

<<管理有方>>

图书基本信息

书名：<<管理有方>>

13位ISBN编号：9787121173516

10位ISBN编号：7121173514

出版时间：2012-9

出版时间：电子工业出版社

作者：影响力商学院

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>

## <<管理有方>>

### 内容概要

本书是“影响力思想库·中坚主管系列”之一。

本书按照最初2周、第1个月、第2个月、第3个月的时间顺序，讲述了新晋主管在上任的最初100天所应注意的方方面面的问题，包含了丰富的方法、工具、案例，帮助新晋主管更快、更好地完成从一名优秀员工到一名合格部门主管的转变。

本书所提到的问题都是新晋主管工作中常常会遇到的，所介绍的方法和工具非常实用，是新晋主管的必备参考书和学习资料。

## 作者简介

影响力集团创立于1999年，旗下包括两大核心业务板块：以“影响力商学院”为核心、承担集团所有面授课程的教育训练板块，以“万有能力网”为核心、面向全国提供网络在线学习的教育科技板块。作为中国管理培训行业的先行者，影响力集团见证了中国培训行业发展的全过程，并以自己的卓越努力，成为中国管理培训行业公认的领先品牌，创下连续七年学员平均满意度98%以上的骄人成绩。

十余年来，影响力人不断开拓创新、追求卓越，创造了辉煌的业绩。

影响力集团先后成为2008年数字奥运会全程战略合作伙伴、2010年上海世博会志愿者培训服务商。并多次被权威机构评为“最受欢迎品牌”之一、“行业十大品牌”，奠定了影响力行业领军品牌的地位。

目前，影响力集团拥有员工近2000人，已经在全国各地建立了20多家分公司，全国代理商超过300家，拥有10万家在线学习企业和300万以上在线用户，为影响力未来的腾飞奠定了坚实的基础。

在未来的征程中，影响力集团将始终牢记“教育产业报国，让中国企业更受世界尊敬”的光荣使命，以成为“中国管理培训整体解决方案第一服务商”为目标，以“真”、“正”、“诚”、“责”、“爱”为核心价值观，为中国企业提供更优质的培训产品和更专业的培训服务，为助力中国企业走向世界而努力！

## &lt;&lt;管理有方&gt;&gt;

## 书籍目录

## "目录

## 第1章 最初2周 定位自我1

## 1.1 第1周 认知角色2

工具 新晋主管能力自测表21

案例讨论 如此主管22

## 1.2 第2周 明确责任23

工具 主管职责项目表27

案例讨论 为什么受伤的总是我28

小结30

## 第2章 第1个月 自我管理31

## 2.1 第1周 熟悉环境32

工具 SWOT分析39

案例讨论 知己知彼了吗40

## 2.2 第2周 目标管理41

工具 企业主管目标管理表49

案例讨论 你的目标是什么50

## 2.3 第3周 时间管理52

工具 工作紧急性分析表61

案例讨论 一位主管的一天62

## 2.4 第4周 制定计划64

工具 甘特图70

案例讨论 你做计划了吗72

小结73

## 第3章 第2个月 事务处理75

## 3.1 第5周 高效会议76

工具 会议记录表84

案例讨论 你主持的会议成功吗85

## 3.2 第6周 有效授权87

工具 主管授权自测表93

案例讨论 错在哪里94

## 3.3 第7周 狠抓执行96

工具 目标计划工作单104

案例讨论 你的执行到位吗105

## 3.4 第8周 评估绩效105

工具 员工工作考核表115

案例讨论 考核成功吗116

小结117

## 第4章 第3个月 人员管理119

## 4.1 第9周 团队管理120

工具 团队健康诊断表127

案例讨论 领导风格与团队动力129

## 4.2 第10周 有效沟通130

工具 沟通常用工具表格140

案例讨论 你有问题员工吗142

## 4.3 第11周 激励员工143

<<管理有方>>

工具 企业员工激励措施表151  
案例讨论 如何激励员工152  
4.4 第12周 培训下属153  
工具 培训需求调查表160  
案例讨论 给你想要的161  
小结162  
后 记164  
参考文献166"

## &lt;&lt;管理有方&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：一般来说，失落感是新晋主管上任后产生的一个正常而普遍的现象，对此要加以分析、正确对待。

1.情感的失落 新晋主管在面对全新的环境时，会陌生、兴奋，同时，又会感到孤独，缺少往日的温馨，这是很正常的，由于对以往的环境和同事已经非常熟悉，在新的环境中，会有情感的失落。

但是，为了更快地进入工作状态，新晋主管应调整心态，积极主动地去适应新的环境，融入新环境，找到情感的依托。

2.愿望的失落 有些主管上任后可能会发现，面对的一切与自己当初的想象完全不同，同时，随着对公司的了解，失落感也会越来越强，甚至后悔自己当初的选择。

究其原因，从主观方面来说，新晋主管没有对新公司的工作环境等自己关注的方面进行深入了解，对公司的期望值过高，导致现实与理想出现较大差距；或者新晋主管的自我调节能力不够，在新的岗位上，他们不能很快转变自己的角色，态度、知识或技巧没能适应转变，意识和习惯依然停留在过去的状态中，所以工作起来找不到原来的感觉，感到环境难以适应。

从客观方面来说，如新公司没有履行承诺，给予的相应薪资和待遇与承诺的相差甚远，或者公司前景不佳，新岗位及大环境存在许多不尽如人意之处等。

一旦有了失落的感觉，有些人会迟迟不肯接受现实，情绪低落，工作激情开始降温，惰性随之产生。

有些人会怀念过去的公司和同事，与他们聚会，以排解心中的忧愁。

如果不能很好地分析原因，采取积极的态度，势必会对工作造成严重影响。

2.1.4建立良好的人际关系 建立良好的人际关系是顺利打开工作局面的关键，对新晋主管来说，显得尤为重要。

新晋主管必须力求和下属之间形成一种顺畅、默契的沟通状态。

由于新晋主管和新同事是一对矛盾的双方，相互之间比较陌生，所以在沟通上会有一些困难。

不过如果新晋主管能以友好的姿态与下属主动沟通，能站在下属的立场看待他们的个人行为和工作方式，不试图在短时间内去改变他们，相信你的下属就能很快地接受你。

一般来说，新晋主管特别要处理好与以下2类人的关系。

1.有抵触情绪者 这类员工多数情况下是原来的骨干员工，因为他们认为自己没有得到晋升的机会，而采取冷处理的方式对待新晋主管，处处设置障碍，工作消极，效率低下。

与他们进行沟通可以缓和关系，要彻底解决与有抵触情绪的员工沟通难的问题，需要新晋主管充分展示个人魅力，以德服人，用能力来说明一切。

#### 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>