

<<第一次当经理>>

图书基本信息

<<第一次当经理>>

前言

【新管理者】本书适用于“新”管理者（任何工作职位）。这当然包括第一次从事管理工作的人（也包括那些准备进入这一角色的人）。同时包括有经验的管理者（无论级别高低），只要他们感觉需要接受一次新的挑战——在当今职场中领导他人。

如果你是第一次从事管理工作，我们猜想你之前在没有下属的情况下会十分胜任，这也是你之所以被选定为目前角色的原因。

然而，你可能感觉在新职位上不像原来那么游刃有余。

你正面临着一系列不同的挑战。

他们还是相辅相成的，其中最主要的部分要有赖于其他部分来实现。

这本书将指导你这一行程。

如果你是一名有经验的管理者，你可能会对一连串炫目的新挑战感到眩晕——快速变化（甚至危险）的市场和职场，越来越多的法律限制，不断萎缩（却更为苛求且多元化）的劳动力，以及全球化全日无休的世界。

本书将帮助你穿越迷宫，找到方向。

【管理者VS.领导者】许多书都对这两个术语进行了区分，称管理与职权有关，而领导与影响力有关。

我们不作这样的区分。

在当今职场上，任何身负管理职责的人要履行那些职责都必须使用领导力。

如今大多数员工都不会容忍作风独裁的管理者。

即使那些可以忍受被指使来指使去的少数人，在这种管理者手下工作效率也不会那么高。

此外，管理者这一术语包括管理任务和管理人。

本书是有关对人的管理，换句话说即是领导力。

我们使用的这两个术语几乎可以互换，主要用管理者或管理来指工作职责；而将领导者作为不同工作职位的总称，领导力则指与人打交道时履行职责的方式。

<<第一次当经理>>

内容概要

《第一次当经理：新经理快速上手的21件高效工具》是美国著名管理学家唐·格里姆和雪莉·格里姆的经典著作，也是美国管理协会的管理经典。

唐·格里姆和雪莉·格里姆是美国GHR培训解决方案机构的所有者。

他们培训过的全球知名企业和机构有：辉瑞制药（Pfizer）、美国在线（AOL）、雀巢（Nestle Purina）、摩托罗拉（MOTO）、美国国家航空航天局（NASA）等，并在美国国会发表演讲。

<<第一次当经理>>

作者简介

1.唐·格里姆 雪莉·格里姆管理专家，美国GHR培训解决方案机构的所有者。他们培训过的企业和政府机构包括：辉瑞制药（Pfizer）、美国在线（AOL）、雀巢·普瑞纳（Nestle Purina）、美国国家航空航天局（NASA）等，并在美国国会发表演讲。格里姆夫妇以南佛罗里达为基地，走遍美国全境，传播他们的管理理念。

2.王月如
女，多年从事新闻编译工作，曾任职于中国外文局和中国新闻社，译有《美元星球》、《第一次当经理》、《门外汉》等。

<<第一次当经理>>

书籍目录

第一章

领导他人：员工想要什么？

工具1 激发员工活力.....降低流失率

工具2 开发员工潜能，提高工作效率

工具3 平衡员工的工作与生活

第二章

不同的人有不同的特质：个体差异

工具4 接受多元化

工具5 了解不同年代人的特质

工具6 任人唯贤的能力

第三章

领导效力：开展双向交流

工具7 告诉他们什么有效.....什么无效

工具8 询问，然后聆听

第四章

优化作用：三项策略.....一名先锋

工具9 诊断问题

工具10 培训优秀的.....和不那么好的

工具11 辅导杰出员工

工具12 团队精神建设

第五章

个人效能与人际效能：生活技巧

工具13 战胜倦怠

工具14 顶住压力

工具15 强调积极因素

工具16 用坚定来对付不好相处的人

工具17 控制你的愤怒，不要让它控制你

工具18 应对变化带来的挑战

第六章

消除冲突：建设高效职场的障碍

工具19 预防各种形式的骚扰

工具20 预防职场暴力

工具21 平息和保护

后 记

附录A 防范骚扰的十条建议

附录B 管控职场暴力十步法

附录C 迫在眉睫的领导危机

<<第一次当经理>>

章节摘录

版权页：插图：申请与面试招聘的焦点放在应聘者能力上。

你需要问申请者如下的问题：必要的经历，受教育情况，受培训情况以及个人技能。

申请是否满足该岗位的基本要求。

从上一份工作辞职多久了？

不问为什么这么长时间。

上次辞职的原因。

所有过去接受过的训练。

如果应聘者的残疾是显而易见的，或者应聘者的残疾引起了你的注意，那么你可以让应聘者描述或是演示一下他们怎样完成工作职位的最基本职责，当然你也可以对所有应聘者这样要求。

禁止体检或询问残疾相关的问题。

你不能对应聘者作如下方面的询问：身体或精神方面的损伤。

残疾是怎样造成的 密切注意这个问题，这是一个特别容易犯的错误。

药物治疗情况。

过去受过哪些赔偿或补偿。

如果应聘者的残疾情况显而易见（如眼盲、耳聋或是坐着轮椅等），你可以询问是否需要特殊安置。

测试 根据工作需要，对所有应聘者（应聘相同职位）进行身体灵活性、手工灵活性以及智力方面的测试是允许的。

但这种测试必须和工作本身紧密相关，并衡量在工作中需要做什么（包括在什么时候需要怎样的特殊安置。

）录用前的药物检测（违法违禁药物）同样是允许的。

体检和患病史 体检和询问患病史一般只能在发出录用通知之后进行，当然可以安排在正式开始工作之前。

如果仅仅是与工作密切相关的方面的体检，而且体检针对所有应聘者，那么录用通知可以根据是否通过体检来发。

体检结果应该是保密的，只能是少数相关职员知晓，如涉及管理员工健康和安全的职员，体检结果对工作执行情况的影响也应被知道，比如招聘经理等。

体检记录应和人事档案分开建档，比如建档在员工健康 / 安全办公室。

【每个人的责任】自我认同 如果一个员工觉得需要一个合理的安置来使其更好地参与申请过程或是完成最基本的工作职能（或者是享受安置带来的好处或特殊待遇），那么员工就有责任通知你他将需要这个安置。

老板仅仅被要求为他们所知范围内的行为障碍提供合理的安置。

事实上，老板是禁止询问员工的残疾状况和安置需求的，除非这个残疾非常显而易见或是引起了你的注意。

注意：上述内容应该和你的职位申请者和员工沟通。

后记

我们希望本书对你有所帮助。

但书本知识毕竟影响有限，我们建议其他三种辅助途径：第一，订阅我们的免费通讯，可以在<http://www.WorkplacepeopleSolutions.com>网站上找到归档。

21个工具中的大多数都曾在这里部分首发。

它的优势是在过去的几年中，要点都被配上了图表和彩色照片，还提供了其他相关网站的链接。

注册请访问我们的主页<http://www.GHR—Training.com>，或访问我们的主题页面<http://www.Employee—Retention—HQ.com>以及<http://www.Workplace—Violence—HQ.com>来获得更多信息。

第二，欢迎来信讨论本书中的任何主题或观点，邮件地址是

solutions@GHR—Training.com。除非特别忙，我们都会逐一回复。

第三，现场培训是最有效的获取知识、洞见和技能的方法，也是我们的专长。

对于书中所列的所有主题，我们都提供培训和演讲。

我们培训和演讲过的组织涵盖各种规模、各行各业。

联系我们请致电（954）720—1512或发邮件至Solutions@GHR—Training.com讨论您的培训或演讲需求，并了解我们将如何帮助您保持增值您最重要的资产——您的员工！

<<第一次当经理>>

媒体关注与评论

对于各级组织机构而言，这本书非常有用。

这是一本超级实用而全面的管理圣经，可以助你成为完美的管理者。

——全球商业网络监督组织主席 PeternitySchwartz 《第一次当经理》中有许多非常好的、非常实用的建议。

——《内陆帝国商业杂志》Inland Empire Business Journal 本书提供从基础到高阶的技巧，还给予经理人和领导者以技巧、鼓励和实用的方法帮助他们获得成功。

——《联合会杂志》AORN Journal 每位新经理人必备工具书 ——迪·伊斯坦因 现代工作场所必备工具！

——皮特·斯瓦茨

<<第一次当经理>>

编辑推荐

<<第一次当经理>>

名人推荐

<<第一次当经理>>

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>