

<<沉住气做领导 沉下心做管理>>

图书基本信息

书名：<<沉住气做领导 沉下心做管理>>

13位ISBN编号：9787506471039

10位ISBN编号：7506471035

出版时间：2011-1

出版时间：中国纺织

作者：李向峰

页数：269

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>

## <<沉住气做领导 沉下心做管理>>

### 内容概要

沉住气，是一种成熟稳健的修养；沉下心，是一种气定神闲的风格。这样的领导，不仅在乎时的顺境中能有条不紊地管理，即使在风云突变中也能把握大局。指挥沉稳、不急不躁、有章有法、遇事不乱是这类领导者的重要特点，而具体的管理工作则需要抓细节、抓落实，需要一种实干精神和务实态度。在当今竞争异常激烈的环境中，“沉住气、沉下心”，无疑是所有身处要职的领导者们带领队伍所向披靡最适用的法则和智慧。因为拥有了这种智慧，任何环境都能适应，再复杂的人际关系都能处理好。

## &lt;&lt;沉住气做领导 沉下心做管理&gt;&gt;

## 书籍目录

上篇 沉住气做领导一、沉住气是塑造领导魅力的重要特质1. 塑造领导魅力是第一要诀2. 感召力是领导力最重要的特质3. 用自己的涵养凝聚人心4. 培养高尚的品格5. 唯有“正”“直”者才能驾驭全局6. 提高自己做事的能力7. 塑造起自己精明强干的形象8. 有诺不践者很难赢得人心9. 做领导, 功底越厚越好10. 越优秀的领导越谦逊11. 职业道德反映自身素质二、沉住气才能高屋建瓴, 目光长远1. 得战略者得天下2. 行为超前是因为目光长远3. 别让战略目标与绩效目标脱节4. 战略决策要有大思路5. 树立共同的愿景6. 决策的失误是企业失败的根源7. 战略规划需要科学的决策8. 战略谋划需要统揽全局、着眼发展三、沉住气才能临危不惧, 应对从容1. 危机面前, 不失从容2. 企业应时刻加强危机机制3. 面对挑战, 沉着应对4. 失败了接着做, 直到成功5. 速度是处理公关危机的关键6. 利用危机, 在危机中超越自己7. 把失败当做成功的垫脚石8. 靠自己, 你才可以走出困境9. 贵在积极行动四、沉住气才能条理清晰, 制度完善1. 制度是企业高效运行的保障2. 建立健全组织机构3. 企业管理制度的制订要点4. 设计好薪酬制度5. 坚决抛弃“法不责众”的思维定式6. 制度下以身作则7. 做管理不能没有条理8. 及时完善规章制度五、沉住气才能善于倾听, 出语巧妙1. 主动是沟通的第一要义2. 尽可能把话说得巧妙3. 要善于倾听不同的声音4. 不会幽默就不是成功的领导者5. 选择合适的表达方式6. 提高说服力的艺术7. 不断提高自己的语言技巧8. 赞扬, 领导者无须吝啬的奖赏9. 个别谈话, 领导者必须重视的沟通方式六、沉住气才能刚柔相济, 增进成效1. 做既威严又有人情味的领导2. 刚柔相济, 软硬结合3. “打”完之后要给点“甜头”4. 不要一味地用权力压人5. 学会以柔克刚的管理术6. 处罚与怀柔相结合效果更佳7. 领导者先要管好自己的脾气8. 用心追求对细节的落实下篇 沉下心做管理七、沉下心才能抓住绩效管理的核心1. 提高绩效是管理的根本目的2. 业绩考核要公私分明3. 用公道之心取代个人的好恶4. 着眼于结果, 树立绩效意识5. 注重绩效的核心是结果6. 以工作业绩为提拔员工的标准7. 以结果为导向的人力资源管理八、沉下心才能有效地打造执行力1. 执行力的好坏是管理成败的关键2. 具有可执行性是企业战略的基础3. 员工了解战略有助于有效执行4. 领导者要以身作则, 带头执行5. 执行问题没有商量的余地6. 培养你的执行能力7. 适度的压力有利于提高执行力8. 没有实际行动, 就没有执行力9. 将“执行”进行到底九、沉下心才能使细节管理趋于完美1. 管理的素质往往体现在微不足道的细节中2. 天下大事, 必做于细3. 凡事要从大处着眼, 小处着手4. 工作中注意一言一行的细节5. 不能忽略员工的个性6. 号令缜密明确, 防止朝令夕改7. 结果源于每一个细节十、沉下心才能使激励管理发挥巨大能量1. 激励是现代领导管理的重要职能2. 掌握激励的方法与艺术3. 企业文化具有明确的激励指向4. 薪酬激励是一把“双刃剑”5. 目标激励: 动机带动行为6. 员工的积极性是可以夸出来的7. 战略性激励比任务式激励更持久8. 竞争激励: 全面提高组织活力9. 高帽子也可以激励员工十一、沉下心才能寻找到创新1. 有创新才有强大的战斗力2. 失去创新就没有前途3. 创新不能与市场脱轨4. 制度是创新的保障5. 渠道创新赢得经营的突破6. 打破一成不变的管理模式7. 创新不等于冒险8. 走出创新思维的盲区十二、沉下心才能把人性化管理落到实处1. 把赢得人心作为管理的头等大事2. 适当运用“情感管理”3. “柔性管理”可调动员工积极性4. 适当满足员工的需求5. 用真心去换取忠心6. 客观公正地对待每一个人7. 以帮助员工的态度实施管理8. 尊重员工是“以情攻心”的起点9. 从小事着手, 温暖员工的心10. 抓住给员工雪中送炭的机会参考文献

## &lt;&lt;沉住气做领导 沉下心做管理&gt;&gt;

## 章节摘录

因此，若只是满腹经纶，还不能算是有智慧的人，也不能算是有涵养的人。像从前那种故作博学、故作忙碌状的人，在今天不但无法获得人气，反而会使周围的人把他看成是没有涵养的人。

有些领导太过于自信，这会破坏自己与社会的配合，会因为缺乏涵养而被排斥。此外，有些领导喜欢拖着别人走，自己高高在上，这种牵引机式的领导，也是没有涵养的表现。

涵养一词在其他方面而言，还包括价值观的多元化。

不过，价值观的多元化会产生一定的副作用，也就是说自己为了尊重别人的价值观而不喜欢介入别人的事情，反过来也就不愿意别人干涉自己，而产生以自我为中心的个人主义。

有时涵养可能会酿成以自我为中心的个人主义，就好像有的特效药有副作用一样。

但是，这种副作用如果用更深一层的涵养，还是可以去掉的。

只是世界上能更深一步地修养自己的人很少，所以大多数有涵养的人都具有这种以自我为中心的副作用。

而真正有很深的涵养的人，是富有同情心并且能洞察别人的心思的人。

看到别人发怒时，他会设法去了解别人心里的寂寞与烦恼，并予以安慰。

所以，真正有涵养的人，一定能给别人良好的影响。

他们的心灵成熟稳定，具有诚意，有打动人心的力量。

领导者必须努力使自己具备这种涵养。

而这种涵养并不只是单由书本中得到，必须由工作中磨炼出来。

尤其是前人的言行你要多加分析，把前人的经验与你自己的经验加以比较，而获取别人的经验，了解别人的思想与价值观，这有助于你去分析事物，决定事情。

现今的时代是变化多端的时代，不论身处何种单位或组织。

有志于做领导的人，必须努力培养自己的涵养，。

避免它所带来的副作用，才能给人留下深刻的印象，凝聚人心。

这种凝聚人心的方法叫做涵养凝聚法。

现代成功学大师和励志专家拿破仑·希尔说：“只要你内心存在贪婪、妒忌、怨恨及自私，那么，你将无法吸引任何人，却只能吸引和你同类的人。

”高尚的品格能带来持久而成功的人际关系。

很大一部分人都会把人品作为考察领导者的重要标准。

在品格上，要得到大多数人的信赖，要具有非正式的影响力（不是靠职衔，而是靠他的品格来影响群众）。

企业家冯仑曾写过一篇文章，大意是说：“我去香港，和李嘉诚先生吃了一顿饭，感触非常大。

李先生76岁，是华人世界的财富状元，也是大陆商人的偶像。

大家可以想象，这样的人会怎么样？

一般伟大的人物都会等大家到来坐好，然后才会缓缓过来，讲几句话，如果要吃饭，他一定是坐在主桌，有个名签，我们企业界二十多人中相对伟大的人会坐在他边上，其余人坐在其他桌，饭还没有吃完，‘李大爷’就应该走了。

如果他是这样，我们也不会怪他，因为他是伟大的人。

“但是我非常感动的是。

，我们进到电梯口，开电梯门的时候，李先生在门口等我们，然后给我们发名片，这已经出乎我们意料——就是李先生的身家和地位已经不用名片了！

但是他像做小买卖的人一样给我们发名片。

发名片后我们每个人抽了一个签，这个签就是一个号，就是我们照相站的位置，是随便抽的。

我当时想为什么照相还要抽签，后来才知道，这是用心良苦，为了大家都舒服，否则怎么站呢？

“抽号照相后又抽个号，说是吃饭的位置，也是为大家舒服，最后让李先生说几句话，他说也没

## <<沉住气做领导 沉下心做管理>>

有什么讲的，主要是和大家见面。

后来大家鼓掌让他讲，他就说：‘我把生活当中的一些体会与大家分享吧。

’然后看着几个外宾，用英语讲了几句，又用粤语讲了几句，把全场的人都照顾到了。

他讲的是‘建立自我，追求无我’，就是让自己强大起来，要把自己融入生活和社会当中，不要给大家压力，让大家感觉不到你的存在，来接纳你、喜欢你、欢迎你。

之后，我们就吃饭。

我抽到的号正好是挨着他隔一个人的位子，我以为可以就近聊天了，但吃了一會兒，李先生起来了，说抱歉我要到那个桌子坐一会儿。

后来，我发现他们安排李先生在每一个桌子坐15分钟，总共4桌，每桌都只坐15分钟，正好一小时。

临走的时候他说一定要与大家告别握手，每个人都要握到，包括旁边的服务人员，然后又把大家送到电梯口，直到电梯关上才走。

”这就是李嘉诚先生的品格，也正是这种优秀的品格才使他走到华人首富的位置上。

一个高尚、热情、诚实、正直、友好、能讨人喜欢的人，发出的信息就容易为人所理解和接受。相反，一个冷酷、自私、奸诈、卑劣的人，是为他人所厌恶的，他所传播的信息是不能被人轻易相信的。

所以，一个领导者要有高尚的品格，才能取得员工的信任，才不至于造成管理上的障碍。

任何一个组织想要成功，组织的领导者必须树立起正确的行为规范和优秀的品格，并使之成为组织文化的一部分，当这种文化深入到组织的每个角落时，员工自然会被这种文化所感染，那又何愁管理不好这个组织呢？

.....

<<沉住气做领导 沉下心做管理>>

编辑推荐

沉住气，才能镇得住局面      沉下心，才能理得清事情

<<沉住气做领导 沉下心做管理>>

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>