<<每天学一点管理技巧>>

图书基本信息

书名：<<每天学一点管理技巧>>

13位ISBN编号：9787222069640

10位ISBN编号：722206964X

出版时间：2011-1

出版时间：云南人民出版社

作者：墨墨

页数：245

字数：230000

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>

<<每天学一点管理技巧>>

内容概要

本书内容丰富，涵盖了管理领域的各个方面，包括沟通技巧、奖惩原则、管人用人、企业文化建设、风险控制等，使读者做到一书在手，即可全面掌握现代管理理论，熟练运用现代管理技巧。书中既有技巧指导，又有案例解读，每一节后的“管理技巧点拨”更是使本书的可操作性得到增强，是一本不可多得的管理者参考用书。

每一位管理者至少应翻阅本书5遍，并至少从本书中学会100个管理技巧。

<<每天学一点管理技巧>>

书籍目录

第一章 沟通的艺术——听与说中的管理技巧 沟通从倾听开始 用心才能听得见 走动式倾听 允许员工宣泄牢骚 认真对待下属的抱怨 微笑着说话的魅力 在讲话中加点幽默 准确地传递口头信息 拒绝下属的不合理要求 轻松说服下属的技巧 与离职者谈话的技巧

第二章 糖果与鞭子——奖励与责罚的管理技巧 对员工的赏罚要分明 适时给员工精神奖励 建立切实的奖励机制 物质激励要因人而异,看清需要 不要吝啬赞美 不可奖励错误的行为 建立切实的惩罚机制 惩罚要稳、准、狠 惩罚要触动心灵 惩罚员工,理中有情 用奖励替代惩罚 让员工进行自我惩罚 批评也要讲艺术

第三章 选马不如赛马——选人与用人的管理技巧 选出“千里马” 看学历更要看能力 知人方能善任 善于驾驭比自己强的人 充分发挥员工的长处 善用员工的缺陷 善用性格怪异的天才 大胆使用有过错的员工 重用有情有义者 用情感之锁锁住人才 培养员工的忠诚度 有时需要“杀鸡儆猴” “炒鱿鱼”的绝招

第四章 放好风筝牵好线——授权与控制的管理技巧 留个缺口给下属 在信任中授权 授权给有能力的人 授权要防止责权分离 授权时的策略 寻求授权与控制的平衡 充分授权,有效控制 只需下达命令,不必过问细节 防止和纠正下属越权 管理者不要越权指挥

第五章 与员工共绘蓝图——愿景与企业文化的管理技巧 愿景的力量 用共同愿景指引企业方向 如何建立共同愿景 激发员工的主人翁意识 让员工看到成果 建立统一的价值观 打造成功的企业文化 文化成就团队的凝聚力 文化建设要到位 把共同追求融入团队发展中 不断完善创新企业文化

第六章 高效团队的秘密——目标与执行的管理技巧 目标明确才有足够信心 将目标进行分解细化 让个人目标与企业目标相一致 在团队内部达成共识 提高执行力要从自身做起 提高员工完成任务的能力 良性施压激发下属工作动力 及时跟进,适时督促 培养员工追求完美的工作精神

第七章 风浪只在须臾间——危机与冲突的管理技巧 制造危机以增强紧迫感 用加薪的方法应对危机 用隔离、牵制的手段防“兵变” 处理矛盾要防止踩到“雷区” 化解下属间矛盾的有效方法 主动化解与员工的矛盾 适时装“糊涂”才是明白人 防患于未然是解决矛盾的上策 处理派别之争要掌握平衡 慎重对待“小报告” 利用良性冲突帮助企业发展 主动为工作失误承担责任

<<每天学一点管理技巧>>

章节摘录

第一章 沟通的艺术——听与说中的管理技巧 沟通从倾听开始 理解是人人都需要的，不只是被理解，还要去理解别人。

沟通则是相互理解的方式。

而沟通又始于倾听，人际沟通的成败往往是由倾听是否有效决定的。

后退一步倾听他人说话的能力是每个成功人士的标志。

管理工作的特点也决定了倾听的特殊意义。

正确的决策总是受到环境的影响，如竞争、多边和整体环境，使个人无法确保自己做出的判断永远正确。

不用雄辩的对话，也不用深刻的谈吐，质朴无华的倾听就足以让管理者受益。

如果管理者擅长倾听，就可以从客户、同事和上、下级处通过倾听获得他想要的信息，再对其进行分析、思考和评估。

“细心倾听他人的意见”是日本实业家松下幸之助对自己经营艺术的最好概括。

倾听是人际交往中一项重要的沟通技巧，也是管理者必备的沟通技能。

《财富》杂志曾对500家大公司做过一项调查，有59%的被调查者回答，他们对雇员提供倾听方面的培训。

同时研究者还发觉，在提高工作效率方面，良好的倾听技巧可以提供重要的帮助。

调查发现，接受了倾听能力训练的雇员，比没有接受倾听能力训练的雇员工作效率要高得多。

美国的一家大公司有一位销售经理，他对该行业的特点一窍不通，可他的下属却认为他是好领导，非常尊重他。

因为他懂得如何倾听，当下属需要得到他的忠告时，他经常都回答：“说说你的想法，你认为怎样做最好？”

于是下属就会对他说出自己的方法，他只是认真倾听，然后点头同意。

最终，下属会带着“这领导真不错”的想法满意离去。

由此可以看出，最成功的管理人员通常也是最佳的倾听者。

如果希望下属能够解除戒心，不有所隐瞒地提出建议，管理人员就应该让下属明白他只是一个倾听者，而不是等着作判断的管理者。

这样，管理者和下属之间能创造性地解决问题，而不是互相推诿、指责。

管理者如果拒绝倾听，很容易让员工的积极性大受打击。

一些公司员工的创造力受到压制，工作能力下降，或者企业并购失败，这些都是因为他们缺乏沟通以及倾听的技巧。

在对美国各个行业2.2万名工人的调查中，70%的人说他们和工厂或公司的管理层几乎没有什么交流，59%的人说自己的公司根本就不关心他们，工作效率低下只不过是“没有人听他们说话”的另外一种表达方式。

管理者在工作中，很多事情不能顺利完成，往往并不是因为说错或做错了什么，而是因为没有仔细倾听对方的谈话。

由于你的倾听，员工会感到自尊得到满足，如遇知音。

而你的善于倾听，也会使员工把你当成朋友一样看待。

玛丽·凯·阿什是玛丽·凯化妆品公司的创始人，也是美国最成功的企业界人士之一。

如今，她的公司已拥有20万员工，但她仍要求管理人员记住倾听是最优先的事，而且每个员工都可以直接向她陈述困难。

她也专门抽出时间来聆听下属的讲述，并进行仔细的记录。

她对员工的意见和建议十分重视，在规定的时间内给予答复。

玛丽·凯·阿什这样做的好处就是沟通了自己与员工之间的感情，倾诉者要求被重视的自尊心得到了满足。

在很多情况下，倾诉者的目的就是要“一吐为快”，或许他们并没有更多的要求。

<<每天学一点管理技巧>>

日本、英、美等国一些知名企业的管理人员常常在工作之余与下属一起喝咖啡，就是让下属有一个倾诉的机会。

管理者通过倾听下属对工作的看法和建议，能提高下属的自信心和自尊心，有效地激励下属的工作热情，增加其参与意识和进取意识，因而也就激发了下属的负责精神。

倾听对改变员工的一些不良行为也很有效，心理学家认为，主动倾听员工同直接争辩、批评的方式不同，主动倾听可以不威胁下级的自我印象，下级也可探索自己的行为，得出分析结果，自我校正和改善，而不会否认错误和自我辩解。

管理过程说到底就是调动员工积极性的过程。

善于倾听的管理者能及时发现员工的长处，并创造条件让其积极性得以发挥。

很多公司十分重视倾听的必要性，他们将倾听技巧融入业务实践中去，这有利于显著提高员工的工作能力和工作效率。

著名的HPM公司（美国一家压模铸造公司）的首席执行官尼尔·卡迪沙这样向其员工解释他的倾听政策：“谁也不用害怕来找我，尽可以向我提意见。

我们公司的每个人，从门卫到公司最高管理层都可以来找我……我们是怀着敬意来领导别人的，而不是为了让别人惧怕我们。

我们尊重每个员工的意见和建议，他们有权利抱怨或者生气，也有权利要求别人听他怎么说。

” 最精明的投资是没有成本的，而倾听就完全符合，它几乎无须付出代价。

如果你想得到宝贵的智力财富，你就要成为一个很好的倾听者。

通过倾听别人的不同意见，你会产生新的想法和创意；倾听那些与顾客进行直接接触的人的看法，你就会了解市场状况。

当你需要找到失败的原因，或者了解你所不知道的市场盲点时，最好的方法就是认真地倾听。

不要只顾自己说，换一种方式，也去听听别人怎么说。

倾听很可能是你成就公司美好未来的重要因素之一。

<<每天学一点管理技巧>>

媒体关注与评论

不能搞平均主义，平均主义惩罚表现好的，鼓励表现差的，得来的只是一支坏的职工队伍。

——管理学者 史蒂格 千方百计请一个高招的专家医生，还不如请一个随叫随到且价格便宜的江湖郎中。

——管理学者 詹姆斯·柯林斯 感情投资是在所有投资中，花费最少，回报率最高的投资。

——日本麦当劳前董事长 藤田田 授权就像放风筝，部属能力弱线就要收一收，部属能力强了就要放一放。

——国际战略管理顾问 林正大

<<每天学一点管理技巧>>

编辑推荐

《每天学一点管理技巧》是一本供你用心参悟、细细品味的图书！书中结合真实、生动的实例，将经过实践检验的种种管理技巧展示给你，为你解决在管理过程中最有可能遇到的各种难题，使你在每天的轻松阅读中迅速提升自己的管理能力，帮助你在最短的时间内成为一名卓越的管理者。

不论是与下属沟通，读懂上司的意向，或者是取得管理中的主导权，都需要技巧和策略。

打开《每天学一点管理技巧》，你将发现与管理有关的所有秘密。

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>