

<<中层经理核心技能>>

图书基本信息

书名：<<中层经理核心技能>>

13位ISBN编号：9787301103425

10位ISBN编号：7301103425

出版时间：2006-1

出版时间：北京大学出版社

作者：狄振鹏

页数：247

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>

<<中层经理核心技能>>

前言

狄振鹏老师让我为《中层经理核心技能》写序，我是义不容辞的。

早在1991年，狄振鹏老师当时正与单位的几位朋友筹备一个公益性的培训班，在报纸上看到了我举办培训的消息后，就马上与我联系，并向我说明了他那个培训班的情况，我被他的谦虚、诚挚和热情所感动，在接到他的邀请函不久，便前往该班做了一次培训。

至今我还记得，当时他印发了很多实用的讲义和资料给班上的学员，各方面的工作做得相当扎实、周到，可见其对追求培训质量的执著精神。

这15年来，他一直尊我为师，而我却一直将他视为给过我不少帮助，可以托付重任的朋友，确实是这样，只

<<中层经理核心技能>>

内容概要

中层经理是企业的中流砥柱，是连接高层领导与基层主管的桥梁。

然而目前企业大部分的中层经理都是从没有管理经验的基层员工或技术人员中提拔上来的，他们“半路出家”，缺乏中层管理者应具备的管理技能和方法，往往凭自己的主观臆断来做事情，造成执行力偏弱，业绩难以提升，影响了个人前途，也制约了企业的发展。

本书针对年轻经理并发症、老经理综合征等常见误区，从中层经理的角色认知、心智修炼、时间效率管理、有效沟通、绩效管理、员工激励、高效团队建设等10个方面，详细阐明了中层管理者在日常管理实践中所需的管理技能和方法，有助于中层经理弥被管理能力的不足，全面提升管理技能。

本书是第一位新任经理必备的工作指导手册，也是企业培训中层管理者的一本通用性实战教材。

<<中层经理核心技能>>

作者简介

狄振鹏，注册企业管理顾问师导师、高级营销管理顾问、资深专业行销训练师，2004年中国“十大杰出培训师”之一。

曾任国际金融集团营销经理、培训经理，麦步锡管理咨询项目推广经理等，现任上海社会科学院高级顾问，上海交大管理学院培训中心培训师，复旦大学网络学院泰复学习

<<中层经理核心技能>>

书籍目录

推荐序作者序第一章 中层经理的角色定位 一、现代企业管理的发展 (一)管理的定义 (二)企业的目标和赢利模式 (三)管理理论的发展 二、中层经理的角色定位 (一)中层经理的作用和存在价值 (二)中层经理的自身角色 (三)中层经理的角色定位 三、管理的层次和技能 (一)管理的层次 (二)“问题猴子”的管理 (三)管理的技能 四、管理的职能和管理循环 (一)管理的职能和循环概述 (二)计划 (三)执行 (四)控制 五、中层经理的常见病症 (一)年轻经理并发症 (二)老经理综合征 六、中层经理的困境 (一)中层经理的八大误区 (二)管理的两难现象第二章 经理人心智修练 一、经理人的自我设计 (一)转变思维 (二)建立良好的习惯 (三)心理态度 (四)态度决定一切 二、成功公式探讨 (一)成功公式=意愿×方法×行动 (二)成功的七大规律 三、三级光明思维 (一)一级光明思维：任何事物都有正反面 (二)二级光明思维：反面可能向好的方面转变 (三)三级光明思维：无论好坏都能激励自我前进 四、从主动到卓越 (一)主动工作和责任心 (二)主动的工作态度 (三)主动的工作关系 五、优秀经理人的十大工作方式 六、中层经理的职业生涯管理第三章 时间效率管理第四章 目标计划与跟进第五章 有效授权技巧第六章 有效沟通技巧第七章 绩效管理与考评第八章 员工激励技巧第九章 员工培育技巧第十章 高效团队建设参考答案附录

<<中层经理核心技能>>

章节摘录

2. 目标模糊，计划不周 很多经理对于工作的目标往往不是十分明确，或是理解上存在偏差，这种目标的模糊必然会导致工作计划的不周，实际操作的可行性、针对性、实效性都会相应地大打折扣。

3. 只顾做事，不重绩效 衡量工作成功与否的标准并非是工作的努力程度，而在于工作取得的绩效究竟有多少。

工作没有取得应有的绩效，企业也就无从得以进步和发展。

不少经理对这一点往往认识不清，过分依赖勤劳的工作态度，而没有以获取更多的绩效为目的，不会合理、充分地利用各种资源和采用灵活的方式开展工作。

4. 忽视过程，控制不力 一些经理在管理工作中，对员工的行为动作和细节作业等工作过程缺乏有力的控制，如制定标准动作、标准工时，进行现场走动管理和看板管理等。控制了过程，控制了作业标准和行为细节，就是控制了品质，控制了结果和绩效。品质是控制出来的而非检验出来的。

5. 缺乏训练，自然淘汰 不少经理误认为员工的工作技能是慢慢适应的渐进过程，自然而然会无师自通的，从而对员工缺乏必要的职前岗位训练和在职训练，所谓辅导也是简单的一通说教。如果员工不能自学成才，经理就采用自然淘汰法进行“洗人”，重新招聘一批人。缺乏人力资源管理技巧是大多数中层经理的通病。

6. 效能低下，急事急办 有些经理过于追求工作的速度和时效，急于求成，急事急办，却没有辅之以科学的方法，没有把主要精力和时间放在重要和有价值的工作任务上，分不清工作的轻重缓急，迷失在杂务和琐碎的文山会海之中，只见树木不见森林，结果造成了管理工作的效能低下。

7. 不善协作，沟通障碍 不少经理个人工作能力很强， just 却不善于与他人分工协作，尤其在部门之间的配合和协作上，存在的问题更多。

不少经理常常以自我为中心，以小团体的利益为中心。

即使在不得不和别人或别的部门进行交流时，也往往存在着各种沟通的障碍，不能积极主动地展开交流，结果被一些只需要简单的沟通、协作就可以解决的问题捆住了手脚，影响了整体的企业绩效。

8. 归罪于外，推卸责任 工作进展过程中出现问题时，很多人都倾向于将责任推诿于他人，却很少检讨自己。

所以很多企业、职能部门在开会厘清问题责任的时候，便很容易出现争吵，导致内耗。

而作为一个卓越或合格的经理应该归因于内，遇到问题首先反省自身，而不是先找别人的责任。

<<中层经理核心技能>>

媒体关注与评论

缺什么补什么，学什么练什么。
全面提高中层管理者的实战技能。
新任经理必备工作手册，中层干部通用实战教材。

<<中层经理核心技能>>

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>