

<<低调做领导 高调抓管理>>

图书基本信息

书名：<<低调做领导 高调抓管理>>

13位ISBN编号：9787506482431

10位ISBN编号：7506482436

出版时间：2012-4

出版时间：中国纺织出版社

作者：蔡践

页数：320

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>

<<低调做领导 高调抓管理>>

前言

领导，就是指领导者为实现组织目标而运用权力向其下属施加影响力的一种行为或行为过程。领导者作为指挥的核心、团队的领头人，其管理水平的高低将直接影响到企业的竞争、发展和壮大。而管理水平在实践活动中所体现出来的也就是管理艺术，这种管理艺术不可分割地贯穿于低调与高调的智慧之中。

当今社会竞争激烈、变幻莫测，任何企业都不可回避地会遇到许多错综复杂的问题。那么，作为领导者如何才能在复杂的情形中把握风云变幻，有效地掌控和驾驭复杂的局面呢？低调与高调的艺术便是核心和关键。

它能切实地彰显领导者的自身素养和管理才能。

有道是：地低成海，人低成王。

低调不是懦弱、胆怯，也不是低微、低贱，更不是低人一等，处处退缩，而是一种人生的姿态，是领导者俯下身軀却胸怀大志的行动，是领导者谦逊有礼却雄心万丈的气概，是领导者退让有节却勇于进取的情怀。

可以说，低调做领导犹如藏在匣中的宝剑，一旦出鞘往往光彩夺目，魅力四射。

高调是一种激越，一种热忱，一种洋溢，它是领导艺术的又一重要内涵。

高调抓管理，就是领导者要务实地置身于指挥与行动中，积极地落实企业的文化和创新，科学地建立企业的制度和打造高效的团队，并懂得合理地授权，公开、公正地考核，以此来增强企业的后劲，提升企业的生产力，从而推动企业不断的向前发展。

本书围绕低调与高调的主题，着重讲述了领导者在企业管理中的一系列技巧和方法。

全书分上下两篇，上篇是低调做领导——领导就是生命力。

该篇由五章组成，主要从领导者自身修养谈起，介绍了低调处事，谦和内敛，和声细语，大智若愚，宽人律己等重要内容，以此说明只有懂得低调的领导者，才能将手中的权力释放出无限的能量，以便更好地凝聚和团结下属，使企业焕发出无限生机。

下篇是高调抓管理——管理就是生产力。

共由七章组成，主要围绕企业的制度保障力、员工执行力、企业内部竞争力、下属决策力、团队凝聚力、企业的精神力和企业创新力这七方面进行高调阐述，指出了管理者必须从企业内部的制度、员工、考核、授权、团队、文化和创新入手，有机地调动和整合这“七大力”，从而激发企业的生命力，推动企业的发展。

总之，要想做一个成功的领导者，不仅要懂得低调修身的魅力，还要懂得高调抓管理的艺术。这样你才能在领导管理岗位上做到从容有致，游刃有余，立于不败之地，从而带领企业长足发展。

须知，低调做领导，高调抓管理，不仅是一种境界、一种风范，更是一种思想、一种哲学。

编著者 2012年1月

<<低调做领导 高调抓管理>>

内容概要

《低调做领导：高调抓管理》着重讲述了领导者低调修炼，提升魅力的艺术，以及高调抓管理的方法与技巧。

旨在使广大管理者更好地提高领导能力，懂得务实地指挥与行动，积极地落实企业的文化和创新，科学地建立企业的制度和打造高效的团队，并懂得合理地授权以及公开、公正的考核，以此来推动企业不断地向前发展。

无数事实证明，低调做领导，高调抓管理，是获取良好管理成效的两种相辅相成的重要策略，是领导者笑傲职场，写就精彩人生的重要智慧。

<<低调做领导 高调抓管理>>

作者简介

蔡践，男，笔名少恒。
毕业于南京师范大学中文系。
长期从事图书编辑工作。
曾策划出版过《第一桶金》（中国长安出版社）、《菜根谭处世智慧》（九州出版社）、《不可不知的300部国学名著》（中央编译出版社）、《打开女人快乐的心窗》（中国长安出版社）、《百家用人之道》（当代世界出版社）等书。

<<低调做领导 高调抓管理>>

书籍目录

上篇 低调做领导：领导就是生命力

低调是人们常说的一个话题，也是人们乐道的一种人生绝学。

低调是一种自然的状态，它不是示弱，也不是妄自菲薄。

它强调的是平和而不强势，谦逊而不张扬，收敛而不狂傲。

就领导者而言，它是一种提升威信与魅力的艺术，也是一种强大的生命力。

它能使领导者在指挥的岗位上呈现出神奇的理想效应。

第一章 低处修身，用魅力赢得人心

低调做领导是一种大智慧

不要总是摆“官架子”

谦逊谨慎，低调为本

要懂得俯下身軀

放低姿态，虚心学习

微笑让你和下属走得更近

不要让下属感觉心高气傲

抽空充电，提升自身素质

低调，就要拥有一种“空杯心态”

抬高别人，放低自己

第二章 谦和内敛，情绪控制是重点

平和的心态在低调中产生

善于控制情绪是低调做领导的前提

谦虚和蔼，沉静内敛

不要喜怒尽形于色

不良情绪，是释放而不是爆发

要有忍辱负重的能力

多留些脸面给下属

第三章 和声细语，沟通需从细节做起

用动听的声音先暖下属的心

沟通从记员工的名字开始

用春风化细雨的情对待员工

在细节上温暖下属的心

学会用情感沟通

懂得用信任改善沟通效果

赞扬是照在下属心灵上的阳光

多建议，少命令

第四章 大智若愚，太过精明易遭嫉

胸中有城府适当藏心机

低调贵在“难得糊涂”

大智若愚，大巧若拙

精明的领导者善于吃亏

含而不露更能让下属敬服

以屈求伸是精明的领导策略

切勿随便交出全部真心

第五章 宽人律己，心在低处天地宽

让步为高，宽人是福

宽宏大量是做领导的重要品质

<<低调做领导 高调抓管理>>

宽容是一种重要的激励方式
原谅别人就是在为自己铺路
适时退一步，展现大境界
处罚员工前先处罚自己

下篇 高调抓管理：管理就是生产力

高调是一种激越，一种热忱，一种洋溢，它是领导艺术的又一重要内涵。

高调抓管理，就是领导者要务实地置身于指挥与行动中，积极地落实企业的文化和创新，科学地建立企业的制度和打造高效的团队，并懂得合理地授权，公开、公正地考核，以此来增强企业的后劲，提升企业的生产力，从而推动企业不断的向前发展。

第六章 有规有矩，制度保障战斗力

没有规矩，不成方圆
推行规章制度，保证高效运转
建立有效的薪酬制度
用制度保证落实
该讲制度的时候，就不要讲人情
制度面前率先垂范，以身作则
精心设计一套奖惩机制

第七章 雷厉风行，提升员工执行力

拥有执行力，才有竞争力
让下属明确服从是天职
用感召力唤起执行力
慈不掌兵，义不守财
化解冲突，敦促执行
指导力决定执行力

打造一支高效的执行力团队
善于发现并解决执行中的问题
避免陷入执行力文化建设的误区

第八章 注重激励，增强企业竞争力

对有功者要大张旗鼓地重奖
将竞争意识植入员工的大脑
善于让员工处于竞争状态
在企业里高调引入竞争机制
善于给人“戴高帽”
激励要因人而异
经常给员工一份意外的荣耀
强调“任务重要”，激发员工工作热情
选一个公开场合褒奖员工
尊重是有效的零成本激励
用“地位感”调动员工的积极性

第九章 高调授权，提升自身领导力

授权是一种重要的管理艺术
避免大包大揽
把握授权前的准备要素
善于授权才能更好地释放权力的效力
精心衡量，视德才而授权
抓准授权时机，选对授权方法

<<低调做领导 高调抓管理>>

学会使用分权术
放权与督导相结合
既授权就要予以信任
懂得规避授权的误区

第十章 去伪存精，强化团队凝聚力

善于创建一支高效的团队
把“家人意识”高调地融入团队
将“智囊团”看成是管理的一块宝
牢记“团结就是力量”
培养团队的敬业精神
用“危机”激活团队的潜力
把团队的力量凝聚在一起
为团队制订挑战性目标
注重补充能量，打造学习型团队
善于营造团队和谐的局面

第十一章 彰显文化，打造企业精神力

企业文化具有强大的功能
让企业文化真正“落地”
用企业文化造就员工的创新精神
企业文化要注重碰撞与兼容
保持企业文化与企业形象的统一
管理者是企业文化的最高缔造者
发挥文化的整合力来提升企业的战斗力

第十二章 开拓思维，创新激发生命力

用领导力保证创新力
创新的时代必须注重管理模式创新
换一种思路，就能把事情办圆满
从违反常规的思路中找出路
善用奇招走出绝境
善于用逆向思维解决棘手问题
找到最好的方法解决问题
走出创新思维的盲区

参考文献

<<低调做领导 高调抓管理>>

章节摘录

版权页：所谓“摆官架子”，就是讲气派、耍排场，是领导者用来抬高自己、表现自己的一种狂妄、傲慢的行为。

一些领导错误地认为，自己是领导者，下属则是被领导者，下属必须任由领导者驱使，每个下属都对自己卑躬屈膝，迎合自己。

其实，这俨然是领导者缺乏领导修养，不懂得低调艺术的表现。

这些领导者不知道，他们的“架子”越大，气势越足，下属就越反感，与他们的距离就越远，管理起来就越困难。

而那些常常“忘掉”自己身份的领导者在和下属接近时，下属消除了心里的恐惧感，才愿意和领导者真诚地沟通。

领导者用自身的亲和力和人格魅力去感染下属，才能得到下属发自内心的认可、信服和敬仰。

这也是领导者懂得低调领导，用自身独特的魅力赢得人心的表现。

领导是船，下属是水；水能载舟，亦能覆舟。

要想使船稳步前进，领导者就应该低调一些，放下趾高气扬、不可一世的“架子”，保持一份平和的特质。

“摆架子”是领导者自缚的枷锁，是低调做领导的禁区。

下属认同领导者的前提条件是领导者放下“架子”，平等地与下属进行工作方面的往来。

对于下属而言，领导者本来就高高在上，具有相对的优越性。

如果领导再不注意自己的“架子”问题，凛然一副冷冰冰的嘴脸，一股神圣不可侵犯的气势，势必在自己与下属之间划出一道鸿沟，让下属望而生畏。

在这种情况下，如果领导者称赞下属，则根本不会使下属产生共鸣。

首先，“摆架子”的领导者总认为自己是权威，比下属强，不可能对下属的优点和成绩作出无私和客观的评价，甚至不敢接受下属有超越自己的才能，所以，领导者不可能以由衷的赞美来激励下属。

其次，领导者摆着“架子”称赞下属会被下属视为一种可怜的施舍或恩赐，不易为下属所接受。

低调的领导者会把自己事实上的职位优势最大限度地隐藏起来，低调处事，更好地发现下属的成绩和优点并及时地予以表扬，以使下属产生共鸣。

领导者放下“架子”最有效的途径就是走进下属，深入下属，对下属予以充分的理解和关心。

这是树立威信，提升魅力，增强领导力的重要所在。

例如，在四川成都如家酒店发生的一件事，就是鲜明的例证。

2006年6月15号，在如家酒店里，一个名叫李平的服务员利索地完成了上菜工作，客人很满意。

最后上西瓜时。

她一不留神，脚下一滑，连人带盘子摔倒在地上，偌大的餐厅顿时鸦雀无声。

此时，值班领导者走过来，温情地扶起这个“倒霉”的服务员，亲切地说：“今天客人多，你累坏了。”

前面的菜上得很顺利，快去休息吧。

”这位领导者从容地给这桌客人上完最后一盘西瓜，然后拿起扫帚把西瓜、盘子碎片清扫干净，并向客人致歉。

李平感动得流下了眼泪，客人们为之鼓掌喝彩。

可见，这位领导者没有拉开架势批评下属一通，而是在简单的话语中，渗透了对下属工作的肯定和关心以及宝贵的理解。

使这个无意中出错的服务员摆脱了尴尬的局面。

这家餐厅不仅没有因这次意外事情影响它在客人心目中的声誉和地位，反而因领导者运用低调处理艺术而展现了领导者的可亲与可敬，由此赢得了客人们的普遍赞扬。

试想，这位领导者在特殊情况下一句关切的安慰之词，在服务员工心中怎能不留下无言的感激之情以及崇高的领导形象呢？

这个服务员在以后的工作中又怎能不更加兢兢业业、爱岗如家呢？

<<低调做领导 高调抓管理>>

的确，领导者要真正地征服下属，就必须懂得放下“架子”，在生活和工作上尽力帮助和支持下属。因为下属并不是机械地服从领导，还包含着对领导的情感，所以，成功的领导者是不会故作姿态地“摆架子”，而是运用低调的艺术来提升自己的魅力，用自己的人格魅力赢得人心。

相反，那些试图靠摆架子、耍威风树立自己威信的领导，则会令下属厌恶至极，敬而远之，最后很可能会成为孤家寡人，越活越累，甚至走向失败的境地。

谦逊谨慎、低调为本是低调领导者必备的素质之一。

具有这种素质的领导者，在待人接物时表现得温和有礼，平易近人，尊重他人，善于倾听下属的意见和建议，虚心求教，取长补短，对待自己有自知之明，在成绩面前不居功自傲，在缺点和错误面前不文过饰非，能主动采取措施进行改正。

<<低调做领导 高调抓管理>>

媒体关注与评论

要做好一名领导，就必须学会藏拙、隐忍，要学会宽容、大度，要学会鼓动人、笼络人，要善于把握住一切可能的机会，毫不吝惜地加以表扬，越具体越好！

——松下幸之助 管理被人们称为一门综合艺术，“综合”是因为管理涉及基本原理、自我认知、智慧和领导力；“艺术”是因为管理是实践和应用，是管理者对管理本身的一种态度，无论是严格还是宽容，都说明管理者本身对于这件事情的期许。

——彼得·德鲁克

<<低调做领导 高调抓管理>>

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>