

<<你也可以成为优秀主管>>

图书基本信息

书名：<<你也可以成为优秀主管>>

13位ISBN编号：9787506477635

10位ISBN编号：7506477637

出版时间：2011-10

出版时间：中国纺织出版社

作者：原野

页数：222

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>

<<你也可以成为优秀主管>>

前言

著名的美国管理大师戴明博士说，企业中的问题有82%是由于管理原因造成的。在这些管理原因中，主管是否管理到位占很大比重。

我们发现，如果一家企业或一个部门经营得好，往往是因为有一个得力的主管；如果经营得不尽如人意，也是因为主管没有发挥应有的作用。

那么，主管怎样做才能适应企业的需要，起到“领头羊”的作用呢？

主管要达到使领导和员工都满意的标准，需要从个人的人生目标、品德、行为、能力等方面严格要求自己，不断提升自己。

既不能像某些高层领导者那样高高在上，威严无比，令员工不敢接近；也不能只是发号施令，难以令员工真心地佩服；更不能和员工相处得太随便，甚至让一些精明的员工把自己指使得团团转。

主管，既要代替上司做决策，又要管理员工。

要管理员工不仅要让员工爱戴你，真心地佩服你，那么主管就要提升自己的人格魅力，增强自己的领导能力；而且主管要有真才实学，能解决员工解决不了的棘手问题，那样员工才会佩服你，这就需要主管提高自己各方面的能力。

当然，主管还要懂得放手用人，只有把团队的员工培养成优秀的人才，才具备了成为领导者的基本条件。

另外，在应对企业外部的事务时，主管还应是企业或上司的代表，要树立自己良好的形象，提高公众对企业的认可度。

由此可见，只有在工作中不断锻炼自我，超越自我，才能慢慢达到优秀主管的标准，才能使上司感到用这样的主管放心、省心，也才能使员工感到在这样的主管领导下，工作上舒心、生活上顺心。如此，主管就具备了领导力、凝聚力和驱动力，离优秀主管的目标就不远了。

编者2011年7月

<<你也可以成为优秀主管>>

内容概要

原野编著的《你也可以成为优秀主管》指出：著名的美国管理大师戴明博上说，企业中的问题有82%是由于管理原因造成的。

在这些管理原因中，主管是否管理到位占很大比重。

我们发现，如果一家企业或一个部门经营得好，往往是因为有一个得力的主管；如果经营得不尽如人意，也是因为主管没有发挥应有的作用。

那么，主管怎样做才能适应企业的需要，起到“领头羊”的作用呢？

《你也可以成为优秀主管》给你答案。

<<你也可以成为优秀主管>>

书籍目录

第一章 向着当主管的目标前进

主管=美好的职业前程

要有当主管的欲望

要有渴望团队成功的意念

要具备管理团队的能力

第二章 主管应具备的能力和素质

当好主管要有高情商

不要做这样的主管

主管最容易犯的错误

主管职业化势在必行

第三章 人格魅力是主管的法宝

优秀主管都具有人格魅力

健全的人格才能被员工喜爱

真诚可以赢得信任

仁爱可以赢得爱戴

大气最可贵

出色的领袖气质可以感召下属

第四章 树立不可动摇的威信

威信是做主管的必要条件

用权力和非权力的因素树立自己的威信

严生威，主管不能心太软

身先士卒员工才能佩服

能力出众才能服众

处事公正自然令人敬仰

第五章 表现职场决策力

主管要有决策能力

综合分析能力是正确决策的前提

决策需要多谋善断

准备多套备选方案

审时度势，科学决策

关键时刻敢拍板

第六章 让每个员工都人尽其才

事业靠人才发展

发现金子，让其早发光

优秀主管用人所长

突破条条框框

选择自己的得力干将

考核提升具备领导能力的员工

人才互补，组建最能干的团队

第七章 管理好团队的每一个兵

恃才傲物的下属这样管理

轻松驾驭老资格下属

正确看待爱拍马屁的员工

对业绩平平的员工打气不泄气

个性员工个性管理

<<你也可以成为优秀主管>>

第八章 巧用批评，增强执行力

批评要点到为止

训斥只会激化矛盾

掌握几种恰当的批评方式

掌握批评的语言艺术

背后批评，让下属心服口服

第九章 激励团队，奋发向上

主管有激情，员工有热情

激发员工的自信心

表扬就是激励

目标激励——给员工不断挑战的空间

责任激励——让员工挑大梁

奖惩激励——让员工知耻而后勇

情感激励，温暖人心

第十章 用沟通搭建一座舒心桥

主管必须具备沟通能力

沟通要破除自我意识

主动沟通，让信息自下而上涌流

善于倾听才能有效沟通

和上司沟通，方式很关键

部门间沟通，同理心很重要

掌握多种沟通方式，提高沟通效率

第十一章 掌握和同事交往的艺术

同事之间，合作为先

补台而不拆台

热情助人要有度

小心被人当“枪”使

不要轻易戏弄人

宽容是心灵的甘泉

灵活应对各类同事

第十二章 把握被领导的原则

和上级步调一致

不要对上级的错误指手画脚

巧妙应对上级侵权

这样对待不道德的上司

和上司和谐相处

第十三章 在上司面前表现优秀的你

敢于在上司面前表现自己

不放过任何一个表现机会

选择关键部门，成为核心人物

做一只先飞的聪明鸟

为实现目标做好准备

向升迁目标冲刺

第十四章 带领员工一起攀登

帮助下属提升

团队成功，主管才能成功

培养员工职业化

<<你也可以成为优秀主管>>

提升员工的自我管理能力
对下属寄予更高的期望
让更多优秀员工脱颖而出

<<你也可以成为优秀主管>>

章节摘录

第一章向着当主管的目标前进如果问职场中的那些打工族，他们的理想是什么，答案一定是多种多样的。

也许有人说自己想创业当老板，也许有人说有一天想成为一名高层管理者。

可是，当问他们是否想要当主管，他们可能都会不置可否。

在他们看来，主管算不上什么高级别的管理者，因此也不能列入自己的奋斗目标。

可是，他们忽略了职场升迁的最重要一点，有谁是从普通员工一跃升为高层管理者的吗？

有这样的天方夜谭吗？

即便是李泽楷、李泽钜等人不也是从普通员工开始奋斗打拼，从基层主管升至中层、从中层又到高层管理者的吗？

因此，做主管是通往高层领导的阶梯。

这是因为只有在担任主管的历练中锻炼了成为高层领导者应具备的能力后，才能完成向高层的跨越。

虽然不是每个主管都有可能晋升到高层，可是，没有在基层做主管的历练很难晋升到高层，即便破格提拔也不一定合格。

在企业中，主管发挥着重要作用。

他们是企业这座大厦的支撑者和负重者。

虽然他们不一定都高瞻远瞩、运筹帷幄，可是他们脚踏实地地带领员工打拼着，冲锋在第一线。

正是有了身经百战的历练，以后无论他们在本企业晋升还是自己创业，做主管的历练都是一笔宝贵的管理财富。

拥有了这样一笔丰厚的财富，以后他们从事任何事业都会有一个高的起点。

与普通员工相比，他们各方面能力都会更胜一筹；与决策型的高层相比，他们更多拥有的是解决实际问题的能力。

因此，可以说主管=美好的职业前程。

如果你想做令人羡慕的“打工皇帝”，那么就从做主管开始历练吧。

这种历练必定让你收获颇丰。

主管=美好的职业前程有些刚进入职场的年轻人总是心比天高，将自己的奋斗目标定为高管或者总经理、总裁，在他们看来，达到此目标，美好的职业前程就展现在眼前了，堪称成功者了。

与之相反，他们通常对公司里一个小小主管的职位不感兴趣。

如果领导提拔他们做基层部门的主管，他们很可能并不领情，认为自己是大材小用了。

在他们看来，主管实在不算什么“官”。

虽然对自己部门的员工来说可以称得上权力有限的“老板”，可是对更高一级的领导者来说，主管和员工并无任何区别。

而在老板眼中，充其量也不过是比员工略微突出一点的打工仔而已。

其实，这种认识本身就是很片面的。

主管的作用并非微不足道，虽然他们的地位和权威性比不上高层领导，可他们是企业生产的组织者，在对企业发展的贡献中，作用不可小觑。

据国外统计，一家成功的公司，总经理的作用占40%以上，而主管的作用甚至比总经理所占的比重都大。

另外，主管的作用也是有目共睹的。

美国《管理者》杂志对企业员工的调查显示，有73%的员工认为自己部门的主管——而非公司总裁，将直接决定公司整体目标的实现与否。

主管不仅在员工心目中有如此重要的地位，而且在老板心目中也占据着不可估量的位置。

超过40%的企业总裁认为自己的公司里最能干的精英集团就是主管层。

比如IBM公司，其业务从1985年开始下滑，直到1994年初郭士纳为公司新的负责人，实施了一系列变革创新措施后才使公司得以东山再起。

而郭士纳的成功之处就在于他有效地调动了中层主管的积极性。

<<你也可以成为优秀主管>>

所有的中层主管都发挥了自已应有的作用。

假如没有这些中层主管的支持及其强大的执行力，即使郭士纳本人的决策再高明，也不会落实到位。由此可见，主管——员工中的领头羊起着极其重要的作用！

无论在生产、质量、技术、财务岗位，还是在行政、公关、人力资源部门，主管永远都是企业发展的中坚力量，是支撑组织大厦的承重墙。

既然员工和老总对主管的作用和能力如此认可，那些轻视主管或者当上主管，不重视这个职业的员工需要反思自己的错误观念。

自己只是员工，既然对主管一职都不屑一顾，也就无法获取主管的职位，更做不好主管。

既然连主管都做不好，又谈何脚踏实地、一步一个脚印地向上发展？

我们知道，所有目标的实现都不是一蹴而就的，职场的升迁也同样不可能一步登天。

要成为总经理或者总裁那样的领军人物，需要先经过主管这些最基层岗位的锻炼和修炼。

对于普通员工来说，被擢升为部门主管就代表着自己从处于执行层的普通员工跃升为拥有一定决策权的管理人员，职业生涯发生了一次质变，已经加入准职业经理人一族。

因此，主管代表的并不只是薪水的提高，更是一种人生的历练，主管展示的是美好的职业前程和职场的跨越。

如果一名员工能够晋升为主管，比如总监、经理、主任、处长、部长、科长等，则证明他工作比较勤奋，能力比较出众。

如果你善于经营自己的事业，在担任主管的过程中，不断积累管理的经验和实力，增长自己的见识，拓展自己的眼界和人脉关系后，还可以实现更高层次的跨越，像吴士宏、杨元庆那样，在主管的平台上实现向高层的跨越，成为人们眼中事业有成的“打工皇帝”。

而这一切，并非天方夜谭。

有调查显示，在大中型企业中有80%以上的高级管理者都是从基层的部门主管升上来的，他们从主管晋升到高级管理者平均用了10年时间。

因此，千万不要对主管不屑一顾，今天的一个普通小主管，明天也许就是企业的栋梁。明白了这一切，难道你还会看不起这个小主管吗？

……

<<你也可以成为优秀主管>>

编辑推荐

主管怎样做才能适应企业的需要，起到“领头羊”的作用呢？
原野编著的《你也可以成为优秀主管》详细分析优秀主管应具备的领导力、凝聚力和驱动力，让你在工作中不断锻炼自我、超越自我，提升人格魅力，增强领导能力，达到优秀主管的标准。

<<你也可以成为优秀主管>>

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>