

<<MTP企业中高层管理技能训练教程>>

图书基本信息

书名：<<MTP企业中高层管理技能训练教程>>

13位ISBN编号：9787300168074

10位ISBN编号：7300168078

出版时间：2013-5

出版时间：府川亮一、张晓辉、谢小彬 中国人民大学出版社 (2013-05出版)

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<MTP企业中高层管理技能训练教程>>

内容概要

《MTP企业中高层管理技能训练教程》修订后的中文版教材使MTP与TWI这两个著名培训项目的关联更为紧密，始终强调“科学方法和尊重人性”的价值观。

我们期待中国广大中小企业的经营者和管理人员在接受过MTP培训后，能够进一步了解日本式管理曾如何从小到大，打造出世界一流的产品和服务。

我们也确信，MTP培训同样能够在中国中小企业培养一流管理人才中起到积极作用。

书籍目录

第一部管理的基础和流程 管理的基础 管理的流程 第一单元管理的基本概念 管理的基本概念 对待上司的方法 老妇人与泰勒 管理者的基本态度 科学的方法 全面的判断 第二单元计划和命令 管理的流程 计划的种类之一 计划的种类之二 制订计划的程序 新产品的生产 新销售点的设立 命令 同事的责备 工作分配三要素 常犯的错 命令下达的类型 理想的命令方式 现状下达命令 第三单元控制和协调 控制 控制二则(1) 控制二则(2) 办公用品的缴回 协调 纠纷的案例 协调时的理想对话方法 整合协调 总务科长的对应 第二部部属的培育与启发 人类行为的理解 培育与启发 第四单元需求与人的行为 部属也是人 老田与马科长 行为的图解 人的需求 需求的五个层次 需求不满 需求不满所引发的行为 两则案例 对需求不满者的指导与协助 强化对需求不满的耐性 管理者的反省 第五单元培育的概念与实践 培育的概念 企业培育员工的必要性 职务要件表(例) 训练预定计划表 个别培育计划表 辅助学习的原则 个人能力的培育 正确起步查核表(例) 指导方法 实施OJT的着眼点 难以晋升的郭大源 第六单元沟通的确立 沟通的确立 商务沟通的内容 沟通的手段与方法 企业内电子邮件(E-mail)的使用 现状共有的沟通 良好的沟通 会议的类型 会议主持者检查表(例) 会议进行的四阶段 第三部人际信赖关系的形成 信赖关系的形成 第七单元尊重人性的四原则 组织运作的原则 对张规划主管的指示 命令系统的统一 劳务科 的现状 职务(工作)意识的形成 新任务 职务认知的整合 洪主管的不满 三等价原则 从失败与成功中获得的回馈 组织中尊重人性的四原则 第八单元态度与行为的激发 何谓态度 态度的特点 如何启发良好的态度 管理者如何回答部属/成员的询问 积极倾听的要领 与人有关的问题的处理 老田与吕科长 与人有关的问题的处理程序 陈科长与吴凤 与人有关的问题的处理表 如何解决人的行为问题 第四部变革的管理与领导力 变革的管理 第九单元解决问题的基本点 解决问题的基本 问题与问题种类 打击创意的话 何谓信息 创造性思考的流程 创意开发会议 提升想象力的要诀 阻碍创造力发挥的要素 有效激发部属/成员创意的话 解决问题的流程 选择必要改善点的着眼点 特性要因图的绘制法 改善检讨 改善的程序 什么是真正的改善?

第十单元领导力 实现良好管理 领导力 权威与领导 领导者及其任务 领导力的十六项检核表 领导力的四种类型 部属/成员、团体(团队)的成熟度与领导者的对应(例) 组织综合力二十项检查表 组织活性化十项查核点 组织综合能力和活性化汇总表 小团体的管理与活用要点 职场文化活性化的阻碍物 促进组织活性化的着眼点(例) 良好管理的展开 草坪的经营 刘科长的烦恼

章节摘录

版权页：插图：什么是真正的改善？

林先生担任小组主管的时间不长，但由于极具创意，上司对他期待很高。

最近他被调派到一个工作效率不高，组织运作也不是很理想的小组担任主管。

他抱着“希望能有一番作为”的心情，毅然赴任。

林先生希望在短时间内使小组焕发活力，生产力得到提升，因此竭尽全力，由自己主导将成员工作重新分配、指导成员使用新的工作手法，并严格加以督导。

当然他自己也率先示范，表现在行动上。

经过半年之后，工作方式有了改变，与前一年相比较，的确成果不错。

但是，小组内似乎仍缺乏活动。

虽然没有大的疏失，但小的错误不断增加，并且常将过错的原因归咎于他人。

成员当中，私下的抱怨声如下：“林小组长说话很稳重，虽然会听我们的声音，但常顾左右而言他，最后还是照他原先的意思做。

虽然他要我们说话不要有所顾虑，但一切都是在浪费时间而已，我们已经不想再说什么。

”“林小组长说的话都是对的，好像在说：‘不听话的成员我不要！

’”“你说得没错，他根本没把我们的想法放在眼里！

”“现在的做法有它存在的背景，但是小组长却强行要我们用他的新方法做事，真是受不了！

”“在最初我也有提案，他没有反对，可是却没有结果。

他只是做做样子，让我觉得自己是傻瓜。

”“有本事就做给我们看。

不要做不好就不负责，一味责怪我们。

”“只要我们照着他的话做，他才甘心，就算没有成果，他也不觉得他该负什么责任。

”“根本无法照自己的想法做事。

”“小组内似乎有告密者，不过他根本不想了解我们的真正想法，固执得可以。

”“说得对，如果我们说出了自己的想法，好像自己给自己找麻烦似的。

”“作为结果的数字会说话，为什么他不针对数字加以检讨！

”曾经在一个季度之后，林小组长与成员做过面谈，但林小组长却是一个人在唱独角戏，根本不给成员发言的机会，反而自我满足地以为大家都支持他的做法，而更加自以为是。

但是有一天他从人事部那儿获知，他小组内的成员包括资深者大多想请调至其他部门。

编辑推荐

《MTP企业中高层管理技能训练教程》由中国人民大学出版社出版。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>