

## <<经理人的五项修炼>>

### 图书基本信息

书名：<<经理人的五项修炼>>

13位ISBN编号：9787545404401

10位ISBN编号：7545404408

出版时间：2010-6

出版时间：广东省出版集团图书发行有限公司，广东经济出版社

作者：余世维

页数：137

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>

## <<经理人的五项修炼>>

### 内容概要

《经理人的五项修炼:如何成为一个成功的职业经理人》根据《如何成为一个成功的职业经理人》(北京大学出版社,2006年)修订而成。

成功的经理人,不仅要力争自己成功,更要想办法让员工成功。

作为一个经理人,要抓住人生中的机遇,努力培养个人的五个特质(智力、监督力、自信心、积极主动、果断),明确经理人拥有的五项权力(合法权、报酬权、强制权、专家权和典范权),真正“负起责任,培养自信”,彰显自己的个人魅力。

培养团队精神要从经理人自身做起,经理人要带头遵守企业规定,以“团队的荣誉就是个人的骄傲”来教育员工,互利共生,互惠成长,不断地培养员工的团队意识和集体观念。

作为一名管理者,应该把精力用在最重要的事情上。

关键不是每天处理了多少信息,而是每天处理了多少有意义的重要信息,这些信息会给决策和思考提供什么样的帮助。

企业文化是看不见的软件,不能把它仅仅看成口号、目标和希望。

企业文化是一种工作态度、一种价值观念,是企业发展的基础,要将其融入员工的行为。

作为经理人,除了要强化自己处理逆境的能力外,还要关心员工的情绪,提高他们的逆境商数。

## <<经理人的五项修炼>>

### 作者简介

余世维，博士，当今中国最受欢迎的管理培训大师，最权威，最资深的华人实战型培训专家，被誉为“中国管理教育第一人”。

美国哈佛大学企业管理学博士后研究，英国牛津大学国际经济学博士后研究，美国诺瓦大学公共决策学博士。

现任名仕领袖学院院长、北京名仕硕学教育科技有限公司董事长、上海交通大学海外教育学院国际领导力研究所所长，曾任日本航空公司中国台湾地区副总经理、美爽爽·雅诗兰黛化妆品公司驻美副总经理、泰华土地开发公司（泰国）总经理、美国富顿集团（中国）总经理等职。

曾荣获“中国企业十大最具魅力培训师”、“中国企业十大最具魅力咨询师”、“中国十大领导力专家”等荣誉称号，曾被授予“2005年度杰出贡献奖”。

1999~2002年连续受邀上海贝尔，开讲一百多场；仅2002年就在中国柯达授课二十多场。

经典课程与著作：《打造高绩效团队》、《卓越管理者的辅导与激励技巧》、《中层危机》、《有效沟通》、《如何塑造管理者的性格魅力》、《管理者情商》、《领导有方》、《赢在执行》、《企业变革与文化》等。

## <<经理人的五项修炼>>

### 书籍目录

第一章 管理员工与塑造权威管理员工管理员工的重要性加强员工的培训和教育塑造权威抓住机遇施展才华成功经理人应该具备的特质明确经理人的权力基础诚信为本：认识自己，了解客户，投入地工作负起责任与培养自信第二章 提振企业团队精神强化团队意识怎样才算拥有一个团队团队的组织架构经理人在团队中的作用培养团队精神团队精神要尽早开始培养经理人要以身作则遵守社会秩序第三章 提高思考、决策和执行能力思考，决策和执行能力的重要性重视经理人的“三力”“三力”的内涵通过思考赢得顾客通过思考了解市场通过思考抓住顾客思考要以顾客为主轴学会做决策决策的重要性影响决策的因素高屋建瓴地做决策决策时要分清轻重缓急决策时要注重效率与效果提升执行力分析员工的类型选择适合的执行者向执行者授权第四章 塑造优秀的企业文化何为企业文化企业文化的内涵企业文化与创始人的哲学企业文化测评掌握企业文化测评的关键指标区分主文化和次文化第五章 提升逆境商数逆境的来源和作用逆境商数的定义逆境的来源逆境的作用逆境的程度与压力现象员工压力的来源与程度缓解员工工作方法提升逆境商数，自我减压修身养性体内革命附录工具表单员工培训情况调查表新进人员培训项目及安排表员工改善工作提案卡提案审查申请书提案审查结果通知书重大机遇分析表团队凝聚力测试表工作紧急性分析表工作效率、效果分析表按意愿和能力对员工分类表企业文化(主文化)与部门文化(次文化)的特征表企业文化测评表

## <<经理人的五项修炼>>

### 章节摘录

经理人一定要心胸宽广，所谓“海纳百川，有容乃大”，就是说要能容纳不同的人 and 不同的意见，既能坚持原则，又能灵活处理。

有些经理人性情比较暴躁，尤其是别人提出异议时，第一反应就是反驳，这样不仅不能使问题得到解决，还可能激化矛盾。

所以有些情况下，不要过于固执己见，不要急于表达自己的反对意见，这是很有必要的。

很多经理人总是固执地认为自己才是对的，自己才是专家，对别人的意见尤其是年轻人的意见不屑一顾，让人觉得很难沟通，而且有时候还死要面子，自己明明错了也绝不肯承认。

殊不知，能承认错误并勇于承担责任的领导，才是最受下属爱戴的，可惜很多人都做不到这一点。

行为学当中有一个波特定理，说的是当遭受许多批评时，下属往往只记住前面的一些，其余的就不听了，因为他们忙于思索论据来反驳前面的那些批评。

出现问题时，经理人往往很直率，火冒三丈，根本不给下属解释的机会，或者虽然允许其解释，但实际上自己什么也听不进去。

其实直率不是错，但问题在于，很多时候事情并不像你看到的或想象的那样。

作为经理人应当尽快让自己平静下来，非常理性地倾听下属的意见。

如果事情跟自己有关，还要主动承担自己应负的责任；或者虽然跟自己无关，也要表示自己愿意承担责任。

一味地寻找和强调下属的错误，要求清算，这只是无能经理人的做法。

总之，总盯着下属的失误，是经理人的最大失误。

## <<经理人的五项修炼>>

### 编辑推荐

从优秀到卓越，经理人需要加强五项修炼：权威，团队，决策，文化和逆境抵抗。  
最受欢迎的管理培训大师 最经典、热门培训课程

<<经理人的五项修炼>>

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>