

Βασισμένο στο **διαχρονικό** μπεστ-σέλερ για  
τη διαχείριση της εργασίας και της ζωής μας

**01** **Νέος**  
**Μάνατζερ**  
**του**  
**Ενός Λεπτού**

**KEN BLANCHARD, PhD**

**Συν-συγγραφέας των** *Ενθουσιώδεις οπαδοί και Γκανγκ Χο!*

**SPENCER JOHNSON, MD**

**Συγγραφέας του** *Ποιος πήρε το τυρί μου;*







## *Το σύμβολο*

Το σύμβολο του Νέου Μάνατζερ του Ενός Λεπτού έχει στόχο να μας υπενθυμίζει να αφιερώνουμε ένα λεπτό από την ημέρα μας για να κοιτάζουμε τα πρόσωπα των ανθρώπων που διοικούμε. Και να συνειδητοποιούμε ότι *αυτοί* είναι οι πιο σημαντικοί μας πόροι.





## Περιεχόμενα

Ένα μήνυμα από τους συγγραφείς	9
Η ιστορία του Νέου Μάνατζερ του Ενός Λεπτού	
Η αναζήτηση	13
Ο Νέος Μάνατζερ του Ενός Λεπτού	17
Το πρώτο μυστικό: Στόχοι του Ενός Λεπτού	27
Στόχοι του Ενός Λεπτού: Ανακεφαλαίωση	35
Το δεύτερο μυστικό: Έπαινοι του Ενός Λεπτού	37
Έπαινοι του Ενός Λεπτού: Ανακεφαλαίωση	47
Η αξιολόγηση	51
Το τρίτο μυστικό: Ανακατευθύνσεις του Ενός Λεπτού	53
Ανακατευθύνσεις του Ενός Λεπτού: Ανακεφαλαίωση	61
Ο Νέος Μάνατζερ του Ενός Λεπτού εξηγεί	63
Γιατί αποδίδουν οι Στόχοι του Ενός Λεπτού	69
Γιατί αποδίδουν οι Έπαινοι του Ενός Λεπτού	83
Γιατί αποδίδουν οι Ανακατευθύνσεις του Ενός Λεπτού	89
Το σχέδιο πορείας του Νέου Μάνατζερ του Ενός Λεπτού	105
Ένα δώρο προς τον εαυτό σας	107
Ένα δώρο προς τους άλλους	109
Ευχαριστίες	113
Οι συγγραφείς	115





## *Ένα μήνυμα από τους συγγραφείς*

Ο κόσμος έχει αλλάξει από την πρώτη έκδοση του *Μάνατζερ του Ενός Λεπτού*. Σήμερα, οι εταιρείες πρέπει να αντιδρούν ταχύτερα, με λιγότερους πόρους, και να παρακολουθούν τη συνεχώς μεταβαλλόμενη τεχνολογία και την παγκοσμιοποίηση.

Για να σας βοηθήσουμε να ηγηθείτε, να διοικήσετε, και να επιτύχετε σε αυτόν τον μεταβαλλόμενο κόσμο, έχουμε την ευχαρίστηση να σας προσφέρουμε τον *Νέο Μάνατζερ του Ενός Λεπτού*.

Καθώς οι βασικές αρχές της κλασικής πλέον ιστορίας παραμένουν ίδιες –και έχουν βοηθήσει τόσα εκατομμύρια άτομα σε όλο τον κόσμο– ένα πολύ μεγάλο μέρος της ιστορίας παραμένει επίσης ίδιο.

Όμως, όπως και ο κόσμος, έτσι έχει αλλάξει και ο Μάνατζερ του Ενός Λεπτού. Υιοθετεί μια καινούργια, πιο συνεργατική προσέγγιση της ηγεσίας και της παροχής κινήτρων στους άλλους.

Όταν αρχίσαμε για πρώτη φορά να διδάσκουμε τα Τρία Μυστικά, η από επάνω προς τα κάτω ηγεσία ήταν τρόπος ζωής.

Σήμερα, η αποτελεσματική ηγεσία είναι περισσότερο μια σχέση πλάι-πλάι. Θα το δείτε αυτό να αντανakλάται στον *Νέο Μάνατζερ του Ενός Λεπτού*.

Στην εποχή μας, οι άνθρωποι επιζητούν περισσότερη δικαίωση στη δουλειά και στη ζωή τους. Θέλουν να νιώθουν δεσμευμένοι και να έχουν μια θετική συνεισφορά. Είναι λιγότερο διατεθειμένοι να ανταλλάξουν χρόνο εργασίας για να ικανοποιήσουν τις εξωεργασιακές τους ανάγκες.

Ο Νέος Μάνατζερ του Ενός Λεπτού το κατανοεί αυτό, και αντιμετωπίζει τους ανθρώπους ανάλογα –γνωρίζοντας ότι είναι οι βασικοί συντελεστές της επιτυχίας ενός οργανισμού. Κατανοεί ότι η προσέλκυση και η διατήρηση ταλέντων αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα.

Το κλειδί είναι ο τρόπος που χρησιμοποιεί αυτή τη νέα του προσέγγιση.

Όπως συμβουλεύει ο αρχαίος σοφός Κομφούκιος, «Η ουσία τού να κατέχεις τη γνώση είναι να τη χρησιμοποιείς».

Πιστεύουμε ότι θα θελήσετε να χρησιμοποιήσετε τα Τρία Μυστικά που θα ανακαλύψετε στον *Νέο Μάνατζερ του Ενός Λεπτού* για την επιτυχία σας στον μεταβαλλόμενο κόσμο μας –όχι μόνο με τους συνεργάτες και τους συναδέλφους σας στη δουλειά, αλλά και με την οικογένεια και τους φίλους σας.

Αν το κάνετε αυτό, είμαστε βέβαιοι ότι τόσο εσείς όσο και αυτοί με τους οποίους δουλεύετε και ζείτε μαζί θα απολαύσουν μια υγιέστερη, πιο ευτυχισμένη, και πιο παραγωγική ζωή.

Ken Blanchard, PhD  
Spencer Johnson, MD



 Νέος  
Μάνατζερ  
του  
Ενός Λεπτού®



**Η**TAN καποτε ένας πανέξυπνος νεαρός που έψαχνε να βρει έναν συγκεκριμένο τύπο μάνατζερ, ο οποίος θα μπορούσε να ηγηθεί και να διοικήσει στον σημερινό, μεταβαλλόμενο κόσμο μας.

Ήθελε να βρει κάποιον που θα ενθάρρυνε τους άλλους να εξισορροπούν τη δουλειά και τη ζωή τους, ώστε και οι δύο να γίνουν περισσότερο γεμάτες και ευχάριστες.

Ήθελε να δουλέψει για έναν τέτοιο μάνατζερ και να γίνει τέτοιος και ο ίδιος.

Η αναζήτησή του κράτησε χρόνια και τον οδήγησε μέχρι τα πέρατα της Γης.

Επισκέφθηκε μικρές πόλεις και πρωτεύουσες πανίσχυρων κρατών.

Μίλησε με πολλούς μάνατζερ που προσπαθούσαν να αντιμετωπίσουν έναν γρήγορα μεταβαλλόμενο κόσμο: με στελέχη και επιχειρηματίες, με διευθυντές δημόσιων οργανισμών και στρατιωτικούς, με προέδρους πανεπιστημίων και με διευθυντές ιδρυμάτων, με διευθυντές καταστημάτων, εστιατορίων, τραπεζών, και ξενοδοχείων, με άνδρες και γυναίκες, νέους και ηλικιωμένους.

Επισκέφθηκε κάθε λογής γραφεία, μεγάλα και μικρά, πολυτελή και λιτά, με παράθυρα και χωρίς.

Άρχισε πια να βλέπει σε ολόκληρη την έκτασή του το πώς διοικούν οι άνθρωποι άλλους ανθρώπους.

Αλλά αυτά που έβλεπε δεν του άρεσαν πάντοτε.

Γνώρισε πολλούς «σκληρούς» μάνατζερ, που οι εταιρείες τους φαίνονταν να βγαίνουν ωφελημένες ενώ οι εργαζόμενοι τους έβγαιναν χαμένοι.

Μερικοί τούς θεωρούσαν καλούς μάνατζερ. Πολλοί είχαν διαφορετική γνώμη.

Όταν ο νέος επισκεπτόταν τα γραφεία αυτών των «σκληρών» μάνατζερ, ρωτούσε: «Τι είδους μάνατζερ θα λέγατε ότι είστε;»

Οι απαντήσεις ελάχιστα διέφεραν.

«Είμαι μάνατζερ που κρίνω από το οικονομικό αποτέλεσμα –κρατώ γερά στα χέρια μου το τιμόνι», του έλεγαν. «Σκληροτράχηλος.» «Ρεαλιστής.» «Με ενδιαφέρει το κέρδος.»

Έλεγαν πως πάντα διοικούσαν με τον τρόπο αυτόν και δεν έβλεπαν κανέναν λόγο να τον αλλάξουν.

Στη φωνή τους διέκρινε το καμάρι και το ενδιαφέρον τους για τα αποτελέσματα.

Ο νέος μας γνώρισε επίσης πολλούς «καλόβολους» μάνατζερ, που οι εργαζόμενοί τους φαίνονταν να βγαίνουν ωφελημένοι ενώ οι επιχειρήσεις τους έβγαιναν χαμένες.

Μερικοί από τους υφισταμένους τους τούς θεωρούσαν καλούς μάνατζερ.

Οι προϊστάμενοί τους είχαν τις αμφιβολίες τους.

Όταν ο νεαρός μας έκανε την ίδια ερώτηση στους «καλόβολους» μάνατζερ, άκουγε τα εξής:

«Είμαι συμμετοχικός μάνατζερ.» «Υποστηρικτικός.» «Ευαίσθητος.» «Ανθρωπιστής.»

Και αυτοί έλεγαν πως πάντα διοικούσαν με τον τρόπο αυτόν και δεν έβλεπαν κανέναν λόγο να τον αλλάξουν.

Στη φωνή τους διέκρινε το καμάρι και το ενδιαφέρον τους για τους ανθρώπους τους.

Αλλά κάτι εξακολουθούσε να τον ενοχλεί.

Ήταν σαν οι περισσότεροι μάνατζερ στον κόσμο να εξακολουθούσαν να διοικούν με τον τρόπο που το έκαναν πάντα και να ενδιαφέρονταν κυρίως είτε για τα αποτελέσματα είτε για τους ανθρώπους.

Οι μάνατζερ που ενδιαφέρονταν για τα αποτελέσματα συχνά χαρακτηρίζονταν «αυταρχικοί», ενώ εκείνοι που ενδιαφέρονταν για τους ανθρώπους συχνά χαρακτηρίζονταν «δημοκρατικοί».

Ο νεαρός σκέφθηκε ότι και οι δύο τύποι μάνατζερ –και ο «σκληρός» αυταρχικός και ο «καλόβολος» δημοκρατικός– ήταν εν μέρει μόνον αποτελεσματικοί. *Σαν να είναι μισοί μάνατζερ, σκέφθηκε.*

Γύρισε στο σπίτι του κουρασμένος και με πεσμένο το ηθικό.

Θα μπορούσε να έχει εγκαταλείψει προ πολλού την αναζήτησή του, αλλά είχε ένα μεγάλο πλεονέκτημα. Ήξερε τι ακριβώς αναζητούσε.

*Σε αυτούς τους μεταβαλλόμενους καιρούς, σκέφτηκε, ο πιο αποτελεσματικός μάνατζερ διευθύνει τον εαυτό του και τους ανθρώπους του έτσι ώστε και οι άνθρωποι και η επιχείρηση να βγαίνουν ωφελημένοι από την παρουσία του.*

Ο νεαρός μας είχε ψάξει παντού για αποτελεσματικούς μάνατζερ αλλά είχε βρει ελάχιστους. Και αυτοί οι ελάχιστοι αρνούσαν να του πουν το μυστικό τους. Κατέληξε να σκέπτεται ότι ίσως να μην έβρισκε ποτέ αυτό που έψαχνε.

Τότε, άρχισε να ακούει καταπληκτικά πράγματα για έναν εξαιρετικό μάνατζερ ο οποίος, και εδώ είναι το εκπληκτικό, ζούσε σε μια κοντινή πόλη. Άκουγε ότι οι εργαζόμενοι ήθελαν να δουλεύουν μαζί του και ότι όλοι μαζί πετύχαιναν θαυμάσια αποτελέσματα.

Άκουγε επίσης πως, όταν οι άνθρωποι εφαρμόζαν τις αρχές που πρόσβευε ο μάνατζερ αυτός στην προσωπική τους ζωή, είχαν και εκεί θαυμάσια αποτελέσματα.

Ο νεαρός αναρωτήθηκε αν οι ιστορίες αυτές ήταν αληθινές και, εφόσον ήταν, αν ο μάνατζερ αυτός θα ήταν διατεθειμένος να μοιραστεί τα μυστικά του μαζί του.

Γεμάτος περιέργεια, τηλεφώνησε στη γραμματέα τού εξαιρετικού αυτού μάνατζερ για να δει αν θα μπορούσε να κλείσει ένα ραντεβού. Προς έκπληξή του, η γραμματέας τον συνέδεσε αμέσως με τον μάνατζερ.

Ο νεαρός ρώτησε τότε θα μπορούσε να τον συναντήσει, και πήρε από τον μάνατζερ την απάντηση «Όποτε θέλετε μέσα στην εβδομάδα, εκτός από την Τετάρτη το πρωί. Διαλέξτε εσείς ημέρα και ώρα.»

Ο νεαρός έμεινε κατάπληκτος. Ποιος μάνατζερ θα είχε τόσο ελεύθερο χρόνο; Επειδή όμως το θέμα τού είχε κινηθεί και την περιέργεια, πήγε να τον δει.

**Ο**ΤΑΝ ο νεαρός έφθασε στο γραφείο τού μάνατζερ, τον βρήκε να κοιτάζει έξω από το παράθυρο. Ο άλλος γύρισε προς το μέρος του και του είπε να καθίσει. «Τι μπορώ να κάνω για σας;»

«Έχω ακούσει θαυμάσια πράγματα για σας και θα ήθελα να μάθω περισσότερα για τον τρόπο που διοικείτε.»

«Λοιπόν, χρησιμοποιούμε τις δοκιμασμένες μας μεθόδους με διάφορους νέους τρόπους για να αντιμετωπίσουμε τις αλλαγές που συμβαίνουν, αλλά θα έλθουμε σε αυτό αργότερα. Ας ξεκινήσουμε με τα βασικά.»

«Κάποτε ήμασταν μια κατακόρυφα διοικούμενη εταιρεία, και αυτό απέδιδε τότε. Σήμερα όμως, η δομή αυτή είναι υπερβολικά αργή. Δεν εμπνέει τους ανθρώπους μας και πνίγει κάθε νεωτερισμό. Οι πελάτες απαιτούν ταχύτερη εξυπηρέτηση και καλύτερα προϊόντα, οπότε θέλουμε όλοι να συνεισφέρουν τις ικανότητές τους. Η υψηλή νοημοσύνη δεν υπάρχει μόνο στα γραφεία των στελεχών –μπορείτε να τη βρείτε σε όλο τον οργανισμό.»

«Καθώς η ταχύτητα είναι το νόμισμα της επιτυχίας σήμερα, η ηγεσία μέσω της συνεργασίας είναι πολύ πιο αποτελεσματική από το παλιό σύστημα διαταγών και ελέγχου.»

«Πώς ηγείστε μέσω της συνεργασίας;»

«Συναντιέμαι με την ομάδα μας μία φορά την εβδομάδα, την Τετάρτη το πρωί –γι' αυτό δεν μπορούσα να σας δεχθώ τότε. Στις συναντήσεις αυτές, ακούω καθώς η ομάδα μας συνοψίζει και αναλύει αυτά που πέτυχε την προηγούμενη εβδο-

μάδα, τα προβλήματα που συνάντησε, τι μένει ακόμη να γίνει, και τα σχέδια και τις στρατηγικές που έχουν καταστρώσει για να γίνουν αυτά.»

«Και οι αποφάσεις που παίρνονται σε αυτές τις συνεδριάσεις είναι δεσμευτικές τόσο για σας όσο και για την ομάδα σας;»

«Φυσικά και είναι. Σκοπός των συσκέψεων είναι η συμμετοχή των ανθρώπων μας στη λήψη κρίσιμων αποφάσεων σχετικά με το τι πρόκειται να κάνουν στη συνέχεια.»

«Επομένως, είστε συμμετοχικός μάνατζερ, σωστά;», ρώτησε ο νεαρός.

«Όχι ακριβώς. Πιστεύω στη διευκόλυνση, και όχι στη δική μου συμμετοχή στις αποφάσεις των άλλων.»

«Και τότε, ποιος είναι ο σκοπός των συσκέψεων;»

«Δεν σας το είπα μόλις τώρα;»

Ο νεαρός ένιωθε άβολα και ευχήθηκε να μην είχε κάνει αυτό το λάθος.

Ο μάνατζερ σταμάτησε και πήρε μια ανάσα. «Εδώ βρισκόμαστε για να φέρνουμε αποτελέσματα. Βασιζόμενοι στις ικανότητες όλων των ανθρώπων μας, γινόμαστε πολύ πιο παραγωγικοί.»

«Ωστε λοιπόν, σας ενδιαφέρουν τα αποτελέσματα μάλλον παρά οι άνθρωποι.»

Ο μάνατζερ σηκώθηκε και άρχισε να βηματίζει μέσα στο γραφείο. «Για να έλθει πιο γρήγορα η επιτυχία, οι μάνατζερ πρέπει να ενδιαφέρονται και για τους ανθρώπους και για τα αποτελέσματα.



«Πώς στην ευχή μπορούμε να φέρουμε αποτελέσματα αν όχι με τη βοήθεια των ανθρώπων μας; Έτσι λοιπόν, νοιάζομαι και για τους ανθρώπους και για τα αποτελέσματα. Αυτά τα δύο πάνε χέρι-χέρι.»

«Ρίξτε μια ματιά εδώ.» Ο μάνατζερ έδειξε στον υπολογιστή του. «Το έχω ως προφύλαξη οθόνης για να μου θυμίζει μια πρακτική αλήθεια».



\*

*Όσοι αισθάνονται  
ευχαριστημένοι  
με τον εαυτό τους*

*παράγουν  
καλά αποτελέσματα*

\*



Καθώς ο νεαρός κοίταζε την οθόνη, ο μάνατζερ είπε: «Σκεφθείτε τον εαυτό σας. Πότε αποδίδετε καλύτερα στη δουλειά; Όταν αισθάνεστε ευχαριστημένος με τον εαυτό σας; Ή μήπως όταν είστε δυσαρεστημένος;»

Ο νεαρός έγεννε καταφατικά καθώς άρχισε να αντιλαμβάνεται το προφανές. «Αποδίδω περισσότερο όταν αισθάνομαι ευχαριστημένος με τον εαυτό μου.»

«Φυσικά, και το ίδιο ισχύει για τον οποιονδήποτε.»

«Επομένως», είπε ο επισκέπτης, «το να βοηθάτε τους ανθρώπους σας να αισθάνονται ευχαριστημένοι με τον εαυτό τους είναι ένα κλειδί για την παραγωγικότητα.»

«Ναι. Ωστόσο, μην ξεχνάτε ότι η παραγωγικότητα δεν είναι απλώς η ποσότητα της εργασίας που γίνεται. Είναι επίσης η ποιότητα.» Πήγε δίπλα στο παράθυρο και είπε, «Για κοιτάζτε αυτό.»

Όταν ο νεαρός πήγε στο παράθυρο, ο μάνατζερ του έδειξε ένα εστιατόριο στον δρόμο. «Βλέπετε πόσους πελάτες έχει αυτό το εστιατόριο;»

Ο νεαρός είδε μια ουρά ατόμων έξω από την πόρτα του εστιατορίου. «Πρέπει να είναι μια καλή θέση για εστιατόριο», παρατήρησε.

Ο μάνατζερ ρώτησε: «Αν είναι έτσι, γιατί οι πελάτες δεν κάνουν ουρά και εμπρός από το άλλο εστιατόριο, δύο πόρτες μακριά; Γιατί οι άνθρωποι θέλουν να πάρουν το γεύμα τους στο πρώτο εστιατόριο και όχι στο δεύτερο;»

Ο νεαρός απάντησε «Επειδή η τροφή και η εξυπηρέτηση είναι καλύτερες;»

«Ναι. Είναι αρκετά απλό. Αν δεν δώσεις στον κόσμο ένα ποιοτικό προϊόν και την εξυπηρέτηση που απαιτεί, δεν θα κρατήσεις την επιχείρησή σου για πολύ.

«Είναι εύκολο να παραβλέψουμε το προφανές. Ο καλύτερος τρόπος για να πετύχει κανείς και τα δύο αυτά αποτελέσματα είναι με τη βοήθεια των ανθρώπων. Οι άνθρωποι είναι που δίνουν την επιτυχία στα καλύτερα εστιατόρια.»

Το ενδιαφέρον του νεαρού κεντρίστηκε. Καθώς κάθισαν πάλι, ρώτησε «Μου είπατε ήδη ότι δεν είστε συμμετοχικός μάνατζερ. Πώς όμως θα περιγράφατε τον εαυτό σας;»

«Με αποκαλούν Μάνατζερ του Ενός Λεπτού.»

Στο πρόσωπο του νέου ζωγραφίστηκε η έκπληξη. «Τι είπατε;»

Ο μάνατζερ γέλασε και είπε: «Με λένε έτσι επειδή εγώ και η ομάδα μου χρειαζόμαστε πολύ λίγο χρόνο για να φέρουμε αξιόλογα αποτελέσματα.»

Αν και ο νεαρός είχε μιλήσει με πολλούς μάνατζερ, ποτέ δεν είχε ακούσει κάποιον να μιλάει έτσι. Δυσκολευόταν να το πιστέψει – κάποιος που φέρνει καλά αποτελέσματα χωρίς να χρειάζεται πολύ χρόνο

Βλέποντας την αμφιβολία στο πρόσωπό του, ο μάνατζερ είπε «Δεν με πιστεύετε, έτσι;»

«Οφείλω να ομολογήσω ότι δυσκολεύομαι ακόμη και να το φανταστώ», απάντησε ο νεαρός.

Ο μάνατζερ γέλασε και είπε, «Κοιτάξτε, αν θέλετε πραγματικά να καταλάβετε τι είδους μάνατζερ είμαι, γιατί δεν μιλάτε με μερικούς από τους ανθρώπους της ομάδας μας;»

Ο μάνατζερ στράφηκε προς τον υπολογιστή του, τύπωσε μια λίστα, και την έδωσε στον νεαρό. «Εδώ είναι τα ονόματα, οι θέσεις, και οι αριθμοί τηλεφώνων των έξι ανθρώπων που υπάγονται σε μένα.»

«Σε ποιους θα πρέπει να μιλήσω;» ρώτησε ο νεαρός.

«Αυτό είναι δική σας απόφαση. Διαλέξτε όποιο όνομα θέλετε. Μιλήστε σε οποιονδήποτε από τους έξι ή και στους έξι.»

«Θέλω να πω, από ποιον να αρχίσω;»

«Όπως σας είπα ήδη, δεν παίρνω αποφάσεις για άλλους», είπε αυστηρά ο μάνατζερ. «Πάρτε μόνος σας την απόφαση.» Μετά έμεινε σιωπηλός για ένα διάστημα που φάνηκε σαν ένα πολύ μεγάλο λεπτό.

Ο νεαρός άρχισε να νιώθει άβολα, και μετάνιωσε που ζήτησε από τον μάνατζερ να πάρει για λογαριασμό του μια απόφαση την οποία θα μπορούσε να πάρει ο ίδιος.

Ο μάνατζερ σηκώθηκε και συνόδευσε τον επισκέπτη του στην πόρτα. «Θέλετε να μάθετε σχετικά με την ηγεσία και τη διοίκηση ανθρώπων, και αυτό το θαυμάζω.»

«Αν έχετε οποιεσδήποτε απορίες αφού μιλήσετε με κάποια άτομα της ομάδας μας», πρόσθεσε, «ελάτε πάλι σε μένα.»

«Μάλιστα, θα ήθελα να σας προσφέρω την ιδέα του Μάνατζμεντ του Ενός Λεπτού ως δώρο. Μου το έδωσε κάποιος μια φορά και έκανε μεγάλη διαφορά. Όταν τελικά την καταλάβετε, ίσως θελήσετε να γίνετε και σεις μάνατζερ κάποια μέρα.»

«Σας ευχαριστώ», είπε ο νεαρός.

Καθώς βγήκε από το γραφείο, πέρασε εμπρός από την Κόρτνεϊ, τη βοηθό του μάνατζερ.

# Ο Νέος Μάνατζερ του Ενός Λεπτού

Ο κόσμος έχει αλλάξει και το ίδιο συνέβη στο βιβλίο *Ο Νέος Μάνατζερ του Ενός Λεπτού*. Αυτή η νέα έκδοση της κλασικής ιστορίας, βασισμένη σε μελέτες της επιστήμης της συμπεριφοράς, θα σας αποκαλύψει τρία πρακτικά μυστικά –Στόχους του ενός λεπτού, Επαίνους του ενός λεπτού, και Ανακατευθύνσεις του ενός λεπτού, το νέο τρίτο μυστικό– που θα σας δείξουν νέους τρόπους να βοηθήσετε την εταιρεία σας στον δρόμο προς την προσαρμογή και την ευημερία.

*«Είμαι συνεπαρμένη από τον Νέο Μάνατζερ του Ενός Λεπτού. Πρόκειται για μια απίστευτα χρήσιμη πηγή πληροφοριών σε έναν κόσμο που αλλάζει συνεχώς.»*

–Claire Diaz-Ortiz, πρώην Πρόεδρος της Corporate Social Innovation, Twitter, Inc.

**Από τη χρήση των τριών «μυστικών του ενός λεπτού» έχουν ωφεληθεί εκατομμύρια άνθρωποι σε χιλιάδες οργανισμούς παγκοσμίως, μεταξύ άλλων στελέχη των παρακάτω εταιρειών και οργανισμών:**

Apple • Twitter • Microsoft • Verizon • Πανεπιστήμιο Cornell • AT & T • Johnson & Johnson • Wells Fargo • Hewlett-Packard • Πανεπιστήμιο Harvard • KFC • Coca-Cola • Walmart • Ένοπλες Δυνάμεις ΗΠΑ • Lockheed-Martin • Nissan • και πολλοί άλλοι.

**Βασισμένο στο αρχικό βιβλίο *Ο Μάνατζερ του Ενός Λεπτού*  
Με 15 εκατομμύρια πωλήσεις σε περισσότερες από 40 γλώσσες**

Το βιβλίο αυτό σας αποκαλύπτει τον νέο τρόπο με τον οποίο

**ΤΡΙΑ ΑΠΛΑ ΜΥΣΤΙΚΑ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΟΥΝ**

**ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΣΑΣ ΖΩΗ!**

**ΓΡΗΓΟΡΑ, ΕΥΚΟΛΑ, ΜΕ ΕΓΓΥΗΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ!**



ΕΚΔΟΣΕΙΣ  
ΚΛΕΙΔΑΡΙΘΜΟΣ

Δομοκού 4, Σταθμός Λαρίσης, 10440 ΑΘΗΝΑ, Τηλ. 210-5237635  
info@klidarithmos.gr www.klidarithmos.gr  
www.facebook.com/klidarithmos.gr

ISBN 978-960-461-682-4



9 789604 616824