

<<别让下属炒了你>>

图书基本信息

书名：<<别让下属炒了你>>

13位ISBN编号：9787546385723

10位ISBN编号：7546385725

出版时间：2012-3

出版时间：吉林出版集团有限责任公司

作者：容易

页数：176

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>

<<别让下属炒了你>>

前言

对于人生，每个人都有不同的选择。

有的人喜欢站在山顶，于无上的顶峰俯瞰无限风光；有的人喜欢在山脚下度过平静的人生，粗茶淡饭，悠然自得。

今天，如果你选择了山顶，选择了追求卓越的人生，那么你就要努力向山顶攀登。

虽然攀登的过程是辛苦的，路上会有荆棘、巨石和猛兽；但同时过程也是美好的，因为路上还会有鲜花，有鸟鸣……不管怎么样，这段攀登的过程都是你必然要经历的。

现在的你，正在攀登顶峰的过程中，而你的目标就是山顶。

那么，当下你要做的就是作好准备，努力做最好的中层管理者。

那么要成为最好的中层管理者，需要做哪些事情呢？

应该具备哪些素质和能力呢？

在本书中，容易先生对上述问题给出了答案。

首先，你要明白自己为什么要做最好的中层管理者。

对于每一位想要在企业中功成名就的人来说，“做最好的中层管理者”都是一个必须要经历的过程。

或许你曾经业绩辉煌，是企业里的明星员工。

但是，如何从一名出色的个人成为组织的英雄，如何从一名单打独斗的明星员工转变成未来的企业领袖，这是作为一名中层管理者必须完成的一次跨越。

中级管理层是一名卓越的企业领袖在成长的道路上必须要经历的一个阶段。

而在经历这个阶段的过程中，你将完成自身角色和思想的转换，进而完成人生的一次跨越。

为什么每一个企业都要大力培养中层管理者呢？

众所周知，一个企业在发展过程中需要具备很多条件——好的产品、好的商业运作模式、好的竞争策略，等等。

这些都是非常重要的条件。

然而在这样一个信息化的时代，仅仅有好的产品、好的商业运作模式，企业就能基业长青吗？

显然不能。

因为不论你生产出多么先进、新潮的产品，一旦推向市场，过不了几个月，竞争对手就会对你的产品进行大力模仿与跟进。

另外，不论多好的商业模式、多完美的经营策略，只要一推向市场，几个月之后，同样会有大量的竞争对手立刻模仿与跟进。

在这种情况下，你该如何去应对？

麦当劳可谓快餐行业的成功典范。

可能很多人会将麦当劳的制度，甚至将麦当劳全套的管理体系都抄袭过来使用。

然而令人失望的是，对于麦当劳，我们一直在模仿，却无法超越它。

原因何在？

因为制度可以照搬，产品可以复制，但有一样东西却是无论如何都无法模仿的，那就是企业的核心人员、企业的核心架构。

这就是组织的重要性。

组织是无法复制的，而且当一个优秀的组织形成后，它可以持续地进行研发、创新，去适应市场的需求。

所以，组织才是一个企业持续竞争力和核心竞争力的所在。

企业只有拥有一个良好的组织，拥有一个良好的组织系统，才能应对外界的变化和不可预知的竞争。

而在组织当中，中级管理层所起的就是一个骨架的作用。

就像一只动物能长多大，不在于它能吃多少，关键在于它的骨骼支撑力有多强。

企业的中级管理层就是支撑起整个组织的那副结实骨架。

在本书中，容易先生通过角色定位、三大能力和六大素养的提升，对如何成为一名卓越的中层管理者，提出了独到而系统的见解。

<<别让下属炒了你>>

在此，我衷心地希望每一位战斗在一线的中层管理者或者有志成为中层管理者的员工，能通过学习本书，从平凡到优秀，从优秀到卓越，成为企业里不可替代的中流砥柱。

艾莫 2012年2月

<<别让下属炒了你>>

内容概要

这是一本提升中层管理者能力与素质的实用工作手册。

在企业中，中层管理者是连接“大脑”（决策层）和“四肢”（员工）的脊柱，是保持上下左右沟通顺畅的“桥梁”，是企业乃至所有组织的中坚力量。作为企业的中流砥柱，中层管理者是如何才能突破“高层不满，基层不服”的瓶颈，创造辉煌业绩，帮助企业走得更远？

在本书中，冠军团队复制总教练——容易，将为你揭晓答案：要做最好的中层管理者，必须对自己有清晰明确的定位，必须着力提升业务能力、管理能力、培训能力，以及政治素质、思想素质、心理素质、专业素质、财务素质、身体素质，必须强化自我管理。

希望本书能够为广大渴望突破、期待提升的中层管理者提供最有价值的参考。

<<别让下属炒了你>>

作者简介

容易，冠军团队复制总教练，实战型培训导师，中国人力资源开发研究会理事，IPMA国际职业经理人协会中国区理事。

荣获第八届中国营销金鼎奖“杰出营销团队奖”，荣获第三届前沿金坛奖“培训行业2011年度风云人物”，荣获第二届前沿金坛奖“2010年度十佳课题”。

<<别让下属炒了你>>

书籍目录

推荐序

前言

上篇 定好位才能做对事——中层管理者的角色定位

第一章 清晰定位才能突出重围

一、成为中层管理者的三个关键点

二、中层管理者是企业的生命线

第二章 中层管理者——企业的中坚

一、定位要准，立足才稳

二、优秀中层必达的核心标准

中篇 中层管理者职场成功的三大必备能力

第三章 过硬的业务能力助你职场如鱼得水

一、热情成就完美事业

二、会做增量文章才是真本事

三、永远保持一颗夺冠的心

中层管理者业务能力认知自测表

第四章 强大的管理能力助你笑傲最后

一、敢于承担责任是一种无形的资本

二、做员工的榜样带动一群人

三、角色意识：想象不到的神奇力量

中层管理者管理能力认知自测表

第五章 超人气的培训能力让你的事业快速腾飞

一、专业能力至关重要

二、复制能力不可或缺

三、沟通能力无处不在

中层管理者培训能力认知自测表

下篇 六大素质，打造最好中层

第六章 政治素质决定战略高度

一、大处着眼，小处着手：战略的一致性

二、坚决服从，绝不抱怨：意识的一致性

三、忠诚=信赖，信赖=价值：道德的一致性

四、协同中发挥整体合力：行为的一致性

中层管理者政治素质认知自测表

第七章 思想素质成就团队支持

一、“我们”大于“我”，集体利益大于个体利益

二、当贡献大于索取，成功不请自来

三、大张旗鼓地维护组织利益

中层管理者思想素质认知自测表

第八章 心理素质决胜转折拐点

一、承担是成熟的开始

二、主动是领先的开始

三、乐观是业绩的开始

四、坚韧是转折的开始

五、严格是卓越的开始

中层管理者心理素质认知自测表

第九章 专业素质打通任督二脉

<<别让下属炒了你>>

- 一、成功从认真开始
- 二、遇刚则刚，遇强则强，选好对手
- 三、发挥超能力，学会自我突破
- 四、学会成长，让道路越走越宽敞

中层管理者专业素质认知自测表

第十章 财务素质赢得信任机会

- 一、公私分明，你做到了吗？

二、吃亏，未必不是好事

三、绝不触“雷”

四、利润：来源于所有细节

中层管理者财务素质认知自测表

第十一章 身体素质磨练坚韧意志

- 一、身体状况服务于职业要求

二、长期化的身体锻炼

中层管理者身体素质认知自测表

第十二章 自我管理悟透管理本质

- 一、影响力：管理者之“魂”

二、谨言慎行：改善职业角色意识

三、自控：职场强者风范

四、认清你自己最难

五、人生的三大自我管理

六、自我反省，成长的原动力

中层管理者自我管理能力认知自测表

<<别让下属炒了你>>

章节摘录

版权页:既然员工的工作状态如此重要,那么是什么因素影响着员工的状态呢?
是心情。

那么,又是什么因素决定着员工的心情呢?

是环境。

人是环境的产物,同样的人在不同的环境中会产生不同的行为和结果。

十几年前,我刚从大学毕业,与两个同班同学相约去广州。

当时,我们三个人分别进了三家不同的企业。

我进了一家美资企业,我的一个同学进了一家日资企业,而另一个同学进了一家大型国企。

从前在大学时,由于我们三个人的学习时间、所处环境都相同,所以行为也大体相同。

但是,当我们进入不同的企业之后,由于所处环境以及企业文化的差异,我们的行为变得完全不一样了。

记得刚进入外企的时候,我身边的同事大都是清华、北大、浙大等名牌大学毕业的高才生。

而我,既没有背景,又不是名牌大学毕业的。

我刚刚上岗能力不足,又缺乏工作经验,在如此激烈的竞争环境中,如何才能让自己脱颖而出呢?

后来我就想,既然自己能力不行,至少态度要好,所以便主动加班。

在我们中国人的传统思想中,似乎加班至少能体现一个人的敬业精神。

于是,我从上班的第一天开始,连续两个晚上都加班到10点多。

谁知,等到第三天上午,总监忽然找我谈话,说:“容易,听说你前两个晚上每天都加班到10点多?”听到这句话,我非常高兴,心想自己的方法果然有效,这么快就被领导注意到了。

但是他接下来的话却让我措手不及。

总监说:“根据我们的经验,如果一个人在一个岗位上经常加班的话,只有两个原因:一是这个岗位的工作量安排得不合理。

但是,之前有十几个人都做过这个岗位的工作,他们并没有这方面的反映。

那么,就只有第二个原因了——你欠缺能力和经验,工作压力过大。

容易,需不需要公司送你去培训一段时间,或者调整一下岗位。

”总监说完,我吓出一身冷汗。

后来我才知道,这是美国人的一种思考方式。

他们认为,经常加班是能力不足的表现。

在欧美企业,员工的工作时间和私人时间严格分开。

他们认为,上班时就要努力、拼命地工作,但下了班就是自己的私人时间了。

那次后,我就很少在办公室里加班了。

然而,日本企业的工作环境与我所在的美国企业大不相同。

下班后,每次我们约在日企工作的同学一起出去玩,他都说还在公司。

我们原本以为是他的工作量太大的缘故,但是事实并非如此。

实际上,日企的工作压力并不大,福利待遇也很好。

他每次“加班”,并不是在工作,而是在聊天、玩游戏。

当问及原因时,他回答说:“环境所迫啊!

每天下班后,大家都不急着回家。

等到了晚上9点,大家就像约好了一样,开始收拾东西下班。

所以我也这样了。

”这就是日本企业的工作环境。

再来看看进入国企的那位同学。

他的工作时间是不确定的,有时候下午三四点钟就下班了,有时候会加班到晚上10点,甚至通宵熬夜工作。

问及原因,他回答说:“得跟着领导的时间行动。”

<<别让下属炒了你>>

”所以说，人是环境的产物，人的所有行为都要受环境的影响。

也就是说，员工的行为和工作状态是受环境影响的。

或者说，对一个人的工作状态影响最大的是他身处的环境。

同一个人，在不同的环境下，他的行为会不一样。

一个人，本来雄心壮志，积极乐观，充满斗志，如果进入一个企业，发现身边的人总是抱怨连天，上班开小差、干私活、做兼职，那么时间长了，他如果不离开的话，迟早会被这些人同化。

这就是环境的影响力。

所以作为管理者，必须要明确这一点，为员工创造一个最佳的工作环境。

<<别让下属炒了你>>

媒体关注与评论

管理不在于如何减少职员短处，而在于如何挖掘并发挥职员的长处。

——著名管理学家 彼得·德鲁克 管理者既要告诉别人怎么干，又要激发团队产生抱负，还要带领整个团队朝目标勇往直前。

——美孚石油公司前首席执行官 李·雷蒙德 在企业中，中层所起的就是一个骨架的作用。就像一只动物能长多人，不在于它能吃多少，关键在于它的骨骼支撑力有多强。

而中层就是支撑起整个组织的那副结实的骨架。

——冠军团队复制总教练 容易

<<别让下属炒了你>>

编辑推荐

《别让下属炒了你:中层管理者的自我管理》由吉林出版社出版。

<<别让下属炒了你>>

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>