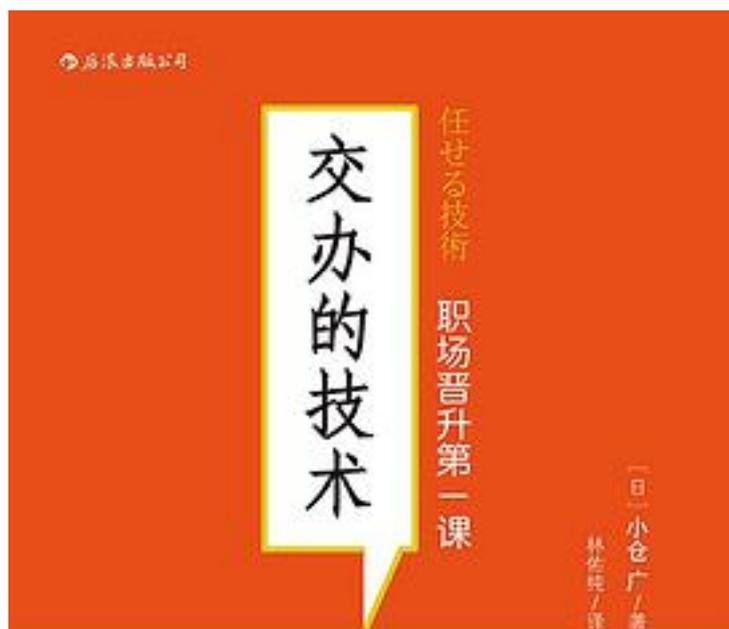


# 交办的技术



后浪出版公司

按照什么流程布置，他一定能出成绩  
用怎样的频率沟通，他绝不拖延进度  
照着哪些表单控制，他肯定不会出错

当主管  
就该懂的  
带人诀窍

把工作交下去，不必等到对他有信心  
有技巧地硬塞，下属会主动接受

怕他手慢效率差，怕给他收拾烂摊子，怕交代任务会被讨厌……

[交办的技术\\_下载链接1](#)

著者:[日]小仓广

出版者:北京联合出版公司·后浪出版公司

出版时间:2015-6

装帧:平装

isbn:9787550226425

当主管就该懂的带人诀窍!

26张实用图表，让管理事半功倍！

28种交办的技术，保障工作进度，减轻主管负担，养成得力部属！

主管的成就不是自己做了什么，

而是自己不做什么，下属会做得更好！

### 【编辑推荐】

交办，即交给下级办理。出于各种原因，许多管理者都不知道该怎样把工作交给下属，这就导致下属不出活、主管负担重、公司资源被浪费。可见，交办工作是关乎经营成败的关键环节，是管理者的必修课。

作者小仓广是日本著名的人力资源专家，从事领导职近20年，曾为3万名主管答疑解惑，被称为“培养人才的专家”。在书中，作者以丰富的职场案例、26张实用图表，手把手教给读者分派工作的7大方法28个技巧。读者会从中学到诸如挑选交办人选、提出工作要求、有效沟通、培养下属积极性、保障工作进度、提携培育下属的具体方法。

《交办的技术》理念先进，语言通俗简洁，方法可操作性强，在台湾长居管理类畅销书榜，是一本值得管理人士阅读的实用书籍。

### 【内容简介】

不会向下属交代工作的主管，不仅自己会被工作累垮，下属也无法被培养起来。因此，克服交出工作的心理障碍，并掌握相关技巧，就是每个主管必须要会的基本技能。

作者以其丰富的领导经验为读者提供了一套具有操作性的交办方法。读者会从书中学到诸如挑选交办人选、提出工作要求、有效沟通、培养下属积极性、保障工作进度、提携培育下属的具体方法。其中每个大方法下面各有四个细化的小技巧，指导读者从细微处掌控全局。此外，书中充实的职场案例以及各类实用图表也可帮助读者将理念转化为实践。

想提升领导力？先从交办工作开始吧！

作者介绍：

小仓广，1965年生，日本管理顾问，人力资源顾问，讲师，专门从事领导力发展。担任领导职务近20年，曾先后就职于知名人力资源公司Recruit、SourceNext及Faith，现为小仓广事务所董事长。已出版畅销书《33岁开始要遵守的规则》《给领导者的七个阶段49个绝招》等30余部著作，且多数已在韩国、中国大陆、中国台湾、中国香港等地翻译出版。

林佑纯，台湾淡江大学应用日语系毕业，曾在日企担任秘书数年，现为专职译者。

目录: 序一 我的长期困惑，终于得到了解答

序二 颠覆一般经验的洞见

序三 技巧知人心，交办见格局

自序 带人的诀窍，都在交办技巧里

引言 当主管第一件要学的事

第1章 在做中学，你硬塞给他就对了

- 第2章 硬塞前，先慎选人与事
- 第3章 交办时，务必说清楚、想明白
- 第4章 提高要求，让他发挥到极致
- 第5章 他做的时候，不随便干预
- 第6章 定期沟通，就一定能保障进度
- 第7章 在组织中提升他的作战能力
- 出版后记
- • • • • [\(收起\)](#)

[交办的技术\\_下载链接1](#)

## 标签

职场

管理

日本

自我管理

带人

交办

经管

好书，值得一读

## 评论

实话说对于这类指导类的书籍，其性质有点像人生的心灵鸡汤，都是看上去很美，做起来总会有很多难度，并不都能按照书上所写的完美地进行。别人的方法永远都是一种借鉴，在遇到相似问题时可以作为参考意见。而在这种时候，更多的还是要看管理者的个人素质和处事的能力和灵活度了。

-----  
如果你是领导，你就学到如何带人。如果你正在被人带，那就能看看你的领导值不值得你追随。

-----  
一是知人任事，二是用人不疑，三是明白交待，四是提高要求，五是不轻易干预，六是定期沟通，七是制度化支持

-----  
倒没有什么高深莫测的理论，而且中国的职场恶霸上司与刁蛮下属（如我）秉持的是另一套法则。但是，就做事而言，就正经为了事业来说，此书倒也不失为平易朴实可操作的手册。

-----  
交办的到底是工作，还是责任

-----  
把部属推入挑战环境

-----  
修为不够之前，通过亲尝，理解世界。文字简单，但足够高效。

-----  
刚开始我看到时候，只能评价说语言平实流畅，但内容是在没有什么亮点，反复扒拉着老生常谈而已。但是看到最后我明白了，重要的不是书到底讲了什么，道理我们都懂，缺少的是那个从执行者到管理者的转变。越看到后面，越明白为什么这本书被一些人成为管理者第一本书，因为转变了思维，才有可能使用好技术与工具。所以，看到最后才明白，这是本好书。

-----  
小仓广提到的问题全都遇到过，在磕磕碰碰中摸索出了部分问题的出路，读到小仓广举重若轻的解读，真心觉得培养下属真是不易。

-----  
新手领导值得一读。里面的一些理论和流程，也适用于别的方面。

很适合。我喜欢这种充满人文关怀的管理书。不喜欢那种只拿结果的管理手段。

28 还是有启发的！但首先我得从社恐人设中脱离出来……

用人不疑，疑人不用。要给下属机会，适当的机会，担当一定的责任，让他们放手去做，这样才能获得成长，才能代替你的部分工作，解放你去做更高层次的工作

所有的管理书籍都会讲到授权，但如何授权，授权的技术有哪些就甚少提及。这本书就讲到，授权是交付责任，暗中辅助，领导才能远比管理才能重要。

介于最近豆瓣常见的职场鸡汤故事书和专业的企业管理书之间吧。

虽然是写给主管领导看的，但是我觉得普通员工，尤其职场新人看看会更有收获。

1、一定大胆将工作交办出去，做好兜底准备；2、交办的工作有选择，从固定、重复的开始，不交不紧急重要、陌生、调动人的工作；3、过程中每日每周沟通，关注但不干涉。

信任、理解是基础，其余是技术。  
下属成长和个人成长一样，给予挑战，走出舒适区。  
当自己从基层员工晋升管理层，我们是否也忘了曾经的感受？  
而这样的感受多么有助于你的管理。

**【培养人才的障碍，往往是主管自己】**希望更多基层（其实也适用于中高层）管理者可以从这本书里认识到自己的问题，处理好和下属的关系。领导的正确的自我认知、合理且和谐的上下级关系，才是人才培养的第一步。（毕竟人力不会特意招一些笨蛋给你，别把自己的问题都推到“下属太笨了”这个理由上…

-----  
无论是管理者，还是被管理者都需要注意的工作方法集合。

-----  
[交办的技术\\_下载链接1](#)

## 书评

工作的时间长了，一定会见到各种各样的奇葩同事和领导，他们的为人处世方式和工作方法往往让身边的人崩溃。虽然我们碰到这种人的时候，会信誓旦旦的说自己绝不会成为那样的人，但随着职位的增长，很多人往往在无意间也变成了曾经自己讨厌的样子。俗话说，近朱者赤，近墨者黑...

-----  
随着年龄增长，比起美式的管理书来说，越来越喜欢日式的管理书。日式管理书看起来更像一个疲惫而温和的前辈絮絮叨叨地讲自己的经验。日系管理书籍最大的好处是不提“一招灵”“马上见效”，而是强调在一个阶段的时间内进行持续的改进，而这才是实际工作中真实的情景。谈起管...

-----  
中国有句俗语，叫做“师傅领进门，修行在个人”。我一直拿这句话自勉，参加工作以来的每一个日夜，我一直认为师傅就是个摆设，能力学成学不成完全是自己的本事。但翻完本书最后一章，我脑海里蹦出一句话：修行不仅在个人，师傅也有领你上道的义务和职责。换句话说，领导不是直...

-----  
读本书的时候，我不断地想起我的前任boss，想起在他手下做事时的一些不愉快的经历。当时的我初入职场，比较傻白甜；boss因业绩突出快速升职，成为一方大员，管理能力真的一般。这样的职场上下级，没有几件能说的被带沟的事迹简直是人生奇迹。很显然，上帝没有这么眷顾我。考...

-----  
准确来说，诸葛孔明先生是累死的，因为他太能干，周围的人被他一衬托，显得格外灰

头土脸，而根据“能者多劳”的原则，诸葛先生一口气包揽了所有的活儿，所谓“鞠躬尽瘁，死而后已”，遇上刘禅这位扶不上上墙的主儿，那是既当爹又当妈，一万个不放心。他不放心刘禅，也不太放心...

---

文/绘夏

无论是主管还是部属，了解“交办的技术”对如何顺利完成交办和如何成功实现交办都非常有必要。书中引用的“没钱就什么都做不到的人，就算有钱还是什么都做不到。”更加通俗地形容了无论现在的职位如何，知晓交办并在执行中切实推行的重要性。此刻我们可以先学习书中...

---

1. 《交办的技术》是一个读起来很舒服的书，内容清晰明了又让人时有启发。作者小仓广想要讨论的问题非常明确，然后围绕这个娓娓展开，分享了很多切身的经验和想法，同时提供了辅助图表帮助读者更好掌握“交办”这一技术。这种写作书籍的方式，非常像是一个有经验的老工人带学徒...

---

企业希望有凝聚力，让员工以企业为家，那么管理者就要像对待家人一样，关心部属，栽培部属，这样整个企业才能上下同心，其利断金。但实际情况往往不如人意，例如，部属能动性发挥不出来，而管理者费心费力，甚至焦头烂额，就是俗话说的：“勤娘养出懒闺女”。既然企业像员工...

---

在职场上，上司对下属最难说出的两个字是什么？答案是：放心。是的，放心是最难的。要放心，必放手，而放手，恰是上司最难做到的，这里牵扯到的不仅仅是放权的问题，而是放开手之后，你回馈不了上司的放心怎么办？你将一个上司本来可以简单搞掂的事情搞砸怎么办？你拖累同事的...

---

在职场上，我从来没有带过人，也没有做领导的经验；而在我这个行业，待我终于媳妇

熬成婆坐上了领导宝座，那恐怕还得有十几二十年。显然，这本《交办的技术》跟我是没有什么关系的。但读完这本书后，菜鸟的我仍然感觉收获颇多：如果说交办的技术正是领导需要的理想管理模式，那...

---

《交办的技术》这本书是我转行当编辑后做的第一本书。一上来拿到手的已经是台湾的译稿了，前期的工序可以说完全没有参与。我所做（学习）的就是将稿件做成一本书，难度级别在编辑里应该属于低级吧。我具体做了些什么工作呢？首先是编校，调整原译稿中的用词、句式，将台式汉...

---

文/何德恺

说起来，我没带过人，也没当过领导。工作算起来，到今天不多不少刚好一年。所以，我并没有多少经验来评论这个话题的，写下这篇评论，主要是看完书和工作这一年作为新人对于交办的一点感悟。中国式教育是一种传统见多的方式，往往从小的时候，走一步父母人会跟在...

---

工作的第四个年头，遇到我工作的转型期，在这个过渡期领导招了新人，让我好好带带，把自己的工作交接给他，然后慢慢让我接触新的领域。这是我第一次带人，既要把新人带好，又要熟悉新的业务，这是个双重考验。对于新人，我本着把自己所知道的都倾囊相授的态度，...

---

14年1月，由于手里的活较多，我给自己招聘了一个姑娘，暂且称呼她为A姑娘。面试她的时候，她有很多的想法，且非常自信。我自觉独立思考能力和想法是我的缺点，而这一点刚好可以和她互补。我相信，我们会合作的很愉快的。可是事与愿违，在我们合作的第二个月开始，我就对她有...

---

文：师北宸

我第一次觉得自己快速成长的经历，是我第一次成为一个「管理者」的时候：几年前开始带领一个将近20人的团队，只觉得身上压力巨大。现在再回过头来看，过去这段经历有很多值得提高的地方：我自己知道怎么写稿，可是负责一个科技媒体，却是另外一回事，仅仅懂业务...

---

刚拿到这本书让我回想起在大学的时光，我们的设计团队，曾经最和谐最有效率的完成过南车集团100%低地板有轨电车设计方案。院工作室遇到团队设计任务的时候，我是9个人的团队leader，院长选择我的很大原因，在于我在团委平时的工作表现，一个任务的下达，领导者不一定要参与每...

-----  
[交办的技术\\_下载链接1](#)