

<<中层领导学>>

图书基本信息

书名：<<中层领导学>>

13位ISBN编号：9787801799326

10位ISBN编号：7801799321

出版时间：2010-6

出版时间：中国致公出版社

作者：华阅

页数：288

字数：270000

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>

## <<中层领导学>>

### 前言

中层领导是企事业单位或党政机关的部门负责人或部门主管，也是组织大厦的“四梁八柱”，起着稳固根基、立顶大梁和分解压力的重要作用。

正是因为有了中层领导这一角色的坚强支撑，组织这座大厦才得以不断的扩张和发展，组织的各项工作才能有条不紊和按部就班地开展起来。

不管是企业组织，还是行政组织，要想发展和壮大，都必须加强中层领导的队伍建设，中层队伍过硬，上面的工作才能更省心和更放心，下面的工作才能得到更好的理顺和推进，组织的发展才能更健康和更有序。

中层领导处于组织序列“夹心饼干”的中间部位，既是领导者，也是被领导者，既是决策者，又是执行者。

在上与下之间，起着“传送带”和“缓冲器”的作用。

正是这种角色，使得中层领导既要对上负责，又要对下负责，其领导能力、领导艺术和管理水平时时都展现在上下级面前，处处都在接受着“考验”和“考核”。

很显然，作为中层领导，既要会做人也要会做事；既要会做领导也要会做下属；既要会处理业务，也要会处理关系。

优秀的中层领导不是靠单项能力成就自己的业绩，而是靠综合素质创造团队的辉煌。

## <<中层领导学>>

### 内容概要

你若安好，便是晴天新书抢鲜>>>>

本书从中层领导起源谈起，对中层领导在组织层级中的角色定位、工作职责、领导方法、能力历练等诸多方面进行了全面系统地阐述，并配合中层领导活动的实际案例进行剖析，在工作实务方面具有很强的指导作用。

本书的特点是内容全面科学、结构严谨有序、阐述有理有据、案例生动具体，所提供的方法实用有效，是现代中层领导者必备案头读本。

<<中层领导学>>

作者简介

给力正能量，迷你图书任你选点击购买>>>>

## <<中层领导学>>

### 书籍目录

#### 第一章 中层领导概述

##### 第一节 中层领导的诞生与发展

- 一、中层领导溯源
- 二、中层领导角色特征
- 三、中层领导的基本作用

##### 第二节 中层领导必备的基础素质

- 一、明确自己的位置
- 二、了解自己的职权范围
- 三、善于做好开局工作
- 四、保证自己的工作在组织中游刃有余

#### 第二章 中层领导综合能力透析

##### 第一节 决策能力

- 一、细致的调研与准确的判断相统一
- 二、注重决策的科学性与超常性
- 三、决策的分类
- 四、决策的程序要科学
- 五、决策的条件要充分
- 六、决策中的几种习惯做法
- 七、常见的决策陷阱
- 八、决策失误的补救

##### 第二节 执行能力

- 一、执行力应依据科学的程序进行
- 二、执行力需要多种素质的相互结合
- 三、中层领导要重视培养下属的执行力
- 四、中层领导应善于营造执行的文化
- 五、注意解决执行力差的问题

##### 第三节 创新能力

- 一、创新能力是中层领导的核心素质
- 二、中层领导创新能力的培养
- 三、创新的内涵与三个重要环节
- 四、中层领导必须具备的创新能力

##### 第四节 协调能力

- 一、要掌握组织内协调与沟通的原则
- 二、要注重组织内协调与沟通的环节
- 三、要明确组织内协调与沟通的问题
- 四、善于揣摩他人内心世界
- 五、善于处理同组织内部各种“势力”之间的关系
- 六、精于处理人际关系
- 七、掌握有效的沟通技巧

##### 第五节 管理能力

- 一、明确管理目标
- 二、知人善任
- 三、善于规划考核
- 四、团队建设
- 五、培养下属

## <<中层领导学>>

六、专业技能

七、组织能力

.....

第三章 中层领导必备的素质

第四章 中层领导必须会处理的几种关系

第五章 中层领导运用权力的艺术

第六章 中层领导用人管人的艺术

第七章 中层领导打造高绩效团队的方法

第八章 中层领导管理员工的艺术

第九章 中层领导如何处理管理中出现的问题

第十章 中层领导的职场戒则

第十一章 中层领导的晋升规则

参考文献

## &lt;&lt;中层领导学&gt;&gt;

## 章节摘录

容人之短的胸怀，豁达大度；其次要体谅下属在与你发生矛盾后的那种难过、后悔、自责、羞愧、惶恐等心理，要明白下属的心情可能比你的心情更沉重。

只有这样能揽过错、勇担责任、分解压力，才能尽快化解双方的对立情绪，消除矛盾。

还须指出的是，既然上下级间出现矛盾是在所难免的，就不要以一时一事来否定一个人，抹杀他的功绩，看人看主流、看本质，不要犯以偏概全的错误。

同时应该认识到，宽容不等于放任自流，对于那些不能容忍的顶撞，还是要黑下脸来，采取必要的措施，甚至给以“猛药”。

否则，你就会威风扫地，永远也管理不好下属。

(1) 弄清发生矛盾的原因中层领导与下属之间也不乏冲突现象的发生，其场面常常令人尴尬：双方唇枪舌剑，互相指责，不欢而散。

这种现象轻则影响中层领导的威信和形象，重则招来满城风雨，使中层领导难以开展工作。

发生矛盾的原因是多方面的，从中层领导方面检查，多与对矛盾处理失当有关。

这通常表现在以下几个方面：过于自信而不能容忍下属的意见。

如在某一问题上，与下属意见不一致，在下属意见正确的情况下，由于中层领导自以为是，固执己见，最容易造成冲突。

批评与事实不符或者出入较大。

在这种情况下，下属通常要为自己辩解，如果中层领导认为下属“不虚心”、“不接受批评”，极易冲突起来。

与下属缺乏及时的沟通。

“冰冻三尺，非一日之寒。”

如果下属对中层领导的某些言行早已不满，久而久之，矛盾越积越大，就容易在某件事情上发泄出来。

待人处世有失公平。

“不平则鸣”，同样的问题出在不同的人身上，如果中层领导不能一视同仁地对待，也是引起冲突的常见原因。

(2) 处理矛盾的方法一旦发生冲突，中层领导该怎么办呢？

冲突发生之后，中层领导的当务之急，是要迅速查明原因，以便对症下药。

<<中层领导学>>

编辑推荐

《中层领导学》由中国致公出版社出版。

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>