

<<教练型上司>>

图书基本信息

书名：<<教练型上司>>

13位ISBN编号：9787121076213

10位ISBN编号：7121076217

出版时间：2009-1

出版时间：电子工业出版社

作者：影响力中央研究院教材专家组

页数：187

字数：242000

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>

## <<教练型上司>>

### 前言

易发久是我的忘年之友，也是我众多弟子中最有德、有识、有才者之一。

一个老师最大的骄傲就是培养出让自己敬佩的学生，如今我可以无憾地说，我就是那个最幸福的老师。

发久聪明睿智、勇于探索、善于创新，常常让我赞叹、欣慰，在业内也是有口皆碑。

我自与他相识、相知以来，亲见他出版了一本又一本专著，主持了一个又一个培训盛会，结识了一代又一代才俊，培训了一批又一批学员，一次次将中国的培训事业推向高潮。

可以肯定地说，没有发久，中国的培训也会大踏步发展，但一定会落后一两年。

不要小看这一两年时间，在周围环境瞬息万变的时代，也许落后一步就要追赶几十年。

所以，发久对中国企业的发展，可以说是有功德的。

我是中国“文革”后最早从事培训工作的人之一，早在1977年就倡导并创办了全国第一所民办大学，在1986年又创办了全国第一个MBA班，亲眼目睹了中国培训业30多年的发展。

我百感交集，既欣慰喜悦，又惋惜痛心。

欣慰的是，越来越多的企业已认识到了培训的重要性，而且提供培训服务的公司也越来越多；惋惜的是，大部分培训没有达到预期效果，许多培训公司只是昙花一现即告凋零。

## <<教练型上司>>

### 内容概要

本书主要从教练式管理入手，阐述并分析了教练型上司的角色扮演、教练型上司需要具备的基本能力、教练型上司的教练要点、教练型上司的教练技巧以及教练效果的评估等内容，并在理论技巧讲解过程中穿插一系列案例与思考，目的是让企业管理者和有志于学习教练方法的人士详细而轻松地了解和掌握教练型上司的领导技巧和方法。

## &lt;&lt;教练型上司&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 解读教练型上司 1.1 教练型上司解析 工具 教练式管理方式运用条件测试表 案例讨论 突破生理极限 1.2 教练型上司的3大转变 工具 管理行为方式自检表 案例讨论 关注员工的发展 1.3 教练式辅导的4大步骤 工具 教练式辅导方式检测表 案例讨论 服装厂经理的教练式辅导 本章小结第2章 教练型上司扮演的3种角色 2.1 镜子——反映员工的心态、行为 工具 镜子原理的运用方法 案例讨论 吃剩菜的老板 2.2 催化剂——加速团队成长 工具 企业员工自我发展意愿调查表 案例讨论 量体裁衣，制定培养计划 2.3 钥匙——打开员工内心的改变之门 工具 员工沟通满意度调查表 案例讨论 遭遇“沸水” 本章小结第3章 教练型上司的4种能力 3.1 聆听能力 工具 聆听误区自测 案例讨论 榴莲没有错 3.2 发问能力 工具 10大典型启发性问题一览表 案例讨论 聪明上司的发问 3.3 区分能力 工具 区分能力测试表 案例讨论 通用公司的ABC活力曲线 3.4 回应能力 工具 管理者对员工的负面反应的错误应对方法自测 案例讨论 回应也要有策略 本章小结第4章 教练型上司的5大教练要点 4.1 要点1：以激励为纲 工具 激励机制有效度测试表 案例讨论 适时给甜枣 4.2 要点2：调整员工心态 工具 员工认同感测试表 案例讨论 英特尔公司的员工心态调整法 4.3 要点3：因材施教，激发潜能 工具 员工潜能激发行为对照表 案例讨论 把员工当做合作伙伴 4.4 要点4：帮助员工学习 工具 教练型上司帮助员工学习行为检测表 案例讨论 销售人员的报告 4.5 要点5：达成团队目标和成果 案例讨论 将负担转化成激励 本章小结第5章 教练型上司的6步教练技巧 5.1 步骤1：确认目标 工具 目标区分能力测试表 案例讨论 D公司的培训需求调查 5.2 步骤2：厘清现实 工具 厘清能力测试表 案例讨论 真情最能感动人 5.3 步骤3：制定教练计划 工具 员工培训计划表 案例讨论 西门子的CPD 5.4 步骤4：为教练活动进行前期筹备 工具 员工前期培训计划有效度测试表 案例讨论 “训练日”的感觉 5.5 步骤5：逐步实施教练计划 工具 教练计划执行能力测试表 案例讨论 每个环节都在动 5.6 步骤6：活动回顾与绩效评估 工具 员工综合能力评估表 案例讨论 管理者w的绩效考核 本章小结第6章 教练型上司的4大管理法宝 6.1 法宝1：心理测试 案例讨论 私闯禁地的后果 6.2 法宝2：身心语技术 工具 身心语不同对象应用技巧测试表 案例讨论 3个月4辆小汽车 6.3 法宝3：头脑风暴 工具 头脑风暴准则遵守情况测试表 案例讨论 牙膏厂的头脑风暴 6.4 法宝4：团队诊断 工具 团队诊断问卷 案例讨论 一支粉笔的力量 本章小结第7章 教练效果评估 7.1 教练风格、偏好对管理计划的影响 工具 性格印象测试题 案例讨论 老板不是“老板着脸” 7.2 教练效果评估 工具1 教练项目效果评估表 工具2 教练型上司满意度调查评估表 案例讨论 教练也要三省吾身 本章小结后记参考文献

## &lt;&lt;教练型上司&gt;&gt;

## 章节摘录

第1章 解读教练型上司 1.2 教练型上司的3大转变 1.2.1 从关注事到关注人 企业成功的根本是人，只有抓住人这个根本，企业才能枝繁叶茂。但传统的管理方式是管事的学问，唯有教练是管人的学问。在强调人才管理的知识经济时代，管理人员必须从对事情的关注更多地转向对人的关注！

把员工作为企业最主要的财富已经成为一种时代性的要求。教练型上司的作用体现在制定明确的职责规定上，并需在企业内部营造一种自由的氛围，以激发员工的创造力。

被誉为全球第一 CEO(首席执行官)的杰克·韦尔奇说过：“我的工作就是将优秀的员工放在适合其发展的位置上，仅此而已。

然后，传达理念，分配资源，放手让他们自由发挥，不让自己成为他们的障碍。

”他还说：“我们寻找的是善于鼓励、激发和唤起员工奋发向上精神的管理者。

”韦尔奇不喜欢“管理”这个词，他认为这个词很容易让人产生一些负面的联想，如“掌控人、扼杀人、使人处于黑暗之中”等。

传统的管理针对更多的还是事，如对员工监督、命令、控制，出发点都是将事情做好。

而在教练型上司这里，员工则成为被关注的主体，这也是称赞、谈话、说服、幽默等管理技巧之所以变得重要的原因。

只有员工被充分地关注与激励，所有的主观能动性才会被调动起来。

由于个性，管理人员也许会倾向于某种管理风格，但是，不能以此为理由，忽略对员工的关注！

只有管理人员安抚好人心，企业才能蒸蒸日上。

1.2.2用问题解决问题 由于“人”才是知识型企业的核心，教练型上司对人格外关注。这形成了教练型上司与传统管理者最大的区别。

他们对企业中每天出现的问题有着截然不同的定义。

## &lt;&lt;教练型上司&gt;&gt;

## 媒体关注与评论

这套影响时空管理丛书具有很强的操作性和很高的应用价值，对于广大企业管理者来说，是一套不可多得的工具书。

——国家人力资源和社会保障部中国人事科学研究院副院长 吴德贵 中坚主管是企业中连接战略层和操作层的核心纽带，是打造一流企业执行力的中坚力量，因此如何培养、管理这些中坚主管是企业关系的重点。

这套中坚主管系列的问世，给我们提供了方法和路径，让企业在培养自己管理团队上做到有的放矢。

——蓝色畅想图书发行有限公司人力资源部副经理 王治 这套中坚主管系列中的上百个案例、近百种工具正是我们所需要的。

这是一套真正了解企业中层管理者及其培训需求的丛书，理论联系实际，行动就有收获。

——计算机世界集团北京时代计世资讯有限公司咨询总监 许卫国 这套中坚主管系列是一套部门经理的工具全书，之所以称其为全书，是因为它将管理中的6个关键职能分别编撰成6本书，这6本书是部门经理的必备参考书。

——中青旅山水酒店投资管理有限公司连锁管理部培训经理 孙士祥 虽然许多写给部门经理的图书在不断推出各种新的理念，但这套中坚主管系列将一段时期内的经典理论反复验证并串联成珠，同时辅以较为精当的配套管理工具，此点难能可贵。

相信您的选择，选择该系列会让您有意想不到的收获。

——苏宁电器北京丽泽桥店现场客服 赵东 这套中坚主管系列不仅是企业管理教材，而且蕴涵了影响力教育训练集团10年管理教育培训的厚积沉淀和3年的研发成果，堪称经典之作。

——华点通教育科技有限公司高校事业部经理 崔文远

## <<教练型上司>>

### 编辑推荐

《教练型上司：部属培育与辅导的绝招》工具化、本土化、实战化、系统化，让您的职业生涯从此发生实质性改变。

学管理，而不是管理学 40%学完能用，40%明天能用，20%将来能用。

影响时空管理丛书由影响力训练集团组织十几位专家、几十位学者、上百位培训界精英历经三年时间精心创作，内容注重实战，以解决企业管理实际问题为导向；论述深入浅出，通俗易懂；工具多、方法多、案例多，且经过多轮培训课程使用并经过多次修订，受到各层次管理者的欢迎和好评。

<<教练型上司>>

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>