

<<最新中层领导必修课>>

图书基本信息

书名：<<最新中层领导必修课>>

13位ISBN编号：9787801414472

10位ISBN编号：7801414470

出版时间：2006-1

出版时间：台海出版社

作者：李中兴

页数：204

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>

## <<最新中层领导必修课>>

### 内容概要

中层领导几乎存在各个组织里，不论是公司，还是企业单位，在组织系统的各个领域里都有分布，其权力不大，但却都独当一面，起着上通下达、沟通协调的作用。

作为中层领导者如何才能既让老板满意又让下属心服呢？

这绝对是一门艺术。

《最新中层领导必修课》旨在帮助中层管理者掌握当好领导的条件，以及与上下级相处，管理员工的艺术。

相信对您会有所帮助。

## &lt;&lt;最新中层领导必修课&gt;&gt;

## 书籍目录

合格的中层领导善于决策具备高素质才能做出好决策 找准自身的定位是决策者必修的学问 一、决策者要清楚理解“领导”二字的真谛 二、中层决策者应该是企业上层的得力助手 三、决策者要认真思考企业需要自己做什么 四、中层管理者在企业中的作用及现状分析 决策者需要全面的素质与能力 一、中层管理者应具备六大素质 二、中层领导应能做紧急决策 三、中层领导“智”将手下出强兵 四、中层领导不可缺少的四种能力 五、中层领导需要妥善处理的五种关系 六、成为优秀中层领导者必须培养的46个习惯 七、优秀的中层领导者应具备的基本素质 八、不同行业的中层管理者各各自应具备的素质 中层领导决策能力的提高源自日常的锻炼 一、中层领导者的几项技能训练 二、学着当好领导，锻炼自己处理问题能力想要科学地决策就要先了解决策 决策是一门讲科学的学问 一、管理者要先了解什么是决策 二、实行企业信息化决策是企业发展的必经之路 合理组合员工确保企业决策成功 一、了解决策的类型是企业决策成功的第一步 二、决策执行者的性格类型与企业决策的 成败息息相关 正确决策要遵循一定之规 一、了解决策的概念和程序 二、了解决策的步骤 三、了解决策结构和决策机构 中层领导应懂得运用权力权力当下放时则下放 懂得授权才是好领导 一、授权的真正含义 二、合理授权的对中层领导的重要性 三、授权能有效地锻炼下属 四、授权的类型 中层领导应懂得合理授权 一、先设定授权的目标 二、授权的程序 三、授权的原则 授权要选合适的人 一、选择被授权人的标准 二、授权要挑选最合适的人 三、针对不同的人授予不同的权力 中层领导授权应掌握技巧 一、授权中可能产生的问题 二、授权应注意的问题 三、可以授权的内容 四、不可以授权的内容好的中层领导不会发生“越权” 合格的中层领导不能越权 一、“越权”的表现 二、“越权”的危害 防止下属和自己越权的方法 一、防止下属“越权”的方法与艺术 二、防止和克服自己“越权”的方法与艺术 中层领导应善于驾驭人才伯乐型的领导才是优秀的管理者 中层领导要有一双辨识人才的慧眼 一、发现和挑选管理人才 二、高超的用人之道会吸引更多的人才 选拔人才要有严格的标准和原则 一、智力能力 二、管理能力 三、人际交往能力 四、自我控制能力 五、选拔人才的标准 优秀的领导不会踏入人才挑选的“禁区” 一、企业人事管理的七大“禁区” 中层领导要充分发挥人才的特点 与员工建立正确良好的关系 一、高明的领导应该正确定位自己与下属的关系 二、了解员工的本质特点才能更好地激发潜能 三、对待下属保持一颗平常心 莫让批评毁了人才的特点 一、熟练掌握批评的技巧才能在需要时运用自如 二、掌握好批评的艺术使管理者轻松面对下属的错误 三、大胆起用有特点的人才留住人才比培养人才更重要 留住人才就要留住他们的心 一、留住人心的八种制度 二、用企业文化留住人 三、用你的信任留人 防止人才流失就要防止“跳槽” 一、洞察下属跳槽前兆 二、跳槽与反跳槽攻略 三、防止员工跳槽的高招

## &lt;&lt;最新中层领导必修课&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘二、中层决策者应该是企业上层的得力助手 在我国古代，封建君主都懂得运用具有一技之长、一得之见的人才辅佐自己。

比如西汉宰相萧何，此君通文达理，善施计谋，素有远见卓识，有他——这个担负起刘邦的中层领导，便为刘邦成就霸业奠定了坚实的基础。

从某种意义上讲，没有萧何的辅佐，就没有刘邦的霸业。

在西方国家，精明的企业家们越来越依靠借助“外脑”来提升企业的声誉和竞争力了。

在当今的IT业，戴尔CEO罗林斯在很多人眼里可不是等闲寻常之辈，他身上集合了善于分析、头脑理智、勇于创新 and 崇尚精神世界的性格特点。

在迈克尔·戴尔的身旁，罗林斯成为一个“杀手级”经理人，而这正是戴尔所迫切需要的。

在内部管理上，罗林斯在低成本运营方面发挥了汗马功劳，他的口号是：“在戴尔公司，成为英雄的含义就是：省钱。”

据有关媒体报道的事实：2003年第四季度的一个数据显示，戴尔的一项成本控制措施，使日常管理开支降至经营收入的9.6%。

戴尔公司每位员工创造的营业额，几乎是惠普公司的两倍，是IBM的3倍。

而这一切就是罗林斯创下的奇迹。

在对外竞争上，罗林斯的表现也日益强悍。

曾在2002年时，罗林斯就提出一项宏伟的计划：在未来5年内，要把戴尔公司的营业收入翻一番，使其达到600亿美元。

由此可见，这个戴尔的秘密武器有多么锐利的锋芒。

不容置否，这就是靠“外脑”的智慧来实现的。

除了盖茨和巴尔默被称为“黄金搭档”，戴尔与罗林斯也是目前美国商界另一对备受推崇的“二人秀”。

而罗林斯微妙地形容他与戴尔是“一种互补关系。”

在作为负责戴尔公司日常事务的总经理时，罗林斯和戴尔的办公室之间仅隔一面玻璃墙。

戴尔曾提议，在没有征得对方同意的情况下，两人不得做出任何重大决定。

戴尔说：“我们二人一起努力，这家公司的实力能大大增强。”

这些古今中外的例子都说明了中层领导在决策上对上级领导的支持。

当今世界人类的知识浩如烟海，任何个人想要独揽是不可能的。

纵然是“全才”、“万能”，仍免不了知识的局限性。

所以，通过中层领导对领导人智力等方面的补偿，可以弥补领导人的不足，并维护领导人的形象。

俗话说，“金无足赤，人无完人”。

领导人也不是神仙，他也有会有过失的时候，每当领导人过失的时候，最需要的正是贴心人“外脑”的弥补。

在管理团队的工作中，中层领导就应在方方面面扶助领导人，使领导人能在繁杂琐碎的事务中解脱出来，面向全局，考虑大事，中层领导应极尽所能地在智力上给上级领导予以补给。

国外有一种说法，把中层领导看作领导的“外脑”，此话不无道理。

因为中层领导与领导思维的同一性，把两者联系在一起了。

如果二者配合非常默契，那就是天衣无缝了。

即使有时出现“相反思维”，中层领导以不同意见去建议领导，也是为了互相切磋、砥砺，使领导的思维更富操作性，更具完善性。

有人在总结某企业的成功经验时说，在优秀的企业团队里，只有高层领导，没有中层领导是不行的。

这句话实质上是强调企业在中层领导的带领下才能快速、卓有成效地发展壮大。

而过去我国的不少企业在进行重大决策时，往往由企业上级领导人拍板敲定，这样很容易因决策不够科学、不够完善、不够周密而使企业陷入困境，这是愚蠢的领导人的做法，一意孤行，一人敲定，在

<<最新中层领导必修课>>

很多时候很容易走入死穴。

因此，精明的领导人会挖空心思地引进“外脑”——中层领导的聪明才智，充分利用“外脑”的力量为企业谋效益、谋发展。

P13-15

## <<最新中层领导必修课>>

### 编辑推荐

中层领导几乎存在各个组织里，不论是公司，还是企业单位，在组织系统的各个领域里都有分布，其权力不大，但却都独当一面，起着上通下达、沟通协调的作用。

作为中层领导者如何才能既让老板满意又让下属心服呢?这绝对是一门艺术。

本书旨在帮助中层管理者掌握当好领导的条件，以及与上下级相处，管理员工的艺术。

相信对您会有所帮助。

<<最新中层领导必修课>>

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>