

<<超级升职术>>

图书基本信息

书名：<<超级升职术>>

13位ISBN编号：9787505729988

10位ISBN编号：7505729985

出版时间：2012-7

出版时间：中国友谊出版公司

作者：森冈谦仁

页数：213

字数：100000

译者：兴远

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>

<<超级升职术>>

前言

一听到“管理”，很多人都会联想到“商务”和“经营”吧？

一般大家都认为，“管理”就是“提高公司效益、扩大公司规模的手段”。

可是，非常遗憾，一般人认识的管理，和“现代管理学之父”德鲁克所说的管理相差甚远。

德鲁克从研究美国汽车公司开始，逐步把管理学系统化。

之后，他利用担任各种企业顾问的身份，把和管理有关的各种观点体系化。

虽说德鲁克的管理理念来源于实践，但他关注的是未来社会。

德鲁克管理学不仅仅针对商务和经营。

德鲁克于1909年出生于奥地利维也纳，在欧洲度过了自己的青年时代，经历了两次世界大战。

25岁前，身为记者的德鲁克曾多次采访过希特勒，切身感受到德国纳粹政权以惊人的速度破坏着社会和文明。

对德鲁克来说，当时人们的心理和行为都存在严重的问题，所以才会出现屠杀犹太人的社会惨剧。

“到底什么样的公司、社会，才能使人幸福地生活？

”这是德鲁克一生都在关注的问题。

德鲁克同时也在客观分析社会里的人。

德鲁克讲过自己13岁时发生的一件事。

在祖国奥地利共和国纪念日的示威游行中，站在队伍最前列的德鲁克突然离开了队伍，径直回到了自己家里。

从此以后，他不再想做社会活动家，而是希望通过自己的著作逐渐改变社会。

如果想真正地理解德鲁克的思想，不能只把他看成受世人尊敬的管理学大师，而必须先理解他对理想社会的想法。

管理不单单是商务术语，还是我们创建新型社会必不可少的思想。

本书在综合研究德鲁克思想的基础上，选取对所有上班族有用的观点，进行通俗易懂的说明。

鉴于管理学是德鲁克一生都在研究的主题，。

本书参考了几乎所有德鲁克的著作，并大致把握住了德鲁克管理学的精髓。

通过本书学习德鲁克，是为了在工作中取长补短，是为了创造更美好的未来。

让我们一起努力吧！

森冈谦仁

<<超级升职术>>

内容概要

本书按照个人的成长和升职规律，把职场分为5个阶段，分别为“员工”、“前辈”、“经理”、“高管”、“大boss”，共分48节详细阐述，对应各阶段上班族的升职苦恼。

1.新人

怎样发挥自己的优势？
被调到自己不喜欢的部门怎么办？
如何利用自己的优势？
工作中出了大错怎么办？

.....

2.前辈

如何才能得到晚辈的信赖？
如何得到上司更高的评价？
如何进行创新的尝试？
做专才还是通才？

.....

3.经理

如何管理自己的团队？
如何提高团队的工作效率？
下属不听命令怎么办？
如何评价自己的下属？
怎样拥有管理者的自信？

.....

4.高管

如何制定经营战略？
管理团队没有发挥作用怎么办？
为什么公司内部培养不出人才？
应该提拔什么样的人？

.....

5.大BOSS

怎样开创“第二人生”？
创新型企业成功的条件是什么？
如何应对经营环境的剧烈变化？
21世纪的公司应该怎么做？

.....

每个阶段的最后都有“用关键词掌握德鲁克的管理学”，读者可以在这里复习本阶段出现的关键词。

并且，本书还为那些想知道更多德鲁克管理学知识的人预备了“延伸阅读”专栏。

在本书的最后，还附赠有“自我目标管理”、“管理记分卡”在内的实用表格，让你清楚看清自我优势与劣势，补足自己的“短板”。

<<超级升职术>>

作者简介

[日]森冈谦仁，“超级升职术”的创始人和践行者，通过自创的“超级升职术”，他从一名普通员工一步步升职，最终自主创业成功做了老板，现任Asutemia公司董事长，也是日本知名的员工培训专家和企业咨询师。

他的主要工作是组织员工培训、指导上市企业与大型公司进行经营管理手法与IT一体化的创新、改善企业内部管理系统等，因而被誉为“企业的诊疗师”。
他还在德鲁克研究会、CIO养成讲座等处担任讲师。

著有《怎样用平衡积分卡使公司变强大》，《业务改革的成功之路》等书。

<<超级升职术>>

书籍目录

前言

如何阅读本书

阶段1?员工的管理学入门

1.为什么工作?

?

2.被调到自己并不想去的部门?

3.不想输给竞争对手?

4.利用自己的优势?

5.应该从哪里下手?

?

6.要合理地使用时间?

7.不能只依赖上司?

8.工作中犯了大错?

阶段2?公司里的前辈们必须学习的管理学基础

9.为什么“客户”最重要?

10.教育新人很麻烦?

11.想出一些新办法?

12.想得到更高的评价?

13.应该在一个专业领域达到极致吗?

?

14.与公司的价值观不一致?

15.希望大家都能掌握领导力?

16.想得到新人的信赖?

阶段3?为上司和经理准备的初级管理学

17.想用PDCA管理下属?

18.想提高团队的工作效率?

19.下属不服从命令?

20.过去的工作方法行不通了?

21.不知道如何评价下属?

22.很想解决会议没有效率的问题?

23.想搞好职场的人际关系?

24.想拥有管理者的自信?

阶段4?为领导和管理者准备的中级管理学

25.利益至上主义不行吗?

?

26.好好制订经营战略?

27.管理团队没有作为?

28.存在理想的公司吗?

?

29.对经营而言,IT有多重要?

?

30.希望大家重新认识IT?

31.培养不出有能力的人才?

32.应该提拔什么样的人?

33.想强化市场营销?

<<超级升职术>>

34.想打造擅长创新的公司?

35.企业应该扩张到什么程度?

?

36.想打造全球性企业,提高业绩?

37.政府规定很讨厌?

38.怎么处理环境问题?

39.公司应该履行多少社会责任?

?

40.我们公司的管理可以得多少分?

阶段5?创新者的高级管理学

41.想拥有第二人生?

42.创新企业取得成功需要什么?

?

43.想自己创业?

44.想在非营利组织(NPO)等社会团体工作?

45.希望使NPO等社会团体取得成功?

46.退休后想隐居?

47.应对经营环境的剧烈变化?

48.公司在21世纪的前进方向?

后记:为了我们的成长和更美好的社会?

附页:管理工具?

<<超级升职术>>

章节摘录

7.不能只依赖上司觉得上司无能我的上司对下属的指示含糊不清,而且在会议上几乎不发言。老实说,我不怎么尊敬他。

有这样的上司,团队都拿不出成果,公司也会降低对我的评价,真是头疼。

上司的再教育不是下属的工作确实有不少得不到下属尊敬的上司。

如果上司要求下属提供意见,那则另当别论,但是对上司进行再教育,并不是下属的工作。

下属无论如何都要和上司齐心协力,顺利地完成工作。

“对上司不能做”的两件事德鲁克认为,和上司一起工作时,有两件事绝对不能做。

第一件是在事先没有跟上司打招呼的情况下,便做了让上司非常惊讶的事。

即使下属是出于好心,想给上司惊喜,但结果反而可能会使上司困惑,并招致上司对自己产生不信任感。

比如说,下属在上司的生日那天突然买了玫瑰送给上司。

如果上司不喜欢玫瑰的话,也许当时他看起来很高兴,但实际上心里却很不舒服。

另外,和上司一起出席会议时,事先没跟上司说,便向别人透露了对上司而言是负面的信息,以后就很难和上司建立齐心协力的信赖关系了。

此外,即使是自己不喜欢上司,也绝对不能小看他。

下属应该知道,上司得到现在的职位,肯定也有自己的优势和成绩。

“上下级关系”决定公司的成绩下属和上司能否齐心合力工作,在一定程度上决定了公司是否能取得成绩。

因此,下属有必要让上司做上司擅长的事情。

下属要了解上司的个性,还要思考为了让上司做他擅长的事情,自己能贡献什么。

比如,如果自己去做上司不擅长的事情,如投诉处理和制作企划书等,能够使上司更轻松地取得工作成果,那么下属就应该帮助上司去做这些事情。

另外,下属也有可能拖上司的后腿,所以确认上司对自己有什么期待也很重要。

为此,平时和上司努力建立互相信赖的关系是必要的。

定期和上司交流,不断地努力,让上司知道哪些是“自己最近重视的工作和优先处理的工作”。

德鲁克认为,发挥全部员工的优势与公司的成果紧密相连,管理的理想状态是不论上司还是下属,都能履行自己的义务。

下属和上司互相了解对方的优势,并且灵活运用对方的优势,此时才能最大限度地发挥公司的力量。

15.希望大家都能掌握领导力因为性格内向,所以不适合当领导在会议上,我是不会主动发言的人。

而且,我也没有凝聚小组成员的自信心,更没向公司提出过什么建议。

掌握领导力在社会上,成为领导的人并不都是那些天生领导型的人。

现在,“领导力可以后天学习”的观点成为主流。

德鲁克也是支持这种观点的人之一。

领导力不是“才能”,而是“行动”德鲁克认为,领导力体现在行动上。

会议上积极发言、提出建设性意见、组建项目小组等等,如果有意识地去行动,都可以实现。

比如,组建项目小组时,最初就要明确小组的目的和使命,对小组成员进行说明,并且使他们理解。之后,确认完成期限和要求取得的成果。

然后和小组成员一起决定工作方法,分配任务和明确责任。

把自己当做领导培养项目小组开始运作后,会出现和预想的不一样,或无法正常进行的情况。

此时,不和大家商量,把责任推卸给其他的小组成员是最错误的做法。

身为领导,至少要承认小组成员都履行了各自的职责,这也是做领导最基本的条件。

因此,在出现问题时,能否做出“责任在我”的发言,正是领导力高低的体现。

也就是说,领导力不是与生俱来的才能,而是用行动表现自己对工作的责任感。

只要采取这样的行动,就能得到周围的人的信赖,本人也能把自己作为领导进行培养。

德鲁克所说的领导是什么?

<<超级升职术>>

德鲁克对领导的定义非常明确，领导就是后面有人跟随的人。

只要努力去完成挑战，谁都可以掌握领导力。

但是，是否能成为领导，则要根据你得到的信赖而定。

作为领导成长起来之后，一定要努力回报周围人给予你的信赖。

24.想拥有管理者的自信总是给下属“擦屁股”，太烦了 虽然被任命为管理者，但是我却没有做管理者的自信。

我自己想做的工作也没法做，老实说，好像我当管理者就是替下属“擦屁股”。

作为管理者，就要学会管理替下属“擦屁股”，在某种意义上说，是管理者应该做的事。

不过，无法做自己想做的事时，在管理上下功夫，就可以得到改善。

思考一下管理者应该掌握的事吧！

从经营者们那里学习“自我管理”的方法利用这个机会让自身得到成长。

毫无疑问，这样不单对自己有好处，对社会也有好处。

德鲁克在65年的顾问工作中，注意到经营者们的工作方法，有以下的共通点。

(1) 能认清管理者的目的和使命，进行市场营销。

通过和上司的面谈或与下属的对话，思考“自己应该做什么”、“自己在职场应该做什么”，并且明确答案。

(2) 为了有效地完成管理者的目的和使命，需要做以下工作：了解工作目标、期待的结果和工作进行状况，记录需要注意的要点，制订行动计划（活动计划）。

明确下属分配的任务和工作负责人、期限、工作参与者。

和相关人员交流活动计划和该活动必须了解的信息，得到工作参与者的理解，完成管理者的责任。

每半年一次，把握机会，选择人才，把合适的人安排到合适的岗位上。

(3) 为了使团队全体成员都有团队意识，对自己的责任有自知，需要做以下工作：不开无用的会议，提高工作效率。

思考问题和发言，都不站在“我”的角度上，而是站在“我们”的角度上，培养朝相同目标和梦想努力的团队意识。

管理者是“工作岗位的负责人”，也是“企业的负责人”和一般员工比较，管理者肩负着更大的责任。

管理者的一个决定影响到的不仅仅是下属和相关部门工作的人，连公司为社会提供的服务和产品，以及客户，都会受到管理者的决定影响，可以说影响非常广泛。

公司承担的社会责任，虽然分派给各个岗位，但实际上不可能全部签订契约。

因此，职场的负责人应该拥有与公司最终责任人相同的企业家精神。

各个岗位的目的与企业最终目标一致，都是创造客户。

作为管理者，肩负着为之贡献的责任。

<<超级升职术>>

后记

为了我们的成长和更美好的社会 本书的5个阶段构造与德鲁克最喜欢的、代表日本文化的五重塔的构造相同。

这个建筑物的中心柱(相当于本书中的阶段1)使它可以经受千年一遇的风雪和地震。

任凭外界如何变化,五重塔整体都能保持着稳固,连东京天空树的建造也是应用了这个原理。

如果我们每个人都在现实工作中灵活使用管理知识,都能修建五重塔,甚至在五层以上继续修建。

决定如何运用管理学,决定自己和公司、社会关系的正是我们自己。

在工作中发挥各自的优势,才能建立更美好的社会。

本书在写作期间得到了多方面的支持:有关IT的内容参考了德鲁克管理学的讲座“CIO培养讲座”(共10期),还有的横川泰造和原科晴光、日经BP社的谷岛宣之、西头恒明、上村健之、吉川和宏都提供了帮助;“学习德鲁克——‘创造客户的市场营销战略’、‘机能目标管理的条件’研究会”、市场营销研究协会的后藤辰夫也给予了我很大的支持。

德鲁克学会、德鲁克“管理”研究会的各位成员,上野周雄(德鲁克学会董事)、伊藤年一、片贝孝夫、升冈胜友、神原孝行不但参加研究会活动,还提出了很多宝贵的建议。

另外,新技术开发中心的社长细井敏雄、三石昌夫也提出了宝贵的建议。

我最要感谢的,是在写这本书时,得到了德鲁克学会的代表上田悖生先生的鼓励,这些鼓励的话语支撑着我完成本书。

另外,上田先生和德鲁克学会的另外一位代表藤岛秀记先生现在依然通过CIO培训讲座给予我帮助,真是千言万语也无法表达我的感谢之情。

我还要感谢插画家横井智美和中经出版社的藤田悠。

如果没有他们两人,这本书也不会完成。

另外,我还得感谢给我这次执笔机会的中经出版社顾问菊池正英。

最后,我向德鲁克先生的亲人和支持我的很多人,衷心地表示感谢。

森冈谦仁

<<超级升职术>>

编辑推荐

《超级升职术:自我管理是升职的唯一诀窍》编辑推荐：独家揭秘升职核心秘诀——“自我管理”能力才是关键！

因为升职拼的不仅是业务能力，更是管理能力，只有具备了管理能力的员工才会获得升职的机会。

管理能力中，最重要的是“自我管理”能力，因为你不能改变别人，只能从改变自己开始。

全新建立实用升职体系——循序渐进，助你稳步升职！

以德鲁克管理学理念为基础，结合日本员工培训专家森冈谦仁的职场研究，精心打造以自我管理为核心的“超级升职术”，只要按照书中的各个阶段循序渐进，就可以掌握时间管理能力、员工管理能力、提升工作效率、提高自信心，成为职场达人！

漫画解读升职关键点——轻松阅读，快速突破升职瓶颈！

读图时代，风靡日本的亚马逊五星畅销励志升职书引进中国，不再纠结复杂的管理学术语，一张漫画轻松搞定，快速掌握升职这门技术活的核心要点。

<<超级升职术>>

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>