

<<管理有方>>

图书基本信息

书名：<<管理有方>>

13位ISBN编号：9787121173516

10位ISBN编号：7121173514

出版时间：2012-9

出版时间：电子工业出版社

作者：影响力商学院

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>

<<管理有方>>

内容概要

本书是“影响力思想库·中坚主管系列”之一。

本书按照最初2周、第1个月、第2个月、第3个月的时间顺序，讲述了新晋主管在上任的最初100天所应注意的方方面面的问题，包含了丰富的方法、工具、案例，帮助新晋主管更快、更好地完成从一名优秀员工到一名合格部门主管的转变。

本书所提到的问题都是新晋主管工作中常常会遇到的，所介绍的方法和工具非常实用，是新晋主管的必备参考书和学习资料。

<<管理有方>>

作者简介

影响力集团创立于1999年，旗下包括两大核心业务板块：以“影响力商学院”为核心、承担集团所有面授课程的教育训练板块，以“万有能力网”为核心、面向全国提供网络在线学习的教育科技板块。作为中国管理培训行业的先行者，影响力集团见证了中国培训行业发展的全过程，并以自己的卓越努力，成为中国管理培训行业公认的领先品牌，创下连续七年学员平均满意度98%以上的骄人成绩。

十余年来，影响力人不断开拓创新、追求卓越，创造了辉煌的业绩。

影响力集团先后成为2008年数字奥运会全程战略合作伙伴、2010年上海世博会志愿者培训服务商。并多次被权威机构评为“最受欢迎品牌”之一、“行业十大品牌”，奠定了影响力行业领军品牌的地位。

目前，影响力集团拥有员工近2000人，已经在全国各地建立了20多家分公司，全国代理商超过300家，拥有10万家在线学习企业和300万以上在线用户，为影响力未来的腾飞奠定了坚实的基础。

在未来的征程中，影响力集团将始终牢记“教育产业报国，让中国企业更受世界尊敬”的光荣使命，以成为“中国管理培训整体解决方案第一服务商”为目标，以“真”、“正”、“诚”、“责”、“爱”为核心价值观，为中国企业提供更优质的培训产品和更专业的培训服务，为助力中国企业走向世界而努力！

<<管理有方>>

书籍目录

"目 录

第1章 最初2周 定位自我1	
1.1 第1周 认知角色2	
工具 新晋主管能力自测表21	
案例讨论 如此主管22	
1.2 第2周 明确责任23	
工具 主管职责项目表27	
案例讨论 为什么受伤的总是我28	
小结30	
第2章 第1个月 自我管理31	
2.1 第1周 熟悉环境32	
工具 SWOT分析39	
案例讨论 知己知彼了吗40	
2.2 第2周 目标管理41	
工具 企业主管目标管理表49	
案例讨论 你的目标是什么50	
2.3 第3周 时间管理52	
工具 工作紧急性分析表61	
案例讨论 一位主管的一天62	
2.4 第4周 制定计划64	
工具 甘特图70	
案例讨论 你做计划了吗72	
小结73	
第3章 第2个月 事务处理75	
3.1 第5周 高效会议76	
工具 会议记录表84	
案例讨论 你主持的会议成功吗85	
3.2 第6周 有效授权87	
工具 主管授权自测表93	
案例讨论 错在哪里94	
3.3 第7周 狠抓执行96	
工具 目标计划工作单104	
案例讨论 你的执行到位吗105	
3.4 第8周 评估绩效105	
工具 员工工作考核表115	
案例讨论 考核成功吗116	
小结117	
第4章 第3个月 人员管理119	
4.1 第9周 团队管理120	
工具 团队健康诊断表127	
案例讨论 领导风格与团队动力129	
4.2 第10周 有效沟通130	
工具 沟通常用工具表格140	
案例讨论 你有问题员工吗142	
4.3 第11周 激励员工143	

<<管理有方>>

工具 企业员工激励措施表151

案例讨论 如何激励员工152

4.4 第12周 培训下属153

工具 培训需求调查表160

案例讨论 给你想要的161

小结162

后 记164

参考文献166"

<<管理有方>>

章节摘录

版权页：插图：一般来说，失落感是新晋主管上任后产生的一个正常而普遍的现象，对此要加以分析、正确对待。

1.情感的失落 新晋主管在面对全新的环境时，会陌生、兴奋，同时，又会感到孤独，缺少往日的温馨，这是很正常的，由于对以往的环境和同事已经非常熟悉，在新的环境中，会有情感的失落。

但是，为了更快地进入工作状态，新晋主管应调整心态，积极主动地去适应新的环境，融入新环境，找到情感的依托。

2.愿望的失落 有些主管上任后可能会发现，面对的一切与自己当初的想象完全不同，同时，随着对公司的了解，失落感也会越来越强，甚至后悔自己当初的选择。

究其原因，从主观方面来说，新晋主管没有对新公司的工作环境等自己关注的方面进行深入了解，对公司的期望值过高，导致现实与理想出现较大差距；或者新晋主管的自我调节能力不够，在新的岗位上，他们不能很快转变自己的角色，态度、知识或技巧没能适应转变，意识和习惯依然停留在过去的状态中，所以工作起来找不到原来的感觉，感到环境难以适应。

从客观方面来说，如新公司没有履行承诺，给予的相应薪资和待遇与承诺的相差甚远，或者公司前景不佳，新岗位及大环境存在许多不尽如人意之处等。

一旦有了失落的感觉，有些人会迟迟不肯接受现实，情绪低落，工作激情开始降温，惰性随之产生。

有些人会怀念过去的公司和同事，与他们聚会，以排解心中的忧愁。

如果不能很好地分析原因，采取积极的态度，势必会对工作造成严重影响。

2.1.4建立良好的人际关系 建立良好的人际关系是顺利打开工作局面的关键，对新晋主管来说，显得尤为重要。

新晋主管必须力求和下属之间形成一种顺畅、默契的沟通状态。

由于新晋主管和新同事是一对矛盾的双方，相互之间比较陌生，所以在沟通上会有一些困难。

不过如果新晋主管能以友好的姿态与下属主动沟通，能站在下属的立场看待他们的个人行为和工作方式，不试图在短时间内去改变他们，相信你的下属就能很快地接受你。

一般来说，新晋主管特别要处理好与以下2类人的关系。

1.有抵触情绪者 这类员工多数情况下是原来的骨干员工，因为他们认为自己没有得到晋升的机会，而采取冷处理的方式对待新晋主管，处处设置障碍，工作消极，效率低下。

与他们进行沟通可以缓和关系，要彻底解决与有抵触情绪的员工沟通难的问题，需要新晋主管充分展示个人魅力，以德服人，用能力来说明一切。

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>