

《总经理》

图书基本信息

书名：《总经理》

13位ISBN编号：9787111223986

10位ISBN编号：7111223985

出版时间：2008-1

出版社：机械工业出版社

作者：（美）约翰P.科特

页数：213

译者：耿帅

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《总经理》

内容概要

《总经理》是迄今为止为数不多的专门研究总经理这一特殊职位的专门著作，也是领导与变革权威约翰·科特的成名之作。科特教授在耗时数载对15位不同类型的总经理进行认真考察的基础上，以自己的第一手资料写成了这部著作。本书对于指导人们担当总经理这一职位，取得事业的成功，达到职业的顶峰，以及甄选、培养、安置这方面的人才，具有实践和学术的价值。

综合管理工作究竟是什么？

什么类型的人会成为总经理？为什么一些总经理表现得比别人出色？

总经理在哪些方面表现出相似性？在他们处理应急事务及日常工作方面存在什么共同的模式或特点？

总经理在哪些方面表现出差异性？工作性质和业务背景的差异对业绩影响大不大？个人性格差异性对业绩影响大不大？

《总经理》

作者简介

作者：(美)约翰 P.科特 译者：耿帅

书籍目录

| |
|-----------------------|
| 前言 |
| 第1章 引言 |
| 本项研究的参与者 |
| 发现与启示 |
| 第2章 综合管理工作：关键挑战与困境 |
| 工作、情境及引致的需求 |
| 工作要求的差异性 |
| 小结和讨论 |
| 第3章 总经理：个人特质与背景特征 |
| 个人特质及背景特征差异 |
| 小结与讨论 |
| 第4章 工作中的总经理(一)：行为共性 |
| 方式方法 |
| 采取这些基本方式的潜在原因 |
| 该方式在日常工作行为中的印证 |
| 小结与讨论 |
| 第5章 工作中的总经理(二)：行为差异 |
| 基本模式 |
| 汤姆·朗 |
| 理查德·帕玻利斯 |
| 行为、行为的前因及业绩差异 |
| 小结与讨论 |
| 第6章 总结、讨论及对提升总经理业绩的启示 |
| 归纳总结 |
| 对企业人才甄选、发展及员工培训实践的启示 |
| 对管理总经理的启示 |
| 对正规教育的启示 |
| 对管理理论及研究的启示 |
| 附录A 关于本研究 |
| 附录B 访谈提纲 |
| 附录C 调查问卷 |
| 附录D 本研究涉及的总经理简历 |
| 附录E 总经理业绩评定 |
| 注释 |

《总经理》

编辑推荐

《总经理》是迄今为止为数不多的专门研究总经理这一特殊职位的专门著作，也是领导与变革权威约翰·科特的成名之作。科特教授在耗时数载对15位不同类型的总经理进行认真考察的基础上，以自己的第一手资料写成了这部著作。本书对于指导人们担当总经理这一职位，取得事业的成功，达到职业的顶峰，以及甄选、培养、安置这方面的人才，具有实践和学术的价值。综合管理工作究竟是什么？什么类型的人会成为总经理？为什么一些总经理表现得比别人出色？总经理在哪些方面表现出相似性？在他们处理应急事务及日常工作方面存在什么共同的模式或特点？总经理在哪些方面表现出差异性？工作性质和业务背景的差异对业绩影响大不大？个人性格差异性对业绩影响大不大？

精彩短评

- 1、不知道是不是翻译过来的缘故，中文版科特的文笔是典型学院派管理学者的风格。书中有一些非同寻常的洞察，虽书中散落的许多子结论放在今天可能已经不再成立，但大论点还是站得住脚的。P.S, 不喜欢哈佛商学院教授的写作风格。在商学院读书时被迫读了好几篇波特写的案例，简直是又臭又长。从此波特是路人。
- 2、2010-02-01 09:42:32 甲壳鱼 做企业无也就是做人做事，这个理念其实很多人都懂，但是很多人做不好，就是不知道如果去贯彻这个理念。即使给去可操作性的建议，真正能坚持下去的人也不多。说到底，还是应该从培养习惯的角度去讲管理。
培养习惯的角度去讲管理。-----讲得太对了，正所谓坚持行为养成习惯，习惯形成品德，品德自成气质，散发气质自有吸引力。
- 3、11
- 4、 昨天读完第一次。在读书笔记里写了一千多字的读后感。在此概括如下：混乱-是指我读时的大多数时候精神状态欠佳。疑问：书中大量研究数据是否经得起时间的考验？由这些数据引导出的结论其实很多地方与现代管理学理论是相通的，所以，脑海里已经有这些既定理论，然后被书中数据再次证实，感觉成就感不大。还有个问题，这是二十世纪七八十年代以美国的总经理人为研究对象的，距今三十多年，因此，对中国企业的总经理人的借鉴实践意义有待斟酌。以上是我个人学识浅，总经理实践经验欠缺时的浅陋见解。不过，书中对总经理怎样打通人际关系的任督二脉，从而成为高效的总经理人的这一点，作者对理查森这个自创过公司的总经理的工作方式，似乎颇为欣赏。结合本人在现实工作中对经理们的观察，而且是有过为成功的与失败的上司经理的工作过的经历，我更能领会作者对此的意之所指。至于作者一再提到这些调研对象的家庭背景，人生经历，这些或许是一个人在人生阶段升华的重要因素，但是，并非必然。因此，对于作者一再对这方面的强调，稍有不快感。另外对于书中的一些关系图的意义，感觉不大，以上浅薄之言，实为经历见识有限，如同学有不同意见，请尽情提出，互为切磋，以作共勉。有机会还会再读，以求更深理解。
- 5、只是统计接触过的经理的做法，可是这些经理成功吗，都成功吗
- 6、8 ie98
- 7、科特的书总是非常经典的，但也有很大的难度去读懂并消化。
- 8、做企业无也就是做人做事，这个理念其实很多人都懂，但是很多人做不好，就是不知道如果去贯彻这个理念。即使给去可操作性的建议，真正能坚持下去的人也不多。说到底，还是应该从培养习惯的角度去讲管理。
- 9、09 9 13 购买。
- 10、个案研究，告诉你别相信常规经验，总经理做的事可能主要是看来无章法的找人谈话。当然，无章法背后有他的章法。
- 11、很好的总结！
- 12、有一定见地，值得一看。
- 13、科特的领导学代表作品，管理学经典
- 14、该书将我们常见的企业管理问题，进行了深入剖析。
- 15、对于任何一个从事管理的人来说——开卷有益——这句古老的成语都永不过时！
- 16、受益良多
- 17、经典
- 18、总经理级别还用调查问卷是很不靠谱的。即使通过实地调查能挖掘出来多少东西，你要看调研者的水平如何了。
- 19、hhhaoo
- 20、书中的数据都说明了得有个好爹。
- 21、为了准备培训课程，将科特的书看看。本书思路清晰，逻辑递进，结合工作实践后再来评价。
- 22、比较不错的著作，值得一读！
- 23、看了此书才明白，约翰科特其实最适合做私人侦探。在哈佛做学问，从此世间少了个神探。
- 24、这是类似访谈录，看小说一样看看就可以了。没多少科学性
- 25、 虽然都是学者，但有些作者写的内容，都跟真实的管理世界相关，读来觉得亲切、真实。科

《总经理》

特无疑是其中的一位，这位34岁即荣升哈佛商学院终身教授的传奇学者，的确是名不虚传。

在周末的农业银行的大厅里，认真读完了这本书。科特通过实地调查而非问卷调查的方式，对15位总经理进行了深入的了解，在此基础上，写了和本书。从某种程度而言，这本书的立意与明兹伯格的管理工作的本质相近，试图揭示管理者（总经理）真实的工作世界。

基于扎实的观察和访谈，科特也的确得出了一些与传统管理理论相悖的结果。比如，总经理的管理工作是相当凌乱的，并不符合传统计划、组织、领导、控制的条理世界；比如，总经理在个性方面有很多共同的地方，但是他们的差异更多，尤其在管理风格等方面，优秀的总经理各不相同。

这本书提出了总经理要处理的问题的框架，即管事的三个方面和管人的三个方面：

管事，就是短期、中期、长期；这个方面，尤其是看长远，需要有比较高的智商；

管人，或者说处理人际关系，主要是对上、对平级和对下级；这个方面，需要管理者有很高的情商。

这个框架，是非常有效的，能够帮助我们去思考，应该从哪些方面来选拔管理者，来培养管理者。

另外，科特基于自己的研究，也提出了一些其他的有益观点：

比如，选拔人很重要。选拔那些个性特征更适合做总经理的人培养，更重要。

比如，在如何培养总经理方面，他认为现有的很多培训项目都是没有用的，尤其是在软性的人际关系方面，也就是情商方面。当然，这是他在八十年代提出的问题，后来人际关系培训成为很多管理学者研究的对象。

这是一本很有价值的书，尤其对做管理培训的专业人员而言。科特在书中给出的框架，和他对总经理工作的描述，能够让我们对管理有进一步的认识，从而帮助我们更好地开展管理人员的选拔和培养工作。

1、昨天读完第一次。在读书笔记里写了一千多字的读后感。在此概括如下：混乱-是指我读时的大多数时候精神状态欠佳。疑问：书中大量研究数据是否经得起时间的考验？由这些数据引导出的结论其实很多地方与现代管理学理论是相通的，所以，脑海里已经有这些既定理论，然后被书中数据再次证实，感觉成就感不大。还有个问题，这是二十世纪七八十年代以美国的总经理人为研究对象的，距今三十多年，因此，对中国企业的总经理人的借鉴实践意义有待斟酌。以上是我个人学识浅，总经理实践经验欠缺时的浅陋见解。不过，书中对总经理怎样打通人际关系的任督二脉，从而成为高效的总经理人的这一点，作者对理查森这个自创过公司的总经理的工作方式，似乎颇为欣赏。结合本人在现实工作中对经理们的观察，而且是有过为成功的与失败的上司经理的工作过的经历，我更能领会作者对此的意之所指。至于作者一再提到这些调研对象的家庭背景，人生经历，这些或许是一个人在人生阶段升华的重要因素，但是，并非必然。因此，对于作者一再对这方面的强调，稍有不快感。另外对于书中的一些关系图的意义，感觉不大，以上浅薄之言，实为经历见识有限，如同学有不同意见，请尽情提出，互为切磋，以作共勉。有机会还会再读，以求更深理解。

2、虽然都是学者，但有些作者写的内容，都跟真实的管理世界相关，读来觉得亲切、真实。科特无疑是其中的一位，这位34岁即荣升哈佛商学院终身教授的传奇学者，的确是名不虚传。在周末的农业银行的大厅里，认真读完了这本书。科特通过实地调查而非问卷调查的方式，对15位总经理进行了深入的了解，在此基础上，写了和本书。从某种程度而言，这本书的立意与明兹伯格的 管理工作的本质 相近，试图揭示管理者（总经理）真实的工作世界。基于扎实的观察和访谈，科特也的确得出了一些与传统管理理论相悖的结果。比如，总经理的管理工作是相当凌乱的，并不符合传统计划、组织、领导、控制的条理世界；比如，总经理在个性方面有很多共同的地方，但是他们的差异更多，尤其在管理风格等方面，优秀的总经理各不相同。这本书提出了总经理要处理的问题的框架，即管事的三个方面和管人的三个方面：管事，就是短期、中期、长期；这个方面，尤其是看长远，需要有比较高的智商；管人，或者说处理人际关系，主要是对上、对平级和对下级；这个方面，需要管理者有很高的情商。这个框架，是非常有效的，能够帮助我们去思考，应该从哪些方面来选拔管理者，来培养管理者。另外，科特基于自己的研究，也提出了一些其他的有益观点：比如，选拔人很重要。选拔那些个性特征更适合做总经理的人培养，更重要。比如，在如何培养总经理方面，他认为现有的很多培训项目都是没有用的，尤其是在软性的人际关系方面，也就是情商方面。当然，这是他在八十年代提出的问题，后来人际关系培训成为很多管理学者研究的对象。这是一本很有价值的书，尤其对做管理培训的专业人员而言。科特在书中给出的框架，和他对总经理工作的描述，能够让我们对管理有进一步的认识，从而帮助我们更好地开展管理人员的选拔和培养工作。

章节试读

1、《总经理》的笔记-第1页

msrk

《总经理》

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：www.tushu111.com