

<<优秀班组长人员管理>>

图书基本信息

书名：<<优秀班组长人员管理>>

13位ISBN编号：9787506462396

10位ISBN编号：7506462397

出版时间：2010-12

出版时间：中国纺织出版社

作者：杨剑，黄英

页数：243

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>

<<优秀班组长人员管理>>

内容概要

本书针对班组长的工作特点，全面、系统地介绍了班组人员管理的知识和技巧，包括：如何了解自己的组织角色、工作职权、能力要求、管理风格；如何了解员工类型、需求；如何了解班组群体结构、群体行为；如何与员工进行有效沟通和协调，提高自己的说服能力；如何建立以信任为本的人际关系；如何营造和谐的班组人际氛围；如何激励员工，提升士气，创造佳绩；如何为班组成员提供工作、生活咨询；如何对班组成员提供危机指导、现场指导、事业规划指导、离职程序指导；如何对员工进行业务培训；如何做好新员工的管理；如何监督与评价员工表现；如何应对不同类型的员工等。这些内容具有很强的操作性和指导性。

<<优秀班组长人员管理>>

书籍目录

第一章 了解状况，知己知彼 了解自己的管理风格 人员管理的6个原则 班组长人员管理要点
了解员工的基本需求 怎样了解员工的需求 现代员工的12种需求 如何满足员工需求 班组长
员工有哪些行为风格 如何把握班组群体结构 如何把握班组群体行为第二章 沟通与协调 沟通
的基本模式 有效沟通的步骤 良好沟通的8条标准 班组长职场沟通的要点 对员工下达
命令的方法 跨部门沟通协调的方法 职场沟通要点与注意事项 与员工沟通的技巧 与员
工沟通的注意事项 与员工沟通的3大基本原则 如何排除与员工沟通的障碍 如何用沟通化
解员工的抵触情绪 如何做好与各方的协调工作 如何提高自己的说服力第三章 营造和谐的班
组人际氛围 人际氛围对班组工作状况有何影响 如何创造良好的人际氛围 如何建立以信任为本
的人际关系 合理地分派工作 如何妥善处理与员工的冲突 如何转变员工的消极态度 如何处
理好员工之间的冲突 如何妥善处理员工的抱怨 如何提高员工对公司的归属感 建立班组良好人
际氛围的8大技巧 附录：班组长人际状况自我评价第四章 激励员工，提升士气 班组长激励员工
的10项原则 员工值得奖励的10种行为 可供班组长选择的员工激励方式 班组长激励员工应先做
好的4件事情 班组长激励员工的5个注意事项 如何调动员工干劲 激励员工士气的4个方法 激
励员工士气的8个法则 如何消除员工在工作中的恐惧心理 如何增强员工的自信心 如何让员工
扬长避短 如何宽容员工的错误 如何让员工有被尊重的感觉 如何对员工进行精神激励第
第五章 员工咨询与指导第六章 员工培训第七章 新员工管理第八章 员工评价与考核第九章 如何
应对不同类型的员工参考文献

<<优秀班组长人员管理>>

章节摘录

第一章 了解状况，知己知彼 了解自己的管理风格 1. 管理风格的6种类型 要点提示
统计数字表明，组织气氛对组织绩效的影响程度达28%，而组织气氛70%取决于管理者的管理风格。

(1) 强制型 首要目标。

要求员工立即服从。

行为特点。

不断地下命令告诉员工做什么，而不听取或允许员工发表意见，一旦下达了命令，希望员工立即服从，并严格控制。

当员工出现错误时，会指责员工，有时甚至用使人难堪的方法迫使其服从，而且通过强调不服从的消极后果施加压力。

适用情形。

应用于简单明确的任务；危机情况下，员工需清晰指令且上司比员工知道得多；如违背命令将导致严重后果，如：强制性的安全条例，或当其他所有管理手段都失效而只有改进或开除两种选择的时候。

不适用情形。

当任务比较复杂，强制可能会带来反叛；过长时间使用此法，员工得不到发展而趋于反抗、消极怠工或离职；对能够自我激励，有能力自我指导、监控自己的工作，希望自主或有个人专长的高素质员工最不适用。

(2) 权威型 首要目标。

为员工提供长远目标和愿景。

行为特点。

承担发展和规划一个组织的目标和愿景的责任；引导员工了解愿景及达到愿景的最佳途径，而不动用权威；将向员工灌输目标和愿景视为工作的重要部分；基于组织和员工个人长远利益来解释愿景，从而说服员工；建立与愿景相关的绩效监控点；合理应用积极和消极的反馈来强化激励手段。

.....

<<优秀班组长人员管理>>

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>