

图书基本信息

书名：<<超级中层商学院之跨部门协同无障碍>>

13位ISBN编号：9787301197431

10位ISBN编号：7301197438

出版时间：2012-2

出版时间：北京大学出版社

作者：王琦 等著

页数：178

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>

前言

从“我知”到“我会”——中层核心竞争力 我们请过数百名本土企业家分别填写一份“当前最苦恼的事”清单，最终排名前三位的是：1. 不知如何寻找公司未来的新增长点。

2. 面对新的发展机遇，缺乏合适的实施团队。

3. 内部现有管理层的执行力不足。

看，企业家的三大烦恼中，就有两项与中层团队有关。

而在针对企业决策层人士的面对面访谈中，我们都会问同一个问题：“你认为在你的中层干部中，完全胜任、需要在岗培养和完全不胜任的比例是怎样的？”

迄今为止，已经有四五百名企业高层回答过这个问题，总体上看，认为自己目前的中层管理者完全胜任的不超过总体数量的20%，而有超过一半的企业高层认为自己至少有50%的精力被分散在帮助下属处理那些本该由部门中层管理者解决的事情上。

……在培训后，中层管理者的反馈集中在以下几个方面：通过了解整体课程的思路，使自己能够跳出本部门“山头主义”的局限性，认识到管理是一个系统的工作。

在每一门具体的课程中，学到了具体的工作方法和技能，而通过对这些方法的演练又真正领会到其蕴含的理念与思想。

学习的最高境界在于把学到的东西灵活运用到自己的工作中，如果不用，知识和方法只可能永远停留在“我听过”、“我知道”的层面，不会对提高自己的管理能力起到任何帮助。

在长达五六个月的学习过程中，深切体会到团队的价值高于个人价值。

而决策、参与此项目的企业家们在对比观察下属们的工作表现后则认为，“超级中层商学院”是一个帮助快速成长中的企业“消除隔热层、提高执行力”的务实办法。

“超级中层商学院”丛书的出版是我们多年咨询经验和三年来的培训经验的总结和升华，我们对于中层管理者成功经验和行为模式的研究会以此为新的起点，持续推向深入。

希望通过我们的努力，能够帮助每一家企业和每一位中层，避免“中部塌陷”，让中层成为真正的“中流砥柱”，让中层团队成为企业日常管理最强悍的“超级发动机”。

内容概要

《超级中层商学院之跨部门协同无障碍》中不仅阐释了如何破解五大协同困境，如何扫除制约跨部门协同的思维、制度流程等障碍，还介绍了有关服务、指导、管控、情感四类协同的原则、工具和案例，以及衡量内部组织协同效果的指标体系、评价方法，为促进企业跨部门协同提供了实操、有效的整体解决方案。

作者简介

王琦，中国软实力研究中心首席咨询顾问。
曾在联想集团负责企业文化、企业内训等工作，并担任联想集团高级培训师。
在企业文化建设、领导力发展、客户服务培训、职业化培养等方面拥有丰富的实战经验，曾为中粮集团、中国远洋、国家电网、蒙牛、大唐托电、搜房网、敦煌网等公司提供管理咨询服务。
著有《入职》、《联想带队伍》。

书籍目录

- 第一章 常见的五大协同困境
 - 第一节 双赢心困境
 - 第二节 投资心困境
 - 第三节 同理心困境
 - 第四节 责任心困境
 - 第五节 大局心困境
- 第二章 协同的四类关系
 - 第一节 服务协同
 - 第二节 指导协同
 - 第三节 管控协同
 - 第四节 情感协同
- 第三章 协同的前提：具备协同思维
 - 第一节 把握真正的需求
 - 第二节 投资情感账户
 - 第三节 创造双赢机会
- 第四章 协同的基础：明确职责与流程
 - 第一节 协同产生的根源：组织的专业化分工
 - 第二节 协同基础之一：清晰明确的组织职责
 - 第三节 协同基础之二：高效与有效的组织流程
- 第五章 以客户为导向的内部价值链协同
 - 第一节 服务协同的工具：四步实现服务转型
 - 第二节 服务协同的实践：从"段到段"到"端到端"
 - 第三节 情感协同的三大工具
- 第六章 集团企业总部与分、子公司的协同
 - 第一节 职能系统与业务系统的差异
 - 第二节 职能系统与业务系统的流程协同
 - 第三节 指导协同关系的工具
 - 第四节 管控协同关系的工具
- 第七章 组织协同效果评价与改善
 - 第一节 衡量内部组织协同度的指标
 - 第二节 内部组织协同度测评
 - 第三节 协同改善会

章节摘录

版权页：短期——管事：管理工作的能力长期——管事：管理战略的能力具体到这套丛书中，我们认为，管理自己的能力首先体现在自己的角色力，也就是在不同情境下恰到好处地找准自己的定位与行为方式，其内核是中层的心态修炼。

管理团队的能力主要包括带队伍和做协同，前者是针对自己管辖权限内的下属团队如何进行选用与留评，后者是指如何与平行的甚至是外部的力量协作。

管理工作的能力是指对日常、即时任务的处理能力，主要体现在是否能够掌握有效沟通和先进高效的工作方法两大领域。

对于中层，管理战略的能力着重在落地和执行：怎样根据企业长期发展战略制订年、季、月度的计划？

怎样在执行中不断修订计划，最后良好执行？

如何让部门的运作有序？

如何保证公司的战略、规划在自己所负责的范围内有效落地？

因此，我们将上述8个方面的能力训练分别呈现在8本书中：《超级中层商学院之像中层，才能当好中层》：细分中层在实际工作中的各种场合与情境，抓住形成第一印象的“前7秒”，开具详细的“外形”与“表现”相结合的行为菜单，提高中层角色力，在任何场合都做到进退得体、应对自如。

《超级中层商学院之好心态带来高能量》：心态就是力量。

通过导入10种调整心态模式的方法，帮助中层提高抗压能力，实时自我调整，用建设性的正面思维激发个人能量场。

《超级中层商学院之收放自如带队伍》：从自己独立工作到带领团队工作，是从骨干到中层之间最直接的区别。

带队伍不能依仗个人魅力，而是要针对自身工作小环境，灵活运用相应的工具方法。

《超级中层商学院之跨部门协同无障碍》：在实际工作中，无论是企业决策者还是每一位中层，或多或少都为跨部门协同不畅而感到苦恼。

<<超级中层商学院之跨部门协同无障碍>>

媒体关注与评论

很多企业“体亏”在同样一个地方——“中部塌陷”，这一发现，是对企业中层的爱护，是对企业高层的断喝，是企业基层的福音。

“超级中层商学院”系列图书从四个象限、八个模块起步，提炼出有力度、有方法、有实效的进阶改善方法，值得企业中层去学习。

——新希望集团董事副总裁、中国青年企业家协会副会长 王航一个团队中层实力的强与弱，直接关系到这个组织今天的执行力和明天的成长性。

中层出手有章法——向上能为上级信任并推动组织协同，向下能令下属信服并推动绩效提升和培育人才成长，则团队成功有保障。

拥有如此超级中层的团队，定能在商海中披荆斩棘、不断成功！

——青岛啤酒股份有限公司副总裁 黄克兴当上中层需要“硬本事”，做好中层需要“软实力”，“超级中层商学院”系列提供了可落地的实践工具库，可转化为行动计划的应用方法！

——计算机世界传媒集团副总裁 覃超培养和提升中层管理者能力，是企业基业长青的关键。

“超级中层商学院”能够帮助我们把中层从“隔热层”打造成“导热层”。

——盛大网络高级副总裁 张瑾“解放老板”的关键在中层，中层培养的关键在有系统化、科学化的内容。

“超级中层商学院”系列让我们看到了“解放老板”的希望。

——安踏（中国）有限公司副总裁 张涛竞争中的市场从来不缺乏远见卓识，成功与失败的关键是企业实践者如何追随既定的目标和应对变幻的管理要素。

是在这个过程中成为适应环境、流程的守成者，还是成为不断创新、挑战目标上限的进取者？

作为中层管理者，你的价值有三种变化：贬值、动态贬值、升值。

你有权利在“超级中层商学院”中选择升值。

——尼尔森网联媒介数据服务有限公司副总裁 马旭

编辑推荐

《超级中层商学院之跨部门协同无障碍》编辑推荐：市场上关于中层培训的书很多，但大多流于浮光掠影地讲理念，指导起企业中层管理者实际遇到的问题，总有隔靴搔痒的感觉。

“超级中层商学院”系列不卖弄知识，而希望给所有的中层提供“干货”和“绝活”，让大家看得懂、学得会、用得上。

《超级中层商学院之跨部门协同无障碍》提供的所有工具方法也均通过数十家企业的实际使用，证明是高效的。

我们能保证的是，这套书看完，至少所有的中层全套规定动作能做对70%，至于剩下的30%，还需靠团队指引和个人悟性。

编辑推荐：我的部门要争第一，友邻部门遇到难处，要不要出手相帮？

职能部门与业务部门嫌隙丛生，怎么办。

我的部门要争第一，友邻部门遇到难处，要不要出手相帮？

没有明确到部门的琐碎事情，到底该由谁来做？

职能部门与业务部门嫌隙丛生，怎么办？

帮助其他部门却好心办了坏事，我该怎么做。

推到部分墙的操作指南。

中国软实力研究中心是一家具有15年本土企业管理咨询及培训经验的专业机构，其独创的“企业软实力模型”，可以为企业提供源动力、规划力、执行力、感召力、共识力、管控力系统联动的六力管理提升方案。

在长期为企业提供咨询服务的过程中，针对企业实际人才培养需求而研创的M8（Management8）“超级中层商学院”系列课程，可以为企业中层管理者提供管理个人、管理工作、管理团队、管理战略四维度的定制化管理能力提升培训。

多年来，基于软实力六力模型和超级中层培训项目，与中粮、蒙牛海尔、联想、大唐、新希望等近百家企业展开过管理咨询与培训合作。

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>