

<<最佳职业经理人>>

图书基本信息

书名：<<最佳职业经理人>>

13位ISBN编号：9787802558687

10位ISBN编号：7802558689

出版时间：2011-9

出版时间：企业管理出版社

作者：高洪波

页数：178

字数：170000

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>

<<最佳职业经理人>>

前言

在20余年的企业策划与职业经理人培训过程中，我们目睹了职业经理人队伍的高速成长，也亲身感受到职业经理人在提升企业管理水平、推进企业变革与创新，以及增强企业核心竞争力等方面所做出的积极贡献。

但是，我们也要清醒地认识到，目前，我国职业经理人队伍，不论从数量上、素质上、水平上、能力上，还是结构上，都不能适应企业健康快速发展的需要，尚存在一系歹有待进一步解决的深层次问题。

如一些企业的职业经理人，他们仅满足于现有的水平，从未想过提升与突破自己，已经严重地束缚了企业的继续发展。

当前，制约职业经理人队伍健康成长的因素，不仅众多，而且错综复杂。

既有宏观原因，也有微观原因；既有客观原因，也有主观原因；既有长期原因，也有短期原因；既有企业原因，也有个人原因；既有行政原因，也有经济原因。

归纳起来，至少存在以下主要因素：一是社会环境因素。

我国目前正处于社会转型期，传统的价值观和思维方式受到巨大的冲击与挑战，社会公德滑坡、私德低下，公共精神缺失，物欲横流，诱发社会公众浮躁心理，功利思想盛行。

一些人尽管在从事职业经理人工作，但并没有把企业经营管理作为长期的职业来做，存在着投机心理和择业短期行为，不利于职业经理人队伍的长期稳定发展。

二是市场化因素。

目前的职业经理人队伍，一方面走向了市场，另一方面尚未完全市场化。

非市场因素还在起着重要的甚至是主导作用，尤其是在国有企业、国有控股企业和国家垄断性企业中。

实践证明，如果没有构建起完整意义上的市场化运作体系，充分市场化的择业机制、报酬机制、评价机制、晋升机制、流动机制和淘汰机制，职业经理人队伍的健康发展就成了一句空话。

三是公司创始人因素。

多数企业是由小到大、从弱到强逐步发展起来的。

在这个过程中，渐渐地形成了以公司创始人、掌门人、大股东或老板等为中心的绝对权威和以他们为主导的企业文化。

然而，不少创始人在其事业成功的背后，却难以克服人性自身的某些弱点，比如自以为是、我行我素、独断专行、随意决策等。

一旦企业做大了以后，他们深感力不从心，试图解脱自己，便大范围地聘请职业经理人。

有的企业甚至3年聘任了5位总经理，却始终无法令其发挥出职业经理人应有的作用，而且还造成了企业经营工作的不稳定。

当然，基于社会上一些职业经理人出现的某种程度的信任危机，有些公司创始人不愿意再聘请职业经理人，他们宁愿公司发展得慢些，也不肯把企业交给“靠不住”的职业经理人。

这些想法和做法对于职业经理人队伍的建设必然产生消极的影响。

四是公司体制因素。

由于种种原因，有些企业改制、改革、改组“三改”工作不彻底、不到位，传统企业管理模式至今依稀可见；也有些企业先天不足，特别是一些民营企业，起初过于关注产品和市场，往往不重视商业模式等“软件”的构建工作，造成公司起步阶段极不正规，致使公司管理体制不健全，法人治理不规范，“三会一层”关系一直理不顺，经理阶层的职能与作用的发挥缺乏有效的制度平台和机制保障，有些职业经理人在企业中举步维艰。

五是人才培养因素。

目前的职业经理人教育培训体系、制度和模式，曾经为职业经理人队伍的成长做出过积极的有益的贡献。

但是不难发现，在其培训的体制和机制方面还存在着严重的缺陷甚至是畸形。

一些培训机构在经理人培训中普遍存在着重人脉轻知识、重学历轻能力、重形式轻内容、重书本轻实

<<最佳职业经理人>>

践、重模仿轻创新以及重办学效益轻办学效果等诸多弊端，致使一些职业经理人的成长步入误区。

六是传统文化因素。

由于受传统的“官本位”思想的束缚和影响，一些职业经理人往往把职位和权力看得过重，把责任和义务看得过轻，甚至盛行官僚主义。

他们整天拉帮结派、勾心斗角、尔虞我诈，把大部分时间和精力花在争权夺利上，矛盾、摩擦和扯皮现象在企业里时有发生，他们几乎忘记了作为经济组织的企业的本能或天性，即追逐企业利益最大化、企业价值最大化和企业社会效益最大化。

这样的企业焉有不败之理！

然而，他们自己时常也会伴随着企业的倒下而倒下，或是在N次就业中惨遭社会淘汰。

可见，职业经理人队伍的建设并非一蹴而就，而是任重道远。

然而，在上述诸多不利因素的干扰和影响下，广大职业经理人以及即将或正在踏上职业经理人征途的人们，如何才能找到自己理想的成长道路，怎样才能少走或不走弯路、少交或不交学费，如何以最小的代价、顺利实现个人职业生涯的目标。

更为重要的是，怎样做一名令人尊敬的成功的职业经理人。

这是一个值得全社会广泛关注的重大课题，因为它直接关乎企业的成败乃至社会的兴衰。

为此，本书提出了最佳职业经理人的概念，并构建了最佳职业经理人从思想到思维，从理念到行动，从学习到成长，从做人到做事，从工作到生活，从事业到家庭等一系列环节的最佳模式。

书中不仅提出了最佳职业经理人的一系列正确的理念和行为，以期大家效仿；同时分别列举了职业经理人现实中比较典型的一些不恰当的想法和做法，以便于大家引以为戒；每章还配有内省录，希望大家能联系实际在心中进行反省；另外，。

书中还精选了部分值得当代职业经理人学习和借鉴的经典实例，并附有相应的思考题。

希望本书能为广大职业经理人的健康成长和顺利发展提供一些有益的实践指导。

我们有理由相信，最佳职业经理人是企业最需要的人，是社会最稀缺、最珍贵的人力资源和人力资本，是最能代表企业发展趋势和潮流的人，是最具职业竞争力的人，是永远不会失业的“钻领”人士，也是人生、事业与家庭成功的典范。

高洪波 2011年6月8日

<<最佳职业经理人>>

内容概要

如果你想避免因管理失误而带来的烦恼，如果你想避免因组织失控而带来的不快，如果你想避免因指挥失职而带来的悲伤，如果你想避免因工作失察而带来的焦虑，如果你想避免因经营失策而带来的悔恨，如果你想避免因用人失算而带来的困惑，如果你想避免因协调失当而带来的迷茫，如果你想避免因竞争失利而带来的纠结，如果你想避免因人事失势而带来的痛苦，如果你想避免因行为失检而带来的忧愁，如果你想避免因逐利失道而带来的纠葛，如果你想避免因职场失意而带来的犹豫，如果你想避免因一时失言而带来的后悔，如果你想避免因偶然失信而带来的心烦，如果你想避免因待人失礼而带来的不爽，如果你想避免因前程失望而带来的彷徨，如果你想避免因家庭失和而带来的龃龉，那么，请你阅读《最佳职业经理人》。

《最佳职业经理人》的作者是高洪波。

<<最佳职业经理人>>

作者简介

知名策划专家 资深管理专家 北京天盟世纪企业策划有限公司 董事长
首席策划家

<<最佳职业经理人>>

书籍目录

第1章 企业最需要的人

- 最佳职业经理人
- 最佳职业经理人的标准
- 企业最难得的人才
- 企业最可信赖的人
- 企业最忠诚的管理者
- 企业变革与创新的先行者
- 企业先进文化的代表
- 企业核心竞争力的推动者
- 内省录

第2章 公司恩同父母

- 视公司为衣食父母
- 以公司利益为重
- 体谅公司难处
- 保守公司秘密
- 心系公司未来
- 内省录
- 留取丹心照汗青
- 思考题

第3章 把工作放在首位

- 工作至上
- 工作投入
- 工作用心
- 工作到位
- 工作提升
- 内省录
- “临事明敏”的杰出政治家
- 思考题

第4章 以变革为己任

- 不变革就没有出路
- 心态决定变革成败
- 内省录
- 激流勇退的历史典范
- 思考题

第5章 恪守本分

- 低眉做人
- 少说多做
- 克己
- 内省录
- 关中良相
- 思考题

第6章 责己宽人

- 敬重上司
- 宽待下属
- 友善同事

<<最佳职业经理人>>

内省录

一代贤相

思考题

第7章 爱财有道

爱财不贪财

财富源于贡献

正视名利

内省录

善恶终有报

思考题

第8章 反躬自省

自省是一门学问

功不独居，过不推诿

见贤思齐

内省录

功不独居的卫

思考题

反躬自省成就一番伟业

思考题

第9章 学习贵在坚持

笃学不倦

学贵心悟

内省录

第10章 六亲和睦

孝敬父母

兄弟友爱

夫妻和睦

教子有方

内省录

<<最佳职业经理人>>

章节摘录

版权页：《吕氏春秋》中讲：“物固莫不有长，莫不有短，人亦然。

”常言道：“山外有山。

”最佳职业经理人认为，人只有谦虚谨慎，认真听取各种不同意见，尤其是反对意见，经常反省自己的缺点和不足，采纳忠言、防范小人，虚心向别人学习，才能不断进步。

(1) 孔子曰：“见贤思齐焉，见不贤则内自省也。

”毛泽东也曾讲过：“虚心使人进步，骄傲使人落后。

”在最佳职业经理人看来，一个人只有不断地反思自己，虚心向别人学习，多学习他人的优点来弥补自己的不足；多拿自己的缺点和别人的优点做比较，才会发现自己的差距和不足，从而不断地发奋努力。

在周围的同事圈子里，凡是发现在有某一方面比自己优秀的人才，便以他们为标杆，努力向他们学习和看齐。

如果发现别人在水平、能力、经验和业绩等方面不如自己，也不沾沾自喜，时刻保持清醒的头脑。

按照《论语》所讲：“君子忧己之弱而不忧敌之强，忧己之愚而不忧敌之弱。

”他们能反省自己、不安于现状、积极进取、积微成著，争取在自己事业上取得更大的成功。

(2) 常言道：“忠言逆耳，良药苦口。

”老子讲：“信言不美，美言不信。

”即“诚实的言语不华丽，华丽的言语不诚实。

”然而，凡人都有一个共同的弱点，即喜欢听顺耳的话，喜欢用顺从的人。

也正是因为如此，古今中外，阿谀奉承的人常在，小人常得志。

最佳职业经理人反对那些在上司面前卑躬屈膝、花言巧语、歌功颂德、投其所好的拍马屁者。

他们时常反省自己：一方面，自己为人是否厚道，说话是否诚实，做事是否踏实，是否忠诚于公司；另一方面，自己在工作中是否认真地听取了别人的不同意见，尤其是处理各种反对意见的态度，是否真正做到了“远小人、近贤臣”，即远小人无是无非，近贤臣有仁有义，积极采纳忠言，防范小人，努力做到以公司大局为重，以是否有利于单位工作的开展作为衡量标准，接纳信言、扼制美言、弘扬正气，为企业的健康发展做出自己应有的贡献。

但是，有些职业经理人不能准确评价自己，不能正确看待别人，有时分不清真假善恶，有时又没有把心思和精力用到正经的地方。

凡此种种，皆不利于企业的发展和个人的进步。

(1) 有的职业经理人总是喜欢拿自己的优点和别人的缺点比，想到自己的总是长处，看到别人的总是短处，总觉得周边的同事都不如自己，总认为自己已经很完美了，渐渐地唯我独尊、自我膨胀、自以为是，其人生和事业从此开始走向下坡路。

也有的职业经理人存在着自卑心理，个人自信心不足，甚至自己瞧不起自己，总认为别人都比自己强，自愧不如、甘拜下风，缺乏向别人学习的信心和勇气，总是在企业后进管理者队伍中徘徊，难以有较大的进步。

(2) 有的职业经理人喜欢美言，愿意听顺耳的话，喜欢奉承自己的人。

谁赞美甚至吹捧他，他就与谁走得近，并将其视为知己。

对于不同的意见，反对的意见，逆耳忠言，他一点也听不进去，并且对这些人“敬而远之”，不愿意与他们相处，这种“近小人，远贤臣”的做法，颇让一些德才兼备的下属寒心，导致部门大量人才流失。

这不仅给企业管理工作造成了巨大损失，而且也影响了职业经理人本人的前程。

也有的职业经理人平时专攻心计、不务正业，在上司面前、花言巧语、阿谀奉承、溜须拍马、投其所好、别有用心，实在是令人齿冷。

不管社会大环境如何，也不管企业风气如何，毫无疑问，这样的职业经理人注定是走不远的。

<<最佳职业经理人>>

编辑推荐

《最佳职业经理人》：作为高智能、高风险、高收入、高淘汰率，却令人羡慕和向往的一种职业，职业经理人的前行之路并不是一帆风顺的，甚至总是与困难、挫折、逆境相伴而行。

最佳职业经理人是企业最需要的人，是社会最稀缺、最珍贵的人力资源，是最能代表公司发展潮流的人，是最具职业竞争力的人，是永远不会失业的“钻领”人士，也是将事业与家庭完美协调的成功典范。

<<最佳职业经理人>>

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>