

<<管理技能开发>>

图书基本信息

书名：<<管理技能开发>>

13位ISBN编号：9787501974269

10位ISBN编号：7501974268

出版时间：2010-3

出版时间：中国轻工业出版社

作者：徐世勇，刘旭刚 著

页数：244

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>

<<管理技能开发>>

前言

从开始接触企业员工的管理技能培训已经有10年左右的时间了。记得那个时候做技能培训时，大部分学员还习惯于教师讲授，自己记笔记。当然，偶尔也穿插一些有趣的小活动，但很多学员还太不适应——只有被点到的人才“羞答答”地参与一下，大多数人更愿意作一个旁观者。现在情况发生了很大的不同：培训方往往要求有大量的活动与案例，仿佛没有活动就不算是培训，学员的参与意识也大大增强，培训课气氛非常活跃。我认为这体现了技能学习的特点，技能学习不同于知识学习，只有在参与的过程中，才能真正有所感悟，进而有所提高。当然，这同时也反映了成人学习的一些规律。与此形成鲜明对比的是，目前高校管理相关专业中系统开设管理技能课程的情况比较少。中国人民大学劳动人事学院开设了管理技能开发课程，笔者有幸参与其中。在教学的课程中，我们参考了大量教材。同时，在教学中也发现，管理技能的系统教材很少，分专题讲的较多。另外，大部分的教材是针对MBA学生的，针对没有任何工作经验，不了解工作场所的学生的教材凤毛麟角。在这样的背景下，我和刘旭刚博士合写了这个教材。期望在校学生掌握和了解管理技能的一些基本理念，特别是掌握一些基本的管理技能。但是由于时间紧迫和能力所限，以上的目的没有完全达到，更像是一种有益的尝试。

<<管理技能开发>>

内容概要

本书涉及七种基本管理技能：自我意识、问题解决、压力管理、沟通、团队管理、冲突管理和授权。这些技能中有的的是高校学生所必须掌握的自我管理和同他人一起工作的基本技能，有的是作为一名合格管理者必须掌握的基本技能。

本书立足于高校学生的知识背景和人生阅历，选择性地介绍了在工作场所进行管理的特点和技巧，旨在培养他们的基本管理素养。

另外，本书还介绍了一些课堂情景下容易操作的教学游戏，使学生在活动中体验管理技能的基本特征。

作者简介

徐世勇 中国人民大学劳动人事学院副教授，2002年于北京师范大学心理学院获得博士学位。现从事人力资源管理专业的教学与科研工作，主要教授课程包括人员素质测评、管理技能开发、管理研究方法等。主编和参编著作6部，发表学术论文20余篇。

刘旭刚 中央司法警官学院副教授，2006年于北京师范大学心理学院获得博士学位。现从事心理学专业的教学与科研工作，主要领域为管理心理学和心理矫治等。主编和参编著作3部，发表学术论文20余篇。

<<管理技能开发>>

书籍目录

第一章 绪论 第一节 什么是管理技能 第二节 管理技能的内容 第三节 提升管理技能的途径
参考文献 第二章 了解自我, 感悟他人 第一节 自我意识的概念与结构 第二节 如何提升自我
意识 第三节 自我测试与活动设计 参考文献 第三章 问题解决 第一节 问题解决概述 第二
节 问题解决的原理和方法 第三节 自我测试与活动设计 参考文献 第四章 压力管理 第一节
压力管理概述 第二节 压力管理的认知策略 第三节 压力管理的行为策略 参考文献 第五章 人
际沟通与合作技能 第一节 人际沟通与合作技能概述 第二节 口头沟通的技能 第三节 非言
语沟通 参考文献 第六章 冲突管理 第一节 冲突概述 第二节 冲突的原因和发展过程 第三
节 冲突管理 参考文献 第七章 团队管理 第一节 团队的概念与分类 第二节 高绩效团队的构
建过程和影响因素 第三节 团队管理的方法与技能 参考文献 第八章 授权 第一节 授权概论
第二节 授权的程序 第三节 授权的技巧及妨碍有效授权的因素 参考文献

<<管理技能开发>>

章节摘录

插图：领导影响一个群体实现目标的能力。

在现实生活中，管理和领导是比较容易混淆的两个概念，但现代研究认为二者存在很大的区别。

管理针对的是变动中的活动，是人、组织、物质、信息、资源等的获取、传输、交流、调节、控制，主要解决活动中相对静止状态下的近期或者眼下的问题，重点是效益、效率的提高。

领导的本质是变革活动，领导者主要处理变化的问题，指明方向，激励他人去完成目标，是为了获得充分的进步和发展而解决的根本性问题。

领导的关键是领导者必须要有开拓精神、改革精神和创造精神。

管理者以非个人化的态度来面对目标，根据自己在事件和决策中所扮演的角色与他人发生联系。

领导者以个人的态度面对目标，以一种更加直觉和移情的方式与他人发生联系。

管理者主要通过制订计划和程序处理复杂的问题。

不过，在这里需要说明的是，本书并没有区分管理和领导。

也就是说，在本书中的管理技能和领导技能的含义是相同的。

在当前的管理实践中，区分管理与领导的逻辑意义大于实际意义。

正如大卫·A.威坦所言，“虽然这种对领导和管理的区别在过去几十年可能是适合的，但当前的研究显示现在情况已经不同了。

管理者如果同时不是一个好的领导，是无法成功的。

同样，领导如果不是一个好的管理者也无法成功。

有效的管理和领导是无法分离的。

管理所需的技能同时也是领导所需的，反之亦然。

”技能是指学习者在特定目标指引下，通过练习而逐渐熟练掌握的、对已有的知识经验加以运用的操作程序。

技能和知识之间存在密切的联系。

技能水平有高低之别，初级水平的技能只要具有一定的初步知识和练习就可获得，高水平的技能则需要较丰富的知识经验，而且在其活动中的基本动作已达到自动化水平。

可以把高水平的技能称之为熟练技巧。

技能的形成与知识的掌握是有密切联系的。

技能的形成是以掌握知识为必要条件的，掌握知识不仅要掌握陈述性知识，更为重要的是掌握程序性知识，人们掌握的知识越巩固，越有助于技能的形成。

反过来，技能的形成又会促进对新知识的掌握。

<<管理技能开发>>

编辑推荐

《管理技能开发》：高等学校心理学专业应用课程教材·管理心理学系列

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>