

<<管理操控术>>

图书基本信息

书名：<<管理操控术>>

13位ISBN编号：9787564048150

10位ISBN编号：7564048158

出版时间：2011-10

出版时间：北京理工大学

作者：陈墨

页数：310

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>

<<管理操控术>>

内容概要

本书是由陈墨编著的《管理操控术》。

《管理操控术》的内容提要如下：

自我管理，掌控自我才能掌控他人；团队管理，操控他人才能引领成功；企业管理，辨明方向才能走向卓越！

管理是一门艺术，更是一门多元化的技术。

若想带领好一个团队以及运营好一个企业，都需要正确把握人性，正确运用人性，了解并掌握关于管理与操控的艺术，实现人力资源的最大价值。

<<管理操控术>>

书籍目录

第1章 提高魅力指数，操控要“化于无形”

若想管人，必先修己

“以德服人”是管人的根本

有管理的实力，才有“治人”魅力

管理者是最大的责任者

喊破嗓子不如做出样子

想要控制别人，先要控制自己

管理是一场心理素质的博弈

外圆内方，管理的成功之道

第2章 洞察员工心理，操控要“有章可循”

了解员工的欲望是成功管理的基石

做管理，耳朵比嘴巴重要

谈心是了解员工心理世界的最佳途径

在抱怨中聆听员工的心声

在动态环境中洞悉员工心理

关注员工的私人问题

关注员工的心理问题

实施员工心理疏导的九个途径

第3章 赢得员工“芳心”，操控要“心悦诚服”

增加员工的“心理收入”

征服员工，从尊重他们开始

换位思考，让你轻松赢得员工的心

关心——“俘虏”员工的糖衣炮弹

推功揽过，最凝聚人心的管理手段

对待下属要“一碗水端平”

宽容——网罗人心的利器

与下属同甘苦，共患难

虚心——赢得下属尊重的最有效方式

牢牢记住下属的名字

真诚地对员工说声“谢谢”

第4章 恰当激励员工，操控要“催人奋进”

目标，让员工永远充满希望

失败时给员工“打打气”

信任是激励的最高境界

“期望效应”让员工做得更好

表扬和发薪水一样重要

让员工在批评中进步

用奖励上紧员工的“发条”

惩罚是一种反向激励

左手奖赏，右手惩罚

用激将法“刺激”下属的斗志

让员工在竞争中成长

没有危机就没有动力

第5章 提高执行力，操控要“令出必行”

管理者树立威信六大法宝

<<管理操控术>>

管理者修炼“软权力”的六大绝招

铁的纪律——令出必行的基石

“从众效应”让你“不令而行”

杀一儆百——提高执行力的最有力手段

行动比语言更有力量

管理者，让制度帮你减压

恩威并重——最高明的管理手段

柔性管理，用柔情提高执行力

第6章 管理需要沟通，操控要“上通下达”

没有沟通，就没有管理

管理沟通，从“心”开始

非正式沟通，“世界第一CEO”的沟通方式

别让你的思维“直来直去”

幽默是沟通的润滑剂

员工的意见是企业管理的“思想营养”

管理者有效沟通的六大原则

建立企业内部沟通机制的四大要求

第7章 人才为我用，操控要“知人善任”

德才兼备，企业用人的至高境界

用人要敢于向高学历“亮剑”

敢于任用强于自己的人

信任是最大的表扬

“用人不疑，疑人不用”新解

让最好的人做最好的事

用人的最高境界：善用人长，善使人短

请得来，还要留得住

第8章 拧成一股绳，操控要“万众一心”

团队是最佳的个人组合

合作精神，让1+1>

“和而不同”是培育高效团队的沃土

管理团队冲突的智慧

对付“问题员工”的三大法宝

及时处理团队中的“烂苹果”

打造高效团队的七大秘诀

团队管理的四大雷区

第9章 学会适度放权，操控要“欲擒故纵”

放权——管理者的分身术

请将手放开

抓大放小，搞好宏观控制

做好“遥控”工作

因事设能，视能授权

权责统一是成功授权的关键

应对下属越权的五大绝招

该放则放，该收则收

第10章 员工自我管理，操控要“无为而治”

自我管理是管理的最高境界

让员工选择喜欢做的事

<<管理操控术>>

善于给员工压担子
让员工快乐地工作
让员工成为企业的“主人”
打造员工实现自我价值的平台
培养员工自我管理的技能

<<管理操控术>>

章节摘录

康熙皇帝之所以创造了彪炳青史的盛世王朝，正是因为他具备了严于“修己”的品格。管理政事如此，管理企业也是同样道理。

管理是一门“以人为本”的“修己治人”的艺术。

在管理过程中，管理者是主体，管理者只有先把自己“修”好了，才能管好他人。

正如“中国式管理之父”曾仕强所说：“管理是修己安人的历程。

”但是在现实的管理工作中，很多管理者往往会花费大量时间和精力，试图去改变员工，殊不知，这样做既浪费了管理成本，又收不到理想的管理效果。

因为在这种管理模式下，员工会保持高度的警觉性，要么全力抗拒，要么表面接受，实际上各有各的想法，即口服心不服。

与其如此，管理者不如先“修己”，用心改变自己，让员工受到良好的感应，然后让他们自动地改变自己。

那么，管理者究竟该如何“修己”呢？

具体而言，管理者应该从以下5个方面进行努力：**树志向** 所谓树志向，就是要求管理者要“树立远大的人生价值目标”，这是管理者将员工吸引到自己身边、凝聚在自己周围的先决条件。

一个企业对员工是否具有吸引力，往往取决于这个企业的发展前景，而企业的发展前景如何，往往取决于管理者是否具有远大的人生价值目标。

当然，我们所说的远大的人生价值目标，并不是指一个管理者对名利的追求，而是指一个管理者从社会发展和企业成长的角度出发，为自己树立一个“我能为社会/他人带来什么”或“我能将企业和我的员工带向何方”的人生目标。

正如詹姆斯·柯林斯教授在《明星与领导力》一书中说的那样，管理者只有为企业树立长远的宏伟目标，并将个人的雄心壮志融入到企业目标中，以企业发展作为个人发展的终极目标，才能源源不断地吸引并保留优秀的人才，才能使人才愿意为其“鞠躬尽瘁”、倾尽全力。

立品格 所谓立品格，就是要求管理者要建立高尚的职业道德，这是管理者建立职业威望、树立个人威信的基本条件。

正所谓“正人先正己”、“己欲立而立人，己欲达而达人”，管理者要想培养出高忠诚度、高能力的员工，首先要加强自身职业道德修养，一方面要自律，一方面要宽人。

自律是指管理者要严于律己、率身为正。

这是建立在管理者以身作则，为员工做出表率，身体力行地维护企业整体利益的基础上的。

在工作过程中，管理者和员工肯定都有一定的个人利益需要维护，作为管理者，既要处理员工的个人利益与企业整体利益的矛盾，又要处理自己的个人利益与企业整体利益的矛盾。

因此，管理者绝不能对人对己实行双重原则，只要求员工超越个人利益，而自己却不站在企业利益角度处理问题；否则很难获得员工的信任和认可。

宽人是指管理者要做到尊重他人、包容他人。

在管理员工的过程中，管理者要超越单纯的上下级关系，超越指挥命令的关系，平等、友善地对待员工，公开、公平、公正地处理各种事务。

此外，管理者还要做到放眼他人，而非自我欣赏，正确看待员工的缺点和不足，以欣赏的眼光接纳员工的优点和长处，客观地赞扬员工的成绩，公正地评判员工的失误，这样才能使员工感到被理解而非不解、被欣赏而非漠视、被重用而非排斥。

修个性 所谓修个性，就是要求管理者要注意个人性格特征的磨炼，这是管理者带领企业达成企业目标的必要条件。

一个人的性格特征并不全是天生的，后天环境也起着很大的影响作用，因此，人的性格特征是可以改变的。

当然，企业管理者并不需要进行基本个性的完全转变，只需要加强某些方面的个性修养就可以了。

如在经营管理过程中转换思考问题的固有模式、调整解决问题的原始心态等，使自己变得更积极、更稳重。

<<管理操控术>>

企业在商海中沉浮，必然会经历各种挑战和磨难，其经营和管理也必然面临着各种机遇和风险。管理者要想带领团队抓住机遇、接受挑战、战胜困难，就必须具备顽强的意志、临危不乱的沉稳和坚定不移的决心。

此外，管理者还必须修炼勇于自省的个性特征，尤其是当失败或出现失误时，管理者要学会从自我角度找原因，主动承担责任，积极思考，改进不足，而不是一味地怨天尤人或抱怨运气不佳。成功的时候，管理者也要善于自我总结，对引发成功的因素加以强化，以便赢取更大的成功。

重情商 所谓重情商，就是要求管理者要善于与员工打交道，与员工建立起良好的工作友情，这是管理者深入了解员工、以情留人的基础。

企业是由不同个性、不同背景的人构成的复杂群体，在这个群体中，管理者在权力上处于强势，在地位上处于上位，但在势力和情感上却往往处于弱势和下位。

为了避免管理者在群体中处于“孤掌难鸣”的境地，管理者必须加强情商修炼，拥有同理心，并与员工建立良好的关系。

所谓同理心，是指管理者要善于换位思考，对员工在面对各种管理情境时会做出何种反应能够进行正确地分析和判断，对员工心理具有敏锐的洞察力，能够理解员工的行为，对员工的遭遇和境地感同身受，并采取有效的应对措施，而非居高临下、主观臆断，这样才能提高应对问题和变化的灵活性和有效性。

.....

<<管理操控术>>

编辑推荐

管人必先读心，树立权威形象，破解管理难题，做一个强有力的领导者！
管理的本质是[治人]管理的方式是[人治]管理的原则是[人伦]管理的关键是[得人]管理的前提是对[人性]的把握。

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>