

<<用人能力培训全案>>

图书基本信息

书名：<<用人能力培训全案>>

13位ISBN编号：9787115189806

10位ISBN编号：7115189803

出版时间：2008-12

出版时间：人民邮电出版社

作者：孙宗虎，朴明哲 编著

页数：279

字数：120000

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>

<<用人能力培训全案>>

前言

作为管理者，管理能力是第一竞争力。

只有不断提升管理能力和管理水平，才能确保企业的竞争力和自己的领导力。

作为培训师，讲故事是必备能力。

培训师往往通过一些“小故事”来阐释管理中的“大道理”，从而引发思考，使管理学中的一些棘手问题通过生动有趣的方式迎刃而解。

作为教师，故事是活跃课堂的催化剂。

这些生动有趣的寓言故事，可以让严肃的课堂变得笑声朗朗，并能引发无限的思考。

作为职场人士，自我超越和提升是拓宽职业道路的有力武器。

这些耐人寻味的故事，往往让人豁然开朗或“顿悟”，是茶余饭后自我培训的首选资料。

作为一般读者，渴求进步和能力突破是每个人都要面对的课题。

这些通俗易懂的寓言故事，是打开思维的钥匙，是能力突破的启思石。

弗布克培训寓言故事游戏全案系列将管理能力细化为领导、绩效、执行、沟通、激励、教练、创新、用人、问题解决、团队建设10项能力，并将每项能力按照各自的维度进一步分解为“能力子项”，以便于读者有针对性地进行学习与运用，是一套既能用于“读”更能便于“用”的按照能力划分的精选故事集，是管理者、培训师、教师、职场人士和一般读者培训他人和自我培训的首选工具书。

本系列图书的总体编写框架是将寓言、故事、游戏三者集结在一起，以达到“在寓言中想问题”、“在故事中学管理”、“在游戏中找方法”的目的。

试图从“寓言启思”、“故事示范”、“游戏体验”三个角度使受训者“从思维到行动”能够切实得到提高，从而构建起一套“寓言故事游戏”三结合的培训体系。

为了方便读者检测自我能力的差距，我们对每种能力都配备了一套自测题。

<<用人能力培训全案>>

内容概要

本书通过3种方式的系统结合，将用人能力细化为11个方面，提供了一整套拿来即用的培训寓言、故事和游戏全案。

本书包括选拔人才、培养人才、搭建平台、尊重人才、用人不疑、宽以待人、用人唯贤、用人所长、组合使用、制度管人、正确考核11项用人能力。

本书适用于培训师、企业管理者、高校教师等人士及培训机构相关人员培训他人和自我学习使用

。

<<用人能力培训全案>>

书籍目录

第一章 用人能力培养与培训提升 第一节 用人能力在管理中的应用 第二节 用人能力提升的基本模型 第二章 选拔人才 第一节 选拔人才的训练提高 一、老板选聘收银员 二、选拔人才七途径 第二节 选拔人才的3个寓言 一、老虎恶面终显露 二、这是一棵什么树 三、你把王位快让出 第三节 选拔人才的18个故事 一、此人有力但无胆 二、新弓好看但易断 三、马棚诸事哪件难 四、大师收徒德为先 五、师傅为何不去看 六、看人不可太主观 七、倒杯热水放桌前 八、什么才是真勇敢 九、以貌取人易失贤 十、三请马周来相见 十一、让我飞走如鸿雁 十二、5张羊皮把人换 十三、要想得贤如此办 十四、太宗批评不举贤 十五、重用降虏让人叹 十六、依靠百姓选拔官 十七、昭宗不该信其言 十八、选拔人才很大胆 第四节 选拔人才的两个游戏 一、模拟招聘的游戏 二、制定选人的方案 第三章 培养人才 第一节 培养人才的训练提高 一、GE的人才培养 二、人才培养六方法 第二节 培养人才的两个寓言 一、老虎收徒看长相 二、不是谁都能飞翔 第三节 培养人才的4个故事 一、吕蒙潜心学文化 二、官员素质变化大 三、儿子为何如此差 四、松下到底制造啥 第四节 培养人才的两个游戏 一、通过电影来育人 二、两人合作抛水球 第四章 搭建平台 第一节 搭建平台的训练提高 一、种树成功的经验 二、搭建平台六方面 第二节 搭建平台的两个寓言 一、为何呆在动物园 二、这样安排捕蚊难 第三节 搭建平台的3个故事 一、提供施才的空间 二、创造说话的条件 三、不治罪反赏30万 第四节 搭建平台的两个游戏 一、公共创意的合集 二、新奇的铁钉游戏 第五章 尊重人才 第一节 尊重人才的训练提高 一、为下属赢得尊重 二、尊重人才9个方面 第二节 尊重人才的两个寓言 一、怎能如此待战马 二、善意为何鸟害怕 第三节 尊重人才的8个故事 一、太宗不改七德舞 二、文侯礼遇段干木 三、康熙大度尊大儒 四、赢得人才需风度 五、他对大臣很爱护 六、爱才惜才学陶铸 七、深情感动董伯度 八、管理不善为何故 第四节 尊重人才的两个游戏 一、不要忘了说谢谢 二、秦昭王五跪得贤 第六章 用人不疑 第一节 用人不疑的训练提高 一、成于信任败于疑 二、用人不疑三方面 第二节 用人不疑的两个寓言 一、信任恶狼终失羊 二、不信鼯鼠子女亡 第三节 用人不疑的8个故事 一、齐王知他不叛变 二、信任下属学孙权 三、不用诡计辨忠奸 四、刘邦信人不一般 五、君臣互信增情感 六、官渡之战可为鉴 七、崇祯疑杀袁崇焕 八、信任使得人心安 第四节 用人不疑的两个游戏 一、信任队友的背摔 二、如何去对待谣言 第七章 宽以待人 第一节 宽以待人的训练提高 一、宽容成就大事业 二、宽以待人七方面 第二节 宽以待人的两个寓言 一、损失可以当学费 二、过度宽容要受罪 第三节 宽以待人的15个故事 一、为得人才仇不记 二、仁慈宽厚孝文帝 三、楚王爱妃被调戏 四、石勒不怪人犯忌 五、被骂为何不生气 六、大度推荐鸟不吕 七、心胸宽广用仇敌 八、宰相不去查恶语 九、善待下属学丙吉 十、善待冯谖威名立 十一、让他戴罪去杀敌 十二、宽容待下显大气 十三、背叛之人也礼遇 十四、张飞死于坏脾气 十五、宽容害死梁武帝 第四节 宽以待人的两个游戏 一、你会怎样去沟通 二、林肯的宽容用人 第八章 用人唯贤 第一节 用人唯贤的训练提高 一、唐玄宗用人成败 二、用人唯贤五方面 第二节 用人唯贤的两个寓言 一、为何无法再牧羊 二、兔子不该引进狼 第三节 用人唯贤的7个故事 一、曹彬不会骗主上 二、武帝上了他的当 三、用人唯贤诸葛亮 四、康熙用人的主张 五、选他为师因善良 六、唯才是举祁黄羊 七、以德为先公司强 第四节 用人唯贤的两个游戏 一、怎样来考察品德 二、如何来用人唯贤 第九章 用人所长 第一节 用人所长的训练提高 一、豹子主人的失误 二、用人所长三方面 第二节 用人所长的两个寓言 一、破桶不必太沮丧 二、腿应看到尾之长 第三节 用人所长的10个故事 一、女王用人不一般 二、口吃也能成优点 三、金锭不用等同砖 四、伯愁为何要长叹 五、利用小偷把敌赶

<<用人能力培训全案>>

六、不去考察就封官 七、韩晃能用人之短 八、不拘一格找优点 九、陈赓用人很大胆 十、用人所长促发展 第四节 用人所长的两个游戏 一、发现他人的优点 二、世上没有无用人 第十章 组合使用 第一节 组合使用的训练提高 一、房谋杜断的组合 二、人才的组合使用 第二节 组合使用的两个寓言 一、狐狸出了好主意 二、大象聘了新经理 第三节 组合使用的4个故事 一、本田组合领导层 二、组合使用庙业兴 三、老少搭配来使用 四、巧用二士来争功 第四节 组合使用的两个游戏 一、3人组合挤气球 二、5人协作来取水 第十一章 制度管人 第一节 制度管人的训练提高 一、英国政府的难题 二、制度管人三方面 第二节 制度管人的两个寓言 一、颁个制度就能赢 二、赏罚分明得好评 第三节 制度管人的10个故事 一、政治改革固隋廷 二、韩信执法不留情 三、廷尉执法很严明 四、戴胄执法很公平 五、宽大政策不可行 六、制度改革被称颂 七、他给臣子发薪俸 八、请您出示通行证 九、制度感情应并重 十、分工害死老富翁 第四节 制度管人的两个游戏 一、3个和尚有水喝 二、7人如何来分粥 第十二章 正确考核 第一节 正确考核的训练提高 一、师傅的简单考核 二、正确考核的方法 第二节 正确考核的两个寓言 一、尽忠职守反被赶 二、狮子偏听被狼骗 第三节 正确考核的5个故事 一、严格考核地方官 二、考核不能唯节俭 三、武帝赏罚不手软 四、提拔官吏树模范 五、嘴甜不能获升迁 第四节 正确考核的两个游戏 一、怎样来制定标准 二、如此考核不可行

<<用人能力培训全案>>

章节摘录

古人认为：会用人乃王者之道。

老子也曾言：“善用人者为天下。”

可见，谋取天下、成就王者之业，需要以高超的用人能力来作为支撑，这个道理已被中国古代无数历史事实证明。

在200年前的欧洲大陆上，拿破仑也用这条真理实践着他的王者之路。

拿破仑是法兰西第一帝国的开创者，一生中经历战斗无数，鲜有败绩，他能够保持常胜的重要原因就是善于用人。

通过总结，可以发现拿破仑用人有如下特点。

不讲出身，不论门第。

对于法国传统的门第观念，拿破仑在选拔人才时给予彻底的否定与废除。

他公开对他的下属讲：“每个士兵的背囊里都有一根元帅的指挥棍。

”“不想当将军的士兵不是好士兵”，他的这句名言更是在法军中广为传颂。

他的许多优秀的将领都来自社会底层。

大名鼎鼎的内伊元帅是一个饭店老板的儿子，拉纳元帅是一个士兵的儿子，贝尔纳多特元帅和勒费弗尔元帅都出身于普通士兵。

这些人虽然出身社会下层，身世卑微，但他们都具有杰出的指挥才能和英勇顽强的战斗精神，成为激励无数士兵奋勇杀敌的标杆、榜样。

不排资辈，大胆提拔。

拿破仑25岁任炮兵旅长，27岁时担任军团司令，30岁成为法国“第一执政”，33岁成为“终身执政”，35岁当上皇帝。

短短10年，拿破仑便由普通军官登上了权力顶峰。

他从自己的亲身经历中深深体会到有志不在年高、大才不在年长，因此，大胆提拔年轻人：达乌28岁时就被任命为远征埃及的骑兵指挥官，34岁就获元帅权杖；马尔蒙26岁时就被任命为法军驻意大利炮兵司令。

35岁就升任元帅；苏尔特30岁升为少将，35岁获元帅衔；茹贝尔27岁任独立军军长，29岁指挥驻荷兰和意大利的法军。

1804年，拿破仑当上皇帝后，他所封的14位元帅大部分年龄不超过40岁。

用人之长，容人之短。

拿破仑深知，人是矛盾的统一体，有优点就会有缺点。

因此，他在选拔人才时从不要求十全十美，能够用人所长，容人所短。

他的参谋长贝赫尔处事不果断，完全不适合指挥任务，但却具有成为一名优秀参谋长的素质。

拿破仑评价他说：“他善于使用地图，了解一切搜索方法。

他对于最复杂的部队调动是内行。

”拿破仑认为他的这一优点足以弥补他的所有缺点。

<<用人能力培训全案>>

编辑推荐

《用人能力培训全案》通过3种方式的系统结合，将用人能力细化为11个方面，提供了一整套拿来即用的培训寓言、故事和游戏全案。

<<用人能力培训全案>>

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>