

<<领导力与项目人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<领导力与项目人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787111403463

10位ISBN编号：7111403460

出版时间：2012-12

出版时间：机械工业出版社

作者：刘平青

页数：401

字数：636000

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>

<<领导力与项目人力资源管理>>

内容概要

本书旨在帮助项目从业者及众多职场人士，提升自身的领导力水平和相关的工作技能。全书共五个部分。

导论阐述领导力的实质，即引领、传导与效力。

一个人的领导力水平，很大程度上取决于自我、组织和环境三个维度中关系的熟练掌握程度。

第一篇包括自我认知、自我准备与自我超越，这是领导力自我开发的前提。

任何人工作技能的提升和领导力的开发往往都离不开组织平台。

而组织绩效包括关系绩效和财务绩效，前者是后者持续获得的基础。

第二篇对关系的实质、内容及构建过程进行了阐释。

第三篇从组织层面系统地介绍了项目人力资源管理、组织内的项目管理及项目动态管理与创业等内容。

。

第四篇阐述了个体与组织如何融入环境，实现自我、组织和环境的动态平衡。

本书针对中国情境中领导力与项目人力资源管理的程序与难点展开，强调思想性、可操作性和可读性。

。

全书逻辑明晰，内容丰富，案例翔实，语言流畅。

本书以自我、组织和环境三者的互动体系贯穿始终，既向读者介绍领导力和项目人力资源管理的理论，又提供丰富、鲜活的案例和操作性强的方法与技巧，因而可用做工程硕士、工商管理硕士（MBA）、公共管理硕士（MPA）及其他管理类本科生、研究生和培训人员的领导力及团队建设、项目人力资源管理、人力资源管理、非人力资源部门的人力资源管理等课程的教材，亦是帮助众多职场人士提高领导力水平和工作技能而精心准备的通俗读物。

<<领导力与项目人力资源管理>>

作者简介

刘平青，博士，教授，博士生导师，美国加州大学伯克利分校(2008.7—2009-7)和密歇根州立大学(2011.7—2012.3)访问学者，中国人力资源开发研究会劳动关系分会常务理事。现为北京理工大学管理与经济学院院长助理、组织与人力资源管理系系主任、产业发展与人力资源开发研究中心主任。

主要从事员工关系与职业生涯、领导力与项目人力资源管理、中小企业方面的教学与研究工作。主持3项国家自然科学基金项目及多项其他课题，已出版著作8部。主讲“员工关系管理”、“领导科学与艺术”、“项目人力资源管理”、“组织系统科学”、“职业生涯规划”等课程，授课紧密结合学科前沿和中国情境，注重思想性和可操作性，深受学员好评。

<<领导力与项目人力资源管理>>

书籍目录

前言

导论领导力即引领、传导与效力

第一节 凡事皆可视做项目

一、人生的关键项目：婚礼

二、从G项目到G集团

第二节 职场人士理当都是项目经理

一、职场人士的困惑与迷茫

二、已有读物的价值与不足

三、本书的基本逻辑与分析框架

第三节 本书的概念及理论基础

一、领导力

二、项目管理

三、人力资源管理

第一篇 自我：认知、准备与超越

第一章 自我认知：知己方能知彼

第一节 从历史角度看自我认知

一、中国古代的自我认知

二、中国今天的自我认知

三、西方古代的自我认知

四、西方今天的自我认知

第二节 中西方关于自我认知的差异

一、中国人自我认知的时代背景

二、中西方经理人行为模式的差异

三、中西方关于自我认知的异同

第三节 原生家庭对自我的影响

一、原生家庭及家庭系统

二、原生家庭的正负影响

三、难以选择但可以切断

第四节 自我认知的理念与方法

一、自我、本我和超我

二、“自我”的构成

三、“儿童我”“父母我”和

“成人我”

四、从九型人格看自我认识

五、通过乔哈里窗认识自我

第二章 自我准备：空杯快乐成长

第一节 拓宽胸怀、视野与人脉

一、拓宽胸怀

二、拓宽视野

三、拓宽人脉

第二节 调整心态、思维与习惯

一、调整心态

二、调整思维

三、调整习惯

第三节 储备知识、技能与方法

<<领导力与项目人力资源管理>>

- 一、项目人员的关键能力
- 二、项目经理的软技能
- 三、项目经理的知识面
- 第三章 自我超越：适者智慧生存
- 第一节 领导力自我提升
- 一、项目经理的十条准则
- 二、项目经理的处世哲学
- 三、项目经理易犯的错误
- 四、五类人不宜做项目经理
- 第二节 组织中的自我呈现
- 一、得体的呈现
- 二、欠佳的呈现
- 三、项目经理的团队意识
- 四、项目经理在磨砺中成长
- 第三节 适应复杂的环境
- 一、项目的不确定性
- 二、职场的复杂性
- 三、社会剧烈转型
- 四、跨文化的差异
- 第二篇 关系：从亲密关系到团队关系
- 第四章 关系规则：用心连接我与他
- 第一节 关系的实质及构建过程
- 一、关系即关心与心系
- 二、关系构建的四个阶段
- 三、关系构建的四个要素
- 第二节 关系维系的基本原则
- 一、顺应需求
- 二、把握距离
- 三、闭环管理
- 四、合作共赢
- 第三节 关系互动与情绪管理
- 一、从讲理到讲情绪
- 二、管理自己的情绪
- 三、管理他人的情绪
- 第五章 亲密关系：爱己延伸至爱人
- 第一节 个体间的差异与冲突
- 一、人与人之间的主要差异
- 二、由于差异而导致冲突
- 三、有效处理冲突的秘诀
- 第二节 成人之间的依附关系
- 一、第一种形态：安全型
- 二、第二种形态：逃避型
- 三、第三种形态：焦虑型
- 四、第四种形态：紊乱型
- 第三节 建立亲密关系的银行
- 一、将爱的心态存入银行
- 二、将爱的语言存入银行

<<领导力与项目人力资源管理>>

三、将爱的行动存入银行

第六章 团队关系：项目凝聚力的源泉

第一节 项目的关系维度

一、项目新人的关系维度

二、项目成员的关系维度

三、项目经理的关系维度

第二节 项目需用“心”沟通

一、项目经理的沟通技能

二、项目沟通的主要形式与技巧

三、项目沟通的主要原则

四、项目过程的会议管理

第三节 项目的冲突管理

一、冲突的类型

二、冲突的原因

三、冲突的处理

第三篇 组织：项目、企业与变革

第七章 团队与项目：项目内部管理

第一节 项目实施流程

一、五阶段流程

二、五种管理思维

三、五类关键问题

第二节 项目的人员管理

一、人员类型

二、管理重点

三、主要困难

第三节 建设“心”团队

一、项目团队的基本构成

二、项目经理的个人权威

三、项目经理的团队投入

四、项目成员的团队参与

五、项目团队的制度建设

六、项目团队的文化建设

七、失败项目团队的特征

第八章 企业与项目：企业项目管理

第一节 项目经理的向上管理

一、向上管理

二、营造良好的项目环境

三、主动构建职业生涯的通道

第二节 企业层面的项目管理

一、企业项目运行

二、项目人力资源管理

三、项目组织结构

四、企业的沟通体系

五、企业的文化建设

第三节 跨组织项目的管理

一、项目管理办公室

二、项目的分解体系

<<领导力与项目人力资源管理>>

三、项目的领导和控制

四、项目的完成和解散

第九章 创业与项目：项目动态管理

第一节 创业团队

一、核心专长

二、领导风格

三、人才吸引

四、自我管理型团队建设

第二节 客户管理

一、目标客户

二、“心”营销

三、沟通要领

第三节 企业成长

一、提前预防“大企业病”

二、激发员工积极性与组织活力

三、推进创业者和员工的职业化

四、掌控创业型企业的成长阶段

第四篇 环境：变革与创新

第十章 适应：复杂环境的法则

第一节 适应动态的市场格局

一、市场评估与主动权

二、确定目标消费者

三、跳出“红海”的准备

第二节 适应多变的外部环境

一、观察全球化趋势

二、认识气候变化

三、了解数字变革

第三节 适应日渐挑剔的员工

一、学会理解挑剔者

二、最好是调整自己

三、搭建共同成长平台

第四节 适应企业的生存空间

一、把握政府政策的变化

二、顺应并引导传媒报道

三、领会传统文化的精髓

第十一章 思维：自大者蒙蔽心眼

第一节 自我中心，自食其果

一、小心自恋型领导者

二、当心产业链上的“独食主义者”

第二节 滴水入海，永不干枯

一、个人成功不等于企业成功

二、要带好团队先得管好自己

三、合作竞争推进行业发展

四、企业使命不能不关注国情

第三节 道德商数，人生境界

一、尊重

二、同理心

<<领导力与项目人力资源管理>>

三、包容

四、自律

五、良知与仁慈

第四节 均衡思维，快乐人生

一、身、心与灵的均衡

二、工作与家庭的均衡

三、理想与现实的均衡

第十二章 变革：快半步而非一步

第一节 小步是创新，大步是冒险

一、动态环境对人提出挑战

二、学会用新眼光看待事物

三、平衡秩序同时向前迈进

第二节 成功的规则就是打破规则

一、依赖规则最终会败于规则之下

二、最重要的规则是打破规则

三、创新才能赢得企业持久生命力

第三节 变革创新需要适时的规划

一、确定变革目标

二、合理安排变革时限

三、制订变革行动计划

四、预计变革效果和检验变革计划

第四节 变革创新需要有效地实施

一、沟通变革

二、职责分配与激励参与

三、构建支持变革的文化

四、减小变革阻力

参考文献

<<领导力与项目人力资源管理>>

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>