

<<低调做领导高效抓管理>>

图书基本信息

书名：<<低调做领导高效抓管理>>

13位ISBN编号：9787501793266

10位ISBN编号：7501793263

出版时间：2009-7

出版时间：中国经济出版社

作者：奚献军，王晓娟 编著

页数：176

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>

<<低调做领导高效抓管理>>

内容概要

在竞争激烈、变化万千的当今社会，企业的领导者随时随地都会面临各种问题。能否有效地驾驭复杂的局面，取决于领导者的自身素质和管理水平。

在一个企业或团队里，虽然领导者比普通员工更有高调的资本，但无论你有多大的本事或取得了多大的成就，都没有唱高调的理由。

低调对领导者来说至关重要。

原因很简单，在管理过程中，领导者的低调决定着一个企业是否能够生存！低调是一种品格、一种姿态、一种风度、一种修养、一种胸襟、一种智慧、一种谋略，是做领导的最佳姿态。

古人云：“地低成海，人低成王”。

企业的领导者不要处处都体现出自己的独特性和权威性，而应该放低姿态，在低调中不断地修炼自己，学会低调做人——不摆“官架”、不打“官腔”、不高高在上、不显山不露水、不矫揉造作、不假惺惺、不卷进是非、不招人嫌、不招人嫉，即使认为自己满腹才华，能力比别人强，也不露声色……

我们强调领导者要低调，其实并不是降低领导者的身份，相反地，抬高了领导者的位置，虽然表面看是低了，但领导者身上的这些独特魅力却深深地吸引着众人，赢得大家的跟随和爱戴，使自己在众人心目中的地位高了，威信高了，别人自然会更加尊重你。

领导者若不认识这一点，一味地抬高自己的位置，无论什么时候都注意自己的身价，总想取得别人的认可，对人不能真心地尊重，这样，在众人的心目中就不会有着更高的威信。

<<低调做领导高效抓管理>>

书籍目录

第一章 地低成海，人低成王——放低身架，拉近你和员工的距离 低调当领导是一种大智慧 不妨放下你的“官架子” 创造“与民同乐”的气氛 不盲目迷信个人魅力 学会换位思考 虚心向下属学习 别吝啬你的微笑 敢于说我错了 第二章低处修身，魅力驭人——低调内敛，高尚品质赢得更多追随者 低调的领导者有自知之明 宽容的领导者最具魅力 管理从尊重开始 别让情绪左右了你 榜样的作用是无穷的 做一个令人信服的领导者 虚心听取别人的意见 领导者要做节俭的带头兵 第三章有效沟通，从心开始——攻心为上，让员工口服心也服 领导者的耳朵比嘴巴重要 面对面的沟通最有效 让员工把不满说出来 有效的沟通能够化解矛盾 批评下属时注意说话的态度 抓住员工的心理进行交谈 与员工私下谈话的艺术 第四章网罗人才，知人善任——人尽其才，别让千里马去拉磨 良禽择木而栖 敢用强过自己的人 求全责备是用人之大忌 知人善任，任人唯贤 留住想跳槽的员工 让适合的人做适合的事 用人之短，从短见长 第五章点燃热情，赢在激励——用激励代替鞭子，赢得员工的尊重和理解 赞美就是最好的激励 激励要因人而异 不断激发员工士气 激发员工参与管理 挖掘员工的潜能 常用的几种激励方式 建立远景目标，激励员工追求卓越 第六章压力管理，调控情绪——张弛有道，增强员工的战斗力 用压力“逼”员工进步 情绪互动，给员工一个好心情 减缓员工的压力 及时安慰员工的情绪 强化员工的危机意识 引进“鲶鱼”，保持组织活力 对员工进行有效的压力管理 第七章令出必行，善于授权——学会放手，给下属让开一条向前冲的路 授权前应考虑的八个问题 不当管家婆，放权给下属 充分授权，有效监督 下达命令一定要明确具体 授权要授千里马 赋予员工决策权 将信任贯穿于授权的始终 第八章化解矛盾，消除不满——以和为本，家和方能万事兴 处理好企业内的帮派之争 勇于为下属承担责任 化解与员工的矛盾 处理员工之间冲突的方法 驾驭反对者，使其成为支持者 冷却下属之间的矛盾 正确对待下属的“小报告” 遏制员工的恶性竞争 第九章凝聚力量，团队至上——同心协力，把员工拧成一股绳 创建一支+>的高效团队 赢得员工的合作 增强团队的凝聚力 团队作战，纪律至上 没有规矩，不成方圆 创造优秀的企业文化 做好团队的领头人 第十章以人为本，重视培训——给员工储蓄力量，让员工和公司一起成长 树立培训员工的正确观念 入职培训的重要性 让培训助企业腾飞 把培训落到实处 选择适当的培训方式 培训效果评估 别让培训留下“后遗症”

<<低调做领导高效抓管理>>

章节摘录

第一章 地低成海，人低成王——放低身架，拉近你和员工的距离低调当领导是一种大智慧有这样一个寓言故事：有两只大雁与一只青蛙结成了朋友。

秋天来了，大雁要飞回南方。

青蛙舍不得与大雁分开，就想与它们一道飞上天，飞到南方去。

遗憾的是青蛙没有翅膀，不会飞，但聪明的青蛙灵机一动，想出了一个好办法：让两只大雁衔住一根树枝，然后自己用嘴衔在树枝中间。

就这样，三个好朋友一齐飞上了天。

地上的青蛙们都羡慕地拍手叫绝，问：“是谁这么聪明？”那只青蛙只怕错过了表现自己的机会，于是大声说：“这是我……”话还没说完，青蛙便从空中狠狠地摔下去了。

可怜的青蛙为什么会得到悲惨的下场，究其原因就是它活得太高调、太想张扬和炫耀自己，结果会自取其祸的。

所以我们说，做人还是低调点好，做领导亦如此。

一个人不管取得了多大的成功，不管名有多显、位有多高、钱有多丰，面对纷繁复杂的社会，也应该保持做人的低调。

这是每一位企业领导者应该做到的。

有道是：地低成海，人低成王。

作为团队的领导者，我们更要低调做人，不要处处都体现出自己的独特性和权威性。

2002年的北京国际电信展上，华为总裁任正非正在公司展台前接待客户。

一位上年纪的男子走过来问他，华为总裁任正非有没有来？任正非问，你找他有事吗？那人回答，也没什么事，就是想见见这位能带领华为走到今天的传奇人物究竟是个什么样子。

任正非说，实在不凑巧，他今天没有过来，但我一定会把你的意思转达给他。

可见，低调做领导不仅是一种境界、一种风范，更是一种思想、一种哲学。

在现实生活中，企业的领导者要学会低调做人，在为人处世时摆正自己的位置，低调点，谦虚点，该说则说，该做则做，友善和气，甘于让人。

陈曾熙是恒隆的创始人，同时也是一位巨富隐者，1972年上市的华资地产五虎将之一。

1979年，陈曾熙以3.27亿元投得镭庆大厦，某记者好不容易在一次偶然场合与陈曾熙相聚一起，记者问他这样的高投资是否值得，他回答道：“值得。”

便无他话，令记者索然无趣。

陈曾熙从不接待记者，亦不曝光。

香港出版的《富豪列传》中，每位富豪都配有一张照片，陈曾熙唯有一张模糊不清的尊照。

出版者无奈之下，只好用其弟照片代之，下标明“陈曾熙之弟陈曾焘”。

看来，越是功成名就的大人物越懂得以低调的姿态示人。

正如小溪、江河亦或是大海一样，总是以自己最为天然的姿态出现在蓝天澄宇之下。

那些深知低调做人之道的人，大都是能够摆正自己位置的人，而把自己看成高人一等的人，一定是世界上最愚蠢的人。

在现实社会中，很多企业的领导者喜欢高调示人，热衷于声望的提高，喜欢参加“大企业家”、“企业名流”、“杰出才俊”等评选。

几经周折，终于当选，颁奖大会风光热闹，报刊杂志喧腾一时，亲朋好友庆贺一阵，事实上对企业家个人的领导经营能力、公司运行的好坏，并没有实际的帮助，也无法增加个人财富。

更有甚者，只不过是举办单位利用做拉赞助、凑热闹的工具，背后受人耻笑、暗骂者，亦不是少数。

企业的领导者应重视的是“名实相符”、“实至名归”。

要名实相符、实至名归，不可能靠少数人选拔、投票、抽签或走后门得来，一定要靠自己的实力及经营的成效。

只有实力与成效，才能长保你的地位与财富。

<<低调做领导高效抓管理>>

很多国家的政治人物，经常接受民意机构有关声望的测验。

但是，很少有政治人物在意这种测验得来的声望。

因为声望就像温度计的上升与下降一样，一件偶然的善事，可能将你送上声望的高峰；一件突发的个案，你的声望也可因之跌入谷底。

昨天的声望与今天的声望，甚至像股票的暴涨暴跌般，有天壤之别。

假如政治家天天关心的是自己的声望如何，那他简直什么事都不能做了。

经商也和从政一样，不可过分在意自己的名望，更不可相信名望能为你带来什么实际利益，“虚名”只会累人而不会助人。

实至名归、名实相符的企业家，是在自然而然的情况下，得到社会大众的默认，而不是靠大众传媒或选拔机构的吹嘘瞎捧制造出来的。

我们强调领导者要做低调，其实并不是降低领导者的身份，而是更抬高了领导者的位置，因为表面看是低了，其实在他人的心目中却高了，威信高了，别人自然会更加尊重你，心理价位更高了，这也是充满着辩证的思想。

领导者若不认识这一点，一味地抬高自己的位置，无论什么时候都注意自己的身价，总想取得别人的认可，对人不能真心地尊重，这样，在众人的心目中就不会有着更高的威信。

所以说，作为企业的领导者还是低调一些好。

低调是一种品格、一种姿态、一种风度、一种修养、一种胸襟、一种智慧、一种谋略，是做领导的最佳姿态。

不妨放下你的“官架子”作为企业的领导者，很容易产生高高在上的感觉，通俗说就是“拿架子”。这是低调做领导的一大忌，也是领导者最常犯的毛病之一，它会使领导与下属之间永远隔着一道无法逾越的“天河”。

作为一个领导者必须杜绝这种现象的发生。

在实际工作中，领导者不要老想着自己是官而不肯放下架子，要知道，高高在上的神态总是令人讨厌的，更不会受到别人的尊敬，它只会为领导者的工作凭添无数障碍。

而放下官架子，在工作和交往中，以平等的态度与员工交流，则会使人有受到尊重的感觉。

如果领导者可以将这样的交往与管理活动巧妙地糅合在一起，下属便会乐于接受你的领导，并且乐于与你交朋友。

这样，你的“权力范围”就会变成良好的“关系范围”，这才是一种最佳状态。

据一些报道反映，西方国家的一些大公司已经取消了经理、董事和其他高级管理人员的什么专用洗手间、专用餐厅，他们在工厂与工人们交谈、争论，有时也跪在地上和工人们一道摆弄有故障的机器。

日本的企业更甚之，公司经理、董事长在工作时间同工人穿一样的工作服，一起干活。

下班之后一起到酒吧喝酒聊天，到舞厅娱乐……总之他们都取消了自己的特权，放下了高高在上的指挥者的架子，破除了他们身上保留的“神秘”和“神”的幻想，以平等的身份感，以“人”的形象走入“人间”，走向员工，与员工们亲密相处。

从而激发了员工们的工作热情，打消他们长期对下压式的领导的逆反心理，有了归属感、安全感、认同感，以轻松的心情投入工作，发挥出最大的积极性和创造力。

其实，对于地位比较高的人，一般人都会敬而远之，如果你再摆官架子，就会把别人从你身边赶走，这样一来，由于你已经被自己的行为孤立起来，你会发现工作难以开展，事业受挫，同时你会发现你的生活也不快乐，因为你已经没有什么朋友了。

所以说，领导者要勇于放下“官架子”，与员工打成一片，建立朋友式的伙伴关系，这样，员工才敢把心里话告诉你。

有着“全球第一CEO”之称的杰克·韦尔奇先生，在执掌美国通用电气公司（GE）的近20年时间里创造了大量的商业典故，一直引领着全球商业和企业管理领域的发展。

他是20世纪最伟大、最成功的企业家，同时也是一位善于放下“官架子”的老板，他经常与员工们“混”在一起，并乐在其中。

他从一名技术员升到董事长，几乎在公司的任何一个部门都待过，但总能和员工保持非常融洽的关系。

<<低调做领导高效抓管理>>

有一次，杰克·韦尔奇在家里举办一个小型派对，不但邀请公司的高层领导，还有几名基层的员工也一起参加。

为了带动派对气氛，他还让妻子准备卡拉OK，要每个参加聚会的人都献上一首歌曲，很快地让大家沉浸在香槟与音乐的欢乐之中。

正当大家玩的非常高兴的时候，几名基层员工提出要先回去公司，韦尔奇感到很纳闷。

原来，公司正在准备一批产品，按照正常工作时间根本无法完成，即使加班也未必能够按时交货。

工人怕耽误交货的时间，只好利用周末的时间加班。

做事一向果断的韦尔奇，第二天立即召开会议，研究产品的生产计划安排。

经过研究才发现，实际上确如员工所说，不可能在这么短时间内就将产品生产出来。

他决定重新制订生产计划，并要求考虑工人的实际情况尽快提出一个解决方案。

此外，他还特地去感谢几名基层员工的合理建议。

一次小小的聚会却让韦尔奇意外地发现问题，由此可知，公司的领导者与员工广泛接触，近距离地倾听他们的所思所想，是多么的重要。

所以，领导者在与下属相处的过程中，要平易近人，放下官架子，尽早消除由上下级关系所带来的紧张和不安，这样，才能听到员工真实的意见和建议，从而使工作氛围更加融洽、和谐、自然。

领导者要切实做到放下“官架子”，就要不以权压人，走出办公室，把自己置身于员工中；要做员工的知心朋友，从内心深处，视员工高于自己；要时刻把员工装在心窝里，员工有病，要用慈母般的爱关心呵护；员工有难事，要用满腔热情为他们排忧解难；员工有思想问题，要用挚友的真挚开导帮助

。俗话说：只有送不到的暖，没有焐不热的心；只有想不到的事，没有讲不清的理。

只要领导者对员工付出真爱，员工就会把你当做避风的港湾，他们的心自然就会在你那里靠岸，你就赢得了他们的信赖。

这样，领导者与员工之间的距离就近了，关系就顺了，你的工作也就容易展开了。

<<低调做领导高效抓管理>>

编辑推荐

《低调做领导,高效抓管理》：低调—是一种品格、一种姿态、一种风度、一种修养、一种胸襟、一种智慧、一种境界、更是一种思想、一种哲学。

<<低调做领导高效抓管理>>

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>