

<<和总经理说说心里话>>

图书基本信息

书名：<<和总经理说说心里话>>

13位ISBN编号：9787121107443

10位ISBN编号：7121107449

出版时间：2010-5

出版时间：电子工业出版社

作者：白山，木子均 编著

页数：235

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>

<<和总经理说说心里话>>

前言

我们身边，有一个个无声的“战场”，里面上演着一幕幕精彩的对决戏：办公室内，员工对管理者的命令阳奉阴违……办公室外，管理者对员工抱怨之声迭起……室内室外，员工和管理者的对决风生水起、难分胜负……这是很多中国企业的现状。

员工和管理者之间似乎存在一种永恒的矛盾：互相猜忌、彼此抗衡、明争暗斗，致使企业内耗急速上升，效益急速下降。

为此，领导者遍寻良方却无丝毫效果，而员工则人心浮动，把希望寄托在跳槽上。

员工和管理者的矛盾使企业陷入不健康的运行状态。

那么，员工和管理者之间的矛盾是不是一对不可调和的矛盾呢？

这种矛盾是不是没有任何可以解决的办法呢？

很显然不是。

从世界各大优秀企业管理者和员工之间形成的和谐关系中，我们不难得出一个结论：员工和管理者之间可以形成和谐共赢的关系，只要双方愿意这么去做。

或许你会问：该如何去做呢？

对于这个问题，答案很多，我们难以一一列举。

但是不管采用什么样的方法，宗旨无外乎一条：沟通交流，让双方都了解彼此心里的真实想法，坦诚相待，共同营造和谐的工作环境。

员工把自己的心里话讲述给管理者听，管理者也对员工表述自己的真实想法、看法和要求。

这种双向交流最明显的一个好处，就是能在最短时间里消除员工和管理者之间的误会，使员工获得管理者的信赖，从而在职场上获得更好的生存和发展。

<<和总经理说说心里话>>

内容概要

本书以“员工心里话”的形式来行文，把员工和领导者最容易产生矛盾的问题，如薪酬分配、业绩、建议、敬业、奖罚制度等三十个方面实实在在地摆在面前，让管理者直面这些矛盾的“导火索”，然后让员工通过真心倾述，使管理者了解他们的真实想法。这本书连接起了员工和管理者的内心世界，可以让彼此获得心灵上的交流，最终让整个企业沐浴在更加和谐、信任的气氛当中。

<<和总经理说说心里话>>

书籍目录

第1章 关于理想：我也有我的理想 领导，请理解我的理想 有理想对您不是威胁 希望您的心胸更宽广 第2章 关于建议：不是我不提建议 请原谅我的“逆耳忠言” 我们一起努力拆除“隔音墙” 我建议的行为是值得肯定的 第3章 关于业绩：告诉您我也努力着 谁不想要好业绩 业绩有很多影响因素 我需要一些时间 第4章 关于敬业：我曾经也是“加西亚” 我们承受不了您的打击 希望决策也有我们的份 帮我们寻找工作的价值 第5章 关于奖罚：合理有情一点就好 奖罚不合理太伤人 公平对您来说并不难 奖金也可以发得有感情一点 第6章 关于关心：每一个员工都需要 用行动来表示对我们的重视 既要严格，也要关心 满足我们的心理需求 第7章 关于薪酬：心里没底就没有激情 趋利是我们的本性 有薪才会有人才 合理标准才能激发潜力 第8章 关于负责：不负责是因为你没有授权 授权并不是分权 大胆放手很重要 工作越重要，我们越负责 第9章 关于心态：我们曾经也积极过 让我们为企业而感到自豪 给我们鼓励和肯定 希望领导做好表率 and 楷模 第10章 关于结果：都是“结果导向”惹的祸 你注重结果，我得经历过程 你得告诉我目标在哪里 少一些责难，多一些理解 第11章 关于忠诚：谁都不想当“叛徒” 给我一个忠诚的理由 有信任才会有忠诚 请公平公正地对待我们 第12章 关于能力：我也不想平庸 平庸是因为没有学习对象 请为我们设立效仿标准 领导的榜样很重要 第13章 关于拖延：拖延并不一定就是懒惰 我们也知道“今日事今日毕” 让我们少做一些“临时工” 用热情来带动我们 第14章 关于抱怨：抱怨肯定是有原因的 善于倾听我们的声音 引导我们说出自己的想法 妥善处理我们的抱怨 第15章 关于交流：我们都需要沟通 积极听取我们的意见 交流时少些官架子 向我们虚心学习 第16章 关于目标：好高骛远并非我本意 目标一定要有 目标一定要正确 明确目标的优先顺序 第17章 关于放弃：轻言放弃不是我的本意 放弃是因为前途迷茫 有意时放弃是为了更好的选择 放弃可能是时机不成熟 第18章 关于成功：不知不觉中成了急功近利 急功近利是因为想快点成功 请帮我制订合理的计划 多给我们制造一些机会 第19章 关于拒绝：不拒绝我又能如何 不懂拒绝将会伤害自己 命令内容要明确 请不要乱指挥 第20章 关于锋芒：我只是想崭露头角 刺伤您不是我本意 我只是想让您注意我 我想得到您的认可 第21章 关于激情：没激情在于没氛围 培养我们想干的情绪 给我们设立卓越的目标 引导我们进入良性竞争 第22章 关于犯错：宽容和鼓励一个都不能少 一错再错确实不应该 宽容重要，鼓励更重要 给我们一个戴罪立功的机会 第23章 关于被动：被动工作是因为命令如山 被动工作是因为过度指挥 充分发挥我们的自主性 合理授权很重要 第24章 关于态度：冷漠是因为矛盾 正确面对我们的问题 创造有利于交流的环境 合理解决我们的矛盾 第25章 关于细节：鱼和熊掌很难兼得 效率和细节很难兼顾 细节不完美是因为您的轻率和疏忽 大处着眼，小处着手 第26章 关于批评：教育但不要教训 不要抓住过错不放手 有褒有贬更易接受 给我们犯错的机会 第27章 关于决断：犹豫不决只是想多思考一下而已 分清犹豫和思考的区别 保持对市场的敏感度 犹豫是充分考虑了后患 第28章 关于勇气：一朝被蛇咬，十年怕井绳 没勇气是有原因的 帮助我们打败挫折 合理利用我们的错误 第29章 关于业务：我需要更多磨练自己的机会 业务不精，并不是我们不努力 我们想要更多的机会 用卓越的标准来规范我们 第30章 关于创新：缺乏创新是因为缺少引导 创新应该从领导者开始 我们需要不断地变革 我们一起逆向思考

<<和总经理说说心里话>>

章节摘录

千万不要光说不做。

把“照我说的做”改为“照我做的做”才会真正起到一个示范的表率作用，才会对我们的行为产生十分重要的影响。

因为很多时候当我们遇到工作上的问题时，经常会去请示您，您此时在我们的心中无疑就是一个榜样、一个楷模，成为我们经常模仿的对象。

所以作为企业的领导管理者，您应该时时要求自己的举止言行，在工作上更要一丝不苟，以身作则来给我们一个最好的答案。

相反，如果您工作松散，经常无故迟到，工作时间更是随意，私人电话一个接一个，全然不顾我们的眼光，工作过程中又不踏实，总是左顾右盼，盼望着早些下班，那么您就不是一个称职的领导，您所管辖的部门就很难有好的业绩，工作自然就会搞得一塌糊涂。

可见，作为现代企业的管理者，您必须以身作则，因为您的一言一行都有可能成为我们效仿的对象，只有用您自己的实际行动说服我们，才能形成亲和力，才能表现出高度的凝聚力。

2.时刻严格要求自己。

我们都知道，您不仅是原则的制定者，也是原则的执行者。

您就好比企业、团队的一面旗帜。

您的行为，感染着我们的行为；您的指向，引导着团队的方向。

在您领导我们的过程中，您应注意发挥在组织中的示范效应。

要达到这个目的，您就应该在做到严于律己的同时，把律己的影响力辐射到您的周围，在我们所有的成员中产生反响。

要让我们感到，您既是一个组织中人事制度与政策的制定者，同时又是模范的执行者。

<<和总经理说说心里话>>

编辑推荐

《和总经理说说心里话》：用心里话这把钥匙开启总经理的那扇门打开与总经理沟通之门让总经理了解员工的心声

<<和总经理说说心里话>>

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>