

<<老板手把手教你>>

图书基本信息

书名：<<老板手把手教你>>

13位ISBN编号：9787505731875

10位ISBN编号：7505731874

出版时间：2013-5

出版时间：中国友谊出版公司

作者：蔡嫦琪

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>

<<老板手把手教你>>

前言

前言 刚与柔的平衡艺术，让自己成长为卓越主管在全球白热化的竞争环境下，想要出奇制胜引领群雄，精英式的领导模式是制胜的关键，也是不二法门。

在职场生涯之中，成为主管是很多上班族的阶段性目标，当一个成功的主管必须谨记一件事：没有所谓的“柔性管理”，也没有“威权管理”，只有“有效管理”。

有效管理讲求刚柔并济，主管要给团队员工适度的成长空间，并洞察员工能力延展的可能性。

同时，主管必须给予员工“毒”与“蜜”，用智慧来关怀员工，并让他们知道，要成就非凡必须历经风雨。

主管本身更要化身为灌溉的雨露，让团队知道：工作时的失败与挫折只是过程，犯错并不可怕，重要的是不要在同样的地方犯相同的错误！

如果一个人或团队不准备犯任何错误，那就意味着，这个人或者团队也就迎接不了成功。

犯错误是老天给你的另一个礼物，能让你拥有更多的智慧。

犯错误并不可怕，重要的是，在经历了失败与挫折后，要如何学习自我独立与提升。

一个称职的主管应该用这样的思维策略，去操作自己在威权和柔性方面的管理分寸，进而引导团队前进与茁壮成长。

通常，“主管”被解读成只要凭着资历、人脉，在工作了一定的时间后，就能够以表象条件得到必然擢升的职位，从而忽略了成为主管之前，其实需要提前做好很多内在条件方面的准备。

你没有看错，当一个称职主管也是需要事前准备与职前训练的。

一个优秀的主管，不仅仅是在上任之后，必须要带领团队走向更好的未来，而且应该在上任前，就让老板跟员工看到自己所展现出来的企图心和智慧。

当你还是一名员工时，就应该以主管的角度去思考“自己”、“公司”、“团队”的全面愿景，方能早先一步全盘考虑自己的职场方向，同时养成让自己拥有值得被擢升的多元能力。

身为主管究竟该具备什么样的能力？

是对上对下面面俱到？

或者是能力超群事必躬亲？

要成为一个好的主管，并没有想象中这么困难，一个卓越的主管，最需要的条件不过就是“清楚”两个字。

何谓清楚？

作为主管，要清楚公司未来的方向、清楚自己需要什么样的团队人才、清楚如何安排顺畅的工作模式、清楚要将自己的位置摆放在什么地方，才能对所有人都有正面帮助。

一个主管对所有人、事、物的定位越清楚明白，越能够用最适合的方式将人、事、物摆对位，并妥善处理上级和团队间的互动关系，这样的主管必将引领团队不断进步，替公司开创出不一样的绩效道路。

当一个成功的主管，应该要同时扮演“严父”、“慈母”、“老师”等形象，甚至是亲切的慈善家，要能随时切换任何角色。

只要能够让团队前进，就算偶尔上台扮演说学逗唱的戏子，必要时扮演威严难搞的上司，也在所不辞；一切的手段与安排，主管都必须清楚地知道——“这对我的团队有什么好处？”

唯有摆脱对“形象”、“行为模式”的包袱，你才能真正了解一个主管该如何带领团队。

当你清楚团队的未来性与目的性之后，你自然就能成功地刚柔并济、收放自如。

人的一生没有经过刁难、声援、讨伐、揉捏，是没有办法成为传奇的。

本书并非制式化地告诉你主管应该做哪些事、管理哪些事；而是要引导你从不同的思维角度观看，甚至打破你过往对于主管一职的僵化迷思。

希望通过本书能让读者清楚且全面性地了解并看懂，所有卓越主管正在做，并且真正应该知道的事。

要养成一个卓越主管的全观思维策略，除了要调整自己的心态，培植诸多正确的习惯外，更要学习能够通过沟通的路径，将自己的思想和愿景化成团队眼前的“胡萝卜”，让所有人都在良性的动力中互求进步的策略。

<<老板手把手教你>>

同时，拿捏好领导团队的力道，懂得适才适用的智慧，通过理性的约束和感性的理解，去凝聚自己的团队力量，并一步一步有效率地走向美好梦想，这永远是主管应该不断精进的课题。

因此，这本书不但是身为主管的人该学、该熟读的，尚未成为主管的人更该借此检视并激励自己。

这不是一本速成的工具书，它是一本以观念为基础来引导你改善自己的学习笔记。

想要成为一个优秀的主管，并没有武功秘笈得以速成，我们将告诉你基础的马步功夫，回归基本面，一步一步地让你接触成为主管该知道的事。

你做好心理准备，让自己成为一个卓越的主管了吗？

只要你从简单的方向下手，假以时日，你就能够让自己在职场和人生中得胜！

卓越主管四大管理哲学做人要能屈能伸，领导要灵活机动。

管理要看清真伪，领导要善用虚实。

经营要光明磊落，领导要技法圆融。

决策要当下着手，领导要深谋远虑。

<<老板手把手教你>>

内容概要

《老板手把手教你:爬上主管位,就这样准备》内容简介:平衡职场和家庭、加薪升职并不是难事,《老板手把手教你:爬上主管位,就这样准备》就是一本全程跟进、能给你实战指导的最佳职场腾达书。

想升职、要加薪,如何平衡家庭和工作的关系?

组建班底、上串下联,怎样做才能入老板的法眼?

一边是毫无头绪的职场修炼狂人,一边是在BOSS的指引下轻松上位,你如何选择?

一系列职场“顽疾”如何解决?

买来大量书籍试图进阶,上各种培训课企图洗脑,实用吗?

简单吗?

接地气吗?

有没有一本书能够全程跟进、实战指导,并为你前行的每一步都在合适的时候给出最佳的注解?

如何打动老板、怎样PK对手、如何打通上下管道、怎样凝聚团队正能量,都在《老板手把手教你:爬上主管位,就这样准备》中。

《老板手把手教你:爬上主管位,就这样准备》要做的是引导你从不同的思维角度观看,甚至打破你过往对于主管一职的僵化迷思。

希望让读者自己能够清楚且全面性地、了解并看懂,所有卓越主管正在做,并且真正应该知道的事。

故事性强,老板手把手教会你如何升职进阶,怎样带好团队。

《老板手把手教你:爬上主管位,就这样准备》的主人公宏明在其boss的悉心调教下,一步步掌握作为一个主管应该怎么想、怎么做,如何强化自己的领导力,建立有凝聚力的团队,boss亲自传授不外传的私房笔记,让读者在跟随宏明亲历一个优秀主管的成长过程中,学会成为卓越主管的方法。

海报:

<<老板手把手教你>>

作者简介

<<老板手把手教你>>

书籍目录

前言刚与柔的平衡艺术，让自己成长为卓越主管 老板你凭什么爬上主管位 竞争如此险恶，不拼爹只拼命 好心态才是老板的刚性需求 和机遇死磕！

抢食才能有肉吃 确定目标，别把工作做死 没那么简单，向结果要奇迹 “神级员工”的超级整理术 掌控时间，做高效能人士 独赢的迷思，谁能以大局为重 小心掉坑里，别指望一站到底 不学习，只能变成“专业白痴” 多层次更新，只做百里挑一 良心安好就是晴天，拒绝雾霾心理 对手就这样坐稳头把交椅 盯着他的BOSS看在了眼里…… 不懂规划就让贤吧 修正，评估，预演，三级审核制 永远用两条腿走路 统合组织架构与人员，一个都不能少 善用潜规则，开发协同战力 强化互补性，筑造攻坚平台 该统一的是理念，而不是功能 超强识人术，明晰用人精髓 望闻问切，画出管理的道道 别做老妈子，那是吃力不讨好的主儿 激活想象力，塑造强悍风格 同仁我们为什么要跟你“混” 沟通源代码：学会倾听 趁幸福还在！

踢踏舞其实就是跺地板 多捅情感的软刀子 千万别做啰唆的唐僧 别动那根压死团队的稻草 压力山大不是借口，管住臭脾气 别当抢答器，“江山”是指点出来的 勇敢说：请你教我 不担当，谁跟你混 有威信才能招兵买马 讲策略终会顺心达意 要效益注重厉兵秣马 善于危机公关，不要害怕冲突 不扮老好人，对的事就放手去做 团队最佳拍档成就团队正能量 带人要刚柔并用，领导要软硬兼施 弹性规则，给团队松绑 让团队自己定制度 互利共生，你好我也好 组织要海纳百川，统合要点到为止 不要让职场友谊绑住你的手脚 善用引导，不要抹杀团队创新力 请拿掉管理员工的过时观念 精准扫描，见微知人 不经意的反应最真实 慈不掌兵，主管也要有范儿 选好你的“伙伴” 当个称职的副手 “完美”主管根本不存在 附录高效能主管必备表格 表格一周工作记录表 表格二售后服务活动记录表 表格三行销前预备盘点表 表格四月活动量分析表 表格五转介绍名单 表格六客户资料表 表格七个人生目标规划表

<<老板手把手教你>>

章节摘录

版权页：竞争如此险恶，不拼爹只拼命 职场生存语录：工作上没有解决不了的事儿，只有解决的方法还没用对。

宏明一踏进公司，就觉得空气中弥漫着不寻常的气味。

窸窣窸窣的耳语，在他踏进办公室的瞬间就全面静止了。

他刚刚抬起后脚，一双双目光又跟随着他的背影移到座位。

宏明预感自己大祸临头，莫非是上次客户订单失误的事件没处理好？

不是连报告书都交了吗，BOSS总不会来个秋后算账吧？

宏明口中的“BOSS”是个年届六十的超资深主管，三十年来率领业务团队南北征战，功绩彪炳，深得公司上下的信赖，很多时候连董事会都得礼敬他三分。

在工作上，BOSS深邃的眼神常让宏明心生敬畏。

宏明不禁暗暗在心里揣度：上次与客户沟通出了状况，虽然摆明是客户太刁蛮，但自己应对也算得宜；BOSS也和自己细谈了所有过程与后续处理情况，并没有特别的表示，表面上应该是过关了才对！

可是职场如战场，谁知道呢？

宏明不由自主地胡乱猜测起来，搞得自己心烦意乱！

算了，像这种情况不明的时候，还是先把自己分内的事办好吧，宏明强自镇定地告诉自己。

宏明是一家零件贸易公司的业务员，年龄三十好几，在这家公司也工作了五年有余。

这几年，积极的宏明确实是替公司创下一些不错的功绩；像三个月前和日本公司谈下一笔为期两年的出口契约。

那个时候，BOSS还把他叫进办公室，拍着他的肩膀说：“表现得不错。

”就算这次出了一些小状况，应该也不碍事吧？

原本还预期自己今后能在这家公司好好发展，但今日的气氛实在太怪，搞得宏明心里惴惴不安。

“宏明啊，BOSS找你。

”坐在对面的老张敲敲两人之间的隔板对宏明说。

老张的眼光意味深长，嘴角似笑非笑的，宏明实在读不出内藏的玄机。

忐忑不安的宏明，拖着沉重的脚步缓慢前行，最后还是得心不甘情不愿地敲了BOSS的门。

此时，宏明觉得刚吃完的早餐在胃里翻腾。

“宏明，先找张椅子坐下。

”BOSS摘下了老花眼镜，露出一双炯炯有神的双眼，使他看起来一点都不像是个老人家。

宏明连声称是，找了张椅子快速坐下。

虽然气氛低得令宏明满脑子只想赶快离开！

但他还是不得不试探性地问了一句：“BOSS，您找我有什么事吗？

”BOSS清了清嗓子说：“宏明，你对现在的工作还满意吗？

”宏明思索着问题的含义，不敢有着丝毫大意，小心翼翼、斟酌字句地回答：“公司给我们的福利很好，我很满意。

”“那么上次的客诉事件，你的感觉是什么？

”BOSS一双利眼直盯着他，宏明有时候觉得BOSS的苍老外表只是假象。

果然是为了这件事！

宏明心中一紧，强忍着激动的情绪，压抑自己的声量，尽量慢慢地一个字一个字说：“我承认自己的确是犯了错，一开始没有在合约中将物流运费拟定清楚。

只不过，当初在跟客户沟通时已经说过，运费公司只负担一小部分，但签订合约之后客户不断得寸进尺，咬住合约中配合运送的一块……”“我了解。

”BOSS一摆手，阻止了宏明继续说下去！

“宏明，这个事件的缘由，我之前就问过你了，现在我不是在责问你的对错过失；况且，这件事后来你也处置得当，上个月我要你交一份处理报告书，不过是做做样子，让客服部对公司的董事会好交差。

。

<<老板手把手教你>>

你不用紧张，现在我只是单纯地想询问，你心里对这整件事情的感受如何？

” “确实，一开始是不太服气，不过我很尊重公司的决定。

”宏明心虚地回答！

事实上，宏明为这件事气坏了——觉得公司在关键时刻并没有跳出来挺他，所以宏明这几个星期上班的脸色，实在都不大好看。

“宏明，我就开门见山地说吧！

我知道你心里不服气，觉得公司似乎没有在第一时间挺你，还要你在事后跟客户道歉赔不是。

公司虽然没有对你做出惩处，但是，你还是被迫写了一份报告书，所以你的心里觉得自己承受了双重委屈。

只不过你的这种心态在职场可是已经犯了错误！

”BOSS往椅背一靠，双眼有神地盯着宏明。

一阵尴尬的沉默后，宏明略微发抖地问：“小的敢问罪名是？

”宏明想用幽默的方式稍稍化解现场的僵局。

“当个顾影自怜的受害者。

”BOSS露出了促狭的笑意。

职场第01大罪状 顾影自怜的委屈受害者心态。

还记得我们在电影或小说中看到的受害者形象吗？

往往都是楚楚可怜，受了委屈却申诉无门，或是手无缚鸡之力地任人宰割。

受害者通常自认为很诚实很认真，对于工作总是逆来顺受，有时候他们甚至觉得自己总是受尽委屈、吃闷亏、被剥削。

受害者给人最标准的模式印象就是：一天到晚唉声叹气地说自己的努力没人看见，不然就是抱怨世界不公不义，好像全世界的人都该抱着他哭一场，又或是，有人该站出来为他抱不平。

而受害者之所以会给人这种可怜、可悲又受委屈的印象，那是因为连他们自己都这样消极自怜地看待自己。

重点是：有受害者心态的人，从来不会回过头来审视自己，有没有可能是自己出错在先，才会造成后续的麻烦？

宏明顿时觉得自己被扇了一巴掌，企图微弱地细声反击：“BOSS，我了解公司的处理程序与客观立场；平心而论，的确是我自己先有疏忽，才让客户趁隙而凯。

程序跟道理我都知道！

只不过，有很多个人情绪的问题，很难立刻消化掉……”点燃“热情”这把火“但是，这些情绪已经明显影响到你的工作表现了，不是吗？

”BOSS目光凌厉地回看他。

“很多有受害者心态的工作者，往往自认为受了别人不能理解的痛苦与委屈，所以不愿意再继续主动争取工作的发展空间，而是顾影自怜地伤心难过，心想不论做得再好再用心，遇到事情，到头来还是会被公司当成牺牲品，索性抱着多一事不如少一事的心态，整日浑浑噩噩在公司混吃等死。

不过，你的状况和他们不同，以你的状况而言，就是觉得自己受了委屈，公司对不起你了，那就干脆散漫一阵子，吐吐心中怨气。

”宏明觉得自己被眼前这位长辈看得一清二楚，无话可说，只好低头默认，真想找个地洞钻进去。

“宏明，我当主管三十三年了，再过半年我就要退休了，你知道为什么公司选择我带领业务部吗？

因为，我从来没有受害者心态。

”不知道是不是错觉，有那么一瞬间，宏明好似看见BOSS的目光展露出了一丝柔和与温暖。

如果你是老板，你会希望看到一位主管做起事来心不甘情不愿，一副被追债的脸色吗？

这样的人，做起事来只会毫无冲劲，并希望事情永远不要落在自己身上。

他们已经自觉被迫害得很可怜了，更不会主动找事来迫害自己。

企业需要的是一个有干劲、有动力、能够承揽事情、有能力执行任务到底的人来当主管。

当主管面对各种事情与状况时，若总是觉得麻烦都是团队、公司和客户制造的，那他就没有办法在各个事件中学习成长，更别说能妥善处理危机。

<<老板手把手教你>>

因为，这样的人已经被自己“顾影自怜的受害者心态”蒙住了双眼，完全看不到自己的问题，只看得见他人的问题与对自己的不公。

“我……”宏明似乎觉得是该为自己抗辩的时候了，BOSS又做了个制止的手势，“先等我讲完。”

<<老板手把手教你>>

媒体关注与评论

“说服”可以说是让人们认同你的观点的一种艺术，也是让人们听信于你的一种能力。这种能力必须为主管所掌握。

——罗杰·道森 为什么那些被提拔起来担任新岗位的干将，没有几个人是能够成功的？为数不少的人彻底失败，大多数人平平淡淡，成功者寥寥可数。原因就在于他们往往是“新瓶装旧酒”，“以不变应万变”，慢慢地就变得平庸了。没有人能够自己发现这些不足，一定需要有高人指点迷津。

——德鲁克 主管在制定战略时最忌讳的是面面俱到，一定要记住重点突破，所有的资源在一点突破，才有可能赢。

——马云 如果你想成为一名成功的主管，最重要的不是你的智商（IQ），而是你的情商（EQ）。最重要的不是要成为一个有号召力令人信服的领导，而是要成为一个谦虚、执着和有勇气的领导。

——李开复 一个主管容易犯错误的地方在于，弄不清楚是管理自己还是管理别人。领导者管理自己永远比管理别人重要，行为管理、行为矫正的关键是校正自己的行为。伟大的人管理自己而不是领导别人。

——冯仑

<<老板手把手教你>>

编辑推荐

<<老板手把手教你>>

名人推荐

<<老板手把手教你>>

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>