

<<正能量职场>>

图书基本信息

书名：<<正能量职场>>

13位ISBN编号：9787515506128

10位ISBN编号：7515506121

出版时间：2012-10

出版时间：金城出版社

作者：吉尔·盖斯勒

页数：281

字数：158000

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>

<<正能量职场>>

内容概要

一个充满正能量的职场是如何打造成的？
拥有积极开心的工作状态是一个经理人拥有强大正能量的卓越体现！
在日常工作中，经理人将如何提升自己 and 员工们的积极心态、拥有正能量以顺利达到最佳工作状态，并时刻营造出一个充满正能量的职场？
这本书作者、管理学专家吉尔·盖斯勒给出了答案。
她根据真实经验、成功的研究和得到的教训，一步步地指导大家实践着充满正能量的工作氛围，以此改变着经理人和他们的团队。

书中设计的一种能产生积极、迅速、持久作用的正能量工作氛围，以及改进各个管理环节的具体步骤，包括合作、交流、解决冲突、动力、训导以及反馈，诠释着一个拥有强大正能量的团队的巨大能力。
甚至某些章节中表达的新的见解，比如“改变是种新的常态：带好头，你不用对大家一视同仁”、“什么是员工们永不释怀的”等等，都说明在一个充满正能量的工作环境中，团队每个人都会达到的最佳状态。

对于所有读者来说，无论他们是经验丰富的经理人，新上任的老板还是满怀抱负的领导者，本书都有助于提升他们积极的正能量心态，强化他们的管理，崇尚那种令人期待工作的积极向上的价值观。同时证明了工作中的学识、领导力和生活不仅能够也必须是充满正能量的

<<正能量职场>>

作者简介

吉尔·盖斯勒是美国波因特学院的一名资深教授，是领导和管理项目的带头人，她拥有威斯康星大学新闻学学士和迪尤肯大学领导学硕士学位。

<<正能量职场>>

书籍目录

第一部分：关于你——如何使自己充满正能量

成为卓越的经理人

第1章 管理的挑战和乐趣——现状检验

第2章 员工永远不会忘记——和永远不能原谅的事情（以及他们为什么不喜欢邪恶的那个你）

第3章 如何轻叩领导的权力网格

第4章 管理好自己才能领导他人

第5章 你和你的大嘴巴：交流技巧和陷阱

第6章 为自己赢得时间，反驳头脑中的声音

第二部分：关于员工——如何使员工充满正能量

成就卓越的员工

第7章 你不能一视同仁

第8章 快乐工作：老板，动力真的很重要

第9章 绩效管理的秘诀：反馈

第10章 难以应对的谈话中不能太友善：负面反馈很必要

第11章 停止操控，开始指导员工

第三部分：关于公司——如何使工作环境充满正能量

使员工快乐地工作

第12章 变革才是新的常态——老板为员工做表率

第13章 老板，在这儿工作会是什么样的？

第14章 管理是一项团队运动：如何管理你的老板和副手（甚至压力）

第15章 要成为优秀的老板，价值观至关重要

<<正能量职场>>

章节摘录

第一部分关于你——如何使自己充满正能量成为卓越的经理人第一章 管理的挑战和乐趣——现状检验想象一下：我刚刚给了你一个马尼拉纸做的活页夹。

你很紧张。

你以前从来没见过这样的反馈意见。

这是一份成绩单，但上面却没有用数字或者字母标记的分数。

相反，它却是一页一页的关于你作为一名经理的优点和缺点的公正评价，是由那些经常跟你交往的人所写的。

难怪你会有点不自在。

你真心想成为一名充满正能量的优秀老板——然而你知道这并不容易，因为像一场永不终止的“打地鼠”游戏一样，日常生活中的挑战层出不穷。

你不可能取悦于每一个人，对吧？

来了个深呼吸后你打开了活页夹，开始阅读。

你看到了这些：她是一名充满正能量的优秀老板，甚至我们团队之外的人也向她征询意见、找寻动力、探求方案。

她表扬我们取得的成就，哪怕这个成就再怎么微不足道；指出我们的错误而不小题大做；聆听我们纠结的事情并给予帮助。

跟大多数的老板不同，她意识到了个人影响行业这一点。

或许你看到了这些：他的热情很富有感染力。

人们喜欢和他一起工作，因为他没有腻烦、愤世嫉俗的情绪。

他激发大家更加努力地工作。

他的判断力受到员工和上级的一致尊重。

他对公司很忠诚，同时并不惧怕说出自己的想法。

你还会看到这些：他具有倾听批评意见并对批评意见做出积极反应的能力，这种能力令人难以置信。

在选人方面，他知人善用，被同事们真心爱戴。

他能激发人们的信心，唤起人们最优秀的一面。

他很擅长在一个存在很多冲突的观点和有很多需要处理的日常工作事项的庞大的团队中工作。

有他这样的老板在，工作起来很有乐趣。

哇，多给力的称赞！

你现在感觉如何呢？

感到吃惊了吧？

或许。

高兴吧？

你当然会。

这正是那些收到这些真实的反馈意见的经理们的反应。

当他们在我的管理发展研讨会上阅读这些反馈意见的时候我也在场。

我看到他们舒了一口气——脸上满是愉悦。

然而，你也能想象得到，并不是每个老板都可以获得这样的盛赞之辞。

那些承载着针对管理上不足的坦率批评的活页夹我也得分发出去。

假想你的成绩单上包含如下的内容：他给其他部门和员工留下的印象是好斗而粗鲁的。

有时候他不能做到和员工分享他知识的财富，而且如果他不能提供帮助就会引发问题。

或者如下：他不能及时跟员工分享重要信息的详情。

太多的通知都是这样开头的：“现在你们可能已经听说……”没有，我什么都没听说过。

或者如下：我理解她所承受的压力，可是这不能成为她像对待垃圾一样对待有些人的理由。

哎哟，这个警钟敲得真是让人痛苦！

<<正能量职场>>

不是吗？

我想，这如果是针对你的反馈意见，你肯定想不到有人是这样看你的。

事情往往如此。

无论这种看法正确与否，发现办公室有人对你有这样的意见是很痛苦的。

你面临的挑战是承受这个沉重打击的同时接受负面信息，并作出正面的回应。

你最好把它当成一块儿瘀伤——只要你知道如何处置，这个伤口就会愈合，且不会留下永久性的疤痕。

大部分的机构采用绩效评价的形式对员工进行考核，这种评价形式有可能没把具体的反馈意见包括在内——肯定的或者否定的。

别担心。

你不会盲目地一错再错的。

一点儿都不会。

在接下来的几页，我会帮你找方法，对你作为一名领导者的能力和潜力进行评估，更重要的是，我会为你提供具体的方法助你提高——一切都朝着使你成为一名充满正能量的优秀老板的目标行进。

让我们从下面的快速自我评价开始——要求是，从现在开始只要给我你的最佳猜测就行了。

。看下一页名称为“自我检验：12个核心管理能力”的方框。

阅读每一条陈述，粗略记下你会用来描述自己表现的几个词语。

这几个词语可以是“这方面我做得很优秀”，可以是“这方面我需要帮助”，也可以是“还没处理过这方面的问题”——只用简明而又诚实地写下你的想法就可以了。

下一步：再看一遍这个列表。

现在假想你已经让你的老板、其他的经理，以及一些你管理的员工粗略记下了他们对你在这些方面的工作的看法。

* 你所希望看到的最佳评语是什么？

* 你担心看到的最糟糕的评语是什么？

事实上，对于经理所需的众多技巧，以及领导们能够且应该带入他们角色中去的价值观来讲，这个列表中出现的条目只是皮毛。

我们还没有开始讨论领导力和后面章节中写到的许多令人畏惧的管理情形的细微差别呢。

然而我要告诉你们一个好消息：作为一名充满正能量的优秀老板，你不需要很完美。

我再重复一遍：作为一名充满正能量的优秀老板，你不需要很完美。

还记得那些因为读到了关于自己的正面评语而高兴不已的经理们吗？

他们每个人也都存在需要改正的缺点。

收到负面评语的老板们呢？

他们也并不是食人魔或者失败者。

实际上，他们也具有被同事们真真切切看重的其他技能和优点。

然而，这些反馈意见有助于他们看清楚哪些行为阻碍自己获得成功。

你不需要很完美。

但是，你必须花精力去弄明白并发掘自己的优点，同时认识并弥补自己的差距。

我认为，成为一名充满正能量的优秀老板，首先要对经理角色需要承担的困难高度有一个真实的估算。

。毕竟，做好管理工作不容易。

因此，现在要对你的生活进行一个现状检验，我把它提炼成了“五大”列表。

老板五大日常挑战1. 经理每天都会使员工失望经理或多或少都会使员工失望。

你每天都评论并指正员工的工作；你布置任务、确定提升名单，很多员工都想要这些，然而只有少数人可以得到；你强制执行大家不赞成的规章制度；你安排员工轮流值他们不喜欢的班；比起普遍观点

<<正能量职场>>

，你更赞成积极观点；你按比例分配稀有资源；对于争议你给出评判。

这些只是每天发生的事情。

你还得处理那些突发并棘手的问题：减少加班、薪资问题、利益问题——或者员工问题。

2. 经理把员工推出他们的舒适地带如今，在变化无时不在的市场环境下，你要求员工学习新的技能，越过旧的条条框框工作。

你在逼迫他们适应全新的工具和令人恐惧的技术。

你在对传统的制度和方法进行彻底调整。

你期望员工提高生产力的同时保持质量。

你或许会让老牌员工向比他年轻的经理们做汇报——有可能你就是这些年轻经理中的一位，你被赋予了管理年长的员工和你的老朋友的任务。

当员工们在处理所有这些不舒适时，你得保持高昂的士气。

3. 经理常常左右为难你得承担来自四面八方的压力。

上级要求你做出合理的预算，达到具体的生产目标，并且要让员工各负其责。

身边的其他部门经理们一会儿希望你往前走，一会儿希望你插手干预，一会儿希望你退

后——取决于不同的工作需求。

你的员工们希望你在当权者面前维护他们，并拥护他们的观点、传递他们的问题以及认可他们追求的目标。

夹在中间地带，在你试图满足并调解各种不同的、相冲突的需求时，你成了译员、谈判人和缓冲器。

4. 经理不能总告诉员工他们想知道的事情员工向你探求信息，指望你告诉他们一切，因为知识的确就是力量。

但是，即使你把自己的员工都团结在了一个圈子之内，并为此自豪不已，你也有责任小心谨慎地处理敏感的商务和员工事务。

这会导致如下令人沮丧的局面：员工们向你抱怨团队中一个工作表现不佳者。

他们不知道你已经对那个人采取措施了。

你很想证明你真的已经在处理这件事了——但是你不能散布员工的人事档案内容。

因此，你含糊其辞，这有可能会使抱怨者不满意；当员工询问你有关敏感的商业计划、法律行动或者竞争策略的问题时，你也不能告诉他们细节，即使这些影响到他们的工作场所。

作为一个老板，你一直在平衡两个矛盾的目标：尽可能做到透明，满足员工想知道发生了什么的合理渴望——同时做公司私有信息的可信赖的管家。

5. 经理也犯错如果每一天你都有做不完的决定，你就有可能偶尔出错——甚至真的把事情搞砸。

造成这种结果的原因有很多，最常见的有以下几种：当时，你或许焦躁不安，或者过度谨慎，对某人某物过分信任或者过分怀疑。

你或许不知详情，准备不足，思想僵化，甚至怀有偏见。

你或许只是忘记了某件事或者某个人。

你或许脑子不转圈了。

无论什么样的原因，你把事情弄糟了。

你如何处理由于你的错误而造成的后果将决定你是否能够保持——甚至增强——你的可信性。

是的，我说的是增强。

我认为公开谈论这些挑战很健康。

把它们列举出来是解决它们的第一步。

下一步是帮你制定策略来对付这些挑战，并使你成为充满正能量的、更睿智、更强大的老板。

让我们一个一个来处理这些挑战。

五大管理挑战的“要”与“不要”1. 每天都会让员工失望不要：不要陷入这样一个陷阱，即你认为既然不能取悦于每一个人，试试又何妨。

当员工向你抱怨的时候，别把他们看作牢骚满腹者，或者不满现状者。

<<正能量职场>>

反过来，也不要通过粉饰坏消息或者躲闪棘手的谈话的方式来回避这个挑战。

要：把建立员工对你的信任当成最重要的事情。

可以通过让员工们知道促使你做决定的标准和原则的方法来工作。

你要日复一日地当面告知每一个人。

迹象表明，如果员工认为决定的过程是公平的，即使对你的管理决定不满意，他们的反应也不会太消极，也会更加容易接受。

哥伦比亚大学商学院教授乔尔·布罗克纳对组织里面“过程公平”这一概念有所研究。

他在发表于《哈佛商业评论》上的一篇文章中指出三个关键因素影响员工对一个决定产生的过程是否公平的看法：
* 员工们感觉到他们拥有的信息。

他们的意见有没有被传递并考虑呢？

* 员工们认为的决定生产的方式。

这些决定始终如一吗？

是根据事实而不是个人偏见产生的吗？

决定过程是透明的吗？

有错的话能更正吗？

* 经理们宣布和实施决定。

他们尊重这个决定吗？

他们听从、解释并认同这个决定吗？

没有人喜欢批评，但是对于那些负责地拉你后腿的人，倾听他们的意见是值得的。

这可以帮你了解他们的观点，而且这不仅给了你跟他们谈话的机会，也给了你建立威信的机会。

2. 把员工推出他们的舒适地带不要：不要强迫或者威胁员工，认为休克疗法能改变他们的思想。

或许你可以得到短期的一点改变，但却制造了长期的麻烦。

稍后本书将会讲到，恐惧很难成为富有正能量的激励因素。

同时，不要仅仅因为打破了现状使大家有点不舒服而撤回你的主张。

如今，很少有哪位经理被雇来是为了维持一切都原封不动的。

改变永远是管理生涯的一部分。

要：做个聪明的、坚持不懈的人。

让某个员工知道你的压力有多大。

这个员工在被人推搡，或者轻拍肩膀时，能否做出最佳的反应呢？

研究管理魄力的学者指出，老板们总是给人过于强大的感觉，这妨碍了他们发挥自身的效力。

而在较小程度上，有些老板表现得太懦弱也会失去员工的尊重。

问题的关键在于大部分时候你都应该表现出适度的坚定自信，要做得稳健，让人们几乎觉察不到。

但是根据具体情形和涉及到的人物，你要随时准备好展示你的权力或者放下你的权力。

3. 左右为难不要：不要挑拨上司、其他经理以及员工之间的关系。

更不要诋毁自己的上司，或者对你的团队说决定都来自于当权者，然后对上司做出的决定不理不睬——除非你真的正在一个不良的环境中挣扎。

如果你发现自己一直都想要摆脱别人做的决定，这说明你在一个不适合自己的机构中工作。

要：做员工的聪明的支持者。

要善于“和上司保持一致”——让你的老板知道你手下年轻员工的进步程度和潜力，以及他们所取得的成绩和面临的苦恼挑战。

和其他的经理们联合在一起，树立协调配合的榜样，以便让自己的团队学习。

4. 不能全盘托出不要：不要把隐藏信息当成建立独立王国的一种方式。

不要留下这样的名声：只跟你喜欢的人分享信息、从事谣言和八卦的交易，或者讲过的话前后不一。

不要想当然地认为员工们了解经理在道德上和法律上应该保护哪一类的信息。

要：保证慷慨地分享经过筛选的信息。

同时以身作则地教导员工说你不会随意地散布这些信息：对竞争对手有利的敏感的商业策略或者数据

<<正能量职场>>

、员工人事档案或者私人健康问题。

努力确保坏消息最能影响到的员工不会从他人那里得到这个消息。

要亲自告诉他这个消息。

最后，如果你赢得了行动积极、直率、值得信任的交流者的名声，那么当你说：“对不起，但是这件事我不能讨论。

”或者“请相信我的话，相关人士正在讨论这个情况，但是现在我不能讲太多。

”的时候，员工们就更能理解你。

5. 犯错误不要：不要认为你无论任何时候都要比员工看起来聪明；不要认为你向他们咨询意见或者承认你对某事不了解就会显得软弱；不要为了维护面子而站在摇摇欲坠的位置上；不要在你和你的员工之间设置不同的标准，你们负有同等的责任；别担心为自己的错误道歉就会削弱你在员工心目中的领导形象。

要：你对员工犯的错误如何反应影响员工对你所犯错误的看法，你得意识到这一点。

如果你是个急性子，或者很难原谅别人，那么当你犯错误的时候你曾经的行为都会反过来给你造成苦恼。

你把事情搞砸的时候，要真诚而就事论事地道歉。

利用你犯错误的经验教训帮助自己和他人成长。

当然通过你的成功来说教很容易，而告诉他人你从失败中学到了什么是需要勇气和信心的。

还有额外的一个“要”：一定要相信为成为充满正能量的优秀老板而做的努力是值得的。

请允许我在这里插话提醒你为什么这些努力是值得的。

让我们看一眼另外一个我告诉过你的反馈意见活页夹。

相关的老板是美国一家重要报纸的一名编辑，反馈意见来自于她团队的一名记者。

你得知道，记者和编辑之间的关系是很紧张的。

尖锐的新闻记者有挑战权威的习惯。

在创新性和操纵问题上他们喜欢和老板进行争论。

然而这名记者写道：关于我的编辑，我不知道说些什么。

你完全信任她，知道她会为了你和你的报道不惜一切，她激励你，使工作变得轻松愉快。

如果她能成为我一辈子的编辑，我一定会变得更加优秀。

我真希望你们能看到这位编辑在读这些字词的时候满脸洋溢的微笑。

事实上，收到这样充满爱意的讯息她显得挺不好意思。

作为一位老板，她处理工作的时候非常严肃，但是没有想到自己拥有那么大的影响力——不仅影响到了刚才提到的那位员工，而且影响到了其他人。

他们认为她严以律己、工作优秀、拥有富于感染力的乐观和幽默感。

有人直接建议：克隆一个她！

记住，这位编辑也面对着所有经理人都得面对的同样的日常挑战，但是她懂得如何成功地对付它们。

你也可以拥有那样的正能量和影响力。

另外，就像他们在电视商品信息(或咨询)节目中所说的：“等下，还有……”

既然我们已经研究过经理们每天面对的五大日常挑战，现在让我们同样关注一下领导力“分类账”充满正能量的一面。

让我们来看一下为什么当老板是一个妙不可言的机遇和职业。

下面是另外一个“五大”列表：管理者的五大重要回报1. 你提高了专长并学到了新技术作为一名经理，你有机会把自己学到的——以及擅长的技能——提高到另外一个水平。

你所在的机构指望通过你来获得这些知识和才能，并跟其他员工一起分享。

但是，相对于以前你做员工的时候曾做过的工作而言，现在你不再只是机构内的一名专家了。

你看问题的角度已经从狭隘转向宽泛了。

你不断学习新的知识，包括你从事的行业和它的前途、你的员工和他们的需求，以及与领导才能相关的金融、法律、技术、政治和社会方面的问题。

<<正能量职场>>

简而言之，你拥有从一个聪明的做事者向睿智的领导者转变的机遇。

2. 你拥有创建办公室文化的能力想想看吧。

你领导的可能是一个小团队，也可能是整个机构，然而你拥有创建“我们在这里处事的方式”——办公室文化的能力。

这种文化关乎结构和过程、制度和关系。

它涉及人们故事里面讲的英雄以及人们想要征服的恶棍。

它关乎愉悦的、富有正能量的办公地点。

它涉及价值观。

我最喜欢的研究企业文化的一名学者，来自麻省理工学院的艾德加·施恩说过，机构文化建立于设想之上，这些设想是如此的根深蒂固以至于团队成员认为它们是理所当然的，并按照这些设想来实施工作。

（如果这些听起来有点令人不可思议，别担心，本书随后章节会专门涉及文化的创建。

）作为一名老板，你必须明白，公司或组织的宗旨声明不仅仅是文字或者愿望——它是体现在行动中的价值观。

3. 你帮助员工取得成功以前你按照个人成就来定义成功，而如今你通过员工取得的成就来衡量成功的价值。

你的员工达到了你们预定的目标，你的培训、意见反馈和指导就获得了回报。

你设定标准、评估表现、雇佣才干和智慧出众的员工，并为胜利而庆祝。

员工的成功给你带来快乐。

你培训和引导人们不依赖你做决定的能力和意识，而当你看到他们依靠个人能力、利用正当的理由而做了正确的事情时也会获得满足感。

4. 你制定策略并指导其实施这部分的内容会使你的大脑高速运转。

你寻找机遇、期待挑战，并确定需要做的改变。

你留意当天工作质量的同时，还得看着脚下正在走的路。

下一步做什么呢？

怎样做更好呢？

如何才能更巧妙地工作并超越我们的竞争对手呢？

我们的客户说什么、我们又该如何回应呢？

你把这些智力转化为整体的策略，然后把策略转化为实实在在的可行性战术。

你参与了战术图解集的编写，并为你的团队编排出取得胜利的位置分布。

5. 你引导思想并分享远见这一点的重要性有时候会被忽略或者被认为是理所当然的。

然而充满正能量的优秀老板明白正确处理问题的效力。

你用适当的词汇祝贺员工取得胜利、走出挫折，或者提高员工的精力和热情；你平息他们的恐惧心理或者适时敲响警钟；你明白员工的感受，能让他们踏踏实实地说出影响自己工作的事情。

这些事情的每一种情形虽然都有很多种处理方法，但有些方法可能会带来相反的效果。

这就是员工向你求助的原因，你对他们来讲很可靠，甚至能够鼓舞人心地帮他们理清做事的头绪。

你就是那个帮助员工理解事物、明白最重要的目标以及铺好前方道路的正能量提供者。

管理还有一个回报——尤其当你是一名充满正能量的优秀老板的时候。

你不时地发现有些员工选择下面的话来描述你：正直。

具有献身精神。

始终如一。

成熟。

对产品的潜在价值了如指掌。

无论工作中还是私下都富有同情心。

洞察力强。

具备抛开令人沮丧的琐事、头脑清晰地掌控大的方向的能力。

极其富有幽默感。

<<正能量职场>>

这个回报大大地提醒了我们，为什么可以为成为一名充满正能量的优秀老板而付出努力。

你可以成为员工快乐工作的原因——也可以使自身快乐工作。

让我们开始你的领导力之旅吧。

对于每一个棘手的管理现实，每一个令人愉悦的机遇，我承诺，一定会跟你们分享拿来就可以用的见解和建议。

……

<<正能量职场>>

媒体关注与评论

“想成为拥有正能量的卓越经理人吗？

读读这本书吧，它用详细的工作计划和评估方法讲解了如何创造出一种能带来绩效的充满正能量的最佳职场环境。

你和你的老板都来读读这本书吧，你们会为此感到愉快。

——沙琳·李 《公开的领导术》作者，《海啸》合著者之一
吉尔·盖斯勒的文字折射出属于她那种令人信服的正能量工作环境。

这本书聪明睿智又真实可信地为各个阶层的领导者提出了富有意义、切实可行的建议。

——罗伯特M·斯蒂尔，哲学博士，迪堡大学珍妮特·普林德尔伦理学院院长。

“本书对吉尔多年的老板、学者、教师和导师生涯予以精心提炼，成为一本指导管理百科全书，通俗易懂，用处良多。

如果她早40年前就写了这本书该多好……还能省去我许多苦恼。

——马蒂·林斯基，剑桥领导者联合公司，哈佛肯尼迪学院教员。

“本书是份礼物，是给那些处在新的延伸工作中的年轻经理人的礼物，给那些积极寻求鼓舞工作团队的高级主管的礼物，给任何努力想要成为优秀领导者的人的礼物。

也是给读者们的必不可少的礼物。

——罗伯特·金，美国ESPN高级副总裁
“想要热爱自己的工作？

想从富有创造性的工作团队那里获得回报吗？

书中可以找到达成愿望的秘诀——拥有正能量。

吉尔·盖斯勒向你认知的一切事物进行挑战，以便于你做好自我管理，引领团队走向成功。

——苏珊娜·舒勒，Raycom Media公司新闻副总裁
“吉尔在这本书中擅长于使伟大的领导术看起来非常简单。

因为她站在最高的角度进行研究，来源于真实生活的经验得到了周围一些最严格的领导者的检验和审查。

这一结果就是她的建议实用、可靠，让人不待她说完就乐于接受。

——基斯·伍兹，美国国家公共电台副总裁
“盖斯勒以积极乐观、提升正能量的方式条理清晰地破解领导和管理能力之奥秘，哪怕是处在改变的形势下。

本书字里行间处处透露着她作为领导、导师和教练的丰富经验。

假如你面临当一名最优秀的领导人和经理人的严峻挑战，本书就是放在你身边的一位管理学专家。

——佩吉·霍尔曼，《处理突发事件》作者

<<正能量职场>>

编辑推荐

身在职场，快乐工作，无所畏惧，全球影响力最大的体育有线电视网“ESPN”高级副总裁罗伯特·金强力推荐！
风靡全球80个国家的“正能量”运动席卷中国，正在改变职场！

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>