

2023年好经理的特点 一分钟经理人读后感 (模板5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

好经理的特点篇一

书中第一点是对目标的设定上，对于目标因为每个月都会去设定，每次都是按照公司下达的或者是同期下来的进行制定，并没有达到真正的去制定属于我们自己的目标，因为目标的不明确，导致的后果会很严重，员工懒散，很容易的完成了，后期无事可干，一个合理的目标成为了我们指引的方向。

就像公司一直要求我们每个店长写出自己的梦想一样，只有这样我们才会有自己的人生目标，才不会在迷茫的时候走错路、走弯路。以前并没有认真的深思过这个问题，看过之后发现错过了很多，在之后一定要认真的当好一个合格领头人，先从目标开始。

其中一分钟称赞最为动人，不只光是别人的称赞，有时候我们真的不会自我的一种赞扬，过多的依靠于别人对自己的一种赞扬，其实自我的称赞，并不是自大、自我炫耀，更多的是一种自信，一种对自己的肯定。

对于对员工的称赞更为重要，称赞不能只是浮夸，要具体的表明到底是哪里做得好，越具体越好，让员工能感受到你对他的用心，鼓励他们多做这中有意义的事情，同时让员工也能感受到你心情的愉悦，即使你不在他的身边，他同样也会时刻督促自己去完成。

称赞的魅力很无穷，可能因为你的一个无关紧要的赞美，会使你的员工高兴上好几天，我们为什么不去多说呢，多去找他的优点，这样我们看到的将会全是优点。

第三点是一分钟指责，准确的告诉对方到底做错了什么，而不是含糊其辞，表达出自己的失望，同时也让其想起你对他的器重，最后再次表明对事情的不满意，而不是本人，指责完了就是结束，从而公正的评价这件事。

好经理的特点篇二

阅读了美国20年来最畅销的管理学作品——《一分钟经理人》后，我在对人员的高效管理上有了一种全新的认识，并对如何管理好自己，做自己的领导者方面也获益匪浅。其作者肯尼思·布兰查德，通过新颖的形式、生动的形象和通俗的语言介绍了一种如何做好经理人，如何进行有效管理的管理方法。

书中用一种独特的方式(更多的是以对话的形式)告诉我们管理的“常识”，即“一分钟的目标”，“一分钟称赞”、“一分钟批评”，做到这样的经理才是书中所谓的“一分钟经理人”。的确，这三个简单实用的秘诀浓缩了管理的精髓：目标明确具体，奖惩及时到位！

目标是前提，是基础。它为我们指引方向，提供动力，使我们的生活井然有序。据哈佛大学一项广为熟知的调查数据显示，人生有目标与无目标、目标清晰与不清晰、目标的持久与不持久所带来的人生结局是完全不同的。他们对一批人跟踪调查25年后发现，有3%的人目标清晰且长久，25年来这些人几乎都不曾更改过自己的人生目标，他们始终都朝着目标所指方向不懈努力。25年后，他们几乎都成了社会各界的顶尖级成功人士，他们中不乏创业者、行业领袖、社会精英。有10%的人有清晰的短期目标，他们的共同特点是：那些短期目标不断被达成，生活状态不断上升，成为各行各业不可

或缺的专业人士，人生充实而有威望。

有60%的人目标模糊，几乎都生活在社会的中下层，他们能安稳的生活与工作，但都没有什么特别的成绩。有27%的人人生几乎没有目标，他们都生活在社会的最底层，几乎都过着不如意的生活，常常失业，靠社会救济，并且常常都在抱怨他人、抱怨社会、抱怨世界。由此，作为一名经理，首选要做的就是为自己确立一个清晰、长期、可行的目标，带动和督促自己的下级确立属于并适合他们自身的工作目标。工作目标模糊者，没有方向，没有动力，永远只能在生活的荆棘林里颠簸，停滞不前，其下属也只能是在黑暗中挣扎。

正如特尼尔先生所说的，制定一分钟目标很简称：

1. 对目标的意见一致。
2. 知道什么是有效的行动。
3. 将你的每个目标用不超过250个字写在一张纸上。
4. 经常阅读每一个目标，而且每读一次只要一分钟左右。
5. 从你的工作日里拿出一分钟检查一下你的工作。
6. 看看你的行动是否与目标相符。

这也是值得每一个人去学习、去实践，最终成为第二个“一分钟经理人”。

此外我们还可以自己称赞自己、做自己的领导者。即欣赏自己、称赞自己。善于欣赏自己、称赞自己并不是让自己妄自尊大，也不是显示和炫耀，而是一种自信、一种自尊、一种了解、一种人生的清醒和智慧、一种情绪的自我愉悦，一种行为的正向激励。其结果必然是拓展自己的能力，提升我们

自身的人格品质。这其中要求我们自己每天都要用一分钟时间检视自己这一天的收获，清楚这一天在目标之下自己做对了什么，做对的事情对目标的实现有怎样的积极作用，然后给予肯定和欣赏，并静静地体会这实实在在的收获给自己带来的充实。

当然我们应及时的表扬员工，具体地告诉他们做对了什么，告诉他们，自己在为他们作对事情感到高兴；并且告诉他们，他们的成就对公司和其他在这里工作的人都有帮助，鼓励他们再接再厉。真诚而及时的表扬，会是你管理人员中成功的重要部分。

一分钟批评应该是及时的，当你看到或发现某种不正确的行为时，你应该马上去找那个人。相信一般的管理者大都是，开始待人以严，然后知人善任，对于这种方式，经理们培训出了不少栋梁，取得了不少佳绩。而我们也不乏需要自我批评，即自己要每天都对自己的行为及时地作以反省、反思和批评，克服属于你自己的坏习惯，克服了坏习惯，剩下的就都是好习惯了。当然，人无完人，成功者之所以成功是因为他的好习惯多，坏习惯少。无论是批评还是自我批评都应该是在帮助人克服坏习惯，走向完善、走向成功！

总之，作为经理人，在对公司的日常运营管理中，一定要以人为本，关注每个人的行动和状态。要能知道员工在做什么，做得怎么样，根据实际情况，确立月度，年度目标，使整个部门员工有一个明确的工作目标，关键就在于：确立明确的目标，然后通过表扬与批评相结合的方式固定执行者及下线人员的行为方式，从而使其行为变得更加符合预期，更加值得信赖。正如作者所言，那些自我感觉良好的人能做出更出色的业绩，人们总是愿意重复那些为自己带来赞扬的动作，而且没有一个人愿意被从人格上彻底否定。

好经理的特点篇三

上一次同学聚会发了一本书《一分钟经理人》让读，第一次见到这本书，黄白相间，薄薄的、页数少，简单翻看言简意赅。由于工作忙，一直没认真去阅读。聚会临近，为了应付就粗枝大叶翻看了一遍，才发现是本好书。

该书让我明白了如何实行有效率的管理与个人如何有效率的进行工作。为什么称之为“一分钟经理人”？书中提到主人公要去拜访“一分钟经理人”，“一分钟经理人”回答到除了开会的那天，任何时间都可以。另外一种对“一分钟经理人”概念的解释为用三个一分钟就能把经理人做好，把管理做好。而工作中的我们总是找不到头绪，看不到自己所要达到的目标。以至于整天都在忙，最终却无法达到令人满意的结果。

该书就如何成为一分钟经理人概括为三个步骤：

- 1、设定一分钟目标。
- 2、进行一分钟称赞。
- 3、一分钟批评。

把纷繁复杂的管理浓缩为三个要点，然后进行细致的实施。

一分钟目标讲的是作为管理者重要的是参与管理，在关键的环节给与指示，让下属明白他要做事达到的最终目标、其中用的方式方法。做事过程中只要保持相互之间的沟通，即可保证工作的顺利高效率完成。管理者节约时间，被管理者提高效率。不再是许多个为什么去问管理者，管理者也不再是对下属的琐事麻烦恼火。

最后，一分钟批评，讲的是要在被管理者做事过程中及时沟通，发现错误及时提出批评。错误不能容忍，不能积淀。对

被管理者做出明确的评价，及时发现错误并指正，而且要明确的指出来到底错在哪里，同时告知其错误带来的影响。然后沉默几分钟让被管理者好好消化掉，确定其了解该类错误，否则就会出现屡教不改的情况。最后进行表扬，表达个人对于被管理者的器重，希望今后大家继续为共同的目标而努力的意愿。

如此一来，复杂的管理变得很人性化，而且很简单。当然，三个一分钟说起来简单，做的话还需要我们认真的去消化、去体会、去悟。

一段名言：管理是让人们去做那些需要做的事情。领导力是让人们想去做那些需要做的事情。管理者推动，领导者拉动。管理者支配，领导者沟通。——沃伦·本尼斯。尽管我个人属于初出茅庐，很青涩的一个人，思考的东西许多过于空泛，“漂”、“浮”是对类似于像我这种刚毕业大学生的贴切描述，我还需要多积淀，努力去学、去做，逐渐走向成熟。

好经理的特点篇四

公司这些天不知怎么想的，想给我这种底层人员做培训，培训前要求先去领一本《一分钟经理人》看看，前几天领了来，一直都没有时间看，昨天晚上嫌着老婆看的电视不好看，我就随手看看这本书，想不到这本书文笔还不差，一下子就看到了80多页（一共就100页多一点），第二天起来后又迫不及待的看完了这本书。看了这本书，还真有了点感悟，发现了一些简单的道理，或许不一定准确，但至少是我的真心感悟，想来情感是真的就可以了。

1、第一个感悟，也就是最重要的感悟，管理本质上是一种关系，人与人之间的关系最基本原则就是平等、尊重以及真诚，所以与下属之间要平等相待，互相尊重，真诚待人。在这点上，我应该做的还算可以，我第一次对待别人都是很真诚的，想着每个人都是善良、诚实的，但如果某个人让我很看不惯

好多次，那我会非常反感这种人，这或许是我还不够成熟，也不够宽容，而这点正是一分钟经理人所要求的，可以想想，一分钟经理人中的管理原则都是做人的基本原则。

2、管理的概念是管人理事，而不是管事，也就是如一分钟经理人所所说的，人和事是分离的，人是关键，事必须由人执行。管理者只需要将下属管理好(下属的关系，下属的技能，下属的做事方法等)，让下属搞清楚做事的目标(与管理者的期望一致)，而不要去管下属要做的事情(是指不要去管下属如何做)。我是一个程序员，一分钟经理人中说的这个道理非常符合程序设计中的面向对象的设计方法，面向对象设计方法讲究只定义对象的能力，而能力的具体实现则由对象自身负责，并且封装这些实现。看来古话说得对，道理都是通的。一分钟经理人提倡由下属自身管理如何执行，也是出于一种对下属的尊重，对下属的能力的尊重，认为下属完全有能力知道该如何执行(当然前提是下属明白目标，与管理者的期望和目标一致)。古人云，用人不疑，疑人不用啊。

3、一分钟经理人的第一个诀窍是一分钟目标，在我理解来看，这是一个沟通、达成一致的过程，管理者的期望就是下属的目标，所以两者的一致变得更加的重要，尤其对于下属来说，目标就是指路明灯，是工作前进的动力。既然目标这么重要，那按照一分钟经理人所提倡的将目标以250字内描述出来，在工作过程中能够经常花一分钟时间温习一下目标，防止工作偏离目标。

4、我有空的时候喜欢打一些策略游戏，比如三国志，在三国志中，一个部队综合能力取决于除了取决于武将的统领能力、部队人数，还取决于部队的士气，部队的士气就相当于士兵的心情，也就是下属的心情，心情好当然工作效率高。通过一分钟称赞来提高下属的士气，提高工作效率，也能改善与下属的关系(而且宽容，善于发现别人的优点都是做人需要修炼的好肚量)。称赞要及时，要真诚，同时不要受管理者心情的影响，这样才能让下属觉得称赞是公平的，真实的。

5、多称赞下属确实可以提升下属的工作效率，但如果让一个不太适合于某件工作的人干某件工作，那再怎么提升效率都及不上善于干这件工作的人来完成这件工作的效率，所以一分钟经理人强调要细致的观察新员工，哪些地方做对了，以及哪些对方做的出色，这是管理者熟悉下属的能力，熟悉下属的处事方式方法，对下属善于做什么，缺点是哪些都需要做到了然于心。这点不仅能保证让最擅长的人去干，也保证了在某些下属休假、离职时可以迅速的将最适合的候补人员放到缺口上。

6、一味的称赞下属，对于管理者来说虽然够宽容，但缺少了一些严厉和威信，批评也是一分钟经理人需要掌握的重要技巧。一般时候，在批评一个人做错事情时，很容易扩散到对一个人本身的批评，这从某种意义上将是侵权，是对下属人身的攻击和对他尊严的亵渎。下属反感这样的批评也就是情理之中了，而一旦下属反感这样的批评，那就不会客观的听取批评，管理者批评的目的也就无法达到。对下属的批评要及时，在下属做错事的当时就提出批评，并做到对事不对人，不受管理者的心情影响。批评是一门学问，有很多的技巧，批评下属时要先明确说明他错在哪里，应该如何做，然后告诉他因为他的错误对你产生的影响，你现在的心情是怎样的，之后沉默5秒钟，让下属体会这种心情，最后肯定和赞美下属，这点非常重要，说明你还是器重他，还是肯定他的能力，这样下属也容易接受批评。

7、让下属有归属感，在能力上有不断的提高，在报酬收入上也能不断的提高，让下属觉得是在为自己工作，而不是为主管、为部分、为公司工作。

8、最后一点，再延伸一层，既然管理是一种关系，那《一分钟经理人》中说的技巧和经验也适合于任何的关系，夫妻关系，父女关系，朋友关系，同事关系等等；另外关系是相互的，一个人既管理别人，也被别人管理，《一分钟经理人》既告诉你该怎么管理下属，也告诉你该怎么成为好的下属。

好经理的特点篇五

看完了《一分钟经理人》，简单而深刻，有所收获。对于每一个人来说，不论他是成功者，还是有成功潜力的人，设定一分钟目标都是提高工作效率的一个基本工具。

“一分钟目标、一分钟称赞、一分钟更正”，这三个简单实用的秘诀浓缩了管理的精髓。

“反馈是冠军的早餐。”如果我们想要成长，就需要诚实的反馈。如果我们想要继续前行，我们需要准确的反馈——而且要学习如何同样给予他人真诚的反馈。

作为一个经理人，管理下属的关键在于给下属及时有效的反馈。一分钟管理法整个流程就是为了打造一个正确及时的反馈系统。

一分钟目标

首先设定一分钟目标，是为反馈明确标准。我们可以用一页纸来把这个目标清晰化，达成一致的目标，时常回顾、审视目标与行为的一致性，并不断调整。根据这个目标自己反馈、自己改进。

制定了目标以后就要进入反馈的阶段，反馈有两种情况，一种是正面的反馈，一种是负面的反馈。

正面的反馈就是当员工达成目标的时候，你就要进行一分钟称赞，从事实、感受和积极影响方面表扬。而当目标实现得不好的时候，你就要给出负面的反馈，同样也从事实、感受、负面影响入手，但要把人的行为和人的价值分开，要明确事情做糟糕的前提下，承认他的价值，鼓励未来把事情做好。让团队成员认识到，每个人都是为自己工作，而不是为领导工作。要帮助团队成员获得良好的自我感觉，提高整个团队

的效率。

一分钟赞美

对需要挖掘成功潜力的人来说，别人的称赞和鼓励非常重要。对于被称赞人来说，第一，他刚刚做对了一件事。第二，既然能具体说出他对在哪里，就证明称赞是真诚的，而且对他做的事情很熟悉。第三，说明只要做了正确的行为，就会得到鼓励。

一分钟更正

要在错误发生后立即加以责备。要明白指出他们错在哪里；用坚定的口气告诉他们，你觉得他们错了。

即时的反馈，并且每次只更正一个行为，会让人觉得既公平又明确。指出行为上的错误，不贬低对方的人格，发现错误以后，找出问题的关键，抓住错误的源泉，及时更正，并且相信自己有能力做得更好。再肯定他们的价值，通过明确的目标和有效的绩效机制，把复杂的管理变得简单且人性化。

三个一分钟说起来简单，做的话还需要我们认真的去消化、去体会、去感悟。任何一种成功都不单是一种策略，更重要的是对待人生的态度，真诚和及时的反馈是一切基础，用简单朴素的真理，付诸于实践，学好管理，学好被管理。

这里也推荐本书作者肯·布兰佳的另一本书《知道做到》，讲的是当你知道了以上观点以后，如何实现能够做得更好。