

<<管理技能开发>>

图书基本信息

书名：<<管理技能开发>>

13位ISBN编号：9787302170938

10位ISBN编号：7302170932

出版时间：2008-4

出版时间：清华大学出版社

作者：（美）惠顿（Whetten，D.A），（美）卡梅伦（Came

页数：733

译者：王垒

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>

<<管理技能开发>>

内容概要

本书致力于帮助学生通过实践学习丰富的自我评估、行为和应用，提供了大量的实践练习、案例以及最新的技术，在学习管理技能与应用这些技能之间搭建了桥梁。

基于作者在各类企业中对有效管理者的广泛和最新的研究，本书从个人、人际关系和团体技能三个方面对管理技能进行了全面的探讨。

本书以科学的实证方法提炼管理技能，通过精心设计的问卷和调查提取有关管理成功的关键技能，以大样本实证分析鉴别了十大管理技能——开发自我意识、个人压力管理、创造性和分析性地解决问题，通过支持性沟通建立关系，获得权力和影响力、激励他人、冲突管理、授权与委派、建设有效的团队与团队合作以及领导积极的变革。

本书可供工商管理类专业学生使用，对于公司管理者也有很强的参考价值。

<<管理技能开发>>

作者简介

大卫·A.威坦 (David A. Whetten)，杨百翰大学教授 (Brigham Young University)，组织领导与战略学院中心主任，曾任校管理学院主席。

金·S.卡梅伦 (Kim S. Cameron)，耶鲁大学博士，现为密歇根大学商学院的组织行为与人力资源管理教授，密歇根大学教育学院高等教育学教授。

<<管理技能开发>>

书籍目录

导论 管理技能的关键角色胜任的管理者的重要性有效管理者的技能关键管理技能管理技能是什么提高管理技能技能发展的一个途径领导和管理本书的内容本书的组织练习和应用多样性和个体差异小结补充材料 诊断调查和练习第 一篇 个人技能第1章 开发自我意识技能评估自我意识的诊断调查技能学习自我意识的关键维度自我意识之谜理解和识别个体差异自我意识的重要领域技能分析涉及自我意识的案例技能练习通过自我表露提高自我意识的练习技能应用提高自我意识技能的活动第2章 个人压力管理技能评评估压力管理的诊断调查技能学习改善压力和时间和管理压力的主要元素管理压力消除压力源提高弹性降低暂时性压力的技巧小结行为指南技能分析涉及压力管理的案例技能练习长期和短期的压力管理的练习技能应用提高压力管理技能的活动第3章 创造性和分析性地解决问题技能评估创造性问题解决的诊断调查技能学习解决问题、创造性和革新概念障碍突破概念障碍跨文化告诫运用问题解决技术的建议鼓励创新小结行为指南技能分析涉及问题解决的案例技能练习打破概念障碍的应用练习技能应用创造性问题解决的活动的第 一篇 人际关系性能第 一篇 团体技能第 一篇 具体沟通技能第 一篇 附录

<<管理技能开发>>

章节摘录

导论： 管理技能是什么： 几条定义特征区分了管理技能，把它们与其他管理特征和实践区分开来。

第一，管理技能是行为方面的，它们不是人格特质或风格倾向。

管理技能由一套可被确定的活动组成，个体通过进行这些活动产生某种结果。

技能是可以被他人观察到的，这与那些纯粹的智力活动或嵌入人格中的特征不同。

虽然不同风格和人格的人在运用这些技能方面可能会有所不同，但仍然存在一系列核心的、可以观察到的有效技能表现，这是跨越个体差异且稳定的。

第二，管理技能是可控的。

这些行为的表现现在个体的控制之下。

与诸如“选择性雇佣”的组织政策和诸如“战胜恐惧”的认知活动不同，技能可以被个体自身有意识地表现、实践、改善或者抑制。

技能也许一定会涉及其他人并且需要认知活动，但它们是人们可以自行控制的行为。

第三，管理技能是可发展的。

表现可以改进。

与认知智力（IQ）、特定人格或者气质特征这些一生中相对稳定的东西不同，通过实践和反馈，人们可以改善自己的技能表现。

在管理技能方面，人们可以从较少的技能进步到较多的技能，而这正是本书的主要目标。

第四，这些关键技能是相互联系、相互重合的。

把某项技能从其他技能中孤立地区分开来是困难的。

技能不是简单的、重复性的行为，它们是复杂反应的整合体。

在实践中，有效的管理者必须依靠技能的结合以达到特定结果。

举例来说，为了有效地激励他人，管理者需要掌握支持性沟通、影响、授权和自我意识等多种技能。

因此有效的管理者掌握相互重合和相互支持的技能群，这使他们可以灵活地应对各种情境。

第五，技能有时是矛盾的或荒谬的。

例如，核心的管理技能既不全是柔和与人文主义导向的，也不全是强硬与指导性的。

它们既不全是团队合作和人际关系导向的，也不全是个体主义和技术创业导向的。

大量的技能对于大多数有效管理者而言是典型的，但有些则显得矛盾。

卡梅伦和车赫特（Tschirhart, 1988）评估了大约150家组织的500名中、高级管理者的技能绩效。

他们测量了25个最常用的管理技能。

这些技能选自大量的学术研究（诸如表0—2中所列的）。

通过统计分析，卡梅伦和车赫特发现这些技能可以归为四大类。

一类技能集中在参与和人际关系技能（例如，支持性的沟通和团队建设）；另一类技能集中在相反的方面，即竞争和控制（例如，自持、权力和影响技能）；第三类技能集中在创新和创业（例如，创造性地解决问题）；而第四类技能则强调相反的方面，即保持顺序和理性（例如，时间管理和理性地进行决策）。

这项研究表明，有效的管理者需要表现出相互矛盾的技能。

也就是说，最有效的管理者既主张参与又十分强制，既关怀又富有竞争性。

<<管理技能开发>>

编辑推荐

《管理技能开发》适合从业的管理人员，同时也可以作为管理专业的学者用书及学生教材。

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>