

<<这样的管理最给力>>

图书基本信息

书名：<<这样的管理最给力>>

13位ISBN编号：9787563927777

10位ISBN编号：7563927778

出版时间：2011-7

出版时间：北京工业大学出版社

作者：李高朋

页数：251

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>

## <<这样的管理最给力>>

### 前言

经常听到一些公司领导在聊天的时候说：“现在管理公司感觉是拳头打在棉花上，总感觉有力气使不出来。

”其实这就是对管理不给力的感慨。

现在商场竞争比较激烈，管理是每个领导必修的课程。

但是如何管理才能“给力”，这是现阶段领导要深思的一个课题。

老子说：“大象无形，大音希声，大智若愚。

”前两句说的是自然现象，是自然万物的运行法则，第三句则落在了我们人的身上。

这不但是中华民族的传统美德，更是一个人成熟、睿智的标志，是为人处世的基本尺度。

按照这样的说法，做领导的就应当稳重、深沉，这既是现实所需，也遵循了自然法则。

冷静、沉着反映一种境界，一种风度；运筹帷幄、慧眼识金反映一种修为，一种能力；稳中求胜、行有所依反映一种策略，一种智慧；果敢干练、有礼有节反映一种气场，一种洒脱。

对于领导者来说，管理体现的是一种智慧。

俗话说：“心不慌，神不乱。

”凡事只有稳住内心、不慌乱、不显露出来，才不会给对手可乘之机；慧眼识金、运筹帷幄，才能够未雨绸缪，争取竞争中的主动；稳扎稳打、步步为营、行有所依、以理服人才能够稳操胜券、无往不利；果敢干练、有礼有节才能够凝聚团队的精神。

鼓舞团队的力量，使得管理制度化、人性化，取得快速发展。

作为领导，这才是最给力的管理方式。

本书重点探讨了领导者在平时的修炼，修炼什么、如何修炼，以实现自我能力培养和自我超越，旨在与领导者一起分享在决策、协调、用人、应变、行动等方面的管理技巧与方法。

它们看似普通，但领导者能掌握并做好则非常不易。

本书用简单的语言启发并引导领导者跳出现象看本质，尽快摆脱因心浮气躁而难有所成的现状，进而成为卓越的领导者。

## <<这样的管理最给力>>

### 内容概要

李高朋编著的《这样管理最给力(领导必修的9堂课)》重点探讨了领导者在平时的修炼，修炼什么、如何修炼，以实现自我能力培养和自我超越，旨在与领导者一起分享决策、协调、用人、应变、行动等方面如何做到镇定沉着，从容自如。

它们看似普通，但领导者若能掌握并做好则非常不易。

《这样管理最给力(领导必修的9堂课)》用简单的语言启发并引导领导者跳出现象看本质，尽快摆脱因心浮气躁而难有所成的现状，进而成为卓有成效的领导者。

## <<这样的管理最给力>>

### 书籍目录

第一课 头脑清醒：保持理智思维  
放开胸怀，接受新的或不同的想法  
善动脑筋去突破思维死角  
另辟蹊径，才有出路  
换一种角度思考  
培养一种务实的工作作风  
善于从失败中学习  
正确应对危机  
巧思能攻克难关

第二课 低调沉稳：领导者要具有正确的心态  
做人还是放低一些调门为好  
低姿态是收复人心的妙方  
多思慎言，当一名合格的听众  
放下“身架”才能提高“身价”  
允许合理的失败  
以低姿态去化解矛盾和困难  
把员工当大人物来看待  
做一个不断进取的人  
累积知识比累积金钱更重要  
终生学习，终生受益

第三课 运筹帷幄：做决策中轻灵的舞者  
站得高，看得透  
作重大决策身子需要发热，但头脑不能发热  
确定未来的行动目标  
学会与他人分享你的想法  
切忌“纸上谈兵”妄作决策  
全面而准确地掌握必需的信息  
善于研究和分析问题  
做决策中轻灵的舞者

第四课 识人用人：让合适的人干合适的事  
用发展的眼光看人  
从细微之处全面考察人才  
知人善任，让金子闪耀光芒  
用他就要信任他  
贴近部下，不摆架子  
人尽其才，才尽其用  
真诚对待每一位员工  
使下属拥有权力并加以控制  
大胆使用“怪才”

第五课 八面玲珑：进退自如的协调术  
冤家宜解不宜结  
求同存异，不能将别人一棍子打死  
缩小“距离感”的关键是沟通  
变“管理者”为“指导者”  
重视对员工的心灵经营

## <<这样的管理最给力>>

面对顶撞不急不恼

认真对待牢骚和反对意见

正确处理员工之间的矛盾冲突

让下属体会到你的人情味

从领导艺术的层面展开批评

第六课 稳扎稳打：不走弯路便是捷径

沉得住气方能干大事

持重守静是抑制轻率浮躁的根本

心急吃不了热豆腐

慌乱只会自乱阵脚

盲目只会自讨苦吃

肆意炒作不要学

最重要的是放眼未来

深藏不露，不暴露实力

戒骄戒躁，保持良好的心态

装憨卖傻，以静制动

第七课 行使权力：让下属口服心服

领导者不能总是当“老好人”

制定明确的、切实可行的规则

授权让你更轻松

不要对完成任务的方法提出要求

每一项授权都应当有限制

让员工以主人翁的心态对待每一件事

集权绝对不是专横跋扈

使能干的下属有所畏惧

善于控制情绪，顾及下属情感

让下属乐于接受你的指令

第八课 拒绝拖延：行动才会有结果

行动是一切成功的根本

行动使你脱颖而出

从现在开始动手

保持一种务实精神

加快自己行动的步伐

真抓实干比能言善辩更重要

成功在于有效利用时间

第九课 个性魅力：树立良好的个人形象

塑造正直诚信的品格

富有感染力和热情

领导需要微笑

努力控制自己的情绪

以身作则，使下属自觉追随

让“精明强干”为魅力加分

以特殊的胸怀征服下属

做一个富有责任感的领导

## &lt;&lt;这样的管理最给力&gt;&gt;

## 章节摘录

放开胸怀，接受新的或不同的想法 有的领导者不愿意听下属和专家的意见，反面意见就更不用说了。

分析其原因，首先是怕受到各种不同意见的干扰，使自己无法作出决策，毕竟自己才是拍板的人，别人绝不能代替自己作决策；其次则是担心下属和专家们提意见时没有考虑后果，毕竟为后果承担责任的是他自己而不是下属和专家。

尽管在一些集体决策中，决策者表面上看来是让参与者各抒己见、畅所欲言，但是最终决策还是由他一人垄断，一个人说了算，一个人包打天下，个人决定企业的命运，真可谓“成也萧何，败也萧何”。

以前锐步公司研制出极受市场欢迎的气垫鞋，在女鞋市场上超过耐克公司暂时一统天下。按说锐步公司完全可以巩固自己在女鞋市场的霸主地位，与耐克公司在体育用品市场上平分秋色。然而，当时锐步公司的董事长法尔曼却错误地估计了形势，独断决策，要与耐克公司争夺体育用品和男子运动鞋市场。

这时，公司召开了许多次集体会议，很多部门经理勇敢地提出意见，理由是凭锐步公司当时的知名度和实力，还无法在男子运动鞋市场与耐克抗衡，而且在新产品的设计和开发方面，耐克终归略胜一筹。

但是，法尔曼根本就听不进去，他固执己见，不肯改变最初的决定。

法尔曼重用穆勒，并由其负责设计和开发工作。

在穆勒的一手策划下，锐步公司与许多著名球星签约。

从表面上看来，这对提高锐步公司的知名度有好处，但许多消费者认为此举毫无新意，完全是步耐克公司的后尘。

更糟糕的是，由于锐步公司为签约名人支付了高额的费用，从而使公司的生产成本急剧增高，管理费用在营业支出中所占的比例比两年前上升了。

危机已经显露出来了，如果此时果断采取措施，还为时不晚。

公司内部出现了很多反对的声音，比较集中的有两点：一是更换喜欢说大话却从不务实的穆勒；二是顺应市场的需求，开发高价位的运动鞋。

遗憾的是，法尔曼对这两点都置之不理。

后来，耐克公司潜心研究多年的可视气囊运动鞋终于问世了，尽管这种鞋定价颇高，但恰恰迎合了人们内心对高品质运动鞋的需求，所以刚一投放市场就迅速火暴起来。

相比之下，尽管锐步的产品价位比耐克低好几十美元，却备受冷落。

随后耐克公司已抢占了锐步公司的大部分市场。

更令法尔曼痛苦的是，公司一半以上的设计人员和部分销售、开发的经理，因不堪忍受法尔曼的独裁，相继离开了锐步公司，其中还包括曾经深受宠幸的穆勒。

众人拾柴火焰高。

作为一名企业领导者，在经营环境错综复杂的当今，竟然不谙智慧之道、集思广益之道，听不进下属的意见，拒绝集体的智慧，注定会走向失败。

其实，在我们身边随时随地总有各种不同的意见，作为领导者，最重要的不是他一定要拿出什么与众不同的看法，而是要从各种建议中筛选出一个正确的。

作为领导者，有主见是应该的，但过分固执和独断就成了刚愎自用。

所以说，凡事都有个限度，一旦超过了限度就应了那句老话：“过犹不及，自食苦果。”

1. 只得到掌声的决策不是好决策 在进行集体决策时，我们经常看到只有领导者一个人在那高谈阔论，其阵势一点也不亚于诸葛亮的隆中对，然后就是下面人雷鸣般的掌声。

领导者如坠云雾般飘飘然。

殊不知，这正是集体决策失败的开始。

艾尔弗雷德·斯隆是长期担任美国通用汽车公司总裁的管理者，他对这一点的理解非常透彻，他把提出不同意见作为决策中一个系统的方法来运用。

## <<这样的管理最给力>>

斯隆主持的决策会议气氛一般都非常热烈，在一次会议中，斯隆发现所有参与决策的人都对一个重要决策持认同态度。

他强调说：“对于这个问题，所有的不同意见都可以提出。

”大家都点了点头，表示知道有不同意见是可以提出来的。

斯隆接着说：“先生们，我想我们大家对这项决定都一致同意，是吗？”

”在场的人都点头表示同意。

于是斯隆接着说：“那么，我建议推迟到下次会议再对这项决定作进一步的讨论，以便我们有时间来提出不同意见，并对与这项决定有关的各个方面有所了解。

”事实证明，斯隆避免了一个错误的决策。

斯隆作决策从来不靠“直觉”。

他知道，只能得到掌声的决策不是好决策，有时意见一致是因为每一个人都没有认真地做好自己的工作，没有完成自己的准备工作。

他想要的是不同的意见，他也积极地促进不同意见的产生。

2. 没有不同意见产生不了好决策 在每次集体决策中，最让领导头痛的就是，原本计划要经过一番激烈的讨论之后才能敲定的方案，却在不到数分钟的时间便尘埃落定。

过快达成一致的意见让一个好的领导者感到害怕，他们不相信这样的“和平”，他们知道，这后面必定隐藏着某个问题，只要深入分析，就会发现下属中其实存在着不同的观点，这些观点最迟在实现决策的阶段就会出现。

如果事先明了，谁同意这个决策，谁反对，人们到底是如何看待这件事的，反对的“症结”在哪里，他们为什么反对等，那么领导者就会推动系统性的意见分歧，以便达成在决策的实现阶段也能站得住脚的一致看法。

作决策之所以需要不同的意见，有3点理由。

(1)保证决策者不受组织中某个利益体的束缚。

每一个人都在某些方面对决策者有所要求。

每一个人都是一个特殊的恳求者，而且往往是十分真诚的——试图使决策者有利于他，无论决策者是总裁还是年轻的工程师，都是这样。

P2-4

## <<这样的管理最给力>>

### 编辑推荐

管理，是一门艺术。

一个成功的领导者，往往能够在纷繁的事务中营造最惬意的氛围、最适合的工作环境、最高效的管理机制。

李高朋编著的《这样管理最给力(领导必修的9堂课)》就是一本针对管理者需求而作的书！

对于一个管理者来说，管理技巧就是一种成本，是一种比生产成本、销售成本更稳定、更高效的成本。

如何让管理更给力，这是管理者需要正视的大问题。

<<这样的管理最给力>>

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>