

<<中坚力量>>

图书基本信息

书名：<<中坚力量>>

13位ISBN编号：9787516600603

10位ISBN编号：7516600601

出版时间：2012-9

出版时间：新华出版社

作者：一品

页数：209

字数：196000

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>

<<中坚力量>>

内容概要

中层处于一个承上启下的位置，地位非常重要。
中层干部要想让自己实现由“中间力量”到“中坚力量”的蜕变，需要加强对自身的修炼。

本书从胜任力、领导力、凝聚力、沟通力、融合力、执行力、影响力、信念力和学习这九个最为重要的方面展开叙述，希望广大中层干部在此九“力”的支撑下，全面实现自身素质提升的需求，真正成为企业的“中坚力量”。

<<中坚力量>>

作者简介

一品，工商管理硕士、国家认证二级心理咨询师、中国移动企业内训师、人力资源管理专家、中华讲师网2010年品牌讲师。

在全球百强上市公司担任中层干部12年，历任市场、综合、人力资源经理等岗位，深谙心理学在企业
管理中的灵活运用，并将中西方管理精粹融汇于企业管理的教学之中。

<<中坚力量>>

书籍目录

前言

推荐序

修炼一 胜任力——胜任不胜任，自有公论

1. 检视曾经的管理效果

2. 胜任，从我开始

3. 带出一支胜任的员工队伍

4. 带领员工在胜任中创造绩效

5. 作好角色定位 基于胜任力的价值观

修炼二 领导力——停止管理，学会领导

1. 主帅无能，累死三军

2. 透视卓越领导力背后的潜质

3. 领导者，关键在于管人

4. 建立制胜团队，让领导力在团队中释放

5. 超越自我，实现由“管理者”向“领导者”的蜕变

修炼三 凝聚力——得人心者，得天下

1. 凝聚力 铸就团队辉煌的秘密武器

2. 桃李不言，下自成蹊 个人魅力影响凝聚指数

3. 感召力 在理想主义旗帜下集合

4. 一个让员工充分施展才能的舞台

5. 打造幸福团队，给员工一个心灵的归宿

修炼四 沟通力——管理就是沟通、沟通、再沟通

1. 团队沟通中的“漏斗现象”

2. 注意！

领略你身边的卓越沟通力

3. 全方位沟通，解开中层沟通的死结

4. 沟通，是为了达成共识

5. 同理才能同心 沟通需要同理心

修炼五 融合力——和谐、幸福团队的黏合剂

1. 团队的融合，领导者是关键

2. 融入团队，不做甩手掌柜

3. 语言魅力，决定融合高度

4. 将冲突视为机会

5. 警惕团队中的不和谐因素

6. 重复性融合，习惯成自然

修炼六 执行力——让管理思想落地生根

1. 属于中层干部的执行职责

2. 决策与执行——民主与集中

3. 管理者，应是一个执行者

4. 没有检查，就谈不上有效的执行

5. 结果 衡量执行的唯一标准

修炼七 影响力——领导，是一种影响力

1. 管理，是一个发挥影响力的过程

2. 卓越影响力背后的特质

3. 营造你的气场

4. 施展自己的非权力性影响力

<<中坚力量>>

5.管理上级、激励上级、影响上级！

6.中层继任者计划 让影响力永续

修炼八 信念力——使精神永不垮掉的神秘力量

1.信念 管理者工作的基石

2.让员工明白为之献身的理由——愿景

3.善用精神力量

4.信念力是一种激情的传递

5.以乐观的态度去领导，为员工指点迷津

修炼九 学习力——终生学习，改善心智模式

1.学习力决定永续竞争力

2.打造学习型团队 由“尽己之智”到“尽人之智”

3.习比学更重要 学习的目的是为了解决问题

4.成为终生学习型管理者

<<中坚力量>>

章节摘录

所谓“抓业务”，就相当于部队指挥官的“能打仗”，就是在企业总体战略的指导下，在组织制度与企业文化的约束下，充分运用并合理配置团队内外部资源以创造最大化价值的所有活动。

所谓“带队伍”，就是在开展团队各项工作的过程中，积极主动地培养和提升员工的工作能力和综合素质，促进他们成长、发展，让他们变得更加优秀、更加胜任。

这就要求管理者要树立“两手抓，两手都要硬”的领导意识。

一方面，在抓业务的过程中，要善于发现、培养并使用好各类人才，防止出现重视抓业务而忽视带队伍的情况；另一方面，也要防止纸上谈兵、闭门造车式的人才培养方式，如果不与团队具体的需求相结合，是带不出团队所需要的胜任人才的。

日本电产集团会长永守重信在其名为《成为“带领他人”的人》的书中写道：“这是个危机四伏的时代，管理者必须处处要求员工‘只有做到这一点才行’：给下属指明方向、明确任务，他们才会时刻有危机感。

”就如永守重信所说的，管理者所扮演的一个重要角色就是“带领员工走向成功的那个人”。因为，在更多的时候，胜任的员工不是通过招聘就能直接得来的，它还必须依靠卓越的管理者一步一个脚印地耐心引领。

所以，不要幻想你一上任，企业给你配置的原班人马就能唯你马首是瞻，跳过磨合期，立马适应新领导。

因为，优秀的工作团队是在你亲自带领下，经过不断的人员优化组合与耐心磨合才能形成的。

不要幻想那些跳槽而来的员工，能够当即融入你的团队，适应你的组织文化，哪怕他们曾经在知名企业任职过，曾有着非常出色的技能和丰富的工作经验。

但他们要想胜任当前的工作，仍然要经过实际工作的磨砺，还有领导的亲自点拨以及一段时间的适应，否则也不可能当即胜任。

.....

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>