第一图书网, tushu007.com

<<从中层到中坚>>

图书基本信息

书名：<<从中层到中坚>>

13位ISBN编号：9787511325976

10位ISBN编号：7511325971

出版时间：2012-8

出版时间：中国华侨出版社

作者：兰涛

页数：255

字数：240000

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

内容概要

本书《从中层到中坚：优秀“二传手”的9项技能课》是一本帮助在企业中迷茫、沉沦的中层领导者赢得各方面的青睐和认可的成功学宝典。
目前大多数企业面临的主要问题不是战略问题，而是高效能的中层管理者短缺的问题。
中高层经理的素养与能力已经成为企业纵深发展的软肋。

《从中层到中坚(优秀二传手的9项技能课)》通过鲜活的案例、精妙的解析，从企业中层团队管理的不同角度，全面、具体地讲述了培养一支高效中层团队的技巧与实务。
案例分析深入透彻，理论阐述精辟独到，能切实有效地帮助企业管理者在中层革命迫在眉睫的趋势下打造出一支精于的中坚团队。
本书由兰涛编著。

作者简介

兰涛
某知名咨询公司总经理助理，工作之余为多家报纸、杂志写财经专栏评沦，同时为各种企业做咨询服务。

作品有《给你一家店，你会怎么管》、《公司会倾力培养的12种人》、《舍与得的领导艺术课》、《做自己最好的人生规划师》、《优秀员工是怎样炼成的》、《感恩就是奉献，责任就是成长》等。

书籍目录

第一章 从中层到中坚的距离有多远
中层究竟是干什么的
做好中层，让企业挺直腰杆
身为中层，守住自己的立场
要想管好人，先要被管好
避免成为不上不下的“鸡肋”
第二章 从“表现型”中层到“认可型”中坚如何得到上司认可
想做中坚，上司的认可至关重要
中层的责任，就是帮助上司达成目标
上层的决策要坚决执行
“认可型”中坚，从细节做起
在展示自己能力的同时维护上司的威信
心甘情愿做配角
做事要“到位”，做事别“越位”
见荣誉要让，见责任要担
上司不是你的“万能救世主
相对能力，上司更加看重忠诚
第三章 从“被抵触”中层到“被拥护”中坚如何得到同僚支持
相互配合才能出成绩
给同僚一个“我们的目标”
善待你的同僚才能得人心
将相和，有理也要让三分
小心谨慎，防备职场陷阱
善于沟通，精诚合作
与同僚相处的六大建议
与同僚交往的6条禁忌
第四章 从“指责型”中层到“激励型”中坚如何有效激励下属
“激励型”中层，让下属气势如虹
不因失败而指责，要对下属寄予信任和期望
物质激励并不是万能的
一句恰当夸奖，点燃下属激情
只有真诚的激励才能沁人心脾
激励最忌“抓大放小”
凡事要有度，激励也并不是越多越好
有时候，批评也是一种逆向激励
激励，就是重在参与的认同感
培养下属的荣誉感就是最好的激励方式
将激励机制融入团队的日常运作当中
第五章 从“警察型”中层到“教练型”中坚如何有效辅导下属
做中层不仅仅是当“包工头”那么简单
下属取得好成绩才是中层管理者的最大成功
“教练型”中坚能够很好指导下属业务
“教练型”中坚是下属们良好的心理咨询师
“教练型”中坚善于容忍下属的缺点和错误
以身作则，“教练型”中坚是下属的模板

第六章 从“英雄型”中层到“领袖型”中坚如何有效带领团队
“领袖型”中坚要为团队明确共同的目标
所谓“领袖”，就是团队的黏合剂
学会授权，中层不应该是“孤胆英雄”
团队中没有个人英雄主义
“领袖型”中坚对下属的特点心知肚明
走出办公室，与下属打成一片
“领袖型”中坚要勇于承担责任
“领袖型”中坚必须懂得维护自己的权威
第七章 从“权力型”中层到“影响型”中坚如何修炼隐形影响力
自律是领导力得以发挥的关键
少说多听，更能锻造影响力
身先士卒，为下属树立榜样
勇于承认错误并不会损害你的威严
慈不掌兵，严格执行团队纪律
“领导力”来自于“亲和力”，学会感情投资
即使下属犯了100%的错，你也要承担80%的责任
妥善解决下属间的矛盾，是修炼影响型领导力的关键
提高个人魅力的6条建议
第八章 从“被动式”中层到“主动式”中坚如何看待自己的工作
甩掉雇佣思想，高付出就会有高回报
工作态度决定你能否从中层到中坚
责任意识是“被动式”中层与“主动式”中坚的最大区别
在细节中最能彰显主动精神
用“主动式”学习为自己不断充电
“主动式”中坚从不给自己找借口
在困难面前“主动式”中坚绝不轻易说不
责任之外的工作，就是成就卓越的砝码
第九章 从“墨守型”中层到“创意型”中坚如何在创意时代脱颖而出
创意时代不需要“墨守型”中层
“创意型”中坚善于发现问题和解决问题
“创意型”中坚要有良好的应变能力
创新需要广阔的视野
创新并不是没有计划的冒险
只有不动脑，没有不可能
第十章 从“传话型”中层到“协调型”中坚如何做好沟通协调工作
吃透“上情”，摸清“下意”
艺术地向上司建言
及时汇报，让上司安心
倾听下属的心声，了解员工的心思
与上司下属保持适当距离

章节摘录

从这个例子中，我们可以看出，小高的成功之处就在于，他懂得帮助领导维护上司的威信。
在一个公司内部，领导在普通员工面前，必须保持距离感和威信。
没有威信的领导者，是不可能在公司组织中起到领军作用的。
就拿刚刚那个例子来说，如果没有小高出来补台，不仅读错字的老板显得尴尬，新人职的员工们也会觉得：我们的老板是个没什么水平的人，连字都能读错。
在这样一种心态下，员工们工作的时候，对老板就会产生一种潜移默化的轻视，老板在员工心中的威信就会动摇。
当公司高层做出一些超越员工思维理念的战略决策时，员工首先就会产生一种怀疑的情绪：连字都能读错的老板，他这次做出的决策有没有可能也是错误的呢？
这么不合常理的事情，真的要去做吗？
这种思绪蔓延开来，就有可能阻碍公司战略的推广和落实。
即使不影响企业的日常工作，员工也会对老板轻视，缺乏足够的尊重，而面对这样的员工，老板也会觉得不爽。
总之，这不是一个非常良好的工作状态。
高层领导和普通员工之间，必须保持距离感和威信。
领导者要有虎威，即像老虎一样威风八面，人见人畏，并且有让全体员工认可的突出业绩，以及迅速的行动力，还要有让员工信任的诚信度。
这些不仅仅关系到高层个人的成功，更影响着整个公司团队的士气与发展前景。
古语云，“有威则可畏，有信则乐从，凡欲服人者，必兼具威信”。
所以一个公司的高层领导者，必须在下属员工面前保持自己的威信。
这就是为什么在美国西点军校中，军官俱乐部和士兵俱乐部是分开的原因，它要时刻保证下属士兵看到自己的长官，永远是威严而又让人敬畏的。
小高正是看到了这一点，所以在关键时刻挺身而出，维护了老板的面子，也让老板看到了他的灵活机变，从而为自己打开了提升的道路。
……

编辑推荐

中层管理培训第一课。
中高层管理者提升的必修课程，众多企业和机构正争相团购中。
《从中层到中坚：优秀“二传手”的9项技能课》以“实战性”与“实操性”为显著特征，内容观点与时代发展和行业热点高度匹配，所涵信息强大，案例生动鲜活。

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