

<<领导干部不可不知的职场智慧>>

图书基本信息

书名：<<领导干部不可不知的职场智慧>>

13位ISBN编号：9787219070963

10位ISBN编号：7219070969

出版时间：2010-11

出版时间：广西人民

作者：陈文科

页数：330

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>

<<领导干部不可不知的职场智慧>>

内容概要

你知道说出让下属心寒的话后果比海啸还严重吗？

你学会了让批评软着陆的“驾驶技术”吗？

千里马常有，而你是伯乐吗？

你会巧用“鲶鱼效应”吗？

…… 如果你希望自己成为卓越的领导者，有些原则是必须遵循的。

本书围绕口才艺术、交际智慧、处世风范、心理攻略、用人之道、人格魅力、创新精神、生存哲学等几个方面，详细系统地讲述政府机关干部、企事业领导必须遵守的91条职场法则，并辅以真实、典型、新鲜、趣味、可读性强的事例。

<<领导干部不可不知的职场智慧>>

作者简介

陈文科，编辑、记者、作家。

原全国十大名刊、全国中文核心期刊《演讲与口才》编辑，现为辽宁省《华商晨报》报社记者。

已在全国各大报刊发表职场、演讲、谈话、交际、求职、小品文、故事、亲子教育、科普、儿童文学等文章200余万字。

著有《品格决定成功》《读懂孩子的说明书》《口才就是战斗力》《向世界政要学领导力——领导干部不可忽视的讲话能力》《坚毅大学》等图书。

<<领导干部不可不知的职场智慧>>

书籍目录

第一章 领导者职场口才艺术 领导者, 如何让你的批评软着陆 切忌说出让下属心寒的话 领导干部要能旁敲侧击, 巧言劝诫 给上司代言, 上司就要给你“代位” 察言观色: 领导者修行的必备武器 领导者怎样与下属谈话最有效 领导者要切记言谈莫论他人是非 事忌做绝, 话莫说满 职场上。邀功请赏的话不要说

第二章 领导者职场交际方略 做一个成人之美的好领导 领导者低姿态的交际魅力 与下属相处, 要有同理心 闻过则喜, 赢得好人缘 莫拿职场当情场 领导者要有与人为善的胸怀 领导干部切莫越位 下属不是拿来垫脚的 揣着明白就得装糊涂 做上司的“贴心小夹袄” “表里不一”并非职场大忌 与人分享, 人缘自广 与“恶上司”相处的交际攻略

第三章 领导者职场处世风范 领导者怎样做好“和事老” 关键时刻也要“护犊子” 领导者要审时度势, 学会隐忍 感情投资, 永远一本万利 该犯傻时就犯傻 怎样让下属知道你重视他 职场不是发泄情绪的集散地 领导者切莫太亲民 身正令行, 领导者不可忽视的职场王道 你是好领导还是坏领导 领导者切莫偏听偏信 莫与上司叫板

第四章 领导者职场心理攻略 领导者行走职场要有“归零心态” 领导者要有推功揽过的职场心态 不耻下问, 才能与“仕”俱进 同消极为敌, 与积极交朋友 要自尊还是要饭碗 唯有埋头, 才能出头 制度第一, 总裁第二 激励下属, 领导者游刃仕途的法宝 身处逆境, 学会“搭梯建桥” 升职并不等于升值 学会自控, 才能操控 百花齐放, 才能百花争艳 领导者切莫自卖自夸 抱怨是弱者惯用的伎俩 最大的职场贵人就是我们自己

第五章 领导者职场用人之道 如何赏识你的千里马 作为一把手, 应该怎样挂帅 领导者要敢于用有瑕疵的人 领导干部要善用“硬气人” 既要用人, 切莫疑人 如何培养你的接班人 领导者, 你敢用强过自己的人吗? 领导者要学会做“减法运算” 下属业绩再好, 也只能给分

第六章 领导者职场人格魅力 如何当好年长下属的领导 不要轻易许下你的承诺 潜心做事, 不争为争 反求诸己, 领导者长盛不衰的职场规则 善于倾听, 威望高 领导者练就“忍术”的王道精神 忠诚胜过能力千万倍 地低成海, 人低成王 领导干部要能给上司预留指导空间 见贤思齐: 领导者邀游职场的武功秘籍 宰相肚里能撑船 领导者要学会以德报怨

第七章 领导者职场创新精神 巧给他人戴高帽 奖励只是手段, 激励才是目的 别总将“经验论”挂在嘴边 借用“鲶鱼效应”激发团队力量 学会把握瞬息万变的现在 领导者要能善待自己的对手 让“软能力”成就领导者的职场辉煌 当一天和尚。

就要撞一天钟

第八章 领导者职场生存哲学 俏也不争春, 副职领导的生存哲学 新领导如何走马上任 切莫渴望绝对的公平 领导干部要善于打好时间的经济仗 切莫忽视职场小人物 主动做事, 步步高升 位置不重要, 饭碗就难保 莫做挑剔者, 要做执行者 谋全局者才能谋一世 “鲶鱼效应”带给领导者的职场启示 领导者更要多做分外事

<<领导干部不可不知的职场智慧>>

章节摘录

作为领导干部，通过与下属的一番谈话，会让下属得出两种结论，即不是前进，就是后退。试想，如果在与下属的谈话中，领导者说出“我完全同意”，那么下属就会认为领导者支持自己的观点或工作，就会一如既往地坚持自己的做事方式；若是领导者说出“我完全不同意”，那么下属就会认为领导者不同意自己所坚持的一套思想体系和工作标准，在今后的工作中，他们就会想法去改变既定的思路，从而让领导者满意。

倘若领导者在与下属的谈话中，因情绪暴躁而随口乱说，那么下属就会与原本正确的道路背道而驰，在原本错误的基础上渐行渐远。

因此，领导者怎样与下属谈话，就显得十分重要了。

经营管理大师松下幸之助认为，经营者在管理上宽严得体是十分要紧的。

尤其是在原则和法规面前，更应该分毫不让、严厉无比。

对于那些违反了规定的人，就应该举起“钟馗剑”，狠狠地快刀斩乱麻，绝不姑息纵容。

松下说：“上司要建立起威严，才能让下属谨慎做事。”

当然，平常还应以温和、商讨的方式引导下属自动自发地做事。

当下属犯错误的时候，则要立刻给予严厉的纠正，并进一步地积极引导他走向正确的路，绝不可敷衍了事。

所以，一个上司如果对下属纵容过度，工作场所的秩序就无法维持，也培养不出好人才。

换句话说，要形成职工敬畏科长、科长敬畏主任、主任敬畏部长、部长敬畏社会大众的舆论。

如此人人才能严于律己，才能建立完整的工作制度，工作也才能顺利开展。

如果太照顾人情，反而会造成社会的缺陷。

”美国法律的严厉，给松下留下了深刻的印象。

比如严重破坏社会治安，有时要判90年的徒刑。

这似乎是不可思议的。

但鞭子重重地举了起来，打下去却比较轻。

那些犯人在服刑期间，经过训练和反省，表现良好即可假释出狱。

出狱的这些人，往往慑于法律的威严而很守规矩。

这给了松下有益的启示。

松下说：“根据我自己的体验，用人之道，贵在顺乎自然，千万不可矫揉造作。

该生气的时候就生气，该责备的时候就责备，越自然越好。

”在日本松下公司，谁能受到老板的责骂，尤其是受到松下先生的责骂，都被看做是一件幸事，是一种幸福，认为这是老板对自己成长的最大关照。

<<领导干部不可不知的职场智慧>>

编辑推荐

《领导干部不可不知的职场智慧》编辑推荐：91个秘而不宣的黄金领导智慧，揭开在中国当好领导的绝密法则。

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>