

《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