

<<决定中层领导成败的5大关键>>

图书基本信息

书名：<<决定中层领导成败的5大关键>>

13位ISBN编号：9787801414489

10位ISBN编号：7801414489

出版时间：2006-1

出版时间：台海出版社

作者：易达

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>

<<决定中层领导成败的5大关键>>

前言

古人曾说：“治国有方江山美，治家无方是非多。

”其实，不管是治国、治家，管理企业抑或是领导一个团队，其核心问题最后都归为人的管理。这历来不是一件容易的事，因为生活中每个人的性格、喜好、习惯都是不同的，有些甚至是独一无二的，这些独特性决定了管理者所施行的管理方法也应该是不同的。

一个管理者是否成功，要看他领导下的团队成员是否成功了，归根到底，员工的成功才是管理者最大的成功，这两者的成功共同缔造了企业的辉煌。

企业中各个岗位都需要领导者，这群高级领导的下属，普通员工的上司被称为中级领导者。

他们在企业中的作用不容忽视。

并且随着企业的发展壮大，将越发重要。

没有人是天生的领导者，事实上，领导力是一种技能，虽然没有专门的培训学校，但是它完全可以通过后天的学习来培养和提高。

当然这种在日常工作中使能力得以精进的过程，也与个人的工作态度和性格有关。

处于中层位置的上班族应在工作中磨炼自己的领导技巧，并通过学习掌握本书所提供的系统方法，每个人都可以超越天赋资质的局限、成为卓越的领导者，进而带领自己的下属创造更为卓越的性能！在员工管理篇中。

本书着重介绍了管理员工的方式方法。

管理是一门高深的学，运用得当，不但可以提升业绩，激发他们的潜能，还能使下属对自己忠心不二。

作为中层领导者，直接面对的是一线员工，管理能力的强弱，直接影响到企业的发展进程，因而，中层管理者应该在平目的工作中注意增强自身的管理水平。

中层管理者和下属是一支团队，如果团队能上下一心通力协作，那么成绩是不可估量的。

如何使自己的团队发挥最大的效力，创造更多的业绩呢？相信这一点是令中层管理者最头痛的事情。

本书从多角度、多侧面，全面系统的介绍了团队管理的方法，值得借鉴。

中层领导者在工作中经常会涉及到商务活动，如与客户谈判，以及各种交际、应酬等等。

作为领导层，在商务活动中应具备哪些素质？应熟悉哪些规则？应懂得哪些礼仪？如何通过这些活动促进企业的发展？都是中层领导者应该学习和掌握的。

此外，中层管理者还应注重写作技能的培养。

由于在工作中，中层领导起着承上启下的作用，因而经常会涉及到书面问题。

比如工作事务类的写作、会议事务类的写作、涉外事务类的写作以及其他事务类的写作等等。

本书从中层领导的管理任务出发全面系统地介绍中层领导的工作特点、员工管理、团队协作、商务事宜以及写作技能的培养。

即结合中国实际，又广泛吸纳西方发达国家的最新科研成果。

是中层管理者必备的工作指南。

<<决定中层领导成败的5大关键>>

内容概要

中层管理者和下属是一支团队，如果团队能上下一心通力协作，那么成绩是不可估量的。

如何使自己的团队发挥最大的效力，创造更多的业绩呢？

相信这一点是令中层管理者最头疼的事情。

本书从多角度、多侧面，全面系统地介绍了团队管理的方法，值得借鉴。

中层领导者在工作中经常会涉及到商务活动，如与客户谈判，以及各种交际、应酬等等。

作为领导层，在商务活动中应具备那些素质？

应熟悉那些

规则？

应懂得那些礼仪？

如何通过这些活动促进企业的发展？

都是中层领导

者应该学习和掌握的。

此外，中层管理者还应注重协作技能的培养。

由于在工作中，中层领导

起着承上启下的作用，因而经常会涉及到书面问题。

比如工作事务类的写作

、涉外事务类的写作以及其他事务类的写作等等。

<<决定中层领导成败的5大关键>>

书籍目录

上篇 员工管理篇管理员工就要先得“人心” 会赞美的领导更让人信服 一、真诚地赞美具有最强的“杀伤力” 二、学会赞美别人，消除人际间的沟壑 三、对待下属少批评，多赞美 四、信任和宽容是认可与赞美的前提和环境 五、掌握赞美下属的技巧 学会沟通是管理者的必修课 一、注重沟通，成为受拥戴的领导 二、称赞下属是良好沟通的重要手段 三、善于沟通的领导懂得适当恭维下属 好领导注重员工的精神管理 最高级的用人术贵在攻心 一、批评是良药，技巧是糖衣 二、高明的领导会把功劳让给下属 三、好领导在“攻心战”中的素质和禁忌 注重精神薪资有效管理员工 一、“60秒管理法”与“60秒管理者” 二、人力资源跨文化管理是精神管理的一个重要层面 防患员工跳槽于未然 一、防患员工跳槽：打好“反跳槽”攻坚战 二、防患员工跳槽：管理者的职责与反思 三、防患员工跳槽：成功运用柔性管理 下篇 团队管理篇没有好团队就没有好企业 成功管理者的首要任务是打造精英团队 一、团队的力量是伟大的 二、领导力是打造企业精英团队的关键 建立团队是播种，激活团队是雨露 一、团队建立后的五个发展阶段 二、为团队树立共享目标是激活团队的前提 三、情商低下会影响团队的竞争力 四、立刻激活你的团队 世界知名企业团队的管理原则 一、联邦快递公司成功管理原则 二、诺基亚如何建设优秀团队 三、本田的管理模式成功的管理者必须完善目标管理 目标管理体系要以企业战略规划为前提 一、一种科学、优秀的管理模式 二、目标管理是企业的目标导向，也是使命导向 三、目标管理的精髓 管理者要领悟团队目标管理的真谛 一、实现目标管理的具体过程 二、设定与分解是推行目标管理成功的第一步 三、目标管理——从哪里着手？ 四、目标管理——赢得时间的技巧 五、执行力：企业实现目标的保障 做好“团队目标管理”这门课的学问 一、目标分解做好团队目标管理 二、有目标，还要有工作追踪 三、跨国公司的目标管理与绩效考评营销管理者应与团队一同走向成功 完善团队从完善自身开始 一、管理者，你应该克服这些缺点 二、销售管理者管理工作的十大忌语 善于执行和实践的管理者才能带出优秀的团队 一、销售管理者在执行任务时所需要的“前线作战”能力 二、实践出真知 销售管理者要“会”下市场 抓住管理精髓打造精英团队 一、灵活管理，销售管理者的高明功夫 二、销售管理者到底应该管什么？ 三、有效管理销售人员，团队工作才能更上一层楼

<<决定中层领导成败的5大关键>>

章节摘录

三、关于沟通的领导懂得适当恭维下属 管理者的恭维是对员工的肯定，可以给员工以极大的鼓舞。成功的管理者都善于对员工表达出自己的赞美。

“要成为一个优秀的管理人员，你必须了解赞美别人的意义，赞美是一种有效而不可思议的力量。”这是美国著名企业家玛丽·凯的经验之谈。

一个企业或经济实体是一个群体，表现出群体行为。

管理者的因素是决定群体行为的重要力量之一。

管理者在其位必须谋其政，充分利用自己的影响力量来达到最好的领导效果。

赞美下属就是无数影响力中效果比较明显的一个。

1、管理者的恭维就像魔法师的仙棒 卡耐基曾说过：“给他一个超乎事实的美名，就像灰姑娘故事里的仙棒，点在她身上，会使她从头到脚焕然一新。

”假如一个好员工由于某种原因变成一个粗制滥造的家伙，你解雇他是完全没有用的。你责骂他也只会遭受他的怨恨。

这时你不妨恭维他一下。

亨利是一家汽车经销商服务部的管理者，他的公司有一个工人工作每况愈下。

但亨利没有对他吼叫或者解雇他，而是把他叫到办公室里去面对面地谈一谈。

他说：“比尔，你是一个很棒的技工，你在这条线上也工作了好几年了，你修的车子顾客很满意，其实有好多人赞美你的功夫深。

可是最近，你完成一件工作的时间加长了，而且质量也比不上你以前的水准。

你以前真是杰出的技工，可是我想你一定知道，我对你现在的情况不太满意，也许我们可以一起来改正这个问题。

”比尔回答说并不知道他没有尽好职责，并且向他的上司保证，如果他所接的工作并未超出他的专长之外，他一定去改进它。

比尔肯定会改正的，因为假如你尊重一个人，此人一般是容易诱导的，特别是当你是因为他具有某种才干而尊重他，赞美他的时候。

管理者的赞美就是对员工的肯定，你的赞美已经证明你能原谅他的缺点，他为了达到你赞美他的样子，肯定会改正缺点。

因为领导就是权威，人们都不会一直在浪得虚名中度过时光，错过改进自我的机会。

领导的赞美意味着自己是出色的，有升职、加薪的可能性，领导一直在注视着自己，因此一举一动必须符合标准才能在别人心中树立起自己良好的形象。

2、热情赞美，措辞适当 赞美员工时，语言当然不可温吞，要具备应有的热度。

如果任意贬低下属的优点或成就，那么就会打消他的积极性，影响他今后工作中的态度。

但是不适当地拔高了下属的成就，人为地加上成就本身不具有的价值、意义，甚至流于俗气的夸捧，也会产生不良影响，会使受到称赞的人产生盲目自大的心理，误以为自己确有那样的成就，从而坠入“只见树木，不见森林”的迷雾之中，浇灭了下属发奋图强，努力开拓的意识。

其次，会造成其他下属的心理失衡，人们崇拜的是真正的榜样，而不是人为塑造的“泥像”。

对于名不副实的“典型”，人们会由不服气到猜疑，甚至讨厌，怀疑他是否给领导行贿？这样不但起不到应有的示范作用，反而会离散下属之间的凝聚力，甚至还会给领导增添许多不必要的烦恼。

当然，如果领导对下属的赞美恰到好处的话，那么益处就不胜枚举了。

作为一个聪明的管理者，应该意识到，在资讯化和知识化的办公室里，下属不单单是打杂的，而是一个拥有创造力的群体，是公司最宝贵的资源和财富。

因此，努力赢得他们对你的信任、拥戴和尊重，是一个好的上司必须具备的素质和工作方式，经常给下级以赞美和奉承，下级就会用加倍热情的工作来给予回报。

首先，要关注下属中那些较有个性、较有才能、较有影响力的人，把他们作为行动的主要目标，效果会更明显。

其次，了解下属的想法和需要，了解他们的生活状况、工作情况以及个人喜好，在可能的情况下，

<<决定中层领导成败的5大关键>>

对一些要求给予满足。

如给他们一个职务，让他们感到自己工作的重要性，同时又得到了管理者的认同和重视，这样，他们就会全身心地投入工作而毫无怨言。

心理学家詹姆斯说过：“人性中根深蒂固的本性是想得到赞赏。

”把人的这种欲望激发出来，让他们感到自己是个举足轻重的人物，他们就是你的巨大财富。

再次，不论下属的地位有多低，都要表现出平易近人的作风，对他们一视同仁。

要努力并且自然地表现出你的诚恳、公平和浓浓的人情味，不要颐指气使地发号施令。

即使向下属提出要求或批评时，也不妨先恭维他几句，然后把他的想法巧妙地引导到你的思路上来，最后请他考虑如何做才合适，这样，下属会对你言听计从。

最后，要勇于承担责任，作为管理者，不要把过错和失误都推到下属身上，更不要把自己的错误让下属承担，应该首先承担领导责任，对下属的过错也要从领导的角度考虑一下自己有否失职，然后再推心置腹地同下属一起分析问题寻找原因，这样才能让他们心服口服，赢得他们对你的拥戴和尊重。

一个聪明的管理者，始终要让下属看到他自己的自身价值，让他感到他有着无人替代的重要性。

一个聪明的管理者，始终会对下属和蔼地微笑，因为温和友善比暴怒和强迫更有力量。

一个聪明的管理者，始终会让下属觉得自己得到了最大的信任，而且每个下属都这么认为，都乐此不疲地为此而勤奋工作。

P26-29

<<决定中层领导成败的5大关键>>

编辑推荐

中层领导是一个特殊的岗位，他们是高级领导的下属，又普通员工的上司。

中层领导者和下属是一支团队，如何使自己的团队发挥最大的效力，创造更好的业绩呢？

本书从中层领导的管理任务出发全面系统地介绍中层领导的工作特点、员工管理、团队协作、商务事宜以及写作技能的培养，彻底解决中层领导面临的各种难题。

<<决定中层领导成败的5大关键>>

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>