

<<把员工培养成老板>>

图书基本信息

书名：<<把员工培养成老板>>

13位ISBN编号：9787801129161

10位ISBN编号：7801129164

出版时间：2009-6

出版时间：民主与建设出版社

作者：罗仕富

页数：240

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>

## <<把员工培养成老板>>

### 内容概要

很多企业员工起点虽低，却怀抱理想，不甘心永远平凡。

通过不断努力，会一步步变成主管、经理、老板的副手和贴心人，最后可能变成公司合伙人，即公司股东。

西方国家很早就有员工持股计划。

我国目前无论国企还是私企为了留住优秀员工，也开始对员工奖励一些股份。

由此得到的结果是：员工把自己的前途命运与公司联系更加紧密，更加关心公司的业务发展，从而对公司发展带来很大好处。

本书旨在帮助员工了解从员工到主管到经理到副手，必须学习哪些东西，必须提高哪些能力，必须具备哪些素质，必须寻找哪些机会等等。

学会像老板一样思考，站在老板角度考虑问题，学会层层管理。

## <<把员工培养成老板>>

### 作者简介

罗仕富，教练，美国国际专业教练协会（IAPC-International Association of Professional Coaches）会员，国际注册企业教练（RCC），美国AAH催眠师协会会员，管理教练MCC，曾任实践家知识管理集团东莞分公司首席教练，现任安植企业教练。

曾辅导企业（部分）：北大青鸟、中国联通、太平洋保险、新时代集团、南方电气、雅士轩康体有限公司、奔宇配售连锁、深圳水务集团、深圳玉蓝物业管理、中企动力科技、富华居实业、香港康富来、深圳艾能迪科技、深圳赛为智能工程、深圳慧明眼镜、朗坤集团、长城行实业、鸿利达塑胶、大众联合、桑达信息技术、康太实业、高科同方、吉祥电子、高科电子、耐迅特科技、双佳电子、宏信国际、鑫隆珠宝、雅润珍珠、深圳报业集团、万联购物广场、高登利安实业、深圳泰宁百货、蒙牛乳业、华亿达实业、深圳智联物流、映兴电子、侨云电子、金山华络、林泰实业、东和精密、星联地产、鸿骏达电子、翠绿首饰、深圳七色阳光、盛德电子、广天地地产……

## <<把员工培养成老板>>

### 书籍目录

第一章 做个好员工——晋升修炼第一步 测试：你是受企业欢迎的人吗 一、做个受企业欢迎的人 二、热爱你的工作 三、做个学习型员工 四、精通你的专业 五、向主管学习 六、善于沟通合作乐群 七、自动自发 八、学会欣赏你的老板 九、不找借口找方法——千万不要把问题留给老板 十、时刻不忘给企业提建议——巧妙展示你的才能 本章小结 思考题第二章 做个好主管——晋升修炼第二步 测试：你是优秀员工吗 一、你要有一份详尽的职业生涯规划 二、你具备做主管的素质吗 三、要清楚自己为何升为主管 四、以老板为导师 五、善于思考 六、了解下属 七、跟上司搞好关系主动争取晋升 八、忠诚是无价之宝 九、学会选人 十、善于组建团队 十一、处理纠纷与解决害群之马 十二、为自己创造升迁机会 本章小结 思考题第三章 做个好高管——晋升修炼第三步 测试：职业认同度自我评估 一、什么人适合做高管 二、领导者的基本素质 三、站在老板的角度思考问题 四、八面玲珑的沟通高手 五、与公司共命运 .....第四章 做个好助手——晋升修炼第四步第五章 做个好股东——晋升修炼第五步第六章 把员工培养成老板——企业长青的源泉后记

## &lt;&lt;把员工培养成老板&gt;&gt;

## 章节摘录

2.责任归属不清产生矛盾 许多人际关系方面的矛盾与责任常常是混淆不清缠绕在一起的。也许矛盾的双方对问题都负有责任，然而，若论主要责任，还是应该由一个人来承担。这也正是处理双方矛盾的关键，即明确责任的归属。

第一步就是要查明问题的真相，注意搜集有关这方面的信息资料，好在当事人有“矢口否认”的动机之前，就用它们为当事人提个醒，以免他们以后尴尬。

在有了适量的信息，明确了责任的归属之后，你所要做的就是让双方都承认自己的责任所在，而后再将责任的所有权移交给那个应当负主要责任的人。

你最好把责任转化为新的工作任务或问题，而不是员工身上的包袱，这对问题的最终圆满解决，双方能否握手言和至关重要。

3.情绪冲突产生矛盾 在所有的矛盾处理中，这种有关情绪冲突而产生的人际矛盾是很难处理的，这正如人的情绪难以捉摸一样。

人们在工作中即使不会因为上述原因而产生矛盾，也会因为自身情绪的变化而与共事的其他人产生无意的“情感碰撞”。

这些情绪并非源自工作的本身，它们是公司之外一些事件在人们心理上造成的不快的延续。

情绪矛盾有它的短暂性，正如情绪变化一样，但你若不认真对待，它也会在公司人际关系的和谐上留下深深的划痕。

是的，你无法预测他们的情绪，更无法控制它们，但你可以设身处地地替他们着想。

例如，你的一位员工在一大早赶来上班时，由于急着赶车忘记了拿伞，在路上被淋得浑身湿透，更糟糕的是这位员工在挤车时又不慎丢失了钱包，虽然没有什么特别贵重的东西，但还是将半个月的工资搭了进去。

当他气冲冲地跑进公司时，已经迟到10分钟了。显然。

这个月的奖金又悬了。

这一切遭遇对一个性子暴烈的人来说，是根本无法容忍的，他要发泄，最终与同事发生了口角，产生了矛盾。

解决这类情绪所造成的矛盾时。

你最好用一颗爱心，与带有母性的理解来处理，对无辜的受气者在拍了他的肩膀，微笑地表示了无奈之后，就要迅速与受气者本人一起来帮助那位受害更深的人。

记住。

这里要赢得那位无缘无故惹了一身气的员工的支持。

要与他一起展开工作，当他设身处地地将他人的遭遇在脑子里经历一番时，同情会化解怨恨的。

(二)把纠纷消灭在萌芽状态 在工作中有效防止和解决冲突，就要抓准矛盾焦点。

无论是个人之间还是群体之间。

当冲突尚未发生之时，争论的问题将成为双方关注、争执、互不相让的焦点，如政治方面的某个观点，切身利益的具体项目，道德方面的某一行为倾向，情感方面的隔阂等。

如果双方继续在某个焦点问题上继续积累矛盾，发展到一定程度，就会围绕这一点形成冲突。

社会学家认为，一个群体间的矛盾就像是一个大气球，必然是越积越多，因此，必须在达到爆破的限前，先释放一些气，避免矛盾的激化，也就不至于形成冲突了。

当人们普遍就所关心的问题作了较偏激的反映时，就会形成一种时尚心理，这种心理的突出特点就是情绪色彩浓厚，相互传染快。

这些情绪色彩显现在外的就是对老板产生较强烈的对立情绪，特别是当一部分人的要求得不到满足时，这一特点就更加明显了。

主管如不及时加以疏导，这种对立情绪就会恶化并引发冲突。

对此主管必须从理顺情绪人手，疏通宣泄渠道。

从现实生活中的许多具体冲突事例可以看出，矛盾不断激化的一个重要原因，是员工不满意的地方太多，又压着不能讲，问题长期得不到解决，就像高压锅一样，持续高温又没有出气的地方，到一定程度

## <<把员工培养成老板>>

非爆炸不可。

当然，矛盾和冲突发生后主管要果断处置，迅速控制事态，最大限度地减少冲突导致的消极影响和破坏。

对那些性质比较严重，事态可能扩大的冲突。

要快刀斩乱麻。

在情况不明、是非不清而又矛盾激化在即的时刻，先暂时“冷却”、“降温”，避免事态扩大，然后通过细致的工作和有效的策略适时予以解决。

只要你把握了解决矛盾的主动权，任何矛盾和困难都是可以解决的。

所谓“信息隔阻”，就是指信息在经过主管时要有意识地对其断流，以便有充分的时间调查研究，求得问题的妥善解决。

如果只有沟通没有隔阻.那么就会形成信息失控，造成因小事而影响班子团结。

因流言而瓦解班子合力的不良结果。

因此，作为主管，应把握好各方面的思想情绪，做到该畅则畅，该阻则阻，从而达到化解矛盾、消除不利因素、求同存异之目的。

（三）对4种棘手员工的管理 俗话说：上有政策，下有对策。

对公司主管来说，这句话应该说成是“下有计策，上有对策”，无论什么样的员工，都可以针对他的弱点而采取相应的管理方法。

1.进攻性员工 对付富有进攻性的员工，应引导和鼓励他们表达真实意见。

与任何一位富于进攻性的人打交道，不管他是否怀有敌意，头一条是要敢于面对进攻。

<<把员工培养成老板>>

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>