

17 śmiertelnych błędów szefa. Wydanie II rozszerzone.

Autor: [Rafał Szczepanik](#)

Kryminalna powieść menedżerska Sensacyjna lekcja zarządzania Firmowy bestseller

Pewnie znasz firmy, w których obowiązują dwie podstawowe zasady zarządzania:

- Po pierwsze — szef ma zawsze rację.
- Po drugie — jeśli zdarzyłoby się, że szef racji nie ma... patrz punkt pierwszy.

W tych firmach prezesi, dyrektorzy, a nawet kierownicy są przekonani, że nie popełniają błędów. Że za zepsucie całej ryby odpowiedzialny jest szary "ogon", a nie stojąca na czele organizacji "głowa". Nic bardziej mylnego!

Trzymasz w ręce sensacyjną powieść menedżerską — sensacyjną nie tylko ze względu na prezentowany gatunek literacki. Ta książka wciąga i mrozi krew w żyłach przede wszystkim dlatego, że opowiada o błędach dzisiejszych menedżerów. Obnaża potknięcia Twojego szefa. Wytyka także Twoje własne pomyłki. A na sam koniec radzi, jak z nich wybrnąć. To wszystko podane jest za pomocą niebanalnej fabuły i barwnie sportretowanych postaci.

17 śmiertelnych błędów szefa to połączenie dobrego kryminału z wiedzą z zakresu zarządzania. Książka ujawnia wiele mankamentów pracy menedżerów. Wartka opowieść przekonująco pokazuje, że następujące po sobie błędy zarządzania nieuchronnie prowadzą do katastrofy. Zaniedbanie, ignorancja i przekonanie o własnej nieomyślności to tylko niektóre z nich. Najczęściej popełniane przez polskich szefów błędy zostały tu poddane szczegółowej analizie. Z książki dowiesz się też, jak uniknąć wpadek podczas tworzenia nowego zespołu.

Spis treści:

CZĘŚĆ I: STRAŻNIK MAFII

- Wstęp (11)
- Błąd 1. (15)
- Błąd 2. (27)
- Błąd 3. (43)
- Błąd 4. (53)
- Błąd 5. (65)
- Błąd 6. (77)
- Błąd 7. (91)
- Błąd 8. (103)
- Błąd 9. (119)
- Błąd 10. (131)
- Błąd 11. (145)
- Błąd 12. (157)
- Błąd 13. (167)
- Błąd 14. (185)

- Błąd 15. (201)
- Błąd 16. (215)
- Błąd 17. (233)

CZĘŚĆ II: ANALIZA BŁĘDÓW MENEDŻERÓW

- Główne wnioski (248)
- Kogo badaliśmy (248)
- Metodologia badania (249)
- Lista błędów (250)
 - Błędy twarde (250)
 - Błędy miękkie (253)
- Analiza sytuacji firmy z perspektywy interesów swojego działu, a nie firmy jako całości (255)
- Brak analizy i niewyciąganie wniosków z błędów popełnionych w przeszłości (259)
- Wdrożone systemy, ułatwiające zarządzanie i organizację pracy (ocen okresowych, zarządzania kompetencjami itp.) pozostają tylko na papierze (263)
- Podejmowanie skomplikowanych decyzji na podstawie intuicji, a nie wcześniej ustalonych kryteriów (268)
- Trzymanie się raz ustalonej strategii, nawet gdy sytuacja wewnętrzna firmy lub otoczenie rynkowe jednoznacznie sugerują zmiany (271)
- Przekonanie, że obecnie osiągniętych wskaźników (produktywności, efektywności, organizacji pracy i czasu, kosztów, jakości itp.) nie da się już poprawić (275)
- Niedostosowanie działań operacyjnych do celów strategicznych (279)
- Brak jakiegokolwiek strategii - postępowanie oparte nie na strategii, ale na utartym zwyczaju (283)
- Ignorowanie planowania bieżącej płynności finansowej (286)
- Słaby przepływ informacji pomiędzy zespołami (290)
- Nieświadome generowanie plotek poprzez niepełną i niedostosowaną do odbiorcy komunikację "w dół" (294)
- Czysto intuicyjne motywowanie pozafinansowe podwładnych, ubogi zestaw narzędzi i metod (298)
- Prowadzenie zbyt długich, źle zorganizowanych zebrań, z których ustalenia pozostają tylko na papierze (302)
- Panująca wśród części menedżerów opinia o własnej nieomyślności (306)
- Dobieranie filozofii zarządzania na podstawie mody (310)
- Niewykorzystywanie znanych (czasem nawet ze studiów) i prostych technik, ułatwiających pracę menedżera (314)
- Mentalność produkcyjna, a nie kliencka (318)

CZĘŚĆ III: BŁĘDY POPEŁNIANE PODCZAS TWORZENIA NOWEGO ZESPOŁU

- Zatrudnianie podobnych zamiast różniących się od siebie pracowników (327)
- Rekrutowanie specjalistów ds. fałszywej autokreacji, a nie prawdziwych fachowców (334)
- Dobór ludzi tylko wg klucza fachowości, bez zwracania uwagi na osobowość i motywację (342)
- Zły dobór programu pierwszego wyjazdu integracyjnego (348)