

<<领导管理100戒>>

图书基本信息

书名：<<领导管理100戒>>

13位ISBN编号：9787807531739

10位ISBN编号：7807531738

出版时间：2008-1

出版时间：哈尔滨出版社

作者：梁齐 改编

页数：291

字数：260000

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>

<<领导管理100戒>>

内容概要

也许你正在为寻不到做领导的秘籍而焦急，也许你正在为抓不住管理的要义而困惑，朋友，请你不用着急，本书将给你一个全方位的指点和解答。

本书通过对人们在领导管理中容易触犯的禁忌作详尽分析，从领导管理的角度出发，告诉你哪些事情应该做，哪些事情不应该做，全面揭示了在领导管理中要极力规避和戒除的100个细节，希望引起你对领导管理戒忌的高度重视，从而让你在领导和管理的职位上如鱼得水，游刃有余；让你的事业一帆风顺，前程似锦！

<<领导管理100戒>>

书籍目录

上篇：领导50戒 第1戒 用人不当 第2戒 用人又疑 第3戒 重用小人 第4戒 用人只重资历
 第5戒 不能知人善任 第6戒 用人不讲心机 第7戒 以个人好恶为标准识人 第8戒 以貌取人
 第9戒 对人才求全责备 第10戒 不善识别马屁精 第11戒 听信“小报告” 第12戒 事无巨细
 一肩挑 第13戒 领导下属时越俎代庖 第14戒 滥用领导权力 第15戒 管理过度而缺乏领导
 第16戒 家长作风，以势压人 第17戒 肆意摆架子 第18戒 姑息纵容下属 第19戒 对小圈子听
 之任之 第20戒 只知律人，不知律己 第21戒 推诿责任 第22戒 做情绪的奴隶 第23戒 听不
 进不同意见 第24戒 忽视下属的抱怨 第25戒 心胸狭窄 第26戒 存有嫉贤妒能心理 第27戒
 能共患难，不能共富贵 第28戒 缺乏领导感召力 第29戒 不注重领导形象 第30戒 冷面示人，
 不苟言笑 第31戒 不善于进行情感投资 第32戒 赏罚不明 第33戒 与下属抢功 第34戒 批评下
 属不注意方式 第35戒 与下属谈情说爱 第36戒 不懂得赞美下属 第37戒 与下属称兄道弟 第38戒 对下
 属不能一视同仁 第39戒 不能以身作则 第40戒 好大喜功，形式主义 第41戒 把空话挂在嘴边 第42戒
 自吹自擂，夜郎自大 第43戒 领导者不善于协调 第44戒 制定策略总被表面现象所迷惑 第45戒 构建团
 队不注重互补性 第46戒 不善于给自己留退路 第47戒 能放权，不能收权 第48戒 在突发事件面前自乱
 阵脚 第49戒 贪恋女色 第50戒 贪杯下篇：管理50戒 第1戒 迷信管理理论 第2戒 把制度当成“花瓶
 ” 第3戒 凭直觉进行决策 第4戒 决策时太急于求成 第5戒 多元扩张，盲目上马 第6戒 管理者优柔寡
 断 第7戒 独断专权 第8戒 授权不当，疏于监督 第9戒 匆匆忙忙就提拔 第10戒 考察人才雾里看花
 第11戒 不敢起用“怪才” 第12戒 轻信“人才推荐” 第13戒 领导班子人心涣散 第14戒 不懂为企业
 管理层“减肥” 第15戒 不善管理“刺头儿” 第16戒 贯彻执行力不够坚决 第17戒 因循守旧，惧怕变
 革 第18戒 不重视新技术开发 第19戒 只轰广告，不愿创立品牌 第20戒 不能使会议更有效 第21戒 不
 讲诚信 第22戒 违背规则行事 第23戒 把简单问题复杂化 第24戒 没有目标就走近谈判桌 第25戒 不注
 重引入竞争机制 第26戒 管理者表现得太精明 第27戒 在老板面前偏袒下属 第28戒 搞促销缺乏创意
 第29戒 冷对顾客的抱怨 第30戒 认为客户越大、越多越好 第31戒 不善于同员工沟通 第32戒 忽视给
 员工培训 第33戒 疏于危机管理 第34戒 不注重质量管理 第35戒 忽视细节管理 第36戒 不善于实行“
 目标管理” 第37戒 在绩效管理上存在误区 第38戒 不懂得实行人性化管理 第39戒 对员工的要求无动
 于衷 第40戒 将员工当成自己的奴仆 第41戒 对待女职员态度不妥 第42戒 给员工过度的压力 第43戒
 随便伤及下属自尊 第44戒 对下属无端猜疑 第45戒 不能物尽其用，人尽其才 第46戒 不能正确对待下
 属的错误 第47戒 不谙激励下属 第48戒 不会活用员工“短处” 第49戒 束缚下属的手脚 第50戒 为了
 批评而批评

<<领导管理100戒>>

章节摘录

上篇：领导50戒第4戒 用人只重资历戒除指数： 所谓资历，顾名思义，就是资格和经历。资历对一个人来说，当然是相当重要的，但是这并不能成为领导者择人用人的全部，更不能成为你赖以用人的根本所在。

在我国古代，许多官员就明确地反对用人只重资历。

南朝周朗针对当时森严的门阀制度，坚决反对论资排辈，一再强调等级、资历和年龄不是衡量人才的标准。

金世宗完颜雍同大臣们谈话时也曾指出，取人应不拘资格，及早用之。

北宋孙洙曾尖锐指出，贤能的人才之所以居于下位，是资格造成了障碍；官府职务之所以旷废，是受到资格的牵制；士人之所以寡廉鲜耻，是要为自己争得资格；百姓之所以苦于虐政暴吏，是由于凭资格被任用的太多；万事之所以苟且败坏，百吏之所以玩忽职守，法制之所以衰朽溃乱而不能挽救，都是资格造成的弊端。

认为资格之法有益的，是愚蠢而滞缓的人；认为资格之法便利的，是老迈昏庸的人。

而它对于天下、国家则是大失、大害！

在现实生活当中，有些领导者任用下属时，只注重人的资历，而不注重人的品德和真正才能。

须知这样会埋没很多人才，使企业失去前进的动力。

而且，这样做还容易引起以下三大弊端：一是贤愚不分。

人之才能各不相同，而人之时日，不差分秒，假如循序渐进，等授其职，必然造成职同而才不同，位等而能不均。

有的能当其位，事半功倍；有的则勉为其难，事倍功半；有的甚至敷衍塞责，成事不足，败事有余。

二是赏罚不明。

南宋通议大夫叶适曾说过，如果选拔人才只是“计日月，累资考”，“资深者叙进，格到者次迁”，那么，“贤否混并而无所别”，人们只能庸庸碌碌，无所作为。

因为，虽然不能把升迁擢用作为奖赏的手段，但是不能否认，升迁本身确是对贤能有功者的信任、重用，确能对人产生一种鼓舞力量，尤其是对那些心怀大志，事业心强，待机一展宏伟抱负的贤能之士更是如此。

所以，古人说：“大贤不待次而举，大恶不待次而诛。

”否则，将造成赏罚不明、法制不存的混乱状态。

<<领导管理100戒>>

编辑推荐

《领导管理100戒》将介绍：少触犯一条戒忌，就会少犯一次错误，就会少一份挫折，就会少一次失败。

领导难！

管理难！

之所以感觉难，是因为不懂得领导的戒忌，看不表管理需要避开的雷区。

只要你深谙领导管理的戒忌，并竭尽全力戒除领导和管理上的弱点，你很快就会发现：原来领导和管理的如此简单、轻松！

也许你正在为寻不到做领导的秘籍而焦急，也许你正在为抓不住管理的要义而困惑，朋友，请你不用着急，《领导管理100戒》将给你一个全方位的指点和解答。

领导50戒：领导者并不好当，做一个优秀的领导者更是难上加难。

领导者要提防的事情很多，有些可能来自外部，有些可能来自内部。

而且，现代领导者在错综复杂的环境中，很容易陷入一些陷阱和误区，以至于饱受其害而不能自拔。

所以，要成为一个优秀领导者，必须戒除在领导过程中的一切不良习惯和领导作风，这样才有可能真正得到下属的拥护和爱戴，从而达到有效领导和管理的目的。

管理50戒：在现代管理过程中，有不少管理者在对管理的认识、了解和实际操作上存在着诸多严重、甚至是致命的误解，有些管理者片面地认为只要企业效益好，管理问题无所谓。

其实这是极其错误的观念。

漠视管理的误区和戒忌，会使企业遭受毁灭性的打击。

所以，作为管理者必须把管理看做是步入管理殿堂的一门必修课，容不得半点儿粗心大意，而且要灵活用之，力戒犯下导致失败的错误。

<<领导管理100戒>>

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>