第一图书网, tushu007.com

<<力道>>

图书基本信息

书名：<<力道>>

13位ISBN编号：9787802250567

10位ISBN编号：7802250560

出版时间：2006-5

出版时间：新星出版社

作者：（英）布赖恩·克莱格

页数：268

字数：300000

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

内容概要

本书关注如何与别人打交道，概括和介绍了领导、激励、教练和面试四组行为。
领导是一种生活方式，渗透到生活中，成为生活的一部分。
领导角色需要很大的投入，不但要用大量的时间思考，而且量重要的是要采取大量的行动。
领导意味着要赋予他人的职业生活某种意义和目标。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

作者：(英)布赖恩·克莱格 保罗·伯奇 译者：李志宏 陈雯雯

书籍目录

第1章 理论要览 为什么要进行人员管理 领导 激励 教练 面试 准备开始第2章 工作计划 教程介绍 学习进度对照表第3章 教程 1 引子 2 鼓舞人心 3 领航先锋——设定战略方向 4 令人痛苦的会议 5 高处不胜寒——应对压力 6 言语，言语——沟通 7 知识就是力量 8 责任与影响 9 奖励与表扬 10 注入活力 11 拥抱变革 12 挑战制度 13 信息——再谈沟通 14 授权与信任 15 人与工作相匹配 16 麻烦制造者 17 表演时间 18 你无法激励别人 19 培训与学习 20 录找乐趣 21 正确定位 22 全方位教练 23 树立表率 24 面试准备 25 记录与倾听 26 决策与选择 27 时间管理 28 问题，问题 29 消除负激励因素 30 润物无声第4章 回顾附录

章节摘录

书摘有针对性的交谈　面试，人员管理中的最后一组行为，尚未得到应有的重视——尽管它是任何一个管理员工的人都必须掌握的技能。
正如我们已经看到的，沟通是本书所有练习的基础。
面试正是一种独特的沟通类型——它一方面非常正式，另一方面则需要采取因人而异的灵活方式来确保成功。
　面试技巧不论对于从事面试密集型工作的职业经理(如招聘)，还是传统的直线式经理人员来说，都是非常重要的。
可是，太多的面试者都缺乏甚至没有受过培训。
面试可以是为招聘而进行的，也可以是为绩效评估而组织的。
它的目的可能是发现导致企业出现某些问题的根本原因，也可能是从一位潜在的供应商那里套取实情。
本教程设置面试部分的目的，就是为了提供开展有效面试所需的技巧，不论你是初学乍练。
还是已经老于此道。
我们将主要以招聘面试为例来介绍这些技巧，不过它们所适用的范围远不止于此。
　面试是一种有针对性的交谈。
安排面试的目的，是从被面试者的身上获取信息。
这可不像听上去的那么容易。
在大多数的商业性交谈中，交谈的另一方对信息提供有自己的口径和原则。
即使没有隐瞒的意图，绝大多数人也很难做到把自己想说的东西准确清晰地传递出去。
况且，仅仅倾听受访者想要告诉你的内容是远远不够的；面试者还必须去探察，去引导，去发掘言外之意，从而尽可能地接近真相。
　令人遗憾的是，你很少会获得足够的时间去为一次面试进行充分的准备。
通知也许是在面试的前一晚才突然出现在你面前。
而且我们大多数人除了面试之外，还有其他很多的日常工作要去完成。
于是，尽管面试也是一项重要的工作，但却总是不可避免地被排除在大量优先事务之外。
事实上，人力资源部门以外的大多数面试者，都是在他们工作的间隙见缝插针式地安排面试的任务。
这种情形显然是很不理想的，但现实就是如此。
而且，许多公司都想当然地认为，面试是一项可以无师自通的技能。
我们两个人很幸运，在开始第一次面试之前得到了公司提供的一次专门培训。
但是你要知道，大多数面试者都没有这样的运气。
　现在有很多研究指出，仅仅靠面试来招聘选拔人才是不科学的。
这些研究中有一些是为了推广和兜售心理测试等其他测试手段。
但同时我们也必须承认，确实有证据表明，许多面试都是存在缺陷的。
然而尽管如此，它们依然非常流行，并且大多数雇主都对其抱有很强的信心。
　P24

第一图书网, tushu007.com

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