

<<一次解决，主管的45个带人难题>>

图书基本信息

书名：<<一次解决，主管的45个带人难题>>

13位ISBN编号：9789866037399

10位ISBN编号：9866037398

出版时间：大是文化

作者：木暮衣里 著

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>

## <<一次解決，主管的45個帶人難題>>

### 內容概要

你以為的管理難題，其實只是部屬有話不願意告訴你！

覺得「帶人」很難，你曾想過為什麼會這樣嗎？

不是部屬沒能力、態度差，就算你學過管理老師也無法教你，因為你不知道部屬有45種「不願意告訴你的事」。

作者木暮衣里指出，職場所有的成功要件當中，「部屬的工作動機」佔了90%。

這表示，部屬的行為都關係著主管的工作成果，只要你會「帶人」，根本不必嚴格管理就能大幅提升工作成效；每個主管都希望處理好「人」的事情，卻總是遇到很多「帶人的難題」：?部屬都不主動打招呼？

但你會先和部屬打招呼嗎？

?部屬做事總是心不甘情不願？

要部屬幫你做事前，你有叫出他的名字嗎？

?部屬聽不懂工作指示？

把工作內容條列化，只要說重點就夠了。

?該怎麼罵部屬才對？

指責要簡短而精確，要讓部屬有危機感而不是厭惡感。

?總覺得和部屬有距離感？

你是個情緒化的人嗎？

保持平常心能縮短和部屬距離。

?部屬愛抱怨、意見很多？

捨棄「被攻擊就得反擊」的心態，用「以前我也這樣想過」的心情來接受正走在這條道路上的部屬。

.....本書網羅主管的45種帶人難題，教你看出、或誘導部屬說出那些「不願意跟你說的事」。

所謂「不願意跟你說的事」，並不是指部屬的抱怨，或他不為人知的秘密，而是他們心裡對工作感到有問題的地方，卻沒有說出來讓你知道。

這些「不願意跟主管說的事」，讓他們漸漸地對工作失去熱情，嚴重的可能會導致消極和敷衍的心態。

而主管看到這樣的部屬，便開始產生很多抱怨，惡性循環之下「帶人的問題」越來越嚴重，工作環境也變得死寂。

停止這個噩夢的方法就是，讓部屬「願意說出這些事」。

那該怎麼做呢？

先改變你對部屬的負面看法，這時候你會發現部屬也改變了。

接著，重新認識部屬的個性和認同他的價值所在，當你這麼做之後，部屬就自然而然地說出那些以前「不願意跟你說的事」。

知道這些事你才能真正解決問題，並從解決的過程中建立互信，提升彼此的工作活力和默契。

木暮衣里從總數超過一萬人的諮詢經驗中整理出三個步驟，藉由這些步驟讓部屬把你的話聽進去，又說出自己的想法，組織出更有能力的團隊：STEP1 溝通真的沒問題嗎？

逃出「空轉」與溝通不良的職場關係。

STEP2 建立互信 和部屬建立「信賴感」，他會主動幫你。

STEP3 聚集你的人氣 成為部屬佩服的對象，能激發他們想成長的動力。

成功的主管，不是因為懂管理或是能力比部屬強，而是他們懂得處理「帶人的難題」。

不要再抱怨別人或懷疑自己，只要處理好這三個步驟，你的領導能力就會比別的主管更強，工作就是比別人順利。

<<一次解決，主管的45個帶人難題>>

作者簡介

木暮衣里木暮經營企劃研究所代表生於東京，學習院大學畢業後，曾從事進口家具販售。1991年取得中小企業診斷士的資格，隔年成立事務所以「快樂、易懂、具體」為宗旨。自汽車到便利商店，舉行各領域企業及店舖的諮詢會、員工進修。因為引出領導者與員工雙方的心聲，進而解決問題的手法獲得好評，同時活躍於全國商店街的支援活動、消費者訪問調查、演講和寫作等。2003年於早稻田大學研究所取得商學碩士學位，而後擔任產業能率大學講師等職，指導許多大學生。因為對現在年輕人很了解，也以「大人（社會）和年輕人（未來）的橋樑」身分展開活動。主要著作《「賣場的基本」完全掌握》、《人氣銷售員的接待術》、《把你的店搞出名堂》、《初學者的接待術》等。

譯者簡介高菱珞輔仁大學日文系畢業，現為塵世中一個迷途小書僮，對外國語言的愛源源不絕，翻譯是興趣，並確認自己和語言關係依舊良好。

<<一次解決，主管的45個帶人難題>>

書籍目錄

前言 「有人聚集的地方就有領導者」第一章 用這些領導技巧，組織不空轉1. 為什麼部屬都不懂得打招呼？

2. 部屬的工作態度不佳、老是無精打采？
3. 如何和部屬在工作上的溝通更順利？
4. 該怎麼鼓勵部屬，才能激發他的幹勁？
5. 和部屬的溝通越來越單向？
6. 稱讚了部屬卻還是看不見他的熱情？
7. 該怎麼罵人才能不傷和睦？
8. 真希望部屬這樣做？
9. 部屬的意見總是不得要領？
10. 怎麼面對愛抱怨的部屬？
11. 主管一定得完美無缺嗎？
12. 「偏心」在所難免？
13. 為什麼部屬不信任我？
14. 主管不應該「欠」部屬人情？
15. 為什麼部屬都不敢靠近我？

第二章 這樣建立互信基礎，他幫你完成目標16. 為什麼部屬都不努力？

17. 「自我感覺良好」的部屬越來越多了……18. 該怎麼避免重複「負面訊息」？
19. 凡事都要一百分？
20. 部屬的失敗能測試主管的器度？
21. 我都能做到，為什麼部屬就是辦不到？
22. 主管就不能有情緒嗎？
23. 為什麼部屬老是聽不懂指示？
24. 「點子型」的主管能激發部屬的創造力？
25. 為什麼我的運氣就是比別人差？
26. 為什麼部屬覺得我很難相處？
27. 這麼小的約定部屬應該也忘記了吧？
28. 如何做到被攻擊也「不為所動」？
29. 為什麼總是無法達成目標？

第三章 成為部屬佩服的對象31. 如何讓部屬在工作上更有衝勁？

32. 怎麼讓部屬能「獨當一面」？
33. 如何讓部屬願意為我效力？
34. 為什麼部屬看到我總是很緊張？
35. 罵人也該有個限度？
36. 獨立型的部屬更需要主管的關心？
37. 主管一定要「不苟言笑」嗎？
38. 在公司說家裡的事真的適合嗎？
39. 主管的興趣無法融入部屬的話題？
40. 部屬和你想的不一樣？
41. 遇到「不知道的事情」時，該如何處理？
42. 我該如何調和公室裡的情緒？
43. 欺騙主管「期待」的部屬？
44. 受不了動作慢吞吞像烏龜一樣的部屬？
45. 如何幫助部屬找到未來的夢想？

<<一次解決，主管的45個帶人難題>>

結語 每個人都有「心目中的理想主管」

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>