

<<撬动你身边的人>>

图书基本信息

书名：<<撬动你身边的人>>

13位ISBN编号：9787100089821

10位ISBN编号：7100089824

出版时间：2012-8

出版时间：商务印书馆

作者：[美]于韦·巴奥

页数：251

译者：张凯

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>

<<撬动你身边的人>>

内容概要

《撬动你身边的人--调动员工以实现公司振兴》详细讲述了陷入困境的公司在振兴时的正确思考过程，以及为了扭转亏损局面应该采取的行动。

有关公司振兴方面的书有很多，但大都关注于公司运营方面，比如法律法规、破产倒闭、管理会计等事务。

本书作者把自己成功进行公司振兴重建的知识与经验拿出来与读者分享，并结合“最佳管理实践”介绍了实用并且简单可行的方法、原则和流程。

目的是通过提升员工的多样化技能，修复公司管理漏洞和扭亏为盈，以使公司迅速摆脱困境。

<<撬动你身边的人>>

作者简介

于韦·巴奥 (Yuval Bar—Or) 是Ught Brigade CorporalJon公司的创始人，目前担任公司总裁。该公司主要为企业、教育和政府机构提供领导力和风险管理方面的咨询服务。在成立该公司之前，作者曾就职于多家国有及私营企业，担任高级战略管理、客户服务管理和产品管理等职位。他曾在风险管理和领导力最佳实践方面撰写了大量论著，并在许多院校和专业机构等做过大量主题演讲。作者拥有宾夕法尼亚大学沃顿商学院颁发的金融学硕士、博士学位，加拿大麦克马斯特大学颁发的经济学硕士学位以及工程学学士学位。

<<撬动你身边的人>>

书籍目录

前言

第一部分 人与原动力

第一章 人是扭转乾坤的根本

情商

领导人和管理层

员工行为的关键驱动因素

优秀员工的12项特质

员工有破坏性的12+1个不良特质

第二章 当务之急是形成积极向上的动力

持续的动力

商业导向

远离政治阴谋

第二部分 评估企业现状

第三章 个人和团队的绩效评估

评估个人技能

评估管理和领导能力

正直

价值创造者和价值破坏者

第四章 评估公司的绩效

鉴别公司的主流文化

回顾内部制度、流程和管控

客户管理系统(CRH)

了解企业的产出

了解你的客户

回顾经营计划和战略

了解企业收入状况

外部因素评估

第三部分 找出问题的成因

第五章 企业为什么会陷入困境

企业出问题的商业原因

员工出问题的原因

最根本的原因——缺乏领导和管理

第四部分 开始行动

第六章 应用八项基本原则，成功解决人事问题

坦诚

尊重

公平

品质

激情

沟通

以身作则

果决

第七章 企业转型规期

制订计划，应对转型

影响计划制订的事项

<<撬动你身边的人>>

规划早期的“胜利”

第八章 撬动你身边的人

清晰

留住员工

培养和提拔

发展和晋升

终结雇佣关系

第九章 重振你的公司

公司文化

内部流程和控制

合作者

客户

第十章 挫折不可避免

第五部分 当企业振兴已成定局

第十一章 保持积极势头

保持紧迫感

提高要求

投资于人

思考成熟，切勿鲁莽

后记

作者简介

<<撬动你身边的人>>

章节摘录

客观的倾听和移情（切身感受到对方）理解能力，可以说是领导者或经理人所拥有的最重要的技巧。

移情能力是一种思维能力，能让你与他人的情感，思想和态度产生共鸣，帮助你进入更深的层次。一旦建立起这个与他人诚实可靠的认同，将有更多的信息对你开放，提供给你。

另一方面，理解并不意味着完全赞同。

获得认同之后，客观性显得非常重要，因为你需要提取谈话中的信息，并识别出哪些事实是最有用的，并能采取行动。

很多时候都需要你运用客观的观察理解能力。

企业应该怎么做，董事会或现有管理层一定有自己的想法；然而，正如需要避免被一名员工过度影响，你也必须避免被董事会中的任何成员影响。

不论其在机构内的地位以及他的主张，偏好，个人立场，每个人都有自己的观点。

你要清楚，你也是其中的人员！

花时间去调查并得出自己的结论；确保你没有用带有偏见的眼光去阐述事实。

当你开始工作并出现了转机时，要牢牢记住，企业长期经营困难所造成的一个结果，就是员工对“制度”的不信任，并失去信心。

当人们担心自己的生计问题，他们变得更加紧张和敏感，所以出现冲突不断，离职或诉讼可能性增加，包括性骚扰，工作环境有毒害，非法辞退员工等诉讼。

雇员针对公司的诉讼索赔是公司管理模糊不清和机能紊乱的代价。

另一方面，要求你一旦进入公司就要迅速采取行动。

切记运用你的观察能力，时刻关注各种问题发展的迹象，在问题还不至于严重到不能控制之前采取行动。

有些新任职的管理者认为，他们只需花时间与他们的直接下属沟通就行了，这些人通常是公司业绩出众或者身居要职。

而公司余下的员工，很少有机会能进行沟通。

这并不是一个好的开始。

陷入困境的公司经理人有责任去发现公司所面临的全部问题。

当人们感到老板无意花时间听他们的想法，他们必然将企业和你置身度外，那么你就失去了制定决策时的一项重要资源。

鼓励人们与你分享他们的想法。

随着时间推移，你将能够区分哪些是具有建设性的见解，而哪些不是。

单独面谈或者与员工们进行小组会谈是非常有益的，但你必须愿意投入时间更加深入地观察和琢磨你的员工。

集中精力去了解每个人的态度、情绪、意向和意图。

也就是说，发现他们的动机和目的。

当然，这样的工作要求让你付出很多，让人疲惫不堪，甚至会使你精疲力竭。

但是，请不要停止！

争取花同样时间在相关个人和集体的事实收集上。

每一个人都应有机会与你沟通，他们一定有你不能错过的重要的反馈。

.....

<<撬动你身边的人>>

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>