

本书站在新世纪的制高点上，全面审视了传统的管理学，取其精华，去其糟粕，并大胆地提出了**当代管理学的新思维、新理念、新方法**。

千高原◎编著



提升新管理人的影响力

新管理人

融科学性与艺术性的人性化管理

NEW Manager

学习·沟通·思考·创造

给你有益的**经验和对策**，
成为你的贴身顾问！



一名优秀的管理者，必须具备**洞悉环境**和顺应变化的能力，**运用非权力领导艺术**协调员工与团队的和谐能力。

提升新管理人的影响力

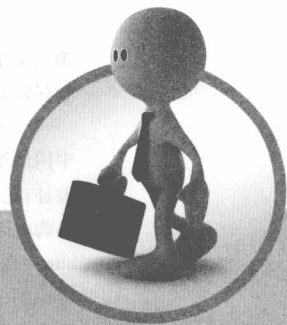


新管理人

融科学性与艺术性的人性化管理

NEW Manager

千高原◎编著



学习 · 沟通 · 思考 · 创造

 中国纺织出版社

图书在版编目(CIP)数据

新管理人/千高原编著. —2版.
—北京:中国纺织出版社,2010.10
ISBN 978-7-5064-6698-1

I. ①新… II. ①千… III. ①管理学 IV. ①C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 151252 号

策划编辑:苏广贵 责任编辑:卞葆
责任印制:刘 强

中国纺织出版社出版发行

地址:北京东直门南大街6号 邮政编码:100027

邮购电话:010-64168110 传真:010-64168231

<http://www.c-textilep.com>

E-mail: faxing@c-textilep.com

北京振兴源印务有限公司印刷 各地新华书店经销

2010年10月第2版第5次印刷

开本:710×1000 1/16 印张:19.5

字数:330千字 定价:32.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社图书营销中心调换

前言

一名优秀的管理者,必须具备洞悉环境和顺应变化的能力,具有运用非权力领导艺术协调员工与团队和谐的能力。

这是个管理者艰难的年代,我们用各种词汇去描述这时代的管理学,用颠覆、悖论、快速、不确定、乱流、改变游戏规则……但以“前所未有”为最恰当。

没有任何一个时代是像现在竞争如此激烈,却又获得这么少的利润。

金融危机的冲击,使不少行业面临着景气低迷,不仅企业面临“产业升级”的谜题,管理人自身也急需升级,否则也只能惨遭“腾笼换鸟”。

那么管理人究竟要如何跨越迷障,提升自我?

这本《新管理人》,便是站在新世纪的制高点上,全面审视了传统的管理学(包括风行一世的美国式管理学以及日本式管理学),取其精华,去其糟粕,并大胆地提出了当代管理学的新思维、新理念、新方法。

首先,在管理组织上,当今的管理结构已不再像金字塔,阶级高低分明;而趋向于像太阳系,每一颗星都重要,星与星之间引力均衡,自行运转不息。而管理人也由过去的领导统御转向协调服务。具体地说,管理员工是为了促使成员能够认真地思考:生命所为何来(人生哲学)、该做什么事(人生理想)以及如何完成目标(人生策略)。只有靠组织内个体与群体的共同努力,才能达到个体内心平和与群体关系和谐的理想状况,也只有如此,内部文化与公司策略才能步调一致,产生应有的动力。

在管理目标上,不再是单纯追求企业自身的利益,而是以人为本,强调圆满、均衡、统一与和谐的效果。这也是新管理学的核心和精髓。

圆满:是指完满而无所欠缺,是一种“不分裂”的状态。也就是管理的效果足以提高人格与造福社会,才能达到圆满的境界。

均衡:指应兼顾各方面的利益,是一种“不偏倚”状态。减少障碍,消除上下之间的鸿沟,和睦共处,保持均衡。

统一:指浑然一体、没有差别、把矛盾统一起来,是一种“不对立”的状态。一切都有矛盾的存在,矛盾不但不可怕,反而是引起变化的原动力。不必消除矛



盾,也不可利用矛盾,而是把矛盾结合,容小异于大同。

和谐指内心的愉悦、生命充实、在和气中分高低,是一种“不冲突”的状态。人不免要竞争,传统管理学主张“用争来争”,所以冲突不断,又伤和气。新管理学主张“以让代争”,在“让来让去”的和平气氛中竞争。没有冲突,也不伤和气。

本书还特别强调管理人的自我管理,因为我们每个人既是管理者——管理自己和他人的人,又是被自己和他人管理的人。因此,管理人必须注重学习新知识,不断精炼自我,提升自我,才能到达当代管理的至高境界。

在写作手法上,该书作了大胆的突破:运用活泼生动的散文语言,将管理的各种知识原理、操作技巧,向读者娓娓道来,使原本艰涩难懂的管理学,变得幽默风趣,浅显易懂,从而使读者在学到管理知识的同时,还得到人生哲理的熏陶以及艺术上的享受。可以说,这本书开了内地散文笔法写管理之先河。

此外,书中所举的范例,大都是人们在日常生活和工作中的所见所闻,使之更加切合实际、真实可信,同时,也使广大读者更加容易理解和接受。

每一个从事管理工作或准备加入这个行列的人,在努力完成自己的工作目标时,遇到的难题一定层出不穷,相信本书可以成为你的贴身顾问,给你一些有益的经验 and 对策,激发你封闭已久的智慧才能,从而使你在 21 世纪的商业舞台上,成功地扮演好管理人的角色。

编 者

2010 年 8 月于北京阳光 100 国际公寓





**NEW
Manager**

**第一章
新管理人的影响力**

- 1 / 何谓新管理人
- 6 / 新管理人的影响力
- 10 / 怎样提升影响力
- 18 / 如何“影响”你的上司
- 26 / 如何“影响”你的部属
- 32 / 要有“影响”异类的强烈企图心

**NEW
Manager**

**第二章
成长力**

- 38 / 突破你的人生“瓶颈”
- 45 / 当你走马上任时
- 54 / 有效地管理时间

**NEW
Manager**

**第三章
超级团队学习力**

- 66 / 培训是一种艺术更是一种态度
- 71 / 致力于培训的最终目标
- 77 / 工作就是培训
- 80 / 如何培训新进员工
- 90 / 如何培训中坚分子
- 99 / 建立个人“情报网”
- 103 / 不断发展员工的潜力
- 111 / 把工作变成竞赛游戏
- 114 / 提升团队创新力

**NEW
Manager**

**第四章
打造团队协同力**

- 125 / 变形虫的精神
- 126 / 如何管理各式各样的员工



- 137 / 对付“小圈子”的招数
- 140 / 处理谣言的方法
- 144 / 如何防止和处理员工外流
- 152 / 创建圆满和谐的人际关系
- 158 / 沟通是你的生命线
- 166 / 面谈是人际关系的粘合剂
- 175 / 带兵如何带“心”
- 182 / 有效地化解冲突

NEW
Manager

第五章 强悍的执行力

- 193 / 对工作成果的冷处理
- 201 / 对工作成果的热处理
- 208 / 信赖是合作的基石
- 214 / 授权的艺术
- 221 / 意愿是工作的启动器
- 230 / 有效率的命令传达方式
- 238 / 奖赏的艺术
- 244 / 如何考核你的员工
- 256 / 当员工亮起红灯时
- 266 / 把能量发挥到极限

NEW
Manager

第六章 念力,新管理人的第六项修炼

- 278 / 管理人,你的敌人是谁
- 281 / 何谓恶质管理人
- 284 / 清除你思想上的蛛网
- 293 / 如何缓解工作压力
- 299 / 如何战胜孤寂
- 303 / 培养个人的智慧



NEW
Manager第一章
新管理人的影响力

不论你身处哪一级,不懂得非权力的领导艺术,你就难以成为成功的管理者。

——拉姆·查兰



这里躺着一个人,他明白如何集合比他能干的人在他身边。

——安德鲁·卡内基的墓志铭

什么是影响力?影响力的本质是什么?一般认为,影响力是指用一种为别人所乐于接受的方式,改变他人的思想和行动的能力。

比如,当一位企业的主管能够让员工心悦诚服地接受并积极参与团队所分配的任务时,这位主管就是在施展其影响力。

政治家运用影响力赢得选举,企业家运用影响力赢得市场,明星运用影响力打动观众,推销员运用影响力让你乖乖地掏腰包。

影响力是新管理人的第一项修炼。

NEW
Manager

何谓新管理人

在谈论这个话题之前,我们不妨先归纳出7种旧的管理风格,以作为殷鉴。作为主管的你,了解这些不同的管理风格,除了让你更了解自己以外,更有助于吐故纳新,有效地树立自己的新管理人形象。



旧管理人的 7 种风格

1. 教父型

要求全面控制组织的运作,也要求部属绝对的忠诚;喜欢往下指挥决定部属的工作目标,只给部属从事例行工作的自由。这种管理,通常是目标取向,而且能够达到目标,在这种管理风格下,主管个人利益甚至可能超越团体组织的整体利益。

2. 鸵鸟型

这种人最喜欢维持现状,害怕冲突;遇到问题时,只想把头埋进沙里,希望问题会自己消失而且不喜欢用冲突的手段解决问题,更避免直接面对、讨论问题。这种管理最大的问题是,维持现状,阻碍进步,有损士气。久而久之,鸵鸟型管理的部属则变得缺乏主动自发精神,缺乏想象力与进取力。

3. 事必躬亲型

顾名思义,这种主管凡事一手包办,只会把最琐碎的工作,授权给部属去做。这种人能力很强,而且常常是夜以继日的工作狂,因此常受上级赏识。遗憾的是,他们也常因为个人的缺席,让整个组织动弹不得,部属因为无法获得主管的鼓励与表现机会,只能成为听命行事的傀儡。

4. 细节型

凡事都要部属详细禀报,整天忙着听取部属的细节报告,因此无法直接深入到任何管理组织。他们对别人缺乏信心,因此常要求部属一遍又一遍地修改交代的工作。过度重视细节的主管,通常能够作出妥善的决策,但是决策过程缓慢,反而误事。他们最适合监督负责没有时效性的工作。

5. 政客型

最得上级与部属的喜欢,因为他们擅长说别人爱听的话。问题是,他们往往只会口头上夸奖部属,却很少真正为部属争取福利。部属往往挫折感相当严重,甚至起怨恨之心。

6. 仲裁型

对人际冲突,具有独到的认识,非常胜任管理大型的组织。相信团体合作,喜欢采用集体决定。希望和谐、提高生产力的组织,最适合聘请这种人担任中层主管。他们通常非常亲切,人缘奇佳,但是有时候会在该让步的时候妥协,而且因为对部属太好,反而无法在必要的时刻,发挥主管的力量。





7. 折腾型

所谓折腾,就是过度勤奋,他们最擅长制造无谓的工作,不断加在员工身上,最后影响整个组织顺利的运转。他们依公文、报告的数量多寡,评价部属的表现。如果部属没有加班,他们就会不满意,弄得有些员工其实不必加班,往往也得加班,搞得士气低落,大家都精疲力尽。

作为主管,不妨用上面的七面镜子照照自己,如果发现自己有上面这几种旧毛病的话,那你就得赶紧进行“自我整容”了。

* 新管理人的8种素质

那么,新管理人的素质又是怎样的呢?

其实有时候,新的东西在旧的躯体里就已经开始萌芽了,只是我们一直把它忽略,让它长久地沉寂在那里罢了。

例如,19世纪末期,率领驿马车队前往美国西部拓荒的领队,就是一个有效、而优秀的主管。拓荒车队的领队有两项主要任务,他必须克服每日遇到的种种障碍,将车队安全带到目的地;同时,他也必须沿途维持车队成员的和谐与士气,快快乐乐地合作,解决所有问题,达到预定的目标。

新管理人应具备下列各种能力:

1. 决策能力

有效的主管,最重要的是要有决断力。虽然有些事情适合团体决定,但是主管往往必须单独作许多决定,包括分派工作、人力,协调员工纷争等。主管最重要的责任有二——作出正确的决策,同时又能鼓励部属参与。

2. 倾听和沟通能力

主管只有张开耳朵和眼睛,努力去听、去看,才能了解组织内部员工的互动,敏锐地了解部属的心情与态度,以便满足员工最基本的需求。

3. 教育能力

好主管的另一项责任是,训练有潜力的部属成为主管。尽量往下授权、让员工参与可行的计划,定期召开研讨会,让员工代表公司对外接触等等,都是培养员工决策能力与自信心的好方法。

4. 协调能力

高明的主管知道如何降低部属冲突事件的不利影响,既不会视而不见,更不会反应过度,对不相干的部属发脾气。他会直接将部属找来,找出冲突的原因,



或者轮流工作,降低冲突的几率。

5. 有远见

有效的主管能够为组织、员工订出有意义、清楚的目标,也能带领部属达到这些目标,不会让部属迷失方向。

6. 自省能力

许多人常说“老板永远是对的”,但是老板也有犯错的时候。问题是,许多主管欠缺自信,以致犯错也不肯承认;有的则是明知自己错了,依然我行我素。最糟的是,有的部属因为害怕被处罚,不肯指正主管的错误,同时又丧失对主管的敬意。有效的主管,能够迅速认错,并且从错误中学习,不会只看到别人的错误,他们知道反省错误发生的原因与效果,比一味责怪他人重要多了。

7. 集思广益的能力

妥善利用部属的智慧,集思广益达成决定,是主管最有利的武器。尤其是影响整个公司的决定,常常需要顾及各部门的需求。优秀的主管会先征求相关部门的意见,再作决定,以免独断独行地决策,让员工产生抗拒心理,阳奉阴违。

8. 领袖气质

主管如何看待部属,是管理工作成效的重要关键。优秀的主管信任部属、虚心学习、有耐心,同时又有敏锐的观察力。他是真正关心部属,知道感恩;他不会一心只想控制、支配员工,而是让员工工作情绪高昂,顺利完成工作目标。

如果你具有上述的风格,那么你绝对是个非常非常棒的新管理人,并且一定能率领你的团队在 21 世纪的征途上,克服各种各样的艰难险阻,最终攀上理想的巅峰。

* 转变你的“官”念

谈起管理,多少年来根深蒂固地延续着一套传统,经常像呼吸一样地自然表达出来,如:

(1) 主管是上司与员工之间的桥梁,负责上情下达、下情上传。

(2) 组织如金字塔,有高层帅才,掌理决策;有中坚将才,负责计划及指挥;有基层干才,担任执行。

(3) 管理不外是胡萝卜加鞭子,强调领导统御与绩效的奖惩。

然而,这套传统的做法,已经面临着日益严重的挑战。越来越多的管理人发现,自己所使用的这套东西不灵验了。于是,大声感叹道:现在的主管太难当了!



美国著名的企业家布莱德说：“要想在当今竞争如此激烈的工商界立足，唯一的存活之道就是不断地求新、求变。”

的确，传统的管理学是要进行大刀阔斧地改革了。当然，我们对传统的东西并非一概否定，而是配合时代的需求和变化，在继承中创新，在扬弃中求变。

但也有不少人仍习惯于旧有的管理模式，认为传统的那套毕竟是经过时间与实践的考验，即使其中有许多东西已不合时宜，但比起新的东西来，至少要保险得多。

对此，我们不妨先用一则故事来说明。

一个连被派赴战地。连长正与排长研究作战方案时，敌人已至。连长高声叫道：“等一等，待我们集合好部队，再正式开战。”

敌人可不管这么多，扫了一排子弹之后，继续推进。又遇到正在待命的一班士兵，领头的班长摇手高呼：“等一等，待连长决定作战方案，排长亲临指挥，才能开战。”

敌人又一阵扫射，轻易地歼灭了一座僵硬的金字塔。

这个故事给我们的启示是：在竞争如此激烈的内外大变化中，已不能再一成不变地谨守岗位，一旦分立，便一筹莫展，无所适从。

当今的组织已不再像金字塔，阶级高低分明；而趋于像太阳系，每一颗星都重要，星与星之间引力均衡，自行规律运转不息。

在组织中，帅才、将才、干才趋于三位一体，上层的人也要不时走动到基层，参与活动；员工都是本身工作的小老板，分担部分管理的计划与决策。

至此，每一分子单独时，自成一个完整的单兵作战体，结合在一起时，则成为理念、行动划一的坚实团队。

一位著名的企业管理人调任某公司经理时，有人对他说：“您在原单位杰出的领导和管理，如今用来整顿本公司，必能收到同样的效果吧？”

这位管理人立刻摆摆手，说：“千万不可这么说，本公司的制度运作已有相当水准，我是协调和服务的。”

这真是一语惊醒了现代主管的“官”念，由命令统御转向协调服务。

现代主管如果仍以为握有大权，便能随便命令指挥，把部属压在下面，他必然要感叹“主管难当”了。

在部门里，我们常习惯地称“上司”与“下属”，其实应正名为“主管”与“部属”。不久的将来，连主管也应正名为“主办”，为单位的代表者，负责对外协调



和对内支援服务。当然这是后话。

作为新管理人,你必须首先转变观念:乐于与比自己能力强者相处;真诚为部属未来考虑,找出每个人适合发展的方向;事事以身作则,付出诚挚,带领每一员工完成企业的使命。

* 是填沟,不是挖河

有位候选人到一小镇发表演说,并开出支票:“如果我当选,将为贵镇盖一座活动中心!”镇民热烈拍掌,期盼日后不必露天听讲,不再担心刮风下雨。

“如果我当选,将为贵镇重修马路,像高速公路一样!”又是热烈掌声,日后赶上班不必担心坑洞了。

“如果我当选,将为贵镇建三座大桥!”这次竟没有预期的掌声,正惊愕时,有人举手道:

“候选人先生,我们镇上一条河也没有,您建桥有何用?”

“这样好了,只要我当选,我先替贵镇挖三条河!”

是的,没有河,却要挖河修桥做什么?

在日常工作中,有的管理人时常忙忙碌碌的,似乎四处都有他的身影,然而所到之处,却留下问题一大堆,弄得部属个个鸡飞狗跳,人心惶惶。

当你冷静地观察,便会蓦然发现,他们就像那位候选人一样,所谓的忙碌,只是在人为地挖河——制造问题和解决问题,以巩固自己“桥”的地位。

当代主管的职责,简单地说:就是消除对立,填平鸿沟;自身为无形的桥,成为全体员工紧密结合的混凝土。

有形的桥,终必朽败;只有心灵的桥,方能久远。



新管理人的影响力

你是否具有外貌影响力、性格影响力和能力影响力呢?

作为一个新管理人,你必须认识员工的这三种影响力,同时让自己也能充分展示这三种影响力。

* 外貌影响力

“诚心欣赏”与“自然互动”是外貌影响力的基本内涵。



常听人说：“只要看到那副嘴脸，就讨厌！”“看到他，就令我恶心！”然而，说这些话的人，却常是咬牙切齿的，自己已先丧失了外貌影响力！

“看了不讨厌”，这是人际吸引的基本原则。事实上，每一个人在外貌上都具有其特殊的影响力。

你必须走出心理上“直觉式”的模式。这种夹杂个人的经验、感受、思考等复杂交织所衍生出的人际直觉，常缺乏客观性及接纳性。

从外貌来评定与员工之间的关系、距离、好恶，甚至以此断定其能力之强弱，是人性化管理所应避免的“框架”。尤其是东方人喜爱以面相、痣、指纹等来论断人，难免落入宿命论的主观陷阱，无形中设定人际界线，加大隔阂。

其实，每一个人在外貌上，均有其独特之处。

例如奥巴马的肤色、林肯的胡须、甘地的肃穆、爱因斯坦的沉思，甚至海伦凯勒的微笑，都不知不觉地吸引着人们。

然而，我们常常只注意那些外貌“可爱”、“讨人喜欢”的人，却忽略那些“不可爱”、“不讨人喜欢”的人，其实，他们更需要为人所肯定、重视与确认。

一位哲人说：“能欣赏卑微的人，不只使对方重获可爱的外貌，更使自己的头上散发出天使的光芒。”

当你如果能学习“欣赏”每个员工时，无形中，就会使员工产生内在的自信，进而显出愉悦的脸孔，而你也在洋溢自然的气氛中，同时展现出个人特殊的外貌影响力。

因为，能“诚心”欣赏别人，其本身的外貌，必然带有活泼、焕发的活力；正如见到自己心爱的人时，脸部表情和肢体语言必然不一样！

* 性格影响力

能“包容”并“激发”不同性格的人，就能散发感人的性格影响力！

许多管理人花费太多时间在处理员工性格所引发的的问题，而不是导引员工发挥其性格影响力，结果，在迥异的性格中不断冲突，正应验一句俗话：“性格相冲！”

你必须明白，管理的目标是为了达到圆满、均衡、统一与和谐，而不是人格的冲突，其中的秘诀即在于包容与激发。

每一个员工在性格上，都有其不同之处。

所有的性格，都有其优点，也有其缺点。但是，我们通常都把焦点放在其缺



点之处,而不是强调其性格上的优点和特殊性。

根据研究,人们有以下 8 种性格类型:

- (1) 社交型:因善于表达而创造互助。
- (2) 直觉型:因感情丰富而带动气氛。
- (3) 控制型:因拼劲十足而能达成目标。
- (4) 理智型:因思考条理而精于分析。
- (5) 关爱型:因充满慈爱而可靠体贴。
- (6) 实际型:因小心谨慎而做事稳重。
- (7) 舒适型:因轻松自在而处变不惊。
- (8) 含蓄型:因不善言辞而默默耕耘。

你必须懂得如何运用不同性格的人,来完成特定的工作,当然,也要能接纳不同性格的人所有的不足。

如此,让不同性格的员工发挥其特长,又能满足其内在需求,便能使员工充分展现其性格影响力。

当然,知道运用不同性格的员工,来达到团队管理的目的,不正显示出你特有的性格影响力吗?

* 能力影响力

让别人发挥能力,便是展现个人“领导能力”的影响力。

许多主管常说:“请这些人真笨!真没有用!”管理专家却常提醒主管:幸亏他们“笨”,否则你哪有机会当主管。但是,新管理学更直接指出:“没有不好的员工,只有不好的主管。”

21 世纪的企业发展,强调人才搭配、互补的应用原则,及个人成就需求的满足。

我们必须承认:每一个人在能力上,都有不同的地方。正如俗语所说的:“瘸腿马,也有一步踢!”

身为主管须注意到每个员工的个别差异,让员工的“特殊能力”能够得到充分发挥;这个能力,可能是组织能力、策划能力、表达能力、协调能力或执行能力等。

要是详加观察,你将会了解一般人除了“专业能力”外,仍有各种才艺、技能等,在整个组织运作中,你要知道如何激发他们朝向“正面导向”的发挥与成长。



确实让每个员工的各种特殊能力、才华能实际展现在生产效益及组织运作中,进而带动整个团队士气。

演员施瓦辛格证明了一项事实:一个懂得运用别人能力的人,不论他是谁都可以当领导者,甚至州长。

而所谓主管,就是要懂得让别人发挥其特殊能力。因为,懂得让别人发挥能力时,便是自己“领导能力”的显示。

这个时代所需要的管理人,是一个能发挥外貌影响力、性格影响力和能力影响力的人。当然,其先决条件是先懂得如何让员工充分发挥这三种影响力!

你是否拥有这三种影响力呢?爱默生说“我们不要计算一个人的年纪,除非他是没有一点其他的东西可以计算了。”身为主管并不在于年龄,也不在于背景、学历,最重要的是他能够在生活中展现外貌影响力、性格影响力及能力影响力,充分让这三种影响力造成强而有力的影响力和协调力,带动整个公司、部门、人际关系与家庭生活。

* 发挥你的影响力

马克·吐温笔下的汤姆(《汤姆历险记》的男主角)在粉刷篱笆时,能刻意压制他内心的厌烦与懊恼,装出一副得意欢畅的样子,吸引同伴心甘情愿地交出玩具、苹果等,来换取粉刷篱笆的乐趣。

汤姆这个小顽童在这里所展现的,便是一流的管理能力。先展现魅力——快乐粉刷的情绪,进而影响他人,在不知不觉中,也就帮助自己完成目标。

影响力,来自于个人魅力及领导技术。首先,你必须清楚自己的角色,是一个“管理专家”。换句话说,“管理”是个人的“专长”;“管理能力”,是个人特别的技术,甚至是最擅长的技术。

21 世纪的管理人,必须是团队动力的专家,但不必是每个专业技术领域的佼佼者。因为,各个不同专业细目,已非一人穷其一生可得。甚至有时为刁蛮自恃的部属所污:“当什么主管,根本都不懂!”你切勿如此颓废消沉,反而,更要坚决地说,“所以才聘请你来呀!”

管理,就是知道如何运用不同的专家,来达到生产目标。更确切地说,就是有能力导引他人,“快快乐乐”地去做他“应该”做的事,甚至是他不“喜欢”做的事。



在一个精细分工的时代,管理人要能让各类不同的专家,在意见分歧中,组合成一个生产团队。这种结合的能力,就是来自于管理人运用影响力的艺术。

身为一个管理人,须知道如何透过行政会议、问题协调、个别督导、建立共识、激励士气、组织运作及气氛营造来产生影响力,使每个不同的专家,能在愉悦的环境中,及最佳的心理状态下,倾其所能,贡献一己之长。

这种影响他人的能力,使不同的个体能达到“众人一口”的“合”字精神,便是一个优秀的管理人所具有的能力。

东方人,常因人情、资历、特殊技术或业绩,而被授予一个管理职务,却不问其有无“管理专业能力”,也未给予应有的培育训练,令其自生自灭。结果,造成上下同声抱怨,徒增人际冲突并减弱生产效率。

由此可知,培训管理人的能力,是当今企业发展所不可缺少的一项人力投资。

NEW
Manager



怎样提升影响力

想要能号令天下,很明显的必须先服人,让你的部属都惟你马首是瞻。请注意,这可不能用一顶官帽子来压他们,而必须是发自他们内心的崇敬之意。提升影响力不是一两天的功夫,而且需要经过几个阶段:

- 受到尊崇
- 获得他人信任
- 言行如一,非常可靠
- 以开敞之胸襟与他人沟通

(尽忠职守,有高度敬业精神,堪为他人之典范)

除非你能先在同事的眼中树立起一种“恪尽职责”,而且是“很好相处”的良好形象,否则后面的就不用说了。

当同事们发现你说话一定算数,绝不是那种翻脸不认人的黄牛先生时,他们就会认为你是个值得信赖的对象;倘若他们进一步发觉你也不是那种口无遮拦的“传声筒”时,就愿意把真心话告诉你,甚至把你当成知己。不知不觉地,你的金字招牌正在酝酿之中。

只要你能行之有恒,假以时日,必然会获得众人的一致尊崇。

