

<<职言直语>>

图书基本信息

书名：<<职言直语>>

13位ISBN编号：9787509333044

10位ISBN编号：7509333040

出版时间：2012-4

出版时间：中国法制出版社

作者：罗直

页数：247

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>

<<职言直语>>

内容概要

怎样才能让怀揣理想、初进职场的你，或者已经摸爬滚打、几经风霜的你，能够以乐观的心态，理性的分析来面对职业选择、职场人际关系、自我心理调节等诸多问题与矛盾？
怎样让理想的风帆在起伏的职场波涛中，经风雨、见世面，乘风破浪？
怎样借一双慧眼，穿透职场中的一切迷雾与障碍。
《职言直语：Boss & Manager的那些事》替你一一解惑。

<<职言直语>>

作者简介

天津滨海广播是天津人民广播电台下设的十一套系列广播频率，是第一家以地区名字命名的官方主流媒体。

<<职言直语>>

书籍目录

第一章 管理是一门摸不到底的学问

80后该怎么管人？

没有人，企业拿什么去竞争！

国庆阅兵带来的管理思考
老板为何总是最后得知坏消息？

小企业也该有战略吗？

我的员工被竞争对手盯上了，该怎么办
怎么对付挖墙角的人？

第二章 处理好与上司、老板的关系

国美争权，我们不只是围观者
老板对与错，需不需要你来论证？

当遭遇“美女老板”时

你会不会跟着上司一起跳槽？

杯酒释兵权的故事为何一再上演

猎人与猎狗的故事

第三章 处理好与同事、下属的关系

“新官”上任该不该换下属

窝里斗，该怎么办？

鱿鱼有多少种“炒”法

职业化的职场恶人

要不要为职场空降兵留片空地？

企业经营状况不佳，如何留住你的核心员工

第四章 用人选人，打造有吸引力的团队

从华为颠覆工号文化看“论资排辈”这件事儿

酒店人才为何难找又难留

职场“烫手山芋”，你敢接吗？

外来的和尚好念经？

用人不疑还是疑人不用

为何你的团队没有吸引力了

团队攻陷企业，到底谁是铁打的营盘？

第五章 谙熟不同企业的经营之道

民营企业是专业化经营还是多元化经营

民营企业如何走好多元化经营之路

<<职言直语>>

海底捞的经营、管理模式能够带给我们哪些启发？

竞合时代的竞合理念

中国的家族企业为何往往富不过三代？

企业到底需不需要明星CEO

小企业，大文化

第六章 经理经理，事事都要理

资源是宝，手中的资源一定要用好

读懂离职率逐年增高里面的玄机

经理人为什么一到年底就犯傻

怎样才能做好民企的CFO（首席财政官）？

你过的幸福吗——中国CEO痛苦榜

总经理的下一站是……？

赵本山都去上学了，你呢？

女强人，该如何平衡生活的秤

<<职言直语>>

章节摘录

如今,80后大批涌进管理层,并成为新一代有活力的年轻管理者,其中不乏企业的栋梁,肩负着重要的使命,成为企业战略决策的执行层。

然而,从员工到管理者角色转变的过程中,80后管理者们必定要面临很多压力和艰难地挑战:一、两个标准的检验 80后管理者处于管理的“夹心层”,不得不同时接受两个“标准”的检验:一个是60后、70后的标准,另一个是80后自身的标准。

这对80后管理者来说既是挑战,也是锻炼的最好机会。

达到前者的标准并不难,以前辈为榜样,学会对尊重领导、尽职尽责、知恩图报;低调做人、高调做事。

然而,若想建立一个让80后员工喜爱的标准并不容易,一定要做到刚柔并济、甚至以柔克刚,才能有效果。

对80后员工,要懂得换位思考,站在“80人”的角度说话,做“80人”利益的捍卫者;要充当80与60后、70后的沟通桥梁。

具有“桥梁意识”对80后管理者来说是至关重要的,但往往有这种意识的人比较少。

要快乐工作。

快乐工作的模式虽然已经提了很长时间,但对于已不再年轻的60后来说,更多的只是个抽象的概念。80后管理者应利用自己的新知识、新眼界,将新鲜事物传递给老前辈们,把这些快乐资源转化、整合为管理资源,如运用MSN族群、工作博客、团队微博等能够“寓教于乐”的方式,使老人能够接受,使新人不觉得沉闷。

作为80后管理者,要懂得放低姿态,不能硬来,因为他们“吃软不吃硬”。

与80后管理者沟通时,不要假定“我是对的”,要有逆向思维,真正改变以自我为中心的沟通方式。

有一个很时髦的词叫“迎领”——能迎合才能领导,这个方法对管理80后员工很凑效,同时也适合于80后管理者本身。

然而,作为60后、70后管理者,他们只有一个选择,那就是迎接、培养80后管理者。

要加强建设公司法制化平台,建立一个团队、一种文化、一种机制,在这个前提下放权给80后管理者,让他们能够充分发挥才能。

也就是说,用制度去管人,通过业绩平台建立交往方式。

二、团队组建后的持续管理问题 80后管理者虽然具备高学历、高创新能力、思维敏捷不死板等优势,但缺乏经验。

即使团队组建起来了,也没有足够的管理经验做支撑。

因此,在缺乏经验的条件下,如何提高企业的核心凝聚力,就成为80后管理者的当务之急。

三、与创业者的矛盾冲突 80后管理者很难与创业者或个性十足的老板合作,但与职业经理管理是一门摸不到底的学问人的合作则相对容易些。

创业者容易情绪化,往往会主观臆断,对人不对事;而职业经理人对员工缺点的容忍度更大一些,他们一般只看最终结果,追求利益最大化,而不是只看个人的优缺点。

80后们需要相对平等、平和的相处方式,职业经理人恰恰具有这样的特点。

因此,80后及80后管理者很难在创业型民营企业中得到生存和发展,这也是他们不喜欢去民企的原因。

80后本身有着很多市场经济的特点,而职业经理人又代表着市场经济,所以很容易默契合作;创业者更多地代表着创新与随意性,与80后的独立自我、个性散漫很相像,也很难相处,因此他们会觉得80后不容易合作。

所以,企业要想网络人才得到更大地发展,就要改变自己,朝着制度化、国际化的方向迈进。

.....

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>