

<<中层领导力>>

图书基本信息

书名：<<中层领导力>>

13位ISBN编号：9787511704757

10位ISBN编号：7511704751

出版时间：2010-10

出版时间：中央编译出版社

作者：崔秉权,姜珍求,金贤基,韩桑烨

页数：180

译者：吴苏梦

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>

<<中层领导力>>

前言

在证券大楼林立的汝矣岛有一家小酒馆。

下班时间一到，工作了一整天的上班族便三三两两地来到这里，开始他们的小聚会。

话题从飙升的汇率、暴跌的股票以及房地产市场等经济话题，到演艺界丑闻，无所不包。

等到酒意微醺，话题便不知不觉转移到对自己上司的评价上面。

他们的评论都是什么呢？

“金经理真不简单！”

”这是赞叹；“金经理太可恶了！”

地府的阴差都在于嘛呢？

怎么还不把那混蛋抓走？

”这是苛评。

也许有人会不以为然，觉得在人际交往频繁的职场中，员工对上司的称赞或指责都是正常的。

然而细细听来，这些话语却都以负面评价居多：挨上司骂、被上司整、上司就是看自己不顺眼、厌倦了迎合喜怒无常的上司、疲于应对有缺陷的上司等等。

<<中层领导力>>

内容概要

无能上司？
偏心上司？
独裁上司？
冷酷上司？
工作狂上司？

这些可能就是下属私下送给你的外号，或许你对此还一无所知，或许你就算知道也会对此嗤之以鼻，认为这些是下属不够了解你所产生的偏见。

那么，你手中的这本中层领导力手册，将通过真实的职场故事塑造好中层、坏中层两种形象，彻底颠覆你自身对于中层的偏见，告诉你最好的中层，应该做什么！

<<中层领导力>>

作者简介

作者：（韩国）崔秉权（韩国）姜珍求（韩国）金贤基等 译者：吴苏梦崔秉权，LG经济研究院人事组织研究室责任研究员，从事人才管理、领导力、组织文化、评价与奖励等多个企业管理领域的研究。

主要著作有《团队经理心理结构》、《成就伟大企业的人才指导》等等。

姜珍求，曾就职于三星信用卡公司人事部，后赴美完成雷鸟国际工商管理学院MBA课程，现就职于LG经济研究院，从事各类人事管理和组织管理咨询。

金贤基，现任LG经济研究院责任研究员，从事以人才开发、领导力、组织文化等问题为中心的研究和管理咨询。

主要著作有《选择与聚焦的策略》、《韩国专业人才之路》（合著）等等。

韩桑烨，曾就职于Nemo Partners管理咨询公司，现任LG经济研究院责任研究员，从事人才开发、领导力、组织文化等人事组织领域的研究与咨询活动。

主要著作有《韩国专业人才之路》（合著）、《核心人才保障策略》等等。

<<中层领导力>>

书籍目录

序言

导言

第一章 无能VS实力

无能上司造就低能下属

无能型：善于说官话的上司 不断以提问攻势刁难人的上司

善心大发后逃之夭夭的上司 热情高涨的假工作狂上司

靠人情逃避危机的上司

实力型：绘出大纲，摸准脉络 别忙着教训，先解决问题再说

保持学无止境的心态 合理分配工作也是实力的表现

第二章 怀疑VS信任

“监工”上司造就爱搞小动作的下属

怀疑型：四处巡察的上司 不相信下属能力的上司

“就是看你不顺眼”的上司 言行不一的上司

信任型：给下属主导工作的机会 别把下属变成失败者

懂得适时进退

第三章 独断专行VS洗耳恭听

独裁上司造就盲从下属

独断型：坚持“按我说的做”的上司 打着沟通旗号说教的上司

先下结论再商讨的上司 把异议当挑战的上司

“我自己想好了就行”的上司 高深莫测的上司

倾听型：练习主动攀谈 打消“多管闲事”的念头

广开言路

第四章 自负VS谦逊

自命不凡的上司没人帮

自负型：无所不知的上司 陷入“我是No.1”错觉的上司

许诺空头支票的上司 颐指气使的上司

谦逊型：从严律己做起 赞扬下属，你的身价也将倍增

第五章 卑怯VS勇气

推卸责任的上司让下属无所归依

卑怯型：功劳是我的，过失是下属的 把难题丢给下属的上司

欺软怕硬的上司 推卸决策责任的上司

频频改口的上司 挖好陷阱等人往里跳的上司

勇气型：如果是最佳方案，那就果断决定 一味责备不会使下属真心拥戴你

勇于直言上级的错误 承认过错与失败，懂得适时进退

第六章 虚伪VS真诚

表里不一的上司造就关系疏远的下属

虚伪型：两面三刀的上司 明知故问的上司

错把命令当请托的上司 假装关怀备至的上司

根据场合变换称谓的上司 说一套做一套的上司

吝啬表扬的上司 为邀功示好滥搞活动的上司

真诚型：做一个勇于承担损失的上司 说一百遍不如行动一次

真诚关心下属

第七章 冷酷VS关爱

不近人情的上司没人受得了

冷酷型：唯我独尊型上司 评价随期待值变化的上司

<<中层领导力>>

人身攻击型上司 咬住一次失误不放的上司

罪轻罚重的上司 把训斥当拿手好戏的上司

关爱型：关怀会让差劲的记忆力增强 付出信任将换来成倍的回报

补短不如扬长

第八章 整齐划一VS兼容并包

追求统一声音的上司 抹杀创新思维

整齐划一型：禁止出格行为的上司 不允许例外的上司

走入“少数服从多数”怪圈的独裁上司

追求机械性统一的上司

兼容并包型：不要以偏概全 超越被动的包容，积极一点

从迥异的风格中体味别样的乐趣

第九章 偏心VS公平

偏心制造出一个应声虫和众多反对派

偏心型：以校别、派别、人脉壮大势力的上司

好歹不分的上司 任人唯亲的上司

迷信“招牌”的上司

把工作全部压到一个人身上的上司

公平型：不要平均要平等。

不要偏心要区别

让前锋、后卫和门将各司其职

牢记心中的那一杆秤

第十章 埋头苦干VS劳逸结合

工作狂上司身边充满好吃懒做的下属

埋头苦干型：目标过高降低投入度

把时间100%投入到公司的人会搞垮公司

劳逸结合型：工作和生活的平衡有助于提高工作成效

合理指挥，合理要求成果

后记 职场上司们，赶快做出改变吧！

<<中层领导力>>

章节摘录

缺乏实力的话，就培养坚实的后盾吧面对无能的上司，下属们往往很难袖手旁观。抛开业务能力不谈，这些无能上司之中不乏人品足以登上“我愿与之共事的上司”排行榜No.1的好人，许多下属乐意与之私交。

在以结果为导向的组织中，眼看着上司因为能力不足忙得焦头烂额，下属们也会寄予同情。况且，做下属的去指责上司无能多少也有些难以启齿。

焉知五年、十年后，自己会不会也面临和今天的上司同样的处境呢？

可是，为什么我们仍然要说“无能”是上司必须坚决摒弃的不良因子呢？

因为无能只会令自己自怨自艾。

一旦出现问题，掩饰无能的言行就会变成向下属转嫁责任的行为。

这是牺牲他人以掩盖自己过失与无能的策略。

在总是将自己的过失转嫁给下属的上司手下工作，下属们容易采取防御性的工作态度，最终他们的工作热情会因为上司的无能而逐渐消减。

那么遇到这种情况，上司们该怎么办呢？

01.绘出大纲，摸准脉络成语“囊中之锥”是指把锥子放在口袋里，锐利的一端自然会穿透口袋伸出来。

同样，有真才实干的人即使不高调声张，他的优秀也会自然而然地广为人知。

所谓领导者，顾名思义就是前面提到的“带领”之人，即必须做好领路人。

领导者实力的第一要素当然就是指明道路。

小到一份策划书的整体脉络，大到一个企业的业务方向，规模虽有大小之差，本质却完全相同。

也就是说，真正有能力的上司必须拥有全局视野，同时，他还能够明确指出当前应该集中解决什么问题。

凭真本事带领团队的上司有如下这些行为：· 准确绘出大纲，指明问题的本质及解决方向；· 不断接受和学习新知识；· 提出激发下属学习意识的问题；· 当好下属的庇护伞；· 出现问题时，首先考虑如何解决，而不是责备训斥；· 不急功近利。

不沾沾自喜。

<<中层领导力>>

后记

传统的韩国社会是以父子关系为轴心的垂直型文化，这一点区别于西方社会水平型的文化。

迄今为止，韩国企业中垂直的、位阶关系仍然占据着支配地位。

这样的结构导致大部分的权限都集中到了上司一个人身上。

上司独断专行的情况因此就有愈演愈烈之势，而这对企业来说可能就是致命的伤害。

比如在做重大决策时，上司可能会不耐烦听完下属的意见，从而一意孤行地下决定，招致员工的不满。

如今的上司必须时刻保持聆听的心态，认真听取每一位员工意见和构想。

在僵化的企业氛围中，员工只会消极地听凭上司吩咐，不再自主地发挥创意、积极工作。

此时，不管引进多么杰出的人才，都难以创出好的成果。

上司们要牢记，组织的创新构想是在多样的意见或构想相互碰撞、融合之后产生的，所以上司必须在与下属虚心交谈方面倾注努力。

与此同时，上司要果敢地“相信并托付”下属，授权他们应有的自由行动权力。

为了充分发挥下属的潜能，上司必须信任下属，把工作交托给他们。

最近某职业篮球队的教练以其独特的领导风格备受关注。

与篮球界“教练的话等于圣旨”这一惯例不同，这支球队中的任何队员都可以针对教练的作战方案提出自己的意见，甚至和教练截然相反的意见也可能被采纳。

尽管有些评论讽刺教练缺乏魄力，但现任教练执教后，这支队伍就一直长胜不败。

现在，是时候果断摒弃“没我不行”“上司扮演的角色是管理/指导者”这类思想了。

<<中层领导力>>

编辑推荐

《中层领导力:来自世界500强的中层内训课》编辑推荐：领导力，是带领团队共同奋斗的艺术，好中层，是一团火，能够点燃团队激情。

日日繁忙。

没时间积累专业知识？

以无解答的提问方式主持大多数会议？

故意四处奔}亡，显示自己很勤奋？

认为巡查是上司主要的工作？

所有下属都只等自己发号施柳经常询问下属对自己的看法？

我什么都懂，我总是对的？

常常对下属炫耀过去的成功经历？

我布置的所有工作，下属都应欣然遵从？

功劳是我的，过失是下属的？

把辛苦的、困难的工作交托给有能力的下属？

尽可能拖到最后一刻才做决策？

加班加点等于工作勤奋？

对公司倾注100%精力的人会使公司蓬勃发展？

这些说不定就是你现在的样子，赶紧脱胎换骨，蜕变成受人尊敬的中层吧！

br 下属不是讨厌“公司”，而是讨厌“上司”才辞职的！

披露企业中层的危险行为！

br 送给中层的十面镜子，立竿见影塑造领导力。

<<中层领导力>>

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>