

<<中层领导力>>

图书基本信息

书名：<<中层领导力>>

13位ISBN编号：9787511704757

10位ISBN编号：7511704751

出版时间：2010-10

出版时间：中央编译出版社

作者：崔秉权,姜珍求,金贤基,韩桑烨

页数：180

译者：吴苏梦

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>

## <<中层领导力>>

### 前言

在证券大楼林立的汝矣岛有一家小酒馆。

下班时间一到，工作了一整天的上班族便三三两两地来到这里，开始他们的小聚会。

话题从飙升的汇率、暴跌的股票以及房地产市场等经济话题，到演艺界丑闻，无所不包。

等到酒意微醺，话题便不知不觉转移到对自己上司的评价上面。

他们的评论都是什么呢？

“金经理真不简单！”

”这是赞叹；“金经理太可恶了！”

地府的阴差都在于嘛呢？

怎么还不把那混蛋抓走？

”这是苛评。

也许有人会不以为然，觉得在人际交往频繁的职场中，员工对上司的称赞或指责都是正常的。

然而细细听来，这些话语却都以负面评价居多：挨上司骂、被上司整、上司就是看自己不顺眼、厌倦了迎合喜怒无常的上司、疲于应对有缺陷的上司等等。

## <<中层领导力>>

### 内容概要

无能上司？  
偏心上司？  
独裁上司？  
冷酷上司？  
工作狂上司？

这些可能就是下属私下送给你的外号，或许你对此还一无所知，或许你就算知道也会对此嗤之以鼻，认为这些是下属不够了解你所产生的偏见。

那么，你手中的这本中层领导力手册，将通过真实的职场故事塑造好中层、坏中层两种形象，彻底颠覆你自身对于中层的偏见，告诉你最好的中层，应该做什么！

## <<中层领导力>>

### 作者简介

作者：（韩国）崔秉权（韩国）姜珍求（韩国）金贤基等 译者：吴苏梦崔秉权，LG经济研究院人事组织研究室责任研究员，从事人才管理、领导力、组织文化、评价与奖励等多个企业管理领域的研究。

主要著作有《团队经理心理结构》、《成就伟大企业的人才指导》等等。

姜珍求，曾就职于三星信用卡公司人事部，后赴美完成雷鸟国际工商管理学院MBA课程，现就职于LG经济研究院，从事各类人事管理和组织管理咨询。

金贤基，现任LG经济研究院责任研究员，从事以人才开发、领导力、组织文化等问题为中心的研究和管理咨询。

主要著作有《选择与聚焦的策略》、《韩国专业人才之路》（合著）等等。

韩桑烨，曾就职于Nemo Partners管理咨询公司，现任LG经济研究院责任研究员，从事人才开发、领导力、组织文化等人事组织领域的研究与咨询活动。

主要著作有《韩国专业人才之路》（合著）、《核心人才保障策略》等等。

## &lt;&lt;中层领导力&gt;&gt;

## 书籍目录

序言

导言

## 第一章 无能VS实力

无能上司造就低能下属

无能型：善于说官话的上司 不断以提问攻势刁难人的上司

善心大发后逃之夭夭的上司 热情高涨的假工作狂上司

靠人情逃避危机的上司

实力型：绘出大纲，摸准脉络 别忙着教训，先解决问题再说

保持学无止境的心态 合理分配工作也是实力的表现

## 第二章 怀疑VS信任

“监工”上司造就爱搞小动作的下属

怀疑型：四处巡察的上司 不相信下属能力的上司

“就是看你不顺眼”的上司 言行不一的上司

信任型：给下属主导工作的机会 别把下属变成失败者

懂得适时进退

## 第三章 独断专行VS洗耳恭听

独裁上司造就盲从下属

独断型：坚持“按我说的做”的上司 打着沟通旗号说教的上司

先下结论再商讨的上司 把异议当挑战的上司

“我自己想好了就行”的上司 高深莫测的上司

倾听型：练习主动攀谈 打消“多管闲事”的念头

广开言路

## 第四章 自负VS谦逊

自命不凡的上司没人帮

自负型：无所不知的上司 陷入“我是No.1”错觉的上司

许诺空头支票的上司 颐指气使的上司

谦逊型：从严律己做起 赞扬下属，你的身价也将倍增

## 第五章 卑怯VS勇气

推卸责任的上司让下属无所归依

卑怯型：功劳是我的，过失是下属的 把难题丢给下属的上司

欺软怕硬的上司 推卸决策责任的上司

频频改口的上司 挖好陷阱等人往里跳的上司

勇气型：如果是最佳方案，那就果断决定 一味责备不会使下属真心拥戴你

勇于直言上级的错误 承认过错与失败，懂得适时进退

## 第六章 虚伪VS真诚

表里不一的上司造就关系疏远的下属

虚伪型：两面三刀的上司 明知故问的上司

错把命令当请托的上司 假装关怀备至的上司

根据场合变换称谓的上司 说一套做一套的上司

吝啬表扬的上司 为邀功示好滥搞活动的上司

真诚型：做一个勇于承担损失的上司 说一百遍不如行动一次

真诚关心下属

## 第七章 冷酷VS关爱

不近人情的上司没人受得了

冷酷型：唯我独尊型上司 评价随期待值变化的上司

## <<中层领导力>>

人身攻击型上司 咬住一次失误不放的上司

罪轻罚重的上司 把训斥当拿手好戏的上司

关爱型：关怀会让差劲的记忆力增强 付出信任将换来成倍的回报

补短不如扬长

### 第八章 整齐划一VS兼容并包

追求统一声音的上司 抹杀创新思维

整齐划一型：禁止出格行为的上司 不允许例外的上司

走入“少数服从多数”怪圈的独裁上司

追求机械性统一的上司

兼容并包型：不要以偏概全 超越被动的包容，积极一点

从迥异的风格中体味别样的乐趣

### 第九章 偏心VS公平

偏心制造出一个应声虫和众多反对派

偏心型：以校别、派别、人脉壮大势力的上司

好歹不分的上司 任人唯亲的上司

迷信“招牌”的上司

把工作全部压到一个人身上的上司

公平型：不要平均要平等。

### 不要偏心要区别

让前锋、后卫和门将各司其职

牢记心中的那一杆秤

### 第十章 埋头苦干VS劳逸结合

工作狂上司身边充满好吃懒做的下属

埋头苦干型：目标过高降低投入度

把时间100%投入到公司的人会搞垮公司

劳逸结合型：工作和生活的平衡有助于提高工作成效

合理指挥，合理要求成果

后记 职场上司们，赶快做出改变吧！

## &lt;&lt;中层领导力&gt;&gt;

## 章节摘录

缺乏实力的话，就培养坚实的后盾吧面对无能的上司，下属们往往很难袖手旁观。抛开业务能力不谈，这些无能上司之中不乏人品足以登上“我愿与之共事的上司”排行榜No.1的好人，许多下属乐意与之私交。

在以结果为导向的组织中，眼看着上司因为能力不足忙得焦头烂额，下属们也会寄予同情。况且，做下属的去指责上司无能多少也有些难以启齿。

焉知五年、十年后，自己会不会也面临和今天的上司同样的处境呢？

可是，为什么我们仍然要说“无能”是上司必须坚决摒弃的不良因子呢？

因为无能只会令自己自怨自艾。

一旦出现问题，掩饰无能的言行就会变成向下属转嫁责任的行为。

这是牺牲他人以掩盖自己过失与无能的策略。

在总是将自己的过失转嫁给下属的上司手下工作，下属们容易采取防御性的工作态度，最终他们的工作热情会因为上司的无能而逐渐消减。

那么遇到这种情况，上司们该怎么办呢？

01.绘出大纲，摸准脉络成语“囊中之锥”是指把锥子放在口袋里，锐利的一端自然会穿透口袋伸出来。

同样，有真才实干的人即使不高调声张，他的优秀也会自然而然地广为人知。

所谓领导者，顾名思义就是前面提到的“带领”之人，即必须做好领路人。

领导者实力的第一要素当然就是指明道路。

小到一份策划书的整体脉络，大到一个企业的业务方向，规模虽有大小之差，本质却完全相同。

也就是说，真正有能力的上司必须拥有全局视野，同时，他还能够明确指出当前应该集中解决什么问题。

凭真本事带领团队的上司有如下这些行为：· 准确绘出大纲，指明问题的本质及解决方向；· 不断接受和学习新知识；· 提出激发下属学习意识的问题；· 当好下属的庇护伞；· 出现问题时，首先考虑如何解决，而不是责备训斥；· 不急功近利。

不沾沾自喜。

## &lt;&lt;中层领导力&gt;&gt;

## 后记

传统的韩国社会是以父子关系为轴心的垂直型文化，这一点区别于西方社会水平型的文化。

迄今为止，韩国企业中垂直的、位阶关系仍然占据着支配地位。

这样的结构导致大部分的权限都集中到了上司一个人身上。

上司独断专行的情况因此就有愈演愈烈之势，而这对企业来说可能就是致命的伤害。

比如在做重大决策时，上司可能会不耐烦听完下属的意见，从而一意孤行地下决定，招致员工的不满。

如今的上司必须时刻保持聆听的心态，认真听取每一位员工意见和构想。

在僵化的企业氛围中，员工只会消极地听凭上司吩咐，不再自主地发挥创意、积极工作。

此时，不管引进多么杰出的人才，都难以创出好的成果。

上司们要牢记，组织的创新构想是在多样的意见或构想相互碰撞、融合之后产生的，所以上司必须在与下属虚心交谈方面倾注努力。

与此同时，上司要果敢地“相信并托付”下属，授权他们应有的自由行动权力。

为了充分发挥下属的潜能，上司必须信任下属，把工作交托给他们。

最近某职业篮球队的教练以其独特的领导风格备受关注。

与篮球界“教练的话等于圣旨”这一惯例不同，这支球队中的任何队员都可以针对教练的作战方案提出自己的意见，甚至和教练截然相反的意见也可能被采纳。

尽管有些评论讽刺教练缺乏魄力，但现任教练执教后，这支队伍就一直长胜不败。

现在，是时候果断摒弃“没我不行”“上司扮演的角色是管理/指导者”这类思想了。

## <<中层领导力>>

### 编辑推荐

《中层领导力:来自世界500强的中层内训课》编辑推荐：领导力，是带领团队共同奋斗的艺术，好中层，是一团火，能够点燃团队激情。

日日繁忙。

没时间积累专业知识？

以无解答的提问方式主持大多数会议？

故意四处奔}亡，显示自己很勤奋？

认为巡查是上司主要的工作？

所有下属都只等自己发号施柳经常询问下属对自己的看法？

我什么都懂，我总是对的？

常常对下属炫耀过去的成功经历？

我布置的所有工作，下属都应欣然遵从？

功劳是我的，过失是下属的？

把辛苦的、困难的工作交托给有能力的下属？

尽可能拖到最后一刻才做决策？

加班加点等于工作勤奋？

对公司倾注100%精力的人会使公司蓬勃发展？

这些说不定就是你现在的样子，赶紧脱胎换骨，蜕变成受人尊敬的中层吧！

br 下属不是讨厌“公司”，而是讨厌“上司”才辞职的！

披露企业中层的危险行为！

br 送给中层的十面镜子，立竿见影塑造领导力。

<<中层领导力>>

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>