

图书基本信息

书名：<<新官如此难当 你要身心强大-新任经理必修双赢策略>>

13位ISBN编号：9787506488273

10位ISBN编号：7506488272

出版时间：2012-8

出版时间：中国纺织出版社

作者：刘善武

页数：209

字数：169000

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>

<<新官如此难当 你要身心强大-新任经理必>>

内容概要

对于很多新任经理而言，由于缺乏专业的训练和清醒的认知，上岗多时，仍然艰难地跋涉在身心阴暗的角落，不懂带人带心，不会管人管事，意志力薄弱，耽于幻想，害怕冲突，心理承受能力差——身心不够强大，你就要等着被比你强的人控制！

《新官如此难当

你要身心强大》从经理人“身”（外在）和“心”（内在）双重线索出发，揭示“是什么原因让新任经理内心弱小”和“如何通过双重修炼让身心变得强大”，借助通俗易懂的语言、真实生动的案例、当下热门话题呈现给读者一本“管理宝典”，并融合心理学、管理学常识，全方位地真正帮助新任经理实现即时上岗，即时生效！

作者简介

刘善武，深圳市哲信管理咨询顾问有限公司董事长、山东大学经济管理学院研究生导师、商务部高级商务策划师、高级心理咨询师、速赢商学院副院长、广东省管理咨询协会副会长、IACMSP国际华人医学家心理学家联合会成员。

刘善武先生从事企业管理及心理咨询十数年，是“8V企业管理制胜模式”、“佛心商道”理念的提出和建立者。

刘善武先生致力于将管理学、心理学、佛学等与企业日常运营管理融合，实现企业经营者的个人价值、企业社会价值以及员工价值三者的充分统一，发挥企业最大的潜力。

书籍目录

上篇 赢在“新”人

第一章 新人的迷茫与无助：新任经理究竟干什么

1. 新任经理的迷茫与无助

上任伊始，喜忧参半

旧同事VS新下属

2. 新经理究竟干什么

角色认知：第一时间接受自己的新角色

工作交接：拿过接力棒

管人管事，带人带心

第二章 换上经理新装，“尚官仪”深入人心

1. 让良好第一印象深入人心

首次亮相必以最佳形象示人

举手投足间示强者风范

2. 学会适度包装自己

控制语速，恰到好处地说话

做不刻板的部门经理

第三章 迈出第一步，看准风向再点火

1. 新环境是你的主战场

深入了解你的部门

握紧“接力棒”，不在第一步栽跟头

2. 认清战局之前不轻举妄动

明实情，不做瞎子摸象

知己知彼赢得完美开局

第四章 树立威信是一切工作的先决条件

1. 树权威，做出领导者的样子

距离产生“威严”

喜怒哀乐不入于胸次

用言行做出新领导的样子

2. 守信是立威的“先行官”

失诺必寡信

立威践行：杀一儆百

第五章 经理速成：新官变好官，就这几件事

1. 从“两难”境地走出来

不得不说的预算

可能熄灭热情的人事评价

2. 不可回避的几个问题

问题员工VS潜质部下

老鸟当道VS员工离职

3. 上岗之前先规划

正视你的弱点

锁定目标：我要成为这样的经理

4. 带着策略去当官儿

永远走在“下一步”

压力，只在一定范围内存在

下篇 赢在人“心”

<<新官如此难当 你要身心强大-新任经理必>>

第六章 赢得人心的力量：先让自己的心强大起来

1. 新任经理上岗前的心理准备

有问题的不是能力，而是心态
别把自己当回事儿

2. 建立领导者的心理优势

资源有限，潜力无限
内心强大，没有人能摧毁你
你是命运的主人

第七章 如何做下属才能知心、用心、忠心

1. 先交流，再交心

欢迎下属向你抱怨
下属来汇报，你说点什么

2. 这样才能对下属有亲和力

冷静对待特殊人的特殊要求
帮助下属清除私心杂念
培养优秀部下为己所用

第八章 如何说上司才能想听、爱听、会听

1. 打开上司心扉是事业的开始

你是经理，但要主动与上司沟通
站在上司的立场思考说话
投其所好，把上司变成事业伙伴

2. 别在上司面前犯这些错

批评上司不称职
暗示上司不如自己

第九章 平衡关系：心在同一水平线对你最有利

1. 宽以待人，严于律己

能帮人处且帮人，得饶人处且饶人
责人不如先责己

2. 平衡关系关键在于让“心”平衡

把成功的奖牌还给上司
与下属一起分享快乐
架起上通下达的桥梁

第十章 知人善任：用人做事更要靠人心成事

1. 理智地调兵遣将，激发员工潜力

调兵遣将应不令而行
能力胜于学历
说得清清楚楚才能做得明明白白

2. 知原则能善任

用人的“扬长避短”原则
选择人才的误区

第十一章 团队组建：新官背后要有一个强大的团队支持

1. 上支队伍不一定适合你，激活自己的团队

上个团队不一定适合你
组建团队关键在于“聚心”

2. 带人带心带出业绩

向团队要结果，给团队以业绩
激活团队战斗力，所有人走在一条路上

<<新官如此难当 你要身心强大-新任经理必>>

第十二章 有效激励：温暖人心胜过薪水福利

1.懈怠是毒药，激励是最好的解药

员工不积极，激励有问题
赞赏和奖赏的双重激励法

2.用你的体贴温暖员工的心

捕捉细节，暖心不在别处
定期让下属提要求，满足身心需求
把办公室打造成员工的第二个家

第十三章 科学决策：生死关头的“心”希望

1.忙中不乱，点燃生死线上的希望

忙中出乱，乱中出错
“急而不错”的应急决策

2.运筹帷幄，进行高效科学决策

准备事实材料作为科学决策依据
理清思路运筹帷幄
权衡利弊未雨绸缪

第十四章 放权授权：收放自如用权

1.会用权才会放权和授权

严格用权，将滥权扼杀在摇篮中

2.握紧权力的风筝线

给予越权者应有的惩罚
放权授权如打仗，失控最可怕

第十五章 高效会议：每个共识都是“心”的开始

1.员工不是不喜欢开会，而是反感“无效会议”

为什么大多数员工不喜欢开会
让会议失效的“敌人”

2.会前、会中、会后一个不能少

充分的会前准备是成功的一半
会议中的“游戏规则”
会后跟进，责任对号入座

第十六章 世界经理人给新任经理的“心”语

1.让员工主动忙起来，你才有时间为企业忙

不是每个下属都能自动自发
别让自己太忙而员工太闲

2.提升新任经理的个人影响力，新官不再难当

不会表扬或批评，无法打动人心
熄灭权力欲望盛火

后记 心有余而力“十”足

章节摘录

距离产生“威严” 【新经理课堂】 威严这个词可以分解为若干个含义，譬如威武严肃、威风、威信以及威势权势等。

作为部门经理，承担着整个部门方方面面的日常工作及人员的全部管理，所以为了积极有效地开展各项工作、最大限度地发挥领导者的领导功能，达到让员工信服、支持和拥护自己的作用，理应在员工心中树立一定的权威并保持一定的威严。

如何保持威严或者说如何让下属信服？

显然，这不能依靠上司给予，而要靠自己的努力去赢得。

领导者要想保持威严，方法有很多，例如高尚的思想品格、正直的人格魅力、渊博的知识储备、海纳百川的包容能力、所处位置的高低及影响力、卓越的管理和创新能力以及优秀的内在素质与涵养等，如此保持威严的方法并不是一朝一夕便可轻松获得，这需要长期不懈的努力、锻炼以及塑造。

那么，作为刚刚上任的经理，当他们还没有充分具备以上诸多能力，又希望尽快在员工面前树立威信、保持威严，最为快速有效的方法是什么？

其实，在工作中适当地与员工保持距离，会帮你在员工心中建立一定的威信和威严。

最近和去年一起培训过的学员们聚餐畅聊，我的学员Bill看上去情绪不太高涨，于是，我约他到外面走一走，吹吹风。

远离了众人的喧闹，室外的静谧让Bill的情绪稍稍有所好转，他轻轻地饮了一口红酒，将心中的郁闷之情一倾而出：“我记得在听您的培训课时，您和我们讲过，作为刚刚上任的经理，一定要想方设法在员工心中保持一定的威信，但是当上任后还没有任何功绩的彰显与能力的历练时，如何保持威信让员工信服呢？

最主要的一定就是与员工保持距离。

我之后也看了一些管理方面的书籍，的确讲到了这一点，书上说，就任之初，可先以距离创造威严，慢慢加以修炼，方能以其他方面显其威严。

我也是严格按照这个做的啊，工作时间尽量保持严肃，工作也积极认真，午餐也不与员工一起，他们想叫我参加聚会我也多是婉言谢绝，但是时间长了，我在员工心中的威严倒没怎么建立，反而产生了很多隔阂，大家有什么问题也不愿意和我讲，工作方面也似乎不那么积极了，我做错了吗？

我到底哪里做错了呢？

” Bill的做法在刚开始的时候似乎没有什么错，适当与员工保持距离，可以给员工留下一定的神秘感，产生对领导莫名的敬畏与尊重之情。

但是错就错在他没有做好“适当”，即没有把握好一个“度”。

任何事物的发展都有一个度，超过这个度，事情就会自然而然地向相反的状态发展了。

【如何当好新官】 1. 适当距离，产生敬畏 适当的距离会产生一定的威严。

再伟大的人也会有自己平凡琐碎的一面，如果与员工走得太近，将自己的所有面都毫无保留地展示给员工，那就没有所谓的神秘、敬畏和尊重可言了。

例如你偶尔和大家一起共进午餐，彬彬有礼的表现会给大家留下美好的印象，这种好印象到工作中会自然而然地转移到对经理工作及领导方面的尊敬与敬畏；但是如果你过于频繁地与下属们吃饭，随着彼此的相熟程度加深，偶尔表现出的一些不够礼貌或不够有美感的姿态以及一些不太好的小习惯，就会让大家慢慢降低对你的敬畏，他们会认为：原来经理也不过如此，也有这样那样的坏习惯等。

所以与员工适当保持距离，有利于部门经理威严的产生。

作为部门之首，你的一言一行、一举一动甚至举手投足和穿衣打扮都会在不自觉中影响到下属的心理与行动，所以在工作中保持适当的高姿态，有利于个人魅力与影响力的建立。

2. 距离保持要适度，过之则反 距离的保持要适度，如果为了彰显自己的威严与威信而与员工的距离过于疏远，就谈不上日常工作上的良好配合与协调共进了，如此不仅会降低工作效率，也会让彼此的心变得更加疏远，心远了，要想拉回来就没那么容易了，所以距离要适度，过之则反。

.....

编辑推荐

一本让你学会认清自己和涉足职场仕途的书，平步青云不能没有它！

一部教你深度理解职场潜规则的心理法宝！

是新任经理，还是最后一任经理，决定权在你！

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>