

提醒管理者的短句子

1.
你可以决定要什么样的老婆，但不能决定岳父岳母是谁。你可以决定加入什么公司，但无法决定上司是谁！
2.
学习的最高境界是自我否定，自我超越！如果一定要等到公司或市场逼着你去改变，那就太晚了，成本也是巨大的！
3.
不同角度的观点能帮助完善团队和产品，所以合理的施压对于推动你的团队用新的方式思考事情是极有帮助的。
4.
创业活动中，只有5%用于思考商业模式，进行书面策划，以及分配胜利果实。剩余95%的时间，都是做具体而艰苦的工作。
5.
管理就是让大家知道你的规划、理解你的规划。理解你的实施计划和要求，同时让利益联系你我他。
6.
没人喜欢一无是处只会夸大其词的下属，只有真正将才华转化成了价值和效益，才能证明自己是真正的千里马，升职还是要靠实力。
7.
老板就是决策者，决策就是当下的一个决定。老板做错决策比贪污更可怕！一个决策可以让企业生，照样也可以让企业死。

8.
管理者的决策，不是就事论事地解决“ 例常 ” 问题，而是基于思想观念或高层次认识，对整个组织的存在价值，人才队伍开发和短期绩效或成果，产生实质性的影响。
9.
管理者在树立威信的过程中，一定不要做“ 傻事 ”，搬起石头砸自己的脚。一旦决策通过了决策层审议，认真贯彻执行才是最正确的选择。
10.
熟知市场与顾客的只有一人，那就是顾客本人。多听取顾客的意见，观察顾客，充分了解顾客的行动。
11.
基层管理者要带好团队，不断地做好事，一层一层往上走。要有积极和赢的心态，还要将其灌输给团队。
12.
平庸的管理者正好相反，往往专注于别人的短处，专门跟别人的短处过不去。只有一个人的短处影响到其优势发挥的时候，才应该考虑如何予以限制，或予以帮助和弥补。
13.
做企业、做管理，要求不断地发展经营的规模。而经营规模的有效扩张，又以人才的选拔、任用和授权为前提。
14.
有权在手，还要学会用权的艺术。一般而言，高层领导统领全局、协调指挥，对整个企业和公司负责；中层管理者则是高层的助手，负责直接指挥和人物协调。
15.
“ 细节 ” 指动作、步骤、做法的规范，动作的规范=动作研究+省工原理。步骤的规范=标准步骤+严格要求。做法的规范=科学方法+效率改善。

16.

越是优秀的人，犯过的错误就越多。这是因为他们愿意挑战新鲜事物。对于没有犯过重大错误的人，不能将他们安排在高层。

17.

管理者工作的失效，乃至失败，往往是因为没有足够的时间去思考如何做正确的事情或把事情做正确，他们的时间往往被掠夺，使自己陷入日常事务和内部复杂的关系中，疲于奔命，被现实的压力牵着鼻子走，以致忽略了产生成果的方向，忽略了产生成果的外部联系。

18.

措施是执行中最重要的纽带，抓住这根纽带就不会有失手的可能！永远不要改变既定目标，只要增加措施就一定可以做到。

19.

管理者应该自我管控，不断进行自我否定、自我调适，通过实践进行认知升级、思维迭代等。

20.

打造一支高效团队，成为公司的顶梁柱，上司的赏识就会不请自来，继而，你的发展空间才会增大。否则，再有才华，也只能每天慨叹自己的怀才不遇，郁郁而终。

21.

上级一定是最重要的资源，好的上级不是来对下属指手画脚的，而是当下属需要的时候可以大力支持，画龙点睛的。

22.

只有把合适的人放在正确的位置，才能发挥他应有的价值，在公司团队的价值会远远大于个人的价值。

23.

告诉你的手下不要一天到晚研究效率而忘记了效果。应该是效果摆在第一，效率摆在第二，如果它们两个不得不牺牲一个，我们的结论就是先

追求效果，再追求效率。

24.

作为管理者，低位员工，你要给安全感；中位员工，你要给公平感；而高位员工，你要给目标感。

25.

可燃型员工。自己没有办法发光发热，没有很强的进取心，但是在适当的激励之下也可以燃烧，需要别人在后面推他一把。

26.

观念创新就是目标创新，目标创新就是提出别人认为不可能达到的目标，并用创新的办法实现它。

27.

只有当别人利用管理者的贡献时，管理者才算有效，组织是能使个人才干得以增值的一种工具。

28.

不管是奖励还是惩罚，你都是为自己的承诺负责任，奖惩都要在约定的第一时间兑现，兑现承诺要大张旗鼓，就会有最大的冲击力。执行没有将功补过，只有奖惩分明。

29.

如果不能终止已经失去价值的事情，就会继续占用人才，尤其是优秀的人才带，如果没有经过实践考验的优秀人才，就无法开始一项开创性的事业。

30.

诚然，管理者若做到克己严律是需要付出一定成本的，但立足于企业的长远发展，我们仍需勿忘慎独。

31.

企业的最大危机和挑战，不是来自于外部，而是来自于内部；不是来自

于竞争对手，而是来自于自己，人人都要从我做起。

32.

做一个老板：好的员工说你是一个好人，不好的员工说你是一个坏人，这样的老板就是成功的。

33.

作为管理者，要包容员工，允许员工犯错。事实上，管理者本就是在不断地犯错中成长起来的。

34.

作为管理者，我们需要树立长远明确的目标，从而形成灯塔效应。当再遇到诱惑时，时刻提醒自己此眼前之利并不符合长远之利。

35.

卓有成效的管理者懂得：要使用好他的时间，他首先必须要知道自己的时间实际上是怎样花掉的。

36.

有效的领导者对人的任命和提拔都是以能力为基础的，用人不是为了克服人的弱点，而是为了发挥人的长处。

37.

我们只有满怀震惊地看到真实的自己，而不是看到我们希望成为想象中的自己，才算迈向现实的第一步。

38.

在一定范围内，我们可以用一种资源替代另一种资源。但是没有任何东西可以替代已经失去的时间。

39.

作为他们的管理者，你有责任在一开始就花时间去给他们设定工作目标、给他们指引、教他们公司的业务、培训他们并提供清晰的工作方向和一个明确的工作角色，否则将会阻碍他们成功地完成工作。

40.

企业的天花板就是老板，企业是一艘船，老板是掌舵人，这艘船的方向如果偏移，无论怎么努力也到不了成功的彼岸。

41.

作为一个优秀管理者，你的价值，你的责任就是来处理这种没有共识的难题；遇到问题，不断往前摸索，试错，调整。

42.

我们公司的优势是什么？什么样的优势才具竞争力？利用优势干什么？这些都是不得不问的问题。

43.

执行力决定企业的成败，任何企业的失败都是执行的失败，任何企业的成功都必然是执行的成功。

44.

企业都是站在一个相同的平台上面，这个时候我们所比较的，不仅是产品本身的品质，所提供的服务，更重要的是企业的管理技巧和管理方法！

45.

一个好的管理者绝不是靠一张铁青的脸、一个玄机重重的头脑，而是靠知识与经验造就的实力、与人为善真诚待人的心肠和人人平等的原则性，威信、威信，信是关键，有信自有威。

46.

“真实的面对自己”是指你拥有希望了解自己的愿望，而“面对真实的自己”则难得多，是要接受“不完美的自己”。

47.

为何有才华的人往往最为无效？因为他们并没有领略到才华本身并不等于成就，他们甚至不晓得，一个人的才华，只有通过有目的，有条理，有系统的工作，才能所为有效。

48.

判断文化形成的标准：要有共同的价值观；要存在于意识形态中；要具备认同的一致性；要表现在行为中。

49.

没有“尽善尽美”的战略决策。人们总要付出代价。对相互矛盾的目标、相互矛盾的观点及相互矛盾的重点，人们总要进行平衡。最佳的战略决策只能是近似合理的，而且总是带有风险的。

50.

管理是效益，如果要做一个百年企业，它要有一个完整的体系，这个体系不是墙上挂的制度，而是真正的人的文化，这个企业文化就必须要求我们把员工素质全面提升。

51.

有效的管理者要记录自己的时间，对时间花费进行诊断，弄清楚时间用在何处，怎么消耗或被谁掠夺了？

52.

在团队里有的东西即使是错的，也要让它长在阳光下，也要足够透明，这就是要做到正大光明。

53.

管理者的价值不在于任劳任怨，埋头苦干，服从领导或听命于上司，也不在于提供各种精专的知识，工具，观念和术语，更不在于职称，头衔或地位，而在于依靠自身的知识，才干和贡献意识，促进组织产生成果。

54.

一个慎独的管理者，是能在规则的触手触碰不到的地方，规则的阳光照耀不到的时候，毅然能够坚守内心道德，做到自觉自律，表里如一。

55.

管理是一门平衡的艺术，谁不能宽容别人，也就不能管理别人和领导别

人。在重视人际关系和人情面子的中国，掌握这种平衡的艺术，尤为重要。

56.

一个好的营销队伍必须是一个诚信的队伍，你只有讲诚信，你才能赢得别人对你的尊重，也只有这样，才能赢得别人对你的信赖，才可能得到别人的支持。

57.

正确授权不仅能减少管理者负担，不被日常杂事缠身，余出的时间可以用来集中处理重大事物；另外，对下属而言，授权能够体现信任度，调动员工工作积极性，不失一种员工激励方式。

58.

如果失去了对人的尊重，开发潜能很可能被理解成仅仅为了组织的绩效而把人视为使用的工具。只有恢复对人的尊重，才可能真正把人的才能释放出来。

59.

批评是管理必要的手段之一，但不是主要的手段。从不批评下属的领导不是好领导，不会批评的领导也不是好领导。批评不是苛责和谩骂，批评应成为一种激励方式。因此批评必须建立在所犯错误事件主体的基础上，不要做任何延伸。批评要以指导、校正工作为目的。

60.

要对自己说，只要还有呼吸就要继续坚持，这就是黎明前的黑暗，很多人都在这个时候放弃了，你坚持下来，就是成功者。

61.

要说卓有成效的管理者与其他人有所不同的话，其最大区别就在于，他们对自己的时间十分爱惜。

62.

管理讲求秩序，“凡事在其位，谋其职”，无序的管理职能带来混乱。

不管哪个层级的管理者，都要首先明白自己的职能范围，哪些能干哪些不能干，该怎么干等等。

63.

选择重于努力，成败在于选择之间。过去的选择决定今天的生活，今天的选择决定以后的日子。

64.

是以圣人处无为之事，行不言之教，万物作焉而不辞，生而不有，为而不恃，功成而弗居。夫唯弗居，是以不去。

65.

变不是最重要的，变化的趋势或趋势的变化是最重要的，趋势的变化能让人发现看得见的未来。

66.

所谓经营，就是在某件事情发生以前，就要能预知将有什么状况出现，然后想出必要的对策，静待时机出击。

67.

在为管理人员有权做出的决策设定限度时，有一条简单的规则：凡未以文字明确规定划归较高层次管理部门的所有职权，都归较低层次的管理部门所有。

68.

对心眼多的员工做管理，你需要单纯；对单纯的员工做管理，你需要婴儿般的单纯；只有单纯才有力量，管理者和别人比什么都不能比聪明。

69.

作为管理者，你应该合理分辨你的员工是什么类型的，然后更多的发掘自燃型员工，推一把可燃型员工。

70.

诚为商本，信誉乃无形之财富。质量是产品的生命，信誉是企业的灵魂

。产品合格不是标准，用户满意才是目的。

71.

“掌权”的前提首先要注意树立自己的权威性，在根本问题上，绝不容许下属挑衅和侵犯，公司上下形成尊重领导和公司决策的氛围，这样才有利向下执行，否则，下了命令不断受到质疑，那是管理层的无能，也不是执行力强的员工的所为。

72.

不管在人生哪个阶段经历的挫折与困难，我们都应该视之为最好的礼物，这个礼物来得越早越好，越挫越勇，因为年轻，你有足够的时间和精力去应对。

73.

不能有活无人做，也不可有人无活做。更可怕的是一件事许多人在做！遇责任则无人承担，遇功劳则人人有份！

74.

企业的管理原则：以人为本，人性化关怀，制度化管理，沟通激励，培训授权，责权并重，赏罚严明。

75.

一个人能够轻松的放下失败，却未必能轻松的放下成功，管理者要常常自省，能够虚怀若谷、从谏如流。

76.

某些管理者有个常犯的毛病，即专家式的傲慢。认为别人都应该懂得他们的术语，并按照他的方式来思维。

77.

企业之所以会存在，就是为了要向顾客提供满意的商品和服务，而不是为了给员工和管理者提供工作机会，甚至也不是为了给股东赚取利益和发放股息。

78.

管理者别做灭火队员，遇到问题时不知要忙着处理表面现象，而要善于建立消除这一类问题的机制。

79.

一个讲究“迂回”战略，在乎别人怎么看的人，在公司里面通常都是个好人，但是大部分都没有什么太大的作为。

80.

一个企业只能在企业家的思维空间之内成长，一个企业的成长被其经营者所能达到的思维空间所限制。

81.

一个人的成熟，首先是他认知上的成熟，而且他也清楚，这是一个循序渐进的过程，并且随着时间的推移，以前正确的认知也会变成错误，所以要及时去修正。

82.

作为管理者，你要为所有员工的成绩负责，这对于很多人来说可能是一个艰难的过渡，但好处是你能够通过这些工作来提升自己的效率和愿景。

本文链接：<https://duanjuziku.com/duanjuzi/pcb1916gtv.html>