

<<新一分钟经理人>>

图书基本信息

<<新一分钟经理人>>

前言

虽然27年前的领导者或经理人已经退休多年，但是他们仍然津津有味地回忆着当年自己如何教自己的属下，以及他们如何教他们的属下，不断地更新、充实从前学到的知识。

在过去的27年里，职场发生了天翻地覆的变化。

几十年前传统的工作场所里既没有人使用电脑，也没有人使用电子邮件进行交际沟通，可是如今，几乎每张办公桌上都备有电脑，而且电子邮件也成了常用的沟通方式。

视频会议、因特网和内部网，加上便捷的移动电话和掌上电脑，为沟通交流、决策制定以及决策实施都提供了一个全新的平台——其速度之快，是我们在数年前根本无法想象的。

与那时相比，现在的员工队伍更加多元化，而且地域差别越来越模糊。

随着这些变化，出现了这样一个事实：现在的美国劳动大军中涵盖了4代人，而其他多数国家也有3代人同时在岗。

员工不是延长自己的在岗时间，就是在过了规定的退休年龄后再次就业，重返劳动大军。

据预测，劳动力短缺将出现在2010年，而且缺口巨大，不可小觑。

同时在岗的4代人，每一代人都有自己的处世态度、沟通方式、工作动因及工作预期。

<<新一分钟经理人>>

内容概要

在瞬息万变的商业世界里，作为领导者或经理人，不仅要具备统领全局的能力，更要具有与时俱进的眼光、高效的管理方法和持续学习的能力。

本书以管理流程为主要脉络，分别介绍了目标设置的方法、人际沟通的技巧、企业文化的管理、高效反馈的实现，以及持续学习的内容。

书中所述的方法、工具和实践要点等具有很强的可操作性，适合各种不同组织中的领导者和经理人。

<<新一分钟经理人>>

作者简介

霍利·G·格林，作为肯·布兰佳公司的前总裁，她曾与《一分钟经理人》的合著者——肯·布兰佳有过密切合作。

她在“《财富》500强”的很多公司里和很多新兴企业里做过首席执行官、董事及咨询师，具有丰富的领导经验。

她还在很多跨国公司里做过员工和咨询师，其中包括美国电话电报公司（AT&T）、可口可乐（Coca-Cola）公司、索尼电子（Sony Electronics）公司、微软（Microsoft）公司及谷歌（Google）公司等。

<<新一分钟经理人>>

书籍目录

第1章 做好准备：战略规划及组织的目标设定 目标设定的发展历程 组织的目标设定 心知肚明：了解自己的所知与不知 目标清晰；确定你的使命 正确行动：说明如何行事 向何处发展：确定理想的终极状态 价值主张：向利益相关者表明你的价值 让事情简单化：确定重点领域 实现目标：实施你的规划 团队权责：“我们”必须 个人目标：“我”必须 本章操作要点第2章 驾驭重要：个人目标设定与沟通 公之于众：告知每令人 让我参与：制定个人目标 为我鼓劲：让我变得满怀热情 让我置身其中：建立联系 成就事越：成为出色的沟通者 本章操作要点第3章 打造卓越背景：创造高绩效组织文化 实现卓越：打造并保持组织文化 组织体系：产出更多所需的东西 管理绩效：取得成功的要素 按部就班：正式的绩效评估讨论 有效手段：员工自我评估 本章操作要点第4章 保持步调一致：积极反馈和改进性反馈 给我反馈：员工需要更多反馈 充分互动：提供高效反馈 把分数告诉我：如何评估绩效 如何提供积极反馈？如何提供改进性和调整性反馈？关于反馈的小结 本章操作要点第5章 提高与学习：衡量与不断进步 通过衡量把握方向 衡量组织进展状况 管理模式正在发生变化 总结你的进步 总结你的经验……

<<新一分钟经理人>>

章节摘录

第1章 做好准备：战略规划及组织的目标设定27年前在《一分钟经理人》一书中阐述的管理准则非常简单。

大致说来，就是给员工下达明确指令，经常与他们探讨发展目标，并且在必要的时候重新树立目标，对他们的目标完成情况进行直接评价(其中包括给予他们积极的、富有建设性的反馈)，把工作绩效与员工本人区别对待。

这些基本管理方法现在仍然很重要。

然而，调整节奏的加快、可用数据数量的增加与日趋复杂，以及竞争格局的迅速变化，都使成功的背景迥然不同——围绕着27年前那些简单管理方法的所有因素都发生了变化。

因此，管理手段及管理风格也必须随之变化。

如今的组织结构已经发生了改变。

过去的一位直接下属只由一位经理人对其进行管理，而现在的团队常常是全球性的，或者是按照不同层次建立起来的团队，因此每位员工要由数位经理人管理。

决策的制定凭借的是通过电子邮件和即时消息进行的即时联系。

在这种即时联系过程中，谁都感受不到也看不到对方的语气、语调及身体语言，因此误解不断产生。

当项目团队驻扎在全球各地时，他们每周工作7天，每天工作24小时。

这是因为总会有人醒着。

但同时一个地区与另一个地区的文化及行为习惯可能会有天壤之别。

而且，有4代人加入到员工队伍里，代数之多超过了以往任何时候，加之每代人都有不同的价值观、人生态度、工作愿望及人生信念。

由于聘用期内的工作绩效是衡量成就的标准，所以当今的员工很可能会在公司工作了数年之后仍要归一位新到公司的人管理。

<<新一分钟经理人>>

媒体关注与评论

<<新一分钟经理人>>

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>