续绩效低下！
52. 无视企业培训改进技巧！
53. 事必躬亲的管理方式！
54. 掉入“识才禁忌区”！
55. 无视企业文化建设！
56. 不恰当的授权决策！
57. 忽视对有“棱角”员工的培养！
58. 松散失调的组织管理！
59. 小差错造成的大祸患！
60. 缺乏个性化经营！
61. 忽视培养接班人问题！
62. 不清楚危机之源的代价！
63. 无视信息管理！
64. 沟通渠道不畅！
65. 轻视战略管理！
66. 执行力不足！

## <<决定成败的66条管理警示>>

### 章节摘录

计划目标和检验调整目标的必要性 “凡事预则立，不预则废。”这是一个永恒的真理。

在管理学中，计划工作有广义和狭义之分。

广义的计划工作是指制定计划、执行计划和检查计划执行情况三个紧密衔接的工作过程。

狭义的计划工作是指制定计划，也就是根据实际情况，通过科学地预测，权衡客观的需要和主观的可能，提出在未来一定时期内要达到的目标，以及实现目标的途径。

它是组织中各种活动有条不紊地进行的保证。

有计划即是有具体的目标。

没有计划，不可能发生任何事情，不能采取任何行动去成功或是失败。

如果一个人没有计划，就只能在人生的旅途上徘徊，永远无法确定努力的方向。

不怕失败，就怕没有计划，计划是通向成功的桥梁。

如果你是一家企业的管理者，那么，你需要比一般人更多地了解计划。

几乎无法想像会有哪个组织、企业没有计划，在当代竞争激烈的社会里，即使像比尔·盖茨、李嘉诚那样的人物也不可能拍拍脑袋就决定企业的每一步该做什么，他们也必须有一群人做着一件事——计划。

然而，检验目标主要是检验目标是否合乎现状、前景和长期目标的要求。

对于现状的评估可能有较大的偏差，对于前景的预测可能有错误，短期目标也可能偏离了长期目标。

由于前景不断前移，现状也是不断改变的。

这就要对现状进行新的评估，对前景做新的预测。

相应地，目标也应该不断地加以调整。

检验和调整可以是定期的。

例如一个月、一个季度等，也可以是不定期的。

不定期的调整主要是外生变量发生了巨大的变化，为应对这样的一个变化所做出的。

外生变量的巨大变化，又称为外生冲击，是事实的发展和我们的所预测的前景相差太远，这时候企业管理者必然要进行调整。

## <<决定成败的66条管理警示>>

### 编辑推荐

《决定成败的66条管理警示》从管理者经常遇到的66个问题入手，深入浅出地分析了目前管理者可能会遇到的一些实际经营问题，大量的案例也为众多管理者提供了借鉴之材料。能够为众多受管理窘境所困的经营者指明出路，起到拨云见日之效。

<<决定成败的66条管理警示>>

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>