

<<管理技能开发>>

图书基本信息

书名：<<管理技能开发>>

13位ISBN编号：9787111375913

10位ISBN编号：7111375912

出版时间：2012-4

出版时间：机械工业出版社

作者：（美）惠顿 等著，张文松 等译

页数：469

译者：张文松

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>

<<管理技能开发>>

内容概要

《管理技能开发（原书第8版）》致力于帮助学生通过自我评估有针对性地开发自己的管理技能，本书提供了大量的实践练习、案例以及最新的技术，在学习管理技能与应用这些技能之间搭建了桥梁。基于作者在各类企业中对高效管理者的广泛研究，本书从个人、人际关系和团体技能三个方面对管理技能进行了全面的探讨。

本书以科学的实证方法提炼管理技能，通过精心设计的问卷和调查(调查了400多位有经验的高效管理者)提取有关管理成功的关键技能，以大样本实证分析鉴别了十大管理技能。

本书可供工商管理类专业学生、mba/emba学员使用，对公司管理者来说也有很强的参考价值。

作者简介

大卫A.惠顿(David A. Whetten)

杨百翰大学教授，从康奈尔大学获得博士学位。

他现任组织领导与战略学院中心主任，曾任学校管理学会主席。

他现在的研究关注于组织间关系、组织有效性、组织衰落、组织特性、组织变革、组织价值观和多种管理技能。

金S.卡梅伦(Kim S. Cameron)

密歇根大学商学院教授，从耶鲁大学获得博士学位。

他曾发表过100多篇文章并出版10多部著作。

他现在的研究关注于组织中的道德问题，包括谅解、同情、正直及其与组织成功的关系。

<<管理技能开发>>

书籍目录

译者序

前言

导论管理技能开发的关键作用

胜任的管理者的重要性

有效管理者的技能

关键管理技能

管理技能是什么

提高管理技能

技能开发的一条途径

领导和管理

本书的内容

本书的组织

练习和应用

多样性和个体差异

补充材料

诊断调查和练习

评分要点与对比数据

管理技能的自我评估 (pams)

如何成为一名有效的管理者

sss软件公司的公文筐联系练习

第一篇 个人技能

第1章 开发自我意识

技能评估

自我意识诊断调查问卷

技能学习

1.1自我意识的关键维度

1.2自我意识之谜

1.3理解和识别个体差异

1.4自我意识的重要领域

技能分析

涉及自我意识的案例

技能练习

通过自我表露提高自我意识的练习

技能应用

提高自我意识技能的活动

评分要点与对比数据

自我意识评估

情商评估

价值观评估

认知风格评估

内外控量表

模糊耐受性量表

核心自我评估量表

第2章 管理个人压力

技能评估

<<管理技能开发>>

压力管理的诊断调查

技能学习

2.1改善压力和时间管理

2.2压力的主要元素

2.3管理压力

2.4消除压力源

2.5提高弹性

2.6暂时性降低压力的技巧

技能分析

涉及压力管理的案例

技能练习

长期和短期的压力管理练习

技能应用

提高压力管理技能的活动

评分要点与对比数据

压力管理评估

时间管理评估

a型人格问卷

社会再适应量表

个人压力源

第3章 分析性和创造性地解决问题

技能评估

创造性问题解决的诊断调查

技能学习

3.1解决问题、创造性和革新

3.2分析性解决问题的步骤

3.3分析性问题解决模型的局限性

3.4创造性问题解决的障碍

3.5培养创造性的多种途径

3.6概念障碍

3.7突破概念障碍

3.8跨文化告诫

3.9运用问题解决技术的建议

3.10鼓励他人创新

技能分析

关于解决问题的案例

技能练习

打破概念障碍的应用练习

技能应用

创造性问题解决的活动

评分要点与对比数据

创造性问题的解决和革新

你的创造性如何

创新意识量表

创造性风格评估

打破概念障碍的应用练习

创造性的问题解决方案实践

<<管理技能开发>>

第二篇 人际关系技能

第4章 通过支持性沟通建立关系

技能评估

支持性沟通的诊断调查

技能学习

4.1建立积极的人际关系

4.2有效沟通的重要性

4.3什么是支持性沟通

4.4辅导和咨询

4.5支持性沟通的原则

4.6个人管理面谈

4.7跨文化告诫

技能分析

关于建立积极关系的案例

技能练习

诊断沟通问题和促进了解的练习

技能应用

支持性沟通活动

评分要点与对比数据

支持性沟通

沟通风格

技能练习中诊断沟通问题和促进了解的练习

第5章 获得权力和影响力

技能评估

获得权力和影响力的诊断测量

技能学习

5.1建立坚实的权力基础并明智地运用影响力

5.2权力的平衡观点

5.3获得组织权力的策略

5.4将权力转变为影响力

技能分析

涉及权力和影响力的案例

技能练习

获得权力的练习

有效地运用影响力的练习

抵制不需要的影响企图的练习

技能应用

获得权力和影响力的活动

评分要点与对比数据

获得权力和影响力

运用影响力策略

技能练习中抵制不需要的影响企图的练习

第6章 激励他人

技能评估

激励他人的诊断调查

技能学习

6.1增强动机和绩效

<<管理技能开发>>

6.2诊断工作绩效问题

6.3提高个人能力

6.4培育激励的工作环境

6.5有效激励计划的要素

技能分析

涉及动机问题的案例

技能练习

诊断工作绩效问题的练习

改造不可接受行为的练习

技能应用

激励他人的活动

评分要点与对比数据

诊断低绩效并增强动机

工作绩效评估

技能练习中改造不可接受行为的练习

第7章 冲突管理

技能评估

冲突管理的诊断调查

技能学习

7.1人际冲突管理

7.2诊断人际冲突的类型

7.3选择适当的冲突管理策略

7.4通过协作方式解决人际冲突

技能分析

涉及人际冲突的案例

技能练习

诊断冲突来源练习

选择适当的冲突管理手段练习

解决人际冲突练习

技能应用

改善冲突管理技能的活动

评分要点与对比数据

人际冲突管理

冲突处理策略

技能练习中解决人际冲突练习

第三篇 团队技能

第8章 授权与委派

技能评估

授权和委派的诊断调查

技能学习

8.1授权和委派

8.2涉及授权的管理困境

8.3授权的意义

8.4授权的历史根源

8.5授权的维度

8.6怎样进行授权

8.7授权的限制因素

<<管理技能开发>>

8.8委派工作

8.9跨文化告诫

技能分析

有关授权和委派的案例

技能练习

授权的练习

技能应用

有关授权和委派的活动

评分要点与对比数据

有效的授权与委派

个人授权评估

技能练习中决定授权：对“一个紧急需求”的分析

技能练习中对“生化战争”的分析

第9章 建设有效的团队和团队合作

技能评估

建设有效团队的诊断调查

技能学习

9.1开发团队和团队合作

9.2团队的优势

9.3团队发展

9.4领导团队

9.5团队成员

技能分析

关于建设有效团队的案例

技能练习

建设有效团队的练习

技能应用

建立有效团队的活动

评分要点与对比数据

团队开发行为

诊断团队建设的需求

第10章 领导积极的变革

技能评估

领导积极变革的诊断性调查

技能学习

10.1领导积极的变革

10.2无处不在并不断强化的变革

10.3对框架的需要

10.4趋向于稳定

10.5领导积极变革的框架

技能分析

领导积极变革的案例

技能练习

领导积极变革的练习

技能应用

领导积极变革的活动

评分要点与对比数据

<<管理技能开发>>

领导积极的变革

来自他人的最佳自我反馈练习

马基雅维利主义量表——machiv...

技能分析中李?艾柯卡所领导的克莱斯勒的改革：1979 ~ 1984年

第四篇 具体沟通技能

补充内容a制作口头和书面报告

技能学习

a.1进行口头和书面报告

a.2有效报告的关键要素

技能练习

练习进行有效的口头和书面沟通

补充内容b实施面谈

技能学习

b.1计划和实施面谈

b.2组织面谈的特定类型

技能练习

实施特定目的面谈的练习

补充内容c召开会议

技能学习

c.1召开有效的会议：写给会议管理者和参与者的简单指导

c.2有效会议的5p

c.3给小组成员的建议

技能练习

召开会议的练习

参考文献

<<管理技能开发>>

编辑推荐

《管理技能开发(原书第8版)》全球最权威、最体表面的管理技能开发经典著作，经理人员管理技能培养、开发提升的最佳读本。

有效地管理与有效地从事其他活动并无太大差异，幸福、成功的生活与有效地对人进行管理都需要相同的技能，这也是很多目前并不是管理者甚至永远都不会成为管理者的人阅读本书的原因。

所有的管理者都渴望开发、提升自己的管理技能，这已成为个人和组织成长的重要途径。

过去的大量证据表明，有技巧的管理，尤其是那些在组织中能有效管理员工的管理者，是组织成功的关键因素。

“评估—学习—分析—练习—应用”完整链条，为管理者的能力提升提供了坚实的结构性支撑。

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>