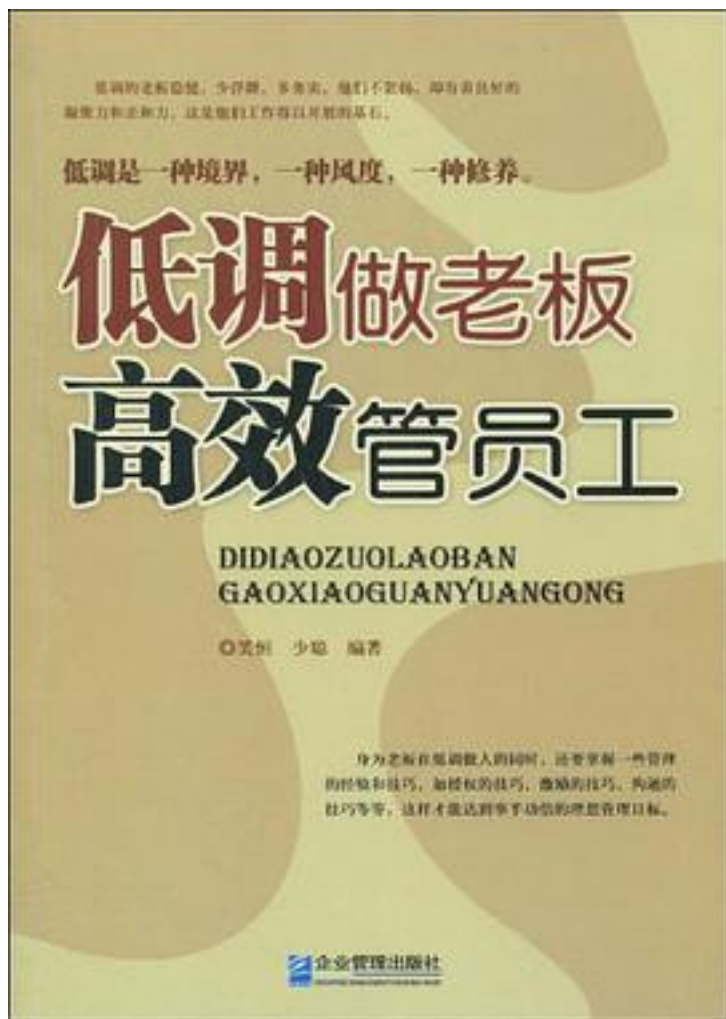


低调做老板 高效管员工



[低调做老板 高效管员工 下载链接1](#)

著者:笑恒//少聪

出版者:企业管理

出版时间:2010-1

装帧:

isbn:9787802553446

《低调做老板高效管员工》内容简介：如果说低调是做领导必须坚守的一种原则，那么

高效管人就是领导所追求的最大目标了。管理下属是做领导的权力，而要实现高效就要下点功夫了。当然，一个人不是生来就具有领导的魅力和才能，虽然领导的一些特质和遗传有一定的关系，但是要成为一个优秀的领导更多的还是靠后天的努力和培养。

作者介绍:

目录: 第一章 魅力驭人——低调内敛，高尚品质赢得更多追随者 低调是一种做人智慧 要正确地认识自己 宽容是老板的美德 让下属心甘情愿跟随你 欣赏能力比你强的下属 善于驾驭自己的情绪 低调源于务实的工作作风 第二章 放下身架——提升亲和力。拉近你和员工的距离 放下你的“官架子” 不放过任何一个“与民同乐”的机会 不迷信自己的个人魅力 多尝试换位思考 虚心向下属学习 不要吝啬你的微笑 不要以为自己比别人高明 第三章 和谐沟通——攻心为上，让员工口服心也服 管理者的耳朵比嘴巴重要 平等是沟通的前提条件 面对面的沟通最有效 让员工把不满说出来 让别人听得“懂” 你的语言 批评下属时注意说话的态度 抓住对方心理进行交谈 第四章 知人善任——人尽其才，别让千里马去拉磨 知人才能善任 放在不同的地方，员工的缺陷也是一种美 大胆使用“怪才” 给下属发挥特长的舞台 能力第一，学历第二 重用有情有义者 第五章 成功激励——恩威并施。让锅里的水沸腾起来 赏罚分明激励士气 赞美就是最好的激励 不要花钱买来“离心力” 用斥骂鞭策个别员工进步 洞悉员工的需求，别让你的“小恩小惠”变了味儿 激励要因人而异 第六章 压力管理——张弛有道，增强员工的战斗力 “逼”员工进步 压力过大难见动力 唤醒员工的危机意识 引进“鲶鱼”，保持组织活力 合理传递工作压力 为员工做好“精神按摩” 第七章 善于授权——敢于放手，给下属让开一条向前冲的路 不当管家婆，把琐事交给下属去做 授权前应考虑的九大问题 只须下达目标，不必布置细节 做到充分授权，有效控制 授权要授千里马 领导要掌握的七种授权法 第八章 兼听则明——群策群力，培养员工的主人翁意识 倾听不同意见有助于正确决策 营造民主气氛，让员工说出“真心话” 敞开心扉，倾听下属的建议 尊重下属意见并及时反馈信息 避免独裁的管理方式 第九章 寓情于管——情感就是指挥棒。发挥“糖衣炮弹”的威力 用柔性管理激发员工的创造性 投桃报李，不要忽略对下属的感情投资 用关怀让公司成为温暖的家 在细节上体现你对下属的关心 善于体谅下属 掌握员工情绪的“晴雨表” 用真情感动下属的心 第十章 化解矛盾——以和为本，家和方能万事兴 解决矛盾采用正确的技巧是关键 防患于未然是解决矛盾的上策 掌握平衡，处理好企业内的帮派之争 主动为下属承担责任 慎重对待下属的“小报告”，别让告密成为风气 把握好处理矛盾的五项原则 利用良性冲突，保证企业健康发展 第十一章 高效团队——同心协力，把员工拧成一股绳 创建一支1+1>2的高效团队 赢得员工的合作 完善团队管理标准 用激情领导打造成功管理团队 企业团队管理的七大误区 第十二章 精于培训——给员工储蓄力量，让员工和公司一起成长 树立培训员工的正确观念 人职培训，别让“煮熟的鸭子”飞了 注重在工作实践中培训员工 全职培训，让员工不断进步 特别的培训让你的员工焕然一新 警惕培训留下“后遗症” 第十三章 留住人才——笼络人心，打好反跳槽的攻坚战 留住人才不靠有形的“绳子”，靠无形的“关怀” 用恰当的报酬“锁”住员工的心 培养人才的忠诚度 千方百计留住关键员工 判断辞职时容易挽留的员工 第十四章 绩效评估——公平公正，不煮“大锅饭” 建立完善的绩效考核制度 平均不等于平等，绩效评估追求差异化 让绩效考核服务于员工的成长 绩效考核必须遵循的八大原则 防范绩效考核的误区 公平考核，提升员工积极性 第十五章 管理误区——发现陷阱，绕个弯子走 误区一：偏袒有经验的员工 误区二：只关注明星员工 误区三：与下属过于亲密 误区四：轻易开除下属 误区五：对下属有成见 误区六：通过批评和威吓来管人

• • • • • [\(收起\)](#)

[低调做老板 高效管员工_下载链接1](#)

标签

评论

[低调做老板 高效管员工_下载链接1](#)

书评

[低调做老板 高效管员工_下载链接1](#)