

<<管理中不得不防的102个误区>>

图书基本信息

书名：<<管理中不得不防的102个误区>>

13位ISBN编号：9787515500799

10位ISBN编号：7515500794

出版时间：2012-2

出版时间：金城出版社

作者：隋晓明 主编

页数：310

字数：202000

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>

<<管理中不得不防的102个误区>>

内容概要

本书精选了102个最常见的管理者容易犯的错误，编成11章。
每章论述同属于一个具体范畴的错误。
每一部分由“典型案例”、“案例分析”、“补救方法”、“正确做法”、“精彩点评”5个部分组成。
在“典型案例”中，采用简明通俗的语言将某一个管理中的常见错误以案例的形式表现出来。

<<管理中不得不防的102个误区>>

作者简介

隋晓明，中文系学士学位，资深作者，喜欢写作，喜欢与人分享写作的乐趣，非常热爱生活，也非常会享受生活。

著有的多本书籍，主要有《草根族也能赚大钱》、《再苦也要笑一笑》等

<<管理中不得不防的102个误区>>

书籍目录

- 第一章 管理者在评估工作时不得不防的11个误区
 - 失败的奖励
 - 表扬对象错误
 - 纵容不合标准的工作
 - 不鼓励员工尝试新的工作方法
 - 表扬不及时
 - 把金钱当作唯一的激励方式
 - 为了批评而批评
 - 不能辨别和发现优秀的员工
 - 刻薄对待发牢骚的员工
 - 不懂奖金发放的艺术
 - 对犯错误的员工进行个人攻击
- 第二章 管理者在经营策略上不得不防的10个误区
- 第三章 管理者在任务分配时不得不防的8个误区
- 第四章 管理者在团队管理中不得不防的13个误区
- 第五章 管理者在与客户沟通时不得不防的9个误区
- 第六章 管理者在应用新技术上不得不防的5个误区
- 第七章 管理者在与上司交往时不得不防的7个误区
- 第八章 管理者在与下属相处时不得不防的8个误区
- 第九章 管理者在行政管理中不得不防的10个误区
- 第十章 管理者在用人上不得不防的12个误区
- 第十一章 管理者在管理方法上不得不防的9个误区

<<管理中不得不防的102个误区>>

章节摘录

版权页： 案例分析 坚持自己的决策也要把握一定的前提，当自己的决策明显偏颇的时候，就不能坚持错误，而是应该果断地寻求改变的策略。

许多管理者都觉得改变主意是一种无能的表现。

而实际上则恰恰相反，及时改变错误主意是明智的举动，这非但不会遭人耻笑，还能赢得人们的尊重。

当然，如何圆满地改变自己的决策，其中大有“艺术”可言。

在本案例中，迈克的决定或许是对的，但是，汤姆的意见也要考虑，因为开拓市场和巩固市场毕竟是密不可分的，无论是在思维上还是在行动上都不能截然分开。

市场的开拓和巩固无论偏向哪一方面对公司的发展都是有害的。

补救措施 再和汤姆进行一场有意义的谈话是一个很有效的解决办法。

迈克可以把汤姆叫到自己的办公室里开始下面的对话：“汤姆，在会议结束后，我又认真地考虑了你的建议，我想它很有道理，我们不能把开拓市场和巩固市场对立起来，毕竟我们公司的业务拓展水平也不允许我们这样做，根据你过去的优良表现和工作特长，由你负责北方市场的巩固和维持工作，你看怎么样？”

或许，汤姆还没有来得及准备，但是，在听到迈克的任命时，除了惊，更多的恐怕是喜。

当然迈克的任命不是心血来潮，而是慎重考虑的结果。

建议不但被采纳，并且还由自己来负责实施自己的想法，恐怕没有比这更激动人心的了。

正确做法 作为管理者，做出的决策当然要坚持，但是如果做出的决策是不理智的或者是不符合公司、部门发展方向的，就没有必要坚持。

如何恰当而巧妙地改变自己已经做出的决策呢？

选择一定的时机如果情况发生变化，那你在1分钟内改变想法也无可厚非。

不过在改变决策之前，最好还是选个最佳时机。

一般来说，做出决策与改变决策之间的时间越长，这种变化就越容易被人们所接受。

因为时间会使环境发生变化，环境又能让人发生变化，而且时间久了，人们也就渐渐淡忘了你以前所持的态度。

设想在一次会议开始时你赞成某事，而在会议结束时你又持否定意见。

那么在别人看来，你没准是个反复无常的怪物。

要是在会议期间情况发生了新变化，那么在别人看来，你这种改变就是顺理成章之举。

同样，在以上情况下，把宣布改变决策的工作放在会后，效果会更理想，在你改变决策之前，经历的时间越长，你的新决策就越显得成熟，看起来就越像是经过了深思熟虑，而且时间一长，人们会觉得那是你做出的一个新决策，而不是什么改变主意的结果。

必须罗列出充足的理由，明确地罗列出你之所以改变决策的理由，别人就不会认为你朝令夕改。

理由越多，大家就越相信这不是个草率的决策。

如果管理者只凭直觉妄下断言，当手下问起为什么改变想法的时候，得到的只是诸如“这是董事会的决定！”

甚至“我愿意！”

之类硬邦邦的回答。

从这样的回答里，人们只能看到一个飞扬跋扈的管理者形象。

总之，当连你自己都说不清楚为什么要改变决策的时候，最好不要急于改变自己的想法。

假如你既没有拖延时间的借口，又找不出足够的理由，在这样的情况下，不妨试着做一次武断的决定。

显然，这样的决策一旦宣布，肯定会招来一片质疑，可对你来说理由总归是有的。

也许你手头掌握着一系列事实促使你改变决策，可现在时机未到，还不能把它们公诸于众；也许这样的决策会损害公司的短期利益，但实质上却是个大有可为的长线投资；也许这完全是个根据事实推测出来的结论。

<<管理中不得不防的102个误区>>

在这样的情况下，你只好武断一次，尽管这种做法看上去不会很受欢迎，既称不上公道，又不易被人理解。

但你可以请求周围的人相信你。

如果在此之前，你一直特别善于运用前面提到的两种改变决策的艺术，那么偶尔地武断一次也无伤大雅。

<<管理中不得不防的102个误区>>

编辑推荐

追求卓越管理者的最简易的完美管理手册 以成功经验为师，可以让你走得更快 以错误和教训为师，可以让脚下少些羁绊 管理者如果再管理过程中能少犯一次错误 就让管理多一分胜算。
让成功多一分机会

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>