

<<怎样当好正职>>

图书基本信息

书名：<<怎样当好正职>>

13位ISBN编号：9787801898432

10位ISBN编号：7801898435

出版时间：2009-4

出版时间：中国人事

作者：刘耀臣

页数：318

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>

## <<怎样当好正职>>

### 内容概要

本书为《管理者岗位培训系列丛书》之一，本册将为您解读正职的角色定位，教您掌握正职的领导方式，告诉您为何要讲究正职的决策艺术，如何拓展正职的创造思维，重视正职的执行能力，提升正职的沟通能力，发挥正职在团队建设中的作用！

## <<怎样当好正职>>

### 作者简介

刘耀臣，男，1958年1月生，汉族，天津市人。

毕业于南开大学，天津市行政学会行政决策咨询服务专家库入库专家，现任中共天津市委党校、天津行政学院公共管理教研部副主任，中国行政学教学研究会常务理事、天津市行政学教学研究会秘书长和天津市政治学会副秘书长。

主要从事公共管理、领导科学、人力资源开发与管理，以及培训理论、培训方式方法与培训评估等方面的培训，现已开发出30余个培训专题。

具有丰富的培训经验，在吸收国外现代培训技术的基础上创造了一套交互式能力与态度训练方式和既紧张又愉快的参与式学习方式。

## &lt;&lt;怎样当好正职&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 解读正职的角色定位 一、职务角色与作用发挥 1. 正职的涵义 2. 一般领导角色 3. 正职领导者的角色作用发挥 二、做好正职领导工作的基础 1. 领导权力的具备与发挥 2. 领导者的权威树立 3. 领导力的具备 三、正确对待副职

第二章 掌握正职的领导方式 一、领导理论与领导模式 1. 领导特质理论 2. 领导行为理论 3. 领导权变理论 二、领导行为与领导方式 1. 领导方式的含义及实质 2. 以运用职权为基础的领导方式 3. 基于领导行为连续带模式的领导方式 4. 依据领导者的指挥模式而划分领导方式 三、领导风格测评与领导方式调整 1. 对正职领导者的管理风格测评 2. 领导方式的调整

第三章 讲究正职的决策艺术 一、决策制定过程：一般程序与步骤 1. 发现问题，确定目标 2. 调查预测，拟订方案 3. 分析评估，方案选优 4. 实施反馈，追踪决策 二、可供正职领导者选择和采用的决策模型 1. 理性综合决策模型 2. 满意决策模型 3. 渐进决策模型 4. 混合审视决策模型 三、正职领导者的个人决策行为 1. 正职领导者所面临的决策问题 2. 影响正职领导者决策的主要因素 3. 提高个人决策力 四、群体决策 1. 群体决策的优点与缺点 2. 群体决策的效果和效率 3. 可供利用的群体决策技术 4. 群体无经验时的决策方式 五、决策中的民主

第四章 拓展正职的创造性思维 一、对创造与创新的理解 二、正职领导者与创造性思维 1. 创造的本质——创造性思维 2. 正职领导者创造性思维的特征 3. 创造性思维的出现与经历过程 三、破除创造性思维的心理障碍 1. 权威定势 2. 从众定势 3. 唯经验定势 4. 唯书本定势 5. 其他类型的心理枷锁 四、需要正职领导者掌握的创新方法与策略 五、工作创新的推进思路与流程 1. 做好工作创新的准备 2. 促进创新 3. 克服创新的阻力

第五章 重视正职的执行能力 一、执行程序的一般模式 1. 执行过程的基本阶段 2. 执行程序的具体运用 3. 执行的基本规则 二、领导者执行力的缺失表现与原因分析 1. 领导者执行力缺失的主要表现 2. 执行力缺失所带来的危害 3. 领导者执行力缺失的原因 三、提升执行力的方式与行动方略

第六章 提升正职的沟通能力 一、沟通的意义与正职领导者的沟通特征 1. 沟通的含义与领导沟通 2. 沟通的基本功能与作用 3. 正职领导者的沟通特征 4. 沟通的过程 二、领导者的沟通力 三、有效沟通的障碍及其克服 四、正职领导者沟通艺术的运用 1. 正职有效的下行沟通：与下属沟通 2. 冲突管理与沟通策略 3. 正职的上行沟通：沟通上级的艺术 五、协调艺术的运用

第七章 提高正职的管理艺术 一、根据需求实施对下属的管理 二、正确面对来自下属的问题 三、做好对下属的激励工作 四、批评的艺术与训导手段的运用

第八章 发挥正职在团队建设中的作用 一、从工作群体到团队 二、团队的类型与领导者的作用 三、打造高绩效团队 四、团队建设的有效途径 五、团队领导者与建立团队指南

主要参考书目

## <<怎样当好正职>>

### 章节摘录

第一章 解读正职的角色定位案例一位领导干部的自述我在工作中经常发现这样的情况：有些部门的工作，局长说了，但副局长拖着不办；局长和副局长之间貌合神离，坐不到一起。工作人员根据局长的安排开展工作，副局长就讽刺说：“跟紧了小心栽跟头。”工作人员如果听了副局长的，局长就质问：“谁叫你这样干的？”甚至有的领导之间拍桌子互相指责。

领导之间不团结的原因我说不清楚，我自己也有这样的经历，我觉得这个问题值得研究和探讨。

我在局里任副职时，觉得正职是值得尊敬和信赖的好人，但在心里却为工作暗暗不痛快。

认为正职总是把什么事都定了之后才告诉我如何去干，把我不当回事。

我说话不算数，夹在中间受气，有劲使不上。

因此，对正职只在人格上尊重，但在感情上却很一般。

干工作，高兴时就出力多干，不痛快时就消极应付。

我任正职后，正副职之间也出现过两次危机：第一次是在一个事业单位任一把手期间。

<<怎样当好正职>>

编辑推荐

《怎样当好正职》由中国人事出版社出版。

<<怎样当好正职>>

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>