

<<这样的干部辞职吧2>>

图书基本信息

书名：<<这样的干部辞职吧2>>

13位ISBN编号：9787506042468

10位ISBN编号：7506042460

出版时间：2011-8

出版时间：东方

作者：畠山芳雄

页数：185

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>

<<这样的干部辞职吧2>>

前言

《这样的干部辞职吧》出版后，不仅在企业界干部中引起强烈反响，而且得到了公务员、教育工作者、医院、工会等各界干部的广泛关注，为此我感到万分荣幸。

书中主要陈述和说明了目前干部所面临的日益复杂的环境，以及在这种环境下干部们日趋强烈的自我发展意愿。

本书接续第一部《这样的干部辞职吧》，从不同角度阐明了本人对干部和部下在组织内部应有的存在方式以及实干能力的观点。

干部普遍存在的问题，不是“知道还是不知道”，而是“做了什么”的问题。

我在此阐述的仅仅是有关干部问题的观点之一，希望本书能对各位读者在培养干部自信和实干能力方面起到催化作用。

本书和第一部相同，有三种使用方式，即阅读用、自学用和共同研究用。

以上三种使用方式都是可行的，但如果采取把本书中的12章内容每月阅读一章并互相讨论或者自己钻研消化的方式，我想效果应该更佳。

另外，本书的第一章内容曾刊登于日本《中央公论经营问题(增刊)》上。

承蒙中央公论社的好意此次有幸转载到本书中，在此对中央公论社表示衷心的感谢。

岛山芳雄

<<这样的干部辞职吧2>>

内容概要

本书进一步阐述变革时代的干部所处的环境日益复杂，面临的挑战和难题越来越多，干部必须掌握培养和评估下属，快速提升自我价值的技巧和方法，在工作中发挥领导的榜样作用，以解决具体工作中的各种难题。

本书从不同角度剖析当今组织的干部及其部下在工作方式、思维模式等方面存在的亟待解决的问题，为当今的干部提供了解决方案与成功范例：如何培养和引导下属，如何正确评估下属业绩，如何提升自我价值……是各级干部解决计划、组织、领导和控制等管理难题的实用指南。

当今，举为上下都在讨论干部能力建设问题，本书的出版，为各界干部提升能力提供了一本鲜活易懂、切实有效的教材。

<<这样的干部辞职吧2>>

作者简介

畠山芳雄 日本当代首屈一指的管理大师，被誉为“东方德鲁克”，长期担任影响极大的日本能率协会(即管理协会)理事长、副会长等重要管理职务。

1924年出生。

自大学毕业后，曾在政府机关、工厂及商社里任职。

1948年加入日本能率协会任营销顾问，作为干部教育专家，曾在多家企事业单位、公共团体等从事调查、咨询以及培训方面的工作。

他有关干部能力开发、企业经营的系列专著均引起轰动，影响波及欧美，成为畅销不衰的管理经典。

<<这样的干部辞职吧2>>

书籍目录

前言

第一章 这样的部下辞职吧

请勿将一切都归罪于上司

询问“怎么办”的人

把“做不到”当口头禅的人

干部要注意处理方式

停滞不前的人

不善于联络的人

延迟报告坏消息的人

不懂基本规范的人

不善于表达的人

缺乏行动力的人

反应不迅速的人

第二章 给自己的部下打分吧

你心目中的严格度

自我处方

矫正部下缺点的策略

个别指导策略

第三章 知道为何不做

散文般的干部生涯

请勿当“隧道”干部

干部没什么了不起

“不犯大错”就可以了吗?

“知道，但做不到”

只要知道就满足的人

丧失实干能力的环境因素

即将退休的干部存在的问题

因考虑太多而放弃

“虎”课长变成“猫”部长

坚守信念，全力以赴

第四章 干部逃亡大法

干部所面临的挑战

先下手为强

请示型逃避大法

潜艇裂逃避大法

虚张声势型逃避大法

沉默的艺术和辩解的艺术

不信任感的逐步攀升

永远的“逃避之旅”

抛弃满分主义

第五章 充分利用新的职位

突如其来的人生转折点

运气好的人和运气不好的人

即使反对调职

自我突破

<<这样的干部辞职吧2>>

某分店店长的话

前任的“馈赠”

关于干部业绩的评价

一个岗位，三项任务

切莫在赛河上垒石子

首先整理旧摊子

不能给后任埋下“定时炸弹”

第六章 没有职位也可以有影响力吗

干部应该营造良好的氛围

令人讨厌的领导

与地位无关的能力

患难与共

下属因为上司的看法而发生改变

你能够管理一个大集体吗

山中无老虎，猴子称霸王

失落的偶像

第七章 应把多少工作分给下属去做

第八章 如何改造各种各样的下属

第九章 造就少数精锐部队

第十章 如何应付不容易相处的人

第十一章 将所有经验都变为财富

第十二章 干部要制作年度计划

<<这样的干部辞职吧2>>

章节摘录

版权页：插图：第一章 这样的部下辞职吧本章节旨在说明作为干部的你，现在给你的每个部下重新打分，然后根据得分情况考虑培养和指导他们的方向。

在第二章，我将介绍自我评价的方法。

请不要走马观花读完了事，我希望各位干部在读这本书时，脑海里会一一浮现出每位部下的形象，这样效果应该会更显著。

请勿将一切都归罪于上司《这样的干部辞职吧》一书出版后，引起了一个很意外的反应。

那些还没有当上千部的普通职员在读这本书时，纷纷大呼痛快，连说“快看干部们的狼狈相”。

或许情况没有我所说的那么夸张，但这本书多多少少让他们有一种发泄的快感。

本来公司的骨干员工很容易在很多方面对顶头上司或者经营者持批评的态度，有的人喜欢在晚上下班后，将课长的笑话当作开胃菜边喝酒边闲聊，还毫不留情地批评公司经营有误的地方。

这些现象从某种意义上可以说是健康的，甚至很多时候还可以证明这些员工是对公司怀有归属感的。

批评干部没什么不对。

但是，如果员工的反应由“这干部真不行”升级为“干部不行，我当然更不行了”，并将前者的无能作为自己没有干劲的借口，那就真的无药可救了。

中层干部中有时也存在类似现象。

如果公司中的大部分干部将自己的停滞不前归咎于“经营者的无能”，那么这样的公司将很快陷入捉襟见肘，难以为继的状况。

新的经营者将乘虚而入，老的经营商会败下阵来，骨干干部也会被淘汰出局。

由此可见，将错误归咎于别人是非常危险的，这就是人们常说的“自食其果”。

<<这样的干部辞职吧2>>

编辑推荐

《这样的干部辞职吧2(最新修订版)》：干部管理实用指南，如何正确培养和引导下属，如何正确评估下属业绩，如何改造形形色色的下属，如何提升自我价值。

泡沫经济时代的新干部论。

提示干部的九大逃亡大法，这样的部下辞职吧！

干部能力建设，日本经营管理之圣畠山芳雄。

<<这样的干部辞职吧2>>

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>