



## 内容概要

对话，让你最直接地指导员工成长

沟通，让你最快速地成长为领导者

无论你是冉冉兴起的白领新星，还是久经职场的金领精英，掌握书中关键对话技巧，更加精准有效地“选、育、用、留”得力干将，让你的下一次升职再快一些。从主管到经理，再到CXO 晋升路径上，不同级别的职场人士都在用4种对话：

建立关系 如何成为团队里不可替代的人？如何整合内外部关系网？如何征求上司的反馈意见？

培养他人 最优行动为何无法达成最优结果？团队文化如何改善业绩指标？个人的职业规划是否与组织目标一致？

做出决策 有效决策的4个原则是什么？如何决策更能展现领导力？如何引导大家寻找第三种方案？

采取行动 如何主动争取资源？如何给新晋主管当好教练？你的影响力半径有多大？

本书融合通用电气、可口可乐、宝洁、沃尔玛、博士伦、吉列、波音等众多世界知名企业在管理中遇到的真实案例，阐述了如何通过对话成批次地培养骨干力量，展现个人领导魅力。





## 精彩短评

- 1、可能更加适合美国的国情吧。
- 2、如何把思维转变为行动，如何把高深的理论转变为实践与成绩，是现实迫切需要的。
- 3、不错，值得收藏然后再读几遍，如果赶时间，重点看前面六章，主要是传授技巧，后面的是以案例去支撑自己的论点
- 4、【2016-7】管理思维和领导思维这两种思维模式的提出挺有触动的。前两章看的很投入，后面有点不知所云了。
- 5、了解对方的需求比你自己努力本身更重要
- 6、第一章需要好好读并且落实到行动
- 7、繁琐

1、就像“凡是有钱的单身汉，总想娶位太太，这已经成了一条举世公认的真理”一样。“每个人都想要升职”，也是条颠不破的真理。因为“升职”不仅意味着更高的薪水、更大的权利，还有更高的自由度。毕竟不是所有掌握了权利的人都能做到以身作则的。诚然，不想做将军的士兵不是好士兵，但在羡慕着领导岗位的特权和物质利益的同时，你真的已经做好了晋升的准备了吗？能力，知识，经验，最好的管理者应当拥有全部要素，可惜世事往往无法求全，所以有了足够知识的但可能会经验不足，甚至自身的能力也并非在这方面；不缺经验的但是能力不足，又或者是知识储备不够；有的能力倒是够了，却是缺少经验或者欠缺相关的知识……专业技能再突出的人，也并不能够保证自己就算升迁到了此前陌生的领导岗位上，依旧能够有着出色的表现。只能说，在“以和为贵”的文化准则影响下的中国人一贯暧昧的沟通氛围，和时下职场上对“没有做不到，只有不想做”的观念的过分推崇，的确很难出现像西方国家那样能坦然对上级说出“我做不到”职员。似乎大家都默认，做不做得好是能力问题，但做不做却是态度问题。于是，为了向上级表现自己的态度，宁可浪费公司的时间和人力、物力，除非事情已经发展到了连上级都无法视而不见的时候了，才会罢手。这和很多人自认为的拍照时的“不上相”的问题相同。据科学研究表明，每个人照镜子的时候，都会自带滤镜：普遍来说，基本都是自动美化百分之三十左右，有时甚至更多。因为人毕竟是很主观生物，拥有“对讨厌的东西视而不见，对喜欢的东西重点圈出”的特殊天赋。所以很多时候，一个人眼中的自己，和别人眼中的他，是非常不同的。别把一切都推给不上相，谁让你本来就长得有多上相，揽镜自照时当然会自我感觉良好，可照片是会如实的反映出你的相貌的！如果说，好的领导能够发挥出属下120%的能力，差劲的领导就只能成为属下沉重的负累。让我们来重新温习这句话，——“人贵有自知之明”！好吧，即便现在我们知道做人没有自知之明是件顶可怕的事情了，不过在你并非是学习管理的专业出身，还要被调任到了地位更高但是从未接触过相关知识的职务上的时候，难道你就能对着通知你晋升的消息的上司，像个美国佬那样的耸耸肩来上一句“嘿！头儿，这可不是我该干的”，直接了当的说“不”了吗？如果你毫无进取之心，那么你大可以断然拒绝这次机会，并在之后的日子里始终坚守在个体贡献者的岗位上。你可以相信，只要寻找到更适合自己的最佳岗位，做最能展现自己能力的工作，不是只有在领导岗位上才叫获得成功。不错，无论是成为业绩突出的个体贡献者、娴熟的管理者还是高效能的领导者，只要做的是自己喜欢的工作，从个人感受出发都要远胜过只为赚钱而勉强做自己讨厌的工作。如果你正野心勃勃的期待着能够到更高处去看风景，啧啧，相信大多数的人还是希望自己能够成为“御人者”的。最迫切要面对的还是这个问题：升职后，我们应当如何才能快速的驾驭新职位？毕竟，并不是所有晋升为管理者的人在此前都已然通过了专门的进修掌握到必要的知识，正因如此，对那些有望成为管理者和领导者、渴望成为管理者和领导者，甚至真正成为管理者和领导者的人，才有了更快的提升与自我提升的迫切需要！值得庆幸的是，虽然重回学校返工并不是件便宜的事，但市面上这方面的书籍资料却很容易获得。诚然，看书的时候从头看到尾是个很好的习惯，但是在读此书的时候不妨先从最末的第六章开始看起，“最后一课：晋升路上的对话术”中很精辟的总结了管理层人员的职能。分别归纳了基层管理者，中层管理者、总监和CXO（只对首席执行官负责的首席高管）等各个不同的层面的管理者和领导者，应当如何处理对上级、同级别、下属等各方面的关系。其实该书的内容相当不错，作者在扎实研究的基础上，作出深入的分析，给出切实可行的方案，读来不觉让人豁然开朗。不过遗憾的是，这方面外国作者写的东西多少都是会有些水土不服的，书里许多部分的内容还真不大适应的国内的情况，这方面就需要读者朋友自行斟酌掌握了。此外，像书中言及基层管理者应尽的职责与能力是，分配工作，委派并激励他人；为他人设定目标，归化进程；准确评价他人和自己的表现；化解与他人的冲突，或者同事间的摩擦；向他人提供反馈，无论他人认为这种反馈是否积极。这里引入了领导者、管理者和与之对应的个体贡献者的不同概念，相对前者而言，后者在职责方面大有不同，“与专业知识和技能相比，建立关系和培养他人更为重要。组织不再以你个人的贡献多寡或者好坏评价你的表现，而是你的团队所采取的行动和创造的结果。作为管理者或领导者，即便你的业务技能过硬，你也需要调整自己的心态，运用不同的技巧管理他人，引导他们提高自己的专业技能。”需要谨记的是，如果你还抱有继续晋升的愿景，出于培养属下的目的，手下没有得力干将的领导还是不要事无巨细的承担管理工作了，无论你是基层管理者还是中级、或高级管理层，只有当下属有能力承担你的工作时，上级才会考虑你的下一步晋升。就如封面上写的：在你成为主管之前，升职只与自己有关；在你成为主管以后，升职还与他人有关。——诚哉斯言，可与诸君

共勉！

2、从学校转入职场的时候，每一个新人都会或多或少的有不适应。可是随着时间的推移，你会发现那些当年入职场的新人们有着不一样的结果。有的成了部门的领导，有的离职自己成为了老板，而有的成了有经验的工作者。在现代生活中，当老板的是少数，多的还是为老板打工的员工。正在上班的人们，自己可曾想过你和老板有什么样的不同么？如果你们在相同的地位有着相同的资源，你会比现在的老板做的更好么？老板之所以最为老板，只因为他所考虑的事情和作为员工考虑的事情层次和方法有着很大的区别。作为员工，你要做好自己的本职工作，并且努力获得最大的学习机会，他的思维是在为自身的发展考虑。毕竟中国有句老话，学到手里的才是自己的。而作为老板，他所看到的不仅仅是眼前事情做得好不好，还要为以后的发展和进程考虑。所以你会发现这样一个有趣的现象，如果让你的老板做你现在的活，可能他还不如你。但是你要相信，每一个老板都有自己的过人之处。在书中，我们可以看到通过了如通用电气、可口可乐、沃尔玛等众多世界知名的企业，在管理中遇到的真实事情作为案例给读者分析，阐述了如何通过对话成批次地培养骨干力量，展现个人魅力。不管现在的人是白领还是精英，如果你想下一次升级能再快一些的话，那么书中讲述的四种不同级别的职场人士对话就会给你非常重要的建议。第一条，建立关系。现在关系无处不在，特别是在工作中，如何才能让自己成为团队里不可替代的人呢？怎样才能征求上司的反馈意见？第二条，培养他人。当人成为了领导，不管是小团队还是大公司，你的个人目标和团队目标是否一致？怎么样才能让团队的业绩更好？第三条：做出决断。这条应该是领导者必须要具备的能力，展现领导力的重要指标就在这里。最后的第四条采取行动。如何主动争取资源？如何当好领导？这些都是作为领导者必须要考虑的问题。领导者必须善于把握自我、真诚领导员工、善于处理管理事务。辅导领导者分享书中法人深思的理念和建议，以及反思和重塑领导力的方式，这些内容能够为他们带来更大的成功和幸福感。虽然书中给了不同的例子最为范本，让读者看到各个国家不同的经营模式，但是最重要的是你要发现并找到适合自己的实用的建议。本书提供了如何开展有效对话的案例和建议将会是一个不错的指导。本书是一本实用而又价值的书。它清楚地阐释了领导力和沟通方法，适用于所有级别的领导者。书中的真实灼见将帮助读者成为更加高效的领导者，创造更出色的业绩和更大成功。

## 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:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)