

<<中层领导干部处上处下的方略>>

图书基本信息

书名：<<中层领导干部处上处下的方略>>

13位ISBN编号：9787504473554

10位ISBN编号：7504473553

出版时间：2011-8

出版时间：中国商业

作者：鹏程

页数：388

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>

<<中层领导干部处上处下的方略>>

前言

中层领导是组织机构中的中坚力量，兼有管理者和下属的双重身份。

一方面，作为下属，在组织完成上级交付的各项任务的同时，也在做管理下属的工作；另一方面，作为管理者，在帮助下属完成本部门工作任务的同时，也在接受着上级的管理。

中层领导除了具有管理职责、岗位职责以外，还起到员工与企业决策者上传下达的作用。

中层领导在组织里受人羡慕的职位，不但有可观的收入，还有较高的地位，所以有许多人向往，但却并非人人都能登上中层领导这一宝座，即使荣登这一宝座的也不一定活得轻松，许多身临其境的中层领导，常因处世不够严格。

中层领导作为决策的执行层，在组织中的地位极为重要，既需要站在经营者的立场上思考问题，切实贯彻政策以满足上司的期待，又要协调好与下属的关系，充分调动其积极性；同时还要协调好同级部门之间的分工合作。

中层领导这种多重身份使其处在企业组织里最活跃、最不稳定的结构中。

那么，作为一个中层领导怎样才能“上挤下压”式的复杂环境中游刃有余地开展好工作，把自己打造成卓越的中层领导呢？

无能上司？

偏心上司？

独裁上司？

冷酷上司？

工作狂上司？

这些可能就是下属私下送给你的外号，或许你对此还一无所知，或许你就算知道也会对此嗤之以鼻，认为这些是下属不够了解你所产生的偏见。

那么，你手中的这本中层领导力手册，将告诉你最好的中层，应该做什么！

本书对中层领导在组织层级中的角色定位、工作职责、领导方法、能力历练等诸多方面进行了全面系统地阐述，并配合中层领导活动的实际案例进行剖析，在工作实务方面具有很强的指导作用。

本书的特点是内容全面科学、结构严谨有序、阐述有理有据、案例生动具体，所提供的方法实用有效，是现代中层领导者必备案头读本。

本书针对中层领导职务的特点量身定制，在借鉴和吸收西方现代企业管理理论，并结合中国管理实践的基础上，系统介绍了中层领导应掌握的领导艺术，详细阐明了中层领导提高管理技能、解决实际管理疑难的原则和方法，内容全面、系统、实用，为党政机关、企事业单位中层领导提供了一份全方位的细致周详的工作手册，是现代中层领导必备的案头管理书。

本书借鉴和吸收了现代企业管理学术界权威人士的最新成果，同时参考了西方一些先进的理论，将之与我国各组织中中层领导的实际状况和管理水平相结合，将理论与实践、东方与西方为熔为一炉，体现出与时俱进的宗旨，兼具实用性和指导性，既注重为中层领导在管理工作中遇到的各类难题提供有效的解决方案，又为中层领导提高自身素质、实现晋升提供理论支持。

作为中层领导，无论你是刚刚升职，还是在中层领导的位置上爬滚打多年，本书对你都具有无与伦比的价值。

不管您的职位是部门经理、人事主管、财务部部长，还是办公室主任等等，您所在的单位是国企、外企、私企，还是党政机关、社会组织，不管您是在位多年的中层领导、刚上任的中层领导，还是即将晋升的中层领导，都可以将本书作为培训教材进行自我学习和提高，使自己的工作更上一层楼。

<<中层领导干部处上处下的方略>>

内容概要

处上，打通向上的阶梯；处下，凝聚团队的力量。
若处理不当，势必四面楚歌，进退两难；若想把高墙夷为坦途，畅通无阻，中层领导干部必须掌握处上处下的方略。

如何运用好权力，
如何开展好工作。

如何处理好上下级领导关系。

阅读此书获益匪浅

<<中层领导干部处上处下的方略>>

书籍目录

上篇 管理篇

管理员工就要先得“人心”

会赞美的领导更让人信服

- 一、真诚地赞美具有最强的“杀伤力”
- 二、学会赞美别人，消除人际间的沟壑
- 三、对待下属少批评，多赞美
- 四、信任和宽容是认可与赞美的前提和环境
- 五、掌握赞美下属的技巧

学会沟通是管理者的必修课

- 一、注重沟通，成为受拥戴的领导
- 二、称赞下属是良好沟通的重要手段
- 三、善于沟通的领导懂得适当恭维下属

好领导注重员工的精神管理

最高级的用人术贵在攻心

- 一、批评是良药，技巧是糖衣
- 二、高明的领导会把功劳让给下属
- 三、好领导在“攻心战”中的素质和禁忌

注重精神薪资有效管理员工

- 一、“60秒管理法”与“60秒管理者”
- 二、人力资源跨文化管理是精神管理的一个重要层面防患员工跳槽于未然
- 一、防患员工跳槽：打好“反跳槽”攻坚战
- 二、防患员工跳槽：管理者的职责与反思
- 三、防患员工跳槽：成功运用柔性管理

没有好团队就没有好企业

成功管理者的首要任务是打造精英团队

- 一、团队的力量是伟大的
- 二、领导力是打造企业精英团队的关键

建立团队是播种，激活团队是雨露

- 一、团队建立后的五个发展阶段
- 二、为团队树立共享目标是激活团队的前提
- 三、情商低下会影响团队的竞争力
- 四、立刻激活你的团队

世界知名企业团队的管理原则

- 一、联邦快递公司成功管理原则
- 二、诺基亚如何建设优秀团队
- 三、本田的管理模式

成功的管理者必须完善目标管理

目标管理体系要以企业战略规划为前提

- 一、一种科学、优秀的管理模式
- 二、目标管理是企业的目标导向，也是使命导向
- 三、目标管理的精髓

.....

下篇 领导篇

<<中层领导干部处上处下的方略>>

章节摘录

版权页：有的人吝惜赞美，很难赏赐别人一句赞美的话，他们不懂得，多正面引导，多表扬鼓励，是思想工作的一条规律。

予人以真诚的赞美，体现了对人的尊重、期望与信任，并有助于增进彼此间的了解和友谊，是协调人际关系的好办法。

人人皆有可赞美之处，只不过长处优点有大有小、有多有少、有隐有显罢了。

只要你细心，就随时能发现别人身上可赞美的“闪光点”。

即使缺点较多或长期处于消极状态的人，只要稍有改正缺点、要求上进的可喜苗头，就应及时给予肯定、赞美。

随便说几句人云亦云的客套话，赞美一个人或一个集体，并不难，更不可贵。

贵在真心诚意，难在确有实效。

谄谀与捧杀，都是带糖衣的“炮弹”。

这种“赞美”，或言不由衷；或夸大到登峰造极、令人难以置信的地步；或无中生有、张冠李戴，夸赞对方并不具有的优点、长处，甚至心怀叵测地夸赞对方的缺点、错误，以达到不可告人的目的。

上述种种“赞美”，都不是正常社交往来的手段，而是勾心斗角时用以讨好、利用或迷惑、麻痹对方的阴谋伎俩。

对至爱亲朋的赞美，当然出于善意的鼓动，但往往不自觉地带有偏爱或捧场的倾向。

你可以态度更热情，语气更热烈；但对人对事的评价决不能脱离客观事实的基础，措词也应当有一定的分寸。

身为领导干部或专家学者，如果要在大庭广众之中公开赞美某个人或某个单位，更要经过长期考察、全面了解与深思熟虑，力求客观、公正，不夸大、不缩小、不走样。

因为你的赞美常常被当成权威性的评价，不仅关系到被赞美者，而且可以影响社会舆论导向。

最有实效的赞美不是“锦上添花”，而应是“雪中送炭”。

最需要赞美的不是早已美名天下扬的人，而是那些自卑感很强的人，尤其是其中被错当成“丑小鸭”的“白天鹅”们。

他们平生很难听到一声赞美，一旦被人当众真诚地赞美，就有可能尊严复苏，自尊心、自信心倍增，精神面貌焕然一新。

对于任何一个人，最值得赞美的，不应是他身上早就被众所周知的明显长处，而应是那蕴藏在他身上，既极为可贵又尚未引起重视的优点。

这种赞美，为进一步开发他潜在的智慧与力量开辟了一个新领域，有助于他在攀登事业高峰的征途上，更上一层楼。

内容明确，有特点的赞美，比一般化的赞美可贵、也更可信。

与其空泛、笼统地赞美对方很聪明、能干，还不如具体地赞美他办成的几件聪明事。

这样才有助于他真正发现、发挥自己的长处和优势，激发起更强的上进心、荣誉感、自豪感。

赞美，不一定局限于对个人，也可包括对他所从事的职业，所属的民族、籍贯、国家，及至他工作的单位、就读的学校。

这种对群体的赞美，在现代的集体社交活动中，具有特殊的公共关系效果。

有的人不习惯于当面直接赞美别人，或不习惯于当面被直接赞美，恰如其分地间接赞美，其意义与效果并不亚于直接赞美。

如“严师出高徒”、“将门出虎子”、“名厂无劣品”之类的说法，就道出了间接与直接的关系。

直接赞美劳动成果，往往就是间接赞美生产、培植出这硕果的劳动者。

<<中层领导干部处上处下的方略>>

编辑推荐

《中层领导干部处上处下的方略》内容全面、系统、实用，为党政机关、企事业单位中层领导提供了一份全方位的细致周详的工作手册，是现代中层领导必备的案头管理书。

<<中层领导干部处上处下的方略>>

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>