

# 《低调做老板 高效管员工》

## 图书基本信息

书名：《低调做老板 高效管员工》

13位ISBN编号：9787802553446

10位ISBN编号：780255344X

出版时间：2010-1

出版社：企业管理

作者：笑恒//少聪

页数：276

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《低调做老板 高效管员工》

## 前言

在一个企业里，一个统驭着少则几个，多则几十个、上百个员工的管理者自然与他人有着不同的身价，你有资本，说话带“官腔”，走路迈“官步”，一副高高在上的样子，但是，这样的老板也注定不会成为一个优秀的领导。做老板还是低调一点。低调是一种哲学，一种姿态，一种涵养，一种风度，一种智慧，更是一种艺术。低调的领导不摆“官架”，不打“官腔”，但他们更富有领导的魅力，更能赢得员工的跟随和爱戴，因为他们谦虚、宽容，能正确地认识自己，懂得尊重和关心下属，这是做领导的美德。如果说低调是做领导必须坚守的一种原则，那么高效管人就是领导所追求的最大目标了。管理下属是做领导的权力，而要实现高效就要下点功夫了。高效，就是要充分调动员工的积极性，激发他的潜力，让他为“心”工作而不是为“薪”工作，虽是一字之差，却有天壤之别。一个是自动自发，主动自愿向前，一个是被牵着、拉着、推着向前。何况每个人的性格、生长环境、个人经历等又不尽相同，再加上各个企业的性质、文化、发展背景等也都有很大差异，这一切都使得管理根本不会有固定的模式可循。当今时代，企业管理发展到了文化管理阶段，其中在对人的管理认识上，也经历了“人管人”“制度管人”和“文化管人”三个时期。由最初重视“对物的管理”，慢慢转移到“对人的管理”，发展到现在，又由“对人的行为的管理”深入到“对人的精神状态和人的情感的管理”。这说明，虽然管人没有章法可循，但是，还是有一定的经验可以学习的。

# 《低调做老板 高效管员工》

## 内容概要

《低调做老板高效管员工》内容简介：如果说低调是做领导必须坚守的一种原则，那么高效管人就是领导所追求的最大目标了。管理下属是做领导的权力，而要实现高效就要下点功夫了。当然，一个人不是生来就具有领导的魅力和才能，虽然领导的一些特质和遗传有一定的关系，但是要成为一个优秀的领导更多的还是靠后天的努力和培养。

# 《低调做老板 高效管员工》

## 书籍目录

第一章 魅力驭人——低调内敛，高尚品质赢得更多追随者 低调是一种做人智慧 要正确地认识自己 宽容是老板的美德 让下属心甘情愿跟随你 欣赏能力比你强的下属 善于驾驭自己的情绪 低调源于务实的工作作风

第二章 放下身架——提升亲和力。拉近你和员工的距离 放下你的“官架子 不放过任何一个“与民同乐”的机会 不迷信自己的个人魅力 多尝试换位思考 虚心向下属学习 不要吝啬你的微笑 不要以为自己比别人高明

第三章 和谐沟通——攻心为上，让员工口服心也服 管理者的耳朵比嘴巴重要 平等是沟通的前提条件 面对面的沟通最有效 让员工把不满说出来 让别人听得“懂” 你的语言批评下属时注意说话的态度 抓住对方心理进行交谈

第四章 知人善任——人尽其才，别让千里马去拉磨 知人才能善任 放在不同的地方，员工的缺陷也是一种美 大胆使用“怪才 给下属发挥特长的舞台 能力第一，学历第二 重用有情有义者

第五章 成功激励——恩威并施。让锅里的水沸腾起来 赏罚分明 激励士气 赞美就是最好的激励 不要花钱买来“离心力” 用斥骂鞭策个别员工进步 洞悉员工的需求，别让你的“小恩小惠”变了味儿 激励要因人而异

第六章 压力管理——张弛有道，增强员工的战斗力 “逼”员工进步 压力过大难见动力 唤醒员工的危机意识 引进“鲶鱼”，保持组织活力 合理传递工作压力 为员工做好“精神按摩”

第七章 善于授权——敢于放手，给下属让开一条向前冲的路 不当管家婆，把琐事交给下属去做 授权前应考虑的九大问题 只须下达目标，不必布置细节 做到充分授权，有效控制 授权要授千里马 领导要掌握的七种授权法

第八章 兼听则明——群策群力，培养员工的主人翁意识 倾听不同意见有助于正确决策 营造民主气氛，让员工说出“真心话” 敞开胸襟，倾听下属的建议 尊重下属意见并及时反馈信息 避免独裁的管理方式

第九章 寓情于管——情感就是指挥棒。发挥“糖衣炮弹”的威力 用柔性管理激发员工的创造性 投桃报李，不要忽略对下属的感情投资 用关怀让公司成为温暖的家 在细节上体现你对下属的关心 善于体谅下属 掌握员工情绪的“晴雨表” 用真情感动下属的心

第十章 化解矛盾——以和为本，家和方能万事兴 解决矛盾采用正确的技巧是关键 防患于未然是解决矛盾的上策 掌握平衡，处理好企业内的帮派之争 主动为下属承担责任 慎重对待下属的“小报告”，别让告密成为风气 把握好处理矛盾的五项原则 利用良性冲突，保证企业健康发展

第十一章 高效团队——同心协力，把员工拧成一股绳 创建一支1+1>2的高效团队 赢得员工的合作 完善团队管理标准 用激情领导打造成功管理团队 企业团队管理的七大误区

第十二章 精于培训——给员工储蓄力量，让员工和公司一起成长 树立培训员工的正确观念 入职培训，别让“煮熟的鸭子”飞了 注重在工作实践中培训员工 全职培训，让员工不断进步 特别的培训让你的员工焕然一新 警惕培训留下“后遗症”

第十三章 留住人才——笼络人心，打好反跳槽的攻坚战 留住人才不靠有形的“绳子”，靠无形的“关怀” 用恰当的报酬“锁”住员工的心 培养人才的忠诚度 千方百计留住关键员工 判断辞职时容易挽留的员工

第十四章 绩效评估——公平公正，不煮“大锅饭” 建立完善的绩效考核制度 平均不等于平等，绩效评估追求差异化 让绩效考核服务于员工的成长 绩效考核必须遵循的八大原则 防范绩效考核的误区 公平考核，提升员工积极性

第十五章 管理误区——发现陷阱，绕个弯子走 误区一：偏袒有经验的员工 误区二：只关注明星员工 误区三：与下属过于亲密 误区四：轻易开除下属 误区五：对下属有成见 误区六：通过批评和威吓来管人

## 《低调做老板 高效管员工》

### 章节摘录

低调的管理者之所以低调，是因为他对自己有一种正确的认识。他的低调，决定了他的冷静。他永远不会傲慢、自负，因为他知道一个人即使职位再高也没有傲慢和自负的理由。他总是很谨慎地看待自己的成就和能力，因为他明白自己取得的成功，其中有多少成分是属于自己的，有多少成分来自于下属的努力，来自于运气。他知道，一个人的成功，离不开很多外在的条件，自己仅仅是其中的一个因素而已。所以，他不会把自己无限地夸大。他对自己的优缺点有一个客观的认识，能够正确地把握自己。事实上，不管你的领导能力多么的强，你是多么的智慧和聪明，都不会是十全十美的，一定在某个方面不同程度上存在着缺点和不足。管理学界有一条知名的木桶定律：一只沿口不齐的木桶，盛水的多少，不在于木桶上最长的那块木板，而在于最短的那块木板。要想提高水桶的整体容量，不是去加长最长的那块木板，而是要下功夫依次补齐最短的木板。此外，一只木桶能够装多少水，不仅取决于每一块木板的长度，还取决于木板间的结合是否紧密。如果木板间存在缝隙，或者缝隙很大，同样无法装满水，甚至一滴水都没有。任何一个区域都有“最短的木板”，它有可能是某个员工，或是某一类员工，同时也有“最长的木板”，管理者也许就是最长的木板。这个事实决定了，作为企业的管理者，必须保持最起码的低调——认识到自己的缺点和不足！如果对于自己的这些缺点和不足没有察觉到，或者虽然有所察觉，却听之任之，那么永远只能在原地踏步或每况愈下。任何组织要保持充沛的竞争力，不能单靠某一个管理者和几个管理者的超群和突出之处，而是要看整个团队的状况和实力。团结的力量才是最大的，单靠一个人的智慧，企业永远都不会兴旺发达。

# 《低调做老板 高效管员工》

## 精彩短评

1、看了一点，有很多值得借鉴。

# 《低调做老板 高效管员工》

## 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)