

КРАТКОЕ
СОДЕРЖАНИЕ

РОБЕРТ САТТОН

ХОРОШИЙ БОСС, ПЛОХОЙ БОСС

КАК СТАТЬ
ЛУЧШИМ,
НАУЧИВШИСЬ
НА ОШИБКАХ
ХУДШИХ



MYBOOK



Краткое содержание

Анна Павлова

**Краткое содержание
«Хороший босс, плохой
босс. Как стать лучшим,
научившись на ошибках худших»**

«MyBook»

Павлова А.

Краткое содержание «Хороший босс, плохой босс. Как стать лучшим, научившись на ошибках худших» / А. Павлова — «MyBook», — (Краткое содержание)

Этот текст — сокращенная версия книги «Хороший босс, плохой босс. Как стать лучшим, научившись на ошибках худших». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты. Роберт Саттон много лет посвятил изучению поведения руководителей и лидерских качеств. Книга «Хороший босс, плохой босс» вобрала в себя результаты его тщательной работы. Кто такой успешный руководитель? Хватит ли человеку наличия образования и развитого ума для того, чтобы стать замечательным начальником? «Нет», — отвечает Саттон и объясняет почему. Люди – чуткая материя, обращаться с которой нужно уметь. Чтобы построить крепкую и эффективную рабочую команду, босс должен и замотивировать сотрудников на активность, и не потерять человечности в общении с ними. Автор приводит черты плохих начальников и дает советы, как не стать отвратительным боссом. В книге он затрагивает вопросы образа мыслей, мудрости, прокрастинации, эффективности, самоанализа и сочувствия. Прочитать произведение Роберта Саттона полезно плохим начальникам, мечтающим о первоклассных руководящих навыках, обычным работникам для оценки ситуации со своим боссом и тем, кто хочет занять кресло управляющего. Напоминаем, что этот текст — краткое изложение книги «Хороший босс, плохой босс. Как стать лучшим, научившись на ошибках худших»

© Павлова А.

© MyBook

Содержание

Введение	6
Готовим почву	7
Правильный образ мыслей	7
Конец ознакомительного фрагмента.	8

Хороший босс, плохой босс. Как стать лучшим, научившись на ошибках худших

Введение

В книгу «Хороший босс, плохой босс» Роберт Саттон вложил результаты исследований, проведенных в течение многих лет. Автор обнаружил характерные черты плохих руководителей и отличительные качества хороших. Роберт Саттон с коллегами следили за процессом работы сотен менеджеров всех уровней из разных отраслей и узнали мнения тысяч их подчиненных. Интервьюируемые чаще всего отмечали, что не верят, что боссы могут быть хорошими. Опрошенные уверены, что руководители – неприятные люди, которые стремятся к эффективности без оглядки на средства и не интересуются чувствами, интересами и мнениями своих сотрудников.

Роберт Саттон отразил специфические черты именно хороших начальников, а не просто компетентных. Поучительные сюжеты, используемые автором, сэкономят читателю время, уберегут от лишних расходов и унижения.

В книге найдут много полезного и плохие, посредственные боссы, желающие совершенствовать руководящие навыки, и рядовые сотрудники, работающие под контролем начальника-самодура, не зная о существовании отличных боссов, и те, кто намерен занять кресло руководителя.

Готовим почву

Правильный образ мыслей

Мысли и убеждения влияют на человеческое поведение и деятельность. Личность каждого руководителя – уникальна, но у всех хороших боссов есть общие убеждения и моральные качества. Коллективы, в которых начальник постоянно контактирует с подчиненными, особенно зависимы от его руководящих качеств.

К примеру, Роберт Келлер изучил работу 118 руководителей небольших команд, работавших над различными проектами. Он выяснил, что команды с сильными лидерами – харизматичными, умевшими стимулировать интеллектуальные усилия подчиненных, ставившими ясные цели – работали качественнее, быстрее справлялись с заданиями и в конечном итоге оказывались более рентабельными. Пятилетние наблюдения позволили Келлеру выяснить, что команды, которым повезло с лидерами, разрабатывали более качественные продукты и быстрее выходили на рынок.

Хорошим боссам удается достичь успеха за счет следования пяти убеждениям:

1. Не давить на сотрудников, а ставить конкретную задачу и давать четкую, быструю обратную связь, помогать решить проблемы, в то время как плохие боссы обычно не объясняют, что нужно сделать, но отслеживают все действия подчиненных и требуют скорых результатов.
2. Проявлять терпеливость, потому что работа – это не спринтерский забег, а марафонский, требующий правильного расчета сил.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.