

<<卓越领导统御权谋>>

图书基本信息

书名：<<卓越领导统御权谋>>

13位ISBN编号：9787504739032

10位ISBN编号：7504739030

出版时间：2011-10

出版时间：中国物资出版社

作者：李睿

页数：332

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>

<<卓越领导统御权谋>>

前言

从某种意义上来说，管理的本质就是一种统御，一种对下属的统御。

那为什么同样一个领导岗位，有的领导者的统御力就高，下属乐意听从；而有的领导者则往往陷人“光杆司令”“号令不从”的尴尬境地呢？

究其原因，是后者不懂得使用权谋。

这就意味着，不深谙权谋的统御将是一种失败的统御，只有善使用权谋才能收到良好的管理效果。

权谋是成功统御的一个基础，也是领导之所以成为领导的一个着力点。

如果一个领导者在统御下属方面缺少了权谋，会出现什么样的后果呢？

主要有三个：第一，有令不行，等于无令。

在我们身边，经常会看到这种现象：领导向下属发出了执行的指令，但下属不是找借口拒绝执行，就是干脆凑合着执行，凡事追求差不多即可。

甚至在领导对其责备的时候，不但推诿于他人，责怪领导没部署到位，而且还口出狂言，对领导不敬。

遇到这种情况，领导还是领导吗？

这样的管理还有意义吗？

第二，下属对领导进行“反领导”。

所谓“反领导”，是指下属领导上司，让上司按照他的意思来做事。

这是一种畸形的上下级关系，也是一种很容易出现问题的上下级关系。

如果工作取得了成功，那么功劳是下属的；而工作一旦失败，则责任是领导的。

更重要的是，一旦某个下属成功地进行了“反领导”，那么其他下属也会纷纷效仿。

到那个时候，领导到底该听谁的？

第三，领导无法服众，陷入尴尬失败的境地。

所谓领导无法服众，主要有两个表现：一是领导说什么，下属却说不是什么；二是下属不认可领导的想法和做法。

只要出现这两种现象中的任何一种，领导工作就会陷入尴尬失败的境地。

更何况，没有权谋的领导就等于软柿子，谁都可以上来捏一把。

下属可以捏，同级可以捏，上司同样也可以捏。

那么试问：这样的软柿子领导有什么存在的意义？

有鉴于此，很多人或许会问这样一个问题：领导该如何提高自己的统御力，如何巧妙地运用权谋以稳固自己的统御，达到高效管理的目的呢？

为了解答这个问题，我们特地编撰了本书，旨在为领导出谋划策，化解统御难题。

本书从树立权威、巧妙攻心、知人善任、两手管束、拉拢关系、控制平衡、柔性管理、利益鞭策、呐喊鼓劲、恭维赞扬、令出必行、打拉下属、妙用冲突、善变脸谱、圆滑管理、消除不满、从容指挥、提防败局18个方面入手，对统御权谋的方方面面进行了翔实阐释，并且给予了相应的建议和方法。

其中，还对一些经典案例进行剖析和归纳，让你不仅能够看得明白，而且能够学得来、用得上，真正达到“活学妙用”。

管理，一种需要权谋的统御，不是一份很轻松的工作。

不过，你完全可以借助本书，让自己的工作变得更轻松一点，效果更明显一点。

编者 2011年4月

<<卓越领导统御权谋>>

内容概要

统御的最高境界就是“御心”，故领导者首先要足智多谋。

比如，善使软鞭子，善用“胡萝卜”赶驴拉磨；善于与下属交朋友，成为他们中的一员；故意忘却自己的权威，以赢得一群忠心的伙伴。

如此这般，部属多半会尽力效忠。

本书吸收了最新的研究成果，运用鲜活的故事、简练的语言解读领导权谋，让统御智慧变得灵动，富有质感。

本书重点探讨了权谋艺术在管理工作中的应用，从树立权威、巧妙攻心、知人善任、两手管束、拉拢关系、控制平衡、柔性管理、利益鞭策、呐喊鼓劲、恭维赞扬、令出必行、打拉下属、妙用冲突、善变脸谱、圆滑管理、消除不满、从容指挥、提防败局18个方面入手，对统御智慧进行了翔实的阐释，并给予了相应的建议。

除此之外，还对一些经典案例进行剖析和归纳，不仅让您看得清悟得透，而且还能够学得来用得上，真正实现“活学妙用”。

<<卓越领导统御权谋>>

书籍目录

第一章 立威造势，维护权威

1. 城隍爷不跟小鬼称兄弟
2. 处处做好下属的楷模
3. 权威绝不是“威胁”出来的
4. 语调平稳的斥责更有效
5. 利用规章制度保证权威
6. 喊破嗓子，不如做出样子
7. 关怀和帮助“短板”下属
8. “走动式管理”赢权威

第二章 攻心有术，以情驭人

1. 驭人之术，收心为上
2. 贴近他，他便无法违背你
3. 放下架子，巧示尊重
4. 千万不要和下属抢功劳
5. 给予好处，让他有歉疚感
6. “小棒棒糖”，大作用
7. “润心”于小事情之中
8. 利用下属的不安征服他
9. 拿出成功，与下属分享

第三章 知人善任，“榨干”才能

1. 将牢骚之人变成有用之人
2. 掌握有潜力之人
3. 收拢“笨”下属的秘籍
4. 重视那些关键性人才
5. 不可让下属原地踏步走
6. 大胆重用新来的年轻人
7. 能力型领导也得要虚心
8. 用重任狠压“坏响鼓”
9. 不要戴着有色眼镜看人

第四章 管束不下，两手都要硬

1. 能留则留，不能留则走
2. 给关键人物念“紧箍咒”
3. 必要时杀鸡给猴看
4. 严厉斥责，督促进步
5. 斩马谡何必要“挥泪”
6. 抓住典型，狠狠地整治
7. 谁拖后腿，就砸谁饭碗
8. 批评但不能引起抱怨
9. 发现问题，需及时解决

第五章 拉拢关系，有话好说

1. 洞悉下属的真正需求
2. “雪中送炭”好过“锦上添花”
3. 当好听众，以俘获人心
4. 沟通前要做“热身运动”
5. 把下属当成“合作者”

<<卓越领导统御权谋>>

6. 寻觅并利用下属的亮点

7. 推功揽过，以成就下属

8. 勇于说“这是我的错”

9. 让下属及时发泄情绪

第六章 进退相宜，控制平衡

1. 请尝试着“放手”一次

2. 没有把握就别打保票

3. 承诺了，就一定要兑现

4. 答复要“委婉”“诚恳”

5. 以牢骚开始，以胜利告终

6. 表面求败是为暗中求胜

7. 否定建议应讲究方法

第七章 顺毛而摸，不虎须

1. 软绳子捆得住硬柴禾

2. 要“询问”，不“质问”

3. 给个台阶，你好我也好

4. 揭短，等于往伤口撒盐

5. 拒绝他人，需讲究策略

6. 抛出橄榄枝，打破僵局

7. 理智对待与下属的矛盾

8. 放下仇视，主动拥抱他

第八章 利益驱动，鞭策人心

1. 金钱刺激，百试不爽

2. 向下属支付更高的报酬

3. 除了加薪还有其他高招

4. 以利相许，统御英才

5. 帮助下属扫除工作障碍

6. 给下属意料之外的奖励

7. 用不断的晋升激励下属

8. 灵活的薪酬激励方式

9. 有时不妨变明奖为暗奖

第九章 摇旗呐喊，鼓足干劲

1. 先“知将”，再“激将”

2. 激起下属的自我优越感

3. 用“高帽”赶鸭子上架

4. 挑起下属的“成就欲”

5. 给下属提建议的机会

6. 用热情去感染下属

7. 记住下属姓名奥妙无穷

8. 给下属一个显赫的地位

9. 当着客户的面肯定下属

第十章 真心恭维，及时赞扬

1. 有时领导也须“嘴甜”

2. 欣赏认同，赞美的技术

3. 发自内心地赞美

4. 恭维也要“看菜吃饭”

5. 错过时机，称赞就失效

<<卓越领导统御权谋>>

6. 关注他，需认同和赞赏

7. 利用长处是最大的赞赏

8. 赞美之词促使下属努力

第十一章 军令如山，有令必行

1. 发布清晰、准确的命令

2. 用“共赢”来提高执行

3. 命令的方式要因人而异

4. 以人性化方式命令下属

5. 有令则行，不打折扣

6. “有效分配”是高境界

7. 执行须分清轻重缓急

第十二章 软硬兼，既打又拉

1. 可以宽容，但不能姑息

2. 化解矛盾以调动积极性

3. 用手去打，用心去抚平

4. 给下属设立一个效仿标准

5. 给落后下属以“负激励”

6. 要打棒子，也要送萝卜

7. 对下属不妨故意挑刺

8. 批评，贵在有情有度

第十三章 活用冲突，平衡争斗

1. 化解冲突要先了解冲突

2. 远离下属间的是非旋涡

3. 适度挑拨，激起良性竞争

4. 善于瓦解下属的“帮派”

5. 关键时刻要“现真相”

6. 化解冲突时要控制情绪

7. 刚柔相济，以防冲突失控

8. 辞退下属忌“妇人之仁”

第十四章 善变脸谱，见微知著

1. “红脸白脸”都要唱好

2. 改贬为褒，不作狠角色

3. 笼络人心，以好人自居

4. 有时需做“好好先生”

5. 领导太清高，显得不合群

6. 甘居幕后，把机会给别人

7. 放低姿态，向下属请教

第十五章 圆滑老道，左右逢源

1. 管束部下，讲究内方外圆

2. 多体谅下属的困难之处

3. 满脸堆笑是管理的妙招

4. 少打官腔，少迈官步

5. 越是优秀，就越要谦和

6. 借吃饭喝茶来体现尊重

7. 引导下属找到问题原因

第十六章 息事宁人，消除不满

1. 不因一次错误而否定他

<<卓越领导统御权谋>>

2. 通过承担责任来消除不满
3. 沟通时一定要耐心倾听
4. 用制度消解下属的不满
5. 切勿把下属当“奴隶”
6. 下属也是要“贿赂”的
7. 对症下药“反跳槽”

第十七章 不必事事亲力亲为

1. 将军不要干士兵的活儿
2. 不明情况时切忌瞎指挥
3. 重点指导，忌过度管理
4. 记住：要信任下属的能力
5. 让对方感到“被重视”
6. 事事过问是管理大忌
7. 给沮丧的下属注入信心

第十八章 洞烛其奸，提防败局

1. 警惕下属“私欲太盛”
2. 对小报告要“冷处理”
3. 谨防“公物私用”的人
4. 小心“胡摆谱”的下属
5. “越级上报”者是威胁
6. 心平气和地问出真心话

<<卓越领导统御权谋>>

章节摘录

版权页： 业务员没有理解董事长的想法。

土光敏夫第二天真的亲自来到那位领导的办公室，但仍然没有见到领导。

事实上，这是土光敏夫预料之中的事。

他没有因此而告辞，而是坐在那里等候，等了老半天，那位领导回来了。

当他看了土光敏夫的名片后，慌忙说道：“对不起，对不起，让您久等了！”

土光敏夫毫无不悦之色，相反微笑着说：“贵公司生意兴隆，我应该等候。”

那位领导明知自己企业的交易额不算多，只不过几十万日元，而堂堂的东芝公司董事长亲自上门进行洽谈，觉得赏光不少，所以很快就谈成了这笔交易。

最后，这位领导热切地握着土光敏夫的手说：“下次，本公司无论如何一定买东芝的产品，但唯一的条件是董事长不必亲自来。”

随同土光敏夫前往洽谈的业务员，目睹此情此景，深受教育。

土光敏夫此举不仅做成了生意，而且以他坦诚的态度赢得了顾客。

更重要的是，通过这一件事情，下属对土光敏夫的尊敬度又有了新的提高。

很多领导都会有这样一个想法：我是公司的头儿，我的本职工作是做好管理，而不是和员工一样，到一线去工作。

我和下属的工作是有区别的，为什么要给下属做好楷模和表率呢？

其实，有这种想法的人往往不是一个好的领导，因为他根本没有理解给下属做表率的真义。

其实，这个意义非常简单：领导以身作则，以要求下属的标准来要求自己，只有这样，下属才会照着你的样子去做。

玫琳凯是美国著名的女企业家，她在榜样激励的问题上有着自己独到的见解。

她认为，领导的速度就是下属的速度，称职的领导应该以身作则。

例如，所有美容顾问都必须对自己的生产线了如指掌，这项工作并不复杂，它只是一个如何做准备工作的问题。

但一个销售主任除非自己是商品专家，否则是不可能说服其美容顾问成为商品专家的。

试想，一个对商品知识毫无所知的销售主任在召开销售会议时，他只能这样说“照我说的那样去做”而不是“照我做的那样去做”，而这样的销售主任是说服不了下属的。

玫琳凯深知，作为下属的带头人，其行为会受到团队所有下属的关注。

因此，她非常注重领导的榜样作用，她说：“下属们总是愿意模仿领导的工作习惯和修养，而不管其是好还是坏，这是人的一种本能。”

我习惯在下班前清理当天的工作，把没干完的工作装进包里带回家，坚持当日事当日毕。

尽管我从未这样去要求别人，但我的助手和秘书也跟着这样做，常常把工作装进包里带回家。

作为领导，职位越高就越应重视自己给下属的印象，因为领导总是处于众目睽睽之下，领导的一言一行，举止表情总会受到下属的关注和模仿。

这就是以身作则的好处，如果你想拥有什么样的下属，那你首先得以什么样的标准来要求自己。

以身作则可以潜移默化地启发下属，在无形的渗透中达到说教达不到的效果。

企业是一个有机整体，下属都在看领导怎么做，继而就会跟着效仿。

因此，领导只有在关键时刻为下属做出好的榜样，才能起到带头表率作用，才能有效地激励下属。

<<卓越领导统御权谋>>

编辑推荐

《卓越领导统御权谋》旨在为领导出谋划策，化解统御难题。

<<卓越领导统御权谋>>

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>