

<<低调做老板>>

图书基本信息

书名：<<低调做老板>>

13位ISBN编号：9787802557666

10位ISBN编号：7802557666

出版时间：2011-5

出版时间：企业管理出版社

作者：笑恒，少聪 编著

页数：274

字数：280000

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>

<<低调做老板>>

内容概要

如果说低调是做领导必须坚守的一种原则，那么高效管人就是领导所追求的最大目标了。管理下属是做领导的权力，而要实现高效就要下点功夫了。

<<低调做老板>>

书籍目录

- 第一章 魅力驭人——低调内敛，高尚品质赢得更多追随者
 - 低调是一种做人智慧
 - 要正确地认识自己
 - 宽容是老板的美德
 - 让下属心甘情愿跟随你
 - 欣赏能力比你强的下属
 - 善于驾驭自己的情绪
 - 低调源于务实的工作作风
- 第二章 放下身架——提升亲和力，拉近你和员工的距离
 - 放下你的“官架子”
 - 不放过任何一个“与民同乐”的机会
 - 不迷信自己的个人魅力
 - 多尝试换位思考
 - 虚心向下属学习
 - 不要吝啬你的微笑
 - 不要以为自己比别人高明
- 第三章 和谐沟通——攻心为上，让员工口服心也服
 - 管理者的耳朵比嘴巴重要
 - 平等是沟通的前提条件
 - 面对面的沟通最有效
 - 让员工把不满说出来
 - 让别人听得“懂”你的语言
 - 批评下属时注意说话的态度
 - 抓住对方心理进行交谈
- 第四章 知人善任——人尽其才，别让千里马去拉磨
 - 知人才能善任
 - 放在不同的地方，员工的缺陷也是一种美
 - 大胆使用“怪才”
 - 给下属发挥特长的舞台
 - 能力第一，学历第二
 - 重用有情有义者
- 第五章 成功激励——恩威并施，让锅里的水沸腾起来
 - 赏罚分明激励士气
 - 赞美就是最好的激励
 - 不要花钱买来“离心力”
 - 用斥骂鞭策个别员工进步
 - 洞悉员工的需求，别让你的“小恩小惠”变了味儿
 - 激励要因人而异
- 第六章 压力管理——张弛有道，增强员工的战斗力
- 第七章 善于授权——敢于放手，给下属让开一条向前冲的路
- 第八章 兼听则明——群策群力，培养员工的主人翁意识
- 第九章 寓情于管——情感就是指挥棒，发挥“糖衣炮弹”的威力
- 第十章 化解矛盾——以和为本，家和方能万事兴
- 第十一章 高效团队——同心协力，把员工拧成一股绳
- 第十二章 精于培训——给员工储蓄力量，让员工和公司一起成长

<<低调做老板>>

第十三章 留住人才——笼络人心，打好反跳槽的攻坚战

第十四章 绩效评估——公平公正，不煮“大锅饭”

第十五章 管理误区——发现陷阱，绕个弯子走

<<低调做老板>>

章节摘录

要正确地认识自己 低调的管理者之所以低调，是因为他对自己有一种正确的认识。他的低调，决定了他的冷静。

他永远不会傲慢、自负，因为他知道一个人即使职位再高也没有傲慢和自负的理由。

他总是很谨慎地看待自己的成就和能力，因为他明白自己取得的成功，其中有多少成分是属于自己的，有多少成分来自于下属的努力，来自于运气。

他知道，一个人的成功，离不开很多外在的条件，自己仅仅是其中的一个因素而已。

所以，他不会把自己无限地夸大。

他对自己的优缺点有一个客观的认识，能够正确地把握自己。

事实上，不管你的领导能力多么的强，你是多么的智慧和聪明，都不会是十全十美的，一定在某个方面不同程度上存在着缺点和不足。

管理学界有一条知名的木桶定律：一只沿口不齐的木桶，盛水的多少，不在于木桶上最长的那块木板，而在于最短的那块木板。

要想提高水桶的整体容量，不是去加长最长的那块木板，而是要下功夫依次补齐最短的木板。

此外，一只木桶能够装多少水，不仅取决于每一块木板的长度，还取决于木板间的结合是否紧密。

如果木板间存在缝隙，或者缝隙很大，同样无法装满水，甚至一滴水都没有。

任何一个区域都有“最短的木板”，它有可能是某个员工，或是某一类员工，同时也有“最长的木板”，管理者也许就是最长的木板。

这个事实决定了，作为企业的管理者，必须保持最起码的低调——认识到自己的缺点和不足！

如果对于自己的这些缺点和不足没有察觉到，或者虽然有所察觉，却听之任之，那么永远只能在原地踏步或每况愈下。

任何组织要保持充沛的竞争力，不能单靠某一个管理者和几个管理者的超群和突出之处，而是要看整个团队的状况和实力。

团结的力量才是最大的，单靠一个人的智慧，企业永远都不会兴旺发达。

管理者所在的部门或者企业，取得了骄人的成绩，这常常使得不少企业和管理者产生一种错觉：这完全是他的功劳，如果没有自己的正确领导，其他人的努力都是不能起决定作用的。

这样的管理者以为凭借自己的能力是可以控制整个企业的命运的，在他们心里自己的成绩不断地拔高，最终会使他们忘乎所以，自己都不知道自己是谁了。

如此下去的危害是有目共睹的，当有一天管理者忽然惊觉高处不胜寒的时候，已经太晚了，员工们早已离自己十万八千里了。

在管理下属的过程中，低调者首先强调的就是正确地认识自己。

只有正确地认识自己，才能避免陷入管理的误区。

作为一个低调的管理者，显著的特征就是——正确地认识自己，认识自己的缺点和不足。

任何时候都不要小看下属的力量和智慧，他们的位置虽然没有你高，但是并不代表他们比你差多少，古语说谦虚才能使人进步，所以作为管理者更应清醒地认识自己的缺点和不足，然后才是弥补弱点，加长“短板”。

“认识你自己”，这是古希腊著名哲学家苏格拉底的一句名言。

但是，认识自己并非易事，人的自我意识是有一个发展和完善过程的。

许多人在走向独立生活，自我意识大大增强的时候，却常常表现出某些偏见。

我们平时经常听人说：“我对自己最清楚！”

其实，讲这些话的某些人对自己并未真正地了解，他们对自己的各种才能、学识等等，没有一个正确的估计，要么估计得过高，要么估计得过低。

对自己没有正确的认识，无论是估计过高还是估计过低，都会妨碍自身发展的，对管理者更是如此。

对自己估计过高的人，一般来说往往自尊心过强，自尊心本来是一种可贵的心理品质，它能激发人的

<<低调做老板>>

进取精神，自觉维护应有的荣誉和人格。

但是，物极必反，自尊心太强的管理者就会觉得任何人都比自己差，自己就是天下第一。

一旦发现员工有一点比自己强的地方，他心里就不舒服。

这样的管理者心胸狭隘，总是处于沮丧、牢骚满腹的状态，没有任何员工愿意去和这样的人交心，更没有员工愿意跟随这样的人去卖力工作。

同时，低调的管理者也不会对自己估计过低。

对自己估计过低，容易产生自卑心理。

我们总是赞扬谦虚和谨慎，赞扬虚怀若谷，但是我们必须明白，谦虚和自卑完全是两个概念，前者是一种美德，后者则是一种心理扭曲。

前者会激励自己不断进步，因为承认自己的不足，他就更容易走向勤奋，更加努力。

后者却是在任何时候都觉得自己不行，他担心的事情太多了，自己的形象不够高大，员工在背后对自己的议论等等，慢慢对自己丧失了信心，这样最终导致的结果就是碌碌无为。

低调的管理者能够客观地评价自己，正确地进行自我分析，对自己有清醒认识。

不给自己设定不切合实际的目标，不盲目去做自己所不能做到的事情，更不会有自卑的心理。

正确的认识自己才是高效管理的开始！

· · · · · ·

<<低调做老板>>

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>