

<<从管理新人到卓越管理者>>

图书基本信息

## <<从管理新人到卓越管理者>>

### 内容概要

《从管理新人到卓越管理者》是管理者成长的参考指南，作者鲍勃·塞尔登从关系管理、团队管理、时间管理和自我管理入手，结合30年的管理和咨询经验，为管理者。

尤其是管理新人提供了解决各种问题的方法：如何调动员工积极性，如何分配任务，如何解雇员工，如何塑造自己的形象等。

《从管理新人到卓越管理者》中运用了许多真实的案例，能够帮助管理新人快速适应新的工作岗位，并逐步成为卓越的管理者。

## <<从管理新人到卓越管理者>>

### 作者简介

鲍勃·塞尔登，资深管理者、企业发展顾问、培训师，曾为多家企业提供咨询、培训服务，本书正是基于他多年的管理和培训经验创作的。除了向不同机构提供服务之外，鲍勃还担任着瑞士洛桑国际管理发展研究所的专家。此外，他还是悉尼澳大利亚管理学院研究生院的中层经理发展项目的推动人。

## <<从管理新人到卓越管理者>>

### 书籍目录

致中国读者

推荐序

前言

第1部分 领导与管理

第1章 你是领导者还是管理者

第2章 如何成为高效管理者

第2部分 团队管理

第3章 如何加强团队协作

第4章 如何挑选合适的人员

第5章 如何为团队成员设定绩效考核标准

第6章 如何激励自己的下属

第7章 如何给予反馈：正面反馈与负面反馈

第8章 如何给予指导

第9章 如何管理评估流程

第10章 如果必须解雇员工时，你应该怎么做

第3部分 关系管理

第11章 如何影响他人

第12章 如何管理自己的上司

第13章 如何选择自己的新老板

第4部分 会议管理

第14章 如何进行团队决策

第15章 如何让会议更高效

第5部分 自我管理

第16章 如何进行自我管理

第17章 如何分配任务

第18章 如何让自己变得更加高效

第19章 如何管理自己的电子邮件

第20章 管理新人如何避免常犯的5大错误

第21章 如何挖掘自己的潜力

第22章 如何塑造自己的形象

第23章 如何开始管理者的第一天

## <<从管理新人到卓越管理者>>

### 章节摘录

作为管理者，我们时不时地要给员工一些反馈，有些反馈对他们来说称得上是坏消息，这是不可避免的事情。

我想知道的是：如果不得不这样做的时候，你是不是自己也打退堂鼓？

有时候，管理者自己觉得问题已经迎刃而解，但是员工的表现却没有丝毫起色，你有没有遇到过这种情况？

没错，实际上，通知对方坏消息的时候，有一种更好的方法，你一定会觉得这就是你的福音。

当然，有些时候，我们会给对方积极的反馈，或者说地更准确一些，我们应该给对方积极的反馈。

大家一定还记得，我们在前面的内容中提到过这个问题，就是“要善于发现表现出色的员工”，但是：你是不是经常这样做？

这样做对实现自己的目标有没有帮助？

不管你要传达给对方的是正面的反馈还是负面的反馈，下面的6个原则都同样适用。

遵守这6个原则，你就会收到意想不到的效果。

给予反馈的6个原则：适用于正面反馈及负面反馈 第一个原则：开门见山，不拐弯抹角 我还记得多年以前，一个叫斯图尔特的同事给我讲了这样一件事情。

当时，他的上司让他和另外两个同事到自己的办公室里“聊聊”。

斯图尔特回忆时说道：“从一开始，我就知道他会训斥我们。

但是这个上司一直在说些别的事情，说现在的总体形势如何一片大好，说大家在工作中倾注了多少心血，说我们到底还面临着什么困难，等等。

等到他真正说想说的事情时，我已经完全毫无兴致了。

或者换一种更确切的说法，我根本就一点儿都不想听他喋喋不休，我只想回去工作。

我当时很好奇为什么斯图尔特和他的同事从谈话一开始就已经知道自己要挨批了。

他回答说：“鲍勃，他的言语没有透露出过多的信息，但他的身体语言和他避而不谈的方面出卖了他。

我就是知道。

” 不管是废话连篇，还是多余的铺垫，都会模糊你真正想要传达的信息。

不管你相不相信，下属总是知道你为什么要找他们谈话——他们就是知道。

其实斯图尔特的上司可以换个方式组织谈话，这样他们的谈话才会卓有成效：“非常感谢各位抽出时间来。

我也不想这样，但我还是直言不讳吧。

这周的项目进展情况有一个方面让我很失望。

” 这种单刀直入的方式会保证每个人都能心无旁骛地专注于谈话的主题，不会因为其他无关紧要的事情而分心。

第二个原则：将好消息和坏消息分开说 当我们在给予反馈，尤其是负面回馈的时候，经常会犯这样一个错误，就是把好消息和坏消息混为一谈，也就是说，将这个人表现出色的方面和他表现不足的方面放在一起说。

这种方式叫做“反馈三明治”——先是好消息，再是坏消息，接着又是好消息。

让我们一起来看下面这个例子。

安德鲁和“反馈三明治” “安德鲁，你在制定计划、控制流程及跟进系统方面的表现让我印象深刻。

但是，在这个过程中，你好像没有和我们关键的几个大股东建立良好的关系。

正是因为这个原因，很多你经手的项目最终取得的效果都打了折扣，但你的计划总是能够按时完成。

” 从表面来看，这名管理者的反馈似乎合情合理。

但是安德鲁会如何对待这条反馈呢？

他会认真地思考自己究竟应该如何改善和股东之间的关系吗？

<<从管理新人到卓越管理者>>

答案是不会。  
为什么安德鲁和上司之间的谈话会毫无用处呢？  
原因有3点。

.....

## <<从管理新人到卓越管理者>>

### 媒体关注与评论

这本书对管理者应做的和不应做的事宜进行了讨论，讨论内容直观生动，见解深刻，让人受益匪浅。

对那些即将跨入经理行列的读者来说，这本书是不可多得的好书。

实际上，对所有管理者来说，本书都会成为你的良师益友。

——马丁·P·J·约翰 瑞士科莱恩国际有限公司营销与销售支持部主管 我已经和鲍勃合作了相当一段时间，他的建议总是简明深刻，行之有效。

他的书也是如此!我希望在10年前我初任经理的时候能有这样一本书，这样，我在很多方面都会表现得更好。

赶快买一本，随时在办公室里翻翻，它会是你这一生中最明智的投资。

——卢西亚诺·阿尔梅达·德·杰索斯 荷兰国际集团欧洲投资管理公司风险管理与绩效评估部门主管

<<从管理新人到卓越管理者>>

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>